



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



BİR KAMU KURUMUNDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ STRES DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aslıhan ÖZTÜRK

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ayfer TEZEL**

2015- ANKARA

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİR KAMU KURUMUNDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
İŞ STRES DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Aslıhan ÖZTÜRK

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ayfer TEZEL**

2015- ANKARA

Kabul ve Onay

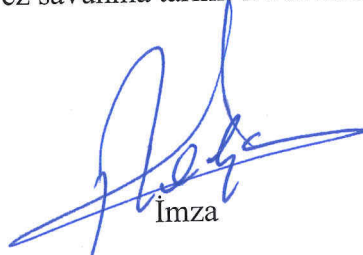
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Yüksek Lisans Programı

çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından

Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez savunma tarihi: 24/07/2015




İmza

Prof. Dr. Ayfer TEZEL

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı



İmza

Doç. Dr. Yeter KİTİŞ

Gazi Üniversitesi



İmza

Yrd. Doç. Dr. Funda ÖZDEMİR

Ankara Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	ii
İçindekiler	iii
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	vii
Şekiller	viii
Çizelgeler	ix
1. GİRİŞ	1
1.1.Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Genel Bilgiler	4
1.2.1. Stres ve Tanımı	4
1.2.2. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler	6
1.2.3. İş Stresi	9
1.2.4. İş Stresine Yol Açan Faktörler	11
1.2.4.1. İş Stresine Yol Açan Bireysel Faktörler	11
1.2.4.2. İş Stresine Yol Açan Çevresel Faktörler	14
1.2.4.3. İş Stresine Yol Açan Örgütsel Faktörler	16
1.2.5. İş Stresinin Sonuçları	24
1.2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları	24
1.2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	27
1.2.6. Stresle Baş Etme Yöntemleri	30
1.2.6.1. Stresle Bireysel Baş Etme Yöntemleri	31
1.2.6.2. Stresle Örgütsel Baş Etme Yöntemleri	34
1.2.7. İş Yeri Hemşiresinin İş Stresini Yönetmedeki Rolü	37
2. GEREÇ VE YÖNTEM	40
2.1. Araştırmanın Şekli	40
2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih	40
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
2.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişken	42

2.5. Veri Toplama Araçları	43
2.5.1. Kişisel Bilgi Formu	43
2.5.2. Doetinchem Örgütsel Stres Anketi	43
2.6. Araştırma ile İlgili İzinler ve Etik Onam	50
2.7. Ön Uygulama	50
2.8. Uygulama	51
2.9. Verilerin Değerlendirilmesi	53
2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	53
3. BULGULAR	54
3.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Ait Bulgular	54
3.2. İş ve İş Ortamı Özelliklerine Ait Bulgular	55
3.3. VOS-D İle İlişkili Bulgular	59
4. TARTIŞMA	104
4.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklerin Tartışılması	105
4.2. İş ve İş Ortamına Ait Özelliklerin Tartışılması	106
4.3. VOS-D Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Tartışılması	108
4.3.1. VOS-D Stresörler Grubunun Tartışılması	110
4.3.2. VOS-D Sosyal Değişkenler Grubunun Tartışılması	121
4.3.3. VOS-D Psikolojik Gerginlikler Grubunun Tartışılması	123
4.3.4. VOS-D Sağlık Yakınmaları Grubunun Tartışılması	127
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	129
ÖZET	134
SUMMARY	135
KAYNAKLAR	136
EKLER	
Ek- 1 İşçi Bilgilendirme ve Onam Formu	144
Ek- 2 Kişisel Bilgi Formu	145
Ek- 3 Doetinchem Örgütsel Stres Anketi	147
Ek- 4 Etik Kurul Kararı	153
Ek- 5 Kurum İzinleri	156
Ek- 6 VOS-D Kullanım İzni	162
ÖZGEÇMİŞ	163

ÖNSÖZ

Bu çalışmada bir kamu kurumu olan Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları'nda çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada kişisel ve iş yerine ait özelliklerin iş stres düzeyine olan etkisine dikkat çekilmiştir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca sabrını, emeğini ve desteğini esirgemeyen, yoğun iş yüküne rağmen tezimin her aşamasında bilgi ve deneyimleriyle bana rehberlik ederek değerli zamanını ayıran, kendisini her zaman örnek aldığım, tez danışmanım değerli hocam Sayın Prof. Dr. Ayfer TEZEL'e,

Tez çalışmamın planlama aşamasında Devlet Demiryollarının örgütsel yapısının tanımlanmasına rehberlik eden İş Sağlığı Bilim Uzmanı Sayın Dr. A. Kadir ATLI'ya,

Araştırma verilerinin istatistiksel analizlerine yardım eden Sayın Doç. Dr. Bülent ÇELİK'e,

Araştırmaya katılmayı kabul ederek dinlenme saatlerinde araştırma verilerinin toplanmasına katkı sağlayan tüm Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları işçilerine,

Desteğiyle yanımda olan Süleyman Emre Eyimaya'ya,

Eğitim hayatım boyunca yanımda hissettiğim, her türlü desteği sağlayan, bana olan inançlarını bir an olsun yitirmeyen, sevgilerini benden asla esirgemeyen Canım Aileme,

Sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

SİMGELER VE KISALTMALAR

AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome
GAS	Genel Adaptasyon Sendromu
Max	Maksimum
Min	Minimum
n	Örneklem Sayısı
p	Önemlilik Belirleme Katsayısı
r	Korelasyon Katsayısı
SS	Standart Sapma
t	T Test İstatistiği
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCDD	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VOS-D	Doetinchem Örgütsel Stres Anketi
\bar{x}	Ortalama

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Puan Ortalamalarının Persantil Değerlerine Dönüşümü	50
Şekil 2.2. Araştırma Takvimi	51
Şekil 2.3. Araştırma Süreci	52
Şekil 3.1. Stresörler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri	62
Şekil 3.2. Sosyal Değişkenler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri	63
Şekil 3.3. Psikolojik Gerginlikler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri	64
Şekil 3.4. Sağlık Yakınmaları Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri	65

ÇİZELGELER

Çizelge 3.1. İşçilerin Kişisel Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı	55
Çizelge 3.2. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklerin Dağılımı	56
Çizelge 3.3. VOS-D Ölçek Puan Ortalamalarının Persantil Dağılımları ve Tanımlayıcı İstatistikleri	60
Çizelge 3.4. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Stresörler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	66
Çizelge 3.5. İş Yeri ve İşe Ait özelliklere Göre Stresörler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	70
Çizelge 3.6. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Sosyal Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	80
Çizelge 3.7. İş Yeri ve İşe Ait özelliklere Göre Sosyal Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	82
Çizelge 3.8. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Psikolojik Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	86
Çizelge 3.9. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklere Göre Psikolojik Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	88
Çizelge 3.10. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Sağlık Yakınmaları Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	94
Çizelge 3.11. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklere Göre Sağlık Yakınmalar Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	96
Çizelge 3.12. Bağımsız Değişkenler İle Stresörler Grubu Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu	100

Çizelge 3.13. Bağımsız Değişkenler İle Sosyal Değişkenler Grubu	
Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu	101
Çizelge 3.14. Bağımsız Değişkenler İle Psikolojik Değişkenler Grubu	
Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu	102
Çizelge 3.15. Bağımsız Değişkenler İle Sağlık Yakınmaları Grubu	
Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu	103

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Çalışmak, insanlığın var olduğu günden bugüne kadar devam etmiştir. İlk çağlarda insanlar, yiyecek ve barınma gibi temel ihtiyaçlar için çalışmasına rağmen, günümüzde gelir elde etme, tasarruf ve geleceğe yatırım yapma gibi amaçlar için çalışmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda çalışma alanları gelişmiş ve genişlemiştir. Çalışan sayısının ve iş yerinde geçirilen sürenin artması ile iş ortamının sağlık üzerine etkileri de artmıştır. Çalışma hayatında sağlığı etkileyen faktörler çoğunlukla iş yerindeki fiziksel ve kimyasal sorunlara odaklanmasına karşın psikososyal faktörler de göz ardı edilmemektedir. Çalışma koşullarını etkileyen en önemli psikososyal faktörlerden biri strestir. Literatürde stresin birçok soruna neden olabileceği belirtilirken (Karahan ve ark. 2007; Yıldız ve Bilir, 2014, s.:1-45). Aksoy ve Kutluca (2005) da yorgunluk, uykusuzluk, gerginlik gibi sorunların iş stresine neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Stres kişilerin performansını olumsuz etkilemekte ve iş yerindeki verimi azaltmaktadır. Strese maruz kalan çalışanların büyük çoğunluğunun motivasyonu düşük, üretkenliği az, sağlık sorunları fazladır ve çalıştıkları iş yerinin başarılı olma şansı düşüktür. Bu nedenle yöneticiler zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü bu problemleri önlemeye veya çözmeye ayırmak zorunda kalabilirler. Gümüştakin ve Öztemiz (2005) çalışmalarında stresin; işe devamsızlık, iş kalitesinde düşüş gibi örgütsel sonuçların yanı sıra hastalık ve intihar gibi sonuçlara da yol açabileceğini belirtmiştir.

Literatürde iş yerindeki stresi önlemenin en iyi yolunun, iyi bir yönetim ve örgütsel yapıya sahip olmak olduğu vurgulanmaktadır (Karahan ve ark. 2007, s.: 29). Yöneticiler çalışma ortamında stres yaratan faktörlerin farkında olmalı, çalışanlara nasıl yardım edileceğini bilmeli ve girişimlerde bulunmalıdır. İş yerinin örgütsel yapısı stres yaratan faktörlerin tanımlanması, önlenmesi ve ortadan kaldırılması

amacıyla değişim yaratabilecek nitelikte olmalıdır (Stordeur ve Wanderberne, 2001; Karahan ve ark. 2007 s.: 29; Leka et al, 2003). Birey hangi iş alanında görev yaparsa yapsın stresle karşılaşabilir. İş ortamı her zaman strese elverişlidir. İş yerinde çok sayıda faktör strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, az/çok sorumluluk, çok fazla/az iş, aşırı/az denetim, iş arkadaşı/amirlerle ilişki, rol belirsizlikleri/çatışması ve var olan sağlık problemleri gibi durumlar strese neden olabilir. Ancak stresin algılanması bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Günümüz iş hayatında, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu, çalışanların performansıyla ilgili beklentiler, her geçen gün daha da yükselmektedir. Bu beklentiler hem çalışma saatleri içinde hem de çalışma saatleri dışında stres yaratabilmektedir (Aytaç, 2009, s.:8). Çalışanlar yöneticilerin ve arkadaşlarının kendilerine daha az destek sağladıklarını algıladıklarında, işlerinde bağımsız rollerini gerçekleştiremediklerinde, istek ve baskılarla mücadele etmeyi başaramadıklarında ve kötü iş koşullarına maruz kaldıklarında daha fazla stres hissederler (Leka et al, 2003).

İş hayatında yaşanan stres hem çalışanlar açısından, hem yönetim açısından önemlidir. Uzun süreli stres fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilere neden olur. Bu etkiler iş kazalarının en önemli nedenlerinden olup (Camkurt, 2007) çalışan sağlığının bozulmasına ve çalışanın örgüte katkısının azalmasına yol açabilir. Stres sonucunda çalışanlar işe daha fazla devamsızlık yapar, hatta işten ayrılabilir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanları da olumsuz etkiler, böylece iş verimliliği azalır (Balcı, 2000).

İş sağlığı alanındaki çalışmalar, çalışanların bedenlen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halini sürdürmeyi ve üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır (Leka et al, 2003). Bu amacı gerçekleştirmek için iş yerleri, iş kazası ve meslek hastalığı yönünden güvenli ve çalışanlar açısından huzurlu bir ortam sağlamalıdır. Fiziksel, kimyasal risklerin kontrolünün sağlandığı gibi stres yaratan psikososyal faktörlerin de ele alınması gerekir. İş yeri hemşiresi iş yerindeki bu kontrolü sağlamada ve zararlı etkileri ortadan kaldırmada rol oynayan en önemli sağlık profesyoneli. İş yeri hemşiresi stresin olumsuz etkilerini ortadan kaldırabilmek için; stresörleri

tanımlayabilir, mevcut stres kaynaklarını azaltmaya yönelik girişimlerde bulunabilir ve çalışan sağlığını koruyucu önlemler alabilir. İş yeri hemşiresi stres kaynaklarını, stresin oluşum mekanizmasını, stresin bireyde meydana getirdiği değişiklikleri ve stresle baş etme yollarını iyi bilmesi gerekir. Bu donanımlara sahip olan hemşire bireylerin stresle baş etmede etkili yolu kullanmasına yardımcı olabilir (Telman, 1987).

Çalışan sayısının fazla olduğu iş yerlerinde bireylerin işe, iş arkadaşlarına ve örgüte uyum sağlaması güçleşebilir. Bu durum iş yerinde stres yaratan faktörlerin sayısını ve bu faktörlerin çalışanlar tarafından algılanmasını arttırabilir. Stresin nedenlerini, sonuçlarını ve baş etme yollarını tartışan çok sayıda çalışma (Karahan ve ark., 2007; Yalnız, 2010; Yılmaz, 2010; Norfolk, 1989, Harkness, 2005) bulunmasına karşın; ülkemizde farklı iş alanlarını bir arada bulunduran kalabalık iş yerlerinde çalışanların stres düzeyini tanımlayan ve iş sağlığı alanında iş sağlığı ekibinin temel üyesi olan hemşire tarafından yapılan geniş katılımlı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Farklı iş alanlarında bir arada çalışan işçilerin stres düzeylerini ve iş stresörlerini belirlemek, bu stresörlerin önlenmesine ve ortadan kaldırılmasına yol gösterici olabilir. Bu girişimler çalışan sağlığına ve işin güvenli bir çerçevede yapılmasına olumlu katkıda bulunabilir.

Bu çalışmanın amacı bir kamu kurumunda farklı iş alanlarında çalışan işçilerin iş stres düzeylerini değerlendirmektir. Bu değerlendirme ile aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

Araştırma soruları:

- 1) Kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özellikler VOS-D stresörler grubu puan ortalamalarını etkiler mi?
- 2) Kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özellikler VOS-D sosyal değişkenler grubu puan ortalamalarını etkiler mi?

3) Kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özellikler VOS-D psikolojik değişkenler grubu puan ortalamalarını etkiler mi?

4) Kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özellikler VOS-D sağlık yakınmaları grubu puan ortalamalarını etkiler mi?

1.2. Genel Bilgiler

1.2.1. Stres ve Tanımı

“Yaşamdaki zorlanmaları açıklamada kullanılan stres kavramı Latince’den türemiş bir sözcüktür. Latince’den “estricia”, eski Fransızca’dan “Estrece” kelimelerinden gelir.” (Balcıoğlu, 2005). 17. yüzyılda nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamada fizik ve mühendislik alanında kullanılan stres kavramı 18. ve 19. yüzyılda psikososyal içerikli güç, zorlanma, baskı, gerilme vb. anlamlarda insanlara ve diğer canlılara yönelik kullanılmıştır (Fuller ve Schaller 1994). Lazarus, Deese ve Osler 1952’de çeşitli stres durumlarının başarıya etkisi üzerinde durmuşlardır. Stres, 1980’li yıllardan sonra tıbbın güncel konularından biri haline gelmiştir (Karadakovan, Aslan, 2010).

Stres, bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal dengesini tehdit eden, organizmanın zorlanması ve bedensel/ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan; kişide huzursuzluk, hoşnutsuzluk veya zorlanma yaratan uyarıların deneyimlenmesi sonucunda uyarılara verilen tepkiler sürecidir (Baltaş ve Baltaş, 2008, s.:5-10). Websters sözlüğünde stres, günlük yaşamda, işte, vb. yerlerde problemlerin neden olduğu ruhsal gerginlik, endişe durumu ve fiziksel güç veya basınç olarak tanımlanmıştır (Stres <http://www.merriam-webster.com/>). Selye (1935) stresi “her türlü uyarana organizmanın verdiği yanıt” olarak ifade etmiş ve bazı fizyolojik tepkileri stres olarak adlandırmıştır (Aktaran; Karadakovan ve Aslan, 2010). Stres sözcüğü dilimize yerleşmiş, günlük hayatta çok sık kullanılır hale gelmiş ve yaygın

olarak sıkıntı, üzüntü, problem, zorlanma, endişe, gerginlik, dert, kaygı gibi durumları ifade etmede kullanılmaktadır (Karadakovan, Aslan, 2010).

Stres kavramı ile “kişinin fizyolojik, biyokimyasal, psikolojik stres tepkileri” anlatılır. Stres kelimesinin ifade ettiği diğer anlam ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür. Bunlar fizyolojik, kimyasal veya psikososyal içerikli olabilir (Balcıoğlu, 2005). Bir kişinin güvenliğini tehdit eden herhangi bir durum, olay veya madde stres kaynağı olabilir. Stresörler iç ve dış uyarılardan kaynaklanabilir. Örneğin, baş ağrısı iç uyarılardan kaynaklanırken, zor bir işte görev almak dış uyarandır. Bir durum birey için iyi ya da kötü olabilir. Bireyin olumlu ya da olumsuz bakış açısı yüklenen anlama göre değişir (Delaune et al., 2010). Aynı olaylara farklı kişiler tarafından farklı tepkiler verilebilir. Bu durum kişinin olaylara ve ortama sağladığı uyuma göre değişiklik gösterir. Stres tepkisi kişinin olaylara yüklediği anlama göre değişir. Bu nedenle “Belirli olaylara belirli tepki verilir” genellemesi yapılamaz (Baltaş, Baltaş 2008). Hayat için vazgeçilmez olan stres çevredeki olumsuz uyarılar karşısında daha iyi dayanma fırsatı verebileceği gibi, aşırı stres ölümcül de olabilir. Çünkü bu durumda birey aşırı enerji harcamakta ve tükenmektedir. Her birey kaldırabileceği stres ile hayatını sürdürmelidir (Aytaç, 2009, s.: 2-4).

Stres bireylerin davranışlarını ve ilişkilerini etkiler. Stresin oluşması için insanın çevresinde meydana gelen değişimlerden etkilenmesi gerekmektedir (Özen, 2013). Bireyler stres yaratan durumun ne olduğunu, kendisini ya da insanları nasıl etkilediğini anlamalı ve yorumlamalıdır. Böylece birey, günlük yaşamdaki olayları yaşamın bir gereği olarak algılar, değerlendirir, planlamasını bu doğrultuda yapar ve zorlanmalar karşısında başa çıkma yöntemleri bularak bireysel gelişimini sürdürür (Potter, Perry 2009).

Stres genellikle yaşamın olumsuz bir sonucu olarak nitelendirilmiş ve stresle ilgili yapılan birçok çalışmada stresin olumsuz yönleri üzerinde durulmuştur (Çımar, 2010; Özen, 2013; Gümüştekin ve Gültekin, 2015). Ancak stres her zaman olumsuz olarak tanımlanmamaktadır. Bedensel ve zihinsel verimliliğin devamı için stresin var olması

gerekmektedir. Selye, stresi “*olumlu stres*” ve “*olumsuz stres*” olarak ikiye ayırmıştır. Terfi etme, evlenme gibi hoş giden durumların oluşturduğu, olumsuz etkisi olmayan, bireyleri olumlu yönde etkileyen ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan olumlu stresi eustress; ölüm, işsizlik, meslekte ilerlememe, kayıp gibi hoş gitmeyen durumların oluşturduğu ve zararlı yanları ile bireylerin performansını düşüren olumsuz stresi ise distress olarak tanımlamıştır (Aktaran: Alanyalı, 2006). Stres belirli bir düzeye kadar birey ve örgüt performansı için olumlu etki gösterip, performans arttırıcı etki yapabilir (Aktaş, 2001). Denetlenebilir ve belirli bir düzeyi aşmayan stres, bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasına neden olabilir. Yerke ve Dodson (1908) stresin performans üzerindeki etkilerini değerlendirdikleri çalışmasında stres düzeyindeki belirli artışların performansta belirli artışlara neden olabileceğini belirtmişlerdir (Aktaran: Şahin, 1998).

Olumlu stres bireyler için olumlu motivasyon unsuru iken, olumsuz stres insan vücudunun fizyolojik ve psikolojik dengesini bozan ve bireyi başarısızlığa sevk eden bir durumdur. Bu çalışmada da olumsuz stres üzerinde durulacak, aksi ifade edilmedikçe stres kelimesi distress ile eş anlamlı kullanılacaktır.

1.2.2. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler

Stres, organizmanın sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Organizmanın tehdit edilmesi sonucunda dengenin bozulması, yaşamı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşanmasına sebep olur. Bozulan dengenin yeniden kurulması için yeni duruma uyum sağlanması gerekir (Karadakovan, Aslan, 2010). Selye yaptığı hayvan deneylerinde sıcaklık, soğukluk gibi bazı uyarıcı olayların üzerinde çalışmıştır. Doku ve hormon farklılıklarına bakmaksızın kirli ve zehirli maddeleri farelere enjekte etmiş ve organlarında aynı tipte bazı değişiklikler gözlemlemiştir. Selye bu değişikliklerden sonra 1976 yılında strese fizyolojik yanıtı Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak tanımlamıştır (Aktaran: Sue C. Delaune et al. 2010).

Selye organizmaya zarar veren uyaranları stresör, organizmada zorlanma sonucu ortaya çıkan tepkiyi stres olarak tanımlamıştır. Biyolojik olarak stres tepkisini tanımlayan ilk kişi olarak kabul edilen Selye, stresin fizyolojisini açıklamaya çalışmıştır. Stresin fizyolojisini açıklarken GAS'ı 3 aşamada ele almıştır. Bu aşamalar, Alarm reaksiyonu (the alarm reaction), direnç dönemi (the resistance stage) ve tükenme dönemidir (the exhaustion stage) (Aktaran: Sue C. Delaune et al., 2010).

Alarm Reaksiyonu

Alarm, organizmanın dış uyaranı stres olarak algıladığı durumdur. İlk aşama olan alarm tepkisi strese yol açan etken fark edildiğinde veya aniden karşılaşıldığında ortaya çıkar. Vücut bir stres kaynağı ile karşılaştığında stres hormonlarının salgılanması, göz bebeklerinin büyümesi, kan basıncının yükselmesi ve terleme gibi çeşitli tepkiler verir. Beden sistemindeki bu değişiklikler bireyi “savaş ya da kaç” tepkisine hazırlar ve bu süreç bir dakika ile saatler arasında sürebilir (Aytaç, 2009, s.:7). Bireyde uyku problemleri ve huzursuzluk görülür (Fontaine and Fletcher, 1999).

Alarm döneminde bireyde meydana gelen değişiklikler aşağıdaki gibidir (Tutar, 2004).

- Beynin hipofiz bezine gönderdiği uyarı ile ACTH (stres hormonu) salgılanır,
- Solunum sayısı artar ve vücuda daha çok oksijen sağlanır,
- Kan basıncı ve kalp atım hızı artar, vücuda iletilen kan miktarı artar,
- Kaslar daha gergin hale gelir,
- Adrenalin, noradrenalin salgılanır,
- Sindirim faaliyetleri yavaşlar, bu bölgedeki kan öncelikle beyne gider, bağırsak ve mesane kasları gevşer, vücut sindirimi ikinci plana atar,
- Göz bebekleri ışığı daha fazla algılayabilmek için büyür,
- Ağız kurur,

- Karaciğer ve kaslarda depolanmış yağ ve şeker kana karışır, vücuda gereken enerji daha kolay sağlanır,
- Beyine ve dokulara taşınan oksijen miktarını arttırmak amacıyla kandaki alyuvar sayısı artar,
- Heparin salınımı artar,
- Beş duyu uyanık hale gelir, dış algı artar.

Direnç Dönemi

Organizma stresle uzun süre karşı karşıya kaldıktan sonra stresör yokmuş gibi davranır ve vücut strese uyum sağlamak için hemostatik dengeyi yeniden kurmaya başlar. Hormon düzeyi, kalp hızı, kan basıncı ve kardiyak debi normale döner. Bu dönem savaş ya da kaç dönemi olarak adlandırılır. Epinefrin, norepinefrin salgılanır ve vücudun biyolojik mekanizması savaş için harekete geçer. Alarm reaksiyonlarına zıt tepkilerle beden dengeyi kazanmaya çalışır. Vücudun direnci normalin üzerine çıktığında denge sağlanır ancak; bu dönemden kaçmak veya ona uyum sağlamak zorunda olan bireyin başka stres vericilere karşı direnci düşer. AIDS’li (Acquired Immune Deficiency Syndrome) hastaların basit bir soğuk algınlığı durumunda yaşamlarını kaybetmesi buna örnek verilebilir (Karadakovan ve Aslan, 2010).

Kişi stres kaynağı olan problemini çözdüğü zaman, vücut alarm aşamasında meydana gelen zararları onarır, vücudun verdiği tepkiler ortadan kaybolur ve beden normale döner. Direnç aşamasında stresin ortadan kalkmadığı, etkisini sürdürmeye devam ettiği hallerde ise beden üçüncü aşama olan tükenme aşamasına girer (Aytaç, 2009, s.:7).

Tükenme Dönemi

Her canlının enerjisi ve uyum yeteneği birbirinden farklıdır. Bu dönem beden stresörün etkilerine daha fazla direnemediği ve uyumu sağlayacak gerekli enerji

tükendiği zaman ortaya çıkar. Beden, olayların etkisine karşı kendini savunamaz ve fizyolojik düzenleme azalır. Kronik stresli durumlarda organizma uyum yapamamakta ve tükenme meydana gelmektedir. Uyku ve dinlenme vücudu onarabilir. Ancak, devam eden ve başa çıkılmayan stresler karşısında denge bozulur ve uyum enerjisi biter (Atabek Aşti ve Karadağ, 2013). Bu evrede zamanla fiziksel ve duygusal sorunlar görülmeye başlar. Başlangıçta baş ağrısı, uyku sorunları, bulantı, halsizlik, hazımsızlık gibi sorunlar görülürken uzun dönemde kalp hastalıkları, hipertansiyon, ülser ve genel sağlığın bozulması gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Organik ve ruhsal bozukluklar başlar. Savaş yerine kaçma mekanizması kullanılmışsa uyum bozukluğu, psikosomatik bozukluklar olarak ortaya çıkar. Eğer stres devam ederse bedensel tükenme, geri dönüşü olmayan izler hatta ölüm meydana gelebilir (Karadakovan ve Aslan, 2010; Atabek Aşti ve Karadağ, 2013).

1.2.3. İş Stresi

İnsanlar yaşamlarının farklı alanlarında çeşitli yaşam olaylarını stres kaynağı olarak algılayıp stres yaşayabilirler. Bu alanlardan biri olan iş hayatı da bireylerin yaşam alanları içinde önemli yere sahiptir. Bireyler zamanlarının çoğunu iş ortamında geçirmekle kalmayıp işle ilgili etkinlikleri düşünerek de zaman geçirmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde iş; bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak tanımlanır (Türk Dil Kurumu www.tdk.gov.tr). Bu tanıma göre iş bir eylem süreci içermektedir. İş insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir araç niteliği taşımakta olup bireyin zaman yönetimi sağlaması, yaşam enerjisini faydalı yönlerle yönlendirilmesi ve iş doyumunu sağlayarak ruh sağlığını koruması için çok önemlidir (Adler, 1999).

Çalışma yaşamında son yıllarda önemli değişimler meydana gelmiştir. Teknolojideki ve endüstrinin küreselleşmesindeki artış, şirketlerin yeniden yapılanmasına, iş sözleşmeleri, iş yeri modelleri ile birlikte çalışanların rol ve görev tanımlarında da değişmesine neden olmuştur (Sparks, ve ark. 2001). Bu değişimler iş stresinin algılanmasını etkilemiştir.

Çalışan bireyler çalışma ortamında rol ve görevlerini yerine getirirken iş stresi ile karşı karşıya gelmektedirler. Birey iş üretiminin yanı sıra örgüt içinde diğer insanlarla ilişki kurup, çeşitli gruplara dahil olmak zorundadır. Bu nedenle bireyin örgüte uyum sağlaması gerekmektedir. Bu uyum aşamasında bireyler “örgütsel stres” olarak adlandırılan “iş stresi” veya “meslek stresi” ile karşı karşıya gelmektedir (Pehlivan, 1995).

Örgütler bireylerin birbiri ile iletişimde bulunduğu sosyal bir sistem olup örgütsel değişim çalışma hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışanlar işin niteliğine ve değişen çalışma ortamına göre çalışma hayatlarında belirsizlikler yaşayabilir. Organizasyonlardaki yapısal değişimler sonucu ortaya çıkan rol belirsizliği, uzun çalışma saatleri, artan iş yükü, denetim yetersizliği, yöneticilerin destek eksikliği gibi nedenlerin iş stresine neden olduğu birçok çalışmada bulunmuştur (Türk ve Çakır, 2006; Hansson et al., 2008; Shikdar ve Sawaqed, 2004; Çınar, 2010). Bu faktörler stres düzeyinde artışa, iş doyumunda ve örgütsel bağlılık düzeyinde düşüğe, bireysel sağlıkta bozulmaya neden olabilir.

Her örgütün kendine özgü stres kaynakları vardır. Bu stres kaynakları örgütte yapılan işe, kullanılan teknolojiye, çalışma ortamına, çevre koşullarına, insanlar arası iletişime, örgüt içi çatışmaya ve benzeri durumlara bağlı olarak değişebilir. Yani yaşanan stresli olayların sıklığı ve yoğunluğu hem iş yerinin koşullarına, hem de bireyin kişiliğinin etkileşimine bağlıdır. Bir örgütte diğerlerinden farklı olarak kendine özgü stres kaynakları da olabilir. Stresli olaylar bazı örgütlerde daha fazla, bazı insanlarda daha yoğun yaşanabilir (Motowidlo et al., 1986; Ertekin, 1993).

Aşırı iş yükü, yönetimin iyi olmaması, uygun olmayan çalışma saatleri vb. durumlar stres kaynağıdır. Bu durumlar sonucunda meydana gelen iş verimliliğindeki düşüş stres varlığını gösterir. İş yaşamındaki stresin derecesi ile çalışan verimi arasında paralel bir ilişki olduğu söylenebilir. Örgütsel ve bireysel verimliliği arttırmak için iş yaşamındaki stresi kontrol altında tutmak gerekir. Kontrol altına alınmayan stres çalışanların mutsuz olmasına ve iş veriminde düşüğe neden olur (Clegg, 2001).

Bireyler zamanlarının önemli bölümünü isteyerek veya istemeyerek çalışma ortamında geçirmek zorundadır. İş stresi depresyona hazırlayıcı faktörler içinde önemli bir faktördür (Bakan ve ark., 2014). Bu nedenle iş stresi, üzerinde durulması gereken bir konudur. Couser (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, depresyonda olan çalışanların işyerlerini zaman kaybına bağlı olarak 31 milyar dolar zarara uğrattığını belirtmiştir.

Çalışanlar çok hızlı değişen teknoloji nedeni ile iş kollarına uyum sağlama da zorlanmakta, işini kaybetme korkusu ile stres yaşamaktadır (Gellis, 2001). Sadece gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de iş stres önemli bir konudur. Çalışanlar üzerinde önemli sorunlara yol açan iş stresi her yerde vardır. Çalışan herkes çalışma alanı, görevi, pozisyonu ne olursa olsun iş stresi yaşamaktadır. Özellikle de çalışanlardan maksimum performans beklendiği günümüzde, iş stresi çok daha belirgin olarak yaşanmaktadır (Nissly, 2002; Cam, 2004). Stresi günlük hayattan çıkarmak mümkün değildir. Bu nedenle stresi tanımak, nedenlerini bilmek ve bu nedenlere yönelik önlemler almak gerekmektedir.

1.2.4. İş Stresine Yol Açan Faktörler

Sabuncuoğlu ve Tüz (1996) iş stresine yol açan faktörleri; bireysel faktörler, çevresel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere 3 şekilde gruplandırmıştır.

1.2.4.1. İş Stresine Yol Açan Bireysel Faktörler

İş stresine yol açan stres kaynaklarını çevresel ve örgütsel stres kaynakları olarak sınırlamak doğru değildir. Bunların yanı sıra bireysel özelliklerin de strese neden olabileceği unutulmamalıdır. Stres kaynağı sadece olaylar değil, bireylerin olaylara verdiği anlamlar da olabilir. Bireyin duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapıya sahip olması, çok çabuk incinmesi, olumsuzluklara karşı direnme gücü ve genel olarak başarı ihtiyacı, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olabilir (Aydın,

2008 s.:27). Çalışanların cinsiyeti, yaşı, ırkı, inancı, kişilik özellikleri, ekonomik sıkıntıları, yaş dönemleri, yeteneği, aile yaşantısı vb. özellikleri strese neden olabilen önemli faktörlerdendir (Ekinci ve Ekici, 2003). Bu faktörlerden bazıları aşağıda ele alınmıştır.

Bireyin Kişisel Özellikleri

Kişilik özelliği örgütsel yapı içerisinde stres kaynağı olabilir. Bazı bireyler kişilik özelliğinden dolayı strese daha yatkın iken bazı bireyler ise strese karşı daha dirençlidirler. Stres sürecinde, çalışanın kişiliği önemli rol oynamaktadır. Bireylerin çevresindeki olayları nasıl algıladığı, çevredeki değişimlere ve ilişkilere nasıl tepki verdiği kişilik özelliği ile ilgilidir. Rosenman ve Friedman tarafından (1974) kişilik, A tipi ve B tipi olarak belirlenmiştir. A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler yoğun dürtüler yaşarlar, rekabetçidirler ve başarısızlığa tahammül edemezler. Saldırgan, zamana karşı yarışan, işe aşırı bağlılık gösteren, çabuk öfkelenen, başkalarıyla sürekli çatışma halinde olan, sabırsız, yanındakilerin yeterince çalışmadığından yakınan, dinlenmeyi sevmeyen, kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmayan, planlamayı zaman kaybı olarak gören, başkasının sözlerini kesen ve yerinde duramayan insanlardır (Aktaran: Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). B tipi kişilik özelliği gösteren insanlar, katı kuralları olmayan esnek insanlardır. Rahat, sabırlı, sakin, aşırı hırslı olmayan, kolay sinirlenmeyen kişilerdir. Sakin, düzenli çalışan, sosyal yaşamı seven, kendisinden emin olan, sağlığına düşkün ve boş vakti çok olan insanlardır. B tipi kişilik özelliği gösteren kişiler stres etkisinden kolay kurtulurlarken, A tipi özelliklere sahip kişiler stres etkisinden kolay kurtulamazlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Çalışma ortamındaki insanlar bu iki tip kişilik özelliğini de bir arada taşıyabilirler. Önemli olan bireylerin kendilerine ve çevrelerindeki insanlara zarar vermeden uyum içinde çalışmalarının sağlanmasıdır (Güney, 2000).

Yaş

İnsanlar farklı yaşlarda çevrelerindeki olayları farklı algılayabilirler. Bu nedenle strese neden olan en önemli faktörlerden biri yaştır. Stresle ilgili inceleme ve araştırmalarda yaş faktörü göz önünde bulundurulmalıdır. Strese neden olan yaş ile ilgili sorunlar genellikle yaş ilerledikçe yoğunlaşır. Özellikle kadınların menopoz, erkeklerin andropoz döneminde hormonal değişimlerin etkisiyle duygusal sorunları artmakta ve bu sorunlarla baş etme yetenekleri azalmaktadır. Kişiler yaşlandıkça biyolojik değişikliklerin yanı sıra, düşünme, algılama, öğrenme ve sorunlara çözüm bulma gibi alanlarda da değişiklikler gözlenir (Ekinci ve Ekici, 2003). Yaşlılık döneminde bedenleri ve zihinleri yorulan bireyler, stresle baş etmede yetersizlik yaşayabilir. Erdoğan, Ünsar ve Süt (2009) yapmış olduğu çalışmada yaş arttıkça deneyime bağlı olarak işe bağlı stres düzeyinin azaldığını belirtmiştir.

Cinsiyet

Kadınlar tüm çalışma alanlarında, hatta erkeklerin uzmanlık alanına girdiği düşünülen alanlarda bile yer almaya başlamıştır. Çalışma alanlarındaki tüm stres faktörlerin yanı sıra kadınlara özgü stres faktörleri de bulunmaktadır. Bu faktörler cinsiyet ayrımı, cinsel taciz ve şiddet olarak sıralanabilir. Aynı zamanda aile yaşantısı ile iş yaşantısını bir arada yürütmeye çalışan kadın, birbirinden tamamen farklı olan iki rol arasında evini ve işini ihmal etmemek için stres yaşayabilir (Ekinci ve Ekici, 2003; Cam, 2004).

Aile

Aile çalışma yaşamında strese yol açacak önemli bir neden olabileceği gibi, çalışma yaşamındaki sorunlarla başa çıkmak için sosyal destek de olabilir. Strese neden olan faktörler içerisinde çalışan bireyleri aile yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan ayrı

düşünmek mümkün değildir. Ölümler, boşanmalar, aile içi ilişkiler, hastalıklar çalışanlarda strese neden olabilecek durumlardan bazılarıdır (Ekinci ve Ekici, 2003).

1.2.4.2. İş Stresine Yol Açan Çevresel Faktörler

Çevre iş yaşamında strese neden olan faktörlerdendir. Bireyin çalıştığı iş ortamında yer alan stres kaynakları içinde ülke ve dünya ekonomisi, değişen teknoloji, politik hayat, çalışılan şehrin sorunları, kültürel faktörler ve ulaşım sorunları gibi nedenler yer alır. Bu doğrultuda çevreden kaynaklanan stres kaynakları aşağıdaki gibi ele alınacaktır (Eren, 2006).

Fiziksel Çevre Koşulları

İşe gidiş gelişlerdeki mesafe, toplu taşıma araçlarındaki sıkışıklıklar, yetersiz taşıma araçları, trafik yoğunluğu gibi nedenler bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine neden olmaktadır. Çevre kirliliği, toprak kirliliği, çöp ve atık gibi nedenlerden kaynaklanan çevresel sorunlar da çalışanı yoğun stres altına sokmaktadır (Eren, 2006).

Ergonomik olan çalışma ortamı iş stresini azaltmak için önemlidir. İş yerindeki masa, sandalye, bilgisayar vb. iş ortamı eşyaları çalışanlar için rahat ve güven sağlayıcı olmalıdır. İş yerinin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava, aydınlanma, nem, ısı ve gürültü gibi unsurların da çalışanların sağlığını etkilediği bilinmektedir (Aytaç, 2009, s.:19).

Değişen Teknoloji ve İşsizlik

Teknolojinin iş yaşamına girmesi ile çalışma hızı ve insanlardan verim beklentisi artmıştır. Değişen teknolojik yapıya uyum sağlama çabası çalışan için stres verici olabilir. Bununla birlikte gelişen teknolojinin vasıflı çalışana olan talebi arttırması

işsizlik oranının artışına neden olmuştur (Bozkurt, 2000). Artan teknolojik gelişmelerin getirdiği yeniklere uyum sağlayan bireyler kendilerini geliştirerek işlerine devam ederken, yeniliklere uyum sağlamada zorluk yaşayanlar daha kötü şartlarda çalışmaya razı olmakta hatta işsiz kalabilmektedir. Bu durum çalışanlar için stres kaynağı olup, psikolojik sorunlar doğurabilmektedir. Ekonomik krizlerin yaşandığı, iş yeri kapanma kararlarının alındığı durumlarda çalışanların stres düzeyi oldukça yüksektir. İşsizlik, düşük ücret ve çalışanın işine son verilmesi ihtimali ekonomik belirsizliğin yarattığı stres kaynaklarından (Soysal, 2009).

Sosyal Hayat

Toplum yapısında meydana gelen değişimler strese neden olmaktadır. Bu değişimler içinde kırsal hayattan kentsel hayata göç, sanayileşme, teknolojik ve toplumsal yapıdaki değişimler sayılabilir. Geleneksel toplum yapısından çağdaş toplum yapısına geçiş döneminde bireyler çeşitli uyum sorunları yaşamakta ve çalışan birey bu duruma uyum aşamasında stres yaşamaktadır (Okutan ve Tegilimoğlu, 2002, s.:16-20).

Ekonomik Stres

Ekonomik durumu düşük ve yetersiz olan aileler strese daha yatkındır. Ekonomik yetersizliği olan çalışan ek iş bulma çabasına girmekte, ek iş yapmaktadır. Gelecek korkusu, güvensizlik durumu, toplumsal saygıdan yoksun olma hissi ve parasızlık sonucu ortaya çıkan aile içi tartışmalar stres etkenleridir (Aydın, 2008, s.:44-46).

Politik Belirsizlikler

Politik belirsizlikler, iş hayatında yatırımların azalmasına, yüksek enflasyona, yüksek işsizlik ve yüksek faize de neden olarak, bireylerin geleceği ile ilgili endişe ve korku duyarak stres içinde yaşamalarına neden olmaktadır (Eren, 2006).

1.2.4.3. İş Stresine Yol Açan Örgütsel Faktörler

Yaşamının büyük bölümünü çalışarak geçiren bireyin stres kaynaklarının en büyük nedenlerinden biri de çalışma ortamıdır. Birey iş yerinde çeşitli olaylarla, değişikliklerle mücadele etmek zorunda kalabilir ve gerginlik yaşayabilir. Bu nedenle iş yerinde stres kaynakları kontrol altına alınmalıdır (Aydın, 2008 s.:25-68).

Bir örgütte çalışanları etkileyen stres faktörleri iş yükünün fazlalığı, zaman sınırlılığı, sıkı ve yakından denetim, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz kalması, rol belirsizliği, rol çatışması, bireyin örgüt ve değerleri arasındaki uyumsuzluk, engellenme, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları ve insan ilişkileri olarak sıralanabilir (Pehlivan, 2000).

