

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Yrd. Doç. Dr. Burcu TOKUÇ

FABRİKA İŞÇİLERİNDE
STRES KAYNAKLARI
VE
STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Yaser TURUNÇ

EDİRNE - 2009

**Tez çalışmamı;
Sevme ve saymayı
en yalın biçimiyle yaşayan
ve öğreten ablam
Maya TURUNÇ DEMİR ve
eşi Osman DEMİR'in
aziz hatırasına sunuyorum.**

TEŞEKKÜR

*Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı
Anabilim Dalı'nda yürüttüğüm yüksek lisans eğitimim boyunca ve bu
çalışmanın gerçekleşmesinde, büyük bir sabır ve özveriyle değerli
katkılarını ve her türlü desteğini cömertlikle sergileyen
Danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Burcu TOKUÇ'a,
teşekkürü borç bilirim.*

*Eğitimimdeki ve yetişmemdeki katkılarından dolayı değerli
bilgilerini paylaşan başta Anabilim Dalı Başkanım Prof. Dr. Faruk
YORULMAZ olmak üzere Anabilim Dalı'nın değerli Öğretim Üyeleri;
Doç. Dr. Muzaffer ESKİOCAK'a, Doç. Dr. Galip EKUKLU'ya, Yrd. Doç.
Dr. Ufuk BERBEROĞLU'na, araştırmam boyunca ihtiyacım olduğunda
görüş ve yardımlarını esirgemeyen yüksek lisans öğrencisi can dostum
Barış KANDEMİR ve Halil EVREN'e çok teşekkür ediyorum.*

*Bu çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren sevgili
eşim Işıl'a teşekkürlerimi sunuyorum.*

Yaser TURUNÇ
Edirne, 2009

İÇİNDEKİLER	Sayfa
GİRİŞ	1
GENEL BİLGİLER	3
SAĞLIK.....	3
RUHSAL SAĞLIK.....	4
İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	4
STRES KAVRAMI, TANIMI VE KAPSAMI.....	6
STRES SIRASINDA BEDENDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER.....	6
• Canlının ‘ Savaş veya Kaç’ Tepkisi.....	7
• Genel Uyum Belirtisi.....	8
• Olumlu Stres ve Olumsuz Stres.....	8
STRESİN NEDENLERİ.....	10
• Değişim.....	11
• ‘Sinsi’.....	11
• Stres Ve Kişilik.....	12
• Kişilik Türleri.....	12
• Çevresel Ve Kimyasal Nedenler.....	13
• Hayatın Rahatsızlık Yaratan Yönleri.....	13
• Stresin Kimyasal Nedenleri.....	13
İŞ STRESİ.....	14
• Örgütsel Stres Belirtileri.....	16
• Örgütsel Stres Etmenleri.....	16
• Örgütsel İlişkiler Yönünden Oluşan Stres Etmenleri.....	16
• Örgütün Fiziksel Koşullarından Kaynaklanan Stres Etmenleri.....	18
STRESLE İLGİLİ BAZI GENELLEMELER.....	20
STRESİN SONUÇLARI VE YOL AÇTIĞI HASTALIKLAR.....	20
• Stresin Etkileri Ve Bedeli.....	21
STRESİN ÖLÇÜMÜ.....	22
STRES YÖNETİMİ.....	23
STRESLE BAŞA ÇIKMA.....	23
• Stresle Başa Çıkmanın Tanımı.....	23
• Stresle Başa Çıkma Yolları.....	24
• Problem Merkezli Yaklaşımlar.....	24
• Duygu Merkezli Yaklaşımlar.....	25

GEREÇ VE YÖNTEMLER	27
• Araştırmanın Tipi.....	27
• Araştırmanın Zamanı Ve Yeri.....	27
• Araştırmanın Evreni.....	27
• Örneklem Seçimi.....	28
• Araştırmanın Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenleri.....	28
• Veri Toplama.....	28
• Stres Kaynağı Ölçeği.....	29
• Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği.....	29
• Verilerin Analizi.....	30
• Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	30
BULGULAR	31
TARTIŞMA	48
SONUÇLAR	54
ÖNERİLER	54
TÜRKÇE ÖZET	56
İNGİLİZCE ÖZET	58
KAYNAKLAR	60
RESİMLEMELER LİSTESİ	64
• Tablolar Dizini.....	64
• Şekiller Dizini.....	65
• Ekler Dizini.....	66
ÖZGEÇMİŞ	67
EKLER	68

SİMGE VE KISALTMALAR

ANOVA	: Varyans analizi (Analyses of Variance)
AŞ	: Anonim Şirket
°C	: Santigrat Derece
dB	: Desibel
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
İLO	: International Labour Organization
Ltd	: Limited
p	: İstatistiksel önemlilik / anlamlılık (significance) için kabul edilen olasılık (probabilite) simgesi
r	: Basit lineer regresyon analizinde hesaplanan korelasyon katsayısı
SBÇTÖ	: Stresle Başaçıkma Tarzları Ölçeği
SD	: standart sapma (standart deviation)
SKÖ	: Stres Kaynağı Ölçeği
Şti	: Şirketi
OHSAS 18001	: BSI (British Standards Institute) tarafından yayınlanmış olan "İş Sağlığı Ve Güvenliği" standardıdır
Ort	: Ortalama
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
x²	: Ki-Kare analizi için kabul edilen simge

GİRİŞ

Stres modern insanın günlük yaşamının bir parçasını oluşturur. Sabahleyin kalktığınızda suyun ya da elektriğin kesik olması, kaloriferin yakıt yokluğundan yanmaması ve bu nedenle evin soğuk olması, otobüs duraklarındaki izdiham, iş yerindeki sigara dumanı ve insanların sürekli hırçın bir tavır ve ses tonu içinde bir birleriyle konuşmaları, öğle yemeği için gittiğiniz lokantanın kirli olması, garsonların kabalığı ve yemeğin soğuk gelmesi, akşam eve dönerken otobüste çektiğiniz sıkıntının üzerine uğradığınız bakkalın nezaketsizliği ve her şeyi pahalı satması, evde çocukların hırçınlığı, eşinizle annenizin geçimsizliği ve daha burada sayamayacağımız onlarca neden stres kaynağı olarak sürekli sizi etkiler (1).

Bu günlük strese hastalık, ölüm, ayrılık ve benzeri gibi diğer olaylar eklenince, artık daha fazla dayanamazsınız, önemli hastalıklar kendini göstermeye başlar. Stresli olayları önlemeniz çoğu kez olanaklı değildir. Bu nedenle stresle başa çıkma yollarını öğrenip, günlük yaşamınızda uygulamakta büyük yarar vardır (1). Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkanları ve hayattan aldığı zevki belirler. İş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları - doğrudan veya dolaylı - gerçekte dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir (2). Yaşanan stresli olayların sıklığı ve yoğunluğu hem iş yerinin koşulları, hem de bireyin kişiliğinin etkileşimi ile ilgilidir (3).

İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir (2).

Yüzyılın başında Freud, "İnsanın sağlığını koruyan iki faktör vardır. İşini sevmesi ve hayatı sevmesi," demiştir. Selye ise streslerle başa çıkabilmenin reçetesini şöyle yazmıştır: "Stresten kurtulmak için görevinizi en iyi şekilde yapın". Dünya düşünce tarihini etkileyen bu iki bilim adamının işaret ettiği gibi iş hayatı ve sağladığı doyum, bireyin beden ve akıl sağlığıyla doğrudan ilişkilidir (2).

Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur (2).

İyi analiz edildiğinde hemen herkesin içinde bulunduğu koşullara göre farklı farklı anlamlarda kullandığı bir kavram olan stresin çalışma ortamına etkilerini tespit etmek mümkündür (4).

Her çalışanın yaptığı işin bir önemi vardır. Çalışma hayatında bir çalışanın çalışması, gücü, heyecanı, girişimciliği, işine bağlılığı, işe gönül veriş gibi davranışlar satın alınamaz, ancak çeşitli yöntemlerle kazanılır. O halde bir iş yerinde, çalışanların ruh sağlığının korunmasının ve daha iyi bir konuma getirilmesinin yöntemleri aranıp bulunmalı ve uygulanmalıdır.

Bu çalışmada, plastik ve konfeksiyon sanayine ait iki ayrı fabrikada çalışan işçilerin stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek ve bunların işçilerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmıştır.

GENEL BİLGİLER

SAĞLIK

Sağlık tüm insanların temel gereksinimi, hastalık ise bütün toplumlar tarafından çözümlenmesi gereken bir problemdir (5).

Geçmiş dönemde ve geleneksel anlayışta, sağlık kavramı, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı şeklinde algılanmış ve tanımlanmıştır. Tanımın böyle yapılması, hastalık kavramını ön plana çıkarmış, kişilerin / toplumların sağlığı bu kavrama bağlı olarak değerlendirilmiş ve belirli semptomları ya da sakatlığı olmayan herkes sağlıklı olarak kabul edilmiştir (6).

Hastalık kavramı ise, tarihin çeşitli dönemlerinde ve farklı kültürlerde farklı algılanmıştır. Diğer bir anlatımla; hastalık kavramı, zamana ve topluma göre değişmiştir. Örneğin; yakın dönemlere kadar Türkiye'de ishal bir hastalık olarak kabul edilmemiştir. Aynı şekilde, Şark Çıbanı ve Trahom yaygın olduğu toplumlarda hastalık olarak kabul edilmemiş, hastalık olarak kabul edilmemesi bir yana, yüzünde Şark Çıbanı lekesi olmayan erkek yakışıklı kabul edilmemiştir. Bu konudaki genel gelişim; zamanın ilerlemesi ve kültür düzeyinin yükselmesine koşut olarak, hastalık kabul edilen durumların artması yönünde olmuştur. Bunun bir sonucu olarak, sağlıklı kabul edilme, ya da sağlıklı kişi / toplum tanımı da değişmiş ve bir toplumda sağlıklı kabul edilen kişi diğer toplumda hasta olarak tanımlanmış ve algılanmıştır. Hastalık kavramındaki bu göreceliliğe ve değişkenliğe karşın, tıp çevreleri hastalık kavramına bağlı olmayan ve evrensel bir sağlık tanımı yapamamış ve sağlığın tanımını hastalık kavramı ile tanımlamak zorunda kalmışlardır (5).

İkinci Dünya Savaşı'nda sonra 1946 da kurulan Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ.) 1948 yılında kendi anayasasında sağlığı şöyle tanımlamıştır: **“Sağlık, yalnız hastalık ve**

sakatlığın olmaması değil bedensel, ruhsal ve toplumsal yönden tam bir iyilik durumudur ” (7,8,9).

RUHSAL SAĞLIK

On dokuzuncu yüzyıl sonları ile yirminci yüzyılın başlarında, geniş halk kitleleri bulaşıcı hastalık salgınlarıyla karşı karşıyaydı. Bu salgınlarla; uygun halk sağlığı girişimleri, fizik çevreyi dikkate alan önlemler ve genel toplumsal gelişme yoluyla büyük oranda başedilebildi. Günümüzde ise, ruhsal sorun ve bozukluklar yaygınlıkları, yüksek süregenleşme eğilimleri ve taşıdıkları sağaltım güçlükleri ile ‘ bir toplum sağlığı sorunu’ konumundadır (5).

İnsan bedensel, ruhsal ve sosyal boyutu ile bir bütündür, ayrı ayrı düşünülemez(10). Bireyin yaşamını sağlıklı bir biçimde sürdürebilmesi için çalışması gerekmektedir. Nitekim Freud da ruh sağlığını "Çalışmak ve sevmek" olarak özetlemiştir (11).

Ruh sağlığı, “kişinin kendi kendisiyle, çevresini oluşturan kişilerle ve toplumla barış içinde olması, sürekli denge, düzen ve uyum sağlayabilmek için gerekli çabayı sürdürebilmesi” olarak tanımlanabilir (12).

Halk Sağlığı açısından ruhsal sağlık sorunları dört nedenle önem taşır:

1. Yaşam kalitesi, önemli oranda kişinin ruhsal durumu tarafından belirlenir (12).
2. Tıbbi bakıma gereksinim duyan kişilerin büyük bölümü, aynı zamanda ruhsal veya nörolojik bozukluklara sahiptir (12).
3. Birçok bedensel hastalığın önemli ruhsal yönü vardır (12).
4. Erken ölümler ya da kalıcı hasar geliştirebilirler (12).

Yukarıda bahsedilen bu sorunlar, ruh sağlığı ile uğraşanların olduğu kadar geniş toplum kesimlerinin de ilgi odağındadır. Bu sorunlara doğru yaklaşım, insanı çevresiyle bir bütün olarak değerlendirmek ve ruhsal bozuklukların toplumsal yanını bilmekle yapılabilir (5).

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO)’ne göre, “İş sağlığı hizmetleri” terimi bir işyerinin içinde ya da yakınında;

- İşçileri, işlerinden ya da işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak,
- Özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları ile işçilerin fiziksel ve mental uyumuna katkıda bulunmak,

- İşçilerin olası en yüksek düzeyde fizik ve mental iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak, amaçlarıyla kurulan hizmettir (13).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin en çok kabul gören tanımına göre; " iş güvenliği, iş yerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içerisinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilimdir' (14). BSI (British Standards Institute) tarafından yayınlanmış olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" standardı (OHSAS 18001) ile ilgili tanım ve terimlere göre iş sağlığı ve güvenliği; çalışanların, geçici işçilerin, yüklenici personelin, ziyaretçilerin ve çalışma alanındaki diğer insanların refahını etkileyen faktörler ve şartlar şeklinde tanımlanmıştır (15).

İşçi sağlığı sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır (14).

DSÖ'ye göre; iş sağlığı "Her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek; çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak; her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmektir" (16).

Bu tanımda özellikle dikkat edilmesi gereken üç temel nokta vardır.

1. Sağlıklılık sadece hasta olmamak değil, kendini iyi ve sağlıklı hissetmektir. Burada mutlulukla, refah ve hastalıktan korunmak kastedilmektedir.

2. Sağlıklılık sadece bedenin fizyolojik fonksiyonlarının doğru çalışmasını değil, aynı zamanda doyumlu bir ruhsal ve sosyal hayat yaşamayı da içerir.

3. İş şartları çalışanların refahlarını yükseltmek üzere organize edilmeli ve çalışan her bireyin ihtiyacı, becerisi ve amaçlarına uygun biçimde düzenlenmelidir.

Bu tanımı kabul edecek olursak, hiç şüphesiz çalışanların çok büyük bir bölümünün sağlıklarını ve refahlarını yükseltmeyecek işlerde çalıştıklarını itiraf etmek zorundayız. Bu durumda da çalışan birçok kişinin iş stresleri sebebiyle katlanılması imkansız zorlanmalarla sağlıklarını kaybetmesi ender rastlanan bir durum değildir (2).

İş ortamında stresin hiç olmadığı durumlarda, mücadele hırısı yok olmakta ve iş performansı düşmektedir. Stresin yükselmeye başlamasıyla birlikte, iş performansında da bir artış gözlenmektedir. Eğer stres gerektiği gibi yönlendirilebilirse, amaçların gerçekleşmesini engelleyen faktörlerle mücadelede bireyi motive edici bir rol üstlenmektedir. Ayrıca mutluluk, sağlık, güvenlik, kendine saygı ve zihinsel dengeyi tehdit eden durumlarda makul düzeydeki stres bir erken uyarı sistemi olmaktadır. Buna karşın stres aşırı boyutlara ulaştığında ise iş performansı düşmekte, birey karar vermede güçlük çekmeye başlamakta ve davranışlarında dengesizlikler oluşmaktadır. Aşırı stresten etkilenen çalışanın ve işletmenin üzerinde iş

performansının tabana vurmasından, işten ayrılmaya ve hatta ölüme kadar varacak çeşitli olumsuz yansımalar görülebilmektedir (17).

STRES KAVRAMI, TANIMI VE KAPSAMI

Stres isteklerimize karşı gösterdiğimiz tepkilerimizdir. Birçok insan stresin, başkaları tarafından kendilerine karşı yapılan davranışlardan dolayı olduğunu düşünür. Gerçekte ise stres bizim aşırı duygularımız ve isteklerimiz sonucunda ortaya çıkan durumlara karşı bizim göstermiş olduğumuz tepkilerdir (18).

Stres, kişi üzerinde aşırı fizyolojik ve psikolojik talepler yaratan bir uyarıcıya karşı, kişinin uyum sağlayabilme tepkisidir (18).

Endüstri toplumlarında genellikle kişinin değeri, elde ettikleri ve elinde tuttukları ile ölçülür. Doğal olarak her türlü değişme ve yükselme yolları, yani başarının yolu herkese açıktır. Bu durumda başarının ölçüsü 'elde edilenler yani kazanılanlar' olduğu için, bireyler kendilerini, durumu lehlerine çevirme olanağına sahip oldukları sonsuz bir yarışta hissetmektedirler. Tökezlemek ve kaybetmek kişisel yetersizliğin ifadesi kabul edilmekte, başarı ise, prestij ve yüksek statü gibi değerler getirmektedir. Bu şekilde bir yaşam, iş, evlilik, çocuk yetiştirme ve toplumsal ilişkilerin dalgalanmaları da kişileri stresin içine itmektedir. Yaşamın büyük bir bölümü işte geçiren bireyler için, günümüzde artık iş ve iş dışı yaşamın stresini birbirinden ayırmak güç hale gelmiştir (18).

Stres kavramı, Latince 'estrica', Fransızca 'estrece' sözcüklerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş, güç, baskı, zor anlamında, objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Bu durumda stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (19). Çince'de stres kelimesi, tehlike ve fırsat kelimelerinin sembollerinin karışımıdır. Stres bu iki kavramı paylaşmaktadır (20).

Selye ise stresi, organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır. Tanıma göre, stres tepkisinin uyanması, hem memnuniyet verici, hem de sıkıntılı oluşumlarda aynıdır (19). Bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete 'stres' adı verilir (2).

STRES SIRASINDA BEDENDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER

Stres konusunda ilk çalışmaların yapıldığı en önemli alanlardan biri, stres vericilere karşı canlıların fizyolojik tepkilerinin araştırılmasıdır.

Canlının ‘ Savaş veya Kaç’ Tepkisi

Stres çoğu zaman zarar verici olarak tanımlanmasına rağmen canlıyı savaş veya kaç cevabıyla akut dönemde tehlikelerden korumaya yönelik bir tepki yaratmaktadır (21).

Batlaş ve Baltaş stres vericilere karşı canlının fizyolojik tepkilerini aşağıdaki gibi ortaya koymaktadır:

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlanmalar karşısında canlı kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bu özellik, tehlike ile karşılaşınca ‘savaş veya kaç’ diye adlandırılan cevabın ortaya çıkmasıdır. Bir tehlike ile yüz yüze gelen canlı, başa çıkamayacağına inandığı bu tehlikeden uzaklaşmaya çalışır, başa çıkacağına inandığı tehlike ile savaşır ve böylelikle yeni duruma bir uyum sağlar (2).

Organizmanın tehdit karşısında olduğu stres durumunda insanlarda hem bedensel, hem psikolojik düzeyde bir dizi olay meydana gelir. Aşağıda sayılan bedensel düzeydeki değişikliklerin bütün insanlarda aynı basamaklardan geçmesine karşılık, psikolojik düzeyde olaylar, kişilik ve çevre gibi bireysel şartlara bağlı birçok değişiklik gösterir (2).

