TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİNDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI STRES VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SERAP GİRGİN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TARSUS-2020

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİNDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI STRES VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Serap GİRGİN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2020

ONAY

Serap GİRGİN tarafından Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ danışmanlığında hazırlanan "Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde Çalışan iş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Hayatında Yaşadığı Stres ve Etkileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 27/08/2020 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	**Ünvanı, Adı ve Soyadı**	**İmza**
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ	……...
Üye	Prof. Dr. Berdan ÖZKURT	……...
Üye	Doç. Dr. Memduh KARA	……...

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun …...../…../…….. tarih ve ……../…….sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

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

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

ETHICAL DECLERATION

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

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

27 Ağustos 2020 / 2 August 2020

İmza / Signature

Serap GİRGİN

İÇİNDEKİLER

		Sayfa
ÖZET		vi
ABSTRACT		vii
ÖNSÖZ		viii
TABLOLAR DİZİNİ		ix
ŞEKİLLER DİZİNİ		x
KISALTMALAR ve SİMGELER		xi
1.	**GİRİŞ**	1
2.	**KAYNAK ARAŞTIRMALARI**	3
2.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı	6
2.2.	Stres	8
2.2.1.	Stresin Sebepleri	9
2.2.2.	Stresin Belirtileri	9
2.2.3.	Stresle Mücadele Uygulamaları ve Stres Yönetimi	10
2.3.	İş Yaşamında ve OSGB'de Stres	11
3.	**MATERYAL ve YÖNTEM**	12
3.1.	Materyal	12
3.2.	Yöntem	12
4.	**BULGULAR ve TARTIŞMA**	18
4.1.	Betimsel Özellikler	20
4.2.	Analizler	23
4.3.	Tespitler	32
5.	**SONUÇLAR ve ÖNERİLER**	45
5.1.	Sonuçlar	45
5.2.	Öneriler	46
KAYNAKLAR		47
EKLER		50
ÖZGEÇMİŞ		58

ÖZET

ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİNDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI STRES VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu tez çalışmasında Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde (OSGB) çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatında yaşadığı stres ile stresin sebep ve sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Stresin çalışan sağlığı üzerinde fiziksel ve psikolojik etkilerini saptamaya çalışarak stresi en aza indirmek için alınabilecek önlemler konusunda atılması gereken adımları belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için iş güvenliği uzmanlarına yönelik dört bölümden oluşan bir anket hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümü iş güvenliği uzmanlarının sosyodemografik özelliklerini, ikinci bölümü çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları, üçüncü bölümü psikolojik yönden olumsuz hissetikleri durumları, dördüncü ve son bölümü ise yaşadıkları sağlık problemlerini belirlemeye yöneliktir. Anket sonuçları SPSS programı ile analiz edilerek, değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışmanın OSGB'de ve diğer sektörlerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının stres yönetimi için oldukça yararlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Stres kaynağı, Stres Etkileri, Stres ve Sağlık Problemleri, Stres Yönetimi.

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

ABSTRACT

A STUDY ON THE STRESSES AND EFFECTS OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS WORKING IN THE JOINT HEALTH SAFETY UNIT

In this study; the relationship between the stress experienced by occupational safety specialists working in the Joint Health Security Unit (OSGB) and the causes and effects of stress is examined. A study was carried out to determine the physical and psychological effects of stress on employee health and to determine the steps to be taken to take measures to minimize stress.

A questionnaire consisting of four sections was prepared for occupational safety experts. The first part of the questionnaire aims to determine the sociodemographic characteristics of occupational safety experts, the second part is to determine the difficulties they face in working life, the third part is to determine their psychological problems and the fourth part is to determine their health problems. The results of the survey were analyzed with SPSS program and and evaluations were made.

It is concluded that the study is very useful for stress management of occupational safety specialists working in OSGB and other sectors.

Keywords: Stress, Stress Source, Stress Effects, Stress and Health Problems, Stress Management

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

ÖNSÖZ

Yüksek lisans çalışmamda akademik tecrübesi, bilgi birikimi ve insani değerleri ile her anlamda ve her daim desteği ile yanımda olan çok değerli tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ'ne, en başta bana inanarak en doğru şekilde yönlendiren Prof. Dr. Uğur EŞME hocama, destekleri, yönlendirmeleri ve değerli sohbetleri ile kıymetli hocalarım Doç. Dr. İlker SUGÖZÜ, Prof. Dr. Berdan ÖZKURT, Prof. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR, Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Prof. Dr. Serpil ÜNYAYAR, Doç. Dr. Nuray ÇİFTÇİ'ye, ayrıca zaman mefhumu olmadan ve bıkmadan her konuda yardımcı olmaya çalışan İlknur DEMİRCAN'a sağladıkları katkılarından dolayı sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Yüksek Lisans çalışmamda samimi dostlukları, içtenlikleri ve vermiş oldukları desteklerinden dolayı arkadaşlarım Onur Cevdet TARAKÇI, Tuncay ÖZIŞIK, Feyza ÜNEL, Tuğba ÇOLAK, Umut Can ÇUBUK ve Hüseyin GÜNDOĞDU'ya teşekkür ederim.

Desteklerini hayatımın her anında olduğu gibi çalışmamda da esirgemeyen ve her daim yanımda hissettiğim en değerli varlıklarım olan değerli ailem; rahmetli babam Sabahattin'e, annem Arzu'ya, kardeşlerim Sevtap ve Tayfun'a sonsuz teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. SPSS Güvenilirlik Analizi	13
Tablo 3.2. Güvenirlik Skalası	13
Tablo 3.3. KMO Değeri	14
Tablo 3.4. KMO Güvenirlik Skalası	14
Tablo 3.5. Toplam Varyans Değeri	15
Tablo 3.6. Normallik Testi Değerleri	17
Tablo 4.1. Değişkenler Tablosu	19
Tablo 4.2. Grup Cinsiyet Dağılımı	24
Tablo 4.3. Grup Yaş Dağılımı	25
Tablo 4.4. İSG Uzmanlık Sınıfı Dağılımı	25
Tablo 4.5. Grup Eğitim Durumu Dağılımı	26
Tablo 4.6. Grup Medeni Durumu Dağılımı	27
Tablo 4.7. Grup Çalışma Yılı Dağılımı	28
Tablo 4.8. Aylık Gelir Dağılımı	29
Tablo 4.9. Bölümlerin Grup Karşılaştırması	30
Tablo 4.10. Grup 1 Bölüm Korelasyonları	31
Tablo 4.11. Grup 2 Bölüm Korelasyonları	31

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Histogram Diyagramı	16
Şekil 3.2. Boxer Diyagramı	16
Şekil 4.1. Cinsiyet Dağılımı	20
Şekil 4.2. Yaş Aralığı Dağılımı	20
Şekil 4.3. İSG Uzmanlık Sınıfı Dağılımı	21
Şekil 4.4. Eğitim Durumu Dağılımı	21
Şekil 4.5. Medeni Durum Dağılımı	22
Şekil 4.6. Çalışma Yılı Dağılımı	22
Şekil 4.7. Gelir Durumu Dağılımı	23
Şekil 4.8. Cinsiyet Grup Dağılımı	24
Şekil 4.9. Yaş Grup Dağılımı	25
Şekil 4.10. İSG Uzmanlık Sınıfı Grup Dağılımı	26
Şekil 4.11. Eğitim Durumu Grup Dağılımı	27
Şekil 4.12. Medeni Durum Grup Dağılımı	28
Şekil 4.13. Çalışma Yılı Grup Dağılımı	29
Şekil 4.14. Aylık Gelir Grup Dağılımı	30
Şekil 4.15. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 1. Soruya Yanıtları	32
Şekil 4.16. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 2. Soruya Yanıtları	32
Şekil 4.17. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 3. Soruya Yanıtları	33
Şekil 4.18. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 4. Soruya Yanıtları	33
Şekil 4.19. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 5. Soruya Yanıtları	34
Şekil 4.20. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 6. Soruya Yanıtları	34
Şekil 4.21. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 7. Soruya Yanıtları	35
Şekil 4.22. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 8. Soruya Yanıtları	35
Şekil 4.23. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 9. Soruya Yanıtları	36
Şekil 4.24. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 10. Soruya Yanıtları	36
Şekil 4.25. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 11. Soruya Yanıtları	37
Şekil 4.26. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 12. Soruya Yanıtları	37
Şekil 4.27. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 13. Soruya Yanıtları	38
Şekil 4.28. OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 14. Soruya Yanıtları	38
Şekil 4.29. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 1. Soruya Yanıtları	39
Şekil 4.30. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 2. Soruya Yanıtları	39
Şekil 4.31. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 3. Soruya Yanıtları	40
Şekil 4.32. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 4. Soruya Yanıtları	40
Şekil 4.33. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 5. Soruya Yanıtları	41
Şekil 4.34. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 6. Soruya Yanıtları	41
Şekil 4.35. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 7. Soruya Yanıtları	42
Şekil 4.36. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 8. Soruya Yanıtları	42
Şekil 4.37. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 9. Soruya Yanıtları	43
Şekil 4.38. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 10. Soruya Yanıtları	43
Şekil 4.39. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 11. Soruya Yanıtları	44
Şekil 4.40. OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 12. Soruya Yanıtları	44

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
OSGB	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG Uzmanı	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
X^2	Kikare Analizi
X	Ortalama
SS	Standart Sapma
Min	Minimum
Maks.	Maksimum
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

1. GİRİŞ

Stresin, son yıllarda insanın fiziksel ve psikolojik olarak tüm hayatını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle; stresin sebepleri, insan yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri ve bu etkilerin azaltılması ya da giderilmesi için yapılması gereken çalışmaların önemi giderek artmaktadır.