Örgütsel stres faktörleri; işin yapısıyla ilgili stres faktörleri, örgüt kültürü, iklimi ve yapısıyla ilgili stres faktörleri, örgütsel rolden kaynaklanan stres faktörleri ve bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri olarak sınıflandırılmıştır (Özen, 2013).

- ***İşin Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri***

Her işin kendi yapısına özgü bir doğası vardır. Bu nedenle stres faktörleri de her işin kendine özgüdür. İşin yapısıyla ilgili stres faktörleri aşırı veya yetersiz iş yükü, iş kontrolü, çalışma süresi, vardiyalı çalışma, ücret ve kariyer yönetimi, iş güvencesizliği başlıkları altında ele alınacaktır.

Aşırı veya yetersiz iş yükü

İş yükü çalışanın belirli bir sürede yerine getirmesi gereken işin miktarıdır. Bireyin algıladığı iş yükü ve objektif iş yükü birbirinden farklı olabilir. İki farklı bireyden aynı miktardaki işi aynı sürelerde bitirmeleri istendiğinde, iş yükü ile ilgili algıları

birbirinden farklı olabilir. Fiziksel ve psikolojik kapasitesinden daha fazla emek harcadığını belirten birey aşırı iş yüküne sahip olduğunu ifade edebilir (Jex ve Britt, 2014).

Çalışanın performansına, tepkilerine etki eden baskılar aşırı iş yükü olarak adlandırılır (Weiner, 1982). Aşırı iş yükü bireylerin çok fazla çalışması sonucunda kapasitesini son haddine kadar zorlamasına sebep olur. Birey işi yapacak yeterli donanıma sahip değilse, bu iş birey için zor gelebilir ve stres kaynağı olabilir.

Bir bireyden yapabileceği iş miktarından daha fazlasını yapmasını beklemek, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı ve fazla işlerin olması ya da yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması ile açıklanabilir (Eroğlu, 2000). Bu nedenle yeterli zamana sahip olamamaktan şikayetçi olan bireylerin sayısı her geçen gün artmakta, sürekli çalışmanın verdiği yorgunluk ve tükenmişlik hissi çalışanlarda stres ve gerginliklere neden olmaktadır (Soysal, 2009).

Sadece işin çok olması değil, az olması da strese yol açabilir. Fazla hafif işler can sıkıcı, sıradan, sade ve rutin olabilir. Örneğin kriz döneminde zamanını çalışmak yerine oturarak geçiren birey veya daha iyi donanımlara sahip olmasına rağmen zekasının ve yeteneğinin altında işler yapmak zorunda kalan birey yoğun stres yaşayabilir. Özellikle A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler iş yükünün yetersizliğini başarısızlığın işareti olarak algılayabilirler. Çalışanlar aşırı iş yükü durumunda uykusuzluk, sinirlilik, hata sayısında artış, karar verme sürecine katılmada yetersizlik yaşarken; düşük iş yükü durumunda ise can sıkıntısı, motivasyonda düşüş ve kayıtsızlık gibi olumsuzlukları yaşarlar (Yılmaz ve Ekici, 2006).

İş kontrolü

Çalışanın bir görevi nasıl yapacağı veya hedeflenen amaçlara nasıl ulaşacağı konusunda kendisinin karar verme gücüne/yeteneğine iş kontrolü denir. Başka bir ifade ile iş kontrolü, çalışanın çalışma sürecine katılmasıdır. Çalışanın yaptığı işin

yer, zaman ve şekil bakımından karar verme serbestliğinin olmasıdır. İş üzerindeki kontrolün çalışana ait olma düzeyi de stres kaynağı olabilir (Jex ve Britt, 2014).

İş kontrolü fazla olan örgütlerde, çalışanlar alınan kararlardan uzak kalırlarsa kendilerini soyutlanmış hissederler. Örgüt faaliyetlerini gerçekleştirirken çalışanın düşüncelerine, bilgilerine, deneyimlerine ve beklentilerine önem vermiyorsa bu durum iş veriminde düşüşe neden olur. Çalışanlarda örgüte karşı güvensizlik, geleceğe yönelik hedef belirleyememe, performansta düşüş ve stres gelişir. Kontrol eksikliği durumunda ise, özellikle alt düzey çalışanlar işlerini nasıl yerine getireceklerine karar veremez, yeterli kontrole sahip olmadıklarını düşünür ve stres yaşarlar (Jeremiah, 2009).

Çalışma süresi

Örgütlerde çalışma süreleri ve dinlenme molalarının süresi ve sıklığı çalışanların psikolojik ve fiziksel dengeleri üzerinde oldukça etkilidir. İnsan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5, haftalık 45 saat olduğunu düşünülmesine rağmen çalışma saatleri ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Camkurt ve Zülfi, 2007).

Çalışanlarının istekleri, sosyal ve kültürel hayatları dikkate alınmadan çalışma sürelerinin arttırılması iş veriminde düşüş ve çalışanlarda yorgunluk, tükenmişlik ve strese yol açar. Bu nedenle çalışma sürelerinin uzun ve dinlenme süresinin kısa olması sonucunda meydana gelen stres ve yorgunluk iş kazalarına yol açabilir (Aydın, 2008 s.:47).

Vardiyalı çalışma

İşle ilgili bir diğer stres kaynağı da vardiyalı çalışma sistemidir. Vardiyalı çalışma sistemi işletmelerin üretim kapasitesini arttırmak, kullanılan teknolojiye en üst

düzyeyde yararlanmak veya işin doğası gereği fazla mesai yapmak zorunda kalındığı durumlarda kullanılmaktadır. Modern çağın ve endüstrileşmenin getirmiş olduğu değışimler gece çalışmalarını zorunlu hale getirmiştir. Vardiyalı çalışma düzeninde çalışma saatleri 24 saat içinde periyodik değışiklikler yapılarak düzenlenmektedir (Aydın, 2008 s.:47, Baltaş ve Baltaş, 2008).

Vardiyalı çalışma sistemi çalışanlarda uyku problemlerine neden olarak bireylerin biyolojik ritimlerinde bozukluk yaratabilir. Bu durum sonucunda fiziksel ve psikolojik sağlık problemleri meydana gelir. Vardiyalı çalışma, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşamını bozduğu ve bedeninin normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluğa neden olabilir. Kronik yorgunluk sonucunda bireyin sosyal hayatı etkilenir. Ayrıca vardiyalı çalışma sistemi vücut sıcaklığını, metabolizmayı, kan şekerini ve motivasyonu da olumsuz etkiler ve strese neden olur (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Vardiyalı çalışma en sık ulaşım, imalat, iletişim, güvenlik ve sağlık sektörlerinde, kağıt ve cam gibi endüstri alanlarında görülür. Bu alanlarda çalışan kırk yaş ve üzerindeki bireylerin gece vardiyasında çalışmaları sakıncalı olduğu ve gençlerin vardiyalı çalışma sistemine daha kolay uyum sağladıkları belirtilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2010).

Ücret ve kariyer yönetimi

Ücret yönetimi, ihtiyaç duyulan en iyi iş gücünü sağlayarak örgütün stratejik ve kısa dönemli hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için yapılır. Çalışana verilen ücret eşit ve dengeli, yükselme ile orantılı, nesnel ve bütün olmalıdır. Eğer bu şartlar sağlanmazsa ücret önemli stres kaynağı olabilir. Ücret işe olan katkıyı ve performansını gösterme açısından bir mesaj niteliği taşımaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Kariyer işini iyi şekilde yerine getiren çalışanın ödüllendirilmesi ve iş statüsünde yükselmesidir. Kariyer yönetimi ise yetenek ve ilgi alanlarını analiz edilerek, çalışana yardımcı olmak ve kariyer geliştirme faaliyetleri planlamaktır (Ölçer, 1997). Mesleki olarak ilerleyen birey yeni ilişkiler kurmakta ve daha büyük sorumluluklar üstlenmektedir. Bu durum çalışan için uyum sıkıntısına ve strese neden olabilir. Çalışan birey mesleğinde yükselebilmek için yarışma/çatışma ortamına girerse ve sınırlı kariyer imkanı olan örgütlerde çalışırsa stres yaşayabilir (Pehlivan, 1995).

İş güvencesizliği

İş güvencesizliği işi tehdit altındaki çalışanın işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu, beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan iş güvencesi düzeyi arasındaki fark, bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duyguları, işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi olarak tanımlanır (Çakır, 2007).

Ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçültmesine gidildiği, iş yeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da işsizlik tehlikesi nedeni ile stres yaşamaktadır. İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına neden olabilir. İşsizlik, düşük ücret, haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, işine son verileceği düşüncesi gibi durumlar stres yaratan faktörler arasındadır. İş güvencesizliği çalışan geniş bir kesimi ilgilendirir. Özellikle kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan çalışanlar iş güvencesizliğini en çok yaşayan çalışan grubudur (Çakır, 2007).

- ***Örgüt Kültürü, İklimi ve Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri***

Örgüt kültürü, iklimi ve yapısıyla ilgili stres faktörleri de örgütsel strese neden olan önemli stres kaynaklarıdır.

Örgüt kültürüyle ilgili stres faktörleri

İnsan topluluklarının geçmişleri, yaşama biçimleri, sosyal ilişkileri ve üretim biçimleri kültürle ilgilidir. Örgüt kültürü ise toplum kültürünün bir alt dalıdır. Örgüt kültürünü, örgütün içinde yer alan bireylerin davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi oluşturur. Her örgütte farklı yapıda örgüt kültürü ortaya çıkar. İnsana verilen önemi sadece çalışan bireylerle değil ilişki içinde bulunulan çevredeki tüm insanlarla ele alan örgüt kültürü, manevi amaçlar ve moral değerlerden oluşur (Köse ve ark., 2001).

Örgüt iklimiyle ilgili stres faktörleri

Organizasyon içinde yaratılan hava ya da atmosfere, çalışanların çeşitli uygulamalara ve yöneticilerin davranışlarına ilişkin algılamaları sonucu oluşan psikolojik çevreye örgüt iklimi denir. Örgütte çalışan bireylerin örgütün kültürüne ters düşen bireysel algılara sahip olmaması gerekir. Her birey kendi algılaması yönünde tutum ve davranışlar sergileyebilir. Örgüt iklimi çalışanların moral düzeylerini, verimliliklerini, beraber iş yapma ve amaçlarına ulaşma isteklerini belirtir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s.:14-45).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü birbiriyle ilişkilidir fakat birbiri ile karıştırılmamalıdır. Örgüt iklimi belirli bir dönem içerisinde devam eden örgütü açıklayan büyüklük, yapı, karmaşıklık, yönetim tarzı gibi örgütü açıklayıcı özelliklerdir, yani örgütün kişiliğidir. Örgüt kültürü ise çalışanların değerlerinin, inançlarının, anlamlarının ve beklentilerinin karışımıdır (Yılmaz, 2010).

Örgüt yapısıyla ilgili stres faktörleri

Örgüt iklimi örgütün kişiliğini gösterirse, örgüt yapısı da örgütün iskeletini ifade eder. Örgüt yapısı stres yaratan faktörler arasındadır. Yönetimin yapısı ve yönetimin şekli stres oluşumunda etkindir. Baskın bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle

tepeye doğru artan güç kullanımı, çalışanların stres yaşamalarına yol açar. Çalışanlar üzerinde cezanın kullanımı, otoriter yapıya sahip bir yöneticinin çalışanlarda korku yaratması, baskı uygulaması ve çalışanları birbirleri ile yarıştırması, bölümler arası çekişmeler stres yaratıcı faktörlerdendir (Balcı, 2000). Bunlara ek olarak bölümler arası rekabet, sıkıyönetim, olumsuz ilişkiler, iş baskısı, alınan kararlara katılamama da örgüt yapısı ile ilgili stres yaratan durumlardır.

- ***Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Faktörleri***

Strese yol açan çalışma hayatıyla ilgili faktörlerden bir kısmı da örgütteki rol davranışlarıyla ilgilidir. Örgütsel rol, örgütsel iletişimin temelidir. Bireyler örgütsel rol aracılığıyla yapması ve yapmaması gereken davranışlarla ilgili fikir sahibi olur. Örgütsel rol yapısı, yöneticilerle ve çalışanlarıyla sınırlı olmayıp, ilişkili çevreyi de kapsayan karmaşık bir özelliğe sahiptir (Bumin ve Şengül, 2000). Rolle ilgili strese neden olan uyumsuzlukların, belirsizliklerin ortaya çıkması bireyin ruhsal dünyasında ve sosyal ilişkilerinde uyum problemleri yaşamasına neden olur (Ekinci ve Ekici, 2003).

Rol belirsizliği

Rol belirsizliği, görev sorumluluğu iyi belirtilmeyen, kendisinden neler beklendiğini, işin amacının ve anlamının ne olduğunu net olarak bilmeyen çalışanın çelişkiye düşmesidir (Baltaş ve Baltaş, 2010). Rol belirsizliği, çalışanın ne yapması gerektiği ile ilgili emin olamaması durumundan kaynaklanır. Çalışan işindeki yetki sınırlarını bilmezse, işiyle ilgili olarak planlı hedefleri ve ulaşması gereken standartları olmazsa, işinde zamanını uygun şekilde kullandığından emin olmazsa ve işinde kendisinden beklenenleri bilmezse rol belirsizliği yaşayabilir (Jex ve Britt 2014).

İletişim eksikliği sonucu çalışandan neler beklendiği açık olarak belirtilmezse çalışan işinin ne olduğunu, sonuçlarının neler olması gerektiğini, işin nerede, ne zaman,

nasıl, kimlerle koordineli biçimde yapılacağını bilmeyebilir. Bu durum çalışanın öz güven eksikliği yaşamayı, motivasyonunun düşmesi ile sonuçlanır. İşin veriminde düşüş meydana gelir. Çalışan bireyler yetki ve sorumluluklarının nerede başlayıp nerede biteceğini bilmezlerse stres yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Yılmaz ve Ekici, 2006).

İş belirsizliği durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu meydana gelir. Çalışanın görev sınırlarının belirsizliği kaygı düzeyini yükseltir (Aytaç, 2009, s.:19).

Rol çatışması

Rol çatışması birden fazla rolün birbiri ile çatışmasından dolayı, çalışanın hangi rolü yapacağını bilememesi sonucu ortaya çıkan kararsızlık nedeni ile giderek artan zorlanma ve gerilimi anlatan bir kavramdır. Yapılacak işler birbirinden çok farklı ve ilgisiz olabilir. Çalışan birbiriyle çatışan roller arasında seçim yapamaz, hangi rolü seçeceği konusunda kararsızlık yaşar (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Çalışana birden fazla yönetici tarafından birbiri ile çakışan görevlerin verilmesi, çalışanın yerine getirmesi gereken roller içinde bir tercih yapamaması ve bireyin rolü ile uyumsuz olması rol çatışmasına neden olan durumlardandır (Soysal, 2009).

Rol çatışmasından daha çok ara kademedeki çalışanlar etkilenmektedir. Üst kademedekilerin emirleri ile alt kademedekilerin isteklerini eksiksiz olarak karşılamak kolay değildir (Baltaş ve Baltaş, 2010). Örneğin bir çalışandan amiri üretimi hızlandırmasını isterken, çalışma arkadaşları üretimi yavaşlatmasını isterse rol çatışması yaşanır. Rol çatışması sonucunda görevlerini yerine getirmede aksaklık yaşayan çalışan, örgüt içi çatışmalar yaşayarak stres ve psikolojik sorunlarla yüz yüze gelebilir (Aytaç, 2009, s.:20).

- ***Bireyler Arasındaki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri***

Çalışma ortamı sadece maddi kazanç sağlamak için değil aynı zamanda sosyal ilişkiler kurmak ve iş tatmini sağlamak içindir. Başka bireylerle aynı ortamda sorunsuz yaşamak oldukça stresli bir durumdur. İş ortamındaki iletişim bireyleri olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilir. Yeterli ilişkilerin kurulamaması, arkadaşlar ve amirler tarafından dışlanma ve davranışların kısıtlanması durumunda olumsuz stres yaşanmaktadır. Bireyler ilişkilerini iyi düzenleyemezlerse kötü iş ortamına sebep olabilirler. Bireylerin üstleriyle geçimsizlik yaşaması ve çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler kurması, örgütteki bireylerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratabilir (Aytaç, 2009, s.: 14). Bu gerginliklerin birçok nedeni vardır. Özellikle amirler astlarının talimatlarını yerine getirmemelerinden, astlar da amirlerinin kaba davranışlarından stres yaşamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri; dedikodu, rekabet, ortak değerlere uyum ve destek yetersizliğinden kaynaklanabilir. Çalışma ortamında kurulacak iyi ilişkiler, bireysel ve örgütsel sağlığın anahtarıdır. Örgüt içerisinde kurulan ilişkilerin uyumlu ve iyi olması işten kaynaklanan problemleri azaltacaktır. Çalışma ortamında güven ve destek olmayışı iş ilişkilerini bozacaktır (Aydın, 2008 s.:58-66).

1.2.5. İş Stresinin Sonuçları

Strese maruz kalan bireyler zamanla strese bağlı sonuçlar vermeye başlarlar.

1.2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

Stresin birey üzerindeki etkileri ve sonuçları kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Ayrıca her insanın kaldırabileceği bir stres düzeyi vardır. Stresin bireysel sonuçları; fizyolojik sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olarak sınıflandırılır.

Fizyolojik Sonuçlar

Stresin birçok hastalıkla ilişkisi giderek artmaktadır. İnsan vücudu dengesini hormonlar ve merkezi sinir sistemi aracılığı ile iç ve dış ortamda meydana gelen değişikliklere uyum sağlayarak koruyabilmektedir. Stres kişinin belirli sistemlerinde ve işlevlerinde değişikliklere neden olur. Bu değişikliklerin farklı evreleri, çeşitli yakınmaların ve belirtilerin ortaya çıkmasında önemli bir role sahiptir. Bu belirtiler artan baş ağrıları, kardiyovasküler hastalık riski, sindirim sistemi bozuklukları, kas ve iskelet sistemi ile ilgili ağrılar, bitkinlik, hipertansiyon gibi sağlık problemlerini içerir. Yüksek tansiyon, çarpıntı, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, hazımsızlık, cinsel iktidarsızlık, şeker hastalığı, egzema, sedef, saç dökülmesi, ishal, kabızlık, migren, baş dönmesi, yorgunluk, alerji, mide bulantısı, mide ve kasların gerginliği de stresin fizyolojik sonuçları arasında sayılabilir (Cox, 1993; Soysal, 2009; Erdoğan ve Ark., 2009; Donaldson-Feilderet al., 2011).

Psikolojik Sonuçlar

Psikolojik gerginliğin hayatımızda yer alması kaçınılmazdır. Örgütlerde stresten kaynaklanan çeşitli psikolojik belirtilere rastlanmaktadır. Bu belirtileri gerginlik, geçimsizlik, endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş ve hayal kırıklığı olarak ifade etmek mümkündür. Uzun süre strese maruz kalan çalışan psikolojik sorunlar nedeni ile işinden uzaklaşmak zorunda kalabilir ve hastalıklar yaşayabilir (Erdoğan ve ark., 2009).

Fazla enerji tüketmeye neden olan stres sonucunda birey kendisini zayıf, güçsüz, yoğun endişeli, uykusuz, sinirli, çabuk heyecanlanan bir kişi durumunda hissedebilir. Tüm bu nedenlerle birey dikkatini toplamakta güçlük çekebilir, hafıza sorunları yaşayabilir, öğrendiği konuları unuttuğu endişesi yaşayabilir (Aytaç, 2009, s.:16). Özellikle stres sonucu ortaya çıkan uyku problemleri bireyin performansında düşü-

neden olur ve bu durum bireylerde daha fazla stres yaratabilir (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Strese maruz kalan bireylerde anksiyete, depresyon, tükenme belirtisi, huzursuzluk, korku ve karamsarlık da görülmektedir. Ayrıca dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki stresin sonuçlarından bazılarıdır. Bireyler kişisel özelliklerine göre stres karşısında psikolojik tepki olarak kabullenme, geri çekilme, karşı koyma veya korku, endişe, depresyon gibi duygusal problemler yaşayabilir. (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Davranışsal Sonuçlar

Stresin bireyin davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri bulunmaktadır. Stresten kaçınmak isteyen bireyler sıklıkla sigara içme, alkol ve uyuşturucu madde kullanma ve aşırı yemek yeme gibi davranışlara yönelebilir. Stresin bir diğer davranışsal etkisi de bireylerde dikkat bozukluğu yaratmasıdır. Dikkat bozukluğu yaşayan birey kazalara neden olur ve gerginlik duygusu yaşar (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Erdoğan ve ark., 2009; Donaldson-Feilder et al, 2011). Stresin davranışsal sonuçları içe kapanma, uykusuzluk veya çok uyuma isteği, iştahsızlık veya yemede artış, konuşma güçlükleri, bir maddeye aşırı düşkünlük, sakarlık, gevşemede güçlükler olarak sıralanabilir (Abdullah, 2009).

Stresin davranışsal sonuçları hem birey için hem de örgüt için ağır sonuçlar doğurabilir. Davranışsal sonuçlar arasında kişiler arası çatışma, işe devamsızlık, işten ayrılma, işe bağlılık ve doyumun azalması, azalan performans, saldırganlık ve sabotaj da sayılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Stresin davranışsal sonuçlarından olan saldırganlık stresten kaçma yerine strese karşı mücadele verici bir davranıştır. Bu davranış sonucunda çalışanlar sözlü tartışmaya girebilir ya da saldırganlık daha ciddi boyutlarda şiddete kadar gidebilir. Bir diğer davranışsal sonuç bezginliktir. Bezginlik bireyde meydana gelen tükenmişlik duygusudur. Birey aynı anda çok fazla

baskı yaşarsa ve bunun üstesinden gelemese tükenmişlik yaşar. Bezginlik duygusu yaşayan çalışanlar kendilerine ve örgütlerine karşı düşmanca tavır sergilerler. Yetersizlik duygusu, can sıkıntısı, kötümserlik bu tip insanların sergilediği davranışlar arasında yer almaktadır (Şimşek ve ark. 2003)

1.2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

Stresin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlarının yanı sıra örgütsel sonuçları da vardır. Stresin örgütsel sonuçları önemli derecede zararlı olabilir. Stresin örgütsel sonuçları performans düşüklüğü, iş gören devir hızının yükselmesi, iş kazalarının artması, işe devamsızlık ve işe yabancılaşma olarak sıralanabilir (Tutar, 2000).

Performans Düşüklüğü

Normal düzeyde stres çalışanın başarısını arttırmasına rağmen yüksek stres bireyde verimliliği düşürmektedir. Yüksek stres düzeyi önemli sonuçlar doğurabilir. Örneğin yüksek stres performansı önemli derecede düşürebilir hatta tamamen ortadan kaldırabilir. Çalışanlar stresle baş edebilme yeteneğini tamamen kaybedip, karar verememe durumuna gelir, kararsız davranışlar gösterebilir hatta çalışamayacak kadar hastalanabilir. Tüm bunların sonucunda işe gelmekten vazgeçebilir (Örnek ve Aydın, 2006).

Kar etmek örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir. Yoğun rekabet ortamında varlığını sürdürmek isteyen örgütler mümkün olabilen en az maliyetle, en yüksek mal ve hizmet üretimini yapmak, performanslarını mümkün olan en yüksek seviyeye ulaştırmak isterler (Yılmaz ve Ekici, 2003). Stres azaldıkça performansın arttığı, stres arttıkça performansın azaldığı bilinmektedir. Aşırı stres bireyin veriminin düşmesine ve örgüt içerisinde uyumsuzluk göstermesine sebep olmaktadır. İş stresi sonucunda performansın düşmesi, maliyetin artmasına, hizmet ve mal üretiminin azalmasına yani örgüt performansının düşmesine sebep olacaktır. Daha az çalışanla

yapılabilecek iş miktarı düşen performans nedeni ile daha çok çalışan tarafından veya daha fazla sürede yapılacaktır (Aydın, 2008 s.:93-99).

İş Gören Devir Hızı

İş gören devri bir işletmede çalışanların herhangi bir nedenle işten ayrılmaları veya uzaklaştırılmalarıdır. Stres altında çalışanlar iş tatminsizliği yaşamakta ve bunun sonucunda yeni bir iş arayışı içine girmektedir. Bu durum o işletmedeki iş gören devir hızını yükseltmektedir (Eren, 2006). İş gören devir hızının yüksek olmasının nedeni işe alımlarda seçme, değerlendirme ve yerleştirme sisteminin iyi olmaması, ücretlendirmenin yeterli olmaması, terfi olanağının olmaması veya bu konularda haksızlıklar yapılması, kötü çalışma şartları ve yöneticilerin davranışlarında kötü tutum sergilemesi olabilir. Bu nedenler bireyin örgüte olan bağlılığını azaltabilir ve strese neden olabilir. İş görenin yeteneklerini kullanmasına ve kariyerini geliştirmesine imkan sağlamayan örgütlerde stres yaratıcı faktörler çok olduğundan devir hızının yüksek olması kaçınılmazdır (Sökmen, 2005).

İş gören devir hızının yüksek olması maliyetlerin artmasına, iş veriminin düşmesine ve bu durum sonucunda stresin tüm örgüte yayılmasına neden olabilir. Ayrıca iş gören devir hızının yüksekliği doğrudan iş stresi ile bağlantılı da olmayabilir. Çünkü birey daha iyi şartlarda iş bulursa çalıştığı örgütten ayrılabilir (Yılmaz, 2009).

İşe Devamsızlık

Çalışanın iş yerini tamamen bırakmadan, haklı ya da haksız nedenlerle belirli aralıklarla işine gitmemesi işe devamsızlık olarak tanımlanır. Stresin etkisiyle motivasyonu düşen ve çalışma isteği azalan bireyler bazen bahaneler üreterek işlerine gitmeyebilirler. Evde kalmak için hafif baş ağrılarını, baş dönmelerini yeterli bir neden olarak kabul edebilirler. İşe devamsızlık diğer olumsuz çalışma koşullarının yanı sıra, iş ortamındaki stresten de kaynaklanabilir (Aydın, 2008 s.:95)

Sürekli stresli bir ortamda çalışma, çalışanın örgüte bağlılığını ve iş tatminini azaltmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar çalışma ortamlarından ve bağlı oldukları örgütlerden uzaklaşma isteği duyabilmektedirler. İşe devamsızlıklar başlamaktadır. Bu nedenle işe devamsızlık, örgütsel stresten kaçınmak amacıyla yapılan davranışların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Soysal, 2009). İş doyumsuzluğu ve fiziksel rahatsızlıklar (soğuk algınlığı, sakatlık vb.) işe devamsızlığa neden olarak gösterilebilir (Sökmen, 2005).

Kişisel özellikler işe devamsızlıkta önemlidir. Genç çalışanlar yaşlılara göre, erkekler kadınlara göre işlerine daha fazla bağlıdır. Bekar olan çalışanlar evlilere göre, öğrenim derecesi yüksek olanlar düşük olanlara göre daha az devamsızlık yapmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005).

İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma bireylerin çalıştıkları örgütün amaçlarına, ilke ve kurallarına, iş arkadaşlarına, kendilerine, çeşitli örgütsel ve çevresel sorunlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları şeklinde tanımlanmaktadır. İşe yabancılaşma günümüzde çok fazla görülmektedir. Örgüt ve çalışanlar arasındaki yabancılaşma gelişen teknolojik imkanlar, kültürel farklılıklar, sanayileşme, değer ve tutumlardaki değişimler vb. etkenlerle devam etmektedir. Çalışanlardaki yalnızlık, işine karşı soğuma, harcadığı emeğin üretimdeki karşılığını görememe, işin artık çalışanı tatmin etmediği, iş tatminsizliğinin bulunduğu durumlar, yabancılaşmanın kendini gösterdiği durumlardır (Büyükyılmaz, 2007; Özbek, 2011).

Örgüt olumsuz çalışma koşullarından oluşuyorsa çalışanlar iş yerlerine yabancılaşmakta ve yalnızca maddi kazanç elde etmek amacı ile çalışan bireylere dönüşmektedir. Bu durum sonucunda gizli tatminsizlik yaşamaktadırlar ve örgütsel hedeflere ulaşmada gerekli çaba ve isteği göstermemektedirler. Çalışanlar örgüt içi huzurun bulunmadığı, örgütsel iklimin kötü olduğu çalışma alanlarına sadece bulunmak amaçlı gelmektedir. Sadece bir şeyler üretmek için örgütte bulunan birey,

iş arkadaşlarıyla ve amirleriyle kötü ilişkiler sürdürüp, işine yabancılaşır, stres altına girer ve saldırgan veya içine kapanık hale gelir (Eroğlu, 2000; Özbek, 2011).

İş Kazaları

İş kazalarının önlenmesinde, bireysel ve örgütsel önlemler alınması gerekmektedir. İş kazaları maliyeti yüksek sonuçlara neden olduğu için son yıllarda üzerine eğilim artmıştır. Örgütlerde, örgütsel stres iş kazalarıyla ilişkili tek faktör değildir fakat aralarında güçlü bir ilişki vardır (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Stres çalışanın motivasyonunu bozarak iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. Stres sonucu oluşan dalgınlık, kaygı, korku, endişe, heyecan, panik ve depresyon vb. psikolojik faktörler iş kazalarını arttıran faktörlerdendir. İş kazalarının meydana gelmesinde doğrudan etkili olan, uygun olmayan fiziksel iş koşullarının (gürültü, sıcaklık, titreşim, nem, yetersiz aydınlatma vs.) yanı sıra dolaylı olarak etkili olan çalışanın psikolojik durumu da önemlidir (Camkurt, 2007).

1.2.6. Stresle Baş Etme Yöntemleri

Stres yaşamımız da olağan hale gelmiş, yaşamımızın kaçınılmaz bir parçası olmuştur. Günlük yaşamdan veya iş yaşamından stresi tamamıyla yok etme düşüncesi gerçekçi bir düşünce olmamasına karşın stresin kurbanı olma zorunluluğu da yoktur. Stresli durumlarda nasıl düşünmek, hissetmek ve davranmak gerektiğine karar verilebilir. Stresin zarar verici durumlarının farkında olmak ve stresle başa çıkma yollarını öğrenmek mümkündür. Stres tarafından kontrol edilmek yerine onu kontrol altına almak gerekir (Braaten, 2000).

Stresle başa çıkmak için veya yaşam kalitesini arttırmak için mevcut olan durumu değiştirmeye veya duruma verilen tepkileri değiştirmeye stresle baş etme denir. Örgütte yaşanan stres yönetilmediği zaman hem birey için hem de örgüt için çeşitli problemlere neden olacaktır. Stresle başa çıkma, duygusal gerilimi azaltmak, yok

etmek veya bu duruma uyum sağlamak amacı ile gösterilen davranış ve duyguları güçlendirmek amacıyla yapılır (Pehlivan, 2000). Stres düzeyini çalışana zarar verecek düzeyde değil, çalışan açısından yararlı olacak düzeyde tutmak gerekir.

Stresle baş etmede bireysel baş etme ve örgütsel baş etme yöntemleri rol oynamaktadır.

1.2.6.1. Stresle Bireysel Baş Etme Yöntemleri

Stresle bireysel baş etmede kullanılan bir çok yöntem bulunmaktadır (Braaten, 2000; Öztop, 2000; Baltaş, 2008, Pehlivan, 2000; s.:25-175; Aydın, 2008, s.:144). Bu yöntemlerden en sık kullanılanların bazıları aşağıda kısaca ele alınmıştır.

Kişilik Özelliklerinin Değiştirilmesi

Bireyin kendini tanıması var olan stresi belirlemek ve başa çıkmak için gereklidir. Kişilik özelliklerinden kaynaklanan davranışlar bireyin stres düzeyini doğrudan etkiler. Birey kişilik özelliklerini tanımlarsa bu özellikleri değiştirmek için harekete geçebilir. Böylelikle birey, stresli olan bir durum karşısında farklı düşünebilir. Olumsuz düşünceleri bırakıp olumlu düşünmek geçmişte yaşanan olumsuzlukları düşünüp o anı tekrar yaşamamanın önüne geçer. Stresin avantajları kullanılmalıdır. Baş edilemeyecek durumlarla yaşamayı öğrenmek, olumlu düşünmek gerekmektedir (Aydın, 2008).

Sağlıklı Beslenme

Stresin varlığını etkileyen en önemli faktörlerden biri de beslenme durumudur. Bazı yiyecekler stres tepkisini başlatabilir veya bireyleri strese karşı duyarlı hale getirebilir. Yetersiz mineral ve vitamin eksikliği olan bir birey stresle ilgili hastalıklara daha kolay yakalanabilirken kafein stres tepkisine yol açabilir. İyi

beslenme alışkanlıkları hastalıklara karşı korur ve stresi azaltır. Stresle baş etmede beslenme alışkanlıkları gözden geçirilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Aydın, 2008, s.:150-152).

Meditasyon ve Dua

Meditasyonun derin düşünme ve derin gevşemeye sebep olan çeşitli teknikleri vardır. Meditasyonla birey istenmeyen duygu ve düşüncelerini uzaklaştırır. Beden fiziksel ve duygusal olarak dinlenir. Stresli durumlarından uzaklaşılır ve stresin sonuçları azaltılır. Dua da meditasyon gibi yüzyıllardır bireyleri stresten uzaklaştırmış ve stres belirtilerini azaltmıştır. Dua gerilimi azaltmaktadır. Dua ederken bireyler meditasyonda olduğu gibi odaklanma yaşar ve gevşerler. Bu durumun sonucunda da umut ve iyimserlik artar (Aydın, 2008; s.:146).

Solunum Egzersizi

Gevşeme egzersizlerinde ilk adım solunum kontrolüdür. Doğru nefes alıp vermeyi öğrenmek doğru gevşemeyi öğrenmek için önemlidir. Nefes almanın kendisi bir gevşeme yoludur ve bütün egzersizlerde, egzersizlerin bir parçası olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemle bedenin tüm noktalarına kan gider. Stresli bir durumda dikkati solunum üzerinde yoğunlaştırıp derin soluk almak gevşemeyi sağlayacaktır. Kontrollü bir solunum sakinleşmenin en kolay yollarından biridir (Baltaş, 2008, s.:23-200; Aydın, 2008, s.:145).

Fiziksel Egzersiz

Stresi azaltmada en etkili stratejilerden biri egzersizdir. Egzersiz, kilo kontrolü sağlar, kalp ve damar sağlığını korur ve gevşemeye neden olur. Birey stres yaşadığında kasları gerilmektedir. Boyun, omuz ve sırt kaslarında oluşan gerginlik baş ağrılarına da neden olmaktadır. Kasılan kasların yarattığı fiziksel rahatsızlık

sonucu bireyin stres düzeyi daha da artmaktadır. Stresin etkilerinden fiziksel hareketlerle kurtulmak stresle baş etme yöntemlerinden biridir. Egzersiz kasların kullanılması ve derin soluk alıp vermeyi sağlaması açısından tüm vücudun canlanmasına neden olur. Zihinsel ve bedensen olarak fiziksel bir aktiviteyle uğraşmak endişe, dert etme, sinirlilik duygularını dağıtır. Ayrıca egzersiz gerilimi, saldırganlığı, hayal kırıklığını, zihinsel ve bedensel stresi gidermek için önemli bir çözüm yoludur. Bazı işletmelerde stresle baş etmek için spor salonları mevcuttur (Baltaş, 2008, s.25-175; Öztop, 2000; Aydın, 2008, s.:144).

Masaj

Kasların gevşemesinde önemli bir yere sahip olan masaj stresin önlenmesinde yararlıdır. Masaj ile kaygı azalır, vücutta rahatlama yaşanır. Bilinçli yapılan masaj bireyi stresten uzaklaştırır, dinlenme imkanı sağlar (Aydın, 2008, s.:154).

Sosyal ve Kültürel Faaliyetlere Katılma

Çalışanlar gerektiğinde kendini dinlendirecek faaliyetlerde bulunmalıdır. Stresi arttırmayan ve zevk veren hobilerle uğraşmalı, bireysel stres ile başa çıkmak için sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmalıdır. Örneğin sinemaya, tiyatroya, konsere gitmeli; balık tutma, bahçe işleri gibi hobilere sahip olmalıdır. Bu aktiviteler kişilerin rahatlmasına, stres düzeylerinin azalmasına katkı sağlayacaktır (Aydın, 2008, s.:153).

Zaman Yönetimi

İnsanlar zaman kontrolünü yitirdikleri zaman, kendilerini stres altında hissederler. Etkili zaman yönetimi ile çok başarılı olunabilir. Örgüt zaman yönetimini etkili yapabilmek için yazılı planlar yapmalı, bireylere en uygun olan çalışma şartlarını

planlamalı, görevler programlı yapılmalı ve zaman cetveli kullanılmalıdır. Ayrıca işler önem sırasına koyularak yapılmalıdır. Öncelikli işlere odaklanmak duyulan stres düzeyini azaltacaktır. Zaman baskısının neden olduğu stresle baş etmenin en önemli yolu zamanı iyi yönetmektir (Aydın, 2008, s.:155).

1.2.6.2. Stresle Örgütsel Baş Etme Yöntemleri

Örgüt yönetimi, stres kaynaklarını iyi tanımalı ve stresin olumsuz sonuçlarını azaltmaya yönelik girişimde bulunmalıdır. Her örgütün farklı yapısı olduğu için stres kaynakları da farklılık gösterir. Örgütsel stresin azaltılması amacıyla kullanılan yöntemler aşağıda özetlenmiştir (Aytaç, 2009).

Katılımlı Yönetim

Katılımlı yönetim, çalışanların alınan kararlarda doğrudan veya temsilciler aracılığı ile söz veya oy hakkına sahip olmasıdır. Katılımlı yönetim ile çalışanlara söz hakkı verilir ve onların fikirlerinin de örgüt için önemli olduğu hissettirilir. Kararlara katılımın sağlandığı ve daha az merkeziyetçi olan örgütlerde stresle başa çıkma daha kolay olabilir (Aydın, 2008, s.:158; Bulut, 2011).

İş Zenginleştirilmesi

İş zenginleştirme ile sorumluluk, farklı beceriler, fırsatlar, görevlerin anlamlılığı ve özerklik gibi etkenlerin zenginleştirilmesi sağlanır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). İş zenginleştirilmesi, iş ile ilgili faktörlerin veya işin nitelik olarak iyileştirilmesi, çalışanları motive eder. İşin zenginleştirilmesi çalışana daha fazla sorumluluk vermek, çalışanın önüne başarı fırsatları çıkarmak ve yükselmesine olanak sağlamaktadır. Bu durum çalışanın yeteneklerinde çeşitlilik yaratmasına, anlamlı işler yapmasına ve yapılan işlerin önem derecesinin belirlenmesine neden olmaktadır (Aydın, 2008 s.:158).

Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Rol çatışması ve rol belirsizliği stres yaratan faktörlerdendir. Yöneticiler örgütsel rollerin belirsizliğini ortadan kaldırarak çalışanlar üzerindeki stresi azaltabilir. Rollerin belirlenmesi için örgütte iş hakkında bilgi ve eğitim verilmeli, çalışanları yönlendirecek görev tarifleri yapılmalıdır (Aydın, 2008, s.:159).

Kariyer Planlanması ve Yönetimi

İş görenlerin kariyerindeki değişiklikler kendi kararı olmadan geleneksel yöntemlerle yöneticiler tarafından yapılabilir. Çalışanların ilerde hangi pozisyonlarda olacağını bilmemesi büyük stres nedenidir. Bireyler kendi kararlarına bakılmadan yapılan değişiklikler ile bir sonraki pozisyonunu bilmezler ve bilinmeyene olan merak çalışan için büyük stres kaynağıdır (Pehlivan, 1995).

Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi

İş yeri ortamının olumsuz koşulları ile çalışanın moral ve motivasyon durumunun etkilenmesi kaçınılmazdır. Çalışma ortamının iyileştirilmesi çalışanların moral ve motivasyonunu olumlu yönde etkiler, iş kazalarının meydana gelme ihtimalini ve sıklığını azaltır (Camkurt, 2007).

Çalışma ortamının temiz olması, aydınlatmanın iyi olması, iş yerine uygun renk seçiminin yapılması, gürültü düzeyinin azaltılması, yeterli nem oranının olması, çevre sıcaklığının ayarlanması gibi ergonomik çalışma ortamının yaratılması; iş verimliliğini artırmakta, iş kazalarını önlemekte ve stres düzeyini düşürmektedir (Aytaç, 2009, s.:19).

Stres Yönetimi Eğitimi

Çalışanlara stresle başa çıkma yollarını öğretmek amacıyla stres yönetimi eğitimi verilir. Öncelikli olarak çalışanlara stresin sonuç ve nedenleri hakkında bilgi verilir. Stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları öğretilir. Stres yönetimi eğitimi ve çalışanlara verilen rehberlik hizmetleri örgütsel stresi azaltmada önemli bir yere sahiptir. Bu eğitimler çalışanların örgütsel stresten daha az etkilenmelerine ve stresle daha kolay başa çıkmalarına yardım eder. Birçok şirkette stresle mücadelede danışmanlık programları geliştirilmektedir (Aydın, 2008 s.:103-118).

Sosyal Destek

Kişinin sevgi, ait olma duygusu, kendine güven gibi duygularının başka bireylerle etkileşimi sonucunda tatmin edilmesine sosyal destek adı verilir. Çalışanlar ulaşabileceği, bağlı olacağı ve güvенеbileceği insanlara ihtiyaç duyarlar. Arkadaşlarla olan iyi ilişkileri, aile toplantıları, kulüp üyelikleri, komşuluk ilişkileri, amirlerle olan olumlu ilişkiler çalışan için sosyal destek sağlamaktadır. Sosyal desteğin sağlanması çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu ölçüde etkileyen bir faktördür. Sosyal destek örgütsel stresi azaltmada etkin rol oynar (Aytaç, 2009, s.:23).