Bu tepkiler her iki düzeyde tek tek olabileceği gibi bedensel ve psikolojik yapıların ikisinde birden de ortaya çıkabilir (2).

Bedensel düzeydeki stres tepkisinin özelliği, stres vericilerin türüne bağlı olmaksızın ortaya çıkan sabit bir tepki olmasıdır. Bu tepki, organizmanın dengesini bozma tehlikesi gösteren dış şarta otonom sinir sisteminden yöneltilen ‘kaçma veya savaşma’ tepkisidir. Çünkü insan, karşılaştığı tehdit edici durumlarla mücadele ederek veya bu durumlardan uzaklaşarak kendini korumak zorundadır. Böyle bir tehdit karşısında organizma hayatını sürdürme amacına yönelik bir dizi faaliyette bulunur (2).

Bu faaliyetler ve anlamları şunlardır:

- Depolanmış yağ ve şeker kana karışır (mücadeleye gerekli enerji için hammadde sağlanır).
- Solunum sayısı artar (bedene daha fazla oksijen sağlanır).
- Kanda alyuvarlar artar (beyine ve kaslara daha fazla oksijen taşınır).
- Kalp vuruş sayısı artar ve kan basıncı yükselir (bedenin gereken bölgelerine gerekli kan takviyesi yapılır).
- Kan pıhtılaşma mekanizması harekete geçer (yaralanmalara karşı kan kaybını azaltmak için önlem alınır).
- Kas gerimi artar (kuvvet gerektiren işlere hazırlık yapılır).
- Sindirim yavaşlar veya durur (iç organlardaki kan, kas ve beyne geçer, bağırsak ve mesane adaleleri gevşer).

- Gözbebekleri büyür (daha fazla ışık alınarak algıyı güçlendirmeye yardımcı olunur).
- Bütün duyular artar (dış ortamdan daha çok haberdar olunması sağlanır).
- Hipofiz bezi uyarılır (iç salgı sisteminin etkinliği artar, böbreküstü bezinden adrenalin-noradrenalin salgılanır).

Tıp biliminde bir olayın stres verici niteliğinden söz edebilmek için, hayatın devamını sağlamaya yönelik bu klasik stres tepki zincirinin oluşması gerekmektedir (2).

Genel Uyum Belirtisi

Stres, organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (2).

Psikolog Selye stresin üç dönemli bir süreç olduğunu ileri sürmektedir. İlk dönem **alarm tepkisi** adını alır. Bu dönemde otonom sinir sistemi gayet faal bir duruma geçer ve salgı bezlerini uyararak kana bol miktarda adrenalin ve onun etkisi altında ortaya çıkan diğer biyokimyasal maddeleri pompalar. Salgıların etkisi altında vücut alarm durumuna geçer ve ortaya çıkabilecek acil durumlara uğraşmaya hazırlanır (1).

Stres veren uyarıcı ya da ortam devam ederse ikinci dönem ortaya çıkar. İkinci basamağa **direnç dönemi** adı verilir. Bu dönemde organizma alarm tepkisini ortadan kaldırır, stresli ortama " bir tür uyum " sağlar ve kandaki strese bağlı pompaladığı biyokimyasal maddeleri geri çeker. Organizma, sanki normal koşullar altında işliyormuş izlenimini verir. Ne var ki, gerçekte organizma yorulmaktadır ve içten içe direncini yavaş yavaş kaybetmektedir (1).

Üçüncü basamağı oluşturan **tükenme döneminde** beden artık stresin baskısına dayanamaz, direncini kaybeder, ilk alarm dönemindeki bazı belirtiler geri döner, hastalıklar ortaya çıkmaya başlar ve bazı durumlarda ölümle sonuçlanır (1). Selye, yıkımı " adaptasyon hastalığı " olarak tanımlamıştır. Sonunda bedende tükenme ve/veya ölüm meydana gelir. Eğer beden savunması streslere karşı koyabiliyorsa genel uyum belirtisi iyi çalışıyor demektir. Selye'ye göre yaşlanma, sabit adaptasyon enerjisinin zamanla aşınmasıdır. Bu açıdan psiko-somatik sonuçların ortaya çıkmasında üç önemli faktör vardır. Bunlar; stresin şiddeti, kronikleşmesi ve genel uyum belirtisinin hangi aşamada olduğudur (2).

Olumlu Stres ve Olumsuz Stres

Çoğu insan için 'stres' olumsuzlukla eşanlamlıdır (22). Stres genellikle olumsuz ve zararlı anlamda ele alınıp konuşulmaktadır. Halbuki bu zorlamaların insanlığı ve insanı, yenileri aramak, çalışmak, yaratmak konusunda harekete geçirdiği bilinmektedir. Bu

zorlanma, fizik koşulların insanı bedensel olarak zorlamasından, doğa güçlerine ve beyin güçlerine ulaşmak ve bunları tanımak merakıyla oluşacak zihinsel zorlanmalara kadar uzanır. Bu anlamıyla stresler bireyi ileri götürücüdür (2).

Stresi meydana getiren etmenler 'stres vericiler ya da stresörler' olarak adlandırılmaktadır. Stres teriminin farklı anlamlarını göstermek için iki ayrı kavram kullanılmaktadır. Bunlar, yapıcı stresi ifade eden 'olumlu stres' ve yıkıcı stresi tanımlayan 'olumsuz stres' terimleridir. Olumlu stres, sağlıklı, geliştirici ve bireylerce arzu edilen strestir. Bu tür bir gerilim, bireyleri daha iyi bir performansa götürebilir. Örneğin, özel yaşamda evlilik öncesi gerginlik, iş yaşamında ise ödüle aday bir çalışmanın sonucunu bekleyiş gibi. Olumsuz stres ise, bireylerin fiziksel ve psikolojik kapasitesini çevredeki stres kaynakları ile başa çıkmada zayıflatan bir gerilim ifade eder. Örneğin, özel yaşamda boşanma öncesi ve sonrası gerginliği, iş yaşamında amirle olumsuz ilişkiler, olumsuz koşulları vb. sayılabilir (18).

Olumsuz stres, çok az veya çok fazla gerilim altında olduğunda ortaya çıkar. Olumlu stres ise, yeterli derecede gerilim hissedip, güdülenmediğimizde ortaya çıkar ve verimli çalışmamızı sağlar. Olumlu ve olumsuz stres arasındaki sınır, kişisel gelişmenin meydana geldiği noktadır. Bu en yüksek deneyim ve verimlilik noktasıdır. Olumlu stres, gereğinden az ve gereğinden fazla stres bulunan alanların arasında kalan alandır (19).

Keenan, iyi ve kötü stres ile ilgili şöyle demiştir: İyi stresin kötü stres haline dönüşmesi, stresin özel şartlarıyla ve strese maruz kalan insanın kişisel direnciyle doğrudan bağlantılıdır. Kötü stresin herhangi bir olayın sonucu olarak aniden atağa geçmesi mümkündür. Fakat pek çok insanda bu durum, birikimle zaman içinde ortaya çıkar. İş yapma yeteneği ve verim giderek düşer. Stresin belirtileri erken fark edilirse, bununla baş edebilmek için bir şeyler yapmak mümkün olabilecektir (22).

Stresin iyisi, kötüsünü yok eder. İyi stres güdüleyicidir. Korku, kaygı, huzursuzluk, yorgunluk yaratmaz. Yoğun ruhsal uyarımlar nedeniyle yorulmaya yol açan kötü stresler yaşanmayı hızlandırır ve insan ömrünü kısaltır. Kötü stres bağışıklık tepkilerini de olumsuz etkiler. Yaratıcılığa, üretime, umuda, mutluluk çağrışımlarına, sevgiye, yardıma, merhamete, işbirliğine, uzlaşmaya yönelten streslerin, yaşamı uzatıcı bağışıklık tepkisini güçlendirici olduğu kabul edilmektedir (19).

Günlük hayatımızda davranışlarımıza yön veren üç duygu türü vardır. Olumlu duygular (positive feelings), olumsuz duygular (negative feelings), ayırmsız duygular (feelings of indifference). Olumlu duygular, en geniş anlamda 'sevgi' sözcüğü ile tanımlanabilecek, saygı, güven, inanç, kabullenme, dostluk gibi duygular içerir. Olumsuz duygular kin, güvensizlik, küçük görme, düşmanlık, kıskançlık gibi zarar verebilecek olan duygulardır. Ayırmsız duygular, hoşgörüyü yardımcı olsalar bile, daha fazla bir yarar sağlayamayan duygulardır. İşte bütün bu duygular bireyin psikolojik yapısını, duruşunu belirler. Bu duygularla; kaygılı, korkulu, engellenilmiş veya güvenli, rahat, doyumlu

olunabilmektedir. Kısacası olayları algılar, değerlendirir ve onlara bu duygular yüklenir. Böylece onlar ya stres ya da distres yükünü taşırlar (2).

Olumlu duygu olumlu tavır, olumlu tavır yaratıcılıklara katkıyı arttıracaktır. Yaşanabilecek en olumlu stresler şu üç başlık altında düşünülebilir. "Yaratıcılığa katılımdaki stres", "Zaferin stresi", "Hazzın stresi" (2).

STRESİN NEDENLERİ

Yaşamın varlığını tehdit eden her olay strese yol açmaktadır (23). Güçlüklere karşı organizmanın tepkisi genellikle ani, hızlı ve verimlidir. Bir güçlüğü ilk algıladığımızda otomatik vücut süreçlerinin oluşturduğu zincirleme reaksiyon anında bir enerji dalgalanması ve dayanıklılık yaratır ve bizi etkili bir şekilde dövüşmeye ya da kaçmaya hazırlar. Evrimsel tarihimizin ilk zamanlarında 'dövüş ya da kaç' tepkisi yaşam ve ölüm arasındaki fark olarak algılanıyordu. Bugün bile belli durumlarda gereklidir, yeteneklerimizi en iyi şekilde kullanmamıza ve olağandışı şartların üstesinden gelmemize olanak tanır. Zihni ve vücudu toplumsal rolleri oynamaya, yarışmaya ve sınırlı zaman içinde iş görmeye hazırlayan refleksler, ilk çağlarda yaşayan atalarımızın vahşi hayvanların saldırılarıyla ya da diğer kabilelerin istila girişimleriyle başa çıkmalarını sağlayan reflekslerle hemen hemen aynıdır (24).

Yönetilebilir olumlu uyarılmanın sağlıksız aşırı strese dönüştüğü aşama herkes için farklıdır. Kişiliğimiz, davranışlarımız ve yaşam tarzımızın stres seviyesinde büyük bir önemi vardır. Çatışma, sabırsızlık, kızgınlık, endişe ve korku gibi vücudun strese olan tepkilerini körükleyen duygular yüzünden daha çok stres ortaya çıkar. Sağlıksız beslenmek, sigara ve alkol tüketmek ve bilinç hallerini değiştiren maddeler kullanmak bünyemizin fiziksel açıdan zarar görmesine katkıda bulunur. İçsel duygusal çatışma, çevre, ilişkiler, günlük besinler, sağlıksızlık ve finansal güvensizlik gibi nedenler ve hatta çocuk doğurma, matem, evlenme, boşanma gibi önemli olaylar strese yol açabilir (24).

Stresin kaynaklarını iki şekilde gruplayabiliriz:

1) Stres kaynağını beden içinde veya dışında oluşuna göre gruplamak olanağı vardır. Örneğin diş ağrısı bedenin içinde olan bir stres kaynağıdır, öte yandan sürekli yüksek derecedeki gürültülü ortam, bedenin dışında yer alan bir stres kaynağına örnektir.

2) Bir başka gruplama da stresleri bedensel ve psikolojik kökenli olarak ayırır. Yukarıdaki örneklerde verilen diş ağrısı ve gürültünün her ikisi de bedensel türden stres kaynağıdır. Bir yakının ölmesi, boşanma, iki kişi arasındaki darılma ve küsmen ileri gelen stresler ise, psikolojik türdendir (1). Stres dört ana grupta toplanabilir: Değişim, gizli gerilim, karakter özellikleri ve çevresel stres nedenleri (25).

Değişim

Aydın, değişimi şöyle açıklamıştır: Yaşamda değişikliğe yol açabilecek iyi ya da kötü bir olay ya da durum, strese yol açabilir. Yaşanabilecek stres miktarı, olayın kişinin yaşamında yol açabileceği değişimin miktarı ile belirlenmektedir. Değişim, bireysel, toplumsal, teknolojik vb. yaşamın birçok alanında gerçekleşen bir olgudur. Değişim, yenilikleri de beraberinde getirdiği için insanlığa yararlı bir olay olarak da kabul edilmektedir. Ancak hızlı değişim, yenilikleri benimseme yeteneğinin sınırlarını zorladığında strese yol açmaktadır. İnsan, hızlı değişikliklere uyum gösterip yaşamını sürdürebilirse de, bu yenilikleri gerçekten benimsemesi ve özümseyebilmesi için, yeni olaylarla geçmiş arasında bir ilişki kurabilmesi, evrenin sürekli dönüşümü içinde yaşamın denetimini sürekli elinde tutabilmesi ve nereden gelip nereye gittiğine ilişkin durum yargılamasını yapabilmesi gerekmektedir. Türk toplumunda hızlı toplumsal değişim; yabancılaşma, kimlik bunalımı, otorite figürlerine aşırı bağımlılık ya da öfke ve saldırganlık ile karakterize olmuş tepkicilik, otorite kimliğini etkin kullanamama, yenilik ve değişiklikten korkma gibi zorlanmalara yol açmaktadır (26).

Ergenlik dönemi, yaygın ve hızlı gelişime bağlı değişimin en yoğun olduğu bir dönemdir. Lewin, hızlı değişim dönemlerinde, insanların hatırı sayılır strese gireceğine inanmakta ve ergenliği böyle bir dönem olarak kabul etmektedir. Lewin'e göre, ergenler, birdenbire bir yığın fiziksel değişimle baş etmek zorunda kalırlar ve bir dizi yaşam amacını belirlemek zorunluluğunu algılamaya başlarlar. Lewin, ergenlik sırasında yaşam alanı biçiminin bozulduğuna inanmaktadır. Ergenler, kendilerini iki dünya arasında " marjinal " denebilecek insanlar olarak algırlar. Ergenlerin, çocukluk döneminde öğrendikleri davranışları ile yetişkinlik döneminde gösterecekleri davranışları arasında doğrudan bir bağlantı yoktur. Yetişkinliğin amaçlarına ve değerlerine doğru gerçekten harekete geçmeden önce, çocukluğun amaçlarını ve değerlerini bırakmaya zorlanırlar ve bundan doğan konumsuzluk önemli çatışma ve strese neden olabilmektedir (26).

" Sinsi " Stres

" Sinsi " stres birçok insan için ciddi bir sorundur. " Sinsi " stres kaynakları yavaş yavaş biriken küçük problemler, bir diğer ifadeyle 'bardağı taşıran son damlalar' dır (25).

Sinsi stres kaynakları arasında cinsiyet ayrımı, arkadaş ayrımı, kuşak ayrımı, sınıf ayrımı gibi 'ayrımcılıkları' da sayabiliriz. Enerjinizin belli bir kısmını düzenli olarak tüketen her sorun bir sinsi stres kaynağıdır. Eğer maddi sorunlarınız varsa, belki her gün bir alacaklıyla yüz yüze gelmezsiniz, fakat devamlı olarak bütçenizi nasıl denkleştireceğinizi düşünmek zorunda kalırsınız (25).

Bir sakatlığınız veya ciddi bir hastalığınız varsa veya bu durumdaki bir kimseye bakmanız gerekiyorsa, bu da bir sinsi stres kaynağı olacaktır. Çünkü hastalık veya sakatlıkta uğraşmak sürekli olarak enerjinizin bir bölümünü tüketecektir. Çevrenizle ters düşmenize neden olan alışkanlıklarınız varsa veya herhangi bir konuda devamlı olarak rahatsız ediliyorsanız, sinsi stresle karşı karşıyasınız demektir. Birçok insan için, özellikle de yaşlılar için amaçsızlık önemli bir sinsi stres kaynağıdır (25).

Stres ve Kişilik

Kişilik olaylara ve durumlara verdiğiniz tepkiyi şekillendiren en güçlü etmendir. Birey olarak benzer yapan değerler, tutum ve davranış modelleri strese karşı bireyi az ya da çok savunmasız bırakabilmektedir. Kişiliğiniz, kökleri en derine giden bileşeni değer sisteminizdir. Bu, başkalarıyla kurduğunuz ilişkilerde kendinizi nasıl değerlendirdiğinizi ve dünyayı genel olarak nasıl gördüğünüzü yansıtır. Size ne yakın olan kişilerden erken yaşlarda öğrendiğiniz bu şey, kişiliğinizin en sert ve en az esnekliğe sahip yönüdür. Davranışınız ise bu değerlerin ve tutumların dolaysız ifadesidir ve kendinize karşı en derinde yatan tutumunuzu yansıtır. Bu yüzden kişisel streslerin kaynağı kendiniz algılayış ve kavrayış biçiminizdir. Özsaygının azlığı strese neden olan birçok soruna yol açar: Adaptasyon sorunu, insanın kendi önüne çok büyük hedefler koyması ve hiç iddialı olmaması. Bu, ayrıca insanın kendisini zor anlatmasına da neden olur. Bu nedenle kişi kızgınlık, korku, çatışma ve endişe gibi olumsuz duyguları atmak yerine onları barındırır (24).

Kişilik türleri

Psikologlar iki genel kişilik türü tanımlamışlardır, biri diğerine oranla strese karşı daha dayanıksızdır. Davranış ve yaşam tarzı sürekli olarak fiziksel uyarılma tepkisini ortaya çıkaran 'A Tipi' kötü strese eğilimli kişiliktir. A Tipi sabırsız, hırslı, rekabetçi, saldırgan ve çok çalışan kişilerdir. Kendileri ve diğerleri için yüksek hedefler ve istekler belirlerler, endişe gibi strese neden olması beklenen şeylere karşı dayanıksızdırlar. Öte yandan 'B Tipi' tam tersi bir profile sahiptir. Onlar; dengeli, sakin, rahat, fazla hırslı olmayan, strese ve kalp rahatsızlıklarına karşı daha az riskli kişilerdir. Çok az bir kesim insan her iki tipe ait özelliklere sahiptir. Genel olarak kişiliğimiz bir tanesinin üstünlüğü ya da davranış modeli veya az rastlanacak şekilde, her ikisinin mükemmel dengesi üzerine kurulmuştur. Strese eğilimli özelliklerimizin ön plana çıktığı durumların farkına varabilmek, kendimizi stresten korumamıza yardım eder (24).

Çevresel ve Kimyasal Nedenler

Küçük konutlar, şiddet, gürültü, kalabalık ve kirlilik, çevresel stresin en belirgin kaynaklarıdır. Kasaba ya da şehir ne kadar büyürse, orada yaşayanların karşı karşıya kaldığı rahatsızlık ve baskılar o denli yaygınlaşır ve kontrol dışına çıkar. Bu durum, stres faktörlerinin yoğunluğuna ve bunlardan kaç tanesinin bir araya geldiğine, nerede yaşadığınıza ve çalıştığınıza, kullandığınız ulaşım biçimine ve çevrenizden ara sıra da olsa uzaklaşıp uzaklaşmadığınıza bağlıdır (24).