Stresin insanlarda ortaya çıkması farklı sebeplerden dolayı meydana gelmekte ve sonuçları her insanda farklılık göstermektedir. Depresyon, sinirlilik, uyku sorunları, gerginlik, isteksizlik, kötümserlik, sigara/alkol kullanımı ve kaslarda kasılmalar sonucunda boyun/bel ağrıları en çok gözlenen strese bağlı sağlık sorunlarıdır [1,2].

Stres, insan hayatında psikososyal risk etmeni olarak değerlendirilmekte ve çalışan bireylerin hayatlarındaki mutluluk kavramı üzerinde çok etkili olmaktadır [3].

Çalışan bireylerin mutlu olup olmama durumu, işten aldığı haz, çalıştığı işi sevip sevmemesi ve tüm bu verilerin değerlendirilmesi sonucunda da iş veriminde azalma ya da artış olacaktır. Bu değerlendirmeler sonucunda yapılması planlanan uygulamalar ve araştırmacılar tarafından belirlenen çalışmalar ile stres yönetimi kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamaların sonucunda da stres yönetimi ve kontrolü sağlanmaktadır [4,5].

Uzun yıllar stres konusu üzerinde çalışmalar yapmış olan Hans Selye (1907-1982), stres kavramının gelişmesine oldukça büyük katkılar sağlamıştır. Selye, stres ile birlikte stresör kavramını da tanımlamıştır. Stresör kavramını, insanda bir dizi tepki oluşturan çevresel uyarıcılar olarak ifade etmiştir. Stres kelimesini de "İnsanın çeşitli çevresel stresörlere karşı göstermiş olduğu genel bir tepki" olarak tanımlanmaktadır [6,7].

Hans Selye, çalışmalarına endoktronoloji uzmanı olarak devam etmiş ve insan davranışları açısından hormonların belirleyici etkileri bulunduğunu belirlemiştir. Selye tarafından ortaya atılan kuram olan "Genel Adaptasyon Sendromunda" yaşadığımız hastalıklar ile maruz kaldığımız stres arasında bağ olduğu savunulmaktadır [8].

Bu araştırmada, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nde görev yapan iş sağlığı güvenliği uzmanları ele alınmıştır. Bu kapsamda; Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi ve iş sağlığı güvenliği uzmanı tanımları aşağıda açıklanmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanı (İSG Uzmanı); ilgili yönetmelikle belirlenen usul ve esasları olan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak için yetkilendirilmiş, mühendislik eğitimi veren fakültelerin mezunları ile bakanlık ve ilgili kuruluşlarda çalışma hayatını denetleyebilen müfettişler ile teknik elemanlardan iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan kişilerdir.

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelikte belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanlarının sınıfları, uzmanların çalışmış oldukları yıla göre girmiş

oldukları sınavlarda başarılı olduktan sonra belirlenmektedir. A, B ve C sınıfı olmak üzere uzmanların sertifikası 3'e ayrılır [9].

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB); iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak için bakanlıkça yetkilendirilen, gerekli personele, alt yapıya ve donanıma sahip olup, kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uyan ve buna uygun olarak faaliyetler gösteren şirket statüsünde kurulan ve işletilen müesseselerdir [10].

Güncel yönetmelikler gereği, OSGB kurulabilmesi ve OSGB'nin hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az 1 (bir) adet iş güvenliği uzmanı istihdamı mecburiyeti vardır [11].

Bu tez çalışmasında OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanları ile görüşülerek, stres ile sebepleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Anket yöntemiyle, iş güvenliği uzmanlarının farklı stresörler karşısında düşünceleri, hisleri ve yaşadıkları sağlık problemleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Literatürde çeşitli sektörlerde çalışan insanların iş yaşamında meydana gelen stresin insan hayatı üzerindeki etkileri ile ilgili çeşitli çalışmalar mevcuttur [12-19].

2017 yılında sağlık sektöründe stres ve stres yönetimi (stresle başa çıkma) ile ilgili yapılan çalışmada [20] stres terimi açıklanmış, sağlık sektörü çalışanlarında stres kaynakları belirlenerek stresle başa çıkma yöntemleri araştırılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, bireylerin kişilik yapıları, algıları, içinde bulundukları kültürel yapı, yaşam tarzları, mesleki sorumlulukları, çevresel etkenler, birbirleriyle olan ilişkileri ve daha birçok unsurun her bir bireydeki stres belirtilerini, kaynaklarını ve stresle başa çıkmak için oluşturulan yöntemleri çeşitlendirdiği görülmüştür. Çalışmada, stresin kaçınılmaz olsa da, alınacak önlemler sonucunda bireye olan olumsuz etkisini azaltabilmenin mümkün olduğu, acil servis gibi stresin yoğun olduğu ve insan hayatı için büyük önem arz eden bir yerde öncelikle stres kaynağını tam olarak belirleyebilmenin ve buna uygun adımlar atabilmenin önemli olduğu, bunun sonucunda çalışanlarda stresten kaynaklanan verimsel düşüşün önüne geçmenin de mümkün olabileceği belirtilmiştir [20].

Yurdakoş yaptığı çalışmada [21] stres sözcüğünün günümüzde kullanılan anlamlarının yanında, gerçekte ifade edilmek istenenin insanın yeni ve farklı durumlar ile karşılaştığında ruhsal ve bedensel sınırlarını zorlaması anlamına geldiğini, bu durumlarda insanın gösterdiği tepkilere de stres tepkisi denildiğini belirtmiştir. Ayrıca stres etmenlerinin fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak gruplandığından ve değişik stres sınıflandırmalarından bahsetmektedir. Çalışmaya göre stres karşısında gösterilen tepki için "Genel Adaptasyon Sendromu (GAS)" ya da "Biyolojik Stres Sendromu" denildiği ifade edilmiştir. Çalışmada stres yaşayan insanların tepkilerindeki farklılıkların, iç, dış ve psişik faktörden kaynaklandığına, kortizol ile adrenalinin genel ve fizyolojik etkilerine değinilmiştir [21].

2012 yılında yapılan başka bir araştırmada [22] stres ile verimlilik arasındaki ilişkiden, verimliliği artırmak için yapılabilecek uygulamalardan ve stres azaltıcı yöntemlerden bahsedilmiştir. Çalışmada, stresin 21. yüzyılın bir hastalığı olarak nitelendirildiği ve çalışanların sağlığını etkilemenin yanında örgütlerde de pek çok soruna yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca stres kavramına, stresin insan üzerindeki belirtilerine ve örgütsel stres kavramına değinilmiş, stresin örgütler üzerindeki etkileri, stresle başa çıkma yöntemleri, verimlilik kavramı, verimliliğin önemli olma nedenleri ve verimlilik türlerinin tanımlamaları yapılmış, verimliliği artırma yöntemleri üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda stresin her bireyde farklı hastalıklara yol açabildiği gibi örgütlerde de farklı problemlere yol açtığı gözlenmiştir. Bu sorunlardan dolayı işe devamsızlığın ve işten ayrılmaların artması sonucunda verimliliğin düştüğü, stresle başa çıkmak için bireysel ya da örgütsel uygulamalar ve stratejilerin, iş stresinin azaltılması ya da stresin kronikleşmemesi için atılması gereken önemli adımlar olduğu belirtilmiştir. Araştırılan bazı kaynaklardan, verim için tolere edilebilen belirli

düzeyde iş stresinin gerekli olduğu, bundan dolayı da stresi tamamen ortadan kaldırmaktansa, azaltılarak verimliliğin yönetilmesi için örgüt yöneticilerinin çalışma yapması gerektiği dile getirilmiştir [22].

Erdoğan ve arkadaşlarının 2009 yılında yaptığı çalışmada [1] stresin insanlarda fiziksel ve duygusal etkilerinin yanında negatif ve pozitif hisler yarattığı, özellikle dünyada ve Türkiye'de işten kaynaklı stresin son yirmi yılda arttığı, bu artıştan dolayı işçilerde stres kaynaklı sağlık problemlerinin ortaya çıktığı belirtilmiştir. İşçiler açısından stresi ve stresin ortaya çıkarttığı sonuçları belirleyebilmek için bitkisel yağ fabrikasında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada; stres, iş stresi, çalışma hayatındaki stres kavramları, stresin belirtileri, stresle basa çıkmak için geliştirilen bireysel yöntemler ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların yaşları arttıkça stres vericilerin etkilerinin az görüldüğü, öğrenim düzeyinin daha yüksek olduğu durumlarda kendini anlamadan kaynaklı stres vericilerden daha çok etkilendikleri, fiziksel çevreden kaynaklı stres vericilere daha duyarlı oldukları ve olumsuz olarak etkilendikleri, çalışanların cinsiyetlerinin, mavi yakalı ya da beyaz yakalı olmanın stres vericiler için anlamlı bir farklılık yaratmadığı ve benzer etkiler oluşturduğu gözlenmiştir. Ayrıca organizasyonlarda yöneticiler ile birlikte çalışanların da katılımı sayesinde stres düzeyinin düşürülebileceği belirtilmiştir [1].

İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada [23] risk değerlendirmelerinin nasıl yapılması gerektiği, mevcut çalışma ortamlarının tanımlanması, eğitim verme yöntemleri, işyerinde gerçekleşmiş olan iş kazası ve meslek hastalıklarının kök neden analizlerinin yapılması ve tekrarlanmaması için alınması gereken yöntemlerin belirlenmesi ve bu yöntemlerin gerekliliği belirtilmiştir. Bu çalışmaları uygulamaktan sorumlu İSG uzmanlarının A, B ve C sınıfı uzmanlık sınıflarına göre yıllara bağlı olarak iş stresi ve tükenme durumları analiz edilmiştir. Buna göre 1000 kişiden oluşan İSG uzmanına çevrimiçi yapılan özel rassal örnekleme yöntemi ile demografik sorular, 7 soruluk "İş stresi ölçeği" ve 22 sorudan oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulanmıştır. İSG uzmanları ile yapılan çalışma sonucunda A, B ve C uzmanlık sınıfına, çalışılan sektöre ve cinsiyete bağlı olarak stres ve tükenme seviyelerinin farklılaştığı ve çalışan uzmanlar arasında stres ve tükenmenin giderek daha da yaygınlaştığı tespit edilmiştir [23].

Karakaya ve Sancı tarafından yapılan çalışmada [24] Karadeniz Bölgesi'nde çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek için, işten elde ettikleri tatminin, yaş, cinsiyet, İSG belgesi ve mesleki deneyim değişkenleri ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının işten elde ettikleri içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin, yaş, cinsiyet, sınıf gibi tüm değişkenler göz önüne alındığında orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen verilere göre, farklı değişkenlerden dolayı iş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerini artırmak için çalıştıkları işyerinde işveren tarafından politika ve stratejilerin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir [24].

2005 yılında yapılan başka bir çalışmada [25] stresin, iş yaşamında çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmış, bu amaçla, Millî Savunma Bakanlığı'na bağlı Asker Alma Dairesi'nde görev yapan subay, astsubay ve sivil memurlar üzerinde stres kaynakları, stres belirtileri, stres sonuçları ve stresin örgüt performansına etkileri incelenmiştir. Yapılan anket çalışmasında örgütteki genel stres düzeyinin yüksek olduğu, işyerindeki çatışma, uyumsuzluk, iş yükü, gürültü vb. gibi stres kaynaklarının çalışanlar üzerinde yorgunluk hissi, gerginlik, uykusuzluk gibi fiziksel-davranışsal, fiziksel-psikolojik ve psikolojik-davranışsal belirtilere sebep olduğu, bu belirtilerin de örgüt performansına olumsuz etki yaptığı tespit edilmiştir. Stres düzeyi ile stres kaynakları, stres belirtileri ve stresin oluşturduğu sonuçlar arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu gözlenmiştir. Yüksek stres düzeyinden oluşan olumsuz etkilerden örgütü ve örgüt içinde yer alan çalışanları koruyabilmek için, yönetici konumundakilerin bireysel ve örgütsel stres yönetimi ve uygulama yöntemleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları gerektiği belirtilmiştir [25].

Yapraklı ve Yılmaz tarafından 2010 yılında [26] ilaç satış mümessillerinin iş stresi düzeylerinin, iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemek, demografik özellikler ve firma özellikleri ile iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Erzurum'daki ilaç satış mümessilleri ile bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada stres ve stres oluşumunu etkileyen faktörler, satış gücü, iş stresini belirleyen unsurlar ile iş tatmini ölçekleri tanımlanmıştır. Çalışmadan elde edilen verilere göre, iş tatmini düzeyi arttıkça ilaç satış mümessillerinin iş streslerinin daha az olduğu, kadın ilaç satış mümessillerinin rol çatışmasını daha çok yaşadığı ve evli satış elemanlarında iş-aile çatışmasının daha çok görüldüğü, sayıca fazla personeli olan uluslararası firmalardaki satış elemanlarının iş-aile çatışmasını, rol stresini ve iş stresini daha fazla yaşadığı belirtilmiştir. Ayrıca iş tatmininin iş stresinden olumsuz yönde etkilendiği, iş stresi faktörlerinden iş-aile çatışması ve rol stresinin iş tatminini olumsuz yönde etkilerken, rol stresi ve rol belirsizliğinin iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir [26].

Altınok tarafından 2009 yılında [27] iş stresinin ortaokul öğretmenleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan çalışmada, Konya ili Karatay, Selçuklu ve Meram ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan ortaokullarda 2007-2008 eğitim-öğretim yılında görevli öğretmenlerden anket yolu ile veriler elde edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin cinsiyete göre stres düzeylerindeki farklılıkları ile yaş grubu ve kıdemlerine göre stres düzeylerindeki farklılıklar değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, iş stresinden kadın ve erkek öğretmenlerin aynı düzeyde etkilendikleri, yani aynı stres kaynaklarında cinsiyetin stres düzeyine etki etmediği, iş ve iş çevresi ile ilgili olarak örgütsel stres kaynaklarından farklı yaşlardaki öğretmenlerin farklı şekillerde etkilendikleri, yani yaşın stresi algılamada farklılıklar gösterdiği; bunun yanında erkek öğretmenlerin daha çok etkilendiği yani örgütsel stres kaynakları ile cinsiyetin ilişkili olduğu saptanmıştır [27].

Aydın ve arkadaşlarının 2011 yılında yaptığı çalışmaya göre [28] öğretim elemanlarını performans, bilimsel üretim, iş doyumu ve sağlık açısından etkileyen iş stresi öğretim elemanının

içinde bulunduğu örgütün yapısının etkisine göre olumlu ya da olumsuz stres olarak değişiklik gösterebilir. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görevli olan öğretim üyelerinin stres düzeylerine etki eden bireysel, örgütsel ve fiziksel çevre faktörlerini belirlemek için yapılan çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, bireysel ve örgütsel faktörlerin öğretim üyelerinin stres düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiş, gürültü, aydınlatma ve kalabalık ortam gibi fiziksel çevre faktörlerinin stres düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı kanaatine varılmıştır [28].

2010 yılında yapılan diğer bir çalışmada [29] stres tanımları, stresin belirtileri, stresin erken uyarı sinyalleri, zihinsel, duygusal, sosyal, ruhsal ve fiziksel olmak üzere 5 boyutu, genel uyum belirtileri, genel adaptasyon sendromu ve aşamaları ayrıntılı olarak ele alınmıştır [29].

Takaoğlu ve arkadaşlarının 2018 yılında yaptığı çalışmada [30] farklı sektörlerde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı sorunların tespit edilmesi ve bu sonuçların değerlendirilerek çözüm önerilerinin oluşturulması amaçlanmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanlığı tanımı ile yetki ve sorumlulukları hakkında genel bilgiler verilmiş, yapılan saha çalışmalarından elde edilen bulgular sonucunda iş güvenliği uzmanlarının öncelikli olarak eğitimdeki temel sorunun branşlaşma olmaması, mali yasalar ve uygulamaları, statü, işveren kaynaklı ve cinsiyet ayrımına yönelik sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada işverenden kaynaklı sorunlara en uygulanabilir olan öneri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve yasadaki ertelemelerin kaldırılarak denetimlerin sıklaştırılması, gerekli cezai yaptırımların uygulanması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereklilikleri yerine getiren işverenlerin ödüllendirilmesi olarak tespit edilmiştir [30].

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

Haziran 1948'de Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Komisyonu'nun hazırladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu'nun Paris'teki oturumunda birkaç değişiklik yapılmış şekli ile kabul edilmiş olan 30 maddeden oluşan bir bildiridir. Bu bildiride iş sağlığı ve güvenliği hakkı "Herkesin, çalışma, mesleğini seçme, adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır." olarak vurgulanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluş misyonu, refah bir çalışma yaşamında barışın vazgeçilmez olduğudur. ILO, bu doğrultuda hareket ederek sosyal adaleti ve uluslararası platformda insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Günümüzde ILO, insana yakışan işlerin, çalışanların ve iş çevrelerininin olumlu bir birliktelikle gelişmesi yanında çalışılabilir ekonomik koşulların sağlanması yönünde çalışmalar yapmaktadır.

Sağlık tanımı, Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO) sadece hastalık ya da bir sakatlığın olmaması değil, bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma dayanarak iş sağlığı ve güvenliği, "Sağlığa zararlı olabilecek tehlikelere ve koşullara karşı koruma

sağlamak ve daha kaliteli bir çalışma alanı yaratmak için yapılan tüm uygulamalar" şeklinde tanımlanabilmektedir.

Güncel olarak kullanılan, ILO/WHO ortak komitesi tarafından da kabul gören iş sağlığı ve güvenliği tanımı ise, yaptıkları işe bakılmaksızın tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılarak bu düzeyin devamlılığının sağlanması, çalışma koşullarının sebep olduğu sağlık sorunlarının önlenmesi, çalışanların fiziksel ve biyolojik özelliklerine uygun olan mesleklerde ve çalışma ortamlarında çalıştırılmalarıdır. Buradan çıkan sonuç, işin insana, insanın da işe uygun olması gerekliliğidir.

İş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalıdır. Çalışanların işin yapıldığı esnada bulundukları iş yerininin fiziki ve çevre şartlarından kaynaklı maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için araştırmalar yapan ve ilgilenen bilim dalıdır.

Dünya'da iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası uygulamalarının genel olarak dört dayanağı bulunmaktadır.