İş Rotasyonu

İş rotasyonu işi tek düzelikten kurtarır. Çalışan birey için yaptığı iş artık bir anlam taşımıyorsa, bireyin becerilerine göre aynı düzeydeki bir işle rotasyon yaptırılabilir. Rotasyon yapılan birey çalıştığı iş yerinde daha çok bilgiye sahip olur ve işin inceliklerini öğrenme fırsatı yakalar. Ayrıca iş rotasyonu bireyler arasındaki ilişkileri geliştirir ve bireyler arasındaki iletişimi kolaylaştırır. İş rotasyonu ile çalışanların işte eskidiğini düşünmesi, az ya da fazla iş yapma kaygısı, yetersiz terfi imkânları, rutin işlerden sıkılma gibi işte görülen stres belirtileri, bireyin yeni bir işte yeni görevler

üstlenmesi ile azaltılarak stresle karşılaşma olasılığını düşürür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

1.2.7. İş Yeri Hemşiresinin İş Stresini Yönetmedeki Rolü

İş yeri hemşiresinin amacı çalışan sağlığını bütüncül olarak ele alarak, çalışanın sağlığını geliştirmek ve devam ettirmektir. Bu nedenle iş yeri hemşiresi, hemşirelik girişimlerini uygularken çalışılan çevreye ve çalışanlara odaklanır (Naumanen-Tuomela, 2001). Çağdaş iş yeri hemşiresi, yaşam kalitesini ve çalışan sağlığını geliştirici kanıta dayalı uygulamalar yapmanın yanı sıra disiplinler arası iş birliği ile program ve politika geliştirici uygulamalar da yapar (Rogers, 2012). Son yıllarda çalışanlarda stres şikayetlerinin artması ile stres yönetimi ve iş stresi ile başa çıkma iş sağlığının önemli konuları olmuştur. Stresi kontrol altına almaya yönelik girişimler de bulunmak iş yeri hemşiresinin önemli bir görevidir. Stres yönetimi; stresi, strese neden olan durumu, stresin fizyolojik yanıtlarını azaltmayı ve stresin davranışsal ve örgütsel sonuçlarını düzeltmeyi hedefler.

İş yeri hemşireleri hizmetlerini sunarken yoğun strese maruz kalmış çalışanlarla karşı karşıya gelmektedir. Stres hastalıklara yatkınlıkta önemli role sahiptir. Bireyde görülen stres belirtileri ile mücadele etmek için hemşirelik girişimleri uygulamak gerekir. Bu nedenle iş yeri hemşiresinin stresin oluşum mekanizmasını, stres kaynaklarını, stres sonucu meydana gelen değişiklikleri, iş stresini ve iş stresine yol açan faktörleri ve stresle baş etme yöntemlerini iyi bilmesi gerekir. Ayrıca iş yeri hemşiresi iş yerindeki stres kaynaklarını tanımlayabilmeli, mevcut stres kaynaklarını azaltmaya yönelik girişimlerde bulunabilmeli ve stresin olumsuz etkilerine karşı çalışan sağlığını koruyucu önlemler alabilmelidir. İş yeri hemşiresi çalışanın yaşını, cinsiyetini, eğitim durumunu, inançlarını, emosyonel durumunu, çevresini, stres kaynaklarını algılamasını ve verdiği yanıtı, deneyimlerini, kişiliğini, ailesini, destek sistemlerini ve stresle başa çıkma yöntemlerini değerlendirmelidir. Çalışanla güvenli bir ilişki kurarak bireyin stres düzeyini ve başa çıkma kaynaklarını ele almalıdır (Biro, 2002; Usca, 2013). İş yeri hemşiresi stres riski taşıyan çalışanları belirlemeli

ve uygun girişimlerde bulunmalıdır. Stres yaşayan bireylerde stresin zararlı sonuçlarından korunmaya yardım etmeli, strese uyum sağlama ve stresi azaltmaya yönelik müdahalede bulunmalıdır. Örneğin çalışanın zaman yönetimi yapmasına veya sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmasına öncülük etmelidir.

İş yeri hemşiresi girişimlerini uygularken aşağıdaki rollerini kullanmaktadır (Clemen-Stone et al., 2002; Nies, McEwen, 2007; Saucier –Lundy ve Janes, 2009).

Klinisyen Rolü: Bu rol, iş yeri değerlendirmesini ve izlemine yapmayı içerir. İş yeri hemşiresi mesleki ve mesleki olmayan hastalıklarda, yaralanmalarda bakım verir, sağlığı değerlendirir, gözlem ve danışmanlık yapar.

Vaka Yönetici Rolü: Hastalık, yaralanma ya da herhangi bir iş kazası sonucu işçinin vücudunda gelişen herhangi bir olumsuz durumda, mevcut kaynakları en etkin şekilde kullanarak çalışanın rehabilitasyonunu sağlamaktır. İş yeri hemşiresi çalışanın tekrar iş yaşamına dönmesini sağlayacak şekilde sağlık hizmetlerini koordine eder.

Koordine Edici Rolü: İş yeri hemşiresi iş sağlığından, çevre sağlığından ve güvenli hizmet sunumundan sorumludur. İş yeri hemşiresi çalışanların ihtiyaçlarını belirler, değerlendirme ve izlem sürecini takip eder. Topladığı ve gözlemlendiği veriler doğrultusunda girişime yönelik program düzenler.

Sağlığı Geliştirici Rolü: İş yeri hemşiresi iş yerini bir bütün olarak değerlendirir. Kötü koşulları ortadan kaldırmak/etkisini azaltmak, sağlığı geliştirmek ve iş yerinin kaynaklarını en iyi şekilde kullanmak için düzenlemeler yapar.

Uygulayıcı Rolü: Bu rol sağlığı geliştirici rol ile iç içedir. İş yeri hemşiresi iş yerinin kötü koşullarını ortadan kaldırarak/etkisini azaltarak ve hastalık durumunda gerekli düzenlemeleri yaparak optimal sağlığa ulaşmayı sağlar. Sorunları temelde halletmek için hemşirelik bakım planı adımlarını izler.

Konsültasyon Edici, Eğitici ve Araştırıcı Rolü: İş yeri hemşiresi çalışanların sağlık bakım ihtiyaçlarını değerlendirir ve gerekli durumlarda ilgili birimlere yönlendirir. Sağlık bakım ihtiyaçları için öncelik ve acil olma durumuna göre sistematik eğitim planları yapar. İş yeri hemşiresi kanıt temelli araştırmalar yapar, var olan araştırma sonuçlarından uygun olanları iş yeri hemşireliği uygulamalarında kullanır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Şekli

Araştırma, bir kamu kurumunda çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih

Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD) İşletmesi II. Bölge yerleşim alanında yer alan Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü, Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü, Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü, Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü ve TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü olmak üzere beş farklı fabrika ve atölyede yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı TCDD II. Bölge yerleşim alanında bulunan fabrika ve atölyelerde mevsimlik/geçici ve sözleşmeli işçi sayısı sürekli değişmektedir. Araştırma verilerinin toplandığı Şubat-Nisan 2015 tarihlerinde fabrika ve atölyelerde toplam 560 işçinin çalıştığı bilgisine ulaşılmıştır. Çalışanlardan 70'i Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü'nde, 100'ü Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü'nde, 175'i Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü'nde 90'ı Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü'nde ve 130'u da TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır.

Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü'nde imalathane, motorhane, elektrik işleri, kaynakhane, araç onarım, kalite kontrol, teknik ressam, boyahane gibi birim ve işlerde çalışan işçiler yer almaktadır. Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü'nde makinist, döşeme postası, cam postası, elektrik atölyesi, metal kaynak gibi birim ve işlerde ve Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü'nde motor tamiri, hidrolik postası, operatör, şoför, kaynak, demirhane, motorhane, sanatkar işçi, elektrik, operatör gibi birim ve işlerde çalışan işçiler bulunmaktadır. Loko Bakım

Atölyesi Müdürlüğü'nde lokomotif bakım ve tamiri, mekanik alt bakım, elektrik depo, torna atölyesi, hava-fren postası, tamirat, ısı merkezi, makinist, operatör gibi birim ve işlerde çalışan işçiler bulunmaktadır. Elektrik, kalite kontrol, motor grup, kompresör, kaporta, hava fren, loko mekanik, hidrostatik, bobinaj gibi birim ve işlerde çalışan işçiler TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nde yer almaktadır.

Araştırmanın yürütüldüğü II. Bölge yerleşim alanında bulunan Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü'nde ve Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü'nde vardiyalı çalışma düzeni bulunmaktadır. İşçiler günlük üç farklı vardiya saatlerinde çalışmaktadır.

Mevsimlik, geçici ve görevlendirme ile çalışan işçilerin bulunduğu fabrika ve atölyeler bulunmaktadır. Uzun yol işçileri aylık, üç aylık ve altı aylık sürelerde il dışı görevlere gidebilmektedir.

Araştırmanın yürütüldüğü II. Bölge yerleşim alanında bir sağlık birimi bulunmaktadır. Sağlık biriminde haftada iki gün bir doktor ve bir hemşire görev yapmakta ve ihtiyacı olan çalışanlara revir hizmeti verilmektedir.

Araştırma planlama aşaması (tez konusu belirleme ve literatür tarama, Etik Kurul ve kurum izinlerinin alınması) 01 Eylül 2014 - 30 Ocak 2015, veri toplama aşaması 15 Şubat- 30 Nisan 2015, değerlendirme aşaması (verilerin giriş ve değerlendirmesi) 1-10 Mayıs 2015, rapor yazımı ve sunumu 10 Mayıs 2015 -24 Temmuz 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir (Şekil 2.2.).

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, TCDD İşletmesi II. Bölge yerleşim alanında yer alan Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü, Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü, Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü, Vagon Bakım Onarım Atölye

Müdürlüğü ve TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü olmak üzere beş farklı fabrika ve atölyede çalışan işçilerden oluşmaktadır.

Çalışmaya başlamadan önce çalışmada yer alacak birey sayısını belirlemek amacıyla PASS 2008 yazılımı ile güç analizi yapılmıştır. Bu amaçla daha önce yapılmış olan benzer çalışmadan (Çınar, 2010) elde edilen ölçek ortalamaları kullanılmıştır. Alfa (α)=0.05, güç ($1-\beta$)=0.90 ve sapma 0.05 alınarak yapılan analiz sonucunda çalışmaya en az 300 bireyin alınmasının gerektiği hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamına araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden, işbirlikçi ve iletişime açık olan 322 işçi dahil edilmiştir.

2.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişken

Bağımsız Değişkenler: İşçilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çalışılan birim, kadro durumu, çalışma süresi, çalışma saatleri, fiziksel çevre koşulları ve ergonomi algısı, iş arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkileri, şiddete maruz kalma durumu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, iş kazası geçirme durumu, çalışma şartları ile ilgili algı, iş stresi algılama durumu, işte memnuniyet durumu, iş değişikliği düşüncesi, sigara ve alkol kullanma alışkanlığı, var olan hastalık durumu ve ortalama gelir düzeyi.

Bağımlı Değişkenler: **Stresörler** (aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, iş yerinden ayrılamama, iş ile ilgili karar sürecine katılmama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği), **psikolojik gerginlikler** (iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar), **sağlık sorunları** (sağlık yakınmaları, ilaç kullanımı, hastalık devamsızlığı) ve **sosyal değişkenler** (şef destek eksikliği, iş arkadaşlarından destek eksikliği)'dir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri 23 soruluk Kişisel Bilgi Formu ve 81 soruluk Doetinchem Örgütsel Stres Anketi (Vragenlijst Organisatie Stress- Doetinchem: VOS-D) aracılığı ile toplanmıştır.

2.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu işçilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çalışılan birim, kadro durumu, çalışma süresi, çalışma saatleri, fiziksel çevre koşulları ve ergonomi algısı, iş arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkileri, şiddete maruz kalma durumu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, iş kazası geçirme durumu, çalışma şartları ile ilgili algı, iş stresi algılama durumu, işte memnuniyet durumu, iş değişikliği düşüncesi, sigara ve alkol kullanma alışkanlığı, var olan hastalık durumu ve ortalama gelir düzeyini içeren sorulardan oluşmuştur.

2.5.2. Doetinchem Örgütsel Stres Anketi (VOS-D)

VOS-D, Meral Türk tarafından 1997 yılında Türkçeye uyarlanmıştır (Türk, 1997). Türk, çalışmasında (1997) Michigan Üniversitesi İzlem Araştırma Merkezi'nde (1975) Caplan ve arkadaşları tarafından örgütsel stres ölçümüne yönelik bir soru listesi hazırlandığını, 1980 de iş stresine neden olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS= Vragenlijst Organisatiestress) şeklinde geliştirildiğini, Michigan Stres Modeli'nin değerlendirme araştırmasında ve daha birçok çalışmada kullanıldığını belirtmiştir (Aktaran Türk, 1997). 1986 yılında Doetinchem Örgütsel Stres Anketi adıyla son halini almıştır (Bergers ve ark., 1986).

VOS-D, stres faktörleri ve stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek stres tepkilerini ve değişkenlerini ölçmeyi amaçlayan likert tip bir ölçektir. VOS-D

stresörler, psikolojik gerginlikler, sağlık sorunları ve sosyal değişkenler gruplarından oluşmaktadır. Her bir grup alt ölçeklerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına göre bazı ölçekler çalışmaya dahil edilmeyebilir veya yeni ölçekler eklenebilir. Bu ölçeklerinden her biri bağımsız olarak değerlendirilebilir. Stresörler grubunda aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, iş yerinden ayrılamama, iş ile ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik ve gelecek belirsizliğine ilişkin ölçekler bulunmaktadır. Psikolojik gerginlikler grubu iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar alt ölçeklerini kapsamaktadır. Sağlık sorunları grubunda sağlık yakınmaları, ilaç kullanımı ve hastalık devamsızlığı alt ölçekleri yer almaktadır. Sosyal değişkenler grubunu ise şef destek eksikliği ve iş arkadaşları destek eksikliği alt ölçekleri oluşturmaktadır. VOS-D içinde bazı “bağılantısız” sorular da bulunmaktadır. Fazla mesai saati (9 ve 10. maddeler), işin düşünsel olarak eve taşınması (43, 44 ve 45. madde), ilaç kullanımı (64, 65 ve 66. maddeler) ve hastalık nedeniyle devamsızlığa ilişkin sorular (67, 68 ve 69. maddeler) ölçeklere dahil edilmeyen sorulardır (Türk, 1997).

Bu çalışmada VOS-D'nin tüm grupları ve her bir grubun alt ölçekleri veri toplama amacı ile kullanılmıştır. VOS-D'nin stresörler, psikolojik gerginlikler, sağlık sorunları ve sosyal değişkenler gruplarına ait alt ölçekler aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Türk, 1997). Türk, geçerlilik güvenilirlik çalışmasında VOS-D'nin toplam Cronbach Alpha (α) katsayısını 0.81 bulmuştur. Bu çalışmada VOS-D'nin toplam Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.87 bulunmuştur.

A. Stresörler (Stres Vericiler)

1. Aşırı İş Yükü: Fazla iş yükü, hızlı çalışma ortamı, dinlenme olanaklarının yeterli olmaması ve görevlerin zorluğu çalışanlar üzerinde aşırı yüklenmeye neden olmaktadır. Beşli likert tipte olan ölçekte aşırı iş yükü 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 11. maddeler olmak üzere dokuz madde ile değerlendirilmektedir. 9. ve 10. maddeler bağlantısız sorular grubunda olduğu için ölçek puanına dahil edilmemiştir. 1., 2., 3.,

4., 5., 7., 8., ve 11. sorular ters puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.80 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.75'tir.

2. Rol (Görev) Belirsizliği: İşin içeriği ve kişinin yapması gereken görevin belirsizliği işte güvensizliğe neden olmaktadır. Beşli likert tipte olan ölçekte görev belirsizliği 12., 13., 14., 15. maddeler olmak üzere dört madde ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.71 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.62 bulunmuştur.

3. Sorumluluk: Başkalarının güvenliği ve geleceği konusunda sorumluluk sahibi olmaktan veya çalışanların ya da makinelerin çalışmasının sorumluluğunu almaktan kaynaklanan yoğunluktan doğan yükü değerlendirmektedir. Beşli likert tipte olan ölçekte sorumluluk 16., 17., 18., 19. maddeler olmak üzere dört madde ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.70 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.77 bulunmuştur.

4. Rol (Görev) Çatışması: Rol çatışması bireyin yaşadığı çelişkidir. Bireyin yapmamayı tercih ettiği görevleri yapma zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Beşli likert tipte olan ölçekte rol çatışması 20., 21., 22. maddeler ile değerlendirilmektedir ve bu maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach

Alpha (α) katsayısı 0.81 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.79 bulunmuştur.

5. İş yerinden Ayrılamama: İş yerinden ayrılamama durumu bireyde çalışma ortamından ayrılamamanın yarattığı, işini terk etme olasılığının olması veya olmamasına yöneliktir. Ölçekte iş yerinden ayrılamama 28., 29., 30. maddelerde değerlendirilmektedir. Madde 28 iki ile çarpılıp, her ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.45 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.50 bulunmuştur.

6. İş İle İlgili Karar Sürecine Katılamama: İşle ilgili süreçler ve işin yapılış şekli konusunda etkisiz olunmasına yöneliktir. Dörtlü likert tipte olan bu ölçek 31. ve 32. maddeler ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.43 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.66 bulunmuştur.

7. İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik: Çalışanın işin gerekliliğine, önemine ve anlamına olan negatif değerlendirmesini ortaya koyar. Dörtlü likert tipte olan ölçek 33., 34. ve 35. maddeler ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.76 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.83 bulunmuştur.

8. Gelecek Belirsizliği: Kariyer beklentilerinin olumlu sonuçlanıp sonuçlanmayacağı veya iş deneyiminin gelecek yıllarda geçerli olup olmayacağı konusundaki belirsizlik ile ilgilidir. Beşli likert tipte olan ölçek 36., 37., 38. ve 39. maddeler olmak üzere toplam dört madde tarafından değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara

verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.71 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.69 bulunmuştur.

B. Psikolojik Gerginlikler

1. İş Doyumunda Eksiklik: İş doyumunda eksiklik yapılan işin geneli hakkında genel bir değerlendirme yapmaktadır. Beşli likert tipte olan ölçek 40., 41. ve 42. maddeler ile değerlendirilmektedir. Sorulardan 40. ters puanlanmaktadır. Her ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.41 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.53 bulunmuştur.

2. İşin Düşünsel Olarak Eve Taşınması: İş ve işle ilgili olayların ev ortamına yansıtılmasıyla ilgili durumu değerlendirir. Ölçek 43., 44. ve 45. maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmıştır. VOS-D tanıtımındaki bağlantısız sorulardan oluştuğu için ölçek puanına dahil edilmemiştir.

3. İş Konusunda Kaygılanma: İş yerinin geleceği, ilişkiler, görevlerin karmaşıklığı ve iş güvencesi açısından işin sürdürülebilirliği hakkında endişeyi ortaya koyar. Dörtlü likert tipte olan bu ölçek 46., 47., 48. ve 49. maddeler olmak üzere toplam dört madde ile değerlendirilmektedir. Bu maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçek toplam puanları ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.70 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.54 bulunmuştur.

4. Psikolojik Yakınmalar: Endişe ve korku yaratan, olumsuz duygulara ve yalnızlığa sürükleyen yakınmalara yönelik maddeleri içerir. Dörtlü likert tipte olan bu ölçek 70., 71., 72., 73., 74., 75., 76., 77., 78., 79. ve 80. maddeler olmak üzere toplam on bir madde ile değerlendirilmektedir. 73. ve 79. sorular ters puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.73 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.78 bulunmuştur.

C. Sağlık Sorunları

1. Sağlık Yakınmaları: Kişilerin sağlık durumu hakkında bilgi veren maddeleri içerir. Dörtlü likert tipte olan bu ölçek 50., 51., 52., 53., 54., 55., 56., 57., 58., 59., 60., 61., 62. ve 63. maddeler olmak üzere toplam 14 madde ile değerlendirilmektedir. Sağlık yakınmaları ölçeğinin puanları bazen (2 puan alanlar) ve sürekli olan sağlık yakınmaları (2 puandan fazla alanlar) olarak ikiye ayrılmıştır. Bazen olan sağlık yakınmaları puanı 2 puan alan maddeler toplanarak, sürekli olan sağlık yakınmaları puanı 2 puandan fazla alan maddeler toplanarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.88 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.78 bulunmuştur.

2. İlaç Kullanımı: Çalışanların ilaç kullanım durumu hakkındaki bilgileri sorgulamaktadır. Bu ölçek 64., 65., 66. maddeler olmak üzere üç madde tarafından değerlendirilmektedir. VOS-D tanıtımındaki bağlantısız sorular içerisinde olduğu için ölçek puanına dahil edilmemiştir.

3. Hastalık Devamsızlığı: Hastalıktan dolayı devamsızlığa yönelik soruları kapsamaktadır. 67, 68, 69. maddeler tarafından değerlendirilmektedir. VOS-D tanıtımındaki bağlantısız sorulardan olduğu için ölçek puanına dahil edilmemiştir.

D. Sosyal Değişkenler

1. Şef Destek Eksikliği: Zorluklar karşısında amirlerin desteğini alma veya amirlerin sorunlarla ilgilenmesi konusunda eksikliği ortaya çıkaran sorulardır. Dörtlü likert tipte olan şef destek eksikliği ölçeği 23a, 24a, 25a, 26a ve 27a maddeleri ile değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.76 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.70 bulunmuştur.

2. İş Arkadaşlarından Destek Eksikliği: Çalışanın iş arkadaşlarından gördüğü desteği ölçmeye yöneliktir. Dörtlü likert tipte olan ölçek 23b, 24b, 25b, 26b ve 27b olmak üzere beş madde tarafından ölçülmektedir. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi ile ölçek toplam puanları hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.69 bulunmuştur (Türk, 1997). Bu çalışmada α katsayısı 0.69 bulunmuştur.

Puanların Yorumlanması

Elde edilen puanların yorumlanması için %5'lik, % 25'lik, % 75'lik ve % 95'lik persantil değerlerinden oluşan dönüşüm tablosu kullanılmıştır. Şekil 2.1. yardımı ile ölçeklerden alınan puan ortalarının hangi aralığa düştüğü bulunabilir. Norm tablolarında persantil değerlerinin yanı sıra ortalama, standart sapma değerleri de verilmiştir.

Çok Düşük Stres			puan	≤ 5 persantil
Düşük Stres	5 persantil	<	puan	≤ 25 persantil
Orta Stres	25 persantil	<	puan	< 75 persantil
Yüksek Stres	75 persantil	\leq	puan	< 95 persantil
	95 persantil	\leq	puan	

Şekil 2.1. Puan Ortalamalarının Persantil Değerlerine Dönüşümü

2.6. Araştırma ile İlgili İzinler ve Etik Onam

Araştırmanın yapılabilmesi için TCDD İşletmesi 2. Bölge yerleşim alanında yer alan Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü, Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü, Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü, Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü ve TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nden resmi izinler (Ek-5) alınmıştır. Araştırmanın etik açıdan uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Turgut Özal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 12.01.2015 tarihli onay alınmıştır (Ek-4). Araştırmaya katılmayı kabul eden işçilerden yazılı ve sözlü onam alınmıştır (Ek-1). VOS-D'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olan Meral Türk'ten ölçeğin bu çalışmada kullanılmasına dair izin alınmıştır (Ek-6).

2.7. Ön Uygulama

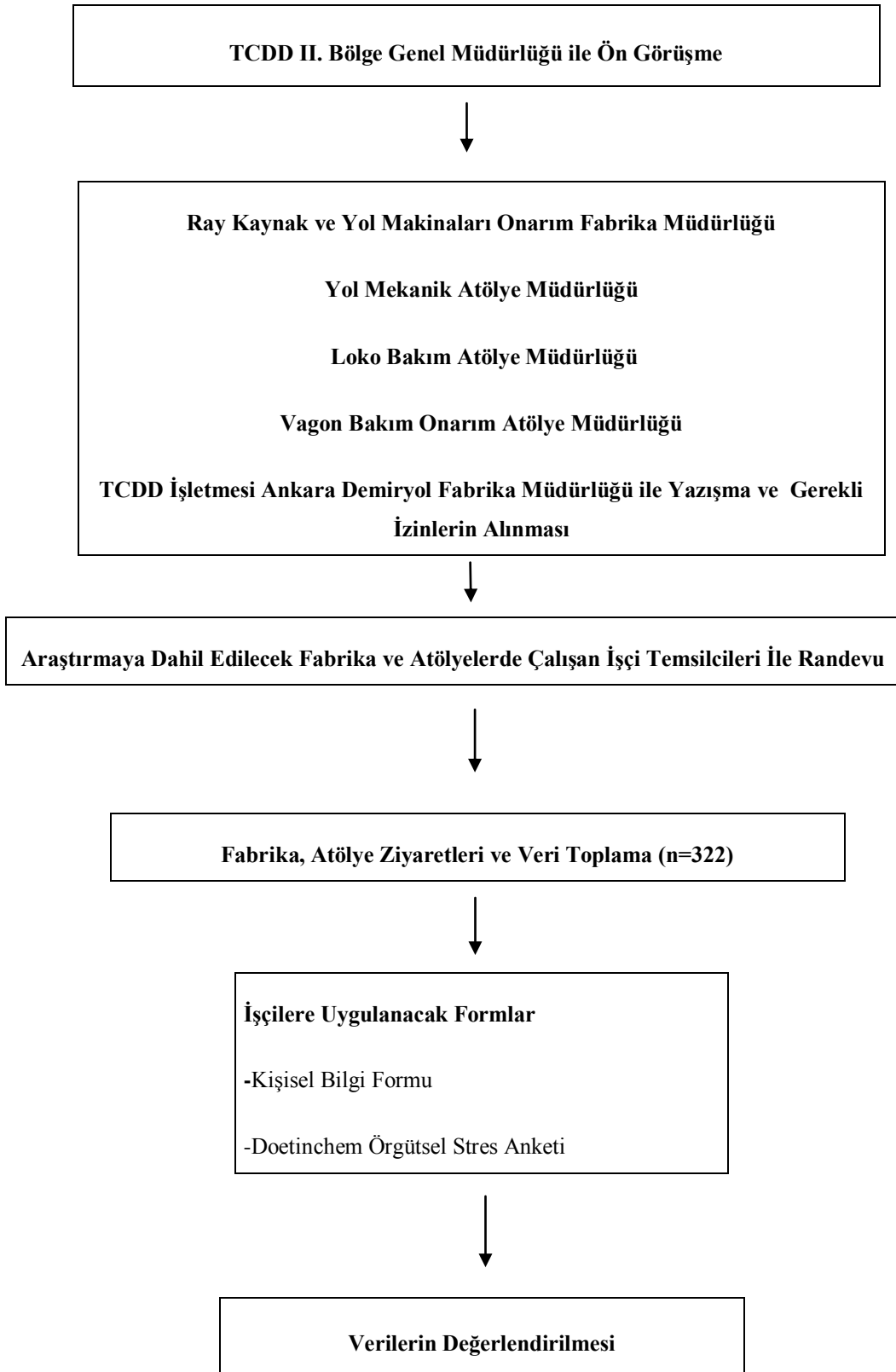
Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarının anlaşılabilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla TCDD İşletmesi 2. Bölge yerleşim alanında çalışan 10 işçiye ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama sonrasında veri toplama araçlarında gerekli değişiklikler yapılmış ve yeniden düzenlenmiştir. Ön uygulamada toplanan veriler değerlendirmeye alınmamıştır.

2.8. Uygulama

Araştırma takvimi Şekil 2.2.'de verilmiştir. Araştırma verileri 15.02.2015-30.04.2015 tarihleri arasında, mesai saatleri içinde işçilerin dinlenme saatlerinde toplanmıştır. Araştırmacı tarafından veri toplama araçları çay odası veya kantinde işçilere gruplar halinde dağıtılmış ve ilgi alanları işaretledikten/doldurduktan sonra geri toplanmıştır. Bir veri toplama aracını doldurmak yaklaşık olarak 20 dakika sürmüştür.

Konu Seçimi ve Literatür Tarama (01.09-01.11.2014)										
		Araştırma Önerisinin Hazırlanması (01.11-15.12.2014)								
				Gerekli İzinlerin Alınması (15.12.2014-10.02.2015)						
					Araştırma Önerisinin Sunumu (15.02.2015)					
					Verilerin Toplanması (15.02-30.04.2015)					
								Verilerin Giriş ve Değerlendirilmesi (01.05-10.05.2015)		
								Rapor Yazımı ve Sunumu (10.05-24.07.2015)		

Şekil 2.2. Araştırma Takvimi



Şekil 2.3. Araştırma Süreci

2.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Kategorik değişkenler sunumu için frekans ve yüzde değerler, nicel değişkenlerin sunumu için ise (ölçekten elde edilen puanlar gibi) ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin analizi Chi-Square (X^2) testi ile değerlendirilmiştir. Nicel değişkenlerin istatistik analizinde ilk olarak parametrik test koşulları incelenmiş ve bu amaçla Kolmogorov-Smirnov veya Saphiro-Wilk testi ile verilerin normal dağılıma uygunluğu araştırılmıştır. Parametrik test koşullarının sağlandığı durumlarda iki grubun karşılaştırılması amacıyla Student's t testi, üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Üç ve daha fazla grubun karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffé çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Parametrik test koşullarının sağlanmadığı durumlarda ise, iki grubun karşılaştırılması amacıyla Mann-Whitney U testi, üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis varyans analizi, Kruskal-Wallis testi sonucunun anlamlı çıkması durumunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Bütün istatistiksel analizlerde önemlilik seviyesi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada verilerin toplandığı tarih aralığında mevsimlik/geçici işçilere ve uzun süreli il dışı görevlendirmesi olan işçilerin tamamına ulaşılamamıştır.

Bu çalışmanın sonuçları sadece TCDD II. Bölge yerleşim alanında bulunan fabrika ve atölyelerde çalışan işçilere genellenebilir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bulguları aşağıda belirtildiği şekilde üç başlık altında ele alınmıştır:

3.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Ait Bulgular

3.2. İş ve İş Ortamı Özelliklerine Ait Bulgular

3.3. VOS-D Puan Ortalamalarına İlişkili Bulgular

3.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Ait Bulgular

İşçilerin kişisel tanımlayıcı özellikleri Çizelge 3.1.'de verilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin tamamı erkektir. İşçilerin yaş ortalaması $47,0 \pm 7,4$ olup minimum yaş değeri 21, maksimum yaş değeri 60'tır. Araştırmaya katılan işçilerin %93,2'si (n=300) evli, %61,5'i (n=198) lise mezunudur. İşçilerin %56,8'i (n=183) gelirinin giderine eşit olduğunu belirtmişlerdir. İşçilerden %38,8'i (n=125) sigara içtiğini ve %13,4'ü (n=43) alkol kullandığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçilerden %26,7'si (n=86) düzenli ilaç kullanmayı gerektiren bir hastalığa sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Hastalığa sahip olduğunu ifade eden 86 kişiden %39,5'i (n=34) kardiyovasküler sistem hastalıkları, %14,0'ı (n=12) endokrin sistem hastalıkları, % 5,8'i (n=5) gastrointestinal sistem hastalıkları, %15,1'i (n=13) solunum sistemi hastalıkları ve geriye kalan %25,6'sı (n=22) diğer hastalıklara (kas-iskelet sistemi hastalıkları cilt hastalıkları, alerjik hastalıklar, hepatit B, glokom) sahiptir (Çizelge 3.1.).

Çizelge 3.1. İşçilerin Kişisel Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı (N=322)

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş (47,0 ± 7,4 min: 21; max: 60)		
≤ 39	44	13,7
40 – 49	141	43,8
≥ 50	137	42,5
Medeni durum		
Evli	300	93,2
Bekar	22	6,8
Eğitim durumu		
İlkokul mezunu	51	15,9
Ortaokul mezunu	31	9,6
Lise mezunu	198	61,5
Üniversite mezunu	42	13,0
Gelir Durumu		
Gelir giderden fazla	87	27,0
Gelir gidere eşit	183	56,8
Gelir giderden az	52	16,2
Sigara kullanma durumu		
Kullanıyor	125	38,8
Bırakmış	120	37,3
Hiç kullanmamış	77	23,9
Alkol kullanma durumu		
Kullanıyor	43	13,4
Bırakmış	92	28,6
Hiç kullanmamış	187	58,0
Düzenli ilaç kullanmayı gerektiren hastalık		
Yok	236	73,3
Var	86	26,7
Var olan hastalıkların dağılımı (n: 86)		
Kardiyo Vasküler Sistem Hastalıkları	34	39,5
Endokrin Sistem Hastalıkları	12	14,0
Gastrointestinal Sistem Hastalıkları	5	5,8
Solunum Sistemi Hastalıkları	13	15,1
Diğer*	22	25,6

*Diğer: Kas-iskelet sistemi hastalıkları cilt hastalıkları, alerjik hastalıklar, hepatit B, glökom.

3.2. İş ve İş Ortamı Özelliklerine Ait Bulgular

İş ve iş ortamı özelliklerine ait bulgular Çizelge 3.2.'de verilmiştir.

Çizelge 3.2. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklerin Dağılımı (N=322)

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışılan birim		
Lokomotif bakım	83	25,8
Ray kaynak	65	20,2
Fabrika müdürlüğü	79	24,5
Vagon bakım	43	13,4
Yol mekanik	52	16,1
Kadro durumu		
Kadrolu	299	92,9
Sözleşmeli	23	7,1
Çalışma süresi (yıl) (20,0 ± 9,6 min:0, max:49)		
≤ 10	62	19,3
10 – 19	72	22,4
20 – 29	140	43,5
≥ 30	48	14,8
Çalışma düzeni		
Vardiyalı	250	77,6
Vardiyasız	72	22,4
İş yerinin ergonomik uygunluğu		
Uygun	83	25,8
Uygun değil	188	58,4
Fikrim yok	51	15,8
Fiziksel iş yeri şartları*		
Gürültü	216	67,1
Yetersiz aydınlatma	98	30,4
Aşırı aydınlatma	3	0,9
Yetersiz havalandırma	156	48,4
Aşırı sıcak	33	10,2
Aşırı soğuk	147	45,7
Toz ya da duman	192	59,6
Radyasyon	23	7,1
Aşırı nem	3	0,9
Titreşim	20	6,2
Basınç	16	5,0
Yetersiz ekipman	100	31,1
Yetersiz çalışma alanı	57	17,7
Binanın bakımsız olması	110	34,2
Yetersiz tuvalet	47	14,6
Kötü tasarlanmış/yetersiz mobilya	40	12,4
Yetersiz dinlenme odası/kantin	58	18,0
Hiçbiri rahatsız etmiyor	25	7,8

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Çizelge 3.2. Devam

İş yeri ve İşe Ait Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışma şartları		
Hafif	23	7,2
Orta	183	56,8
Ağır	116	36,0
İş stresi		
Stressiz	191	59,3
Biraz stresli	87	27,0
Çok stresli	44	13,7
Çalışma memnuniyeti		
İyi	265	82,3
Orta	20	6,2
Kötü	37	11,5
İş değişikliği düşüncesi		
Yok	277	86,0
Var	45	14,0
İşte kendini nasıl hissettiği		
İyi hissediyor	145	45,0
Ne iyi ne kötü hissediyor	123	38,2
İyi hissetmiyor	54	16,8
İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri		
Yeterli	118	36,7
Yetersiz	164	50,9
Fikrim yok	40	12,4
İş kazası geçirme		
Hayır	224	69,6
Evet (sekel kaldı)	40	12,4
Evet (sekel kalmadı)	58	18,0
İş arkadaşları ile ilişki		
İyi	246	76,4
Orta ve kötü**	76	23,6
Amir ile ilişki		
İyi	203	63,1
Orta	96	29,8
Kötü	23	7,1
İş nedeniyle şiddete maruz kalma		
Evet	24	7,5
Hayır	298	92,5

**İş arkadaşları ile ilişkisini kötü olarak tanımlayan 2 kişi, ilişkisi orta olan gruba dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerden %25,8'i (n=83) Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü'nde, %20,2'si (n=65) Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü'nde, %24,5'i (n=79) TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nde, %13,4'ü (n=43) Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü'nde ve % 16,1'i (n=52) ise Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü'n de çalışmaktadır. İşçilerin bu birimlerde çalışma süresi ortalama $20,0 \pm 9,6$ yıldır. İşçilerin %19,3'ü (n=62) 10 yıl ve daha az süre, %14,8'i (n=48) 30 yıl ve daha fazla süre ile çalışmaktadır. Araştırmaya katılan işçilerin %92,9'u (n=299) kadrolu statüde ve %77,6'sı (n=250) vardiyalı sistemde çalışmaktadır. İşçilerin %58,4'ü (n=188) iş yeri ergonomisinin uygun olmadığını belirtmiştir (Çizelge 3.2.)

Araştırmaya katılan işçiler sırasıyla gürültü (%67,1), toz ya da duman (%59,6), yetersiz aydınlatma (%48,4), aşırı soğuk (%45,7), çalışılan binanın bakımsız olması (%34,2), yetersiz ekipman (%31,1), yetersiz havalandırma (%30,4), yetersiz dinlenme odası ve kantin (%18,0), yetersiz çalışma alanı (%17,7), yetersiz tuvalet imkanları (%14,6), kötü tasarlanmış ve yetersiz mobilyalar (%12,4), aşırı sıcak (%10,2), radyasyon (%7,1), titreşim (%6,2), basınç (%5,0), aşırı aydınlatma (%0,9) ve aşırı nemden (%0,9) rahatsız olduğunu belirtmişlerdir. Hiçbir rahatsızlık hissetmeyen işçiler ise %7,8 (n=25) oranındadır (Çizelge 3.2.).

Araştırmaya katılan işçilerden %56,8'i (n=183) çalışma şartlarının orta düzeyde olduğunu, %59,3'ü (n=191) yaptıkları işin stressiz olduğunu, %82,3'ü (n=265) bu iş yerinde çalışmaktan memnun olduklarını belirtmiştir. İşçilerin %86,0'sı (n=277) iş değişikliği düşüncesinin olmadığını, %14,0'ı (n=45) iş değişikliği yapmak istediğini ifade etmiştir (Çizelge 3.2.). İş değişikliği yapma isteğinin sebebi olarak iş stresi, sağlık riskleri ve sorunları, yetersiz personelden dolayı aşırı iş yükü, yetersiz ücret, daha iyi şartlarda çalışma isteği, adaletsiz iş dağılımı, yönetimle ilgili sorunlar, kadrolarının olmaması ve daha uygun meslek bulma isteği gibi nedenleri ifade etmişlerdir.

İşçilere yaptıkları işte kendilerini nasıl hissettikleri sorulduğunda %45,0'ı (n=145) iyi hissettiklerini ifade etmiştir. İşçilerin, %50,9'u (n=164) iş sağlığı ve güvenliği

tedbirlerinin yetersiz olduğunu, %69,6'sı (n=224) hiç iş kazası geçirmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin %76,4'ü (n=246) iş arkadaşları ile %63,1'i (n=203) amirleri ile iş ilişkilerinin iyi olduğunu belirtmiştir. İşçilerin %7,5'i (n=24) iş nedeni ile şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir (Çizelge 3.2.).

3.3. VOS-D İle İlişkili Bulgular

İşçilerin stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları grubunda yer alan her bir ölçekten aldıkları puan ortalamalarının persantil dağılımları ve tanımlayıcı istatistikleri Çizelge 3.3.'de sunulmuştur.

Stresörler grubundaki alt ölçeklerde; aşırı iş yükü puan ortalamasının $2,74 \pm 0,51$, rol belirsizliğinin $2,41 \pm 0,65$, sorumluluğun $3,21 \pm 0,89$, rol çatışmasının $2,56 \pm 0,79$, iş yerinden ayrılamamanın $2,71 \pm 0,64$, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliğinin $2,24 \pm 0,81$, işin gerekliliğine inanmada eksikliğin $1,58 \pm 0,73$ ve işte gelecek belirsizliğinin $3,20 \pm 0,84$ olduğu belirlenmiştir. Stresörler grubu alt ölçeklerinin tümünün persantil dağılımları orta düzeydedir (Çizelge 3.3.).

Sosyal değişkenler grubundaki alt ölçeklerde; şef destek eksikliği puan ortalamasının $2,35 \pm 0,59$ ve iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalamasının $2,05 \pm 0,53$ olduğu saptanmıştır. Sosyal değişkenler grubu alt ölçeklerin her ikisinin de persantil dağılımlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.3.).

Psikolojik gerginlikler grubundaki alt ölçeklerden alınan puan ortalamaları iş doyum eksikliğinde $2,20 \pm 0,83$, iş konusunda kaygılanmada $2,17 \pm 0,51$, psikolojik yakınmalarda $1,95 \pm 0,38$ 'dir. Psikolojik gerginlikler grubunda bulunan alt ölçeklerinin tümünün persantil dağılımlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.3.).