Çevresel baskılar sizin etkinliğinizi ister arttırsın ister azaltsınlar, kişiliğiniz, bunlara tepki verme biçiminiz de genellikle belirleyici bir faktördür. Rekabetçi, hırslı A tipi insanlar büyük şehirlerin enerjisini, hızının ve büyüünün peşinde koşarlar. Daha sakin B tipi kişiliğe hitap eden kırsal ve varoş bölgelerin sessizliğini ve düşük temposunu sıkıcı ve rahatsız edici bulup önemsemezler (24).

Hayatın rahatsızlık yaratan yönleri

Şehir insanları sürekli olarak rahatsız edici şeyler ve geniş bir stres faktörleri yelpazesi tarafından bombardımana tutulurlar. İnsanların yalnızlık ve yalıtılmışlık duygusuna kapılmalarına yol açan, iç mekanları mahremiyeti engelleyecek kadar, çirkin, kişiliksiz çok katlı apartmanlarda yaşamak, genellikle hem ev içi stresin hem de zihinsel hastalıkların sorumlusudur. Kirlilik, pis kokular, egzozlardan çıkan kimyasal kirlilik ve sigara içilmesi stresli bir ortam yaratabilir ama bunun üstesinden gelmek daha kolaydır. Acımasız bir insan yığını ve itip kakan bir kalabalık unsurunu zihinsel olarak aşabiliyor ve rahatlamayı başarabiliyorsanız toplu taşıma araçlarındaki kalabalık, alışveriş merkezleri ve diğer halka açık yerler daha az stresli hale gelir. Zihniniz onu ister engellesin, ister engellemesin vücudunuz gürültüye sempatik sinir sistemini uyararak karşılık verir ve stres tepkisini devreye sokar. Uzun süre aynı ortamda ya da gürültülü bir yerde bulunmak konsantre olma yeteneğinizi zayıflatabilir ve öğrenme becerinizi etkileyebilir (24).

Stresin kimyasal nedenleri

Çevremizde zararlı strese neden olan tek şey atmosferde bulunan kimyasallar değildir. Oldukça zararlı bazı maddeler genel olarak günlük besinlerimizin bir parçasıdır. Yemeklerimizin, içeceklerimizin ve ilaçlarımızın çoğunda bulunan kimyasallar stresin oluşmasına katkı yaparlar. Bazı çocuklarda görülen hiperaktiviteye yiyeceklerdeki katkı maddelerinin neden olduğu düşünülmektedir (24).

Kahve, çay ve kola tarzı içeceklerde bulunan kafein ve diğer uyarıcılar stres hormonlarının çıkışını artırırlar. İlk yaptıkları etki, bizi alarma geçirmeleridir. Fakat çok geçmeden bunlar uykusuzluğa neden olurlar, rahatsızlık hissi vermeye de başlarlar. Yüksek oranda şeker ve şeker katkılı yiyecekler tüketmek, kan şekerinin yükselmesine ve bu da bitkinlik ve sinirliliğe yol açar. Tuz sinir gerilimini, sıvı tutulmasını ve kan basıncını yükseltir (24).

Sigarada bulunan nikotin doğrudan adrenalin bezlerini uyararak tam bir stres tepkisine neden olur. Alkol az miktarda alındığı zaman vücudun ve zihnin rahatlamasına yardımcı olur ama çok miktarda alınması bir depresan olarak etki eder ve karaciğere zarar verir, beyni ve beynin duymusal fonksiyonunu zayıflatır (24).

İŞ STRESİ

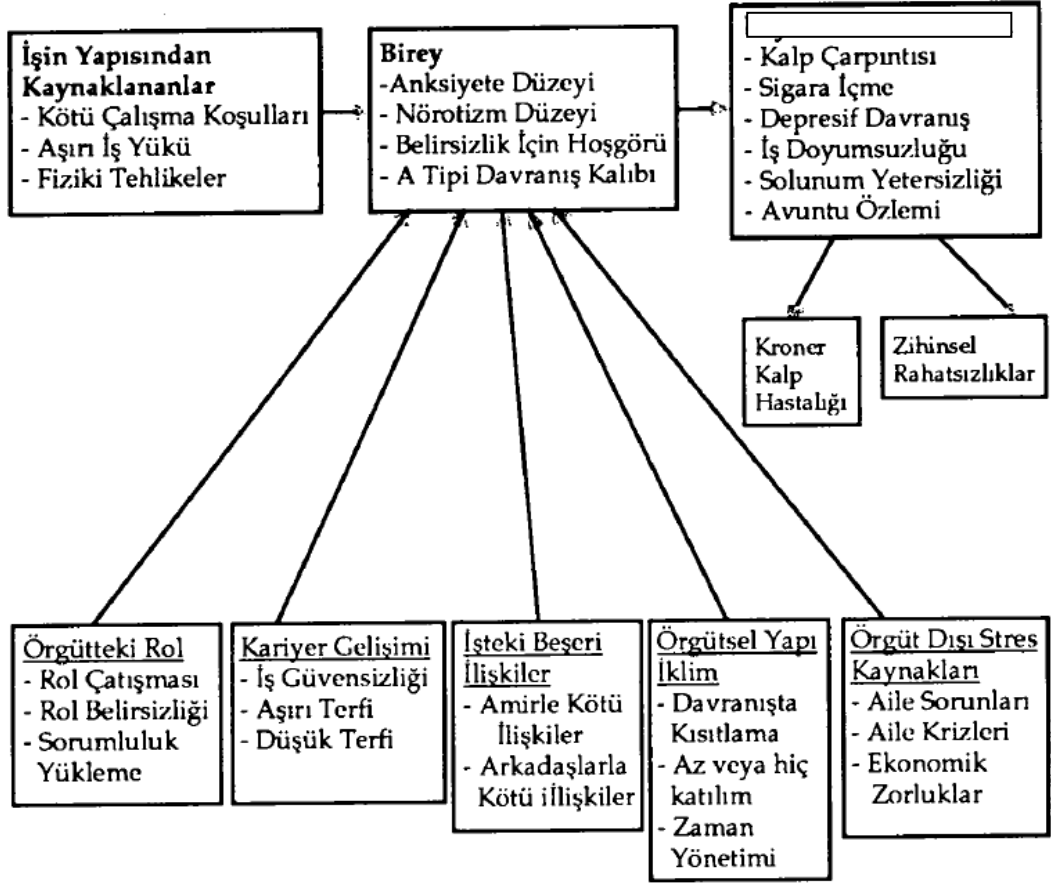
İş stresi; " bireyi normal fonksiyonlarından (örn; zihin-vücut) saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum " olarak tanımlanabilir (27).

İş yaşamında, " Çok çalıştım, çok mücadele ettim ve bu başarıyı elde ettim ", diyenler kadar, " Çok çalışıyorum, tükendim, bittim artık ", diyenler de vardır. Birinci grup, kendilerini işlerine ve bu yolla elde edecekleri yaşam kalitesine odaklayabilen, yani strese başa çıkabilen kişilerden oluşur. İkinci gruptakiler ise iş hayatında kalmaya devam ederken, hem kendini hem çevresini verimsiz ve mutsuz kılarak yaşam kalitesini düşüren, yani strese boyun eğen kişilerdir (28).

İş stresi için günümüzde 4 model tanımlanmaktadır:

- 1) İş gerilimi: yüksek psikolojik iş ihtiyacı ile birlikte iş kontrolünün düşük olması
- 2) Çaba-ödül: yüksek iş yükü'nün uzun dönem ödülündeki uyumsuzluk
- 3) Bir felaketten kaçınmak için sürekli aşırı dikkat gerektiren durum
- 4) Uzun çalışma saatleri ya da vardiya (29).

İş stresi çoğu zaman mesleki yetersizliğe, diğer bir ifade ile psikolojik sakatlığa yol açmaktadır. Bu da iş veriminin azalması ve ekonomik kayba neden olmaktadır. Bu nedenle stres azaltıcı yöntemlerin azalması, çalışanın tatmini üretimin de artışına katkıda bulunacağı gibi sağlık harcamalarında da azalmaya neden olacaktır (29).



Kaynak: (COOPER /MARSHALL, 1976 aktaran GÖDELEK, 1988:55)

Şekil 1. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli

Bu modelde de iş stresinin belirlenmesinde kişinin özellikleri ile iş çevresinin durağan kaynaklarının birbirleriyle olan etkileşiminin önemli bir yer tuttuğu belirtilmiştir (30).

Her şeyden önce, iş yaşamı sıklıkla insanın yaşam doyumu ve mutluluğunu etkileyecek kadar önemli bir alandır. İçinde yaşadığımız ekonomik sorunlar ve yapısal reformlar kamu kesiminde de, özel sektörde de çalışanların stres faktörlerini artıran bir etki yapmaktadır. Bu koşulların kronikleşmesi iş stresinin artarak devam etmesine de neden olabilir. Çalışma yaşamıyla ilgili yapılacak çalışmalardan elde edilecek sonuçlar, destek hizmetlerinin yerinde ve zamanında verilebilmesini sağlayacaktır (30).

Örgütsel Stres Belirtileri

- Verimlilik azalması,
- Yöneticilerin hatalı kararlar alması,
- Çalışma ilişkilerinde kesintiler,
- Çalışanlar arasında geçimsizlik,
- İşe devamsızlık, işe geç gitme,
- İşten ayrılma,
- İş tatminsizliği,
- Örgütsel moral zayıflığı,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması, yabancılaşma,

Gerek bireysel gerek örgütsel olarak başlıcaları sayılan bu belirtilerin hepsinin olması gerekmez. Önemli olan bu belirtilerin yoğunluğu ve süresidir (18).

Örgütsel Stres Etmenleri

Bireyler üzerinde etkili olan stres faktörleri endüstriyel açıdan ele alındığında örgütlerin performansını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkileyebilmektedir (31). Endüstriyel çalışma düzeni, endüstri kesimi üyeleri için önemli ölçüde ruhsal stres kaynağı durumundadır (32).

Herhangi bir çalışma ortamında görevin niteliğinden, iş çevresinden veya işle ilgili olarak üst, ast, iş arkadaşları veya müşterilerle bulunulan ilişkilerden dolayı stres ortaya çıkabilir (33). Çalışma yaşamında birçok stres etmeni bulunmaktadır. Stres etmenleri örgüt içi ve dışı çevreyle, bireyin kendisinden kaynaklanabilmektedir (18).

Çalışma yaşamında örgüt çevresi de önemli bir stres kaynağıdır. Bu stres etmenleri aşağıda sıralanmıştır (18):

A) Örgütsel İlişkiler Yönünden Oluşan Stres Etmenleri

- 1. Ücret düzeyi ve teşvik edici ödeme sistemleri:** Çalışanın kendisi ve ailesi için gereken beslenme, barınma, sağlık, eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamaması strese yol açacaktır. Ayrıca prim gibi ücret sistemleri çalışanlar arasında rekabetle çalışmaya yol açarak strese neden olacaktır. İşyerindeki ücret yönetiminde 'eşit işe eşit ücret' ve 'yapılan işe göre ücret' ilkelerindeki sapmalar da stres düzeyini etkileyecektir (18).

- 2. Postalar halinde çalışma düzeni:** Bu sistemde çalışma programı vardiyalı şekilde düzenlenmiş olup vardiyalar belirli sürelerle değişmektedir. Böyle bir çalışma sistemiyle bedenin biyolojik ritmi bozulmakta ve çalışanın sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyerek strese yol açmaktadır (18).
- 3. Zaman baskısı:** Stres zamanın değerlendiriliş biçimine bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Zaman, başarılı bir örgütün en önemli parçası ve yeri doldurulamaz bir kaynağıdır. Plansız çalışma, verimsiz toplantılar, beklenmedik ziyaretler ve telefon görüşmeleri gibi etkenler, zamanın gereği gibi değerlendirilememesine ve işin gereği gibi yapılamaması kaygısına yol açar. Uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü, zaman baskısı çalışanların aileleri ve arkadaş grupları ile ilişkilerini zayıflatır. Aynı anda birkaç işle ilgilenmek verimliliği de düşürür. İşlerin merkezi-bürokratik nitelikli, astlara görev ve yetki vermekten çekinen bir örgütlenme anlayışı zamanın etkin kullanılmasını zorlaştırır. Çalışma saatlerinin fazlalığı mutlak olarak üretimin artacağı şeklinde değerlendirilmemelidir (18).
- 4. İşin düzenlenmesi:** Çağdaş çalışma sistemleri seri üretime dayanan, çalışanları, sistemin içinde küçük makine parçaları şekline sokan otomasyon ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler, işe yabancılaşma sorununu ortaya çıkarmıştır. İşler artık bireyler için anlamsız küçük parçalara bölünmektedir. Bu da saldırgan davranışlar, geriye dönüş davranışları (intihar, dünyadan elini eteğini çekerek ölümü bekleme, kendini tamamıyla dini işlere kaptırmak gibi), tekrar denenmek istenen sabit davranışlar, işi olurluna bırakma gibi davranışlara yol açmaktadır (18).
- 5. İşyeri sosyal ilişkileri:** Ast üst ilişkilerindeki ilişki bozuklukları strese yol açabilmektedir. Görevini 'yanlış bulmak' olarak düşünen yönetici tipleri astlarının strese girmelerine yol açmaktadır. Özellikle üst kademenin baskısı ile alt kademenin direnci altında sıkışan orta düzey yöneticiler stresle daha yoğun olarak karşı karşıya gelmektedir. Yoğun rekabetlerin ve çatışmaların yaşandığı örgütler de strese yol açmaktadırlar. Bunun dışında, sosyal yalnızlık (izolasyon) getiren bir iş düzenlemesi de çalışanı strese itmektedir (18).
- 6. Rol belirsizliği ve çatışması:** İşin amaçlarını ve bütün içindeki anlamını bilmemek, sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması çalışanda gerilim yaratabilir (18).
- 7. Aşırı iş yükü ve çok fazla sorumluluk:** Fazla iş yükü iki şekilde olabilir. İş miktarı çok fazla olabilir ya da iş, kişinin gücünü aşacak kadar zordur. Çalışana verilen sorumluluğun azlığı veya fazlalığı da gerilime neden olabilir (18).
- 8. Örgütsel iklim:** Örgütsel iklim, çalışanların bir örgütteki çalışmanın nasıl olması gerektiği konusundaki beklentilerinin nereye kadar karşılandığının bir ölçütüdür.

Örgütsel destek, bağlılık, kararlara katılma, güvenilirlik, dürüstlük, yeterli bilgilendirme ve iletişimin açıklığı örgüt ikliminin açık ve istenilen durumda olmasına katkıda bulunur. Böyle bir örgütte çalışanların moralleri düzelir. Aksi durumda, çalışan örgüt yapısının çalışanların görevini başarması için gerekli isteği azaltabilir. Çalışan kendini baskı altında hissederek strese bağlı sorunlarla karşılaşabilir (18).

9. Karar verme sürecine katılma: Bireylerin örgütlerde yapılan işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının olmaması strese yol açabilmektedir. French ve Caplan'a göre karar verme sürecine katılmanın olmayışıyla ortaya çıkan stres etmenleri çalışanların verimliliğini düşürür. Özellikle çalışanın kendisini ilgilendiren kararlarda fikrinin hiç sorulmaması ve sadece sonuçların bildirilmesi de bireyin örgüte olan güvenini azaltır (18).

10. Kariyer gelişimi: Kariyer yönetimi, çalışanların kendi yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanmasına yardımcı olmaktır. Örgüte giren her çalışan başarılı olmayı ve kariyerinde üst konuma gelebilmeyi amaçlar. Çalışan kariyeriyle ve çalışmalarıyla ilgi amaçlarının üstlerince fark edilmesini ve desteklenmesini bekler. Çalışan hedeflerine ulaşmada örgütün yardımcı olacağına inanıyorsa örgütle işbirliği yapar. Terfi, emeklilik ve transfer kararını verirken yönetimlerinde herkese adil davranılacağını gösteren kriterler yoksa ve çalışan yönetimin uygulamasının bu yönde olacağını düşünüyorsa stres düzeyi yükselebilecektir (18).

Bireyin yeterli ilerlemesi bir sorun olabileceği gibi yeteneklerini aşacak şekilde aşırı ilerlemesi de sorun olmaktadır (18).

B) Örgütün Fiziksel Koşullarından Kaynaklanan Stres Etmenleri

- 1. Ergonomik oturma tasarımı:** Kullanılan araç gereç ile çalışma ortamı, ayakta durma ve oturma pozisyonlarında yapılan çalışmalarda çalışana, uygun olarak tasarımılandığında iş daha az zorlanarak ve daha verimli yapılabilmektedir. Aksi halde vücutta çeşitli ağrılar, rahatsızlıklar ve yorgunluk ortaya çıkararak, çalışanların verimlilikleri düşecek ve işten sağlanan tatmin de azalacaktır (18).
- 2. Gürültü:** İnsan kulağı işitmenin başlangıcı olan 0 dB'den ağrının başlangıcı olan 120 dB'e kadar olan ses yüksekliğini duyabilir. Gürültü ahenksiz seslerin toplamıdır. Bireyi rahatsız eden, konuşmasına engel olan işitme duyusuna zarar veren ve verimliliğini azaltan her ses gürültüdür. 70 dB'nin üzerindeki ses düzeyi, kalp atış düzeninin bozulması, kan basıncının olumsuz değişimi ve mide ülseri gibi fizyolojik bozukluklara yol açmaktadır. Özellikle gürültü kontrol edilemez olarak algılandığında

bireylerin duyguları, düşünceleri ve davranışları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Böylece bireyler arasında iletişim de engelleneceğinden birbirlerine ve işe karşı yabancılaşma ortaya çıkacaktır (18).

- 3. Titreşim:** Çalışanların oturduğu yerler, temas ettikleri ya da kullandıkları araç gereçlerin neden olduğu sarsıntılar bireylerin duyu organlarında, kas, bağ ve eklem sistemlerinde, iç kulak denge organında, derinin duyarlı kıl gibi ve deri altı organlarında, kılcal damar ağında zararlı ve kalıcı etkilere yol açmaktadır. Titreşimle birlikte aşırı sıkıntı hissi ve kaygı, verimlilik azalmaları, refleks, konsantrasyon ve beceri kaybına yol açmaktadır (18).
- 4. Aydınlatma:** İyi bir aydınlatma çalışanın erken yorulmasını önleyerek iş kazalarının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca algılama, karar verme ve uygulamanın hızlanmasıyla çalışanların motivasyonunu arttırarak iş verimini etkilemektedir. Yetersiz aydınlatma sonucu yorgunluk ile birleşen can sıkıcı durum, hem dikkati dağıtmakta hem de bireyi yıpratarak strese sebep olmaktadır (18).
- 5. Renk:** Renklere karşı tepki bireyden bireye değişir. Ancak genel tepkiler de bulunmaktadır. Renklerin dikkate alınmaması örgütlerde kolaylıkla monotonluğa, sıkılmaya, çabuk yorulmaya, neşesizliğe ve örgütten soğumaya yol açabilmektedir. Doymuş ve koyu renkler özellikle kırmızı ve mavi tonları, dikkati güçleştirmekte ve gerilim oluşturabildiğinden büro, endüstri, hastane ve okul ortamlarında bu renkleri kullanmaktan kaçınılmalıdır. Parlak beyaz ile mavi beyaz arasındaki renkler de aynı şekilde rahatsızlık verir. Çalışma ortamında sarı-beyaz ile beyaz arasında aydınlatma kullanmak uygun olur. Turuncunun pastel tonları bireyleri faaliyete yönelten bir etkisi olduğu için hastane odaları, fabrikalar ya da okullar için uygundur (18).
- 6. Sıcaklık ve nem:** Çalışma ortamı ısının alt ve üst sınırları, 15.5-20° C derece olduğu saptanmıştır. Büro çalışanları ve daha az hareketli işleri yapanların tercih ettikleri ortam ısısı ise 19.4-22.8 °C derece olmuştur. Bireylerin hareket oranına göre ortam ısısı değişmektedir. Daha hareketli işlerde ortam ısısı 12.8-15.6 °C derecedir. Düşük sıcaklıkta algılama ve hareket süresi uzamaktadır (18).
- 7. İş güvenliği:** İş kazaları, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve ölüm riski gibi durumların var olması çalışanlara kaygı vererek, tüm ilgi ve dikkatleri iş üzerinde yoğunlaştırırlar. Bu durum bireylerin aşırı yorulmasına ve bıkkınlığa yol açar (18).