İşyerinde sağlık ve güvenlik tehdidi oluşturan kaza kavramı, öngörülemeyen bir durumun ortaya çıkması ya da ortaya çıktığında fiziksel hasara neden olan olayların gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre iş kazaları, işyerinde çalışanların karşılaştığı kazalar olarak ifade edilebilir. İş kazasının ve meslek hastalığının tanımı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile belirlenmiştir. Bu yasanın 13'üncü maddesinde iş kazası;

- Sigortalı çalışanların işyerlerinde bulunduğu esnada,
- İşveren tarafından yürütülen bir iş veya görev nedeniyle, sigortalı kendi adına bağımsız olarak çalışıyorsa yapmakta olduğu iş sebebiyle işyerinin dışında,
- Sigortalı çalışanların, işverenleri tarafından başka bir yere görevli olarak gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapamadan geçen sürelerde,
- Emziren sigortalıların çocuklarına süt vermesi için ayrılmış olan zamanlarda,
- Sigortalıların, işveren tarafından sağlanmış bir taşıt ile işin yapılacağı yere nakledilmeleri esnasında meydana gelen ve sigortalının derhâl ya da daha sonra bedenen veya ruhen arızaya uğramasına sebep olan olaylar şeklinde;

Meslek hastalığı ise yine aynı yasanın 14'üncü maddesinde, "Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir." şeklinde tanımlanmaktadır.

Sağlık ve güvenlik önlemleri maddi kaybı engellerken, insanların huzur ve mutluluğunu da sağlamayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hem zihinsel hem de fiziksel sağlık için koruyucu bir kalkan oluşturabildiği ve çalışanların iş kazası tehlikesini en aza indiren bir çalışma ortamı sunduğu söylenebilir. [31].

"Önlemenin ödemekten daha ucuz ve insancıl olduğu" ilkesi uyarınca işgücünün korunmasının asıl amacı, kazaların meydana gelmeden önce önlenmesi olarak ifade edilebilir. Bu tür

kazaları önlemek için işyerindeki riskleri analiz etmek ve uygun koruyucu çalışmalar yapmak gereklidir. İş kazalarında sınaî kazalar ve meslek hastalıkları ile ilgili doğrudan maliyetler, iş güvenliği maliyetlerinden çok daha fazladır. Bu nedenle, işyerinde gerekli işgücü koruma önlemlerinin alınması ekonomik bir zorunluluktur. Alınması gereken işgücü koruma ve güvenlik önlemlerinin eksikliği sonucunda endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları ortaya çıkar. Sonuç olarak, hem işçilik kaybı hem de maddi kayıplar meydana gelir.

Yapılan araştırmalara göre, iş kazaları göz önüne alındığında, kazaların %50'si kolayca, %48'i ise planlı iş güvenliği kuralları ile önlenebilecek kazalardır. İşyerinde meydana gelen kazaların sadece %2'si önlem alınsa bile önlenemeyen kazalardır. Bu nedenle iş kazalarının %98'i önlenebilir niteliktedir.

Çalışma hayatında birçok risk faktörü vardır. Bu unsurlar, sağlık ve güvenlikle birlikte, yapılan işlere ve kullanılan malzemelere göre gruplandırılabilir. İşyerindeki ana tehlike kaynaklarından meydana gelen istenmeyen durumlar ile işyerinde oluşabilecek riskleri tanımlayarak kontrol altına alabilmek, tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasını sağlayacaktır [31].

2.2. Stres

Stres kelimesinin kökeni Latince "estrictia" kelimesinden gelmektedir. Stres, 14. yüzyılda ilk olarak elem, bela, dert, felaket, musibet, keder anlamlarında kullanılmıştır. Bilim dünyasında ilk kez, 17. yüzyılda Robert Hooke tarafından elastik olan bir nesne ve bu elastik nesneye uygulanan dış güç arasındaki ilişki açıklanırken ifade edilmiştir [32]. Stres kelimesi ilk olarak fizik alanında, daha sonra diğer bilim dallarında kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte hiçbirinde stres sözcüğü fizikteki gibi ölçülebilir birimlerle ifade edilmemiştir. Yapılan bir çalışmada stres; "Kişinin duygu ve düşünce süreçleri veya fiziki şartları ile ilgili, çevreyle baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu" şeklinde tanımlanmıştır [29-33]. 18. ve 19. yüzyıllarda da zor, baskı, güç gibi anlamlar düşünülerek kullanılmıştır. İlerleyen yıllarda ise ruhsal ve bedensel olarak ortaya çıkan hastalıkların kaynağının stres olduğu düşünülmüştür [34-36].

Folkman ve Lazarus yaptıkları çalışmalar sonucunda stresi insan-çevre arasındaki etkileşimde, insanın çevreye uyumunu tehlikeye sokan ve mevcut kaynakları zorlayan ya da aşan çevre talepleri olarak tanımlamışlardır [37,38].

Genel anlamıyla günümüzde stres kelimesi, insanın belirli bazı faktörlerden dolayı psikolojik ve biyolojik dengesinin standartlar dışına çıkarak bozulması ve bu faktörlere insanın kendince gösterdiği tepki olarak tanımlanır.

Psikoloji biliminde stres kelimesinin anlamı ise, insanın maruz kaldığı stres kaynaklarını nasıl algıladığı, yorumladığı ve sonucunda nasıl tepki verdiği şeklinde ifade edilmektedir. Stres, faktörlere maruz kalan insan ya da çevresindekiler tarafından kontrol edilebilir bir tepki değildir.

2.2.1. Stresin Sebepleri

Stres çok çeşitli sebeplerden meydana gelebilmektedir. Örneğin içinde yaşadığımız çevre, vücudumuz, düşüncelerimiz, dünyaya bakışımız ve beklentilerimiz gibi çok farklı ve çeşitli stres faktörleri olabilir. Sosyolojik, fiziksel, aile ve iş hayatı başlıcaları olarak söylenebilir.

Stresin her insanda farklı olarak algılanmasını, yorumlanmasını ve tepkisini etkileyen faktörlerden başlıcaları, insandan kaynaklı faktörler, yaşadığımız çevreden kaynaklı çevresel faktörler, insanların çevresinde yer alan uyarıcı faktörler, zaman faktörü, kişisel olarak yaş ve inanç faktörleri olarak ifade edilmektedir.

Bu faktörlerin içeriğinde yer alan bazı konu başlıkları da, stresin her insana özgü ve farklılık gösteren özellikleri (insana neler getiriyor, insandan neler götürüyor), strese maruz kalan her bir insanın yaşı nedeniyle yaşadığı stres, bu stres karşısında yaşadığı duygu durumu (halet-i ruhiyyesi), strese maruz kalan insanın yaşam içinde bulunduğu ortam ve yaşam koşulları, strese maruz kalan her bir insanın kendine has olan boy, kilo, ten rengi, saç rengi, göz rengi gibi biyolojik özellikleri, kişisel olarak eksik yönleri, sakatlıkları veya hastalıkları gibi olumsuz yönleri (bir uzvunun olmaması ya da uzuvda bulunan anormallikleri, az duyma hali, çok yemek yeme hali gibi), sosyokültürel değerleri ve içinde yaşadığı topluluk ile olan iletişimi, dini ve kültürel inançları, strese maruz kalan insanın stres karşısında kendine ait içsel olarak yaşadığı kişisel çatışmaları, düşünme ve duygu çalkantıları, stresi kavrayarak ya da farketmeyerek onu kontrol edilebiliyor olması veya olmaması vb. şeklindedir [1,39].

2.2.2. Stresin Belirtileri

Stres her insanda farklı etkiler yapar ve bu etkilerin sonucunda her insanda fiziksel ve psikolojik etkileri farklılıklar gösterir.

Stres belirtilerini Braham 4 grupta toplamaktadır:

- Fiziksel Belirtiler: Yorgunluk veya enerji kaybı, baş, bel, kas ve sırt ağrıları, uyku düzensizliği ve çene kasılması veya diş gıcırdatma gibi uykuda sorunlar, kabızlık, ishal gibi bağırsak sorunları, ağrı, hazımsızlık, iştahta değişiklik veya ülser gibi mide sorunları, tansiyon veya kalp sorunları, panik atak veya aşırı üşüme terleme, kaşıntı döküntü gibi dermotitit sorunlar.
- Duygusal Belirtiler: Sinirlilik, gerginlik, kaygı veya endişe sorunları, özgüven veya güvensizlik sorunu, depresyon, ruhsal olarak dengesizlik ve sürekli değişim, aşırı hassasiyet, öfke patlamaları, kavgacılık, saldırganlık veya düşmanlık, karamsarlık, tükenmişlik hissi.
- Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon sorunları, kararsızlık, unutkanlık ve hafıza sorunları, zihin bulanıklığı, hayalperestlik, takıntılı olma, iş kalitesi ve verim düşüklüğü, hata yapmada artış, düşünmede ve muhakemede zayıflama.

- Sosyal Belirtiler: İnsanlara olan güven sorunu, sürekli olarak başkalarını suçlama, görüşmelere ve organizasyonlara gitmeme veya son anda iptal etme, sürekli olarak insanlarda hata ve sorun bulmaya çalışma, tavırla veya sözle rencide etme, gereksiz konularda savunmacı tutum, birçok insanla görüşmeme ve küs olma [4].

Günümüzde strese maruz kalan insanlarda stresin etkileri ve belirtileri çoğunlukla; sinirlilik, gerginlik, mutsuzluk, uyku sorunları ve uyurken diş gıcırdatma, panik atak gibi problemler, depresyon, isteksizlik, kötümserlik, yetersiz, değersiz ve yalnız hissetme, sigara/alkol kullanımı ya da kullanımda artış, sürekli yorgun ve hasta olma, cinsel istekte (libido) azalma, kasılmaların etkisi ile sırt, bel ve boyun ağrıları, kalp problemleri, baş ağrısı/baş dönmesi, mide problemleri (ağrı, hazımsızlık vb.), karın ağrıları ve sürekli ishal/kabızlık atakları, yeme problemleri (iştahsızlık / aşırı iştahlılık vb.) gibi olmak üzere sonuçlar doğurmaktadır.