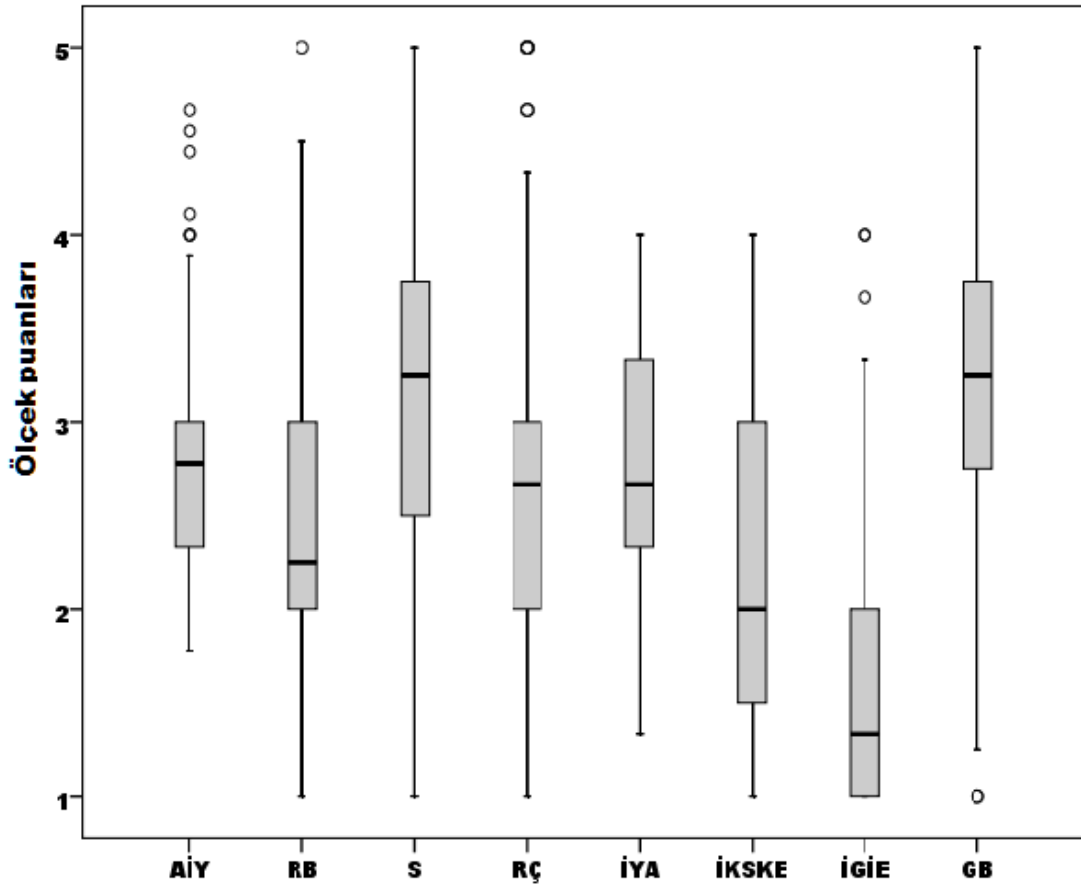
Çizelge 3.3. VOS-D Ölçek Puan Ortalamalarının Persantil Dağılımları ve Tanımlayıcı İstatistikleri (N=322)

VOS-D Ölçeği Alt Grupları	Çok düşük (< %5)	% 5	Düşük (%5-%25)	% 25	Orta (%25-%75)	% 75	Yüksek (%75-%95)	% 95	Çok yüksek (> %95)	\bar{x}	SS	Min.	Max.
Stresörler grubu													
Aşırı iş yükü		2,00		2,33		3,00		3,67		2,74	0,51	1,78	4,67
Rol belirsizliği		1,25		2,00		3,00		3,50		2,41	0,65	1,00	5,00
Sorumluluk		1,75		2,50		3,75		4,75		3,21	0,89	1,00	5,00
Rol çatışması		1,00		2,00		3,00		3,67		2,56	0,79	1,00	5,00
İş yerinden ayrılamama		1,33		2,33		3,33		3,67		2,71	0,64	1,33	4,00
İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği		1,00		1,50		3,00		3,50		2,24	0,81	1,00	4,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik		1,00		1,00		2,00		3,00		1,58	0,73	1,00	4,00
İşte gelecek belirsizliği		1,75		2,75		3,75		4,75		3,20	0,84	1,00	5,00
Sosyal değişkenler													
Şef destek eksikliği		1,40		2,00		2,80		3,20		2,35	0,59	1,00	3,80
İş arkadaşlarının destek eksikliği		1,20		1,60		2,40		2,80		2,05	0,53	1,00	3,40
Psikolojik gerginlikler													
İş doyum eksikliği		1,00		1,33		2,67		3,67		2,20	0,83	1,00	5,00
İş konusunda kaygılanma		1,50		1,75		2,50		3,00		2,17	0,51	1,00	4,00
Psikolojik yakınmalar		1,36		1,73		2,18		2,64		1,95	0,38	1,00	3,73
Sağlık yakınmaları													
Bazen olan hastalık yakınmaları		0,00		4,00		14,00		24,00		9,46	7,36	0,00	28,00
Sürekli olan hastalık yakınmaları		0,00		0,00		3,00		11,00		1,98	4,68	0,00	36,00

Sağlık yakınmaları grubundaki alt ölçeklerden; bazen olan hastalık yakınmalarının puan ortalaması $9,46 \pm 7,36$ ve sürekli olan hastalık yakınmalarının puan ortalaması $1,98 \pm 4,68$ bulunmuş olup her iki alt ölçeğin persantil dağılımları orta düzeydedir (Çizelge 3.3.).

İşçilerin %95'lik persantilde en fazla sorumluluk ve işte gelecek belirsizliğinden, %75'lik persantilde ilk sırada sorumluluk ve işte gelecek belirsizliğinden, %25'lik persantilde öncelikli olarak işte gelecek belirsizliğinden ve %5'lik persantilde en fazla aşırı iş yükünden etkilendiği belirlenmiştir (Çizelge 3.3.).

Her bir ölçek için hesaplanan persantil dağılımları boksör torbası grafikleri ile sunulmuştur. Boksör torbası grafikleri ile ölçeklerin ortancaları, persantilleri ve dağılım aralığı bilgileri görülebilmektedir. Stresörler grubu, sosyal değişkenler grubu, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları grupları ayrı grafiklerde gösterilmiştir.

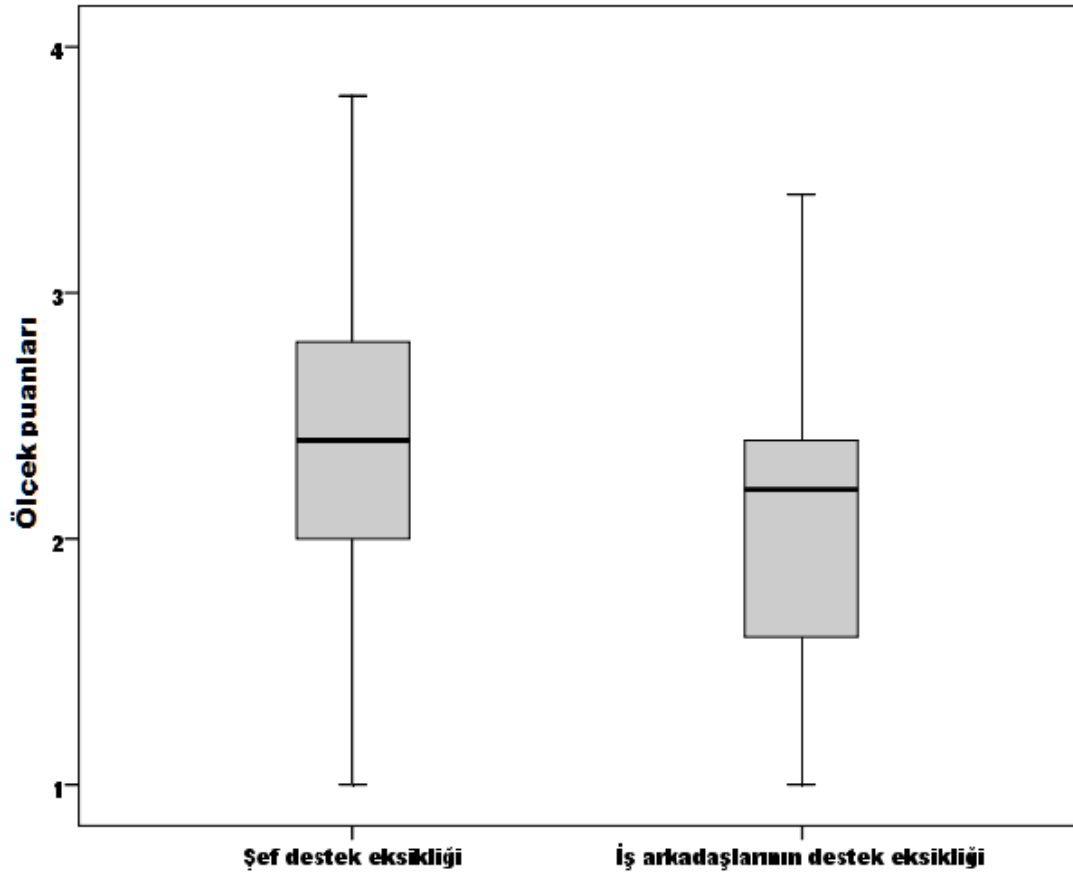


Şekil 3.1. Stresörler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri (N=322)

AIY: Aşırı iş yükü
RB: Rol Belirsizliği
S: Sorumluluk
RÇ: Rol Çatışması

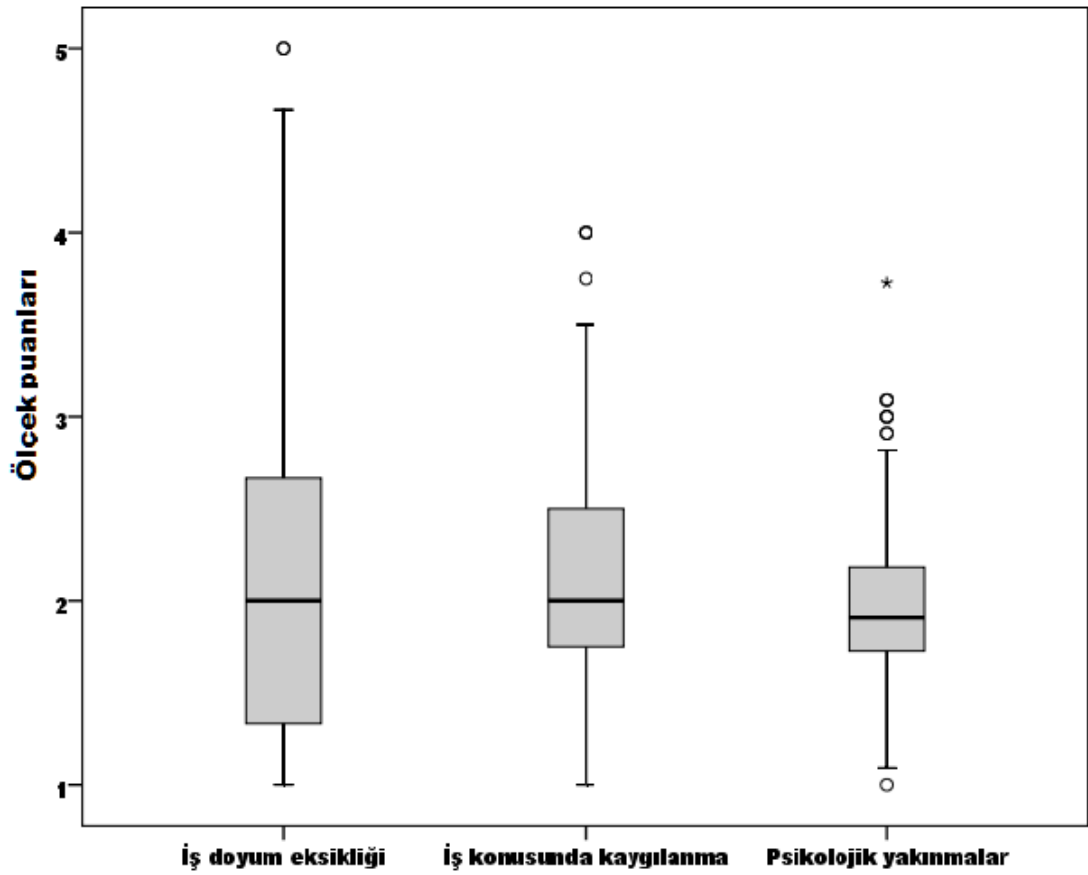
İYA: İş Yerinden Ayrılamama
İKSKE: İşle İlgili Karar Sürecine Katılma Eksikliği
İGİE: İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik
GB: Gelecek Belirsizliği

Aşırı iş yükü çeyrekler arası dağılımı en dar olan ölçek olarak görülmektedir. Ortancası en yüksek olan sorumluluk ölçeği, en düşük olan ise işin gerekliliğine inanmada eksiklik ölçeğidir. Sorumluluk stresör olarak en yukarıda görülmekte gelecek belirsizliği ikinci sırada stresör olarak onu izlemektedir. Stresörler grubu ölçeklerinde oldukça belirgin kopmalar da görülmektedir. Şekil 3.1.'de aşırı iş yükü ölçeğinin en düşük stres bölgesi ile işin gerekliliğine inanmada eksiklik ölçeğinin en yüksek stres bölgesi arasındaki kopma gösterilmiştir (Şekil 3.1.).



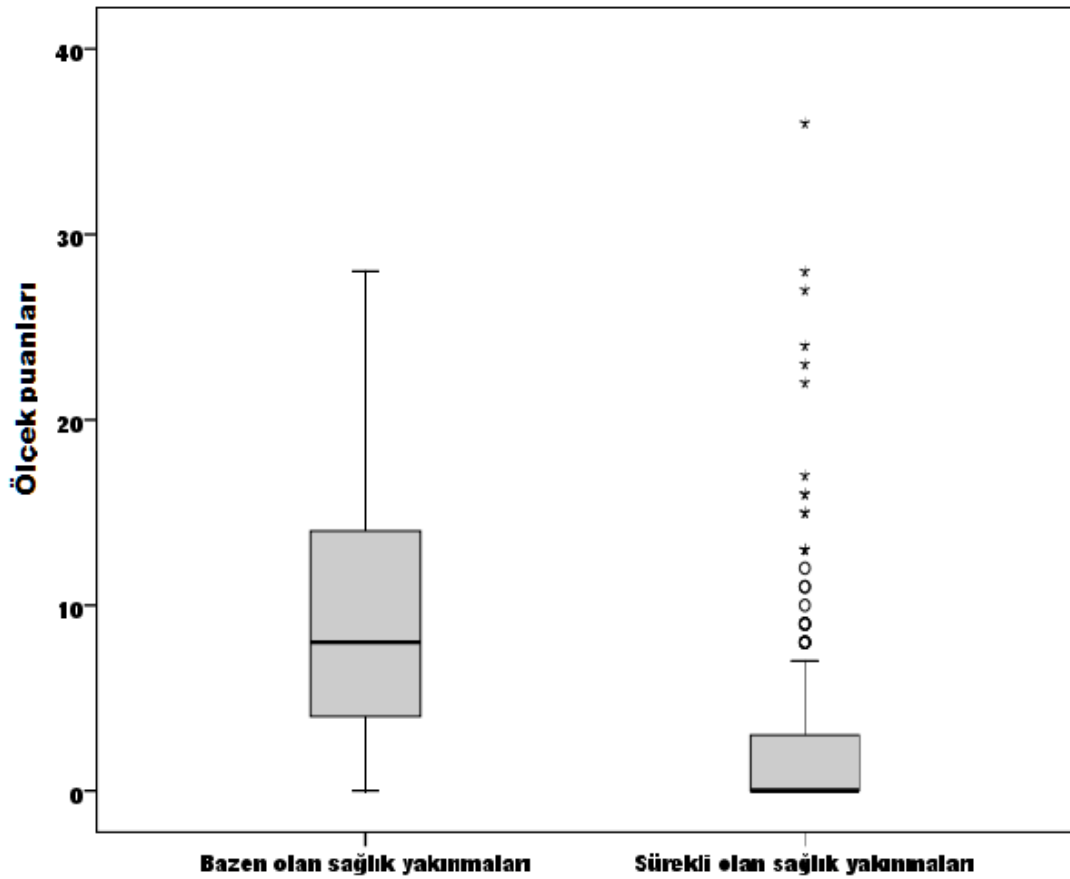
Şekil 3.2. Sosyal Değişkenler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri (N=322)

Sosyal değişkenler grubu ölçeklerinin boksör torbası grafiklerinde şef destek eksikliği ölçeğinin ortancası 2,35 değerine, iş arkadaşlarının destek eksikliği ortancası 2,05 değerine denk düşmektedir. Şekil 3.2.'de şef destek eksikliği stres yükü, iş arkadaşı destek eksikliği stres yükünden daha yüksek olduğu gösterilmektedir (Şekil 3.2.).



Şekil 3.3. Psikolojik Gerginlikler Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri (N=322)

Şekil 3.3.'de iş doyum eksikliği ortanca değerinin 2,20, iş konusunda kaygılanma ortanca değerinin 2,17 ve psikolojik yakınmalar ortanca değerinin 1,95 olduğu gösterilmiştir. Her üç ölçeğinde ortancaları birbirine yakın olmasına rağmen dağılım aralıkları farklıdır. İş doyum eksikliği alt ölçeği çeyrekler arası dağılım açısından diğer ölçeklere göre belirgin farklılık göstermektedir (Şekil 3.3.).



Şekil 3.4. Sağlık Yakınmaları Grubu Alt Ölçeklerine Ait Boksör Torbası Grafikleri (N=322)

Sağlık yakınmaları grubundaki bazen olan hastalık yakınmaları alt ölçeği ortanca değerı 9,46, sürekli olan hastalık yakınmaları ortanca değerı 1,98 olup bazen olan hastalık yakınmaları alt ölçeğinin ortanca ve çeyrekler arası dağılımını sürekli olan hastalık yakınmaları alt ölçeği ortanca değerinden daha büyüktür (Şekil 3.4.).

Çizelge 3.4. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Stresörler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	n	STRESÖRLER GRUBU							
		Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılamama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş									
≤ 39	44	2,97 ± 0,52 ^a	2,44 ± 0,67	3,18 ± 0,85	2,92 ± 0,95 ^a	2,66 ± 0,68	2,56 ± 0,75 ^a	1,71 ± 0,61	2,78 ± 0,71 ^a
40 – 49	141	2,71 ± 0,55 ^b	2,41 ± 0,66	3,21 ± 0,94	2,49 ± 0,80 ^b	2,67 ± 0,65	2,26 ± 0,88 ^{a,b}	1,57 ± 0,74	3,17 ± 0,81 ^b
≥ 50	137	2,68 ± 0,42 ^b	2,41 ± 0,65	3,23 ± 0,85	2,51 ± 0,68 ^b	2,76 ± 0,62	2,11 ± 0,73 ^b	1,56 ± 0,75	3,36 ± 0,87 ^b
Tİ		11,734 [§]	0,030 [§]	0,047 [#]	14,283 [§]	0,868 [#]	10,682 [§]	5,088 [§]	19,671 [§]
P		0,003	0,985	0,954	0,001	0,421	0,005	0,079	< 0,001
Medeni durum									
Evli	300	2,71 ± 0,49	2,42 ± 0,66	3,24 ± 0,88	2,53 ± 0,78	2,71 ± 0,64	2,22 ± 0,81	1,56 ± 0,73	3,23 ± 0,85
Bekar	22	3,08 ± 0,57	2,31 ± 0,55	2,93 ± 0,98	2,95 ± 0,77	2,71 ± 0,68	2,48 ± 0,75	1,88 ± 0,60	2,73 ± 0,65
Tİ		-2,802 [¶]	-0,684 [¶]	-1,101 [¶]	-2,706 [¶]	-0,183 [¶]	-1,489 [¶]	-2,950 [¶]	-2,799 [¶]
P		0,005	0,494	0,271	0,007	0,855	0,136	0,003	0,005
Eğitim durumu									
İlkokul mezunu	51	2,70 ± 0,43 ^{a,b}	2,48 ± 0,72	2,94 ± 0,77	2,39 ± 0,76 ^a	2,74 ± 0,63	2,52 ± 0,72	1,73 ± 0,81 ^a	3,24 ± 0,78 ^a
Ortaokul mezunu	31	2,63 ± 0,35 ^a	2,35 ± 0,49	3,09 ± 0,96	2,30 ± 0,64 ^a	2,70 ± 0,62	2,18 ± 0,84	1,37 ± 0,74 ^b	3,16 ± 0,89 ^a
Lise mezunu	198	2,73 ± 0,53 ^{a,b}	2,41 ± 0,65	3,30 ± 0,91	2,60 ± 0,78 ^b	2,71 ± 0,64	2,14 ± 0,84	1,55 ± 0,72 ^{a,b}	3,26 ± 0,86 ^a
Üniversite mezunu	42	2,90 ± 0,56 ^b	2,38 ± 0,71	3,24 ± 0,81	2,75 ± 0,89 ^b	2,65 ± 0,67	2,39 ± 0,69	1,74 ± 0,60 ^a	2,90 ± 0,79 ^b
Tİ		7,850	0,317	1,212	7,324	0,154	2,218	8,704	7,837
P		0,005	0,813	0,271	0,007	0,927	0,136	0,003	0,005

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.4. Devam

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	n	STRESÖRLER GRUBU							
		Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Gelir durumu									
Gelir giderinden fazla	87	2,82 ± 0,50 ^a	2,17 ± 0,65 ^a	3,32 ± 0,94	2,64 ± 0,76 ^b	2,68 ± 0,61	2,04 ± 0,78 ^a	1,40 ± 0,65 ^a	3,06 ± 0,78
Gelir giderine eşit	183	2,66 ± 0,50 ^b	2,53 ± 0,58 ^b	3,13 ± 0,86	2,47 ± 0,78 ^a	2,71 ± 0,65	2,32 ± 0,81 ^b	1,68 ± 0,77 ^b	3,20 ± 0,84
Gelir giderinden az	52	2,86 ± 0,51 ^a	2,40 ± 0,80 ^b	3,32 ± 0,87	2,76 ± 0,82 ^b	2,75 ± 0,67	2,28 ± 0,85 ^b	1,55 ± 0,66 ^{a,b}	3,41 ± 0,92
Tİ		5,255 [#]	25,388 [§]	1,875	6,622 [§]	0,205	7,387 [§]	10,716 [§]	2,887
P		0,006	<0,001	0,155	0,036	0,815	0,025	0,005	,057
Sigara kullanma durumu									
Kullanıyor	125	2,75 ± 0,54	2,31 ± 0,62 ^a	3,35 ± 0,86	2,63 ± 0,76	2,75 ± 0,57	2,22 ± 0,78	1,58 ± 0,75	3,15 ± 0,89
Bırakmış	120	2,70 ± 0,44	2,53 ± 0,67 ^b	3,17 ± 0,90	2,52 ± 0,77	2,63 ± 0,72	2,17 ± 0,83	1,57 ± 0,74	3,26 ± 0,86
Hiç Kullanmamış	77	2,77 ± 0,54	2,40 ± 0,67 ^{a,b}	3,06 ± 0,89	2,51 ± 0,86	2,75 ± 0,61	2,37 ± 0,83	1,62 ± 0,68	3,19 ± 0,73
Tİ		0,489	3,695 [#]	2,936	2,247	1,178	3,240	1,206	0,544
P		0,614	0,026	0,055	0,325	0,555	0,198	0,547	0,581
Alkol kullanma durumu									
Kullanıyor	43	2,78 ± 0,45	2,41 ± 0,53	3,36 ± 0,83	2,72 ± 0,46 ^a	2,78 ± 0,51	2,20 ± 0,80	1,76 ± 0,83	3,23 ± 0,72
Bırakmış	92	2,72 ± 0,49	2,47 ± 0,65	3,20 ± 0,91	2,65 ± 0,79 ^a	2,64 ± 0,70	2,24 ± 0,76	1,63 ± 0,79	3,21 ± 0,87
Hiç Kullanmamış	187	2,73 ± 0,53	2,38 ± 0,68	3,19 ± 0,89	2,48 ± 0,83 ^b	2,73 ± 0,64	2,24 ± 0,84	1,52 ± 0,66	3,19 ± 0,86
Tİ		0,236	0,570	0,686	6,814	1,482	0,076	3,209	0,041 [#]
P		0,790	0,566	0,504	0,033 [§]	0,477	0,963	0,201	0,960
Hastalık durumu									
Yok	236	2,76 ± 0,52	2,42 ± 0,63	3,22 ± 0,89	2,58 ± 0,78	2,69 ± 0,62	2,27 ± 0,80	1,59 ± 0,72	3,17 ± 0,85
Var	86	2,68 ± 0,46	2,40 ± 0,71	3,20 ± 0,89	2,50 ± 0,80	2,74 ± 0,69	2,14 ± 0,84	1,57 ± 0,75	3,26 ± 0,82
Tİ		1,278 [¶]	-0,815 ^{¶¶}	0,167 [¶]	-0,666 ^{¶¶}	-0,628 [¶]	-1,460 ^{¶¶}	-0,266 ^{¶¶}	-0,844 [¶]
P		0,202	0,415	0,867	0,505	0,531	0,144	0,790	0,400

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Kişisel tanımlayıcı özelliklere göre stresörler grubu ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde; yaşın aşırı iş yükü ($p=0,003$), rol çatışması ($p=0,001$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,005$) işte gelecek belirsizliği ($p<0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. Aşırı iş yükü puan ortalaması 40 ve üzeri yaş gruplarında anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($p<0,05$). Rol çatışması puan ortalaması 39 ve altı yaş grubunda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliğinden en fazla 39 yaş ve altındaki bireyler etkilenirken 50 yaş ve üstü bireyler daha az etkilenmektedir. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması 39 ve altı yaş grubu işçilerde 50 ve üzeri yaş grubu işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). İşte gelecek belirsizliği en fazla 50 yaş ve üzerindeki işçileri, en az 39 yaş ve altındaki işçileri etkilemektedir. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması 39 ve altı yaş gruplarında anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($p<0,05$). Yaş gruplarının rol belirsizliği, sorumluluk, iş yerinden ayrılamama ve işin gerekliliğini inanmada eksiklik puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur ($p>0,05$; Çizelge 3.4.).

Medeni durumun aşırı iş yükü ($p=0,005$), rol çatışması ($p=0,007$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p=0,003$) ve işte gelecek belirsizliği ($p=0,005$) puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Aşırı iş yükü, rol çatışması ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik alt ölçeklerinde bekar olan işçilerin puan ortalamaları evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. İşte gelecek belirsizliği alt ölçeğinde evli olan işçilerin puan ortalamalarının bekar olan işçilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğitim durumu aşırı iş yükü ($p=0,005$), rol çatışması ($p=0,007$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p=0,003$) ve işte gelecek belirsizliği ($p=0,005$) alt ölçek puan ortalamalarında fark yaratmıştır. Üniversite mezunu işçilerin aşırı iş yükü puan ortalaması ortaokul mezunu işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Lise ve üniversite mezunu bireylerin rol çatışması puan ortalaması ilkökul ve ortaokul mezunu bireylere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik ölçeği puan ortalaması ilkokul mezunu ve üniversite mezunu işçilerde, ortaokul mezunu işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). İşte gelecek belirsizliği ölçeği puan ortalaması üniversite mezunu işçilerde diğer eğitim durumu gruplarına göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.4.).

Gelir durumunun aşırı iş yükü ($p=0,006$), rol belirsizliği ($p<0,001$), rol çatışması ($p=0,036$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,025$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p=0,005$) puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması geliri giderinden fazla ve geliri giderinden az olan işçilerde, geliri giderine eşit olan işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Rol belirsizliği puan ortalaması geliri giderinden fazla olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Rol çatışması puan ortalaması geliri giderinden fazla ve geliri giderinden az olan işçilerde, geliri giderine eşit olan işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması geliri giderinden fazla olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($p<0,05$). İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması geliri giderine eşit olan işçilerde geliri giderinden fazla olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$) (Çizelge 3.4.).

Rol belirsizliği puan ortalaması sigarayı bırakan işçilerde sigara kullanan işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p=0,026$) (Çizelge 3.4.).

Alkol kullanma durumu ile rol çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,033$). Rol çatışması puan ortalaması alkol kullanan ve bırakan işçilerde hiç kullanmayan işçilere göre anlamlı derecede yüksektir (Çizelge 3.4.).

Stresörler alt ölçek puanları ile hastalık durumu karşılaştırıldığında; hastalık durumunun hiçbir stresör alt ölçeği puan ortalamasını etkilemediği bulunmuştur ($p>0,05$; Çizelge 3.4.).

Çizelge 3.5. İş Yeri ve İşe Ait özelliklere Göre Stresörler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	STRESÖRLER GRUBU							
		Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışılan birim									
Lokomotif bakım	83	2,72 ± 0,41 ^a	2,36 ± 0,66	3,10 ± 0,84 ^{a,b}	2,57 ± 0,86 ^a	2,90 ± 0,60 ^a	2,37 ± 0,76 ^a	1,37 ± 0,57 ^a	3,13 ± 0,88
Ray kaynak	65	2,42 ± 0,38 ^b	2,51 ± 0,61	2,93 ± 0,97 ^a	2,24 ± 0,72 ^b	2,57 ± 0,65 ^b	2,48 ± 0,93 ^a	1,57 ± 0,67 ^a	3,29 ± 0,81
Fabrika müdürlüğü	79	2,71 ± 0,47 ^a	2,46 ± 0,66	3,33 ± 0,75 ^{a,b}	2,59 ± 0,59 ^a	2,71 ± 0,58 ^{a,b}	2,22 ± 0,77 ^{a,b}	1,93 ± 0,86 ^b	3,29 ± 0,78
Vagon bakım	43	3,08 ± 0,63 ^c	2,38 ± 0,84	3,26 ± 0,94 ^{a,b}	2,78 ± 0,92 ^a	2,57 ± 0,67 ^b	1,93 ± 0,62 ^b	1,55 ± 0,77 ^a	3,28 ± 0,88
Yol mekanik	52	2,90 ± 0,49 ^c	2,33 ± 0,52	3,54 ± 0,88 ^b	2,72 ± 0,78 ^a	2,67 ± 0,69 ^b	2,01 ± 0,82 ^b	1,44 ± 0,59 ^a	2,99 ± 0,87
Tİ		15,020 [#]	4,966 [§]	17,944 [§]	16,051 [§]	3,323 [#]	18,400 [§]	23,741 [§]	1,485 [#]
P		<0,001	0,291	0,001	0,003	0,011	0,001	<0,001	0,207
Kadro durumu									
Kadrolu	299	2,74 ± 0,51	2,42 ± 0,65	3,24 ± 0,88	2,59 ± 0,77	2,70 ± 0,64	2,21 ± 0,80	1,59 ± 0,72	3,18 ± 0,84
Sözleşmeli	23	2,63 ± 0,46	2,38 ± 0,68	2,82 ± 0,88	2,23 ± 0,88	2,81 ± 0,70	2,63 ± 0,88	1,54 ± 0,81	3,43 ± 0,92
Tİ		1,056 [¶]	0,247 [¶]	2,255 [¶]	-2,014 ^{¶¶}	-0,812 [¶]	-2,423 ^{¶¶}	-0,798 ^{¶¶}	-1,393 [¶]
P		0,292	0,805	0,025	0,044	0,417	0,015	0,425	0,164
Çalışma yılı									
<10	62	2,82 ± 0,54	2,48 ± 0,70	3,00 ± 0,90	2,59 ± 0,98	2,63 ± 0,72	2,59 ± 0,75 ^a	1,63 ± 0,67	3,03 ± 0,81 ^a
10-19	72	2,63 ± 0,43	2,40 ± 0,56	3,18 ± 0,92	2,49 ± 0,63	2,77 ± 0,55	2,27 ± 0,83 ^b	1,56 ± 0,72	2,92 ± 0,87 ^a
20-29	140	2,76 ± 0,55	2,42 ± 0,71	3,30 ± 0,91	2,59 ± 0,82	2,70 ± 0,68	2,13 ± 0,81 ^b	1,62 ± 0,77	3,35 ± 0,83 ^b
≥30	48	2,70 ± 0,39	2,33 ± 0,56	3,29 ± 0,70	2,54 ± 0,61	2,74 ± 0,52	2,04 ± 0,72 ^b	1,47 ± 0,69	3,40 ± 0,74 ^b
Tİ		1,928 [#]	0,515 [#]	1,815 [#]	1,715 [§]	0,587 [#]	16,490 [§]	2,423 [§]	6,118 [#]
P		0,125	0,672	0,144	0,634	0,624	0,001	0,489	<0,001

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.5. Devam

		STRESÖRLER GRUBU							
İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışma düzeni									
Vardiyasız	250	2,71 ± 0,48	2,40 ± 0,61	3,23 ± 0,87	2,52 ± 0,70	2,69 ± 0,63	2,22 ± 0,82	1,63 ± 0,74	3,18 ± 0,82
Vardiyalı	72	2,82 ± 0,57	2,45 ± 0,80	3,16 ± 0,96	2,70 ± 1,03	2,75 ± 0,69	2,30 ± 0,79	1,41 ± 0,65	3,28 ± 0,93
	Tİ	-1,695 [¶]	-0,397 ^{¶¶}	0,554 [¶]	-0,980 ^{¶¶}	-0,646 [¶]	-0,721 ^{¶¶}	-20,682 ^{¶¶}	-0,901 [¶]
	P	0,091	0,691	0,580	0,327	0,519	0,471	0,007	0,368
Ergonomik uygunluk									
Uygun	83	2,65 ± 0,47 ^a	2,26 ± 0,55 ^a	3,22 ± 0,83 ^{a,b}	2,44 ± 0,68 ^a	2,70 ± 0,62	2,10 ± 0,82 ^a	1,41 ± 0,61 ^a	2,98 ± 0,82 ^a
Uygun değil	188	2,83 ± 0,52 ^b	2,41 ± 0,70 ^a	3,29 ± 0,91 ^a	2,69 ± 0,81 ^b	2,72 ± 0,65	2,20 ± 0,77 ^a	1,60 ± 0,73 ^b	3,27 ± 0,89 ^b
Fikrim yok	51	2,53 ± 0,44 ^a	2,68 ± 0,56 ^b	2,93 ± 0,84 ^b	2,28 ± 0,76 ^a	2,68 ± 0,63	2,60 ± 0,85 ^b	1,80 ± 0,84 ^b	3,29 ± 0,66 ^b
	Tİ	8,906 [#]	15,992 [§]	3,425 [#]	14,975 [§]	,081 [#]	12,790 [§]	7,763 [§]	3,984 [#]
	P	<0,000	<0,000	0,034	0,001	,922	0,002	0,021	0,020
İş arkadaşları ile ilişki									
İyi	246	2,78 ± 0,51	2,35 ± 0,66	3,26 ± 0,92	2,57 ± 0,82	2,72 ± 0,63	2,18 ± 0,82	1,49 ± 0,68	3,16 ± 0,84
Orta- kötü	76	2,59 ± 0,48	2,63 ± 0,60	3,08 ± 0,77	2,51 ± 0,67	2,67 ± 0,66	2,43 ± 0,76	1,87 ± 0,81	3,34 ± 0,84
	Tİ	2,826 [¶]	-3,329 [¶]	1,526 [¶]	-,656 ^{¶¶}	,628 [¶]	-2,273 ^{¶¶}	-4,032 ^{¶¶}	-1,659 [¶]
	P	0,005	0,001	0,128	0,512	0,530	0,023	<0,001	0,098
Amir ile ilişki									
İyi	203	2,73 ± 0,47 ^a	2,32 ± 0,61 ^a	3,23 ± 0,88 ^a	2,45 ± 0,78 ^a	2,73 ± 0,65	2,17 ± 0,81	1,43 ± 0,62 ^a	3,11 ± 0,80 ^a
Orta	96	2,66 ± 0,44 ^a	2,58 ± 0,68 ^b	3,10 ± 0,85 ^a	2,64 ± 0,67 ^a	2,66 ± 0,62	2,39 ± 0,81	1,83 ± 0,80 ^b	3,28 ± 0,88 ^a
Kotu	23	3,13 ± 0,81 ^b	2,55 ± 0,79 ^{a,b}	3,53 ± 1,02 ^b	3,19 ± 0,95 ^b	2,65 ± 0,69	2,26 ± 0,80	1,97 ± 0,90 ^b	3,67 ± 0,89 ^b
	Tİ	8,442 [#]	11,583 [§]	2,360 [#]	13,069 [§]	,488 [#]	5,359 [§]	24,947 [§]	5,413 [#]
	P	<0,001	0,003	,096	0,001	,614	,069	<0,001	0,005

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.5. Devam

		STRESÖRLER GRUBU							
İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş nedeniyle şiddete maruz kalma									
Evet	24	3,15 ± 0,82	2,74 ± 0,69	3,30 ± 1,08	3,32 ± 1,03	2,61 ± 0,52	2,42 ± 0,92	1,81 ± 0,82	3,44 ± 0,97
Hayır	298	2,70 ± 0,46	2,39 ± 0,65	3,21 ± 0,87	2,50 ± 0,73	2,71 ± 0,65	2,22 ± 0,80	1,57 ± 0,72	3,18 ± 0,83
	Tİ	4,317 [¶]	-2,446 ^{¶¶}	,504 [¶]	-3,706 ^{¶¶}	-,762 [¶]	-1,027 ^{¶¶}	-1,566 ^{¶¶}	1,443 [¶]
	P	<0,001	0,014	0,615	<0,001	0,446	0,305	0,117	0,150
İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri									
Yeterli	118	2,58 ± 0,43 ^a	2,36 ± 0,60	3,17 ± 0,89	2,38 ± 0,73 ^a	2,66 ± 0,62	2,23 ± 0,88	1,64 ± 0,76 ^a	3,09 ± 0,77
Fikrim Yok	40	2,67 ± 0,46 ^a	2,58 ± 0,65	3,01 ± 0,94	2,33 ± 0,72 ^a	2,71 ± 0,73	2,40 ± 0,73	1,92 ± 0,88 ^b	3,33 ± 0,83
Yetersiz	164	2,87 ± 0,53 ^b	2,41 ± 0,69	3,30 ± 0,86	2,74 ± 0,80 ^b	2,74 ± 0,64	2,20 ± 0,78	1,46 ± 0,64 ^c	3,25 ± 0,89
	Tİ	12,469 [#]	1,744 [#]	2,068 [#]	15,271 [§]	,585 [#]	2,052 [§]	10,508 [§]	1,749 [#]
	P	<0,001	0,177	0,128	<0,001	,558	,358	0,005	,176
İş kazası geçirme									
Hayır	224	2,68 ± 0,46	2,41 ± 0,63	3,22 ± 0,88	2,51 ± 0,70	2,74 ± 0,60	2,32 ± 0,81 ^a	1,58 ± 0,71	3,15 ± 0,85
Evet (Sekel kaldı)	40	2,75 ± 0,55	2,36 ± 0,65	3,26 ± 0,92	2,43 ± 0,90	2,77 ± 0,72	2,05 ± 0,85 ^b	1,52 ± 0,71	3,24 ± 0,84
Evet (Sekel kalmadı)	58	2,92 ± 0,60	2,48 ± 0,75	3,16 ± 0,90	2,84 ± 0,94	2,53 ± 0,72	2,03 ± 0,75 ^b	1,66 ± 0,81	3,35 ± 0,80
	Tİ	5,723	,161 [§]	,161 [#]	5,243 [§]	4,293 [§]	9,096 [§]	,669 [§]	1,366 [#]
	P	0,057	0,923	0,851	0,073	0,117	0,011	0,716	0,257

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.5. Devam

		STRESÖRLER GRUBU							
İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılamama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışma şartları									
İyi	23	2,60 ± 0,44 ^a	2,30 ± 0,35	3,16 ± 0,97 ^{a,b}	2,45 ± 0,69 ^a	2,58 ± 0,62	1,98 ± 0,79	1,46 ± 0,61	3,21 ± 0,92
Orta	183	2,60 ± 0,42 ^a	2,48 ± 0,60	3,07 ± 0,83 ^a	2,39 ± 0,70 ^a	2,68 ± 0,63	2,35 ± 0,81	1,63 ± 0,77	3,15 ± 0,79
Kötü	116	2,98 ± 0,55 ^b	2,33 ± 0,77	3,45 ± 0,91 ^b	2,86 ± 0,85 ^b	2,77 ± 0,65	2,12 ± 0,79	1,54 ± 0,68	3,27 ± 0,91
Tİ		24,937 [#]	2,304 [#]	7,044 [#]	23,758 [§]	1,220 [#]	8,200 [§]	0,758 [§]	0,759 [#]
P		<0,001	0,101	0,001	<0,001	0,296	0,017	0,685	0,469
İş Stresi									
Stressiz	191	2,57 ± 0,41 ^a	2,40 ± 0,57	3,08 ± 0,86 ^a	2,35 ± 0,70 ^a	2,69 ± 0,62	2,23 ± 0,83	1,58 ± 0,74	3,13 ± 0,84
Biraz stresli	87	2,81 ± 0,41 ^b	2,47 ± 0,69	3,32 ± 0,91 ^b	2,74 ± 0,72 ^b	2,76 ± 0,63	2,30 ± 0,78	1,60 ± 0,72	3,36 ± 0,79
Çok stresli	44	3,28 ± 0,62 ^c	2,38 ± 0,90	3,57 ± 0,82 ^b	3,12 ± 0,91 ^c	2,66 ± 0,75	2,15 ± 0,83	1,55 ± 0,72	3,17 ± 0,92
Tİ		46,766	,420 [§]	6,595	22,916	,495	1,003 [§]	,169 [§]	2,372
P		<0,001	0,811	0,002	<0,001	0,610	0,606	0,919	0,095
Çalışma memnuniyeti									
İyi	265	2,68 ± 0,46 ^a	2,36 ± 0,60 ^a	3,23 ± 0,87	2,47 ± 0,74 ^a	2,72 ± 0,64	2,20 ± 0,82 ^a	1,47 ± 0,65 ^a	3,10 ± 0,82 ^a
Orta	20	2,78 ± 0,46 ^a	2,76 ± 0,69 ^b	2,99 ± 0,89	2,68 ± 0,72 ^a	2,78 ± 0,70	2,70 ± 0,64 ^b	2,10 ± 0,80 ^b	3,29 ± 0,67 ^a
Kotu	37	3,09 ± 0,67 ^b	2,64 ± 0,88 ^b	3,24 ± 1,03	3,11 ± 0,92 ^b	2,59 ± 0,64	2,27 ± 0,79 ^a	2,09 ± 0,89 ^b	3,84 ± 0,80 ^b
Tİ		11,344 [#]	9,176 [§]	0,698 [#]	11,536 [#]	0,847 [#]	7,196 [§]	28,636 [§]	13,381 [#]
P		<0,001	0,010	0,498	<0,001	0,429	0,027	<0,001	<0,001

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.5. Devam

		STRESÖRLER GRUBU							
İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş değişikliği düşüncesi									
Yok	277	2,67 ± 0,45	2,37 ± 0,63	3,20 ± 0,87	2,49 ± 0,72	2,70 ± 0,62	2,22 ± 0,80	1,53 ± 0,70	3,13 ± 0,85
Var	45	3,12 ± 0,63	2,67 ± 0,77	3,30 ± 1,01	2,99 ± 1,01	2,76 ± 0,76	2,36 ± 0,88	1,93 ± 0,81	3,61 ± 0,65
	Tİ	-5,829 [¶]	-2,831 [¶]	-0,699 [¶]	-3,390 ^{¶¶}	-0,547 [¶]	-1,012 ^{¶¶}	-3,435 ^{¶¶}	-3,598 [¶]
	P	<0,001	0,005	0,485	0,001	0,584	0,311	0,001	<0,001
İşte kendini nasıl hissettiği									
İyi hissediyor	54	2,70 ± 0,45 ^a	2,24 ± 0,62 ^a	3,28 ± 0,90	2,51 ± 0,74	2,72 ± 0,65	2,01 ± 0,79 ^a	1,29 ± 0,51 ^a	3,05 ± 0,89 ^a
Ne iyi ne kötü	123	2,67 ± 0,48 ^a	2,54 ± 0,66 ^b	3,11 ± 0,83	2,58 ± 0,78	2,72 ± 0,60	2,45 ± 0,79 ^b	1,86 ± 0,78 ^b	3,21 ± 0,73 ^a
İyi hissetmiyor	145	2,97 ± 0,62 ^b	2,59 ± 0,63 ^b	3,28 ± 0,97	2,64 ± 0,92	2,66 ± 0,72	2,36 ± 0,79 ^b	1,74 ± 0,82 ^b	3,56 ± 0,86 ^b
	Tİ	7,546 [#]	26,562 [§]	1,442 [#]	1,608 [§]	,440 [§]	21,027 [§]	42,095 [§]	7,650 [#]
	P	0,001	<0,001	0,238	0,447	0,802	<0,001	<0,001	0,001

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği # ANOVA F değeri

§ Kruskal-Wallis X^2 değeri

¶ Student's T testi t değeri

¶¶ Mann-Whitney U testi z değeri

İş yeri ve işe ait özelliklere göre stresörler grubu ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde; çalışılan birimin aşırı iş yükü ($p<0,001$), sorumluluk ($p=0,001$), rol çatışması ($p=0,003$), iş yerinden ayrılamama ($p=0,011$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,001$) ve işin gerekliliğine inanma eksikliği ($p<0,001$) puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması vagon bakım ve yol mekanik işçilerinde fabrika müdürlüğü, ray kaynak ve lokomotif bakımda çalışan işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Sorumluluk puan ortalaması yol mekanik çalışanlarında ray kaynak çalışanlarına göre anlamlı derecede yüksektir. Rol çatışması puan ortalaması ray kaynak çalışanlarında diğer çalışılan birimlere göre anlamlı derecede düşüktür. İş yerinden ayrılamama puan ortalaması lokomotif bakım çalışanlarında ray kaynak, vagon bakım ve yol mekanik çalışanlarına göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması lokomotif bakım ve ray kaynak çalışanlarında vagon bakım ve yol mekanik çalışanlarına göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması fabrika müdürlüğünde çalışanlarda diğer çalışılan birimlere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

Kadro durumunun sorumluluk ($p=0,025$), rol çatışması (0,044) ve işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,015$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. Sorumluluk ve rol çatışması alt ölçeklerinde kadrolu çalışan işçilerin puan ortalamaları sözleşmeli çalışanlardan daha yüksek iken, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ölçeğinde kadrolu çalışan işçilerin puan ortalamaları sözleşmeli çalışanlardan daha düşüktür (Çizelge 3.5.).