Stresle İlgili Bazı Genellemeler

Bu alanda yapılan araştırmalardan aşağıdaki genellemelere gitmek m¼mk¼n g¼r¼lmektedir;

- 1- Stres, yaşam değişmeleriyle, kişisel ve/veya işle ilgili değişmelerle sıkı sıkıya ilişkilidir.
- 2- Bir insanda olumsuz bir stres yaratan bir şey (stres¼r), bir başkasında olumlu strese neden olabilir.
- 3- Aynı olay bir insanda bir zamanda olumsuz strese yol açaırken, bir başka zamanda olumlu strese neden olabilir.
- 4- Bir olay ya da durumun insanda strese yol açaıp açaşmaması, onun olay ya da şeyi algılamasının bir sonucudur.
- 5- Bir insanın stres¼re tepkisi çevreye, stres¼r¼n b¼y¼kl¼đ¼ne, bireyin stresle baş etmede kendini algılama yeteneğine, bireyin fiziksel koşullarına ve alışkanlıklarına bağlıdır.
- 6- Stres benliğe empoze edilmiş olabilir. Örneğin yüksek standartlar koyma, ya da bireyin yetenekleriyle ilgili gerçeği olmayan beklentileri böyledir. Stres durumsal da olabilir: Zaman sınırlılığı, kaynak azlığı, duygusal ya da fiziksel benliğe tehdit, bireyin değerleriyle başkalarının değerlerinin çatışması gibi.
- 7- A tipi kişiler (tez canlı, zaman baskısı duyan, telaşlı kimseler), B tipi kişilere (rahat insanlar denilen, daha az hareket eden, yavaş konuşanlar, gevşeyebilenler) g¼re strese daha elverişlidirler.

Sonuç olarak çoğu stres¼rler n¼tr halde olup bireylerde olumsuz strese neden olmazlar. Zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler, genelde bireyin bir olayı algılaması sonucu oluşur (34).

STRESİN SONUÇLARI VE YOL AÇTIğI HASTALIKLAR

Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi iãinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Streslerin sıklığı ve yoğunluğu zamanı kısaltabilir. Bu hastalıklar baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklar da olabilir. İnsanlar edinmiş oldukları davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine g¼re stres karşısında psikolojik tepki olarak geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe, depresyon gibi duygusal problemler geliştirebilirler. Öte yandan dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama g¼çlüđ¼, çeşitli konular arasında

ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, obsesif (takıntılı) düşünceler zihinsel düzeydeki problemlerden bazılarıdır (2).

Görüldüğü gibi stresler, çeşitli düzeylerde ortaya çıkmasına zemin hazırladıkları problemlerle, kişinin verimliliğini düşürür, hayattan aldığı zevki azaltır ve yakın çevreyle olan duygusal ilişkilerini zedeler (2).

Stresin Etkileri ve Bedeli

- 1- **Kişisel etkiler:** Huzursuzluk, saldırganlık, duyarsızlık, depresyon, yorgunluk, asabiyet, suçluluk ve utanç, sinirlilik, karamsarlık, düşük öz-saygı, yalnızlık, tehdit ve gerginlik (35).
- 2- **Davranışsal etkiler:** Kaza eğilimi, ilaç alımı, duygusal patlamalar, aşırı yeme veya tat kaybı, aşırı alkol alımı veya sigara içme, heyecanlılık, tahrik edici davranışlar, az konuşma, sinirsel kahkahalar, hareketsiz kalamama, titreme (35).
- 3- **Bilişsel etkiler:** Karar verme ve konsantre olmada yetersizlik, sık unutkanlık, eleştiriye aşırı duyarlılık ve psikolojik engeller (35).
- 4- **Psikofizyolojik etkiler:** Kan ve idrarda yüksek katekolamin ve kortikostreid bulunması, kan şekerinin yükselmesi, kan basıncı ve kalp atışlarının artması, ağız kuruluğu, terleme, göz bebeğinin genişlemesi, solunum güçlüğü, sıcak ve soğuk nöbetler, boğazda şişlikler, kol ve bacaklarda hissizlik ve karıncalanma (35).
- 5- **Tıbbi etkiler:** Astım, adet görememe, göğüs ve sırt ağrıları, koroner kalp hastalıkları, ishal, baş dönmesi ve halsizlik, hazımsızlık, sık idrara çıkma, migren ve baş ağrıları, kabuslar, uykusuzluk, nevroz, psikoz, psikosomatik bozukluklar, şeker hastalığı, ciltte görülen hastalıklar, ülser, cinsel isteksizlik ve güçsüzlük (35).
- 6- **Organizasyonla ilgili etkiler:** görev başında bulunmama, düşük endüstriyel ilişkiler ve verimsizlik, yüksek iş kazası ve düşük iş teslim oranları, kötü iş ortamı, işinden memnuniyetsizlik ve nefret ortamı (35).

STRESİN ÖLÇÜMÜ

Bireyi etkileyen stres faktörleri çoğaldıkça hangi faktörün daha önemli olduğunun bilinmesi gerekmiştir. Bu yüzden de stresin ölçümü önem kazanmıştır. Eğer stresin ölçümü olmazsa sonuçları da tartışılmaz. Stresin birey üzerindeki etkisini anlayabilmek için stresi ölçmek gerekir (36).

a. Performans testleri ile stres ölçümü: Kişinin stresi yaşamaya başlamasıyla başarılarını etkileyen özellik ve yetenekleri dış dünyaya farklı yansır. Stresli durumlarda genellikle kişinin performansı azalır. Stres performansı etkilediği için en iyi yöntem performansı ölçmektir. Performans testleri bireyin stresi yaşadıkdan sonraki etkilerini ölçer. Eğer birey gürültü gibi stresörlere maruz kaldıktan sonra düşük performans gösteriyorsa, performansın stres ile azaldığı düşünülür (36).

b. Fizyolojik ve biyolojik değişimler yoluyla stres ölçümü: Stres ölçümü, stresin bireyde yarattığı fizyolojik ve psikolojik değişikliklerin ölçümüyle sağlanır. Fizyolojik ölçüm için kullanılan etkiler kan basıncı, kalp atışları, refleksler, nefes alma hızı gibi değişikliklerdir. Ayrıca biyolojik ölçülerle stres analizinde bazı salgıların artması kullanılır. Stres ölçmek için kullanılan mekanik ve elektrikli aletler doğrudan değerlendirme yapma ve homojen olma ve kolayca değerlendirebilme açısından güvenilir ve yararlıdır (36).

c. Stres kaynağı ölçeği ile stres ölçümü: Stresin ölçümü ile ilgili çalışmaların başlamasından sonra aletli ölçümün yanı sıra bir dizi aletsiz ölçüm yöntemi de geliştirilmiştir (36). En yaygın olanlarından bir tanesi Batlaş ve Baltaş tarafından geliştirilen, stres kaynağı ölçeği yaşamda kişiyi zorlayan, bunaltan ve sağlığını tehdit eden stresin kaynağı konusunda bilgi veren, 43 sorudan oluşan 5'li likert tipi ölçektir (2).

STRES YÖNETİMİ

'Stres Yönetimi' ile 'Stresle Mücadele' arasında çok büyük fark vardır. Stresinizi yönetebilir ve kendi faydanız için kullanabilirsiniz; buna 'olumlu stres' adı verilir. Burada anlatılacak olan yöntemleri kullanarak stresinizi kontrol edip, 'olumsuz stres'e dönüşmesini önleyebilirsiniz. Bu yöntemler sayesinde, size stres yaratan olaylara müdahale etmeyi ve bu gibi durumlar karşısında takınacağınız tavrı belirlemeyi öğrenebilirsiniz. Stres yönetimi tekniklerinin büyük çoğunluğu, strese sebep olan faktörlere yönelik uzun vadeli çözüm yöntemleridir (25).

Bunun tersine 'stresle mücadele etmek' stresten kurtulmak için kısa vadeli çözümler uygulamak anlamı taşır. Böyle bir yaklaşım uygularken stresin ardındaki nedenleri ortadan kaldırmaya çalışmak yerine, içinde bulunduğunuz sıkıntıdan bir an önce kurtulmanın yollarını ararsınız. Maalesef, bu kısa vadeli çözümlerin büyük çoğunluğu uzun vadede yeni stres kaynaklarına dönüşür. Örneğin, stresli bir günün sonunda biraz rahatlamak amacıyla alkol alırsanız, o an için gerilimden kurtulabilirsiniz, fakat bu çözüm yöntemini devamlı uygulamak başka bir soruna, alkol bağımlılığına yol açar. Stresinizi yönetme yolunu seçerseniz, rahatlamak ve gevşemek için alkol kullanmak yerine özel bir egzersiz programı uygulayacaksınız. Bu uzun vadeli yaklaşım, stresinizi bastırmak yerine, size strese direnme gücü kazandıracaktır (25).

STRESLE BAŞA ÇIKMA

Stresle Başa Çıkmanın Tanımı

"Stresle başa çıkmak", stresi ortadan kaldırmak değil, stresi olumlu bir düzeyde tutabilmeyi öğrenmek anlamına gelmektedir. Stresi iyi yönetmek, daha verimli çalışma için olumlu etki yaratabilir. Kötü yönetilen ya da yok sayılan stres önemli bir takım sağlık sorunlarına neden olabilir (37).

Stres yaşantısının yer aldığı bağlamda, bedensel ve psikolojik aşırı uyarılma halini ve bunu belirleyen etkenleri azaltmaya ya da yok etmeye yönelik bedensel, bilişsel, duygusal ve davranışsal düzeylerde gösterilen çabalardır (26).

Stresle Başa Çıkma Yolları

İş yaşamında hemen hemen her meslek grubundan kişiler, stresle baş etmek zorundadır (38). Stresli olayları önlememiz çoğu kez olanaklı değildir. Bu nedenle stresle başa çıkma yollarını öğrenip, günlük yaşamımıza uygulamakta büyük yarar vardır (1).

Stresle başa çıkma programlarında amaç; kişiye stres oluşturan öğeleri ve bunlara verdiği tepkileri tanıtmak, problemlerin doğru teşhisine yardımcı olmak, stres vericileri yönlendirmek, kendini psikolojik ve fizyolojik zararlardan korumak için yöntemler öğretmek ve geliştirmektir (39).

Birinci basamak sağlık hizmetlerinde koruyucu sağlık davranışlarının kazanılmasında stresle başa çıkma teknikleri önemli bir yer tutmaktadır. Stres, sağlığı ve hayat kalitesini kontrol etme becerisinin geliştirilmesiyle korunabilecek önemli bir risk faktörüdür. Stres verici durumlar bireysel farklılıklar göstermektedir (39). İnsanlar arası ilişkilerde yetersiz kalmak, belki bütün diğer faktörlerden daha önde gelen stres yaratıcı bir faktördür. Bu tür bir yetersizlik kendini çekingenlik veya saldırganlık biçiminde ortaya koyar. Bunun aşılması " güvenli davranış " becerisinin kazanılmasıyla mümkündür (39).

Stresi yaşamak çekingen tavırda duygu ve düşüncelerin uygun biçimde ortaya konamayışından ötürü kaçınılmazdır. Saldırgan tavırda ise saldırganca davranışın yöneldiği kişinin vereceği olumsuz tepkiden ötürü kaçınılmazdır (33). Buna karşılık kendisine güvenen bir insanın yolu, ilişki kurduğu kişiye duygu ve düşüncelerini uygun bir biçimde yansıtmak olarak tanımlanabilir. İlişki kurulan kişinin niteliği, bir başka ifadeyle yöneten veya yönetilen olması, arkadaş veya aileden biri olması, bu kişiyle kurulacak ilişki biçiminin genel niteliğini değiştirmez. " Güvenli tavrın geliştirilmesi " eğitiminde, kişi haklarını korumasını, " hayır " demesini, kişisel görünüşünü nasıl açıklayacağını, otorite figürünü temsil edenlere karşı haklarını nasıl koruyacağını, öfkesini nasıl ifade edeceğini, hizmet içindeki bireysel sorunları nasıl tanıyıp çözeceğini, kısacası başka insanlarla çok daha etkili biçimde ilişki kurmasını sağlayacak birçok ilişki tekniğini öğrenir. Şurası muhakkak ki bu tür bir tavır, insanlar arası ilişkilerden doğan stresi tümünün olmasa bile önemli bir bölümünün ortadan kalkmasına sebep olacaktır (39).

Çeşitli streslerle ilgili kişisel değerlendirmeler ve stres konusundaki bilgiler ışığında, kişi kendisi için uygun olan başa çıkma tekniklerini öğrenmekte ve uygulamaktadır. Bu teknikler şu şekilde sınıflandırılabilir (39):

Problem Merkezli Yaklaşımlar

Problemin belirlenmesi, alternatif çözüm yollarının üretilmesi ve beklenti düzeyinin düşürülmesiyle stresin olumsuz etkilerinden kurtulmayı amaçlamaktadır. Depresyon

düzeyleri düşük kişilerin bu teknikleri kullanmalarını daha kolay olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda bu konuda ilginç veriler elde edilmiştir. Stres verici durumlarda problem merkezli yöntemleri kullanmayı tercih edenlerin stres verici durumdan önce ve sonra depresyon düzeyleri düşüktür. Görüldüğü gibi problem merkezli yaklaşımlardan yararlananlarla depresyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu tekniklerle yönlendirilen kişilerin stres vericilere uygun tepkiler geliştirme ve depresyonlarıyla başa çıkma becerilerini arttığı saptanmıştır (39).

Problem merkezli yaklaşımlarda esas olarak kognitif teknikler kullanılır. Genellikle, stresle başa çıkma çalışmalarını yürüten ekibin sağlık psikologu tarafından yönlendirilir ve uygulanır (39).

Duygu Merkezli Yaklaşımlar

Kişiler, olumsuz duygularının baskısı altında olduklarında bu duyguların sorunlarını çözmelerini zorlaştırmasından korunmak için duyu merkezli yöntemleri kullanırlar. Bu yöntemler özellikle kontrol edilme zorluğu olan stres vericiler karşısında yardımcıdır (39).

Duygu merkezli yaklaşımlarda 'öfkenin kontrolü', sonuçlarının güvenilirliği açısından en yoğun olarak kullanılan yöntemdir. Bu konuda davranış düzenleme tekniklerinden ve kognitif tekniklerden yararlanır. " inocuation training ", duygusal yaşantılardaki olumsuzluklarla yüzleşme ve başa çıkmak için aşılama çalışmalarıdır. Bu tür danışmanlıkta üç önemli evre vardır (39).

Farklı yazarlar tarafından farklı adlandırılmış olmalarına rağmen ilk tanımlamada yer alan çalışmalar şöyle sınıflandırılmıştır: Eğitim evresi, beceri eğitimi evresi ve uygulama evresi (39).

Olumsuz duygular ile başa çıkmada kullanılacak yöntemleri bazı araştırmacılar (Moos, 1988) iki başlıkta toplamışlardır (39):

1) Kognitif Teknikler

Baş çıkma, bir yönüyle doku sistemlerinin çeşitli yıkımlarını ortadan kaldırmak için verilen fizyolojik tepkileri, diğer yandan kişinin psikolojik bütünlüğünü zarardan korumak için gösterdiği kognitif ve davranışsal gayretleri gösterir (39).

Olumlu düşünce ve olumlu tavrın geliştirilmesi

- a) Zihinsel düzenleme, makul olmayan inançlarla mücadele
- b) Görsel imaj tekniklerinin kazanılması

2) Davranışçı Teknikler

Davranışçı yaklaşıma dayandırılan teknikler stresle başa çıkmaya iki açıdan yardımcı olur. Bu tekniklerin bazıları stresin niteliğini ve niceliğini azaltmaya programlanmıştır. Aşağıda sözü edilen ilk üç teknik bu amaca dönüktür. Fizyolojik kontrol, fizik egzersiz ve beslenme konularında öğretilen teknikler stresin bedensel etkilerini azaltmayı hedefler (39).

- a. İnsanlar arası ilişkiler (iletişim becerisinin geliştirilmesi, etkin dinleme ve empatinin geliştirilmesi)
- b. Zaman düzenleme tekniklerinin uygulanması
- c. Güvenli davranışın geliştirilmesi
- d. Fizyolojik kontrol
 - a) Nefes egzersizleri
 - b) Gevşeme cevabının geliştirilmesi
 - Otojenik gevşeme
 - Progressif gevşeme
- e. Fizik egzersiz ve beslenme
 - a) Fizik egzersiz
 - b) Beslenme

Stresle başa çıkmak esas olarak bir tavır meselesidir. Gerçekten de stresin etkisini alt edebilir bir düzeye indirmek konusunda en önemli teknik, sonuç olarak insanın beyniyle, daha doğrusu düşünceleriyle ne yaptığına bağlıdır. Eğer kişi başarılı bir biçimde stresle başa çıkmayı öğrenmek istiyorsa;

- Olayları ve insanları oldukları gibi görmeyi öğrenmeli,
- İnsanlarla ilgili gerçekçi beklentileri olmalı,
- Kendine ait beceri ve sınırları tanıyıp geliştirerek, onlarla yaşamayı bilmelidir (39).

Kişi akılcı ve gerçekçi düşünürse, daha önce strese yol açan pek çok durumun artık stres verici olmadığını, çünkü beklentilerinin stres faktörünü ortadan kaldırdığını görecektir. Böylece stresleriyle başa çıkabilecek ve etkili bir hayat sürdürmeyi öğrenebilecektir (39).

GEREÇ ve YÖNTEMLER

Araştırmanın Tipi

Çalışma plastik ve konfeksiyon alanlarında üretim yapan iki ayrı fabrikada çalışan işçilerin işten kaynaklanan streslerini ve stresle baş etme yöntemlerini belirlemek ve bunların işçilerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla planlanmış, kesitsel bir çalışmadır.

Araştırmanın Zamanı ve Yeri

Araştırma Mayıs-2007'de Plaş Plastik A.Ş'nin Kırklareli- Lüleburgaz Fabrikası ile C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nin Kırklareli Fabrikası'nda yürütülmüştür.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini; Plaş Plastik A.Ş'nin Kırklareli- Lüleburgaz Fabrikası'nda çalışan 110 işçi ile C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nin Kırklareli Fabrikası'nda çalışan 205 işçi oluşturmaktadır.