2.2.3. Stresle Mücadele Uygulamaları ve Stres Yönetimi

Strese maruz kalan insanlarda ortaya çıkan sağlık ve sosyal sorunların çözümü için çok farklı yöntemler ortaya atılmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda stresle başa çıkma gibi uygulamalar ve stres yönetimi ortaya çıkmıştır. Bu yöntemler kullanılarak stresin olumsuz sonuçları olumlu, mutluluk verici ve motive edici şekilde değiştirilebilmektedir [40].

Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir [41].

Stres, vücuda yüklenilen özel olmayan isteme karşılık vücudun tepkisi olarak tanımlanmıştır. Bu tepki nedeniyle olumlu ya da olumsuz duygular yaşamamıza neden olabilmektedir. Günümüzde stres, modern toplumların hastalığı olarak ifade edilmekte olup, günlük yaşamın bir parçasıdır. Yaşamımızdaki iyi ya da kötü zihinsel değişiklikler, içinde bulunduğumuz stresli durumlardır. Rutin yaşamımızda değişikliğe neden olan herhangi bir şey, vücut sağlığımızda meydana gelecek somut değişiklikler, zihinsel değişiklikler, günlük hayatımızdaki anlaşmazlıklar ve çatışmalar da stres yaşamamıza neden olurlar [41].

Erdoğan, bireysel olarak stresle başa çıkmak için kişinin, etkili zaman yönetimini, yoga ve meditasyon gibi rahatlama sağlayacak uygulamaları, olumlu düşünce tarzı ile hayal kurmayı, egzersizi, davranışsal olarak kişinin kendini kontrol altına almasını, uygun ve etkin iletişim kurmayı, gıda kontrolü ve masajı, kişinin kendine uygun bir hobi edinmesini ve dışa dönük olmasını önermektedir [42].

Stresle başa çıkmada bireyler üzerindeki iş stresini azaltmak veya önlemek amacıyla örgütsel stratejiler ve mücadele yöntemleri geliştirilmiştir. Örgütsel stresörler arasında genel işyeri politikaları, işletmenin yapısal sorunları ve altyapı eksikliklerinden kaynaklı sorunlara ilişkin olumlu uygulamalar örgütsel stres yönetimi kapsamındadır [42].

Bireylerde iş yaşamından kaynaklanan stres ile başa çıkma yöntemleri, örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının gözden geçirilip azaltılması ya da önlenmesi için yapılan yönetsel düzenlemeler çalışanların iş stresini azaltmak ya da önlemek içindir. Örgütsel stresin azaltılması için kullanılabilecek genel yöntemler;

- Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak,
- İşin Zenginleştirilmesi,
- Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması,
- Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık,
- İşyerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak [42-44].

2.3. İş Yaşamında ve OSGB'de Stres

İş dünyası, eski zamanlara göre çok daha rekabetçi, hızlı ve teknoloji ile daha iç içedir. Son yıllarda teknolojide yaşanan gelişmeler, işletmeleri de çalışanlarını da etkilemektedir. Daha önceki yıllarda bireysel stresten söz edilirken, artık günümüzde hem bireysel hem de örgütsel stresten söz edilmektedir. İş yaşamında ortaya çıkan bu stresi anlatan kavram örgütsel strestir ve çalışanlarda yaşanan hastalıkları, iş devamsızlıklarını, işteki verimsizliği ve düşük performansı, çalışandaki iş doyumsuzluğunu ya da tükenmişliği ve bunların yol açtığı görünür ve görünmeyen maliyetlerden dolayı işletmeleri, çalışanları ve çalışanların ailelerini de etkileyen bir olgudur [45].

Farklı iş sektörlerinde iş hayatı içerisinde olan tüm çalışanların yaşadıkları stres konusunda duyarlılık geliştirmeyi, kişinin kendisine bakması gerektiğini hatırlatmayı, yaşamın içinde yer alan ve kaçınılmaz olan stresten korkmamayı, kendi başımıza ya da yardımla çözebileceğimiz sorunlarla baş etmeyi, kontrolümüz dışında ve değiştiremeyeceğimiz olayları da kişinin bedensel ve ruhsal olarak sağlığını yitirmeden kabullenmesi ile ilgili yöntemlerin olduğunu göstermektedir [46].

OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarında stres ile sebepleri arasındaki ilişki; yaş, sınıf, cinsiyet ve deneyim gibi farklı stresörler karşısında düşünceleri, hissettikleri ve bu stresörlere maruz kaldıklarında yaşadıkları sağlık problemleri her insanda farklılıklar göstermektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Materyal

Bu tez çalışmasında, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) çalışanlarına yönelik dört bölüm ve 34 sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümünü 8 sorudan oluşan sosyodemografik özellikler oluşturmaktadır. İkinci bölümde çalışanlara, iş hayatı ve çalışma ortamından kaynaklanan stresörleri belirlemek üzere çalışma hayatı ve çalıştıkları yer ile ilgili 14 soru yöneltilmiştir. Üçüncü bölümde, çalışma hayatında yaşadıkları stresin düzeyini belirlemeye yönelik 5 soru bulunmaktadır. Anketin dördüncü ve son bölümünde ise stresin çalışanların üzerinde oluşturduğu sağlık sorunlarını ele almak üzere 7 soru hazırlanmıştır.

Üçüncü bölümde, beş soru üzerinden belirlenen stres düzeyi için likert ölçeği baz alınarak, maksimum stres puanı 35 olarak belirlenmiştir. Ortalama puana göre katılımcılar stres seviyesi yüksek ve stres seviyesi düşük olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Stres seviyesi düşük olan çalışanlar Grup 1, stres seviyesi yüksek olan çalışanlar ise Grup 2 olarak tanımlanmıştır.

Sosyodemografik niteliklerin belirlendiği birinci bölüm haricinde, anketin diğer bölümlerinde 7'li likert ölçeği uygulanmıştır. Likert ölçeğine göre hazırlanan derecelendirme için; 1="Kesinlikle Katılmıyorum", 2="Kısmen Katılmıyorum", 3="Katılmıyorum", 4="Fikrim Yok", 5="Kısmen Katılıyorum", 6="Katılıyorum", 7="Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde eşleştirme yapılmıştır.

3.2. Yöntem

Sosyal Bilimler İstatistik Programı (SPSS v.22) kullanılarak anket verilerinin analiz edilmesi sağlanmıştır. Ankete toplam 315 katılımcı giriş yapmıştır. Ancak 58 katılımcının hatalı değer girdiği, hiç değer girmediği ya da eksik değer girildiği tespit edilmiştir. Kayıp değer analizinde rastlantısal hata tespit edilemediğinden, ortalama değer ataması yapılamamıştır. Bu nedenle, anket kapsamında hazırlanan analizler 257 kişinin girdiği veriler üzerinden yapılmıştır.

Güvenilirlik analizi yapılarak, ankete verilen yanıtların tutarlılığı incelenebilmektedir. Belirlediğimiz likert ölçek türüne göre hazırladığımız anket ile güvenilirlik analizi yapılarak ve ankete verilen yanıtlar incelenerek, sonuçların tutarlılığı ölçülmektedir. İlk yapılan analiz ile güvenilirlik ölçülmüş olacaktır. Güvenilirlik analizinde genel olarak kullanılan temel analiz Cronbach Alpha (α) değerinin bulunmasıdır. Cronbach's alpha (α) değeri hesaplanarak verilen cevaplar üzerinden güvenilirlik ölçülebilmektedir. Bu ölçüm ile anket sorularının birbirleri ile tutarlı olması durumu, bir bütün oluşturma hali tespit edilmektedir. Bir başka deyişle, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısı ile ifade edilmektedir. Cronbach's alpha (α) değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Her bir soruya ait değişken üzerinden bu değerler hesaplanabileceği gibi anketin tüm sorularına ait değişkenler için de bir tek Cronbach's alpha (α) değeri de hesaplanabilmektedir. Şayet genel değer düşük çıkar ise her bir

soru için ayrı değer hesaplanmakta uygun olmadığı tespit edilen soru anketten çıkartılarak güvenirlik katsayısı arttırılabilmektedir [47].

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi Cronbach's alpha değeri, test sonucunda 0.76 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.1. SPSS Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	**Cronbach's Alpha Based on Standardized Items**	**N of Items**
0.808	0.761	33

Tablo 3.2'de verilen güvenilirlik skalası incelendiğinde Cronbach's alpha değerinin kabul edilebilir seviyeye denk geldiği görülmektedir.

Tablo 3.2. Güvenilirlik Skalası

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

Çok fazla sayıdaki değişkenin birkaç ana değişken ile tanımlanması ve değişkenler altında çözümlenmesi işlemi faktör analizi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal bilimler için bu yöntem ile sorulan birçok soru ile ulaşılmak istenen ana hedef tespit edilmektedir. Örneğin anketin üçüncü bölümünde beş soru sorulmuş ve sadece bir cevaba ulaşılmaya çalışılmıştır. Burada maksat stres seviyesinin ölçülebilmesidir. Soruların birbiri ile ilişkili olup olmadığının faktör analizi öncesinde tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespit Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ölçülmesi ile yapılmaktadır.

KMO tüm maddelerin/değişkenlerin oluşturduğu veri kümesi için geçerlidir. KMO değeri 0 ile 1 aralığında değişmektedir. KMO ölçüm değeri 1'e ne kadar yakın ise tutarlılığın o kadar iyi olduğu kabul edilmektedir. KMO değeri 0.5'in altında çıktığı durumlarda faktör analizi yapabilmek için sağlıklı verilerin olmadığı değerlendirilmektedir.