Çalışma yılı ile işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,001$) ve işte gelecek belirsizliği ($p<0,001$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması çalışma yılı 10 ve altında olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması çalışma yılı 20'nin üzerinde olan yaş gruplarında, 19 ve altında olan yaş gruplarına göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

Ölçek puanları çalışma düzenine göre karşılaştırıldığında vardiyasız çalışan işçilerin işin gerekliliğine inanmada eksiklik puanı vardiyalı çalışanlara göre fazladır ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,007$, Çizelge 3.5.).

Ergonomik uygunluk durumu aşırı iş yükü ($p<0,000$), rol belirsizliği ($p<0,000$), sorumluluk ($p<0,034$), rol çatışması ($p<0,001$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p<0,002$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p<0,021$) ve işte gelecek belirsizliği ($p=0,020$) alt ölçek puan ortalamalarında fark yaratmıştır. Aşırı iş yükü puan ortalaması çalışma alanının ergonomik olmadığını ifade eden işçilerde, ergonomik bulanlar ve fikri olmayanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol belirsizliği puan ortalaması çalışma alanı ergonomisi hakkında fikri olmayan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Sorumluluk puan ortalaması çalışma alanı ergonomisini uygun bulmayan işçilerde, çalışma alanı ergonomisi hakkında fikri olmayan işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol çatışması puan ortalaması çalışma alanını ergonomik bulmayan işçilerde ergonomik bulanlara göre ve fikri olmayanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması çalışma alanı ergonomisi hakkında fikri olmadığını ifade eden işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması çalışma alanı ergonomisini uygun bulan işçilerde, uygun bulmayan ve fikri olmayanlara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması çalışma alanı ergonomisini uygun bulan işçilerde, uygun bulmayan ve fikri olmayanlara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

İş arkadaşları ile ilişkinin aşırı iş yükü ($p=0,005$), rol belirsizliği ($p=0,001$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,023$) ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p<0,001$) puanlarını etkilediği bulunmuştur. İş arkadaşları ile ilişkileri iyi olan çalışanların aşırı iş yükü puan ortalamaları, ilişkileri orta ve kötü olan işçilere göre daha fazladır. İlişkileri orta ve kötü olan işçilerin ise rol belirsizliği, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalamaları ilişkileri iyi olanlara göre daha yüksektir (Çizelge 3.5.).

Amirlerle olan ilişki durumu ölçek puanlarına göre karşılaştırıldığında; amir ile ilişkinin aşırı iş yükü ($p<0,001$), rol belirsizliği ($p=0,003$), rol çatışması ($p=0,001$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p<0,001$) ve işte gelecek belirsizliği ($p=0,005$) puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması amirlerle ilişkisi kötü olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol belirsizliği puan ortalaması amirlerle ilişkisi orta düzeyde olanlarda ilişkisi iyi olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol çatışması puan ortalaması amirlerle ilişkisi kötü olan işçilerde iyi ve orta olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması amirle ilişkisi iyi olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması amirle ilişkisi kötü olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

İş nedeniyle şiddete maruz kalma durumu stresörler grubu alt ölçek puanları ile karşılaştırıldığında; şiddete maruz kalmanın aşırı iş yükü ($p<0,001$), rol belirsizliği ($p=0,014$) ve rol çatışması ($p<0,001$) puan ortalamalarında fark yarattığı saptanmıştır. İş nedeniyle şiddete maruz kalanların aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması puan ortalamaları şiddete maruz kalmayanların puan ortalamalarından yüksektir (Çizelge 3.5.).

İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri stresörler grubundaki ölçek puanları ile karşılaştırıldığında; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin aşırı iş yükü ($p<0,001$), rol çatışması ($p<0,001$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p=0,005$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz gören işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksektir. Rol çatışması puan ortalaması iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz gören işçilerde anlamlı derecede yüksektir. İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hakkında fikri olmayan işçilerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli bulan ve yetersiz bulanlara göre anlamlı derecede yüksektir (Çizelge 3.5.).

İş kazası geçirme durumuna göre stresörler grubu alt ölçek puanları karşılaştırıldığında; iş kazası geçirme durumunun, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,011$) puan ortalamasını etkilediği saptanmıştır. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması iş kazası geçirmeyen işçilerde, iş kazası geçirenlere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

Çalışma şartları ile stresörler grubu alt ölçek puanları karşılaştırıldığında; çalışma şartlarının aşırı iş yükü ($p<0,001$), sorumluluk ($p=0,001$) ve rol çatışması ($p<0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. Aşırı iş yükü ve rol çatışması puan ortalaması çalışma şartları kötü olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek iken sorumluluk puan ortalaması çalışma şartları kötü olanlarda, çalışma şartları orta düzeyde olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

İş stresi durumu ile alt ölçek puanları karşılaştırıldığında; iş stresinin aşırı iş yükü ($p<0,001$), sorumluluk ($p=0,002$) ve rol çatışması ($p<0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. Aşırı iş yükü ve rol çatışması puan ortalamaları işini çok stresli bulanlarda biraz stresli ve stressiz bulanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Sorumluluk puan ortalaması iş stresi olmayan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

Çalışma memnuniyetinin, stresörler alt ölçek puan ortalamalarından aşırı iş yükü ($p<0,001$), rol belirsizliği ($p=0,010$), rol çatışması ($p<0,001$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p=0,027$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p<0,001$) ve işte gelecek belirsizliği ($p<0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak fark yarattığı bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması çalışma memnuniyeti kötü olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol belirsizliği puan ortalaması çalışma memnuniyeti iyi olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Rol çatışması puan ortalaması çalışma memnuniyeti kötü olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması çalışma memnuniyeti orta düzeyde olan işçilerde çalışma memnuniyeti iyi ve kötü olan işçilere göre anlamlı

derecede yüksek bulunmuştur. İşin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması çalışma memnuniyeti iyi olan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması çalışma memnuniyeti kötü olan işçilerde diğer gruplara göre önemli derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

İş değişikliği düşüncesinin alt ölçek puan ortalamalarından aşırı iş yükü ($p<0,001$), rol belirsizliği ($p=0,005$), rol çatışması ($p=0,001$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p=0,001$) ve işte gelecek belirsizliği ($p<0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak fark yarattığı bulunmuştur. Bu stresörlerin tümünde iş değişikliği düşünen işçilerin puan ortalamaları iş değişikliği düşünmeyen işçilere göre daha yüksektir (Çizelge 3.5.).

İşçilerin iş yerinde kendinizi nasıl hissediyorsunuz sorusuna verdiği cevapların alt ölçek puan ortalamalarından aşırı iş yükü ($p=0,001$), rol belirsizliği ($p<0,001$), işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ($p<0,001$), işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($p<0,001$) ve işte gelecek belirsizliği ($p=0,001$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Aşırı iş yükü puan ortalaması işte kendini iyi hissetmeyenlerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Rol belirsizliği, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalamaları işte kendini iyi hisseden işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşüktür. İşte gelecek belirsizliği puan ortalaması işte kendini iyi hissetmeyen işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksektir (Çizelge 3.5.).

Çizelge 3.6. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Sosyal Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	n	SOSYAL DEĞİŞKENLER GRUBU	
		Şef destek eksikliği	İş arkadaşlarının destek eksikliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş			
≤39	44	2,48 ± 0,62	2,12 ± 0,46
40-49	141	2,34 ± 0,58	2,02 ± 0,52
≤50	137	2,32 ± 0,58	2,06 ± 0,56
	Tİ	2,402 §	0,998 §
	P	0,301	0,607
Medeni durumu			
Evli	300	2,34 ± 0,59	2,05 ± 0,53
Bekar	22	2,54 ± 0,59	2,07 ± 0,50
	Tİ	-1,525¶	-0,177¶
	P	0,128	0,860
Eğitim durumu			
İlkokul mezunu	51	2,37 ± 0,64	2,11 ± 0,57
Ortaokul mezunu	31	2,08 ± 0,63	1,88 ± 0,47
Lise mezunu	198	2,38 ± 0,58	2,07 ± 0,55
Üniversite mezunu	42	2,39 ± 0,51	2,05 ± 0,40
	Tİ	2,543 #	4,746 §
	P	0,056	0,191
Gelir durumu			
Geliri giderinden fazla	87	2,20 ± 0,65 ^a	1,86 ± 0,52 ^a
Geliri giderine eşit	183	2,41 ± 0,54 ^b	2,14 ± 0,51 ^b
Gelir giderinden az	52	2,42 ± 0,61 ^b	2,09 ± 0,52 ^b
	Tİ	4,215 #	18,134 §
	P	0,016	<0,001
Sigara kullanma durumu			
Kullanıyor	125	2,34 ± 0,59	2,08 ± 0,53
Bırakmış	120	2,40 ± 0,60	2,07 ± 0,56
Hiç kullanmamış	77	2,29 ± 0,57	1,97 ± 0,47
	Tİ	0,764 #	1,144 #
	P	0,467	0,320
Alkol kullanma durumu			
Kullanıyor	43	2,32 ± 0,55	2,13 ± 0,56 ^a
Bırakmış	92	2,40 ± 0,57	2,14 ± 0,52 ^a
Hiç kullanmamış	187	2,34 ± 0,61	1,99 ± 0,52 ^b
	Tİ	0,436 #	6,285 §
	P	0,647	0,043
Hastalık durumu			
Yok	236	2,36 ± 0,58	2,07 ± 0,52
Var	86	2,33 ± 0,62	2,02 ± 0,57
	Tİ	-0,203 ¶	-0,662 ¶
	P	0,839	0,508

Aynı sütunda a ve harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

ANOVA F değeri

¶ Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Kişisel tanımlayıcı özelliklere göre sosyal değişkenler grubu ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde; gelir durumunun şef destek eksikliği ($p=0,016$) ve iş arkadaşlarının destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalamaları ile alkol kullanma durumunun iş arkadaşlarının destek eksikliği ($p=0,043$) puan ortalamalarında fark yarattığı bulunmuştur. Gelir durumu iyi olan işçilerin şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarının destek eksikliği alt ölçeklerinin puan ortalamaları diğer gruplara göre düşük bulunmuştur. Hiç alkol kullanmayan işçilerin iş arkadaşlarının destek eksikliği alt ölçeğinin puan ortalaması diğer gruplara göre düşük bulunmuştur (Çizelge 3.6.).

Kişisel tanımlayıcı özelliklerden yaş, medeni durum, eğitim durumu, sigara kullanma durumu ve hastalık durumunun sosyal değişkenler grubu alt ölçeklerinden hiç birini etkilemediği saptanmıştır ($p>0,05$; Çizelge 3.6.).

Çizelge 3.7. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklere Göre Sosyal Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SOSYAL DEĞİŞKENLER GRUBU	
		Şef destek eksikliği	İş arkadaşlarının destek eksikliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışılan birim			
Lokomotif bakım	83	2,40 ± 0,52	2,03 ± 0,44 ^a
Ray kaynak	65	2,30 ± 0,67	2,04 ± 0,50 ^a
Fabrika müdürlüğü	79	2,42 ± 0,46	2,29 ± 0,55 ^b
Vagon bakım	43	2,14 ± 0,67	1,75 ± 0,55 ^c
Yol mekanik	52	2,41 ± 0,66	2,00 ± 0,52 ^a
	Tİ	1,987 [#]	32,761 [§]
	P	0,096	<0,001
Kadro durumu			
Kadrolu	299	2,35 ± 0,59	2,05 ± 0,53
Sözleşmeli	23	2,41 ± 0,59	2,07 ± 0,50
	Tİ	-0,478 [¶]	-0,022 ^{¶¶}
	P	0,633	0,982
Çalışma yılı			
<10	62	2,37 ± 0,56	2,04 ± 0,51
10-19	72	2,34 ± 0,56	2,09 ± 0,46
20-29	140	2,40 ± 0,61	2,04 ± 0,57
≥30	48	2,22 ± 0,59	2,05 ± 0,55
	Tİ	1,102 [#]	0,164 [#]
	P	0,348	0,921
Çalışma düzeni			
Vardiyasız	250	2,37 ± 0,58	2,08 ± 0,54
Vardiyalı	72	2,29 ± 0,61	1,97 ± 0,50
	Tİ	1,082 [¶]	-1,633 ^{¶¶}
	P	0,280	0,103
Ergonomik uygunluğu			
Uygun	83	2,11 ± 0,55 ^a	1,92 ± 0,52 ^a
Uygun değil	188	2,43 ± 0,58 ^b	2,07 ± 0,53 ^b
Fikrim yok	51	2,47 ± 0,58 ^b	2,22 ± 0,53 ^b
	Tİ	9,838 [#]	11,597 [§]
	P	<0,001	0,003

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

[#] ANOVA F değeri

[¶] Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^{¶¶} Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.7. Devam

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SOSYAL DEĞİŞKENLER GRUBU	
		Şef destek eksikliği	İş arkadaşlarının destek eksikliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş arkadaşları ile ilişki			
İyi	246	2,31 ± 0,60	1,95 ± 0,52
Orta	76	2,48 ± 0,54	2,39 ± 0,42
	Tİ	-2,208 ¶	-6,515 ¶¶
	P	0,028	<0,001
Amir ile ilişki			
İyi	203	2,18 ± 0,56 ^a	1,94 ± 0,50 ^a
Orta	96	2,60 ± 0,47 ^b	2,28 ± 0,48 ^b
Kötü	23	2,83 ± 0,66 ^b	2,09 ± 0,69 ^{a,b}
	Tİ	29,694 [#]	28,527 [§]
	P	<0,001	<0,001
İş nedeniyle şiddete maruz kalma			
Evet	24	2,58 ± 0,54	2,28 ± 0,49
Hayır	298	2,33 ± 0,59	2,03 ± 0,53
	Tİ	1,938 ¶	2,219 ¶
	P	0,053	0,027
İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri			
Yeterli	118	2,15 ± 0,58 ^a	1,98 ± 0,58 ^a
Fikrim Yok	40	2,44 ± 0,56 ^b	2,35 ± 0,51 ^b
Yetersiz	164	2,48 ± 0,56 ^b	2,03 ± 0,47 ^a
	Tİ	18,484 [§]	16,281 [§]
	P	<0,001	<0,001
İş kazası geçirme			
Hayır	224	2,34 ± 0,58	2,06 ± 0,53
Evet (Sekel kaldı)	40	2,38 ± 0,66	2,02 ± 0,60
Evet (Sekel kalmadı)	58	2,37 ± 0,57	2,03 ± 0,49
	Tİ	0,063 [#]	0,482 [§]
	P	0,939	0,786
Çalışma şartları			
İyi	23	2,11 ± 0,54 ^a	1,94 ± 0,46
Orta	183	2,31 ± 0,59 ^a	2,08 ± 0,55
Kötü	116	2,47 ± 0,58 ^b	2,04 ± 0,51
	Tİ	4,814 [#]	2,046 [§]
	P	0,009	0,360

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

[#] ANOVA F değeri

[¶] Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^{¶¶} Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.7. Devam

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SOSYAL DEĞİŞKENLER GRUBU	
		Şef destek eksikliği	İş arkadaşlarının destek eksikliği
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş stresi			
Stressiz	191	2,25 ± 0,58 ^a	2,03 ± 0,52
Biraz stresli	87	2,46 ± 0,53 ^b	2,08 ± 0,56
Çok stresli	44	2,60 ± 0,65 ^b	2,11 ± 0,54
	Tİ	8,803 [#]	0,568 [§]
	P	<0,001	0,567
Çalışma memnuniyeti			
İyi	265	2,27 ± 0,57 ^a	2,01 ± 0,52 ^a
Orta	20	2,66 ± 0,46 ^b	2,52 ± 0,38 ^b
Kotu	37	2,76 ± 0,55 ^b	2,13 ± 0,59 ^a
	Tİ	15,501 [#]	9,585 [#]
	P	<0,001	<0,001
İş değişikliği düşüncesi			
Yok	277	2,31 ± 0,59	2,04 ± 0,53
Var	45	2,60 ± 0,52	2,16 ± 0,50
	Tİ	-3,146 [¶]	-1,455 [¶]
	P	0,002	0,147
İşte kendini nasıl hissettiği			
İyi hissediyor	145	2,17 ± 0,58 ^a	1,94 ± 0,52 ^a
Ne iyi ne kötü	123	2,45 ± 0,56 ^b	2,22 ± 0,48 ^b
İyi hissetmiyor	54	2,60 ± 0,52 ^b	2,00 ± 0,59 ^a
	Tİ	14,514 [#]	21,017 [§]
	P	<0,001	<0,001

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

[#] ANOVA F değeri

[¶] Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

[¶] Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.7'de İş yeri ve işe ait özelliklere göre sosyal değişkenler grubu ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir.

İş yeri ve işe ait özelliklerden çalışılan birimin ($p < 0,001$) ve iş nedeni ile şiddete maruz kalma durumunun ($p = 0,027$) iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Fabrika müdürlüğü çalışanlarının iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalamasının diğer birimlerde çalışanların puan ortalamalarından daha yüksek olup aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur. İş nedeniyle şiddete maruz kalanların iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalaması daha yüksektir ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Çizelge 3.7.).

Çalışma şartları ($p=0,009$), iş stresi ($p<0,001$) ve iş değişikliği düşüncesinin ($p=0,002$) şef destek eksikliği puan ortalamasında fark yarattığı bulunmuştur. Çalışma şartlarını kötü bulan işçilerin şef destek eksikliği puan ortalaması diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur. Şef destek eksikliği puan ortalaması işini stressiz bulan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşüktür. İş değişikliği düşünenlerin şef destek eksikliği puan ortalaması iş değişikliği düşünmeyenlere göre daha yüksektir (Çizelge 3.7.).

İş yerini ergonomik bulma durumu, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma memnuniyeti ve işte kendini nasıl hissettiği algısının şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalamalarında fark yarattığı bulunmuştur. Çalışma ortamını ergonomik bulan işçilerde şef destek eksikliği ($p<0,001$) ve iş arkadaşı destek eksikliği ($p=0,003$) puan ortalamaları anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İş arkadaşları ile ilişkisi orta düzeyde olanların şef destek eksikliği ($p=0,028$) ve iş arkadaşlarının destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalamaları daha yüksektir. Amir ile ilişkisi iyi olan işçilerde şef destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalaması anlamlı derecede düşüktür. Amir ile ilişkisi iyi olanların iş arkadaşlarının destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli bulan işçilerin şef destek eksikliği ($p<0,001$) ve iş arkadaşları destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalamaları diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Çalışma memnuniyeti iyi olanlarda şef destek eksikliği ($p<0,001$) ve iş arkadaşı destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalamaları diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İşte kendini iyi hissedenenlerin şef destek eksikliği ($p<0,001$) ve iş arkadaşlarının destek eksikliği ($p<0,001$) puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.7.).

Çizelge 3.8. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Psikolojik Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	n	PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER GRUBU		
		İş doyum eksikliği	İş konusunda kaygılanma	Psikolojik yakınmalar
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş				
≤39	44	2,44 ± 0,91	2,32 ± 0,55	2,01 ± 0,45
40-49	141	2,13 ± 0,81	2,18 ± 0,49	1,97 ± 0,38
≥50	137	2,21 ± 0,82	2,11 ± 0,51	1,91 ± 0,36
	Tİ	3,972 §	2,984 #	2,670 §
	P	0,137	0,052	0,263
Medeni durumu				
Evli	300	2,17 ± 0,83	2,16 ± 0,50	1,93 ± 0,37
Bekar	22	2,73 ± 0,72	2,32 ± 0,62	2,19 ± 0,41
	Tİ	-3,098 ¶	-1,398 ¶	-2,898 ¶¶
	P	0,002	0,163	0,004
Eğitim durumu				
İlkokul mezunu	51	2,14 ± 0,79	1,80 ± 0,53 ^a	1,91 ± 0,33
Ortaokul mezunu	31	2,28 ± 0,97	1,97 ± 0,58 ^a	1,89 ± 0,38
Lise mezunu	198	2,17 ± 0,81	2,20 ± 0,48 ^b	1,96 ± 0,40
Üniversite mezunu	42	2,39 ± 0,87	2,29 ± 0,52 ^b	1,94 ± 0,36
	Tİ	2,344 §	11,440 §	,502 #
	P	0,504	0,010	0,681
Gelir durumu				
Geliri giderinden fazla	87	2,08 ± 0,95 ^a	2,23 ± 0,62 ^a	1,88 ± 0,35
Geliri giderine eşit	183	2,29 ± 0,77 ^b	2,09 ± 0,44 ^b	1,97 ± 0,40
Gelir giderinden az	52	2,11 ± 0,81 ^a	2,35 ± 0,51 ^a	1,97 ± 0,37
	Tİ	7,579 §	5,886 #	1,759 #
	P	0,023	0,003	0,174
Sigara kullanma durumu				
Kullanıyor	125	2,13 ± 0,89	2,12 ± 0,47	1,96 ± 0,42
Bırakmış	120	2,33 ± 0,78	2,23 ± 0,52	1,98 ± 0,38
Hiç kullanmamış	77	2,14 ± 0,80	2,17 ± 0,56	1,87 ± 0,30
	Tİ	5,868 §	1,353 #	2,400 §
	P	0,053	0,260	0,301
Alkol kullanma durumu				
Kullanıyor	43	2,00 ± 0,80 ^a	2,12 ± 0,41	1,97 ± 0,32
Bırakmış	92	2,39 ± 0,83 ^b	2,28 ± 0,53	2,02 ± 0,41
Hiç kullanmamış	187	2,16 ± 0,83 ^a	2,13 ± 0,51	1,91 ± 0,38
	Tİ	7,806 §	5,029 #	5,976 §
	P	0,020	0,081	0,053
Hastalık durumu				
Yok	236	2,18 ± 0,80	2,18 ± 0,49	1,94 ± 0,39
Var	86	2,28 ± 0,92	2,16 ± 0,55	1,96 ± 0,36
	Tİ	-,670 ¶¶	,248 ¶	-,492 ¶¶
	P	0,503	0,804	0,623

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.
ANOVA F değeri

Tİ: Test istatistiği
§ Kruskal-Wallis X² değeri

Kişisel tanımlayıcı özelliklere göre psikolojik değişkenler grubu ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde; medeni durumun iş doyum eksikliği ($p=0,002$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,004$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. Bekar olanların iş doyum eksikliği ve psikolojik yakınmalar puan ortalamaları daha yüksektir (Çizelge 3.8.).

Eğitim durumu lise ve üniversite mezunu olan işçilerde, iş konusunda kaygılanma puan ortalaması ($p=0,010$) ilkokul ve ortaokul mezunu işçilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.8.).

Gelir durumuna göre psikolojik değişkenler grubu alt ölçek puanları karşılaştırıldığında; gelir durumunun iş doyum eksikliği ($p=0,023$) ve iş konusunda kaygılanma ($p=0,003$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır. İş doyum eksikliği puan ortalaması geliri giderine eşit olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İş konusunda kaygılanma puan ortalaması geliri giderine eşit olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.8.).

Alkol kullanma durumunun iş doyum eksikliği ($p=0,020$) puan ortalamalarını etkilediği ve alkol kullanmayı bırakmış olanların iş doyum eksikliği puan ortalamasının diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur (Çizelge 3.8.).

Çizelge 3.9. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklere Göre Psikolojik Değişkenler Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

İş yeri ve İşe Ait Özellikler	n	PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER GRUBU		
		İş doyum eksikliği	İş konusunda kaygılanma	Psikolojik yakınmalar
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışılan birim				
Lokomotif bakım	83	2,07 ± 0,84 ^a	2,16 ± 0,55 ^a	1,95 ± 0,40 ^{a,b}
Ray kaynak	65	2,21 ± 0,80 ^{a,b}	2,03 ± 0,46 ^a	1,92 ± 0,37 ^{a,b}
Fabrika müdürlüğü	79	2,43 ± 0,79 ^b	2,18 ± 0,40 ^a	2,02 ± 0,35 ^a
Vagon bakım	43	1,97 ± 0,84 ^a	2,16 ± 0,48 ^a	1,82 ± 0,35 ^b
Yol mekanik	52	2,26 ± 0,86 ^{a,b}	2,37 ± 0,62 ^b	1,97 ± 0,43 ^a
	Tİ	14,404 [§]	3,238 [#]	12,023 [§]
	P	0,006	0,013	0,017
Kadro durumu				
Kadrolu	299	2,19 ± 0,82	2,18 ± 0,50	1,95 ± 0,38
Sözleşmeli	23	2,35 ± 0,94	2,11 ± 0,66	1,96 ± 0,42
	Tİ	-0,855 [¶]	0,613 [¶]	-0,055 [¶]
	P	0,392	0,540	0,956
Çalışma yılı				
<10	62	2,44 ± 0,86	2,32 ± 0,58	2,00 ± 0,47
10-19	72	2,17 ± 0,83	2,07 ± 0,51	1,87 ± 0,34
20-29	140	2,15 ± 0,81	2,17 ± 0,47	1,98 ± 0,36
≥30	48	2,12 ± 0,82	2,13 ± 0,50	1,88 ± 0,38
	Tİ	6,393 [§]	7,159 [§]	5,182 [§]
	P	0,094	0,067	0,159
Çalışma düzeni				
Vardiyasız	250	2,25 ± 0,81	2,15 ± 0,49	1,95 ± 0,37
Vardiyalı	72	2,06 ± 0,88	2,25 ± 0,57	1,92 ± 0,43
	Tİ	-2,026 [¶]	-1,417 [¶]	-0,862 [¶]
	P	0,043	0,158	0,389
Ergonomik Ugunluğu				
Uygun	83	2,06 ± 0,79	2,04 ± 0,46 ^a	1,88 ± 0,38
Uygun değil	188	2,26 ± 0,87	2,26 ± 0,53 ^b	1,96 ± 0,40
Fikrim yok	51	2,24 ± 0,76	2,07 ± 0,47 ^a	1,99 ± 0,29
	Tİ	3,103 [§]	6,797 [#]	4,910 [§]
	P	0,212	0,001	0,086

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

ANOVA F değeri

¶ Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

§ Kruskal-Wallis X² değeri

¶ Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.9. Devam

İş yeri ve İşe Ait Özellikler	n	PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER GRUBU		
		İş doyum eksikliği	İş konusunda kaygılanma	Psikolojik yakınmalar
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş arkadaşları ile ilişki				
İyi	246	2,13 ± 0,84	2,16 ± 0,54	1,92 ± 0,39
Orta	76	2,44 ± 0,77	2,21 ± 0,40	2,04 ± 0,35
	Tİ	-3,176 ^{II}	-0,761 [¶]	-2,704 ^{II}
	P	0,001	0,447	0,007
Amir ile ilişki				
İyi	203	2,06 ± 0,80 ^a	2,10 ± 0,52 ^a	1,89 ± 0,38 ^a
Orta	96	2,43 ± 0,79 ^b	2,24 ± 0,42 ^b	2,02 ± 0,35 ^a
Kötü	23	2,54 ± 1,02 ^b	2,50 ± 0,62 ^c	2,12 ± 0,41 ^b
	Tİ	16,009 [§]	7,667 [#]	13,559 [§]
	P	<0,001	0,001	0,001
İş nedeniyle şiddete maruz kalma				
Evet	24	2,54 ± 0,73	2,61 ± 0,53	2,09 ± 0,36
Hayır	298	2,18 ± 0,83	2,14 ± 0,49	1,93 ± 0,38
	Tİ	-2,213 ^{II}	4,555 [¶]	1,934 [¶]
	P	,027	<0,001	0,054
İş sağlığı ve güvenliği				
Yeterli	118	2,13 ± 0,80	2,04 ± 0,46 ^a	1,87 ± 0,33 ^a
Fikrim Yok	40	2,36 ± 0,79	2,04 ± 0,44 ^a	2,03 ± 0,42 ^b
Yetersiz	164	2,22 ± 0,86	2,30 ± 0,53 ^b	1,98 ± 0,40 ^b
	Tİ	2,685 [§]	10,754 [#]	6,452 [§]
	P	0,261	<0,001	0,040
İş kazası geçirme				
Hayır	224	2,15 ± 0,77	2,11 ± 0,45 ^a	1,92 ± 0,36
Evet (Sekel kaldı)	40	2,14 ± 0,89	2,27 ± 0,64 ^b	1,97 ± 0,36
Evet (Sekel kalmadı)	58	2,44 ± 0,98	2,35 ± 0,59 ^b	2,05 ± 0,47
	Tİ	2,808 [#]	6,153 [#]	3,145 [§]
	P	0,062	0,002	0,208
Çalışma şartları				
İyi	23	2,35 ± 0,74	2,18 ± 0,58 ^{a,b}	1,97 ± 0,34 ^{a,b}
Orta	183	2,16 ± 0,80	2,06 ± 0,42 ^a	1,89 ± 0,38 ^a
Kötü	116	2,24 ± 0,90	2,34 ± 0,58 ^b	2,02 ± 0,38 ^b
	Tİ	1,548 [§]	11,804 [#]	9,213 [§]
	P	0,461	<0,001	0,010

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

ANOVA F değeri

¶ Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

§ Kruskal-Wallis X² değeri

II Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.9. Devam

İş yeri ve İşe Ait Özellikler	n	PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER GRUBU		
		İş doyum eksikliği	İş konusunda kaygılanma	Psikolojik yakınmalar
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş stresi				
Stressiz	191	2,13 ± 0,79	2,05 ± 0,45 ^a	1,90 ± 0,35 ^a
Biraz stresli	87	2,27 ± 0,83	2,23 ± 0,49 ^b	1,97 ± 0,42 ^a
Çok stresli	44	2,37 ± 0,99	2,57 ± 0,59 ^c	2,11 ± 0,42 ^b
	Tİ	2,776 [§]	22,222 [#]	8,890 [§]
	P	0,250	<0,001	0,012
Çalışma memnuniyeti				
İyi	265	2,09 ± 0,77 ^a	2,12 ± 0,47 ^a	1,91 ± 0,36 ^a
Orta	20	2,65 ± 0,78 ^b	2,11 ± 0,43 ^a	2,01 ± 0,44 ^{a,b}
Kotu	37	2,77 ± 1,01 ^b	2,56 ± 0,64 ^b	2,14 ± 0,44 ^b
	Tİ	22,388 [§]	13,080 [#]	5,894 [#]
	P	<0,001	<0,001	<0,001
İş Değişikliği				
Yok	277	2,14 ± 0,81	2,12 ± 0,47	1,91 ± 0,35
Var	45	2,57 ± 0,87	2,48 ± 0,63	2,16 ± 0,49
	Tİ	-3,233 [¶]	-4,552 [¶]	-3,084 ^{¶¶}
	P	0,001	<0,001	0,002
İşte kendini nasıl hissettiği				
İyi hissediyor	145	2,01 ± 0,78 ^a	2,07 ± 0,49 ^a	1,82 ± 0,38 ^a
Ne iyi ne kötü	123	2,29 ± 0,77 ^a	2,21 ± 0,50 ^b	2,00 ± 0,29 ^b
İyi hissetmiyor	54	2,53 ± 0,98 ^b	2,37 ± 0,53 ^c	2,17 ± 0,43 ^c
	Tİ	16,774 [§]	7,743 [#]	37,578 [§]
	P	<0,001	0,001	<0,001

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

[#] ANOVA F değeri

[¶] Student's T testi t değeri

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^{¶¶} Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.9.'da iş yeri ve işe ait özelliklere göre psikolojik değişkenler grubu ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir.

Çalışılan birim iş doyum eksikliği (p=0,006), iş konusunda kaygılanma (p=0,013) ve psikolojik yakınmalar (p=0,017) puan ortalamalarında fark yaratmıştır. İş doyum eksikliği puan ortalaması fabrika müdürlüğünde, lokomotif bakım ve vagon bakım çalışanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İş konusunda kaygılanma puan ortalaması yol mekanik çalışanlarında diğer birimlerde

çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Psikolojik yakınmalar puan ortalaması fabrika müdürlüğü çalışanlarında, vagon bakım çalışanlarına göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

Vardiyasız çalışan işçilerin iş doyum eksikliği puan ortalamaları vardiyalı çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p=0,043$; Çizelge 3.9.).

Ergonomi algısının iş konusunda kaygılanma puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı saptanmıştır ($p=0,001$). İş konusunda kaygılanma puan ortalaması iş yerini ergonomik bulmayan işçilerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

İş arkadaşları ile ilişki durumu; iş doyum eksikliği ($p=0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,007$) açısından fark yaratmıştır. İş arkadaşları ile ilişkileri orta düzeyde olanların iş doyum eksikliği ve psikolojik yakınmalar alt ölçekleri puan ortalamaları diğer gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir (Çizelge 3.9.).

Amir ile ilişki durumu iş doyum eksikliği ($p<0,001$), iş konusunda kaygılanma ($p=0,001$), psikolojik yakınmalar ($p=0,001$) ölçekleri puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmıştır. Amir ile ilişkisi iyi olanların iş doyum eksikliği ve iş konusunda kaygılanma puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Amir ile ilişkisi kötü olanların psikolojik yakınmalar puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği durumu, iş konusunda kaygılanma ($p<0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,040$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini yetersiz bulan işçilerin iş konusunda kaygılanma puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksektir. İş sağlığı ve güvenliğini yeterli bulanlarda psikolojik yakınmalar puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

İş kazası geçirme durumunun iş konusunda kaygılanma puan ortalamasını etkilediği bulunmuştur ($p=0,02$). İş kazası geçirmeyen işçilerin iş konusunda kaygılanma puan ortalamaları iş kazası geçirenlere göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

Çalışma şartları iş konusunda kaygılanma ($p<0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,010$) alt ölçeği puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmıştır. İş konusunda kaygılanma puan ortalaması çalışma şartları kötü olanlarda çalışma şartları orta düzeyde olanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Psikolojik yakınmalar puan ortalaması çalışma şartları kötü olanların çalışma şartları orta düzeyde olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

İş stresi ile iş konusunda kaygılanma ($p<0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,012$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İş konusunda kaygılanma puan ortalaması çok stresli ve biraz stresli olanlarda, stressiz olanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Psikolojik yakınmalar puan ortalaması çok stresli olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

Çalışma memnuniyeti ile iş doyum eksikliği ($p<001$), iş konusunda kaygılanma ($p<0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p<0,001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İş doyum eksikliği puan ortalaması çalışma memnuniyeti iyi olanlarda anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İş konusunda kaygılanma puan ortalaması çalışma memnuniyeti kötü olanlarda diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksektir. Psikolojik yakınmalar puan ortalaması çalışma memnuniyeti kötü olanlarda, iyi olanlara göre anlamlı derecede yüksektir (Çizelge 3.9.).

İş değişikliği yapma düşüncesi ile iş doyum eksikliği ($p=001$), iş konusunda kaygılanma ($p<0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p=0,002$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İş değişikliği

yapmak isteyen işçilerin iş doyum eksikliği, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

İşte kendini nasıl hissettiği algısı ile iş doyum eksikliği ($p<0,001$), iş konusunda kaygılanma ($p=0,001$) ve psikolojik yakınmalar ($p<0,001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. İş doyum eksikliği puan ortalaması işte kendini iyi hissetmeyenlerde diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar puan ortalaması işte kendini iyi hissedenlerde diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.9.).

Çizelge 3.10. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklere Göre Sağlık Yakınmaları Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=322)

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	n	SAĞLIK YAKINMALARI GRUBU	
		Bazen olan hastalık yakınmaları	Sürekli olan hastalık yakınmaları
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş			
≤39	44	8,50 ± 6,46	3,52 ± 5,54 ^a
40-49	141	9,72 ± 7,04	2,09 ± 5,33 ^b
≤50	137	9,50 ± 7,95	1,38 ± 3,41 ^c
	Tİ	0,944 [§]	8,926 [§]
	P	0,624	0,012
Medeni durumu			
Evli	300	9,42 ± 7,46	1,71 ± 4,38
Bekar	22	10,00 ± 5,89	5,64 ± 6,79
	Tİ	-0,671 ^Π	-3,740 ^Π
	P	0,502	<0,001
Eğitim durumu			
İlkokul mezunu	51	7,92 ± 8,05	1,67 ± 4,44
Ortaokul mezunu	31	7,87 ± 6,95	2,06 ± 4,21
Lise mezunu	198	10,10 ± 7,10	1,97 ± 4,97
Üniversite mezunu	42	9,48 ± 7,79	2,36 ± 3,90
	Tİ	7,208 [§]	3,766 [§]
	P	0,066	0,288
Gelir durumu			
İyi	87	9,43 ± 7,43	2,62 ± 5,39
Orta	183	8,94 ± 7,42	1,74 ± 4,43
Kötü	52	11,35 ± 6,81	1,77 ± 4,22
	Tİ	5,395 [§]	1,812 [§]
	P	0,067	0,404
Sigara kullanma durumu			
Kullanıyor	125	9,25 ± 7,09	2,14 ± 4,70
Bırakmış	120	10,40 ± 7,49	1,86 ± 4,65
Hiç kullanmamış	77	8,34 ± 7,48	1,91 ± 4,76
	Tİ	4,377 [§]	0,338 [§]
	P	0,112	0,845
Alkol kullanma durumu			
Kullanıyor	43	11,72 ± 9,01	1,95 ± 4,96
Bırakmış	92	9,28 ± 6,88	1,88 ± 3,67
Hiç kullanmamış	187	9,03 ± 7,11	2,04 ± 5,07
	Tİ	2,784 [§]	0,379 [§]
	P	0,249	0,827
Hastalık durumu			
Yok	236	8,71 ± 7,41	1,50 ± 3,59
Var	86	11,51 ± 6,85	3,30 ± 6,69
	Tİ	-3,361 ^Π	-2,266 ^Π
	P	0,001	0,023

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır,
Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^Π Mann-Whitney U testi z değeri

Kişisel tanımlayıcı özelliklere göre sağlık yakınmaları grubu ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde; yaşın sürekli olan hastalık yakınmaları ($p=0,012$) puan ortalamalarında anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Yaşı 39 ve altı olan grubun sürekli olan hastalık yakınmaları puan ortalaması yaşı 40 ve üzeri olan grubun puan ortalamasından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.10.).