Örneklem Seçimi

Örneklem seçimi yapılmamış, evrenin tümü araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı günlerde fabrikada olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket bilgilerini eksiksiz ve doğru olarak yanıtlayan, Plaş Plastik A.Ş.'den 74 işçi (% 67.2) ve C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nden 128 işçi (% 62.4) araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya toplam katılım oranı % 64.1 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Bağımlı Değişkenler

1. İşçilerin sosyal stres vericilerden kaynaklanan stres puanları
2. İşçilerin işle ilgili stres vericilerden kaynaklanan stres puanları
3. İşçilerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres puanları
4. İşçilerin fizik çevreden kaynaklanan stres puanları
5. İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'nden aldıkları puanlar

Bağımsız Değişkenler

İşçinin;

1. Çalıştığı fabrika
2. Yaşı
3. Cinsiyeti
4. Medeni durumu
5. Meslekte çalışma süresi
6. Öğrenin durumu
7. Çalışma sistemi
8. Ekonomik olarak mesleki tatmin algısı
9. Sağlık algısı

Veri Toplama

Verilerin toplanmasında 3 bölüm ve 93 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, birinci bölüm; araştırmacılar tarafından hazırlanan ve katılımcının sosyo-demografik ve işi ile ilgili özelliklerini sorgulayan 20 soruluk bir bilgi formundan, ikinci bölüm;

Stres Kaynağı Ölçeğinden ve üçüncü bölüm; Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden oluşmaktadır.

Stres Kaynağı Ölçeği

Batlaş ve Baltaş tarafından geliştirilen, yaşamda kişiyi zorlayan, bunaltan ve sağlığını tehdit eden stresin kaynağı konusunda bilgi veren, 43 sorudan oluşan 5'li likert tipi ölçektir. Bu ölçekte stres vericiler dört ana kümede toplanmıştır; İnsan ilişkilerinden kaynaklanan "sosyal" stres vericiler, iş hayatından kaynaklanan "işle ilgili" stres vericiler, fizik çevreden kaynaklanan "fizik çevre" stres vericileri ve kişinin dünyadan yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan "kendini yorumlama" (iç konuşma) ile ilgili stres vericiler (2).

Her soruya asla (1), seyrek olarak (2), bazen (3), sık sık (4) ve her zaman (5) olarak yanıt verilebilir. Sosyal stres vericilerden toplanması mümkün en yüksek puan 85, işle ilgili stres vericilerden 80, kendini yorumlama biçiminden 50, fizik çevreden yansıyanlar açısından 25'tir (2).

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği

Folkman ve Lazarus'un 1980 yılında geliştirdikleri kısa, değişik stresli durumlarda geçerliliği olan, özellikle depresyon, yalnızlık, psikosomatik sorunlar gibi belirtilerle ilişkili başa çıkma mekanizmaları ölçeğidir. Şahin ve Durak tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 30 maddeden ve 5 alt ölçekten oluşmaktadır (40).

Ölçek, iki ana stresle başa çıkma tarzını ölçmektedir. Bunlar "Probleme yönelik/aktif" ve "Duygulara yönelik/pasif" tarzlardır. Aktif tarzları "sosyal desteğe başvurma", "iyimser yaklaşım" ve "kendine güvenli yaklaşım" alt ölçekleri, pasif tarzları "çaresiz yaklaşım" ve "Boyun eğici yaklaşım" alt ölçekleri göstermektedir. Stresle etkili olarak başa çıkabilenlerin "kendine güvenli" ve "iyimser yaklaşım"ı, başa çıkamayanların ise "Boyun eğici" ve "Çaresiz yaklaşım"ı daha fazla kullandıkları saptanmıştır. Puanların yüksekliği, kişinin o tarzı daha çok kullandığını göstermektedir (40).

Anket formunun ön denemesi C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nin Kırklareli Fabrikası'nda 20 kişilik bir işçi grubuna yapılmış ve gerekli düzeltmeler yapıp, anket formuna son şekli verilmiştir.

Mayıs-2007'de her iki fabrikaya değişik vardiya zamanlarını kapsayan ikişer ziyaret yapılmış ve anketler gruplar halinde yemekhaneye toplanan işçilere gözlem altında uygulanmıştır. Her uygulama sırasında araştırmacı işçilerin başında bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Bilgi İşlem Merkezinde bulunan S0064 Minitab Release 13 (Lisans No: WCP–1331.00197) programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

İstatistiksel karşılaştırmalarda, ölçümle belirtilen değişkenler için Student t testi ve Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA), sayımla belirtilen değişkenler için Pearson Ki-Kare analizi kullanılmıştır. İşçilerin her iki ölçekten aldıkları puanlar arasındaki ilişki ise Pearson Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmanın yapıldığı fabrikalarda işyeri ortamında bulunabilecek olan risklerin (ortamda bulunan toz gürültü vb. riskler, ortam aydınlatması ve ergonomik riskler) ölçümleri fabrika yönetimleri izin vermediği için yapılamamıştır.

Fabrikaların işyeri hekimleri çalışmaya katılmayı kabul etmediği için, kendilerine bu fabrikalardaki işyeri hekimliği uygulamaları ile ilgili sorular sorulamamıştır.

İşçilerde benzer ölçeklerle yapılan yayımlanmış, çok fazla sayıda çalışma bulunamadığı için tartışmada benzer ölçeklerin kullanıldığı farklı gruplarla yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır.

BULGULAR

DEMOGRAFİK BULGULAR

İşçilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, eşin çalışma durumu ile ilgili bilgiler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 202 işçinin 124'ü (% 61.4) 17–30 yaş grubunda, 62'si (% 30.7) 31–40 yaş grubunda, 16'sı (% 7.9) 41 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 133'ü (% 65.8) erkek, 69'u (% 34.2) kadın işçiden, 106'sı (% 52.5) evli, 96'sı (% 47.5) bekârlardan oluşmaktadır. Her iki fabrikada çalışanların cinsiyete ve medeni duruma göre dağılımları arasında anlamlı fark vardır (sırasıyla $p=0.017$, $p=0.046$) (tablo 1).

Araştırmaya katılan 202 işçinin 69'u (% 33.7) ilkokul mezunu, 39'u (% 19.3) Ortaokul mezunu, 94'ü (% 41.6) Lise ve üstü mezunudur. Bitirilen okula göre değerlendirildiğinde her iki fabrika arasında anlamlı fark vardır ($p=0.000$) (tablo 1).

Araştırmaya katılan 202 işçiden 52'sinin (% 50.0) eşi çalışmakta, 52'sinin (% 50.0) eşi çalışmamaktadır. Eşin çalışma durumuna göre her iki fabrika arasında anlamlı fark vardır ($p=0.000$) (tablo 1) C&T tekstil fabrikasında eşin çalışma oranı daha fazladır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik özellikleri

Sosyo Demografik Özellikler		Plaş Plastik (n=74) (%)*	C&T Tekstil (n=128) (%)*	Toplam (n=202)	%	x ²	p**
Yaş	17-30	48 (64.9)	76 (59.4)	124	61.4	1.198	0.549
	31-40	22 (29.7)	40 (31.2)	62	30.7		
	41+	4 (5.4)	12 (9.4)	16	7.9		
Cinsiyet	Kadın	33 (44.6)	36 (28.1)	69	34.2	5.655	0.017
	Erkek	41 (55.4)	92 (71.9)	133	65.8		
Medeni durum	Bekar	42 (56.8)	54 (42.2)	96	47.5	3.991	0.046
	Evli	32 (43.2)	74 (57.8)	106	52.5		
Öğrenim durumu	İlkokul mezunu	10 (13.5)	59 (46.1)	69	33.7	51.752	0.000
	Ortaokul mezunu	5 (6.8)	34 (26.6)	39	19.3		
	Lise mezunu ve üstü	59 (79.7)	35 (27.3)	94	41.6		
Eşin Çalışma Durumu	Evet çalışıyor	6 (18.8)	46 (63.9)	52	50.0	18.056	0.000
	Hayır çalışmıyor	26 (81.2)	26 (36.1)	52	50.0		

* kolon yüzdesidir.

**p değeri iki fabrika arasındaki karşılaştırmalar içindir.

İşçilerin genel sağlıklarını değerlendirme durumu ile ilgili bilgiler tablo 2’de verilmiştir.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 100’ü (% 49.5) son bir yıl içinde genel olarak sağlığını çok iyi+iyi, 102’si (% 50.5) orta ve kötü olarak değerlendirmiştir (Tablo 2). Her iki fabrikada çalışanlarında sağlıklarını değerlendirmeleri açısından anlamlı fark bulunmamıştır (p=0.320) (tablo 2).

Tablo 2. İşçilerin sağlıklarını değerlendirme durumu

Genel olarak sağlığın değerlendirilmesi	Plaş Plastik (n=74) (%)*	C&T Tekstil (n=128) (%)*	Toplam (n=202)	(%)	χ^2	p**
Çok iyi + iyi	40 (54.1)	60 (46.9)	100	49.5	0.967	0.320
Orta ve kötü	34 (45.9)	68 (53.1)	102	50.5		

* yüzdeler kolon yüzdesidir.

**p değeri iki fabrika arasındaki karşılaştırmalar içindir.

İşçilerin meslekte çalışma süresi, çalışma sistemi ve mesleği ekonomik açıdan algılamaları ile ilgili bilgiler tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 202 işçinin 109’unun (% 54.5) meslekte çalışma süresi 5 yıl veya daha az, 59’unun (% 29.5) 6–10 yıl, 19’unun (% 9.5) 11–15 yıl, 7’sinin (% 3.5) 16–20 yıl, 6’sının (% 3.0) 21 yıl veya daha fazladır. Meslekte çalışma süresine göre iki fabrika arasında istatistiksel anlamda anlamlı fark saptanmamıştır (p=0.149) (tablo 3).

Araştırmaya katılan 202 işçinin 97’si (% 48.0) sürekli gündüz sistemiyle çalışmakta, 59’u (% 29.2) bazen gece-bazen gündüz sistemiyle (vardiyalı) çalışmakta, 46’sı (% 22.8) Gündüz+Mesai sistemiyle çalışmaktadır. Çalışma sistemine göre her iki fabrika arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0.00) (tablo 3). Plaş Plastikte bazen gece+bazen gündüz düzeni sistemi daha fazla oranda iken, C&T tekstilde sürekli gündüz mesaisi daha fazladır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 14’ü (% 7.0) mesleği ekonomik tatmin açısından çok iyi, 113’ü (% 56.2) orta, 36’u (% 17.9) az, 38’i (% 18.9) tatmin etmiyor şeklinde algılamaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya katılan işçilerin meslekte çalışma süresi, çalışma sistemi ve mesleği ekonomik tatmin açısından algılama durumlarına göre dağılımı

Sosyo Demografik Özellikler		Plaş Plastik (n=74) (%)*	C&T Tekstil (n=128) (%)*	Toplam (n=202)	(%)	x ²	p
Meslekte çalışma süresi	5 yıl veya daha az	44 (60.3)	65 (51.2)	109	54.5	6.768	0.149
	6–10	17 (23.3)	42 (33.1)	59	29.5		
	11–15	5 (6.8)	14 (11.0)	19	9.5		
	16–20	5 (6.8)	2 (1.6)	7	3.5		
	21 yıl veya daha fazla	2 (2.7)	4 (3.1)	6	3.0		
Çalışma sistemi	Sürekli gündüz	6 (8.1)	91 (71.1)	97	48.0	90.503	0.000
	Bazen gece-bazen gündüz	48 (64.9)	11 (8.6)	59	29.2		
	Gündüz + Mesai	20 (27.0)	26 (20.3)	46	22.8		
Mesleği ekonomik tatmin açısından algılama	Çok iyi	9 (12.2)	5 (3.9)	14	7.0	7.912	0.050
	Orta	43 (58.1)	70 (55.1)	113	56.2		
	Az	8 (10.8)	28 (22.0)	36	17.9		
	Tatmin etmiyor	14 (18.9)	24 (18.9)	38	18.9		

* yüzdeler kolon yüzdesidir.

**p değeri iki fabrika arasındaki karşılaştırmalar içindir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan işçilerin sigara, alkol kullanma durumu

		Plaş Plastik (n=74)	C&T Tekstil (n=128)	Toplam (n=202)	(%)	x ²	p
Sigara içme durumu	Hayır, hiç içmedim	22 (30.1)	64 (50.4)	86	43.0	11.034	0.004
	Hayır, ama daha önce	13 (17.8)	8 (6.3)	21	10.5		
	Evet, halen içiyorum	38 (52.1)	55 (43.3)	93	46.5		
Alkollü içecek içme durumu	Hayır, hiç içmedim	29 (39.2)	91 (71.1)	120	59.4	DY***	DY***
	Eskiden içerdim, şimdi	0 (0)	2 (1.6)	2	1.0		
	Evet, nadiren içerim(özel)	39 (52.7)	31 (24.2)	70	34.7		
	Sürekli içerim	6 (8.1)	4 (3.1)	10	5.0		

* yüzdeler kolon yüzdesidir.

**p değeri iki fabrika arasındaki karşılaştırmalar içindir.

***Değerlendirme Yapılamadı

İşçilerin sigara kullanma durumu, alkollü içecek kullanma durumu ile ilgili bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 202 işçinin 86'sı (% 43.0) hiç sigara içmemiş, 21'i (% 10.5) daha önce sigara içiyormuş ama bırakmış, 93'ü (% 46.5) halen sigara içmektedir. Sigara içme durumuna göre her iki çalışanları arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0.004$) (tablo4). Hiç sigara içmeyenlerin oranı C&T tekstilde daha fazladır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 120'si (% 59.4) hiç alkollü içecek içmediğini, 2'si (%1.0) eskiden içtiğini, şimdi bıraktığını, 70'i (% 34.7) nadiren (özel günlerde) içtiğini, 10'u (%5.0) sürekli içtiğini belirtmiştir. Kimi gruplarda oranlar çok düşük olduğu için istatistiksel değerlendirme yapılamamıştır.

Tüm işçilerde kadınlarda sigara içme oranı daha fazladır. Kadınlar % 58.0'ı hala sigara içerken erkekler % 40.5'i halen sigara içmektedir($p=0.018$).

KATILIMCILARIN STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİNDEN ALDIKLARI PUANLARIN KİMİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı (Ort. \pm SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Plaş Plastik (n=74)	C&T Tekstil (n=128)	Tüm işçiler (n=202)	p
Fizik çevre stres vericileri	17.02 \pm 4.20	14.93 \pm 5.00	15.70 \pm 4.80	0.002
Sosyal stres vericiler	42.40 \pm 9.50	43.68 \pm 10.00	43.21 \pm 9.80	0.369
İş hayatındaki stres vericiler	36.68 \pm 8.50	33.98 \pm 8.00	34.97 \pm 8.20	0.028
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	26.23 \pm 5.30	24.82 \pm 5.60	25.33 \pm 5.50	0.078

Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlar işçilerin çalıştıkları fabrikaya göre değerlendirildiğinde, Plaş Plastik fabrikasında çalışan işçilerle C&T Tekstil fabrikasında çalışan işçilerin sosyal stres vericileri ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Ancak, Plaş Plastik fabrikasında çalışan işçilerin C&T Tekstil fabrikasında çalışan işçilere göre fiziksel çevre

stres vericileri ve iş hayatındaki stres vericilerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir (tablo 5).

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı tablo 6'da verilmiştir. İşçilerin stres kaynağı ölçeği alt gruplarından aldıkları puanların yaşa göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 6. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Yaş grupları			p
	17-30 (n= 124)	31-40 (n= 62)	41+ (n= 16)	
Fizik çevre stres vericileri	16.24±5.00	14.90±4.80	14.62±2.90	0.088
Sosyal stres vericiler	43.46±9.90	43.37±10.20	40.68±8.20	0.481
İş hayatındaki stres vericiler	35.21±8.40	34.59±8.40	34.56±6.90	0.937
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	25.76±5.40	24.49±5.80	25.10±5.50	0.414

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Cinsiyet		p
	Kadın (n= 69)	Erkek (n= 133)	
Fizik çevre stres vericileri	15.17±5.20	15.97±4.60	0.284
Sosyal stres vericiler	41.15±9.90	44.28±9.60	0.034
İş hayatındaki stres vericiler	35.69±7.90	34.60±8.40	0.366
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.32±5.60	25.84±5.40	0.069

Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlar açısından cinsiyet sadece işçilerin sosyal stres vericilerden aldıkları puanlarda fark yaratmaktadır (p=0.034). Erkek işçilerin kadın işçilere göre sosyal stres vericilerden aldıkları puanların anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak işçilerin, fiziksel çevre stres vericileri, iş hayatındaki stres

vericiler ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanların cinsiyetler arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Medeni durum		p
	Evli (n= 96)	Bekâr (n= 106)	
Fizik çevre stres vericileri	14.84±4.90	16.64±4.50	0.008
Sosyal stres vericiler	42.93±10.50	43.53±9.00	0.666
İş hayatındaki stres vericiler	39.36±7.90	35.64±8.60	0.278
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.51±5.80	26.22±4.90	0.026

İşçilerin medeni durumları ile stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından olan sosyal stres vericileri ve iş hayatındaki stres vericilerden alınan puanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Bekar olan işçilerin evli olan işçilere göre, fiziksel çevre stres vericileri (p=0.008) ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlar (p=0.026) daha yüksek olup, aradaki fark anlamlı olarak bulunmuştur.

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Öğrenim durumu			p
	İlkokul mezunu (n= 69)	Ortaokul mezunu (n= 39)	Lise mezunu ve üstü (n= 94)	
Fizik çevre stres vericileri	14.46±4.95	16.15±4.83	16.42±4.65	0.031
Sosyal stres vericiler	43.50±10.04	45.64±9.40	42.00±9.70	0.146
İş hayatındaki stres vericiler	33.44±6.72	35.69±9.54	35.79±8.70	0.170
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.34±5.74	25.84±6.15	25.84±5.02	0.189

Farklı eğitim düzeyinde olmak, sadece fiziksel çevre stres vericileri yönünden anlamlı kabul edilebilecek bir fark yaratmıştır. Fiziksel çevre stres vericilerinden ilkökul mezunu işçiler diğerlerine göre daha az etkilenmektedir. Oysaki işçilerin sosyal stres vericileri, iş hayatındaki stres vericiler ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı (Ort. \pm SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Eşin çalışma durumu		p
	Çalışıyor (n= 52)	Çalışmıyor (n= 52)	
Fizik çevre stres vericileri	14.36 \pm 5.10	15.50 \pm 4.80	0.249
Sosyal stres vericiler	42.36 \pm 11.40	44.0 \pm 9.90	0.437
İş hayatındaki stres vericiler	32.65 \pm 6.70	36.23 \pm 8.50	0.020
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.36 \pm 5.50	24.78 \pm 6.10	0.718

Eşi çalışmayan işçilerin iş hayatındaki stres vericilerinden aldıkları puan, eşi çalışan işçilerin iş hayatındaki stres vericilerinden aldıkları puandan anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (p=0.020). İşçilerin eşlerinin çalışma durumlarına göre stres kaynağı ölçeğinin diğer alt gruplarından aldıkları puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı tablo 11'de verilmiştir.