Tablo 3.3'de görüldüğü gibi yapılan test sonucunda KMO=0.889 ve anlamlılık değeri Sig=0 olarak tespit edilmiştir. KMO>0.5 olmalıdır.

Tablo 3.3. KMO Değeri

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4020.417
	df	325
	Sig.	0

Tablo 3.4'de verilen KMO güvenilirlik skalasına göre KMO değerinin doğrulayıcı faktör analizi yapılması için uygun olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.4. KMO Güvenirlik Skalası

KMO Değeri	**Güvenilirlik**
1> KMO ≥0.9	Mükemmel
0.9> KMO ≥0.8	**İyi**
0.8> KMO ≥0.7	Orta Seviye
0.7> KMO ≥0.6	Zayıf
0.6> KMO ≥0.5	Kötü
0.5> KMO	Analiz Yapılamaz

Toplam varyans, tespit edilen faktörlerin değişkenlerin ne kadarını açıklayabildiğini belirtmek için kullanılmaktadır ve varyansın değeri %50'den küçük olmamalıdır. Tablo 3.5'de görüldüğü gibi doğrulayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyans değeri %64.961 olarak bulunmuştur. Toplam beş adet faktörün, bir öz değerinden yüksek olduğu Tablo 3.5'de gözlemlenmektedir.

Tablo 3.5. Toplam Varyans Değeri

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings[a]
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	8.428	32.414	32.414	8.428	32.414	32.414	6.714
2	3.755	14.444	46.857	3.755	14.444	46.857	5.050
3	2.301	8.850	55.707	2.301	8.850	55.707	3.197
4	1.383	5.319	61.026	1.383	5.319	61.026	5.898
5	1.023	3.935	64.961	1.023	3.935	64.961	1.524
6	0.923	3.552	68.513				
7	0.774	2.978	71.490				
8	0.757	2.912	74.402				
9	0.739	2.843	77.245				
10	0.662	2.544	79.790				
11	0.638	2.453	82.243				
12	0.547	2.103	84.346				
13	0.505	1.943	86.289				
14	0.450	1.730	88.019				
15	0.385	1.479	89.498				
16	0.367	1.412	90.910				
17	0.352	1.352	92.262				
18	0.346	1.331	93.594				
19	0.316	1.215	94.809				
20	0.289	1.113	95.921				
21	0.245	0.940	96.862				
22	0.223	0.857	97.719				
23	0.177	0.683	98.401				
24	0.160	0.617	99.019				
25	0.152	0.585	99.604				
26	0.103	0.396	100.000				

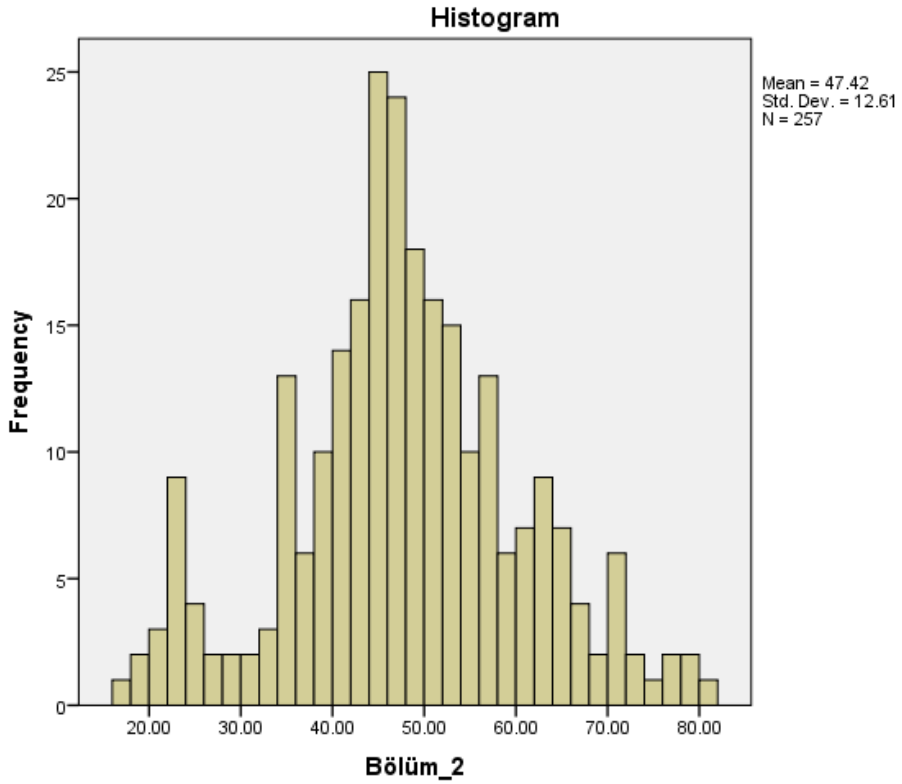
Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

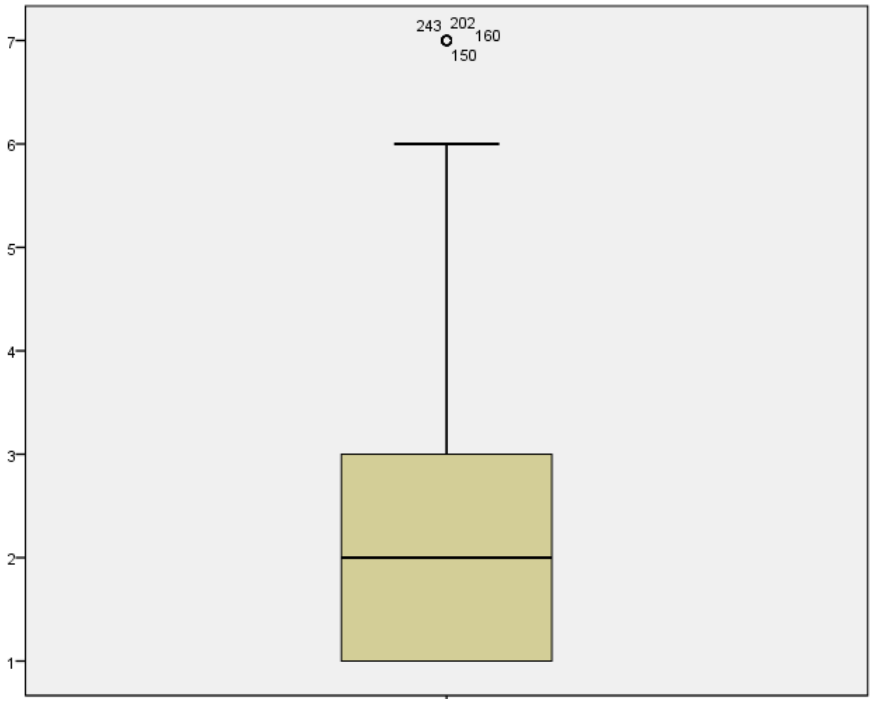
Sosyal Bilimler İstatistik Programı (SPSS v.22) kullanılarak yapılan analizlerde, betimsel özelliklerin bulunduğu birinci bölümde sayı ve yüzdesel değerler kullanılarak açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca yine sosyodemografik değişkenler içeren bu bölüm için analizlerde anlamlılık durumu Ki-kare testleri ile tespit edilmiştir.

Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde likert ölçeğine göre hazırlanmış parametrik ifadeler bulunmaktadır. Parametrik ifadelerde analiz yapılabilmesi için normallik testi uygulanmaktadır. Normallik testinde öncelikle örneklem sayısının 30'dan fazla olması durumuna

bakılmaktadır. Araştırmamızda örneklem sayısı 257 olarak uygulanmıştır. Yapılan normallik testleri sonucunda değişkenler normal dağılıyor ise Ki-kare, normal dağılmıyor ise Mann Whitney U testleri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, normallik testi için incelenen histogram Şekil 3.1'de ve boxer diyagramı Şekil 3.2'de belirtilmiştir.



Şekil 3.1. Histogram Diyagramı



Şekil 3.2. Boxer Diyagramı

Tablo 3.6' da analitik metotlar kapsamında Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk değerleri incelenmiş ve anlamlılık değerleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.6. Normallik Testi Değerleri

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	**Df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Bölüm_2	0.060	257	0.025	0.986	257	0.011
Bölüm_3	0.084	257	0.000	0.950	257	0.000
Bölüm_4	0.106	257	0.000	0.955	257	0.000

a. Lilliefors Significance Correction

Yapılan analizlerde anlamlılık değeri p için hata payı olarak %5 değeri kabul edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

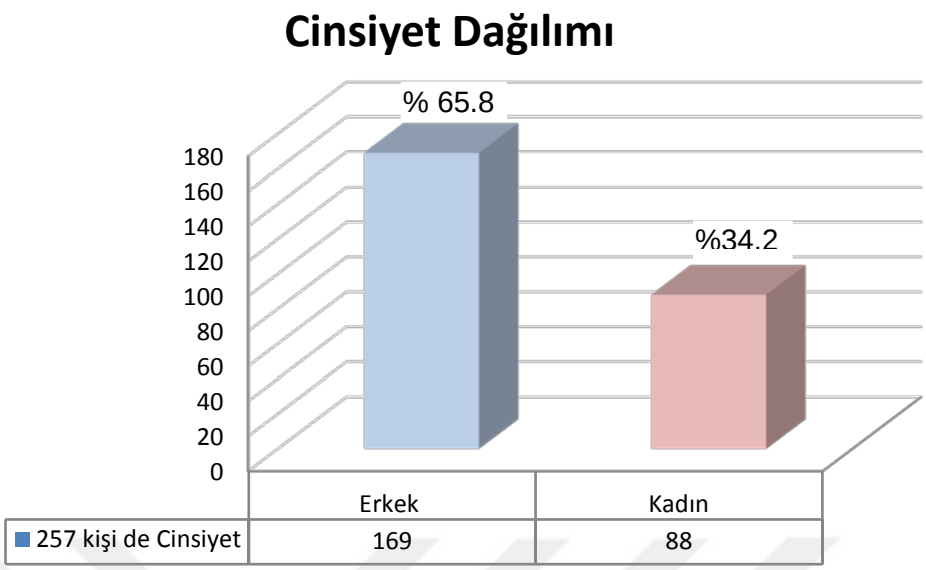
Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmada toplam 311 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılardan 25 kişi 14 soruya hiç cevap vermemiş, 29 kişi birden fazla seçeneği işaretlemiştir. Bu veriler üzerine çalışmamız 257 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde mevcut ifadelere verilen cevaplar üzerinden katılımcılar stres seviyesi yüksek ve stres seviyesi düşük olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Stres seviyesi düşük olanlar "Grup 1", stres seviyesi yüksek olanlar "Grup 2" olarak adlandırılmıştır. Analizler gruplara göre yapılmıştır.