Medeni durum ile sürekli olan hastalık yakınmaları ($p<0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bekar olan işçilerin sağlık yakınmaları puan ortalaması evli olanlara göre daha yüksektir (Çizelge 3.10.).

Hastalık durumu, bazen olan hastalık yakınmaları ($p=0,001$) ve sürekli olan hastalık yakınmaları ($p=0,023$) alt ölçekleri puan ortalamalarında fark yaratmıştır. Hastalığı olanların bazen olan hastalık yakınmaları ve sürekli olan hastalık yakınmaları puan ortalamaları hastalığı olmayanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir (Çizelge 3.10.).

Çizelge 3.11. İş Yeri ve İşe Ait Özelliklere Göre Sağlık Yakınmalar Grubu Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SAĞLIK YAKINMALARI GRUBU	
		Bazen olan hastalık yakınmaları	Sürekli olan hastalık yakınmaları
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Çalışılan birim			
Lokomotif bakım	83	8,96 ± 7,69	2,02 ± 5,59 ^b
Ray kaynak	65	9,45 ± 7,43	1,17 ± 3,17 ^a
Fabrika müdürlüğü	79	9,70 ± 7,78	2,05 ± 5,36 ^b
Vagon bakım	43	9,58 ± 6,74	2,00 ± 2,98 ^b
Yol mekanik	52	9,81 ± 6,78	2,81 ± 4,72 ^c
	Tİ	1,048 [§]	12,285 [§]
	P	0,902	0,015
Kadro durumu			
Kadrolu	299	9,55 ± 7,29	2,05 ± 4,78
Sözleşmeli	23	8,26 ± 8,32	1,13 ± 3,02
	Tİ	-1,117 ^{II}	-1,102 ^{II}
	P	0,264	0,271
Çalışma yılı			
<10	62	7,58 ± 6,51	3,13 ± 5,15 ^a
10-19	72	9,03 ± 7,09	1,39 ± 4,58 ^b
20-29	140	10,31 ± 7,53	1,86 ± 4,86 ^b
≥30	48	10,04 ± 7,97	1,73 ± 3,33 ^b
	Tİ	6,110 [§]	8,924 [§]
	P	0,106	0,030
Çalışma düzeni			
Vardiyasız	250	9,34 ± 7,18	2,18 ± 5,11
Vardiyalı	72	9,89 ± 7,99	1,28 ± 2,62
	Tİ	-0,333 ^{II}	-0,900 ^{II}
	P	0,739	0,368
Ergonomik Uygunluğu			
Uygun	83	8,14 ± 7,17 ^a	2,02 ± 5,31
Uygun Değil	188	10,44 ± 7,19 ^b	2,02 ± 4,44
Fikrim yok	51	8,00 ± 7,85 ^a	1,78 ± 4,52
	Tİ	10,030 [§]	0,244 [§]
	P	0,007	0,885

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^{II} Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.11. Devam

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SAĞLIK YAKINMALARI GRUBU	
		Bazen olan hastalık yakınmaları	Sürekli olan hastalık yakınmaları
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş arkadaşları ile ilişki			
İyi	246	9,16 ± 7,11	2,20 ± 5,08
Orta	76	10,42 ± 8,09	1,28 ± 2,95
	Tİ	-1,014 ^{II}	-1,286 ^{II}
	P	0,310	0,198
Amir ile ilişki			
İyi	203	8,25 ± 6,92 ^a	2,16 ± 4,98
Orta	96	11,40 ± 7,95 ^b	1,43 ± 4,16
Kötü	23	12,09 ± 6,37 ^b	2,70 ± 3,87
	Tİ	14,866 [§]	5,614 [§]
	P	0,001	0,060
İş nedeniyle şiddete maruz kalma			
Evet	24	11,75 ± 7,81	1,21 ± 2,52
Hayır	298	9,28 ± 7,30	2,04 ± 4,81
	Tİ	-1,588 ^{II}	-0,503 ^{II}
	P	0,112	0,615
İş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri			
Yeterli	118	7,80 ± 7,01 ^a	1,11 ± 2,98 ^a
Fikrim Yok	40	9,40 ± 7,85 ^b	3,40 ± 6,72 ^b
Yetersiz	164	10,67 ± 7,29 ^b	2,26 ± 4,98 ^c
	Tİ	11,638 [§]	7,447 [§]
	P	0,003	0,024
İş kazası geçirme			
Hayır	224	8,76 ± 7,25 ^a	1,63 ± 4,40 ^a
Evet (Sekel kaldı)	40	12,40 ± 7,59 ^b	2,28 ± 3,35 ^b
Evet (Sekel kalmadı)	58	10,14 ± 7,19 ^{a,b}	3,16 ± 6,16 ^c
	Tİ	9,163 [§]	10,115 [§]
	P	0,010	0,006
Çalışma şartları			
İyi	23	9,65 ± 6,92 ^a	3,91 ± 4,88 ^a
Orta	183	8,74 ± 7,56 ^a	1,39 ± 4,31 ^b
Kötü	116	10,55 ± 7,04 ^b	2,53 ± 5,06 ^c
	Tİ	6,026 [§]	19,235 [§]
	P	0,049	<0,001

Aynı sütunda a, b ve c harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği

[§] Kruskal-Wallis X² değeri

^{II} Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.11. Devam

İş Yeri ve İşe Ait Özellikler	n	SAĞLIK YAKINMALARI GRUBU	
		Bazen olan hastalık yakınmaları	Sürekli olan hastalık yakınmaları
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
İş stresi			
Stressiz	191	8,47 ± 7,11 ^a	1,51 ± 4,25 ^a
Biraz stresli	87	10,92 ± 8,00 ^b	2,32 ± 5,37 ^a
Çok stresli	44	10,86 ± 6,50 ^b	3,34 ± 4,79 ^b
	Tİ	8,918 [§]	11,433 [§]
	P	0,012	0,003
Çalışma memnuniyeti			
İyi	265	8,88 ± 7,10 ^a	1,75 ± 4,48
Orta	20	12,60 ± 9,04 ^b	3,65 ± 6,04
Kotu	37	11,95 ± 7,48 ^b	2,76 ± 5,16
	Tİ	8,202 [§]	5,844 [§]
	P	0,017	0,054
İş değişikliği düşüncesi			
Yok	277	9,21 ± 7,38	1,68 ± 4,27
Var	45	10,98 ± 7,09	3,84 ± 6,41
	Tİ	-1,679 [¶]	-2,868 [¶]
	P	0,093	0,004
İşte kendini			
İyi hissediyor	145	8,77 ± 6,65	2,01 ± 5,29 ^a
Ne iyi ne kötü	123	9,35 ± 8,01	1,54 ± 4,02 ^a
İyi hissetmiyor	54	11,56 ± 7,37	2,91 ± 4,24 ^b
	Tİ	5,593 [§]	12,443 [§]
	P	0,061	0,002

Aynı sütunda a ve b harf indisleri arasında anlamlı fark vardır.

Tİ: Test istatistiği [§] Kruskal-Wallis X² değeri [¶] Mann-Whitney U testi z değeri

Çizelge 3.11.'de iş yeri ve işe ait özelliklere göre sağlık yakınmaları değişkenler grubu ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir.

İş yeri ve işe ait özelliklerden ergonomi algısı (p=0,007), amir ile ilişki (p=0,001) ve çalışma memnuniyetinin (p=0,017) bazen olan hastalık yakınmaları puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. İş yerini ergonomik bulanların, amir ile ilişkileri iyi olanların ve çalışma memnuniyeti iyi olanların bazen olan hastalık

yakınmaları puan ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Çizelge 3.11.).

İş yeri ve işe ait özelliklerden çalışılan birim ($p=0,015$), çalışma yılı ($p=0,030$), iş değişikliği düşüncesi ($p=0,004$) ve işte kendini nasıl hissettiği algısının ($p=0,002$) sürekli olan hastalık yakınmaları puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Yol mekanik çalışanlarının, 10 yılın altında çalışma yılı olanların, iş değişikliği düşüncesi olan işçilerin ve işte kendini iyi hissetmeyenlerin sürekli olan hastalık yakınmaları puan ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.11.).

İş yeri ve işe ait özelliklerden iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, iş kazası geçirme durumu, çalışma şartları ve iş stresinin bazen olan hastalık yakınmaları ve sürekli olan hastalık yakınmaları puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur ($p<0,05$). İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli bulanların bazen olan hastalık yakınmaları ($p=0,003$) puan ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hakkında fikri olmayan ve yetersiz bulanların sürekli olan hastalık yakınmaları ($p=0,024$) puan ortalaması anlamlı derecede yüksektir. İş kazası geçirmeyenlerde bazen olan hastalık yakınmaları ($p=0,010$) puan ortalaması iş kazası geçirenlere göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İş kazası geçirmeyenlerde sürekli olan hastalık yakınmaları ($p=0,006$) puan ortalaması geçirenlere göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Çalışma şartları kötü olanlarda bazen olan hastalık yakınmaları ($p=0,049$) puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çalışma şartları iyi olanların sürekli olan hastalık yakınmaları ($p<0,001$) puan ortalamaları diğer gruplardan yüksek bulunmuştur. Stresiz olanlarda bazen olan hastalık yakınmaları ($p=0,012$) puan ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Çok stresli olanlarda sürekli olan hastalık yakınmaları ($p=0,003$) puan ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.11.).

Çizelge 3.12. Bağımsız Değişkenler İle Stresörler Grubu Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	STRESÖRLER GRUBU							
	Aşırı iş yükü	Rol belirsizliği	Sorumluluk	Rol çatışması	İş yerinden ayrılamama	İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği	İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	İşte gelecek belirsizliği
Yaş	*			*		*		*
Medeni durum	*			*			*	*
Eğitim durumu	*			*			*	*
Gelir durumu	*	*		*		*	*	
Sigara kullanma durumu		*						
Alkol kullanma durumu				*				
Hastalık durumu								
Çalışılan birim	*		*	*	*	*	*	
Kadro durumu			*	*		*		
Çalışma yılı						*		*
Çalışma düzeni							*	
Ergonomik uygunluk	*	*	*	*		*	*	*
İş arkadaşları ile ilişki	*	*				*	*	
Amir ile ilişki	*	*		*			*	*
İş nedeni ile şiddet maruz.	*	*		*				
İş sağlığı ve güvenliği	*			*			*	
İş kazası geçirme						*		
Çalışma şartları	*		*	*				
İş stresi	*		*	*				
Çalışma memnuniyeti	*	*		*		*	*	*
İş değişikliği düşüncesi	*	*		*			*	*
İşte nasıl hissettiği	*	*				*	*	*

*p<0,05

Çizelge 3.12’de bağımsız değişkenler ile stresörler grubu ölçekleri arasındaki anlamlı ilişkilerin özet tablosu sunulmuştur.

Çizelge 3.13. Bağımsız Değişkenler İle Sosyal Değişkenler Grubu Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	SOSYAL DEĞİŞKENLER GRUBU	
	Şef destek eksikliği	İş arkadaşlarının destek eksikliği
Yaş		
Medeni durum		
Eğitim durumu		
Gelir durumu	*	*
Sigara kullanma durumu		
Alkol kullanma durumu		*
Hastalık durumu		
Çalışılan birim		*
Kadro durumu		
Çalışma yılı		
Çalışma düzeni		
Ergonomik uygunluk	*	*
İş arkadaşları ile ilişki	*	*
Amir ile ilişki	*	*
İş nedeni ile şiddet maruz.		*
İş sağlığı ve güvenliği	*	*
İş kazası geçirme		
Çalışma şartları	*	
İş stresi	*	
Çalışma memnuniyeti	*	*
İş değişikliği düşüncesi	*	
İşte nasıl hissettiği	*	*

*p<0,05

Çizelge 3.13'te bağımsız değişkenler ile sosyal değişkenler grubu ölçekleri arasındaki anlamlı ilişkilerin özet tablosu sunulmuştur.

Çizelge 3.14. Bağımsız Değişkenler İle Psikolojik Değişkenler Grubu Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER GRUBU		
	İş doyum eksikliği	İş konusunda kaygılanma	Psikolojik yakınmalar
Yaş			
Medeni durum	*		*
Eğitim durumu		*	
Gelir durumu	*	*	
Sigara kullanma durumu			
Alkol kullanma durumu	*		
Hastalık durumu			
Çalışılan birim	*	*	*
Kadro durumu			
Çalışma yılı			
Çalışma düzeni	*		
Ergonomik uygunluk		*	
İş arkadaşları ile ilişki	*		*
Amir ile ilişki	*	*	*
İş nedeni ile şiddet			
İş sağlığı ve güvenliği		*	*
İş kazası geçirme		*	
Çalışma şartları		*	*
İş stresi		*	*
Çalışma memnuniyeti		*	*
İş değişikliği düşüncesi	*	*	*
İşte nasıl hissettiği	*	*	*

*p<0,05

Çizelge 3.14'te bağımsız değişkenler ile psikolojik değişkenler grubu ölçekleri arasındaki anlamlı ilişkilerin özet tablosu sunulmuştur.

Çizelge 3.15. Bağımsız Değişkenler İle Sağlık Yakınmaları Grubu Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişkilerin Özet Tablosu

Kişisel Tanımlayıcı Özellikler	SAĞLIK YAKINMALARI GRUBU	
	Bazen olan hastalık yakınmaları	Sürekli olan hastalık yakınmaları
Yaş		*
Medeni durum		*
Eğitim durumu		
Gelir durumu		
Sigara kullanma durumu		
Alkol kullanma durumu		
Hastalık durumu	*	*
Çalışılan birim		*
Kadro durumu		
Çalışma yılı		*
Çalışma düzeni		
Ergonomik uygunluk	*	
İş arkadaşları ile ilişki		
Amir ile ilişki	*	
İş nedeni ile şiddet		
İş sağlığı ve güvenliği	*	*
İş kazası geçirme	*	*
Çalışma şartları	*	*
İş stresi	*	*
Çalışma memnuniyeti	*	
İş değişikliği düşüncesi		*
İşte nasıl hissettiği		*

*p<0,05

Çizelge 3.15.'te bağımsız değişkenler ile sağlık yakınmaları grubu ölçekleri arasındaki anlamlı ilişkilerin özet tablosu sunulmuştur.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD) İşletmesi II. Bölge yerleşim alanında yer alan Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü, Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü, Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü, Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü ve TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nde yürütülmüştür. Bu birimler Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (Resmî Gazete: 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı)'te ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğ (26 Aralık 2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete)'de tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfında yer almaktadırlar. Bu fabrika ve atölyelerde çalışanlar mevsimlik/geçici ve sözleşmeli işçilerdir. Farklı iş alanlarında çalışan işçiler vardiyalı/vardiyasız, kadrolu/geçici ve mevsimlik statüde görev yapmaktadırlar.

İş yeri hemşireliği, halk sağlığı hemşireliğinin önemli çalışma alanlarından biridir. İş sağlığı ekibinin temel üyesi olan halk sağlığı hemşiresi tarafından yapılan bu çalışma; ülkemizde farklı görev tanımları ile bir arada çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirildiği ilk geniş kapsamlı çalışmadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, literatür bilgisi doğrultusunda üç ana başlık altında tartışılmıştır:

4.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklerin Tartışılması

4.2. İş ve İş Ortamına Ait Özelliklerin Tartışılması

4.3. VOS-D Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Tartışılması

4.1. Kişisel Tanımlayıcı Özelliklerin Tartışılması

Araştırmaya katılan işçilerin çoğunluğu evlidir (Çizelge 3.1.). Çalışanların çoğunun evli olması Usca'nın (2013) Gaziantep'te yapmış olduğu çalışma bulguları ile (%83,6 evli) ve Özçay'ın (2011) Bursa da yapmış olduğu çalışma ile (%87,8 evli) benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan işçilerin yarısından fazlası lise mezunudur (Çizelge 3.1.). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2013 verilerine göre ülkemizdeki erkeklerin en son bitirmiş olduğu öğrenim kurumu %29,1 oranında ilkokul , %7,8 oranında ortaokul ve dengi, %22,2 oranında lise ve dengi, %15,1 oranında yüksek okul ve fakültedir. Bu araştırmaya katılan işçilerin eğitim düzeyi ülke geneline göre daha yüksektir.

İşçilerin yaklaşık dörtte biri gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiştir (Çizelge 3.1.). Usca (2013) çalışmasında, araştırma kapsamına aldığı işçilerin %13,4'ünün gelirinin giderinden fazla, %33,8'inin gelirinin giderine eşit ve %52,8'inin geliri giderinden az olduğunu belirtmiştir. Çalışmada geliri giderinden az olan işçilerin oranının (%16,1) Usca'nın (2013) çalışmasına katılan geliri giderinden az olan işçilerin oranından (%52,8) daha düşük olması, bu çalışmaya dahil olan işçilerin özel sektör yerine, devlet sektöründe çalışıyor olmasından kaynaklanmış olabilir.

Araştırmaya katılan işçilerden üçte birinden fazlası halen sigara içtiğini ve sadece %13,4'ü alkol kullandığını ifade etmiştir (Çizelge 3.1.). TÜİK (2012) verilerine göre ülkemizdeki 15 yaş üstü erkeklerin %37,3'ü her gün, %4,1'i ara sıra ve %58,5'i hiç sigara kullanmamış veya daha önce kullanıp bırakmıştır. Bu araştırmaya katılan işçilerin sigara içme durumu, TÜİK (2012) verileri ile paralellik göstermektedir. Okutan ve Tengilimoğlu'nun (2001) T.C. Demiryolları Ankara Bölge Müdürlüğü Marşandiz Loko Bakım Atölyeleri'nde yapmış olduğu çalışmada katılımcılar %70 oranında sigara kullanılmakta, %57 oranında alkol kullanmaktadır. Okutan ve

Tengilimoğlu'nun (2001) çalışmasına oranla bu çalışmadaki işçilerin sigara ve alkol kullanma oranları daha düşüktür.

Araştırmaya katılan işçilerden yaklaşık dörtte biri düzenli ilaç kullanmayı gerektiren bir hastalığa sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 3.1.). İşçilerde en çok hipertansiyon ve diabete rastlanmıştır. Özçay'ın (2011) yapmış olduğu çalışmada düzenli ilaç kullanmayı gerektiren kronik hastalığa sahip olan işçilerin oranı %12,2, ve kronik hastalığı olmayanların oranı ise %87,8'dir. İşçilerin yaş ortalaması dikkate alındığında; bu çalışmaya alınan işçilerin yaş ortalamasının $47,0 \pm 7,4$ ve Özçay'ın (2011) çalışma grubundaki işçilerin yaş ortalaması $37,57 \pm 8,84$ 'dir. Yaş ilerledikçe kronik hastalık görülme oranının arttığı göz önüne alındığında, bu durumun beklenen bir sonuç olduğu düşünülebilir.

4.2. İş ve İş Ortamına Ait Özelliklerin Tartışılması

İşçilerin çok azının sözleşmeli ve geçici olarak çalıştığı belirlenmiştir (Çizelge 3.2.). Araştırmaya katılan işçilerin çalışma süresi ortalamasının $20,0 \pm 9,6$ yıl olduğu görülmektedir (Çizelge 3.2.). Bu oranlar iş gören devir hızının düşük olduğunu düşündürmektedir.

İşçilerin yaklaşık dörtte üçü vardiyalı olarak çalışmaktadır (Çizelge 3.2.). Okutan ve Tengilimoğlu'nun (2001) yapmış olduğu çalışmalarında da katılımcıların %70'i vardiyalı olarak çalışmakta ve vardiyalı çalışmaktan rahatsız olduklarını belirtmektedirler.

İşçilerin çoğu iş yeri ergonomisinin uygun olmadığını ve bu konuda herhangi bir fikrinin bulunmadığını belirtmiştir. İşçilerin sadece dörtte birinin iş yeri ergonomisinin uygun olduğunu ifade etmesi dikkat çekicidir (Çizelge 3.2.). Çınar (2010) çalışmasında araştırmaya katılanların %37,3'ünün çalışma ortamını ergonomik bulduğunu, %23,8'inin ergonomik bulmadığını ve %38,9'u ise ergonomi

hakkında fikri olmadığını belirtmiştir. Bu çalışmanın bulguları Çınar'ın (2010) çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada işçiler öncelikli olarak gürültüden ve ikinci olarak toz ya da dumandan rahatsız olduklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.2.). Çınar (2010) sanayi kolunda faaliyet gösteren bir iş yerinde yapmış olduğu araştırmasında, çalışanların öncelikli olarak toz ya da dumandan, ikinci olarak gürültüden rahatsız olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın sonuçları Çınar'ın çalışması ile benzerlik göstermektedir. İş yerinde görülen olumsuz fiziksel şartlar, çalışanları birçok yönden etkileyebilir

İşçilerin çoğunluğu çalışma şartlarının ağır olmadığını, işlerinin stressiz olduğunu ve büyük çoğunluğu da kendi birimlerinde çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 3.2.). Piko (2006) iş memnuniyetinin işçilerin psikososyal durumlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Canpolat çalışmasında (2006), çalışma ortamından memnun olan işçilerin memnun olmayan işçilerden daha fazla olduğunu bulmuştur Bu çalışmanın bulguları ile Canpolat'ın (2006) çalışma bulguları benzerlik göstermektedir.

İşçilerin büyük çoğunluğu iş değişikliği düşüncesinin olmadığını ifade etmiştir (Çizelge 3.2.). Owen (2000) çalışanların fiziksel ve psikososyal nedenlerden dolayı iş değişikliği yaptıklarını ifade etmiştir. İş değişikliği yapma isteğinin sebebi olarak iş stresi, sağlık riskleri ve sorunları, yetersiz personelden dolayı aşırı iş yükü, yetersiz ücret, daha iyi şartlarda çalışma isteği, adaletsiz iş dağılımı, yönetimle ilgili sorunlar, kadrolarının olmaması ve kendilerine daha uygun meslek bulma isteği düşünülebilir.

İşçilerin yaptıkları işte kendilerini nasıl hissettikleri sorulduğunda; %45,0'nın iyi, %38,2'sinin ne iyi ne kötü ve %16,8'inin iyi hissetmedikleri saptanmıştır (Çizelge 3.2.). İyi hissetmeme nedeni olarak daimi kadrolarının olmaması, iş arkadaşları ile ilişkilerinin kötü olması, iş makinelerinin eski olması, TCDD'nin özelleşeceği korkusu, vardiyalı çalışma, amirlerin kötü yaklaşımı, yetki ve sorumluluk alanlarının belli olmaması, adil olmayan iş paylaşımı ve mevcut sağlık problemleri olabilir.

İşçilerin %50,9'u iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulduğunu belirtmiştir (Çizelge 3.2.). İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersiz olması iş yerinde stres düzeyini ve iş kazası riskini arttırabilir. Okutan ve Tengilimoğlu'nun (2001) T.C. Demiryolları Ankara Bölge Müdürlüğü Marşandiz Loko Bakım Atölyeleri'nde 242 memur ve 362 işçi üzerinde yürüttüğü çalışmada; katılımcıların %60'ı iş güvenliği tedbirlerini orta düzeyde, %23'ü ise çok düşük ve düşük düzeyde bulmuştur. Her iki çalışma aynı atölyede yürütülmüş olmasına karşın; çalışma bulguları birbirinden farklıdır. Bu fark her iki çalışmanın farklı zamanlarda yapılmış olması ve evrenlerinin farklı kadro statüsüne sahip çalışanlardan oluşmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışanların yaklaşık üçte biri iş kazası geçirdiğini belirtmiştir (Çizelge 3.2.). Bu oran iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlası iş arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkilerinin iyi olarak tanımlamışlardır (Çizelge 3.2.). İş ortamı ilişkileri çalışanları olumlu ya da olumsuz etkileyebilir.

İşçilerin %7,5'i iş nedeni ile şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir (Çizelge 3.2.). İş nedeni ile şiddete maruz kalma psikolojik şiddet, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi durumları içerebilir. Akkaya (2009) çalışmasında tacize uğrayanların, uğramayanlara göre daha fazla stres yaşadıklarını belirtmiştir. Işık (2007) psikolojik baskının, yıldırmanın, sözlü ve yazılı tacizin işyerinde yaşanan iş stresi ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Aksoy ve Kutluca (2005) çalışmalarında iş yerindeki çatışmanın yorgunluk, uykusuzluk, gerginlik gibi sorunlara neden olduğunu ifade etmişlerdir.

4.3. VOS-D Puan Ortalamalarına Ait Bulguların Tartışılması

İşçiler tarafından yanıtlanan alt ölçeklerin persantil dağılımları incelendiğinde; stresörler grubu, sosyal değişkenler grubu, psikolojik gerginlikler grubu ve sağlık

yakınmaları grubu alt ölçeklerinin tümü orta düzeyde stres yaratmaktadır (Çizelge 3.3.). Türk (1997) çalışmasında, araştırma kapsamına dahil ettiği çalışanlarda tüm alt ölçeklerin orta düzeyde stres yarattığını saptamıştır (Türk, 1997). Sanayi iş kolunda faaliyet gösteren bir işyerinde yapılan çalışmada ise; stresörler, sosyal değişkenler ve psikolojik gerginliklerin orta düzeyde stres yarattığı bulunmuştur (Çınar 2010). Türk ve Çakır'ın (2006) bankacılık sektörü çalışanlarında yaptıkları bir çalışmada da, stresörler ve sosyal değişkenler grubuna ait tüm alt ölçeklerin orta düzeyde stres yarattığı bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları literatür bulguları ile benzerdir.

Bu çalışmada işçiler en fazla sorumluluk, işte gelecek belirsizliği ve aşırı iş yükünden etkilenmektedir (Çizelge 3.3.). Türk ve Çakır'ın (2006) bankacılık sektörü çalışanlarında yaptıkları bir çalışmada, çalışanların ilk sırada aşırı iş yükünden etkilendiği saptanmıştır. Türk (1997) bir çalışmasında, tüm çalışanların en fazla sorumluluk ve aşırı iş yükünden etkilendiğini bulmuştur. Adli tıp uzman ve asistanlarında yapılan bir çalışmada yanıtlanan ölçeklerin persantil dağılımlarına ve ortalama puanlarına bakıldığında; ilk sırada sorumluluk, ikinci olarak aşırı iş yükünden etkilendikleri görülmektedir (Aydın ve Ark., 2010). Bu çalışmada işçilerin en fazla sorumluluktan etkilenmeleri diğer çalışma bulguları ile büyük oranda benzerlik göstermesine karşın, işte gelecek belirsizliğinden etkilenmeye diğer çalışmalarda rastlanılmamıştır. Bu durum araştırmanın yapıldığı işyerlerinin farklı çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle işçilerin kendilerini güvende hissetmemelerinden kaynaklanmış olabilir.

Yurt dışında ve Türkiye'de yapılan birçok çalışmada; çalışanların kişisel özellikleri ile iş ve iş yerine ait özelliklerin iş yeri stres düzeyini etkilediğine dikkat çekilmiştir (Türk, 1997; Couser, 2008; Shikdar ve Sawaqed, 2004., Türk ve Çakır, 2006; Çınar, 2010; Özçay, 2011; Özen, 2012; Yeşil, 2013; Hu et al, 2014). Bağımsız değişkenler ile iş stres düzeyini etkileyen alt ölçek gruplarının tartışması aşağıda verilmiştir.

4.3.1. VOS-D Stresörler Grubunun Tartışılması

Tartışmanın bu bölümünde kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özelliklerin VOS-D stresörler grubu puan ortalamalarını etkileyip etkilemediği tartışılmıştır.

Aşırı İş Yükü

Bu çalışmada yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ($p<0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12), çalışılan birim, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının ($p<0,05$; Çizelge 3.5. ; Çizelge 3.12), stresörler grubu alt ölçeği olan aşırı iş yükü puan ortalamasında fark yarattığı saptanmıştır. Çınar (2010) yapmış olduğu çalışmada yaş, medeni durum, iş stresi ve çalışma memnuniyetinin aşırı iş yükü puan ortalamasını etkilediğini bulmuştur. Aksoy'un (2014) çalışmasında cinsiyet, yaş, çalışma yılı ve deneyimin iş yükü algılarında farklılık yarattığı saptanmıştır.

Yaşı 39 ve altında olan işçilerde aşırı iş yükü puan ortalaması (Çizelge 3.4.) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Keser (2006) çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında yaş gruplarına ve cinsiyete göre iş yükünün farklılık yaratmadığını belirtmiştir. Türk ve Çakır (2006) tarafından bankacılık sektörü çalışanlarında yapılan bir çalışmada 25-29 yaş grubunun aşırı iş yükünden daha az, 35-39 yaş grubunun daha fazla etkilendiği bulunmuştur. Çalışma yılı 16-20 arasında olanların aşırı iş yükleri daha yüksektir (Türk ve Çakır, 2006). Endüstri iş kolunda çalışan bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada 45 ve üzeri yaşta olanlar, bekar, işini hiç stresli bulmayan/biraz stresli bulanlar ve çalışmaktan çok memnun/memnun olanların aşırı iş yükü puan ortalaması daha yüksektir (Çınar, 2010). Yaş ilerledikçe aşırı iş yükü puan ortalamasının yüksek olmasının nedeni fiziksel gücün yaşın artması ile azalması ve bu durum sonucunda ağır işlerde çalışan işçilerin bedenlen zorlanmasından kaynaklanabilir. Ancak mevcut çalışma da yaş ilerledikçe aşırı iş

yükünün azaldığı görülmektedir (Çizelge 3.4.). Bu durumun nedeni uzun yıllardır aynı birimlerde çalışan işçilerin, işte kendileri iyi ve tecrübeli hissetmelerinden kaynaklanabilir.

Bekar, üniversite mezunu ve geliri giderinden az olanlarda aşırı iş yükü puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında da aşırı iş yükü puan ortalaması bekar olanlarda evlilere göre ve lisansüstü eğitimi olan hemşirelerde en fazladır. TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yeterli bulan personelin aşırı iş yükü puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Özen, 2012). Bu çalışmada eğitim düzeyi arttıkça iş yükünün de artması literatür ile aynı doğrultudadır.

Vagon bakım çalışanlarında aşırı iş yükü puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.). Bu durum araştırma verilerin toplandığı süreçte vagon bakım atölyesinde çalışan işçilerin sayısının lokomotif bakım, ray kaynak, fabrika müdürlüğü ve yol mekanik çalışanlarına göre daha düşük olmasından kaynaklanmış olabilir.

Aşırı iş yükü puan ortalaması, iş yeri koşullarını ergonomik bulmayanlarda, iş arkadaşları ile ilişkisi iyi olanlarda, amir ile ilişkisi kötü olanlarda, iş nedeni ile şiddete maruz kalanlarda, iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulanlarda, çalışma şartlarını kötü bulanlarda, işini çok stresli bulanlarda, çalışma memnuniyetini kötü bulanlarda, iş değişikliği düşüncesi olanlarda ve işte kendini kötü hissedenlerde yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.). İşyeri ve işe ait özelliklerin aşırı iş yükü puanını önemli derecede etkilediği belirlenmiştir. Gillespie et al., (2001) çalışmasında; çalışanların iş yükü arttıkça yaşanan iş stresinin arttığını iş yükü azaldıkça da yaşanan iş stresin azaldığı sonucuna varmıştır. Kurumlar periyodik aralıklarla çalışanlarının iş yükünü değerlendirmeli ve iş stresine neden olabilecek aşırı iş yükünü kontrol altına alabilecek stratejiler geliştirmelidirler.

Rol Belirsizliği

Bu çalışmada gelir durumu, sigara kullanma ($p<0,05$; izelge 3.4.; izelge 3.12) ergonomik uygunluk, iř arkadaşları ve amir ile ilişki, iř nedeni ile şiddete maruz kalma, çalışma memnuniyeti, iř değişikliği dūřuncesi ve iřte kendini nasıl hissettiği algısı rol belirsizliğini etkilemiştir ($p<0,05$; izelge 3.5.; izelge 3.12).

Yeřilyurt (2009) hemşirelerde rol atışması ve rol belirsizliğinin iř stresi ve doyumuna etkisini araştırdığı çalışmasında; hemşirelerin medeni durumları ile rol atışması dūzeyi karşılaştırıldığında; bekar hemşirelerin rol belirsizliği puanlarının evli hemşirelere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada medeni durumun rol belirsizliğini etkilememe ($p>0,05$; izelge 3.4.) nedeni, bekar iřçi sayısının ($n=22$) evli sayısına ($n=300$) göre çok az olması ile açıklanabilir.

Bu çalışmada geliri giderinden fazla olan işçilerin rol belirsizliğini daha az hissettiği bulunmuştur. Bu durum ekonomik zorluk yaşamayan işçilerin, yaptıkları iři benimsemeleri nedeni ile daha az rol belirsizliği algıladıklarını dūřündürmektedir. Özçay (2011) Bursa ilinin iki merkez ilçesi olan Yıldırım ve Nilüfer Belediyesi alışanlarında yapmış olduğu çalışmasında rol belirsizliği puanını geçim durumu iyiden dūřk olanlarda, geçim durumu iyi olanlara göre önemli derecede yüksek bulmuştur. Bu çalışmada gelir durumun rol belirsizliğini etkilemesine dair bulgusu zay'ın çalışma bulguları ile paraleldir.

zen'in (2011) niversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptđı çalışmasında sigara kullanmayanlarda rol belirsizliği puan ortalaması kullananlara göre yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada ise daha önce sigara kullanıp bırakanların rol belirsizliği puanı daha yüksek bulunmuştur (izelge 3.4.). Bu çalışmanın bulgusu zen'in (2011) alışma bulguları ile benzerdir.

ınar (2010) yapmış olduğu çalışmada amirlerle ilişki ve iş arkadaşları ile ilişki durumu, rol belirsizliği puan ortalamasında anlamlı fark yaratmıştır. Amirlerle ve iş

arkadaşları ile ilişkisi fena değil/kötü olanların rol belirsizliği puan ortalaması daha yüksektir (Çınar, 2010). Sonuçlar bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Amirlerle ve iş arkadaşları ile ilişkileri iyi olmayan işçilerin etkin iletişim kuramamaları nedeni ile rol belirsizliği yaşamaları beklenebilir. Literatürde rol belirsizliğinin özgüven eksikliğine ve motivasyon düşüklüğüne neden olabileceği ve bu durumun stres yaratabileceği vurgulanmıştır (Gümüştekin ve Gültekin, 2015; Schaufeli and Bakker, 2004). Başaran (2008) çalışmasında çalışanların hissettiği rol belirsizliği arttıkça, iş memnuniyetinin azalacağı sonucuna varmıştır. Ceylan ve Ulutürk (2006) çalışmasında rol çatışmasının iş tatminini ve performansı azalttığını belirtmiştir.

Sorumluluk

Çalışılan birimin, kadro durumunun, ergonomik uygunluğun, çalışma şartları ve iş stresinin stresörler alt grubu olan sorumluluğu etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$; Çizelge 3.5.; Çizelge 3.12)

Yol mekanik çalışanlarının sorumluluk puan ortalaması en yüksek, ray kaynak çalışanlarının en düşük düzeyde bulunmuştur (Çizelge 3.5.). Bu durum çalışılan birime göre bilgi ve deneyimin kullanımının veya öneminin değişmesi, çalışma şartlarının farklı olması ve iş stres algısı arttıkça sorumluluğun artmasından kaynaklanmış olabilir.

Kadrolu işçilerin, iş yeri ergonomisini uygun bulmayanların, çalışma şartlarını kötü bulanların ve işte çok stresli hissedenenlerin sorumluluk alt ölçeği puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.).

Bu çalışma da kadrolu işçilerin sorumluluk puan ortalamalarının yüksek olması, kadrolu çalışanların sözleşmeli/geçici çalışanlara göre daha iyi bir statüde çalıştığı ve iş sorumluluklarının da bu doğrultuda daha yüksek olduğunu düşündürebilir. Özçay'ın (2011) çalışmasında da algılanan sorumluluk düzeyini şirket elemanlarında, kadrolu memur, kadrolu işçi ve sözleşmeli personele göre anlamlı derecede düşük

bulmuştur. Kadrosuz/geçici çalışanların büyük kısmının zorunluluk nedeni ile bu istihdam şeklinde çalıştığı dikkate alınır; daimi kadro statüsünde olmayan işçilerin iş ve iş yerine aidiyet duygularının yeterince oluşmadığı varsayımı ile sorumluluk algılarının düşük olması beklenebilir.

Adli tıp uzman ve asistanlarında yapılan bir çalışmada sorumluluğun yaş ilerledikçe daha fazla stres yarattığı ve en az sorumluluk puanlarına sahip çalışanların 25-29 yaş grubunun olduğu bulunmuştur (Aydın ve Ark., 2010). Mevcut çalışmada yaşın, sorumluluk puanlarını etkilemediği bulunmasına karşın; 39 ve altı yaş grubunun en düşük sorumluluk puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır ($p>0,05$; Çizelge 3.4.).

Rol Çatışması

Yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, alkol kullanma durumu ($p<0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12), çalışılan birim, kadro durumu, ergonomik uygunluk, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti ve iş değişikliği düşüncesi rol çatışması puan ortalamasını etkilemiştir ($p<0,05$; Çizelge 3.5.; Çizelge 3.12)

Çınar (2010) yapmış olduğu çalışmada yaşı 45 ve üzerinde olanların, amirlerle ilişkisi çok iyi/iyi olanların, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli bulanların ve iş stresini hiç stresli değil/biraz stresli bulanların rol çatışması puan ortalamasının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu çalışmada yaşı 39 ve altında olan işçilerde, iş sağlığı ve güvenliğini yetersiz bulanlarda, amirlerle ilişkisi kötü olanlarda ve işte çok stresli olanlarda rol çatışması alt ölçeği puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.; Çizelge 3.5.). Bu çalışma Çınar'ın çalışması ile benzer sonuçlar göstermemektedir.

Bekar olan işçilerde evlilere göre rol çatışması alt ölçeği puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Bu çalışmada bekar işçilerin rol çatışması puan

ortalamasının yüksek bulunması daha önce yapılan araştırma bulguları ile uyumludur (Yeşilyurt, 2009; Narin, 2010; Özen, 2011). Yeşilyurt (2009), Narin (2010) ve Özen'in (2011), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarda bekar olan hemşirelerde evli olanlara göre rol çatışmasının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Evli olanların rol çatışması puanlarının bekarlardan daha düşük olması, evli olanların evlilik ilişkilerinde çok boyutlu rolleri üstlenerek rol çatışmasını engelleyebilecek yeterliliğe sahip olma becerisi ile açıklanabilir.

Üniversite ve lise mezunu işçilerde rol çatışması alt ölçeği puan ortalaması anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında rol çatışması puan ortalaması lise ve dengi okullarda, üniversite ve lisansüstü mezunlarına göre daha düşüktür. Ayrıca Özen (2011) çalışmasında rol çatışması puan ortalamasını alkol kullananlarda kullanmayanlara göre yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada da alkol kullanan işçilerde rol çatışması puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Çizelge3.4.). Bu bilgiler alkol kullananların rol çatışmasının yüksek olduğunu göstermesinin yanı sıra, alkol kullanımının işçiler tarafından etkisiz baş etme yöntemi olarak kullanıldığını düşündürülebilir.

Geliri giderinden az olan işçilerde rol çatışması alt ölçeği puanı yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Bu sonuca benzer olarak, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yetersiz bulan personelin rol çatışması puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Özen, 2012). Özçay (2011) çalışmasında rol çatışması puanını gelir durumunun iyiden düşük olduğunu düşünenlerde anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları Özen (2012) ve Özçay'ın (2011) çalışma bulguları ile benzerdir.

Kadrolu işçilerde rol çatışması puanları sözleşmeli/geçici işçilerin puanlarından daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.). Özçay (2011) yapmış olduğu çalışmasında rol çatışmasını taşeron işçilerde, kadrolu memurlara ve sözleşmeli personele göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Rol çatışmasından daha çok ara kademedeki işçiler etkilenmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2010). Kadrolu işçiler sözleşmeli/geçici

işçilere göre kendilerini daha üst statü/kademede hissetmeleri nedeni ile rol çatışması puan ortalamalarının yüksek olduğu düşünülebilir.

Vagon Bakım çalışanlarında, ergonomiyi uygun bulmayanlarda, iş nedeni ile şiddete maruz kalanlarda, çalışma şartlarını kötü bulanlarda, işte çok stresli olanlarda, çalışma memnuniyeti kötü olanlarda ve iş değişikliği düşüncesi olanlarda rol çatışması puan ortalaması daha yüksektir (Çizelge 3.5.). Rol çatışması birden fazla rolün birbiri ile çatışması durumunda ortaya çıkabilir, uygun olmayan iş ve iş yeri koşulları işçilerin bu roller arasında seçim yapmalarını zorlaştırabilir. Başaran (2008) çalışmasında rol çatışması arttıkça iş memnuniyetinin azaldığını ifade etmiştir. Ceylan ve Ulutürk (2006) çalışmasında rol belirsizliğinin iş tatminini ve performansı azalttığını belirtmiştir.