İşçilerin stres kaynağı ölçeğinin alt grupları olan fizik çevre stres vericileri, sosyal stres vericileri, iş hayatındaki stres vericiler ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlar çalışma sistemine göre değerlendirildiğinde sürekli gündüz mesaisi, bazen gece, bazen gündüz mesaisi veya günsüz+mesai şeklinde çalışmak arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 11. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Çalışma sistemi			p
	Sürekli gündüz (n= 97)	Bazen gece, bazen gündüz (n= 59)	Gündüz + mesai (n= 46)	
Fizik çevre stres vericileri	15.02±5.09	16.33±4.63	16.32±4.49	0.158
Sosyal stres vericiler	42.77±10.21	42.79±9.38	44.69±9.72	0.514
İş hayatındaki stres vericiler	34.05±8.47	36.01±8.61	35.58±7.42	0.305
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.60±5.35	26.15±5.50	25.82±5.82	0.191

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların mesleği ekonomik tatmin açısından algılamaya göre dağılımı tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların mesleği ekonomik tatmin açısından algılamaya göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Mesleği ekonomik tatmin açısından algılama				p
	Çok iyi (n= 14)	Orta (n= 113)	Az (n= 36)	Tatmin etmiyor (n= 38)	
Fizik çevre Stres vericileri	15.78±3.72	15.09±4.72	15.83±4.86	17.47±5.31	0.076
Sosyal stres vericiler	37.71±8.49	42.61±9.13	44.80±9.45	45.42±12.01	0.054
İş hayatındaki stres vericiler	30.28±9.15	34.03±7.67	35.66±8.21	38.65±8.69	0.003*
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	25.85±4.57	24.20±5.20	26.69±5.79	27.13±5.96	0.011*

*Farklılık mesleğinden ekonomik olarak tatmin olmayanlardan kaynaklanmaktadır.

Yaptığı işten ekonomik olarak tatmin olmadığını bildiren işçilerin stres kaynağı ölçeğinin tüm alt gruplarından aldıkları puanlar çok iyi, iyi ve orta olarak tatmin olduğunu söyleyenlerden daha fazladır. Sosyal stres vericiler, iş hayatındaki stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlarda, mesleğinin ekonomik olarak tatmin etmediğini söyleyenlerin puanları diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır (Tablo 12).

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Sigara içme durumu			p
	Hiç içmeyenler (n= 86)	Daha önce içmiş olanlar (n= 21)	Hala içenler (n= 93)	
Fizik çevre stres vericileri	16.23±4.89	17.71±3.27	14.80±4.97	0.019
Sosyal stres vericiler	44.00±10.15	44.95±10.07	42.12±9.56	0.258
İş hayatındaki stres vericiler	36.01±7.79	39.19±8.68	32.96±8.26	0.003
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	26.27±5.58	26.04±6.10	24.32±5.26	0.053

Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlar işçilerin sigara içme durumuna göre değerlendirildiğinde sosyal stres vericiler ve iş hayatındaki stres vericilerden alınan puanların daha önce sigara içiyor iken bırakmış olan işçilerde anlamlı olarak yüksek olduğu, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden alınan puanların halen sigara içenlerde anlamlı düzeyde düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 13).

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Alkollü içecek içme durumu			p
	Hiç içmeyenler (n= 122)	Nadiren içenler (özel günlerde) (n= 70)	Sürekli içenler (n= 10)	
Fizik çevre stres vericileri	15.86±4.76	15.64±5.10	14.10±4.33	0.642
Sosyal stres vericiler	44.03±9.76	42.38±10.33	39.10±5.87	0.181
İş hayatındaki stres vericiler	34.72±8.16	35.17±8.64	36.60±7.93	0.639
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	25.40±5.39	25.35±5.83	24.30±5.33	0.924

İşçilerin alkollü içecek içme durumlarının stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlarda önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir.

İşçilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı (Ort. ± SD)

Stres Kaynağı Ölçeği	Genel olarak sağlığın değerlendirilmesi		p
	İyi olanlar (n= 100)	Orta ve kötü olanlar (n= 102)	
Fizik çevre stres vericileri	15.47±4.77	15.93±4.94	0.501
Sosyal stres vericiler	41.81±9.25	44.59±10.26	0.044
İş hayatındaki stres vericiler	34.57±8.05	35.37±8.55	0.493
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	24.57±5.41	26.08±5.55	0.051

Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlar işçilerin genel olarak sağlıklarını değerlendirme durumuna göre stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından sosyal stres vericilerden almış oldukları puanlar sağlığını orta ve kötü olarak değerlendiren işçiler, sağlığını iyi olarak değerlendiren işçilere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Ancak genel olarak sağlığını orta ve kötü olarak veya iyi olarak değerlendiren işçiler ile stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından olan fizik çevre stres vericileri, iş hayatındaki stres vericiler ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden alınan puanların anlamlı düzeyde fark yaratmadığı görülmüştür.

İşçilerin tüm stres vericilerden aldıkları puanların haneye giren aylık ortalama gelir ile ilişkisine bakıldığında, fizik çevre stres vericileri, iş hayatındaki stres vericiler ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden ilişki bulunmazken, hane geliri arttıkça sosyal stres vericilerden alınan puanların anlamlı düzeyde azaldığı görülmüştür ($r = -0.152$, $p = 0.032$).

İşçilerin meslekte çalışma süresi ile stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiye bakıldığında ise çalışma süresi arttıkça iş hayatından kaynaklanan stres vericilerden alınan puanların arttığı bulunmuştur ($r = 0.158$, $p = 0.026$).

Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden Aldıkları Puanların Kimi Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı (Ort. \pm SD)

SBTÖ	Plaş Plastik (n=74)	C&T Tekstil (n=128)	Tüm işçiler (n=202)	p
Aktif Tarz	32.83 \pm 5.80	32.33 \pm 7.60	32.51 \pm 7.00	0.603
Pasif Tarz	16.59 \pm 6.00	18.56 \pm 7.00	17.84 \pm 6.70	0.038

Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin Aktif tarz ve Pasif tarz gruplarından alınan puanlar işçilerin çalıştıkları fabrikaya göre değerlendirildiğinde, C&T Tekstil fabrikasında çalışan işçilerin Pasif tarzdan aldıkları puan Plaş Plastik fabrikasında çalışan işçilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Aktif tarzda aldıkları puanlarda her iki fabrika arasında fark gözlenmemiştir. İşçilerin tamamının ise stres durumunda kendine güvenli yaklaşım, sosyal destek arama ve iyimser yaklaşımı içeren aktif tarzı daha fazla kullandığı gözlenmektedir.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı (Ort. \pm SD)

SBTÖ	Yaş grupları			p
	17-30 (n= 124)	31-40 (n= 62)	41+ (n= 16)	
Aktif Tarz	31.88 \pm 6.55	34.04 \pm 7.03	31.43 \pm 9.60	0.115
Pasif Tarz	18.00 \pm 6.86	17.59 \pm 6.52	17.50 \pm 7.33	0.907

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin alt ölçeklerinden aldıkları puanların yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Cinsiyet		p
	Kadın (n= 69)	Erkek (n= 133)	
Aktif Tarz	33.36±6.93	32.07±7.05	0.216
Pasif Tarz	17.40±6.28	18.06±7.02	0.497

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin alt ölçeklerinden aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Medeni durum		p
	Evli (n= 96)	Bekâr (n= 106)	
Aktif Tarz	32.28±6.09	32.72±7.77	0.653
Pasif Tarz	17.32±6.86	18.31±6.68	0.302

Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt ölçekleri olan Aktif tarz ve Pasif tarz grupları işçilerin medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde işçilerin evli veya bekar olmaları arasında anlamlı düzeyde farklılığa sahip puanların alınmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Öğrenim durumu			p
	İlkokul mezunu (n= 69)	Ortaokul mezunu (n= 39)	Lise mezunu ve üstü (n= 94)	
Aktif Tarz	32.89±8.14	31.05±6.84	32.84±6.13	0.350
Pasif Tarz	18.31±7.10	18.53±6.30	17.20±6.71	0.453

Farklı eğitim düzeyinde olmak ile stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz gruplarından alınan puanların önemli düzeylerde farklılığa sahip olmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı (Ort. \pm SD)

SBTÖ	Eşin çalışma durumu		p
	Çalışıyor (n= 52)	Çalışmıyor (n= 52)	
Aktif Tarz	32.76 \pm 7.80	33.01 \pm 7.10	0.865
Pasif Tarz	18.80 \pm 6.79	18.36 \pm 6.52	0.736

Eşi çalışmayan işçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz gruplarından aldıkları puanların, eşi çalışan işçilerin aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde farklı olmadığı saptanmıştır.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı (Ort. \pm SD)

SBTÖ	Çalışma sistemi			p
	Sürekli gündüz (n= 97)	Bazen gece, bazen gündüz (n= 59)	Gündüz + mesai (n= 46)	
Aktif Tarz	32.70 \pm 7.65	32.52 \pm 6.35	32.11 \pm 6.54	0.898
Pasif Tarz	17.74 \pm 7.31	16.98 \pm 6.29	19.15 \pm 6.07	0.261

Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz grupları işçilerin çalışma sistemlerine göre değerlendirildiğinde işçilerin ölçeklerden aldıkları puanların çalışma sistemine göre önemli bir farklılık göstermediği görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların mesleğini ekonomik tatmin açısından algılamasına göre dağılımı tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların mesleğin ekonomik tatmin açısından algılamaya çalışma sistemine göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Mesleği ekonomik tatmin açısından algılama				p
	Çok iyi (n= 14)	Orta (n= 113)	Az (n= 36)	Tatmin etmiyor (n= 38)	
Aktif Tarz	32.00±6.27	32.71±6.98	31.52±7.74	33.10±6.91	0.775
Pasif Tarz	14.85±6.68	17.92±6.64	19.33±7.35	17.31±6.53	0.162

İşçinin mesleğini ekonomik tatmin açısından algılamasının, stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz gruplarından alınan puanları arasında anlamlı düzeyde fark yaratmadığı bulunmuştur.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Sigara içme durumu			p
	Hiç içmeyenler (n= 86)	Daha önce içmiş olanlar (n= 21)	Hala içenler (n= 93)	
Aktif Tarz	32.00±7.70	32.04±6.10	33.11±6.63	0.544
Pasif Tarz	17.59±7.29	18.57±5.91	18.00±6.51	0.820

Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz alt ölçeklerinden alınan puanlar işçilerin sigara içme durumlarına göre değerlendirildiğinde her üç grup arasında anlamlı düzeyde farklılığa sahip puanların alınmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı (Ort. ± SD)

SBTÖ	Alkollü içecek içme durumu			p
	Hiç içmeyenler (n= 122)	Nadiren içenler (özel günlerde) (n= 70)	Sürekli içenler (n= 10)	
Aktif Tarz	32.00±7.42	33.31±6.37	33.10±6.29	0.575
Pasif Tarz	17.77±7.09	18.11±6.51	16.80±4.49	0.893

İşçilerin alkollü içecek içme durumlarının stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt grupları olan Aktif tarz ve Pasif tarz gruplarından alınan puanlar arasında anlamlı düzeyde fark yaratmadığı görülmüştür.

İşçilerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı (Ort. \pm SD)

SBTÖ	Genel olarak sağlığın değerlendirilmesi		p
	İyi olanlar (n= 100)	Orta ve kötü olanlar (n= 102)	
Aktif Tarz	33.80 \pm 6.89	31.26 \pm 6.95	0.010
Pasif Tarz	16.90 \pm 6.95	18.76 \pm 6.48	0.050

İşçilerden sağlığını iyi olarak değerlendirenlerin SBTÖ aktif tarz alt ölçeğinden aldığı puanlar sağlığını kötü olarak değerlendirenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Pasif tarz puanları her iki grupta anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç sağlığını daha iyi olarak algılayanların stresle başa çıkmada aktif tarzı daha fazla kullandığını düşündürmektedir.

İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeği alt gruplarından aldıkları puanların haneye giren aylık ortalama gelir ile ilişkisine bakıldığında, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşçilerin meslekte çalışma süresi ile stresle başa çıkma tarzları ölçeği alt gruplarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşçilerin her iki ölçekten (Stres kaynağı ölçeği alt grupları ve stresle başa çıkma tarzları ölçeği) aldıkları puanlar tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. İşçilerin her iki ölçekten (Stres kaynağı ölçeği alt grupları ve stresle başa çıkma tarzları ölçeği) aldıkları puanların ilişkisi

Stresle başa çıkma tarzları ölçeği	Stres kaynağı ölçeği alt grupları			
	Fiziksel çevre stres vericileri	Sosyal stres vericiler	İş hayatındaki stres vericiler	Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler
Aktif Tarz	r= 0.055 p= 0.439	r= 0.008 p= 0.913	r= -0.035 p= 0.625	r= -0.088 p= 0.214
Pasif Tarz	r= -0.032 p= 0.647	r= 0.208* p= 0.003	r= 0.073 p= 0.301	r= 0.137 p= 0.052

İşçilerin her iki ölçekten (Stres kaynağı ölçeği alt grupları ve stresle başa çıkma tarzları ölçeği) aldıkları puanların ilişkisine bakıldığında, işçilerin sosyal stres vericilerden aldıkları puanlar arttıkça, stresle başa çıkmada pasif tarzları kullanımları da artmaktadır (r= 0.208, p=0.003).

TARTIŞMA

Çalışma grubunda yaş değişkenine göre en büyük grubu 17–30 yaş grubundakiler, en küçük grubu ise 41 ve üzeri yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Stres kaynağı ölçeği ve stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden alınan puanların yaş gruplarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bizim çalışmamızdan farklı olarak, Bal ve arkadaşları obez bireylerin stresle başa çıkma yöntemleri ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, boyun eğici yaklaşımın 37-46 ve 47 ve üzeri yaş grubundaki bireyler tarafından daha yüksek düzeyde kullanıldığı, iyimser yaklaşımın ise 27-36 yaş grubundaki bireyler tarafından daha yüksek düzeyde kullanıldığı belirlemişlerdir (41). Kaya ve arkadaşları da, Tıp Fakültesi öğrencilerinde yapmış oldukları çalışmada, depresif belirtileri yüksek olan öğrencilerin yaş ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuşlardır (42). Puanların bizim çalışmamızda yaş özelliğine göre anlamlı farklılık göstermemesi, mesleksi sorunların getirdiği ağır yük karşısında hiç bir yaş grubunun avantajlı olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bal ve Kaya'nın çalışmalarında katılımcı gruplar farklı ve her grubun stres kaynakları da farklı olabileceği için sonuçlar farklı çıkmış olabilir.

Stres kaynağı ölçeği ve stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden alınan puanlar, erkeklerin sosyal stres vericilerden, kadınlara göre anlamlı düzeyde daha fazla etkilendiğini göstermiştir. Şanlı'nın yaptığı çalışmada erkeklerin, kadınlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde, kadınların ise erkeklere göre kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde daha fazla tükenmişlik yaşadığını gösteren bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir (43). Bu durum toplumun ataerki yapısına bağlı olarak, çoğunlukla erkeklerin kendilerini hane reisi olarak sorumlu görmesinden kaynaklanıyor olabilir. Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden alınan puanlar, cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Bulut(Bozkurt)'un çalışmasında da cinsiyete göre, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzları alt ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (44). Kaya ve ark. çalışmalarında

Tıp Fakültesinde erkek öğrencilerin aktif tarzları, kız öğrencilerin pasif tarzları daha çok kullandıklarını saptamışlardır. Sağlık Yüksekokulu öğrencileri arasında ise pasif tarzdan alınan puanlar cinsiyete göre farklılık göstermezken, aktif tarz puanları erkeklerde anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (42).

İşçilerin medeni durumlarına göre stres kaynağı ölçeğinden alınan puanları incelendiğinde, bekâr olan işçilerin evli olan işçilere göre, fiziksel çevre stres vericileri ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden daha fazla etkilendikleri saptanmıştır. Eş desteğinden yoksun olma, işçilerde kendinde güvensizliğe ve daha fazla sosyal destek arayışına neden olabilir. Bireylerin evli olması, aile yaşamındaki sorumluluklar nedeniyle bireylerde daha iyimser yaklaşımlara yol açabilir. Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından olan sosyal stres vericileri ve iş hayatındaki stres vericilerden alınan puanların işçilerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. İşçilerin medeni durumları, stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt gruplarından olan aktif tarz ve pasif tarz puanlarını farklılaştırmamaktadır. Literatür incelendiğinde benzer bulgular çok sayıda araştırmada da elde edilmiştir. Bulut(Bozkurt) çalışmasında, öğretmenlerin medeni durumlarına göre, stresle başa çıkma alt ölçekleri ve yaşam olayları ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır, öğretmenlerin medeni durumları, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarını farklılaştırmamaktadır (44). Benzer şekilde, Özdemir ve arkadaşlarının diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarında yaptığı çalışmada, diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarının evli veya bekar olmalarının mesleki tükenmişlik düzeyinde de anlamlı bir etki yaratmadığını bulmuşlardır (45) Şanlı Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişliklerinde medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını bulmuştur (43). Ekerbiçer ve arkadaşları Kahramanmaraş'ta çalışan hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyinde, medeni durumun puanlara etkisinin olmadığını bildirmişlerdir (46). Kayahan ve arkadaşlarının dahili ve cerrahi kliniklerde yatan hastalarda anksiyete-depresyon düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki ile ilgili yaptığı çalışmalar, medeni durum ile anksiyete, depresyon arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermiştir (47). Tüm bu araştırma sonuçları bizim çalışmamızı destekler yöndedir.

Örneklem grubumuz içinde öğrenim durumu değişkenine göre, en büyük grubu lise mezunları, en küçük grubu ise Okur-yazar olanlar oluşturmaktadır. Sosyal stres vericiler, iş hayatındaki stres vericiler ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olmasına karşın, araştırmaya katılan işçilerin eğitim düzeyleri yükseldikçe, fizik çevre stres vericilerinden etkilenme durumları da anlamlı düzeyde yükselmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe bireyin fiziksel çevreye verdiği önem de artıyor olabilir. İş yerindeki gürültü ve hava kirliliğinin yani fiziksel çevrenin öneminin eğitim durumu yükseldikçe daha iyi anlaşıldığını ve fiziksel koşulların kötülüğünün işçilerin

sağlıklarını kötü yönde etkileyebileceğinin bilinmesi ve bu durumun da işçilerde strese sebep olduğu söylenebilir. Dolayısıyla olumsuz çevre koşullarında çalışmak eğitilmiş olan birey de daha fazla strese neden olmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Türk ve arkadaşlarının bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler üzerine yapmış oldukları çalışmada, farklı eğitim düzeyinde olmak; işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği ve sosyal değişkenler yönünden fark yaratmıştır. İşin gerekliliğine inanmada en az sorun yaşayan ortaokul mezunları iken en fazla sorun yaşayan lisansüstü ve ardından üniversite mezunlarıdır (48), şeklindeki bulgular bizim çalışmamızla paralel yöndeki bulgulardır. Şanlı'nın çalışmasında ise, polislerin öğrenim durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (43).

İşçilerin eğitim durumlarına göre, stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt gruplarından alınan puanlar arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bal ve arkadaşları obez bireylerin stresle başa çıkma yöntemlerinde yapmış olduğu araştırmada, araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına göre stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt gruplarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamışlardır (42). Kayahan ve arkadaşları ise hastaların eğitim durumlarına göre stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin alt gruplarından almış oldukları puanların anlamlı düzeyde farklılık gösterdiklerini bulmuşlardır. Eğitilmiş hastaların 'kendine güvenli yaklaşım' ve 'iyimser yaklaşım' ortalama puanı eğitilmiş hastaların ortalama puanından anlamlı olarak yüksek, yani eğitilmiş hastaların stresle başa çıkmada aktif tarzları daha fazla kullandığını bulmuşlardır (47).