Anket Değişkenler Tablosu olan Tablo 4.1 incelendiğinde ankete katılan çalışanların genel dağılımında; 169 kişi ve % 65.8 oranı ile erkeklerin çoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmektedir. Tablo 4.1'de görüldüğü gibi katılımcıların yaş dağılımlarının; 27-36 yaş aralığında olanların (142 kişi) % 55.3 oranı ile ilk sırada yer aldığı söylenebilmektedir. İş güvenliği uzmanları arasında B sınıfı iş güvenliği uzmanlarını % 54.5 oranında olup 140 kişiden oluştuğu Tablo 4.1'de gözlenmektedir. Eğitim durumları gözönüne alındığında, katılımcıların % 47.9'unun (123 kişi) lisansüstü mezunu olduğu da Tablo 4.1'de tespit edilmektedir. Medenî durumları ele alındığında evlilerin oranı 102 kişi ile % 39.7 olarak Tablo 4.1'de gözlenmiştir. Tablo 4.1'de ankete katılan uzmanların aynı iş yerinde çalışma süreleri değerlendirildiğinde, % 65.5 oranı (167 kişi) ile çalışma süresi 1-3 yıl arasında olanlar çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcılara aylık gelirleri sorulduğunda, 94 iş güvenliği uzmanının (% 36.6) 2001-3000 TL aralığında kazanç elde ettikleri Tablo 4.1'de belirlenmiştir.

Tablo 4.1 Anket Değişkenler Tablosu

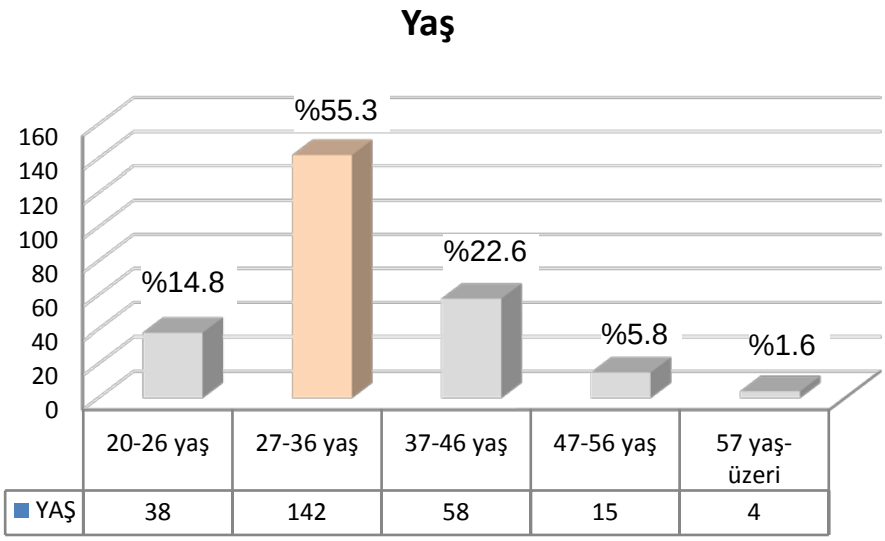
Değişkenler		**n**	**%**
Cinsiyetiniz	Erkek	169	65.8
	Kadın	88	34.2
Yaşınız	20-26	38	14.8
	27-36	142	55.3
	37-46	58	22.6
	47-56	15	5.8
	57-Üzeri	4	1.6
İş Güvenliği Uzmanı Sınıfınız	A	45	17.1
	B	140	54.5
	C	72	28.0
Eğitim Durumunuz	Ön lisans	24	9.3
	Lisans	110	42.8
	Lisansüstü	123	47.9
Medeni Durumunuz	Evli	100	38.9
	Bekâr	157	61.1
Aynı İş Yerinde Çalışma Süreniz (Yıl)	1-3 yıl	167	65.0
	4-7 yıl	76	29.6
	8-12yıl	8	3.1
	13-18 yıl	3	1.2
	19- üzeri	3	1,2
Aylık Geliriniz (TL)	2001-3000TL	94	36.6
	3001-4000TL	91	35.4
	4001-5000TL	41	16.0
	5001-6000TL	17	6.6
	6001 ve Üzeri	14	5.4

4.1. Betimsel Özellikler



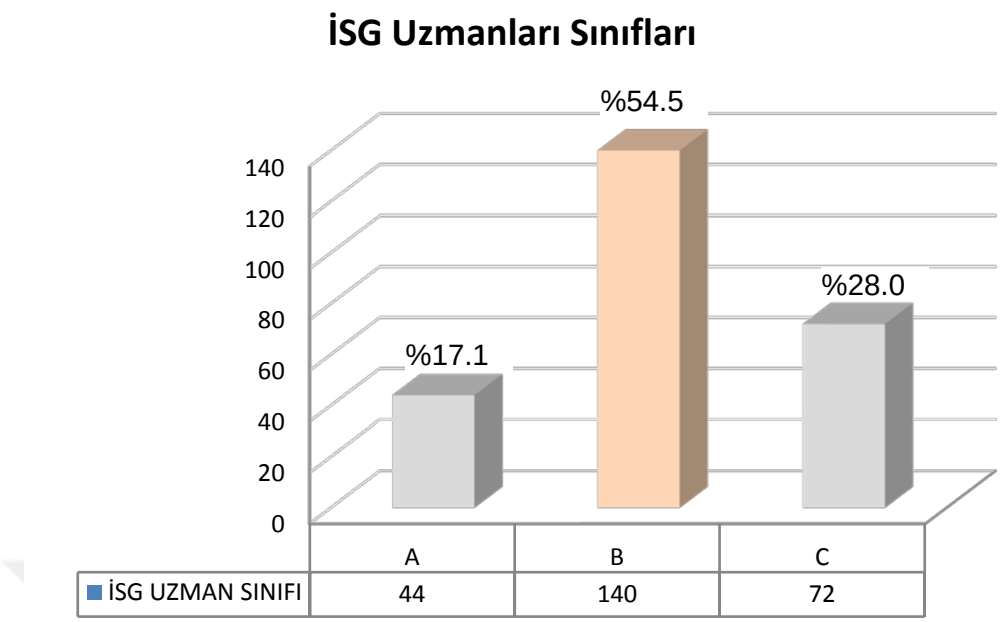
Şekil 4.1 Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet dağılımına göre toplam 257 kişiden oluşan katılımcıların %34.2'si oranındaki 88 kişinin kadınlar, % 65.76'sı oranındaki 169 kişinin erkekler olduğu gözlemlenmektedir. (Şekil 4.1).



Şekil 4.2 Yaş Aralığı Dağılımı

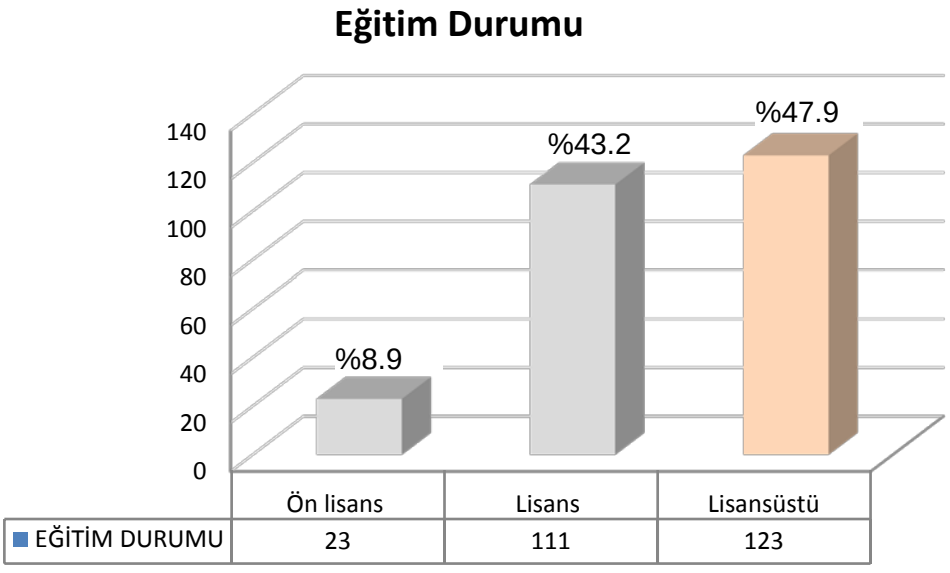
Yaş aralığı dağılımı incelendiğinde; 20-26 yaş aralığında 38 kişi, 27-36 yaş aralığında 142 kişi, 37-46 yaş aralığında 58 kişi, 47-56 yaş aralığında 15 kişi, 57 ve üzeri yaş aralığında 4 kişi bulunduğu gözlemlenmektedir. Yaş aralığı 27-36 olanlar %55.25 (142 kişi) ile ilk sıradadır (Şekil 4.2).