İşyerinden Ayrılamama

Çalışılan birimin iş yerinden ayrılamama alt ölçeği puan ortalamasında anlamlı fark yarattığı bulunmuştur ($p < 0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12)

Lokomotif bakım çalışanları diğer birim çalışanlarına göre daha yüksek iş yerinden ayrılamama alt ölçeği puan ortalamasına sahiptir (Çizelge 3.5.) Yapılan iş gereği iş başından ayrılamama çalışan için önemli bir stres kaynağıdır. Stordeur ve Wanderberne (2001) iş yerinin örgütsel yapısının stres yaratan faktörlerin tanımlanması, önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik değişim yaratabilecek özellikte olması gerektiğini savunmaktadırlar. Yöneticiler, iş yerinden ayrılamama nedeni ile iş stresi yaşayan çalışanlar için iş alanı ve çalışma düzeninde değişim yaratan çalışma planları yaparak, iş yerinden ayrılamama probleminin çözüm getirebilirler.

İşle İlgili Karar Sürecine Katılma Eksikliği

İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliğini yaş, gelir durumu ($p<0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12) çalışılan birim, kadro durumu, çalışma yılı, ergonomi algısı, iş arkadaşları ile ilişki, iş kazası geçirme durumu, çalışma memnuniyeti ve işçilerin iş yerinde kendini nasıl hissettiği algısı etkilemiştir ($p<0,05$; Çizelge 3.5.; Çizelge 3.12). Karasek (1979) iş ile ilgili karar verme sürecine katılmanın, işe ilişkin stresi azaltan önemli bir faktör olduğunu, ancak stresin işle ilgili tek bir koşula bağlı olarak ortaya çıkmadığını vurgulamaktadır. Bu faktörlerin daha çok işe ait koşullardan kaynaklandığını belirtmiştir (Karasek 1979).

Yaşı 39 ve altında olanlar, geliri giderinden az ve geliri giderine eşit olanlar ile çalışma yılı 10 yılın altında olanlarda işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Sırasıyla; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.5) Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada, 34 yaş ve altında olanlar ile çalışma yılı bir yıl veya daha az olanlarda işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puanları yüksek bulunmuştur. Türk (1997) yaşın ve çalışma yılının karar sürecine katılma eksikliği puan ortalamasını etkilediğini ve yaşı 29'un altında olanlar ile bir yıldan az çalışanların puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Türk bankacılık sektörü çalışanlarında yapılan bir araştırmada; 40 yaş üzeri çalışanların karar sürecine katılmada daha az sorun yaşarken 25-29 yaş grubunun daha fazla sorun yaşadığı ve iş yerinde 1 yıldan daha az süre çalışanların işle ilgili karar sürecine katılma eksikliğinin 1 yıldan uzun süre çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Türk ve Çakır, 2006). İşçilerin yaş ve çalışma yılı attıkça daha genç ve çalışma yılı daha az olanlara göre iş tecrübelerinin de arttığı varsayımı işle ilgili karar sürecine katılımlarının yüksek olmasına neden olmuş olabilir. Genç ve çalışma yılı az olanların ise işle ilgili karar sürecine katılma oranlarının düşük olması az tecrübeye sahip olmaları ve iş ve işyerine aidiyet duygularının yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanabilir. Bu çalışmanın gelir durumu ile ilgili bulguları ile Özen'in (2012) yaptığı çalışmanın bulguları benzer bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Özen (2012) TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı

araştırmasında gelirini yeterli bulan personelin işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Ray kaynak çalışanlarında, sözleşmeli/geçici işçilerde, ergonomik uygunluk hakkında fikri olmayanlarda, iş arkadaşları ile ilişkisi iyi olmayanlarda, çalışma memnuniyeti orta derecede olanlarda ve işte kendini ne iyi ne kötü hissedenerde işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalamaları yüksektir (Çizelge 3.5.). Teknolojik değişimler doğrultusunda ray ihtiyacının ithalatla karşılanması, ray kaynak atölyesinin aktif faaliyet göstermemesine neden olmuştur. Bununla birlikte sözleşmeli/geçici işçilerin aidiyet duygusunun düşük olması, iş yeri ergonomisini değerlendirme yetisinin az olması, çalışma memnuniyetinin ve işte kendini nasıl hissettiği ile ilgili algısının olumlu ya da olumsuz uç değerlerde olmaması işle ilgili karar sürecine katılma eksikliğini etkileme nedenleri arasında kabul edilebilir.

Mevcut çalışmada işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği puan ortalaması iş kazası geçirmeyen işçilerde anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İş kazası geçiren işçilerin işle ilgili karar sürecine katılımları daha yüksektir (Çizelge 3.5.). Canpolat (2006) işçilerin iş kazası geçirme durumu ile stres düzeyleri arasında anlamlı fark olduğunu ve iş kazası geçirenlerin stres düzeylerinin geçirmeyenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. İş kazası geçiren işçilerin yaşadıkları olumsuz deneyimler ve tekrar kaza geçirebilme riski altında olduklarını hissetmeleri, işte daha fazla kontrole sahip olma ve işte karar sürecine katılma isteklerini arttırmış olabilir.

İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik

Medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ($p<0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12), çalışılan birim, çalışma düzeni, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısı ile stresörler grubu alt ölçeği olan işin gerekliliğine

inanmada eksiklik puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$; Çizelge 3.5.; Çizelge 3.12)

Bekar, üniversite mezunu ve geliri giderine eşit olan işçilerde işin gerekliliğine inanmada eksiklik alt ölçeği puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.). Ray kaynak ve fabrika müdürlüğü çalışanlarında, vardiyasız çalışanlarda, ergonomik uygunluk hakkında fikri olmayanlarda, iş arkadaşları ve amirlerle ilişkisi iyi olmayanlarda, iş sağlığı ve güvenliği hakkında fikri olmayanlarda, çalışma memnuniyeti iyi olmayanlarda, iş değişikliği düşüncesi olanlarda ve işte kendini iyi hissetmeyenlerde işin gerekliliğine inanmada eksiklik alt ölçeği puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.5.). Bu çalışmanın bulguları, literatürde bireysel özellikler ve işe ait özelliklerin işin gerekliliğine inanmayı etkilediğini gösteren çalışmalar ile uyumludur (Ross ve Altmaier, 1994; Türk, 1997; Türk ve Çakır, 2006; Çınar, 2010; Özen, 2011). Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada bekarların, amirlerle ilişkisi fena değil/kötü olanların ve çalışma memnuniyeti hakkında fikri yok/memnun olmayanların işin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalamaları daha yüksektir (Çınar, 2010). Türk (1997) çalışmasında işin gerekliliğine inanmada eksiklik ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulunmuştur. İlkokul mezunu çalışanların puan ortalaması en düşük, üniversite mezunu çalışanların puan ortalamaları en yüksektir. Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında işin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması üniversite/yüksekokul mezunu olanlarda en yüksek, lisansüstü mezunlarda en düşük bulunmuştur. Türk bankacılık sektörü çalışanlarında yapılan bir çalışmada işin gerekliliğine inanmada eksikliği en az ortaokul mezunları, en fazla lisansüstü mezunları yaşamaktadır (Türk ve Çakır, 2006). TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yetersiz bulan personelin işin gerekliliğine inanmada eksiklik puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Özen, 2012). Ross ve Altmaier, (1994) işin gerekliliğine inanmamanın iş stresinin nedenlerinden biri olduğunu vurgulamıştır. İşin gerekliliğine inanamayan çalışanlar, işe gitmeyi zorunluluk olarak görüp, işlerini yapmak için sebepleri olmadığını düşünebilirler.

İşte Gelecek Belirsizliği

Yaşın, medeni durumun, eğitim durumunun ($p<0,05$; Çizelge 3.4.; Çizelge 3.12), çalışma yılının, ergonomik uygunluğun, amir ile ilişkinin, çalışma memnuniyetinin, iş değişikliği düşüncesinin ve işte kendini nasıl hissettiğinin stresörler grubu alt ölçeği olan işte gelecek belirsizliği puan ortalamasında fark yarattığı saptanmıştır ($p<0,05$; Çizelge 3.5.; Çizelge 3.12)

Yaşı 50 ve üzerinde olan, evli ve lise mezunu işçilerin işte gelecek belirsizliği alt ölçeği puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.4.). Ergonomik uygunluk hakkında fikri olmayanlarda, çalışma yılı 30 yıl ve üzerinde olanlarda, amir ile ilişkileri kötü olanlarda, çalışma memnuniyeti kötü olanlarda, iş değişikliği düşüncesi olanlarda ve işte kendini iyi hissetmeyenlerde işte gelecek belirsizliği alt ölçeği puan ortalamaları yüksektir (Çizelge 3.5.). Yaşı 50 ve üzerinde, çalışma yılı 30 ve üzerinde olan işçilerin emeklilik yaşlarının yaklaşması ve eğitim durumu üniversite olanların çalışma alanlarında lise mezunlarına göre öncelikli tercih edilmesi nedeni ile lise mezunu olup üniversite okumayan işçilerin işini kaybetme korkusu yaşamaları işte gelecek belirsizliği puanlarının yüksek olmasına sebep olmuş olabilir.

İşte gelecek belirsizliğinin üniversite mezunlarında en düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.4.). Bunun nedeni yüksek eğitim düzeyindeki işçilerin daha kalifiye ve yönetim kadrolarında yer almalarından kaynaklanabilir. Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada işte gelecek belirsizliği alt ölçeği ile çalışma süresi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ve çalışma yılı 21 ve üzerinde olanların işte gelecek belirsizliği puan ortalamaları daha yüksektir. Türk ve Çakır (2006) çalışmalarında 40 ve üzeri yaşta olanların ve ilkokul mezunlarının işte gelecek belirsizliği puan ortalamalarının diğer gruplara göre yüksek ve çalışma süresi 21 yıldan fazla olan çalışanlarda işte gelecek belirsizliği puan ortalaması daha fazla olduğunu bulmuştur. Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında üniversite-yüksek okul mezunlarının diğerlerine ve evli olanların bekarlara göre daha yüksek gelecek belirsizliği puanlarına sahip oldukları bulunmuştur.

Ülkemizdeki kamu kurumların bir çoğunun özelleşmesi ve kadrolu yeni işçi alım sayısının azalması nedeniyle; bu birimlerde çalışan işçilerin çoğu TCDD'nin de özelleşme ihtimali ile kendi iş gelecekleri için endişe taşımaktadırlar.

4.3.2. VOS-D Sosyal Değişkenler Grubunun Tartışılması

İş arkadaşı ve yöneticilerden alınan destek, önemli bir sosyal destek kaynağıdır. Literatürde, çalışanların işe ilişkin yaşadıkları stres, gerginlik ve tükenmişlik durumlarını aile, arkadaşlar gibi iş dışındaki destek kaynaklarına göre yönetici ve iş arkadaşları gibi işyerindeki destek kaynaklarının daha çok etkilediği tespit edilmiştir (LaRocco et al. 1980; Brown et al. 2003). Ekinci ve Ekici (2003) işletmelerde sosyal destek ile stres arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve sosyal desteğin, örgüt kaynaklı ve özel yaşamdan kaynaklanan stresin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu bölümde kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özelliklerin VOS-D sosyal değişkenler grubu puan ortalamalarını etkileyip etkilemediği tartışılmıştır.

Şef Destek Eksikliği

Geliri giderinden az olanlarda, iş yerinin ergonomisi hakkında fikri olmayanlarda, iş arkadaşları ile ilişkisi orta, amirlerle ilişkisi kötü olanlarda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulanlarda, çalışma şartlarını kötü bulanlarda, işte çok stresli olanlarda, çalışma memnuniyeti kötü olanlarda, iş değişikliği düşüncesi olanlarda ve işte kendini iyi hissetmeyenlerde şef destek eksikliği puan ortalamaları yüksek bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.6.; Çizelge 3.7.).

Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada amirlerle ilişki durumu, iş arkadaşları ile ilişki durumu ve çalışma memnuniyetinin şef destek eksikliği alt ölçeğini anlamlı derecede etkilediği bulunmuştur. Amirlerle ve iş arkadaşlarıyla ilişki durumu fena değil/kötü olanlarda ve çalışma memnuniyeti fikri yok/memnun olmayanlarda şef

destek eksikliği puan ortalaması daha yüksektir (Çınar, 2010). Bankacılık sektörü çalışanlarında yapılan bir çalışmada şef destek eksikliği en az ortaokul, en fazla üniversite mezunlarında sorun olmaktadır (Türk ve Çakır, 2006). Bu çalışmada şef destek eksikliği ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$; Çizelge 3.6.). Bu çalışmanın sonuçları, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yetersiz bulan personelin şef destek eksikliği puan ortalamasınının yeterli bulanlardan anlamlı derecede yüksek bulması (Özen, 2012) ile benzerlik göstermektedir.

İş ve iş yeri problemleri ile ilgili karar sürecinde zorlanan işçilerin yöneticilerinin desteğini alamadıklarında, iş sağlığı ve güvenliğini yetersiz, çalışma şartları ve çalışma memnuniyetini kötü bulmaları, kendilerini iyi hissetmemeleri, iş değişikliğini düşünmeleri ve işte stres yaşamalarının beklenen bir durum olduğu düşünülebilir.

İş Arkadaşlarının Destek Eksikliği

Geliri giderinden fazla olmayanlarda, alkol kullananlarda, fabrika müdürlüğü çalışanlarında, iş yerinin ergonomisi hakkında fikri olmayanlarda, iş arkadaşları ve amirlerle ilişkisi orta düzeyde olanlarda, şiddete maruz kalanlarda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hakkında fikri olmayanlarda, çalışma memnuniyeti orta düzeyde olanlarda ve işte kendini ne iyi ne kötü hissedelerde iş arkadaşı destek eksikliği alt ölçeği puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$; çizelge 3.6.; Çizelge 3.7.).

Çınar'ın (2010) yapmış olduğu araştırmada iş arkadaşları ve amirlerle ilişkinin iş arkadaşları destek eksikliğini etkilediği bulunmuştur. İş arkadaşları ve amir ile ilişkisi fena değil/kötü olanlarda iş arkadaşı destek eksikliği puanı daha yüksektir (Çınar, 2010). TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yetersiz bulan personelin iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Özen, 2012). Özçay (2011) Bursa'da yapmış olduğu çalışmasında geçim durumunu iyiden düşük olduğunu

düşünenlerde, şef destek eksikliği puanını anlamlı oranda yüksek bulmuştur. Özen (2011) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada alkol kullanmayanların kullananlara göre, iş arkadaşlarının destek eksikliği puan ortalamasının yüksek olduğunu bulmuştur.

Bu çalışmada eğitim durumu ile iş arkadaşı destek eksikliği arasında anlamlı fark bulunamamasına karşın; başka bir çalışmada arkadaş destek eksikliği en fazla üniversite mezunlarında görülmektedir (Türk ve Çakır, 2006). Mevcut çalışma bulgularının literatürle benzer olmaması, araştırma örneklemelerinin farklı iş alanlarına ait çalışanlardan oluşmasından kaynaklanabilir. İş arkadaşları ve amirleri ile olumlu ilişkiler sürdüren işçiler, işleri ile bütünleşip, işlerine anlamlı katkılarda bulunmak için daha fazla motivasyon ve isteğe sahip olabilirler. Literatürde iş stresi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Başaran (2008) çalışmasında, iş arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arttıkça iş memnuniyetinin de arttığını ve iş stresinin azaldığını ifade etmiştir. İş arkadaşları ve yöneticilerle iş ortamında kurulan sosyal ilişkiler örgütsel bağlılığın bir parçasıdır. Chang (2006) çalışmasında örgütsel bağlılık arttıkça iş stresinin azaldığını ifade etmiştir.

4.3.3. VOS-D Psikolojik Gerginlikler Grubunun Tartışılması

Bu bölümde kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özelliklerin VOS-D psikolojik değişkenler grubu puan ortalamalarını etkileyip etkilemediği tartışılmıştır.

İş Doyum Eksikliği

Literatürde iş stresi ile iş doyumunu arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Yüksel, 2003; Batıgün ve Şahin, 2006).

Yaşı 39 ve altında olanlarda, geliri giderine eşit olanlarda, alkol kullanmayı bırakanlarda fabrika müdürlüğü çalışanlarında, vardiyasız çalışanlarda, iş arkadaşları

ile iliřkisi orta seviyede, amirleri ile iliřkisi kötü olanlarda, çalıřma memnuniyeti kötü olanlarda, iř deęiřiklięi dūřunçesi olanlarda ve iřte kendini iyi hissetmeyen iřçilerde iř doyum eksiklięi puanları yüksek bulunmuřtur ($p<0,05$; izelge 3.8.), izelge 3.9.).

İř doyumunu işçilerin işini ne kadar sevdiğini, iřle ilgili bilgilerini, inançlarını ve memnuniyet derecelerini gösterebilir. İşçiler iř doyumunu sağlayabilmek için uygun çalışma koşulları ve motivasyonel destek bekleyebilir. Bu nedenle iř arkadaşları ve amirleri ile ilişkisi iyi olmayanların, çalışma memnuniyeti kötü olanların, iřte kendini kötü hissedenlerin iř doyumlarının dūřuk olduğu dūřnlebilir.

İşe bağlı psikolojik değişkenlerin değerlendirildiği çalışmalarda (ınar, 2010; Türk,1997) yař ve iř arkadaşlarıyla ilişkinin iř doyumunu etkilediği bulunmuştur. Sevimli (2005) alışmasında, iř doyumunu ile yař ve arasında pozitif yönde önemli ilişki bulmuş ve yaşlı olan hekimlerin iř doyumlarının daha yüksek olduğuna dikkat çekmiştir. Çalışanların yaşı arttika kariyerleri de ilerleyebilir ancak; yaşın artması fiziksel gücün azalmasını da beraberinde getirebilir. Bu durum işverenin veya kurumların çalışanlardan iř beklentisini azaltarak işçilerin iř doyumunu etkileyebilir. Bu durumun tam tersi dūřnlecek olursa uzun yıllar çalışmanın verdiği bağlılık ve performansta artış, iř doyumunun yüksek olmasına neden olabilir.

TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü alışanları üzerinde yapılan bir araştırmada gelirini yeterli bulan personelin iş doyum eksikliği puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (zen, 2012). zen'in (2011) niversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyum eksikliği puan ortalaması alkol kullanmayanlarda kullananlara göre yüksektir. Bu çalışmanın bulguları zen'in (2011; 2012) alışma bulguları ile benzer bulunmuştur.

İş Konusunda Kaygılanma

Eğitim durumunun, gelir durumunun ($p<0,05$; Çizelge 3.8.; Çizelge 3.14.), çalışılan birimin, ergonomik uygunluğun, amir ile ilişkisinin, iş sağlığı ve güvenliğinin, iş kazası geçirmenin, çalışma şartlarının, iş stresinin, çalışma memnuniyetinin, iş değişikliği düşüncesinin ve işte kendini nasıl hissettiği algısının iş konusunda kaygılanma puan ortalamasını etkilediği bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.9.; Çizelge 3.14.).

Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş konusunda kaygılanma puan ortalaması üniversite/yüksekokul mezunlarında en yüksek, lisansüstü mezunlarında en düşüktür. Türk (1997) çalışmada iş konusunda kaygılanma ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulmuş ve ilkokul mezunu çalışanların iş konusunda kaygılanma puan ortalamalarını en düşük, üniversite mezunlarının en yüksek olduğunu belirtmiştir. Öğrenim düzeyinin artması ile iş konusunda kaygılanma düzeyinin de arttığı görülmektedir, bu durum öğrenim durumu yüksek olan çalışanların beklentilerinin yüksek olacağını ve buna bağlı olarak kaygı düzeyinin fazla olacağını düşündürülebilir. Özen'in (2012) yaptığı bir araştırmada gelirini yetersiz bulan personelin iş konusunda kaygılanma puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Üniversite mezunlarının, geliri giderinden az olanların, yol mekanik çalışanlarının, iş yerini ergonomik bulmayanların, amir ile ilişkisi kötü olanların, iş sağlığı ve güvenliğini yetersiz bulanların, iş kazası geçirenlerin, çalışma şartları kötü olanların, işte çok stres yaşayanların, çalışma memnuniyeti kötü olanların, iş değişikliği düşüncesi olanların ve işte kendini iyi hissetmeyenlerin iş konusunda kaygılanma puan ortalamaları daha yüksektir (Çizelge 3.8.; Çizelge 3.9.). Yol mekanik atölyesinde çalışanların uzun süreli il dışı görevlendirmeleri nedeni ile diğer birimlerde çalışanlardan daha fazla iş kaygısı yaşadıkları düşünülebilir. Amir ile ilişkisi kötü olanların iş konusunda kaygılanma puan ortalamalarının yüksek olmasının nedeni işçilerin yöneticilerinin kendilerine karşı adil davranmayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanabilir. Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada iş

sağlığı güvenliği tedbirleri ile iş konusunda kaygılanma arasında anlamlı ilişki bulunmuş ve iş sağlığı güvenliği tedbirlerini yeterli bulanların iş konusunda kaygılanma puan ortalaması daha yüksek olduğunu belirtilmiştir. İş ve iş yerine ait koşullardan ergonomi, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, çalışma şartları, işyeri stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının uygun olmaması çalışanların iş konusunda kaygılanma düzeyinin artmasına neden olabilir.

Psikolojik Yakınmalar

Medeni durum ($p<0,05$; Çizelge 3.8.; Çizelge 3.14.), çalışılan birim, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte nasıl hissettiğinin psikolojik yakınmalar alt ölçeği puan ortalamasını etkilediği bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.9.; Çizelge 3.14.).

Bekar olanların, fabrika müdürlüğü çalışanlarının, iş arkadaşları ve amirlerle ilişkisi kötü olanların, iş sağlığı ve güvenliği hakkında fikri olmayanların, çalışma şartlarını kötü bulanların, işini çok stresli bulanların, çalışma memnuniyeti kötü olanların, iş değişikliği düşüncesi olanların ve işte kendini iyi hissetmeyenlerin psikolojik yakınmalar alt ölçeği puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.8.; Çizelge 3.9.). İş ve iş ortamına ait olumsuzlukların psikolojik yakınmaları arttırdığı düşünülebilir. Endişe, korku, çaresizlik, ümitsizlik gibi olumsuz duyguları içeren psikolojik yakınmaların, çalışanların iş stresini arttırabileceği vurgulanmaktadır (Pines ve Aronson,1988).

Özen'in (2011) üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada evli olanlarda psikolojik yakınmalar puan ortalaması bekar olanlara göre daha yüksektir. Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada psikolojik yakınmalar ile iş arkadaşları ile ilişki ve iş stresi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

İş arkadaşlarıyla ilişki durumu fena değil/kötü olanların ve stresli/çok stresli/çok fazla stresli olanlarda psikolojik yakınmalar puanı daha yüksektir.

4.3.4. VOS-D Sağlık Yakınmaları Grubunun Tartışılması

Bu bölümde kişisel tanımlayıcı özellikler ile iş ve iş yerine ait özelliklerin VOS-D sağlık yakınmaları grubu puan ortalamalarını etkileyip etkilemediği tartışılmıştır.

Bazen Olan Sağlık Yakınmaları

Herhangi bir hastalığa sahip olan işçilerin, iş yerini ergonomik bulmayanların, amirlerle ilişkisi kötü olanların, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulanların, iş kazası geçirenlerin, çalışma şartları kötü olanların, işini stresli bulanların ve çalışma memnuniyeti iyi olmayanların bazen olan sağlık yakınmaları yüksek bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.10.; Çizelge 3.11.). Tezel (2005) çalışmasında iş yerindeki fiziksel ve psikososyal risk faktörlerinin genel sağlık durumunu etkilediği belirlemiştir. İş yeri ergonomisinin uygun olmamasının çalışanlarda kas iskelet sistemi hastalıklarına neden olduğunu vurgulamıştır (Tezel, 2005).

Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada iş kazası geçirme durumu, iş stresi ve çalışma memnuniyeti ile bazen olan sağlık yakınmaları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İş kazası geçirenlerde, stresli/çok stresli/çok fazla stresli olanlarda ve çalışma memnuniyeti fikri olmayan/memnun olmayanlarda bazen olan sağlık yakınmaları puanı daha yüksektir (Çınar, 2010).

Sürekli Olan Sağlık Yakınmaları

Yaşı 39 ve altında olanlarda, bekar olanlarda, herhangi bir hastalığa sahip olanlarda, yol mekanik çalışanlarında, 10 yıl ve daha az süredir çalışanlarda, iş sağlığı ve

güvenliği tedbirleri hakkında fikri olmayanlarda, iş kazası geçirenlerde, çalışma şartlarını iyi bulanlarda, işini çok stresli bulanlarda, iş değişikliğini düşünenlerde ve işte kendini iyi hissedenlerde sürekli olan sağlık yakınmaları yüksek bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.10.; Çizelge 3.11.).

Çınar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada sürekli olan sağlık yakınmaları ile iş sağlığı ve güvenliği durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulanların sürekli olan sağlık yakınmaları puan ortalaması daha yüksektir. Türk (1997) çalışmasında yaşın ve çalışma yılının sürekli olan sağlık yakınmaları puan ortalamasını etkilediğini saptamıştır.

Owen (2000) olumsuz işyeri koşullarının çalışanların fiziksel ve psikososyal sağlıklarını olumsuz etkileyebileceğini belirtmiştir. İş kazası geçirme durumu, iş sağlığı ve güvenliğin yetersiz olması, çalışma şartlarının kötü olması ve bireylerin işte kendini iyi hissetmemesi sürekli olan hastalık yakınmalarını tetikleyebilir ve tüm yaşamını etkileyecek kalıcı yaralanma ve sakatlanmalara neden olabilir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bir kamu kurumunda çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

-Araştırmaya katılan işçilerin tamamı erkek, %93,2'si evli, %61,5'i lise mezunudur. Yaş ortalaması $47,0 \pm 7,4$ olup minimum yaş değeri 21, maksimum yaş değeri 60'tır. İşçilerin %56,8'i gelirinin giderine eşit olduğunu, %38,8'i sigara içtiğini ve %13,4'ü alkol kullandığını, %26,7'si düzenli ilaç kullanmayı gerektiren bir hastalığa sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

-Araştırmaya katılan işçilerden %25,8'i Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü'nde, %20,2'si Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü'nde, %24,5'i TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü'nde, %13,4'ü Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü'nde ve % 16,1'i ise Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü'nde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan işçilerden %92,9'u kadrolu ve %77,6'sı vardiyalı olarak çalışmaktadır. İşçilerin bu fabrikalarda çalışma süresi ortalama $20,0 \pm 9,6$ yıldır.

-Araştırmaya katılanlardan %58,4'ü çalışma ortamının ergonomik çalışmaya uygun olmadığını, %67,1'i gürültüden, %30,4'ü yetersiz aydınlatmadan, %48,4'ü yetersiz havalandırmadan, %10,2'si aşırı sıcaktan, %45,7'si aşırı soğuktan, %59,6'sı toz ya da dumandan, %7,1'i radyasyondan, %6,2'si titreşimden, %5,0'ı basınçtan rahatsız olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılanlar %31,1 oranında yetersiz ekipmandan, %17,7 oranında yetersiz çalışma alanından, %34,2'si çalıştığı binanın bakımsız olmasından, %14,6'sı yetersiz tuvalet imkanlarından, %12,4'ü kötü tasarlanmış ve yetersiz mobilyalardan, %18,0'ı dinlenme odası ve kantin yetersizliğinden yakınmışlardır.

-Araştırmaya katılan işçilerden %36,0'ı ağır koşullarda çalıştıklarını, %59,3'ü yaptıkları işin stressiz olduğunu, %82,3'ü bu iş yerinde çalışmaktan memnun

olduklarını, %86,0'ı iş değişikliği düşüncesinin olmadığını, yaptıkları işte kendilerini nasıl hissettiklerini sorulduğunda %45,0'mın iyi hissettiklerini ifade etmişlerdir. İşçilerin %50,9'u iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulduğunu, %69,6'sı hiç iş kazası geçirmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin %76,4'ü iş arkadaşları ve %63,1'i amirleri ile iyi ilişkileri olduğunu ve %7,5'i iş nedeni ile şiddete maruz kaldığını belirtmişlerdir.

-Persantil dağılımları incelendiğinde stresörler grubu, sosyal değişkenler grubu, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları grubunda yer alan tüm alt ölçeklerin orta düzeyde strese neden olduğu,

-Aşırı iş yükünün yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, çalışılan birim, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısından etkilendiği,

-Rol belirsizliğinin gelir durumu, sigara kullanma, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısından etkilendiği,

-Sorumluluk düzeyini çalışılan birimin, kadro durumu, ergonomik uygunluk, çalışma şartları ve iş stresinin etkilediği,

-Rol çatışmasını yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, alkol kullanma durumu, çalışılan fabrika, kadro durumu, ergonomik uygunluk, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesinin etkilediği,

-İş yerinden ayrılamama durumunu çalışılan birimin etkilediği,

-İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliğini yaş, gelir durumu, çalışılan birimin, kadro durumu, çalışma yılı, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, iş kazası geçirme, çalışma memnuniyeti ve işte kendini nasıl hissettiği algısının etkilediği,

-İşin gerekliliğine inanmada eksikliği medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, çalışılan fabrika, çalışma düzeni, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının etkilediği,

-İşte gelecek belirsizliğini yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, ergonomik uygunluk, amir ile ilişki, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının etkilediği,

-Şef destek eksikliğini gelir durumu, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısını etkilediği,

-İş arkadaşlarının destek eksikliğini gelir durumu, alkol kullanma durumu, çalışılan fabrika, ergonomik uygunluk, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş nedeni ile şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma memnuniyeti ve işte kendini nasıl hissettiği algısını etkilediği,

-İş doyum eksikliğini yaş, gelir durumu, alkol kullanma durumu, çalışılan fabrika, çalışma düzeni, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısını etkilediği,

-İş konusunda kaygılanmayı eğitim durumu, gelir durumu, çalışılan fabrika, ergonomik uygunluk, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası geçirme, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının etkilediği,

-Psikolojik yakınmaları medeni durum, çalışılan fabrika, iş arkadaşları ile ilişki, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma şartları, iş stresi, çalışma memnuniyeti, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiği algısının etkilediği,

-Bazen olan sağlık yakınmalarının hastalık durumu, ergonomik uygunluk, amir ile ilişki, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası geçirme, çalışma şartları, iş stresi ve çalışma memnuniyetini etkilediği,

-Sürekli olan sağlık yakınmalarının yaş, medeni durum, hastalık durumu, çalışılan fabrika, çalışma yılı, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası geçirme, çalışma şartları, iş stresi, iş değişikliği düşüncesi ve işte kendini nasıl hissettiğini etkilediği bulunmuştur.

Öneriler

Bir kamu kurumunda çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi ve iş stresine neden olan bazı etkenlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonuçları doğrultusunda;

-İş yerinde stresi önlemeye, azaltmaya ve başa çıkmaya yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi,

-Kurumların periyodik aralıklarla iş yeri stresörlerini değerlendirmesi ve iş stresine neden olabilecek faktörlerin kontrol altına alınabilmesi için stratejiler geliştirilmesi,

-Çalışma ortamında bulunan stresörlerin en aza indirilebilmesi için, çalışma ortamı ve koşullarında iyileştirmeler yapılması,

- İş yerlerinde tüm çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının net olarak belirlenmesi ve duyurulması,

-İş yerlerinde stresle baş etmede danışmanlık biriminin oluşturulması,

-İşçilerin kariyer ve ilerleme yollarının açılması, iş yükünün dengeli dağıtılması, iş ortamında sosyal etkileşimin artırılması,

-İşçilerin karar sürecine katılmalarının sağlanması, çalışanlar arasında ekip çalışmaları yapılması,

-Vardiya saatlerinin işçilerin bireysel özelliklerine göre belirlenmesi, çalışma saatlerinin ve iş yüklerine yönelik düzenlemelerin yapılması,

-İş yerinde şiddetin engellenmesi ve ekip ruhunun geliştirilmesi için etkinlikler düzenlenmesi,

-Özellikle ağır, tehlikeli, kalabalık ve farklı iş kollarını barındıran iş yerlerinde iş yeri hemşiresinin istihdam edilmesi,

-Farklı iş alanlarında çalışan işçilerin iş stres düzeyinin değerlendirildiği araştırmalar yaparak bu iş alanlarına özel stresörlerin tanımlanması önerilebilir.

ÖZET

Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Bu araştırma, bir kamu kurumunda çalışan işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma örneklemini, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD) İşletmesi II. Bölge yerleşim alanında yer alan Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrika Müdürlüğü, Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü, Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü, Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü ve TCDD İşletmesi Ankara Demiryol Fabrika Müdürlüğü olmak üzere beş farklı fabrika ve atölyede çalışan gönüllü, işbirlikçi ve iletişime açık 322 işçi oluşturmuştur.

Araştırmanın verileri 15.02.2015-30.04.2015 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu ve Doetinchem Örgütsel Stres Anketi (VOS-D) aracılığı ile mesai saatlerinde işçilerin dinlenme sürelerinde araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, Chi-Square Testi (X^2), Kolmogorov-Smirnov Testi, Saphiro-Wilk, Student's T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Scheffe Çoklu Karşılaştırma Testi, Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Varyans Analizi, Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır.

İşçilerin tamamı erkek, %43,8'i 40-49 yaş grubunda, %93,2'si evli, %61,5'i lise mezunu, % 16,1'i geliri giderinden az olduğu, %38,8'inin sigara ve %13,4'ünün alkol kullandığı belirlenmiştir. İşçilerin %14,8'i 30 ve üzeri yıldır çalıştığını, %92,9'u kadrolu ve %77,6'sı vardiyalı statüde çalıştığını, %40,7'si işin stresli olduğunu, %82,3'ü işinden memnun olduğunu, %69,6'sı iş kazası geçirmediğini, %76,4'ü iş arkadaşlarıyla, ve %63,1'i amirleriyle ilişkisinin iyi olduğunu belirtmiştir. Çalışanlardan %36,0'ı çalışma şartlarını kötü olduğunu % 50,9'u iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yetersiz bulduğunu ve %7,5'i iş nedeni ile şiddete uğradığını belirtmiştir.

Araştırmada stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik değişkenler ve sağlık yakınmaları grubu alt ölçeklerinin tamamının orta düzeyde stres yarattığı bulunmuştur. İşçilerin %95'i en fazla sorumluluk ve işte gelecek belirsizliğinden etkilenmişlerdir.

İşçilerin tanımlayıcı özellikleri ile iş ve iş yerine ait özellikler stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik değişkenler ve sağlık yakınmaları grubu alt ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı, iş stresi, iş yeri hemşiresi, işçi sağlığı, stres.

SUMMARY

Evaluating Occupational Stress Levels of the Workers Employed in a Public Institution

This research was performed descriptively to evaluate occupational stress levels of the workers employed in a public institution. The sample within the research contained 322 voluntary and cooperative workers who are open to communication and working in ateliers and five different plants consisting of Directorate of Rail Welding and Road Machines Repair Plant, Directorate of Road Mechanic Atelier Directorate, Directorate of Locomotive Maintenance Atelier, Directorate of Wagon Maintenance Repair Atelier and Directorate of Entity Ankara Railway Plant which are located in Region II of the Turkish State Railways Entity.

Research data was collected between 15.02.2015 and 30.04.2015 during work and break hours of the workers via Personal Information Form and Doetinchem Organizational Stress Questionnaire (VOS-D) by researcher. Data evaluation was performed in computer environment. Descriptive statistics, Chi-Square Test (X^2), Kolmogorov-Smirnov Test, Saphiro-Wilk, Student's T Test, One-Way Analysis of Variance and Mann-Whitney U Test with Bonferroni correction were used during data evaluation.

It was determined that all workers are male, 43,8%, 93,2% and 61,5% of them were in 40-49 age group, married and graduated from high school, respectively. Income of 16,1% of the workers was lower than their expense. Moreover, 38,8% and 13,4% of them had smoking and drink habit, respectively. 14,8% of the workers have worked for at least 30 years and 92,9% and 77,6 % of them were on the permanent staff and in shift, respectively. 40.7% of them thought that work was stressful whereas their 82,3% were satisfied with their work. 69,6% of the workers did not have work accident. As 76,4% of them had good relationship with their colleagues, their 63,1% had good relationship with their chiefs. 36.0%, and 50,9% of the workers stated that work conditions were poor and occupational health and safety measures were not adequate, respectively. 7,5% of them were exposed to violence because of work-related reasons.

In research, it was found out that all subscales of stressors, social variables, psychological variables and health complaints create medium-level stress. 95% of the workers were mostly influenced by their responsibilities and occupational uncertainty in future.

Descriptive characteristics of the workers and work-related and occupational characteristics created statistically significant difference in mean scores of the subscales of stressors, social variables, psychological variables and health complaints.

Key Words: Occupational health, occupational stress, occupational health nurse, worker health, stress.

KAYNAKLAR

- ADLER, A. (1999). Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite. (Çeviren: Belkıs Çorakçı). Say Yayınevi, İstanbul. s.:32-60.
- AKSOY, M., (2014). Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- AKSOY, A., KUTLUCA F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (49).
- AKTAŞ, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4):26-40.
- ALANYALI, L. K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (uygulamalı bir araştırma). Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- ALKAYA, S., F. (2009). İş stresi: Türkiye'deki ruh sağlığı ve hastalıkları hastanelerinde çalışan uzman psikiyatrist hekimlerin iş stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Manisa.
- AŞTİ, N. (2013). Stres ve Yönetim, *Hemşirelik Esasları Hemşirelik Bilimi ve Sanatı* E.d.: ATABEK AŞTİ, T., KARADAĞ, A. İstanbul: Akademi basın ve yayıncılık. (2. Baskı). s.: 1116-1132.
- AYDIN, B., ÇOLAK, B., BALCI, Y., KARTAL, M. (2010). Adli tıp uzman ve asistanlarında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Adli Tıp Bülteni*. 15(2):53-58.
- AYDIN, İ. (2008). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Akademi. (3. Baskı).
- AYTAÇ, S. (2009). İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi. Labour Ministry, ÇASGEM.
- BAKAN, İ., TAŞLIYAN, M., FATİH, T. A. Ş., NURGÜL, A. K. A. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 295-315.
- BALCI, A. (2000). Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BALCIOĞLU, İ. (2005). Medikal açıdan stres ve çareleri. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitim Etkinlikleri. İstanbul. s.: 09-12.
- BALTAŞ, Z., BALTAŞ, A. (2008). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul.

- BALTAŞ, Z., BALTAŞ, A. (2010). Stres ve Başa Çıkma Yolları, 26. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- BAŞARAN, G. (2008), Türkiye’de otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BATIGÜN, A.D., ŞAHİN, N.H., (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1):32-45.
- BERGERS, G.P.A., MARCELİSSEN, F.H.G., WOLFF, CH.J.DE. (1986). VOS-D: Vragenlijst Organisatie Stress-D: handleiding (in Dutch). Katholieke Universiteit Nijmegen, Nijmegen.
- BİLİR, N., YILDIZ A.N. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği., Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara. (3. Baskı). s.: 4-145.
- BİROL, L. (2002). Hemşirelik Süreci ve Hemşirelik Sürecinde Sistemik Yaklaşım, Bozyaka Matbaacılık, İzmir.
- BOZKURT, V. (2000). Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayınları. İstanbul. s.:122.
- BRAATEN, D. J. (2000). Occupational stress in mental health counselors. Doctoral Dissertation, University of Wisconsin-Stout.
- BROWN, N.C., PRASHANTHAM, B. J., ABBOTT, M. (2003) Personality, social support and burnout among human service professionals in india. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 13, s.:320–324.
- BULUT, Y. (2011). Büyük şehirlerde katımlı yönetimin hayata geçirilmesinde rol oynayan etmenler. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1).
- BUMİN, B., ŞENGÜL, A. (2000). İnsan kaynaklarının değeri ve organizasyonlarda role dayalı stres kaynakları üzerine bir araştırma. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri, Nevşehir: Erciyes Üniversitesi. s.: 571-579.
- BÜYÜKYILMAZ, O. (2007). İşletmelerde yabancılaşmanın sosyopsikolojik etkileri ve Türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- CAM, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1). s.: 1-10.
- CAMKURT, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi, *TÜHİŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20/21(6/1) s.: 80-106.
- CANPOLAT, Ö. (2006). Çalışanların stres düzeylerini etkileyen faktörler ve iş sağlığı hemşiresinin stres ile baş etmede etkililiği. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli.

- CEYLAN, A., ULUTÜRK Y. H., (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1):48-58.
- CHANG, Shu-Yang. (2006). An exploration of job stress impacts and the organizational commitment of clinical nursing instructors at one University of Taiwan, San Antonio, The University of the Incarnate Word.
- CLEGG, A. (2001). Occupational stress in nursing: A review of the literature. *Journal of Nursing Management*, (9),s.: 101-106.
- CLEMEN-STONE S., MCGUIRE S. L., GERBER-EIGSTI D. (2002). Comprehensive Community Health Nursing Family, Aggregate and Community Practice (6th ed.). USA: Mosby Inc.
- COUSER, GP. (2008). Challenges and opportunities for preventing depression in the workplace: A review of the evidence supporting workplace factors and interventions. *J. Occup. Environ. Med.*;50:411-27.
- COX, T. (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work, United Kingdom, Health and Safety Executive.
- ÇAKIR, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss.117-140.
- ÇINAR, F. (2010). Sanayi İşkolunda Faaliyet Gösteren Bir İş Yerinde Çalışanlarda Stres Düzeyi ve Etkileyen Bazı Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DONALDSON F., E., YARKER, J., LEWIS, R. (2011). Preventing stress in organizations: How to develop positive managers, United Kingdom, John Wiley and Sons Ltd.
- EKİNCİ, H., EKİCİ S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111.
- ERDOĞAN, T., ÜNSAR, A.S., SÜT, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*; 14:447-61.
- EROĞLU, F. (2000). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s. 337.
- EREN, E. (2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, s. 300-302.
- ERTEKİN, Y. (1993). Stres ve Yönetim. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, s.: 7.
- FONTAINE, K.L., FLETCHER J.S. (1999) Mental Health Nursing, Fourth Edition, Addison Wesley Longman, Inc, California.
- FULLER, J., SCHALLER-AYERS, J. (1994), Health Assessment: A Nursing Approach, (2nded), J.B. Lippincott Company.