Eşin çalışma durumuna göre, stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından iş hayatındaki stres vericiler hariç, fizik çevre stres vericileri, sosyal stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden alınan puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eşi çalışmıyor olanlar, eşi çalışıyor olanlara göre iş hayatındaki stres vericilerden anlamlı düzeyde daha fazla etkilenmektedirler. Eşi çalışmayan işçilerin gelecek kaygısı daha fazla taşıyor olması, iş hayatında karşılaşılan sorunlara işsiz kalma korkusundan dolayı ses çıkaramıyor olması bu işçilerin iş hayatındaki stres vericilerden daha fazla etkilendiği şeklinde yorumlanabilir. Stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden alınan puanlar ise eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermemiştir.

Araştırmamızda işçilerin meslekte çalışma süresi arttıkça iş hayatından kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlarda artmaktadır. Türk ve arkadaşları çalışmalarında, 21 yıl üzerinde çalışma yılına sahip olanların işle ilgili karar sürecine katılmada daha az sıkıntı yaşadığını; bunun yanında gelecek belirsizliğini daha kötü yaşadıklarını bulmuşlardır (48). İlgar, 21 yıl ve daha uzun süredir çalışmakta olan grubun, diğer gruplara oranla daha fazla stres yaşadıklarını bulmuştur (49). Bu bulgular bizim çalışmamızı destekler yöndedir. Bizim bulgularımızın tersine, Aktuğ ve arkadaşları Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında, çalışma süresi 10

yıldan az olan asistanların, tükenmişlik alt ölçeklerine ait puanlarının diğer gruplara göre daha olumsuz olduğunu bulmuşlardır (50). Özdemir ve arkadaşlarının diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirdiği çalışmasında, meslekte toplam çalışma süresi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (45).

İşçilerin meslekte çalışma süreleri ile stresle başa çıkma tarzları ölçeği puanları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bulut (Bozkurt), bizim çalışmamızdan farklı olarak, ilköğretim öğretmenlerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin halen çalışmakta oldukları okullardaki çalışma süreleri arttıkça stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşımı daha fazla kullandıklarını bulmuştur. Mesleklerinde 16-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin, mesleklerinde 6-10 yıl çalışanlara göre stresle başa çıkmada olumlu yöntem olan kendine güvenli başa çıkma tarzını daha fazla düzeyde kullandığını ortaya koymuştur (44). Meslekte çalışma süreleri artmasının, deneyimi de artıracığı ve bunun stresle başa çıkmada problem çözme ve aktif yöntemleri kullanmada avantaj yaratacağı düşünülse de bizim bulgularımız bu düşüncüyü destekler yönde olmamıştır. Fabrikada kol gücüyle çalışan işçilerin iş güvencesinin olmaması ve alınan kararlara katılımının az olması bu farklılığı yaratmış olabilir.

Çalışma sistemi değişkenine göre, en büyük grubu sürekli gündüz sistemiyle çalışanlar, en küçük grubu ise gündüz+mesai sistemiyle çalışanlar oluşturmaktadır. Bazen gece, bazen gündüz olmak üzere düzensiz bir sistemde çalışanların tüm stres vericilerden aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da diğerlerinden yüksek bulunmuştur. İşin ne zaman biteceğini ve ne zaman çağrılacaklarını bilmemeleri, günlük yaşamın düzensizliği ve aile yaşamının düzensizliği gibi nedenler, işçilerin sosyal stres vericilerden anlamlı düzeyde olmasa da daha yüksek puan almalarının nedeni olabilir. Şanlı, Adana ilinde çalışan polisler üzerinde yaptığı çalışmasında günlük çalışma sistemi 08.00-17.00 arası çalışanların düzensiz çalışanlara göre daha az duyarsızlaşma yaşadıkları, iş doyum düzeylerinin ise 12/24 çalışanlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur (43).

İşçilerin mesleği ekonomik tatmin açısından algılamalarına göre, çok iyi olarak algılayanların sosyal stres vericiler, iş hayatındaki stres vericiler ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden orta, az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha az etkilendiği saptanmıştır. Ancak fiziksel çevre stres vericilerinden etkilenimleri farklılaşmamaktadır. Stresle başa çıkma tarzları ölçeği alt gruplarından alınan puanlarda mesleği ekonomik tatmin açısından algılamalarına göre farklılık göstermemektedir. Şanlı, ekonomik durumlarını çok iyi olarak algılayanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin orta, az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha olumlu olduğu, tatmin etmiyor olarak algılayanların çok iyi ve orta olarak algılayanlara göre duyarsızlaşma düzeyinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, iş doyumunda ise, çok iyi ve orta olarak algılayanların az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha olumlu doyum yaşadıklarını bulmuştur (43). Bal ve

arkadaşları, obez bireylerin ekonomik durumlarına göre kendine güvenli yaklaşım puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olduğunu belirtmiş, yapılan ileri analizde bu farkın 'orta' ekonomik düzeye sahip bireylerden kaynaklandığını tespit etmişlerdir (41). Yorulmaz, Edirne merkezindeki orta dereceli okul öğrencilerinde kaygı düzeylerinin, ailenin aylık gelir düzeylerinin öğrencilerin sürekli anksiyete düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini bulmuştur. Mayıs 1989 rakamlarına göre 200 bin TL'den daha düşük aylık geliri olanlar yüksek anksiyeteli bulunmuşlardır. En düşük anksiyete ise 400 bin TL ve daha fazla aylık gelire sahip olanlarda gözlemlendiğini belirtmiştir (51). Bireylerin maddi durumları, onların sosyal hayattaki rollerini ve toplumdaki saygınlık ve itibarını da etkilemektedir. Toplumumuzda para, başarı güç ve saygınlık içinde geçerli bir ölçüt niteliğini korumaktadır. Maddi açıdan sıkıntı çeken bireylerin bu durumlarının aile içinde kalmadığı ve işten kaynaklanan streslerden daha çok etkilendiği düşünülmektedir.

Bizim araştırmamızda, halen sigara içen işçilerin tüm stres vericilerden, sigara içmeyenlere göre daha az etkilendiği saptanmıştır. Bu bulgu sigara içmenin stresi azaltıcı bir etken olabileceğini düşündürse de, bizim bulgularımızdan farklı olarak Özdemir ve ark. diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının sigara içip içmemeye bağlı olarak farklılaşmadığını bulmuşlardır (45). Yazıcı ise bizim bulgularımızın tersine sigara içen öğrencilerin, içmeyenlere oranla daha yüksek stres düzeyine sahip oldukları şeklinde bulgular elde etmiştir (52). Yorulmaz, sigara içen öğrencilerin anksiyete düzeyini içmeyenlere göre anlamlı olarak yüksek bulmuştur (51). Çalışmamızda, sigara içme durumunun stresle başa çıkmada kullanılan tarzları etkilemediği görülmüştür. Yorulmaz, anksiyete yaratan durumlarda sigara içmenin psikolojik olarak, kişide homeostazisi sağlayan bir faktör olarak kullanılabileceğini çabıştırdığını belirtmiştir (51).

Her iki fabrikada çalışan işçilerin alkollü içecek içme durumları, stres kaynaklarından etkilenişlerini ve stresle başa çıkma tarzlarını farklılaştırmamaktadır. Benzer şekilde Aktuğ ve arkadaşları, Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde alkol kullanımının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinden alınan puanları etkilemediği yönünde bulgular elde etmişlerdir (50). Özdemir ve arkadaşları da diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarını değerlendirdikleri çalışmalarında benzer bulgular elde etmişlerdir (45).

Stresle başa çıkmada sigara içimi ve alkol kullanımı olumsuz örneklerdir. Sigara ve alkolün stresten koruyucu bir özelliği varmış gibi bir bulgu elde edilmesi bizim çalışmamızda da olduğu gibi, ölçeklerle yapılan anket çalışmalarının bir kısıtlılığıdır. Bu tip alışkanlıkların niteliksel araştırmalarla değerlendirilmesi ile daha doğru sonuçlar elde edilebilir.

Son bir yılda sağlığını genel olarak orta ve kötü olarak değerlendiren işçilerin, iyi olarak değerlendirenlere göre sosyal stres vericilerden ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden daha fazla etkilendiği saptanmıştır. Kişinin sağlığını kötü

olarak değerlendirmesi ruhsal sağlığının ve buna bağlı olarak sosyal ilişkilerinin de zayıf ve kötü olabileceğini ve kendine olan güveninin azalacağını dūřündürmektedir. Nitekim sağlığını iyi olarak değerlendirenlerin stresle bařa çıkmada aktif tarzları tercih etmesi, sağlığını kötü olarak değerlendirenlerin ise stresle bařa çıkmada pasif tarzları tercih etmesi dūřüncemizi destekler bulgulardır. Bal ve ark. Obez bireylerde hem fiziksel ve hem de ruhsal sağlığını iyi olarak değerlendirenlerin stresle bařa çıkmada kendine güvenli ve iyimser yaklaşımı tercih ettikleri şeklinde, bizi destekler bulgular elde etmişlerdir (41).

SONUÇLAR

Araştırmaya katılan 202 işçinin 133'ü (% 65.8) erkek, 69'u (% 34.2) kadın işçiden, 106'sı (% 52.5) evli, 96'sı (% 47.5) bekârlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 14'ü (% 6.9) son bir yıl içinde genel olarak sağlığını çok iyi, 86'sı (% 42.6) iyi, 93'ü (% 46.0) orta, 8'i (% 4.0) kötü, 1'i (%0.5) çok kötü olarak değerlendirmiştir

Araştırmaya katılan 202 işçinin 109'unun (% 54.5) meslekte çalışma süresi 5 yıl veya daha az, 59'unun (% 29.5) 6–10 yıl, 19'unun (% 9.5) 11–15 yıl, 7'sinin (% 3.5) 16–20 yıl, 6'sının (% 3.0) 21 yıl veya daha fazladır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 97'si (% 48.0) sürekli gündüz sistemiyle çalışmakta, 59'u (% 29.2) bazen gece-bazen gündüz sistemiyle (vardiyalı) çalışmakta, 46'sı (% 22.8) Gündüz+Mesai sistemiyle çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 14'ü (% 7.0) mesleği ekonomik tatmin açısından çok iyi, 113'ü (% 56.2) orta, 36'u (% 17.9) az, 38'i (% 18.9) tatmin etmiyor şeklinde algılamaktadır.

Erkek işçiler sosyal stres vericilerden, kadın işçilere göre daha fazla etkilenmektedir. Bekar olan işçiler iş hayatındaki stres vericiler dışında tüm stres vericilerden evlilere göre daha fazla etkilenmektedir.

Eşi çalışmayan işçiler, iş hayatındaki stres vericilerden eşi çalışanlara göre daha fazla etkilenmektedir. Çalışma sistemi işçilerin tüm stres vericilerden etkilenimlerini farklılaştırmamaktadır. Mesleğinin kendisini ekonomik olarak tatmin etmediğini söyleyen işçiler, tüm stres vericilerden diğer işçilere göre daha fazla etkilenmektedir.

Sigara içen işçiler tüm stres vericilerden, sigara içmeyenlere göre daha fazla etkilenmektedir. Alkol kullanımı ise tüm stres vericilerden etkilenmede fark yaratmamaktadır. Son bir yılda sağlığını iyi olarak değerlendiren işçiler, fizik çevre stres vericileri dışında tüm diğer stres vericilerden daha az etkilenmektedir.

İşçilerin meslekte çalışma süresi arttıkça iş hayatından kaynaklanan stresleri de artmaktadır.

İşçilerin stresle başa çıkmada kullandıkları tarz; yaşa, cinsiyete, öğrenim durumuna, eşin çalışma durumuna, çalışma sistemine, sigara ve alkol kullanımına ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin algısına göre farklılaşmamaktadır.

Son bir yılda sağlığını iyi olarak tanımlayanlar, stresle başa çıkmada iyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve sosyal destek arama davranışından oluşan aktif tarzı, son bir yılda sağlığını kötü olarak tanımlayanlar ise stresle başa çıkmada boyun eğici ve çaresiz yaklaşımdan oluşan pasif tarzı tercih etmektedirler.

Her iki ölçek alt gruplarından alınan puanların ilişkisine bakıldığında ise; işçilerin sosyal stres vericilerden etkilenimleri arttıkça stresle başa çıkmada pasif tarzı tercih etmeleri de anlamlı düzeyde artmaktadır.

Öneriler

- Çalışma süresi arttıkça tüm stres vericilerden etkilenim artmaktadır.
- Çalışma ortamlarında işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyebilecek koşulların belirlenerek, bunların giderilmesi için gerekli çabalar gösterilmelidir.
- İşçilerin çalışma sırasında uygun aralıklarla dinlenme zamanları olmalı, sosyal yaşama zaman ayırmaları sağlanmalı ve sosyal ilişkileri güçlendirecek aktivitelerde bulunulmalıdır.
- Çalışanlar, işçiler streslerinin çoğu zaman farkında değildirler ve stresle başa çıkma konusunda bilinçsizdirler. Bu konularda uzman kişilerce eğitimler yapılmalıdır.
- İşçilerin çalışma sistemleri (yalnızca gündüz + yalnızca gece mesaisi gibi) düzenli hale getirilmelidir.
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanında olası psikolojik riskleri de belirleyip, bunlar için de koruyucu önlemler almalıdırlar.

ÖZET

Bu çalışmada, plastik ve konfeksiyon sanayine ait iki ayrı fabrikada çalışan işçilerin stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek ve bunların işçilerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmıştır.

Kesitsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini; Plaş Plastik A.Ş'nin Kırklareli-Lüleburgaz Fabrikası'nda çalışan 110 işçi ile C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nin Kırklareli Fabrikası'nda çalışan 205 işçi oluşturmaktadır.

Örneklem seçimi yapılmamış, evrenin tümü araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı günlerde fabrikada olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket bilgilerini eksiksiz ve doğru olarak yanıtlayan çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya toplam katılım oranı % 64.1 olarak gerçekleşmiştir.

Veri toplamada, sosyo-demografik kimi özellikleri sorgulayan bir soru formu, Batlaş tarafından geliştirilen Stres Kaynağı Ölçeği ve Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'nden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi SPSS Ver. 13.0'da yapılmıştır.

Araştırmaya katılan 202 işçinin 133'ü (% 65.8) erkek, 69'u (% 34.2) kadın işçiden, 106'sı (% 52.5) evli, 96'sı (% 47.5) bekârlardan oluşmaktadır.

Erkek işçiler sosyal stres vericilerden daha fazla etkilenmektedir, iş hayatından kaynaklanan stres vericiler ise eşi çalışmayan işçileri daha fazla etkilemektedir. Mesleğinin kendisini ekonomik olarak tatmin etmediğini söyleyen işçiler tüm stres vericilerden diğerlerine göre daha fazla etkilenmektedir.

İşçilerin meslekte çalışma süresi arttıkça iş hayatından kaynaklanan stresleri de artmaktadır.

İşçilerin stresle başa çıkmada kullandıkları tarz; yaşa, cinsiyete, öğrenim durumuna, eşin çalışma durumuna, çalışma sistemine, sigara ve alkol kullanımına ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin algısına göre farklılaşmamaktadır.

Çalışanların yaşadıkları stresle baş edebilmeleri ve değişimin olumsuz etkilerine karşı güçlenebilmeleri için, iş yerinde sosyal destek çalışmaları ile desteklenmeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, stres kaynağı, stresle başa çıkma, işçi

SUMMARY

The aims of this study are to determine stress resources and coping methods of the workers who are working in plastic and apparel industry and to investigate if they would differentiate with some socio-demographic characteristics of the workers.

It is a cross-sectional study. The universe of the study is 110 workers who were working in Luleburgaz factory of Plaş Plastik AŞ and 205 workers who were working in Kırklareli factory of C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.

The study was comprised all workers in two factories. Workers who were in the factory when the study was done, and who accepted to participate in the study, and who fully completed the questionnaire forms were included to study. 64.1 % of the workers participated to the study.

For collecting data a questionnaire form which was made of Baltaş's Stress Resources Scale and Folkman and Lazarus's Stress Coping Methods Scale was used. Data were analyzed with SPSS Ver. 13.0.

133 (65.8%) of the 202 workers were male, and 69 (34.3%) of them were females. 106 (52.7%) of them were married. Male workers were affected from social stress resources more than females. Occupational stress resources affected the workers whose partners have not worked more than the others whose partners have worked. Workers who said they have not been satisfied from their job were affected all stress resources more than the others. Workers occupational stress was increased with the working time.

The stress coping methods of the workers were not differentiated with age, sex, educational status, partners work, working system, smoking and job satisfaction.

The worker must have been socially and medically supported for strengthening them against the negative effects of stress and coping their stresses

Key words: stress, stress resources, coping strategies, workers

KAYNAKLAR

- 1) Cüceloğlu D. İnsan ve davranış. 16 Basım. İstanbul; Remzi Kitabevi, 2007:321–325.
- 2) Baltaş A, Baltaş Z. Stres ve başa çıkma yolları. 23. Basım. İstanbul; Remzi Kitabevi, 2006: 23–307.
- 3) Batıgün A. D, Şahin H. N. İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi 2006; 17/1: 32–45.
- 4) Okutan M, Tengillimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. <http://www.koniks.com/data/pdf/4302.pdf> Erişim Tarihi: 21.07.2008.
- 5) Eren N, Güleç C, Yazıcıoğlu B, Bertan M, Akşit B, Güler Ç. Halk sağlığında özel konular. (Ed. Bertan M, Güler Ç. Halk sağlığı temel bilgilerde).1. Basım. Ankara; Güneş Kitabevi, 1995:435- 497.
- 6) Akdur R, Çöl M, Işık A, İdil A, Durmuşoğlu M, Tunçbilek A. Halk sağlığı.1 Basım. Ankara; Antıp, 1998:11,12.
- 7) <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> Erişim Tarihi: 27.12.2008.
- 8) Özvarış Ş. B. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık. STED 2007;16/3:6–8.
- 9) <http://www.t-hasak.org/dogusvegelisme.htm> Özgür S. Halk sağlığı bilimlerinin doğuşu ve gelişmesi. Erişim Tarihi: 20.09.2008.
- 10) Buzlu S, Bostancı N, Özbaş D, Yılmaz S. İstanbul’da Bir Sağlık Ocağına Başvuran Kadınların Genel Sağlık Anketine Göre Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi. STED 2006; 15/8: 134
- 11) Yılmaz S, Hacıhasanoğlu R, Çiçek Z. Hemşirelerin Genel Ruhsal Durumlarının İncelenmesi. STED 2006; 15/6: 92
- 12) Pektaş İ, Bilge A, Ersoy M. A. Toplum ruh sağlığı hizmetlerinde epidemiyolojik çalışmalar ve toplum ruh sağlığı hemşireliğinin rolü. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2006; 7: 43–48.