- GELLIS, Z. D. (2001). Job stress among academic health center and community hospital social workers. *Adm Soc Work*; **25**:17-33.
- GILLESPIE, N. A., WALSH, M. H. W. A., WINEFIELD, A. H., DUA, J., STOUGH, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress", *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- GÜMÜSTEKİN, G. E., GÜLTEKİN, F. (2015). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **23**(23).
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., ÖZTEMİZ A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı. 23, Temmuz-Aralık, ss.61-85.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., ÖZTEMİZ, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **14**(1).
- GÜNEY, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- HANSSON, A. S., VINGARD, E., ARNETZ, B. B., ANDERZEN, I. (2008). Organizational change, health, and sick leave among health care employees: A longitudinal study measuring stress markers, individual, and work site factors. *Work & Stress*, **22**:69–80.
- HARKNESS, A. M., LONG, B. C., BERMBACH, N., PATTERSON, K., JORDAN, S., KAHN, H. (2005). Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions. *Work & Stress*, **19**(2), 121-136.
- HU, Y., WANG, D., XU, G., XU, P., (2014). The relationship between work stress and mental health in medical workers in east China. *Social behavior and personality*. **42**(2), 237-244.
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞ YERİ TEHLİKE SINIFLARI TEBLİĞ (26 Aralık 2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete)
- İŞİK, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- JEREMIAH, D., A. (2009). Organizational Stress And Employee Assistance Programs (EAP) , Unpublished Master Thesis, Emporia State University, Emporia, Kansas.
- JEX, S. M., BRİTT, T. W. (2014). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. , New York. John Wiley, Sons.
- KARADAKOVAN, A., ASLAN F. (2010). Dahili ve Cerrahi Hastalıklarda Bakım. Nobel Kitabevi, Adana, 57-62.
- KARAHAN, A., GÜRPINAR K., ÖZYÜREK P. (2007). Hizmet sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları: Afyon il merkezindeki cerrahi hemşirelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi. *Ekonomik ve sosyal araştırmalar dergisi*, **3**(1): 27-44.

- KARASEK, R.A., (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign administrative science quarterly, 24(2):285-308.
- KESER, A., (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 1(11):100-119.
- KÖSE, S., TETİK S., ERCAN C. (2001) Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX T., (2003). Work organization & stress. Protecting workers' health series No:3.
- LAROCCO, J.M., HOUSE, J.S., FRENCH, JR., JOHN, R.P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and social behavior*, 21(3):202- 218.
- LUNDY, S. K., JANES, S. (2009). Community Health Nursing Caring for The Public's Health. (2nd ed.), U.S.A.:Jones and BarlettPublishers.
- MOTOWIDLO, S.J., PACKARD, J.S., MANNING, M.R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *J Appl Psychol*, 71(4): 18-629.
- NARİN, Y., (2010). İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş doyumu ve stres düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.
- NAUMANEN- TUOMELA, P. (2001). Occupational health nurses' work and expertise in findland: Occupational health nurses' perspective, *Public Health Nursing*. 18(2):108-115.
- NIES, A. M., MCEWEN, M., (2007). Community/Public Health Nursing Promoting The Health Of Populations (4th ed.), Canada:Saunders Elsevier.
- NISSLY, J.A., MENNEN, F.E. (2002). Intervening in response to job stress: Highlights and recommendations from the research literature. *Employee Assistance Quarterly*. 17:(4).
- NORFOLK, D. (1989). İş Hayatında Stres. Çeviren: Leyla Serdaroğlu. Form Yayınları. İstanbul.
- OKUTAN, M., TENGİLİMOĞLU, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-27.
- OWEN, B. D., (2000). Preventing injuries using an ergonomic approach. *AORN J*. 72,1031-1036.
- ÖLÇER, F. (1997). İşletmelerde kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4) Aralık.
- ÖRNEK, A. Ş., AYDIN, Ş. (2006). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık, s. 137-228.

- ÖZBEK, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **16**(1).
- ÖZÇAY, Ö. (2011) Bursa İli'nde iki ayrı belediyede ve farklı istihdam türlerinde çalışanların örgütsel iş stresleri ve iş güvencesi açısından karşılaştırılması. Uzmanlık Tezi, Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Bursa.
- ÖZEN, H. Ö. (2011) Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması: Zonguldak örneği. Doktora Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.
- ÖZEN, H. Ö. (2012). Gelir düzeyindeki yeterliliğin örgütsel stres üzerindeki etkileri: TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Çalışanları üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Özel Sayı, **8**:183-202.
- ÖZEN, H. Ö. (2013). Çalışanların cinsiyetine göre örgütsel stresten etkilenme düzeyleri: Zonguldak ilinde görevli hemşireler üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **4**(8).
- ÇAKIR, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir, 2001, s.: 7.
- ÖZTOP, F. (2000). Stresle başa çıkma yolları ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.
- PEHLİVAN, İ. (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, **16**: 11-76.
- PEHLİVAN, İ. (2000). İş Yaşamında Stres. Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara.
- PIKO, BETINNA, F., (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among hungarian health care staff: A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, **43**, s.: 311–318.
- PINES, A., E. ARONSON. (1988). Career burnout: causes and cures, The Free Press, New York.
- POTTER, P.A., PERRY, A.G. (2009) Stress And Coping, Fundamentals of Nursing, (7. Edition), Mosby, Missouri, 493-501.
- ROGERS, B. (2012). Occupational and Environmental Health Nursing Ethics and Professionalism. *Workplace Health & Safety*, **60**(4): 177-181.
- ROSS, R. R., ALTMAIER, E. M., (1994). Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work. Sage Publications.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.Baskı., Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım, Bursa.

- SABUNCUOĞLU, Z., MELEK, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi, s. 148-249.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, **25**(3), 293-315.
- SEVİMLİ, F., İŞCAN, Ö. F., (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, **5**(1-2):55-64.
- SHIKDAR, A. A. SAWAQED N. M. (2004). Ergonomics, and occupational health and safety in the oil industry: A managers' response. *Computers & Industrial Engineering*. **47**:223-232.
- SOYSAL, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs, **3**: s. 17-40.
- SÖKMEN, A. (2005). Konaklama işletmelerinin yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz, 1, s.: 1-27.
- SPARKS, K., FARAGHER, B., COOPER, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **74**:489-509.
- STORDEUR, SB. D'HOORE, W. WANDERBERNE, C. (2001). Journal of advanced nursing, 03092402, **35**(4):s. 61-80.
- DELAUNE, S. C., LADNER P., K. (2010). Fundamentals of Nursing, Standards and Practice (4. edition), 440-441.
- ŞAHİN, N. H. (1998). Stresle başa çıkmada olumlu bir yaklaşım. Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları, 3. Basım, No:2.
- TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞLERDE ÇALIŞTIRILACAKLARIN MESLEKİ EĞİTİMLERİNE DAİR YÖNETMELİK (Resmî Gazete: 13.07.2013 tarih ve 28706 sayı)
- TELMAN, N. ÜNSAL, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, Epsilon yayıncılık.
- TELMAN, N. (1987). Stresle Başa Çıkma Yöntemleri. TÜSSİDE. Gebze.
- TEZEL, A. (2005) Musculoskeletal complaints among a group of Turkish nurses. *Int J Neurosci.*, **115**(6) :871-880.
- TUTAR, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul. s.: 254.
- TUTAR. H. (2004). Kriz ve Stres Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayınları. s.: 197.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU. Erişim: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068)
Erişim Tarihi: 05.06.2015.

TÜRK DİL KURUMU, Erişim:

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.553a55ce481c19.78901339 (23.04.2015) Erişim Tarihi: 25.05.2015..

TÜRK M. (1997). Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Türkiye'ye Uyarlanması. Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması. Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir.

TÜRK, M., ÇAKIR Ö. (2006). Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Nisan-Mayıs-Haziran.

USCA, Y. (2013). Hastanede çalışan temizlik işçileriyle bir fabrikada çalışan işçilerde stres ve kaygı düzeyleri ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.

WEINER, J.S. (1982). The Measurement of Human Workload. *Ergonomics*, Vol. **25** s.: 950-953.

YALNIZ, H. (2010). Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

YEŞİL, H. (2013). Metal sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde bel ağrısı prevalansını etkileyen fiziksel, psikososyal ve ergonomik faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

YILMAZ, G. (2010). The relationship between employee perception of organizational climate, work stress and job satisfaction: a study in call centers. Yeditepe university institute of social sciences. Master Department of Business Administration Institute of Social Sciences. İstanbul.

YILMAZ, A., EKİCİ, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **10**(2).

YILMAZ, A., EKİCİ S. 2006, Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma, *S.D.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, **11**(1):31-58.

YILMAZ, F. (2009). Occupational health and safety in developing countries and Turkey in globalization process. *International Journal of Human Sciences*, **6**(1), 45-72.

YÜKSEL, İ., (2003)., İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **17**(1-2).

WEBSTER SÖZLÜĞÜ Erişim: <http://www.merriam-webster.com/>, Erişim Tarihi: 24.05.2015.

EKLER

EK-1 İşçi Bilgilendirme ve Onam Formu

Yaşamımızın önemli bir bölümünü geçirdiğimiz iş ortamında, gerek iş koşulları, gerek iş ilişkileri, gerekse istihdam koşullarından dolayı ortaya çıkan stres kaynakları belli bir düzeyi aştığında sağlığımıza olumsuz etkiler yapmaktadır.

Bu anket işçilerin iş stres düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır. İsim belirtmeniz gerekmediğinden yanıtlarınız sizi hiçbir sorumluluk altına sokmayacaktır. Bu bilgiler bilimsel çalışma dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır.

Anket ile ilgili olarak Etik Kurul izni ve kurum izinleri alınmıştır ve araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size herhangi bir ücret ödenmeyecektir. Yoğun çalışma temposunuz içinde yardımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Aslıhan ÖZTÜRK

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Yukarıda verilen metni okudum. Bu konuda yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarda araştırmaya katılmayı kendi isteğimle kabul ediyorum.

Ad-Soyad:

İmza, Tarih

Ek-2 Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu araştırma, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları strese neden olan faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların stres düzeylerinin ölçülmesi için düzenlenmiştir. İş yerindeki stres faktörlerinin belirlenmesi, iş stresiyle başa çıkma ve stresle mücadelede önemli bir yol gösterici olacaktır. Anket formunu doldururken isim belirtmeniz gerekmemektedir. Sonuçlar bir araştırma raporu haline getirilecek ve siz çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacı ile kullanılacaktır.

Anketin Doldurulma Şekli:

Aşağıdaki soruları, kendi durumunuza veya işinize en iyi uyan yanıtın rakamını X işareti ile işaretleyerek yanıtlayınız.

Örnek: 1 2 ~~3~~ 4
Hiçbir zaman Bazen Düzenli olarak Çok sık

Her bir soru için size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Eğer yanıtlardan hiçbiri sizin durumunuza uymuyorsa, en yakın olanı seçiniz. Formu eksiksiz ve samimi olarak doldurmanızı rica eder, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Aslıhan ÖZTÜRK, Araştırma Görevlisi

1. Yaşınızı yazınız.

.....

2. Cinsiyetinizi belirtiniz.

1 2
Kadın Erkek

3. Medeni durumunuzu belirtiniz.

1 2
Evlili Bekar

4. Eğitim belirtiniz.

1 2 3 4
İlkokul Ortaokul Lise Üniversite

5. Bu fabrikada hangi birimde çalışmaktasınız?.....

6. Kadro durumunuz nedir?.....

7. Bu iş yerinde yıldır çalışıyorum.

8. Çalışma saatlerim.....dır.

9. Fiziksel çalışma şartları açısından iş yerinde mevcut olan ve sizi rahatsız ettiğini düşündüğünüz faktörleri işaretleyiniz. Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.

1 Gürültü	2 Yetersiz aydınlatma	3 Aşırı aydınlatma	4 Yetersiz havalandırma	5 Aşırı sıcak	6 Aşırı soğuk	7 Toz ya da duman
8 Radyasyon	9 Aşırı nem	10 Titreşim	11 Basınç	12 Yetersiz ekipman	13 Çalışma alanının yeterli olmaması	14 Binanın bakımsız olması

15	16	17	18
Yetersiz tuvalet olanakları	Kötü tasarlanmış/ yetersiz/ rahatsız mobilyalar	Yetersiz kantin/dinlenme odası	Hiçbiri rahatsız etmiyor

10. Ergonomi, çalışanın ve yaşanan çevrenin insan özelliklerine uygun tasarlanması amacıyla yapılan çalışmalardır.

Örneğin; “Bu sandalye belimi çok ağrıtıyor” “Bu iş makinesi çok gürültü yapıyor” gibi şikayetler ergonomik olmayan tasarım sonucundan kaynaklanır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında çalışma ortamınızın **ergonomik** çalışmaya uygun mudur?

1	2	3	4	5	
Evet	Hayır	Fikrim yok			
11. İş arkadaşlarınızla ilişkinizi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?	1 Çok iyi	2 İyi	3 Fena değil	4 Kötü	5 Çok kötü
12. Amirlerinizle ilişkinizi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?	1 Çok iyi	2 İyi	3 Fena değil	4 Kötü	5 Çok kötü
13. Çalışma hayatınızda işiniz nedeniyle şiddete maruz kaldınız mı?	1 Evet	2 Hayır			
14. İş yerinizdeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini nasıl buluyorsunuz?	1 Yeterli	2 Fikrim yok	3 Yetersiz		
15. Çalışma hayatınızda hiç iş kazası geçirdiniz mi?	1 Hayır	2 Evet, kaza sonucu sekel (iz) kaldı	3 Evet, kaza sonucu sekel (iz) kalmadı		
16. Çalışma şartlarınızı nasıl değerlendirirsiniz?	1 Çok hafif	2 Hafif	3 Ne hafif ne ağır	4 Ağır	5 Çok ağır
17. İşinizin stresli olduğunu düşünüyor musunuz?	1 Hiç stresli değil	2 Biraz stresli	3 Stresli	4 Çok stresli	5 Çok fazla stresli
18. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	1 Çok memnunum	2 Memnunum	3 Fikrim yok	4 Memnun değilim	5 Hiç memnun değilim
19. İş değişikliği yapmayı düşünüyor musunuz?	1 Hayır	2. Evet çünkü.....			
20. Sigara kullanıyor musunuz?	1 Evet	2 Kullandım bıraktım	3 Hayır hiç kullanmadım		
21. Alkollü içki içiyor musunuz?	1 Evet	2 Kullandım bıraktım	3 Hayır hiç kullanmadım		
22. Doktor tarafında tanısı konmuş, düzenli ilaç kullanmanızı gerektiren bir hastalığınız (hastalıklarınız) var mı?	1 Yok	2 Var			
23. Ekonomik durumunuzu çevreniz ile karşılaştırdığınızda nasıl değerlendiriyorsunuz?	1 Çok iyi	2 İyi	3 Yeterli	4 Kötü	5 Çok kötü

EK-3 Doetinchem Örgütsel Stres Anketi

DOETINCHEM ÖRGÜTSEL STRES ANKETİ AŞAĞIDAKİ SORU DİZİSİ DOĞRUDAN İŞİNİZ İLE İLGİLİDİR.

1. Sizden beklenen çalışma temposu hangisidir?	1 Çok hızlı	2 Bayağı hızlı	3 Ne hızlı ne yavaş	4 Oldukça yavaş	5 Çok yavaş
2. Siz bu çalışma temposu hakkında ne düşünüyorsunuz?	1 Aşırı	2 Hızlı	3 İyi	4 Yavaş	5 Çok yavaş
3. Normalden daha fazla çalışmanız gerektiği zamanlar oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
4. Bazen birden fazla işi aynı anda yapmanız gerektiği oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
5. Zaman geçtikçe daha da karmaşık hale geldiği için işinizde zorluk çektiğiniz oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
6. Çalıştığınız zaman zarfında işinizin biraz hafiflediği anlar oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
7. Bazen işinizi bitirmek için zamanınızın yetmediği oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
8. Sizin için fazla zor olan bir işi arada sırada da olsa yapmak zorunda kalıyor musunuz?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Ara sıra	5 Nadiren
9. Ücretli fazla mesai yaptığınız oluyor mu?	1 Hayır	2 Evet, günde..... saat			
10. Zaman zaman ücretsiz fazla mesaiye kalıyor musunuz?	1 Hayır	2 Evet, günde..... saat			
11. Yapmanız gereken toplam iş miktarı hakkında ne düşünüyorsunuz?	1 Çok fazla	2 Fazla	3 İyi	4 Az	5 Çok az
12. İşyerinizdeki diğer kişilerin sizden tam olarak ne beklediklerini biliyor musunuz?	1 Tam olarak bilmiyorum	2 Tama yakın biliyorum	3 Aşağı yukarı biliyorum	4 Pek iyi bilmiyorum	5 Hiç bilmiyorum
13. Sorumluluğunuzun nerede başlayıp nerede bittiğini biliyor musunuz?	1 Çok iyi biliyorum	2 İyi biliyorum	3 Aşağı yukarı biliyorum	4 Pek iyi bilmiyorum	5 Hiç bilmiyorum
14. Şefinizin yükümlülükleriniz hakkında tam olarak ne düşündüğünüzü biliyor musunuz?	1 Çok iyi biliyorum	2 İyi biliyorum	3 Aşağı yukarı biliyorum	4 Pek iyi bilmiyorum	5 Hiç bilmiyorum
15. İşinizin tam olarak neden ibaret olduğu kafanızda net mi?	1 Çok net	2 Yeterince net	3 Aşağı yukarı net	4 Pek net değil	5 Hiç net değil
16. Çalışmakta olduğunuz kısımda ya da ekipte size ne kadar sorumluluk düşüyor?	1 Çok az	2 Az	3 Sınırlı	4 Fazla	5 Çok fazla

17. Bir makinenin çalıştırılmasında/ kullanılmasında ne kadar sorumluluğunuz var?	1 Çok az	2 Az	3 Sınırlı	4 Fazla	5 Çok fazla
18. Diğer işçilerin güvenliği konusunda ne kadar sorumluluğunuz var?	1 Çok az (hiç)	2 Az	3 Sınırlı	4 Fazla	5 Çok fazla
19. Diğer çalışanların geleceğinden ne derece sorumlusunuz?	1 Çok az (hiç)	2 Az	3 Sınırlı	4 Fazla	5 Çok fazla
20. Zaman zaman size ters gelen emirler alıyor musunuz?	1 Hemen her zaman	2 Sık	3 Bazen	4 Nadiren	5 Neredeyse hiçbir zaman
21. Bir işi istediğinizden çok farklı bir biçimde yapmak zorunda kaldığımız oluyor mu?	1 Hemen her zaman	2 Sık	3 Bazen	4 Nadiren	5 Neredeyse hiçbir zaman
22. Yapmamayı tercih edeceğiniz bir işi yapmak zorunda kaldığımız oluyor mu?	1 Hemen her zaman	2 Sık	3 Bazen	4 Nadiren	5 Neredeyse hiçbir zaman

BUNDAN SONRAKİ SORULAR İŞİNİZDE BİRLİKTE OLDUĞUNUZ KİŞİLERLE İLGİLİDİR.

23.a- Şef ya da şeflerinizle anlaşma durumunuz nasıl?	1 Çok iyi	2 İyi	3 Orta	4 Kötü
23. b- İş arkadaşlarımızla anlaşma durumunuz nasıl?	1 Çok iyi	2 İyi	3 Orta	4 Kötü
24. a- Şef ya da şeflerinizle anlaşmazlıklar oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
24. b- İş arkadaşlarımızla anlaşmazlıklar oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
25. a- İş yerinde bir sorun olduğunda şef ya da şeflerinizle bu sorunu tartışabilir misiz?	1 Her zaman tartışabilirim	2 Sıklıkla tartışabilirim	3 Bazen tartışabilirim	4 Hiçbir zaman tartışamam
25.b- İş yerinde bir sorun olduğunda iş arkadaşlarımızla bu sorunu tartışabilir misiz?	1 Her zaman tartışabilirim	2 Sıklıkla tartışabilirim	3 Bazen tartışabilirim	4 Hiçbir zaman tartışamam
26.a- İşinizle ilgili zorlandığınızda şef ya da şeflerinize ne ölçüde güvenebilirsiniz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
26.b- İşinizle ilgili zorlandığınızda iş arkadaşlarınıza ne ölçüde güvenebilirsiniz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
27.a- Şefleriniz tarafından işinizde takdir edildiğinizi düşünüyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
27.b- İş arkadaşlarımız tarafından işinizde takdir edildiğinizi düşünüyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman

28. İşinizi yaparken sürekli aynı yerde durmanız gerekiyor mu?	1 Evet	2	3	4
29. Gerektiğinde birkaç dakikalığına işinizin başından ayrılabilir misiniz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
30. İşinizi birkaç dakikalığına herhangi bir nedenle terk edebilir misiniz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
31. İşinizin nasıl yapılacağı konusunda siz de düşüncenizi ifade edebiliyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
32. İş temposunun ayarlanmasında sizin etkiniz oluyor mu?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
33. İşinizi seviyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
34. Yaptığınız iş sizce bir anlam taşıyor mu?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
35. İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığımızda önemli buluyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıklıkla	3 Bazen	4 Hiçbir zaman

BUNDAN SONRAKİ SORULAR İŞTEKİ GELECEĞİNİZ İLE İLGİLİDİR

36. Beş yıl sonra hala işinizin olacağını düşünüyor musunuz?	1 Kesinlikle evet	2 Büyük olasılıkla evet	3 Belki	4 Büyük olasılıkla hayır	5 Kesinlikle hayır
37. Önümüzdeki beş yıl boyunca hala çalıştığımız işinizde kalabileceğinizi düşünüyor musunuz?	1 Kesinlikle evet	2 Büyük olasılıkla evet	3 Belki	4 Büyük olasılıkla hayır	5 Kesinlikle hayır
38. Gelecek yıllarda işinizde bir terfi bekliyor musunuz?	1 Kesinlikle evet	2 Büyük olasılıkla evet	3 Belki	4 Büyük olasılıkla hayır	5 Kesinlikle hayır
39. Şu anki deneyim ve bilgilerinizin beş yıl sonrasında hala geçerli olacağını düşünüyor musunuz?	1 Kesinlikle evet	2 Büyük olasılıkla evet	3 Belki	4 Büyük olasılıkla hayır	5 Kesinlikle hayır

İŞTE SİZE İŞİNİZ HAKKINDA BAZI İFADELER. HER İFADE İÇİN NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI BELİRTİNİZ

40. İşim tekdüze ve sıkıcıdır.	1 Tamamen katılıyorum	2 Katılıyorum	3 Fikrim yok	4 Katılmıyorum	5 Hiç katılmıyorum
41. İşimi çaba harcamaya değer buluyorum.	1 Tamamen katılıyorum	2 Katılıyorum	3 Fikrim yok	4 Katılmıyorum	5 Hiç katılmıyorum

42. İşimi herhangi başka bir işle değiştirmek istemem.	1 Tamamen katılıyorum	2 Katılıyorum	3 Fikrim yok	4 Katılmıyorum	5 Hiç katılmıyorum
--	--------------------------	------------------	-----------------	-------------------	-----------------------

AŞAĞIDAKİ SORULAR EVİNİZE DÖNDÜĞÜNÜZDE DE HALA İŞİNİZİ DÜŞÜNMEYE DEVAM EDİP ETMEDİĞİNİZLE İLGİLİDİR.

43. Eve döndükten sonra işinizi unutabilir misiniz?	1 Her zaman unuturum	2 Genellikle unuturum	3 Genellikle unutamam	4 Hiç unutamam
44. Evde iş konuşuyor musunuz?	1 Her zaman	2 Sıkça	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
45. Boş zamanlarımızı değerlendirdiğiniz hobiler, uğraşlar, sportif veya başka aktiviteler var mı?	1 Evet		2 Hayır	

AŞAĞIDAKİ SORULAR SİZE ENDİŞE VEREBİLECEK BAZI KONULARLA İLGİLİDİR

46. İşletmenin geleceğinden kaygılandığınız oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
47. İş arkadaşlarınız veya şeflerinizle olan anlaşma düzeyinizden endişe duyduğunuz oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
48. Size ters gelen işleri yapmak zorunda kalmanız sizi kaygılandırıyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman
49. İşinize uygun olmadığını düşünerek kaygılandığınız oluyor mu?	1 Çok sık	2 Sık	3 Bazen	4 Hiçbir zaman

AŞAĞIDAKİ SORULAR SAĞLIK DURUMUNUZLA İLGİLİDİR

Geçtiğimiz aylarda aşağıda sözü edilen durumları yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız hangi sıklıkta?

50. Ellerinizi sizi rahatsız edecek kadar titredi mi?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
51. Yorucu bir iş yapmadığınız ve hareket halinde olmadığınız halde nefes darlığından şikayetçi oldunuz mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
52. Sizi tedirgin eden ani kalp çarpıntıları oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
53. Kalbinizin normalden daha hızlı çarptığını hissedip rahatsız oldunuz mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
54. Midenizde ağrı ya da hazımsızlık nedeniyle tedirgin oldunuz mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
55. Ellerinizi ıslanacak kadar terledi mi?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık

56. Baş dönmeniz oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
57. Bağı ağrısı krizleriniz oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
58. Kendinizi işinizi etkileyecek kadar sağlıksız hissettiğiniz oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
59. İştahsızlık oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
60. Geceleri uyumakta zorluk çektiniz mi?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
61. Kalp bölgesinde, kalp çarpıntıları, titremeler oluyor mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
62. Bazen göğüste ya da kalp civarında ağrı hissettiğiniz oluyor mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
63. Her zamankinden daha çabuk yorulduğunuzu hissettiğiniz oldu mu?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
64. Ara sıra uyku ilacı alıyor musunuz?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
65. Ara sıra sakinleştirici ilaçlar kullanıyor musunuz?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
66. Düzenli olarak başka ilaçlar kullanıyor musunuz?	1 Hiçbir zaman	2 Bazen	3 Düzenli aralıklarla	4 Çok sık
67. Son bir ay içinde hastalıktan dolayı kaç gün işe gitmediniz?	gün.			
68. Son bir yıl içinde uzun bir hastalık dönemi (birkaç günden fazla) nedeniyle işe gitmediğiniz gün oldu mu?	1 Evetgün	2 Hayır		
69. Bu uzun sürede işe gidememe nedeniniz tam olarak neydi?				
70. Kendimi öfkeli ve kızgın hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
71. Kendimi gergin hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
72. Kendimi çaresiz hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
73. Kendimi neşeli hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık

74. Kendimi sınırlı hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
75. Kendimi tükenmiş hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
76. Kendimi sakin hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
77. Kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
78. Kendimi yalnız hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
79. Kendimi kaygısız, kolayca rahatsız edilemeyecek durumda hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık
80. Kendimi diken üzerinde, huzursuz hissediyorum.	1 Neredeyse hiçbir zaman	2 Bazen	3 Sıkça	4 Çok sık

81. İşinizde kendinizi iyi hissedip hissetmediğinizi birkaç kelimedede söyleyebilir misiniz?

.....

.....

EK-4 Etik Kurul Kararı

FORM 63

T.C.
TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Tarih: 12.01.2015
Yer: Turgut Özal Üniversitesi
Katılımcılar: Etik Kurulu Başkanı Prof.Dr. M.Ramazan YİĞİTOĞLU
 Etik Kurulu Üyesi Prof.Dr. M.Kayhan MUTLU
 Etik Kurulu Üyesi Prof.Dr. İsmail AVCIBAŞ
 Etik Kurulu Üyesi Prof.Dr. Ahmet BATTAL
 Etik Kurulu Üyesi Prof.Dr. İsmail ERTÜRK

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
PROJE ONAY FORMU

Projenin Adı	Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi
Projenin Niteliği	Yüksek Lisans Tez çalışması
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri	Arş. Gör. Aslıhan Öztürk Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü Şükriye Mah. Plevne Cad. Aktaş Kavşağı No:5 PK: 06340 Altındağ / ANKARA Tel: 05066844484
Araştırmacının Amacı	Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları'nda çalışan işçilerin iş stres düzeylerini değerlendirmek ve iş stresine

1

K.M. *KA. KAYA*
GÖRÜLDÜ
M

	neden olan bazı etkenleri belirlemek amacıyla planlanmıştır.
Araştırmanın Gerekesi	Stres, insanlığın varoluşundan beri kendini hissettirmekte ve özellikle günümüz dünyasının hareketli ve yoğun çalışma yaşamında iş görenleri etkilemektedir. Stresin nedenlerini, sonuçlarını ve baş etme yollarını tartışan çok sayıda çalışma bulunmasına karşın literatürde TCDD işçilerinin stres düzeyini tanımlayan geniş katılımlı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların değişiminden sonra TCDD işçileri üzerinde yapılması planlanan ilk geniş katılımlı çalışmadır.
Araştırmanın Yöntemi	Tanımlayıcı tipteki bu çalışma Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları 2. Bölge Müdürlüğü'nde yürütülecektir. Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyecek, araştırmaya katılmayı kabul eden tüm işçiler dahil edilecektir.
Kullanılacak Yöntemleri Tüm Yönleri ile Açıklayan Etik ile İlgili Özet	Araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu ve Doctinchem Örgütsel Stres Anketi kullanılarak toplanacaktır. Kişisel Bilgi Formu ve Doctinchem Örgütsel Stres Anketi, araştırmacı tarafından işçilerle yüz yüze görüşülerek doldurulacaktır. Araştırma verileri gönüllülük esasına dayalı olarak toplanacaktır.

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Fakültesi Araştırma Görevlisi Ashhan Öztürk'ün Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

Handwritten signature

GÖRÜLDÜ

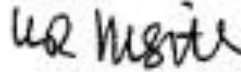
Handwritten mark

Handwritten mark

İMZALAR

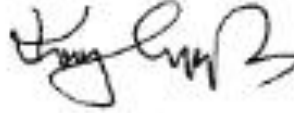
Etik Kurulu Başkanı

Prof.Dr. M.Ramazan YİĞİTOĞLU



Etik Kurulu Üyesi

Prof.Dr. M.Kayhan MUTLU



Etik Kurulu Üyesi

Prof.Dr. İsmail AVCIBAŞ

KATILAMAD.

Etik Kurulu Üyesi

Prof.Dr. Ahmet BATTAL

KATILAMADI

Etik Kurulu Üyesi

Prof.Dr. İsmail ERTÜRK

Ek-5 Kurum İzinleri



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DEVLET DEMİR YOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
ANKARA VAGON BAKIM ONARIM ATÖLYE MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : 85367991 - 770- 123
 KONU : Eğitim İşleri

10.02.2015

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.01.2015 T.ve.770-7550 S. 2.Bölge Emri

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim dalı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aslıhan ÖZTÜRK'ün "Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Müdürlüğümüz çalışanları ile yapması uygun görülmüştür.

Gereği Bilgilerinize arz olunur.

Hami KALPUZCU
 Vag.Bak/Ona.Adı/Müd.

ADRES:

TCDD.2.Bölge Müdürlüğü
Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü
Behiçbey/ANKARA
FAKS: (0312) 211 09 96 TEL : 0312 211 10 41/362

Yazışma Adresi : Gazi mahallesi Küme Evler 98/B PK: 06560 Yenimahalle / ANKARA

TCDD
İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
RAY KAYNAK VE YOL MAKİNALARI ONARIM
FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : 23716959-918.01- *140*
 Konu : Yüksek Lisans Tezi.

29/01/2015

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 26.01.2015 T ve 23757613-302.08.01-724 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ashhan Öztürk'ün "Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Fabrikamız çalışanları ile yapması uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederiz.


 Nuri AYSAN
 Personel ve İdari İşler
 MÜDÜRÜ


 Mustafa ÇAKICI
 Fabrika Müdürü

ADRES : Bahçekapı Mah. Fen İşleri Cad. No:14
 TEL : 211.24.40 FAKS : 211.24.41

Behiçbey
 06630Etimesgut/ANKARA



TCDD
İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
2.BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ
(Yol Mekanik Atölye Müdürlüğü)
ANKARA

Sayı: 91004949.918.01-156
Konu: Yüksek Lisans tezi

10.02.2015

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.01.2015T.ve 23757613-302.08.01-724 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aşlıhan ÖZTÜRK'ün "Bir Kamu kurumunda Çalışan İşçilerin İş stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Müdürlüğümüz çalışanları ile yapması uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Sezgin İNCE
Yol Mekanik Atölye Müdürü



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DEVLET DEMİRYOLLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Ankara Loko Bakım Atölyesi Müdürlüğü

Sayı :85367991-770-367

10.02.2015

Konu: Eğitim.

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 2.Bölge Md.28.01.2015 tarih ve -770-7550 sayılı yazı emri.

Enstitünüz Hemşirelik anabilim dalı ve tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aşlıhan ÖZTÜRK "Bir Kamu Kurumunda çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Müdürlüğümüz çalışanları ile yapması uygun görülmüştür

Gereği arz olunur.



[Signature]
Fatih KAYGISIZ
Loko Bakım Atölyesi Müdür V.

TELEFON: 312 2111041/332

FAKS : 312 2110909

ADRES: TCDD Ankara Loko Bakım Atölye Müdürlüğü

YENİMAHALLE / ANKARA



T.C.
DEVLET DEMİRYOLLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Ankara Demiryol Fabrikası Müdürlüğü

Sayı :49548405-873-275
Konu : Anket

27/01/2015

TC,
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 26.01.2015 T. ve 23757613-/302.08.01-/812 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ashhan ÖZTÜRK'ün "Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Fabrikamız çalışanları ile ara dinlenme saati olan 12:00-13:00 arasında olmak kaydıyla aşağıdaki irtibat telefonundan mutabakat sağlanarak yapılması uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederiz.

Osman ÖZTÜRK
Personel ve İdari İşler
Müdürü

Mahmut BULUT
Fabrika Müdür Yrd. V.

TCDD Ankara Demiryol Fabrikası Müdürlüğü Behiçbey 06105 ANKARA e-posta:adfpersonel @ tcdd.gov.tr

İrtibat: Ümit ÖNDER Per.ve İd.İşler Eğitim Bürosu Tel:0312 211 10 41/8138 Fax:0312 211 06 96



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DEVLET DEMİR YOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
ANKARA VAGON BAKIM ONARIM ATÖLYE MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : 85367991 - 770- 23
 KONU : Eğitim İşleri

10.02.2015

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.01.2015 T.ve.770-7550 S. 2.Bölge Emri

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim dalı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ashıhan ÖZTÜRK'ün "Bir Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin İş Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı tez projesine ilişkin çalışmalarını Müdürlüğümüz çalışanları ile yapması uygun görülmüştür.

Gereği Bilgilerinize arz olunur.

Hami KARPUZCU
 Vag.Bak/Ona. Atl/Müd.

ADRES:

TCDD.2.Bölge Müdürlüğü
Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü
Behiçbey/ANKARA
FAKS: (0312) 211 09 96 TEL : 0312 211 10 41/ 362

Yazışma Adresi : Gazi mahallesi Küme Evler 98/B PK: 06560 Yenimahalle / ANKARA

Ek-6 VOS-D Kullanım İzni

Outlook.com İletiyi Yazdır

Sayfa 1 / 1

[Yazdır](#)[Kapat](#)**Re: ÖRGÜTSEL STRES ANKETİ**

Kimden: **meral turk** (meral.turk@ege.edu.tr)
 Gönderme tarihi: 04 Aralık 2014 Perşembe 13:31:42
 Kime: as ztrk (as_ztrk@hotmail.com)

Sayın Aslıhan Öztürk,

Öncelikle tez çalışmanızda başarılar diliyorum. Anketi tez projenizi ve tezinizi bitirdikten sonra bir örneğini göndermeniz koşuluyla kullanabileceğinizi iletmek istiyorum. Çok sayıda tezde kullanılmış olmasına rağmen hiçbir geri dönüş olmadığı için ölçek konusunda hiçbir yeni değerlendirme yapılamıyor.

Size kolaylıklar diliyor ve sizden koşulları yerine getirmenizi rica ediyorum.

Doç Dr Meral Türk

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Aslıhan Ozturk" <Aslıhan.Ozturk@ankara.edu.tr>
 Kime: "meral turk" <meral.turk@ege.edu.tr>
 Gönderilenler: 3 Aralık Çarşamba 2014 15:49:48
 Konu: ÖRGÜTSEL STRES ANKETİ

Meral Hocam merhaba,
 Ben Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik
 Bölümü'nden Arş.Gör. Aslıhan ÖZTÜRK.
 Hocam eğer izniniz olursa geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış
 olduğunuz Doetinchem Örgütsel Stres Anketi'ni Yüksek Lisans tezimde
 kullanmak istiyorum.
 Saygılarımla...

Aslıhan ÖZTÜRK
 Ankara Üniversitesi
 Sağlık Bilimleri Fakültesi
 Hemşirelik Bölümü

ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı: Aslıhan

Soyadı: Öztürk

Doğum yeri ve tarihi: Turhal-1988

Uyruğu: T.C.

Medeni Durumu: Bekar

İletişim Adresi: asliozturk@ankara.edu.tr

II- Eğitimi

2008-2012 İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Sağlık Yüksek Okulu

2002-2006 Turhal Cumhuriyet Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı)

1994-2002 Turhal Şeker İlköğretim Okulu

Yabancı Dili: İngilizce

III- Ünvanı

2012-... Araştırma Görevlisi

IV- Mesleki Deneyimi

2012-2013 Erzincan Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Araştırma Görevlisi

2013-... Ankara Üniversitesi Sağlık bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Araştırma Görevlisi

V- Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

Türk Hemşireler Derneği 2012-...

Halk Sağlığı Hemşireliği Derneği 2014-...

VI- Bilimsel İlgi Alanları

Karaman, A., **Öztürk, A.**, Gümüşkaya, O., Kanan, N., Hemşirelik Öğrencilerinin Lisans Tamamlama Programlarına İlişkin Görüşleri, 10. Ulusal Uluslar Arası Katılımlı Hemşirelik Öğrencileri Kongresi 26-30 Nisan 2011, Gaziantep (Sözel).

Öztürk ,F.Ö., **Öztürk, A.**, Tezel, A., Bir Okul Sağlığı Uygulamasında Ağız Diş Sağlığı Değerlendirmesi, 3. Ulusal Okul Sağlığı Sempozyumu 8-9 Eylül 2014, Ankara (Poster).

Öztürk, A., Öztürk, F.Ö., Tezel, A., Yaşlı ve Yalnız Bir Kadının Halk Sağlığı Hemşiresi Gözüyle Değerlendirilmesi: Bir Olgu, I. Ulusal Halk Sağlığı Hemşireliği Kongresi, 17-20 Haziran 2015, İzmir (Sözel).

VII- Bilimsel etkinlikler

I. Ulusal Halk Sağlığı Hemşireliği Kongresi (17-20 Haziran 2015), 20 Mayıs Amfisi, İzmir (Katılım Belgesi).

I. Hemşirelik Etkinlikleri Kapsamında Hemşireler Değişim İçin Bir Güç: Etkili Bakım, Etkin Maliyet” Programı (11 Mayıs 2015), Wyndham Birecik Toplantı Salonu, Ankara, (Katılım Belgesi).

IV. Hemşirelik Uygulamalarında Rehberlik Kursu, (13 Şubat 2015), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara (Katılım Belgesi).

Hemşirelik Eğitimi Çalıştayı, (12-13 Şubat-2015) GATA Hemşirelik Yüksekokulu, Ankara (Katılım Belgesi)

IV. Halk Sağlığı Hemşireliği Çalıştayı, (22-23 Ocak 2015) Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, (Katılım Belgesi)

Sağlıkta Sektörler Arası İşbirliği Sempozyumu, (7 Kasım 2014) Ankara (Katılım Belgesi)

XVII. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi (20-24 Ekim 2014), Edirne (Katılım Belgesi)

III. Ulusal Okul Sağlığı Sempozyumu (8-9 Eylül 2014), Ankara (Katılım Belgesi)

I. İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Sempozyumu, (5-7 Haziran 2014), Ufuk Üniversitesi Dr. Rıdvan Ege Konferans Salonu, Ankara (Katılım Belgesi).

III. Hemşirelik Uygulamalarında Rehberlik Kursu, (28 Ocak 2014), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara (Katılım Belgesi).

X. Ulusal Uluslar Arası Katılımlı Hemşirelik Öğrencileri Kongresi 26-30 Nisan 2011, Gaziantep (Katılım Belgesi).

VIII- Diğer Bilgiler

Çalışan Sağlığının Geliştirilmesinde İşyeri Hemşireliği Uygulamaları Kursu, (20-24 Ekim 2014) Edirne (Katılım Belgesi)

Milli Eğitim Bakanlığı Onaylı Bilgisayar İşletmenliği Sertifikası (2012).

Ankara Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü (ÖYP kapsamında) Yabancı Dil Eğitimi (2013 Ekim-2014 Nisan).

Halk Sağlığı Hemşireliği Derneği Kurucu Üyesi, Yönetim Kurulu Üyesi ve Saymanı (2014-..)