- 13) http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=36 Türk tabipler birliği hekimler ve tabip odası yöneticileri için mevzuat. Erişim Tarihi: 25.12.2008.
- 14) www.isveguvenlik.com/son-haberler/is-ci-sağliği-ve-is-guvenliginin-tanimi.html İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tanımı. Erişim Tarihi: 02.09.2008.
- 15) www.aycertkalite.com/index.html OHSAS 18001 ile ilgili tanım ve terimler. Erişim Tarihi: 03.09.2008.
- 16) http://www.who.int/occupational_health/en Occupational health. Erişim Tarihi: 28.12.2008.
- 17) Yılmaz A, Ekici S. Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi 2003; 10/2: 1-19.
- 18) Çukur M. Örgütsel stres yönetimi (I). İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi 2001; 3: 7-10.
- 19) Altıntaş E. Stres yönetimi. 1. Basım. İstanbul; ALFA, 2003:1–29.
- 20) Rowshan A (Çeviri: Cüceloğlu Ş). Stres yönetimi. 4. Basım. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003: 12–29.
- 21) Kılıçoğlu A. Stres ve Beyindeki Etkileri: Bir Gözden Geçirme. New/Yeni Symposium Journal 2007; 45/3:134- 140.
- 22) Keenan K. (Çeviri: Aydın S). Yöneticinin kılavuzu stresle başa çıkma. 1. Basım. İstanbul: Remzi Kitapevi,1999: 6–7.
- 23) http://www.cte-epem.adalet.gov.tr/ders_notlari/uygulamali_egitim_yoneticiligi_ve_gozetmenligi.doc Erişim Tarihi: 26.12.2008. MUTLU D. N. Ceza infaz kurumları ve tutukevleri personeli hüseyin turgut eğitim merkezi uygulamalı eğitim yöneticiliği ve gözetmenliği semineri uygulamalı eğitim yöneticileri ders notları.
- 24) Kısta A. (Çeviri: Özsoy D, Özsoy U). Strese son-Gevşemek ve pozitif yaşamak. 1. Basım. İstanbul: META, 2004:19–29.
- 25) Braham B. J (Çeviri: Diker V. G). Ateş Altında Sakin Kalabilmek Stres Yönetimi. 1. Basım. İstanbul: Hayat, 2004:17-61.
- 26) Aydın K. B. Stresle başa çıkma. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayınları,2006:4–7.
- 27) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=326&id=19 Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları. Erişim Tarihi: 21.07.2008.
- 28) Baltaş Z. Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres. 3. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2006: 5.
- 29) Ertaş F. S. İş Stresi ve Hipertansiyon. www.tkd.org.tr/is_stresi/ Erişim Tarihi: 03.09.2008.
- 30) Aktaş Mavili A. Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 56/4: 25–42.

- 31) Taşan V. Örgütsel stres faktörleri ve iş doyumuna etkileri (tez). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- 32) Gödelek E. Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması (tez). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1998.
- 33) Eren M. E. İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem. Şb. Md. Personelinin Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri (tez). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2001.
- 34) Balcı A. Öğretim elemanlarının iş stresi - kuram ve uygulama. 1. Basım. Ankara: Nobel Yay, 2000: 34–35.
- 35) Hughes B, Boothroyd R (Çeviri: Kusun I). Günlük hayatın stresine son. 1. Basım. Ankara: Doruk yayıncılık, 1997: 3.
- 36) <http://www.bydigi.net/kamu-yonetimi/222615-stres-ve-stres-yonetimi.html> Stres ve stres yönetimi. Erişim Tarihi: 25.12.2008.
- 37) Şimşek M. A. Stres Yönetimi Programının Bursa İlinde Sanayi Alanında Çalışan Personelin Stres Düzeyine Etkisi (tez). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
- 38) Kirel Ç, Cengiz A. A. Trafik polisleri arasında mesleki stresin kaynakları ve sonuçları: Eskişehir trafik polis eğitim merkezinde bir araştırma. Polis Bilimleri Dergisi 2006; 8/2 <http://www.pa.edu.tr/tr/baskanlik/index.php?sayfa=13&tur=1&id=21&yazar=5> Erişim Tarihi: 27.10.2008.
- 39) Baltaş Z. Sağlık Psikolojisi. 3. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2007:151–154.
- 40) Şahin N. H, Durak A Stresle Başa Çıkma Tarzların Ölçeği üniversite öğrencileri için uyarlanması. Türk Psikoloji Derneği 2005; 10/34: 56-73.
- 41) Bal Ö, Özgür G, Gümüş B. A. Obez bireylerin stresle başa çıkma yöntemleri. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2006, 10/3: 23-27.
- 42) Kaya M, Genç M, Kaya B, Pehlivan E. Tartışma: Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Depresif Belirti Yaygınlığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Etkileyen Faktörler. Türk Psikiyatri Dergisi 2007; 18/2: 137–146.
- 43) Şanlı S. Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (tez). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006: 78–86.
- 44) Bulut (Bozkurt) N. İlköğretim öğretmenlerinde stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi 2005; 13/2: 467–478.

- 45) Özdemir A. K, Özdemir D, Coşkun A, Çınar Z. Diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi. C. Ü. Diş Hekimliği Fak. Dergisi 1999; 2/2: 101–103.
- 46) Ekerbiçer H, Çelik M, Aral M ve Buğdaycı R. Kahramanmaraş'ta Çalışan Hekimlerde Mesleksel Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Kişisel Özelliklerle ilişkisi. [www.dicle.edu.tr/halks/Yedi % 207.htm-134k](http://www.dicle.edu.tr/halks/Yedi%207.htm-134k). Erişim Tarihi: 24.08.2008.
- 47) Kayahan M, Serbaş G. Dahili ve cerrahi kliniklerde yatan hastalarda anksiyete-depresyon düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2007; 8: 113–120.
- 48) Türk M, Çakır Ö. Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. TTB Mesleki Sağ. Ve Güv. Dergisi 2006; Nisan-Mayıs- Haziran: 37–42.
- 49) İlgar Ö. Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Stresle Başa Çıkma Yolları (tez). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; İstanbul: 2001.
- 50) Altuğ Y. İ, Susur A, Keskin S, Balcı Y, Seber G. Osmangazi Üniversitesi Yıp Fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. Osmangazi Tıp Dergisi 2006; 28/2: 91–101.
- 51) Yorulmaz F. Edirne Merkezindeki Orta Dereceli Okul Öğrencilerinde Kaygı Düzeyleri ve Bazı Sosyoekonomik Determinatları (tez). Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı; Edirne: 1991.
- 52) Yazıcı F. Genç yetişkinlerde sigara içme stres ve başa çıkma becerileri. Kriz Dergisi 2007;15/1: 21.

RESİMLEMELER LİSTESİ

Tablolar Dizini	Sayfa
Tablo 1. Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik özellikleri.....	32
Tablo 2. İşçilerin sağlıklarını değerlendirme durumu.....	33
Tablo 3. Araştırmaya katılan işçilerin meslekte çalışma süresi, çalışma sistemi ve mesleği ekonomik tatmin açısından algılama durumlarına göre dağılımı.....	34
Tablo 4. Araştırmaya katılan işçilerin sigara, alkol kullanma durumu	34
Tablo 5. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı.....	35
Tablo 6. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı.....	36
Tablo 7. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı.....	36
Tablo 8. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı.....	37
Tablo 9. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı.....	37
Tablo 10. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı.....	38
Tablo 11. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı.....	39
Tablo 12. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların mesleği ekonomik tatmin açısından algılamaya göre dağılımı.....	39
Tablo 13. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı.....	40
Tablo 14. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı.....	40

Tablo 15. İşçilerin stres kaynağı ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı.....	41
Tablo 16. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları fabrikaya göre dağılımı.....	42
Tablo 17. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların yaşa göre dağılımı.....	42
Tablo 18. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı.....	43
Tablo 19. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre dağılımı.....	43
Tablo 20. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre dağılımı.....	43
Tablo 21. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların eşin çalışma durumuna göre dağılımı.....	44
Tablo 22. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların çalışma sistemine göre dağılımı.....	44
Tablo 23. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların mesleğin ekonomik tatmin açısından algılamaya çalışma sistemine göre dağılımı.....	45
Tablo 24. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların sigara içme durumuna göre dağılımı.....	45
Tablo 25. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların alkollü içecek içme durumuna göre dağılımı.....	45
Tablo 26. İşçilerin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinden aldıkları puanların genel olarak sağlığın değerlendirilmesine göre dağılımı.....	46
Tablo 27. İşçilerin her iki ölçekten (SKÖ ve SBÇTÖ) aldıkları puanların ilişkisi.....	47

Şekiller Dizini

Sayfa

Şekil 1. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli.....	15
--	----

Ekler Dizini

Ek 1: Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik ve işi ile ilgili özelliklerin belirlenmesi formu.

Ek 2: Stres Kaynağı Ölçeği

Ek 3: Stresle Başaıkma Tarzları Ölçeği

Ek 4: Etik Kurul İzni

Ek 5: Tez alışma İzni(Plaş Plastik)

Ek 6 Tez alışma İzni(C&T Tekstil)

ÖZGEÇMİŞ

Yaser TURUNÇ 1980 yılında Samandağ'da doğdu.

Tavla İlköğretim Okulunun ardından Antakya Kurtuluş Lisesinden mezun oldu. 2002 yılında Trakya Üniversitesi Kırklareli Sağlık Yüksek Okulu'ndan Sağlık Memuru Ünvanıyla mezun oldu.

2003 Yılında Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi UMATEM bölümünde ve 2003 – 2004 yıllarında Acıbadem Hastanesi Koroner Yoğun Bakım ve Genel Cerrahi Yoğun Bakım bölümlerinde Sağlık Memuru olarak görev yaptı.

2003 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Plastik ve Rekonstrüktif Cerrahi Yüksek Lisans'ı kazandı.

2004 yılında Edirne Meriç Merkez Sağlık Ocağına Sağlık Memuru olarak atanarak göreve başladı.

2005 yılından beri UMKE(Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi) üyesidir.

2006 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesinden ayrılarak Trakya Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans eğitimine başladı.

Yabancı dili İngilizce olan Yaser TURUNÇ, aynı zamanda Arapça'yı da çok iyi düzeyde konuşmaktadır.

2008 yılında evlendi.

EKLER

Ek 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; fabrikada çalışan işçilerin stres kaynaklarını, bu stresin etkilerini ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek ve bunları bazı sosyo demografik değişkenlere göre araştırmaktır. Sizlerden elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Anket formlarını doldururken isim veya sicillerinizi yazmayınız.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. Verileri toplayabilmek için sizlere 20 sorudan oluşan 'Kişisel Bilgi Formu', 43 sorudan oluşan 'Stres Kaynağı Ölçeği' ve 30 sorudan oluşan 'Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği' sunuyorum. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç Dr. Burcu TOKUÇ
Sağ. Mem. Yaser TURUNÇ
T.Ü. S.B.E.Halk Sağlığı AD

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

- Yaşınız :
- Cinsiyetiniz Erkek Kadın
- Medeni Durumunuz
 Bekar Evli
- Oturduğunuz ev size mi ait:
 Evet kendi evim Kira
 Lojman Diğer (Belirtiniz)
- Evinizde kaç kişi yaşıyorsunuz:
 Çekirdek aile (siz, eşiniz, çocuklar) kişi
 Geniş aile (siz, eşiniz, çocuklar, aile büyükleri, vb.) kişi
- Meslekte Çalışma Süreniz:
 5 yıl veya daha az 6-10 yıl
 11-15 yıl 16-20 yıl
 21 yıl veya daha fazla

Ek 2

STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

Bu ölçek kişilerin günlük yaşamlarının bir parçası haline gelen stresin kaynaklarını belirlemek için geliştirilmiştir. Lütfen, aşağıdaki önermeler için size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum.					
2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum.					
3. İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım.					
4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok.					
5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var.					
6. İşte zamanımı alan, birbirleriyle çatışanlardır.					
7. Yöneticilik konusunda kendime güvenmiyorum.					
8. "Yönetim" işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller.					
9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var.					
10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar.					
11. Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır.					
12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var.					
13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğumu düşünüyorum.					
14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu düşünüyorum.					
15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı eğitim yapmışlar.					
16. İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir.					
17. İş yerindeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem.					
18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem.					
19. Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alamam.					
20. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum.					
21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum.					
22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım.					
23. Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur.					
24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim.					
25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim.					
26. Birbirleriyle çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır.					
27. Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.					
28. Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.					
29. Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.					
30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım.					
31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.					
32. Karmaşık işler canımı sıkır.					
33. Kişisel ihtiyaçlarım işyerim ile çatışma halindedir.					
34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor.					

	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum.					
36. Eşimin benden birçok istekleri var.					
37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli.					
38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim.					
39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim.					
40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor.					
41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor.					
42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum.					
43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçiyim.					

Ek 3

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği

Bu ölçek kişilerin yaşamlarındaki sıkıntılar ve stresle başa çıkmak için neler yaptıklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Lütfen sizin için sıkıntı ya da stres oluşturan olayları düşünerek bu sıkıntılarımızla başa çıkmak için genellikle neler yaptığınızı hatırlayın ve aşağıdaki davranışların sizi tanımlama ya da size uygunluk derecesini işaretleyin. Herhangi bir davranış size uygun değilse %0'ın altına, çok uygun ise %100'ün altına işaret koyun.

<i>Bir sıkıntı olduğunda...</i>	<i>%0</i>	<i>%30</i>	<i>%70</i>	<i>%100</i>
1- Kimsenin bilmesini istemem				
2- İyimser olmaya çalışırım				
3- Bir mucize olmasını beklerim				
4- Olayları büyütmeyip üzerinde durmaya çalışırım				
5- Başa gelen çekilir diye düşünürüm				
6- Sakin kafayla düşünmeye, öfkelenmemeye çalışırım				
7- Kendimi kapana sıkışmış gibi hissediyorum				
8- Olayın/olayların değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım				
9- İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem				
10- Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendime bulurum				
11- Olayları kafama takıp, sürekli düşünmekten kendimi alamam				
12- Kendime karşı hoşgörülü olmaya çalışırım				
13- İş olacağına varır diye düşünüyorum				
14- Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunu için uğraşırım				
15- Problemin çözümü için adak adarım				
16- Herşeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum				
17- Elimden hiçbir şeyin gelmeyeceğine inanırım				
18- Olaydan/olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım				
19- Herşeyin istediğim gibi olmayacağına inanırım				
20- Problemi/Problemleri adım adım çözmeye çalışırım				
21- Mücadeleden vazgeçerim				
22- Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm				
23- Hakkımı savunabileceğime inanırım				
24- Olanlar karşısında “kaderim buymuş” derim				
25- “Keşke daha güçlü olsaydım” diye düşünürüm				
26- Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissedirim				
27- “Benim suçum ne” diye düşünürüm				
28- “Hep benim yüzümden oldu” diye düşünürüm				
29- Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım				
30- Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek beni rahatlatır				



Ek 4

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
YEREL ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARLARI

Oturum Sayısı:12

Karar Tarihi:14.06.2007

2-Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu 14.06.2007 tarihinde; “İki ayrı fabrikada çalışan işçilerde mesleki stres, stresin etkileri ve stresle başa çıkma yöntemleri” adlı TÜTFEK 2007/109-protokol no.lu Yüksek Lisans Öğrencisi Yaser TURUNÇ’un tez çalışmasını incelemek üzere toplandı ve çalışmanın incelenmesine geçildi.

Yapılan inceleme sonunda çalışmanın Fakültemiz Halk Sağlığı Anabilim Dalı’nda yapılacağı Yrd. Doç. Dr. Burcu TOKUÇ’un yürütücüsü olduğu ve araştırma protokolünün amaç, yaklaşım, gereç ve yöntemler dikkate alınarak incelenmesi sonucunda; Helsinki Deklerasyonu Kararlarına, Hasta Hakları Yönetmeliğine ve etik kurallara uygun olarak hazırlandığına ve araştırmaya ilişkin giderlerin gönüllü ve/veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ödenmediği koşullarda yapılmasının **UYGUN** olduğuna mevcudun oybirliği ile karar verildi.

Ünvanı/Adı/Soyadı EK Üyeliği	Uzmanlık Dalı	Kurumu	Cinsiyeti	İlişki (*)	Katılım (**)	İmza
Prof. Dr. Dikmen DÖKMECİ Başkan	Farmakoloji	T.Ü.T.F. Farmakoloji A.D.	K	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Yrd. Doç. Dr. Ümit N. BAŞARAN Başkan Yardımcısı	Çocuk Cerrahisi	T.Ü.T.F. Çocuk Cerrahisi A.D.	E	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Prof. Dr. Betül Biner ORHANER Üye	Çocuk Sağ. Ve Hst.	T.Ü.T.F. Çocuk Sağlığı ve Hst. A.D.	K	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Doç. Dr. Dilek MEMİŞ Üye	Anesteziyoloji	T.Ü.T.F. Anesteziyoloji A.D.	K	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Doç. Dr. Betül Uğur ALTUN Üye	Endokrinoloji	T.Ü.T.F. İç Hst. A.D.	K	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Doç. Dr. Gürcan ALTUN Üye	Adli Tıp	T.Ü.T.F. Adli Tıp A.D.	E	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Yrd. Doç. Dr. Hakan ERBAŞ Üye	Biyokimya	T.Ü.T.F. Biyokimya A.D.	E	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Yrd. Doç. Dr. Ufuk USTA Üye	Patoloji	T.Ü.T.F. Patoloji A.D.	E	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Ecz. Emine SAKMAN Üye	Eczacı	T.Ü.T.F. Başhekimliği	K	<input type="checkbox"/> E <input checked="" type="checkbox"/> H	<input checked="" type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	
Avukat Mustafa POLAT Üye	Ceza Hukuku	T.Ü. Rektörlüğü	E	<input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	<input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> H	

* Araştırma ile İlişki

** Toplantıda Bulunma

Prof. Dr. Filiz AKATA

Dekan

Posta Adresi:
T.Ü. Tıp Fakültesi Dekanlığı
Güllapoğlu Yerleşkesi
22030 EDİRNE

ASLI GIBİDİR
Makbule YUMAK
Fakülte Sekreteri V.

Tel: (0284) 235 76 53 – 235 73 73

Faks: (0284) 235 76 52

E-posta: dekanlik@trakya.edu.tr

Elektronik Ağ: http://tipfak.trakya.edu.tr

Ek 5



T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA,

08.06.2007

İlgi : 04.06.2007 tarih, 2007 / 196 sayılı yazınız,

İlgi sayılı yazınız ile fabrikamızda yapılması düşünülen “ Çalışanlarda stres kaynakları, Stresin etkileri ve stresle başa çıkma yöntemleri” başlıklı tez çalışmasının fabrikamızda Yapılmasında hiçbir sakınca olmadığını ve tarafımızdan uygun olduğunu bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,


M. Tahir OKTAÇ
İşletmeler Müdürü



KONFEKSİYON SANAYİ ve
DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.

Merkez: Alemdağ Cad.
Depo Yolu Sk. Yıldırımlar İş Merkezi
No: 12/3 34770 Ümraniye
İstanbul / TÜRKİYE
Tel. : (0216) 420 73 73 Pbx
Fax : (0216) 364 47 43
info@ctkonfeksiyon.net

Fabrika: Dalaklıgöl Mevkii,
Kavaklı KIRKLARELİ - TÜRKİYE
Tel. : (0288) 246 18 05 (3 Hat)
Fax : (0288) 246 17 53
fabrika@ctkonfeksiyon.net



TÜV Rheinland Group



DIN EN ISO 9001:2000
Zorunluluk: 01 100 052510

08.06.2007

**T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**04.06.2007 2007/197 sayılı yazınıza istinaden yapılmasını istediğiniz
Tez çalışmasının fabrikamızda yapılması uygun bulunmuştur.
Gereğini arz ederiz.**

Saygılarımızla

**C.T. KONFEKSİYON SANAYİ
VE DİŞ TİC. LTD. ŞTİ.
KAVAKLI ŞUBESİ
Dalaklıgöl Mevkii, Kavaklı
DİŞ TİCARET V.D. 195 003 1391**