Şekil 4.3 ISG Uzmanlık Sınıfı Dağılımı

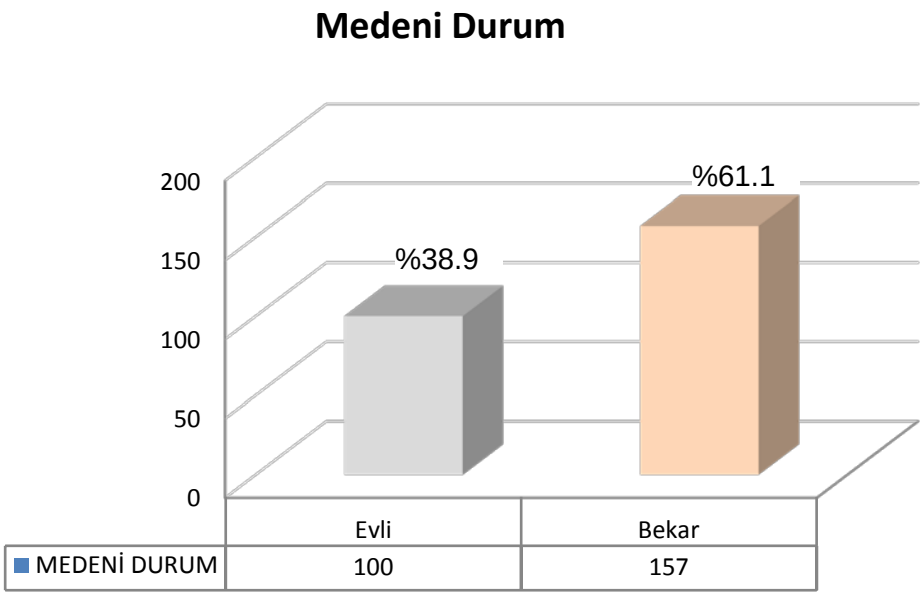
Güncel yönetmelikler gereği A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere tüm tehlike sınıflarına, C sınıfı iş güvenliği uzmanları ise az tehlikeli ve tehlikeli sınıflara hizmet verebilmektedirler.

İş Sağlığı ve Güvenlik uzmanlık sınıfı dağılımları gözden geçirildiğinde; A sınıfının 44 kişi, B sınıfının 140 kişi ve C sınıfının 72 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir. B sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının 140 kişi ile topluluğun %54.47'sini teşkil ettiği ve en yoğun grubu oluşturdukları söylenebilmektedir (Şekil 4.3).



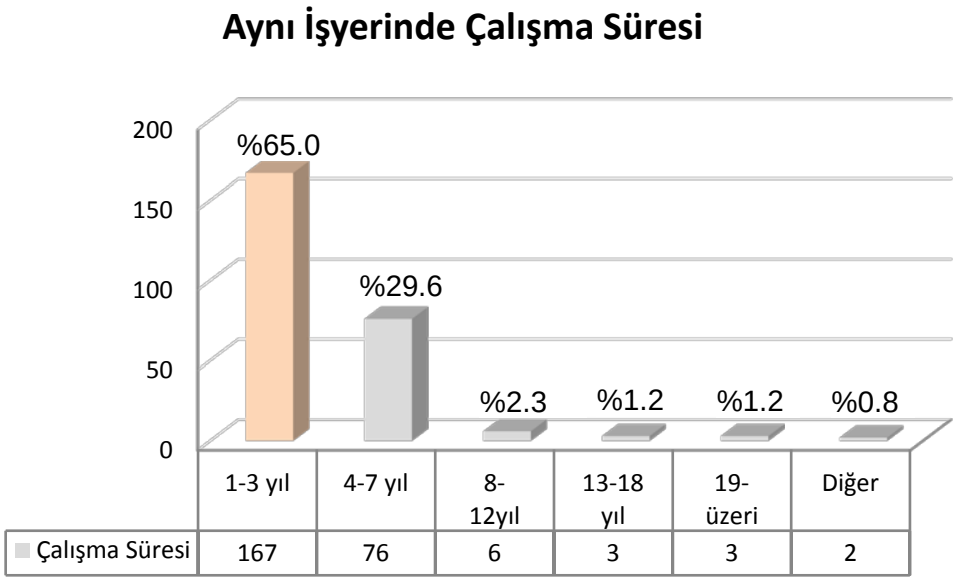
Şekil 4.4 Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim durumu dağılımına bakıldığında; ön lisans mezunu katılımcıların 23 kişi, lisans mezunlarının 111 kişi ve lisansüstü eğitim seviyesinde bulunanların ise 123 kişiden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Bu sayılara göre katılımcıların çoğunluğunu %47.86 (123 kişi) ile lisansüstü eğitim seviyesinde olanlar oluşturmaktadır (Şekil 4.4).



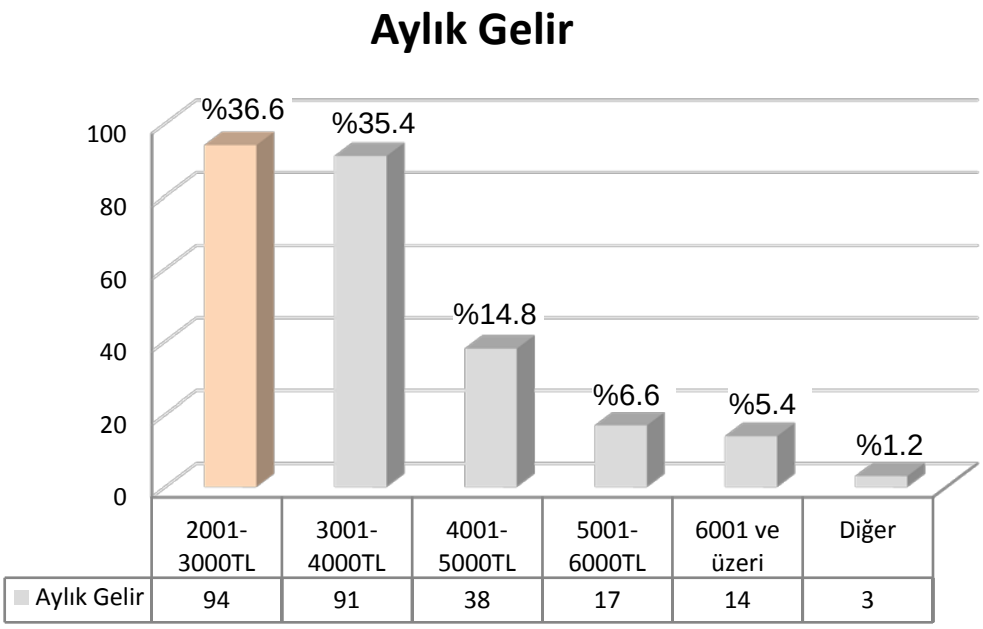
Şekil 4.5 Medenî Durum Dağılımı

Katılımcıların medenî durumlarına göre dağılımları gözlemlendiğinde; bekar ve diğerlerinin 157 kişiden, evlilerin ise 100 kişiden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. İki kişi ise medeni durumunu diğer şeklinde beyan etmiştir. Bu sayılar baz alındığında bekarlar % 61.1 ile ilk sırada yer almaktadır (Şekil 4.5).



Şekil 4.6 Çalışma Yılı Dağılımı

Çalışma yıllarına göre katılımcıların dağılımları incelendiğinde; çalışma yılı 1-3 yıl olanların 167 kişi, 4-7 yıl olanların 76 kişi, 8-12 yıl olanların 6 kişi, 13-18 ile 19 ve üzeri yıl olanların 3'er kişiden oluştuğu tespit edilmektedir. Ayrıca 2 kişinin ise çalışma yılı için diğer seçeneğini belirttiği gözlemlenmektedir. Çalışma yılı 1-3 yıl arasında olanlar 167 kişi ile topluluğun %64.98'lik büyük bir dilimini oluşturmaktadırlar (Şekil 4.6).



Şekil 4.7 Gelir Durumu Dağılımı

Gelir durumu dağılımlarının yer aldığı Şekil 4.7.'ye göre; 2000-3000 TL geliri olanlar 94 kişidir. İkinci sırada 3001-4000 TL geliri olanlar bulunmaktadır. Bu grup 91 kişiden oluşmaktadır. Üçüncü sırada bulunan 4001-5000 TL geliri olanlar 38 kişiden oluşmaktadır. Dördüncü sırayı 5001-6000 TL arasında geliri olanlar 17 kişi ile temsil etmektedir. Beşinci sırada gelir düzeyi 6001 TL ve üzeri olanlar bulunmaktadır. Bu grupta ise 14 kişi yer almaktadır. Üç kişinin ise gelir düzeyini diğer olarak işaretlemiş olduğu gözlemlenmektedir. Birinci ve ikinci sıradaki dağılımlar baz alındığında, gelir durumu 4000 TL'ye kadar olan katılımcıların toplamda 185 kişiden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Bu sayı katılımcıların %71.98'lik bir oran ile büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır.

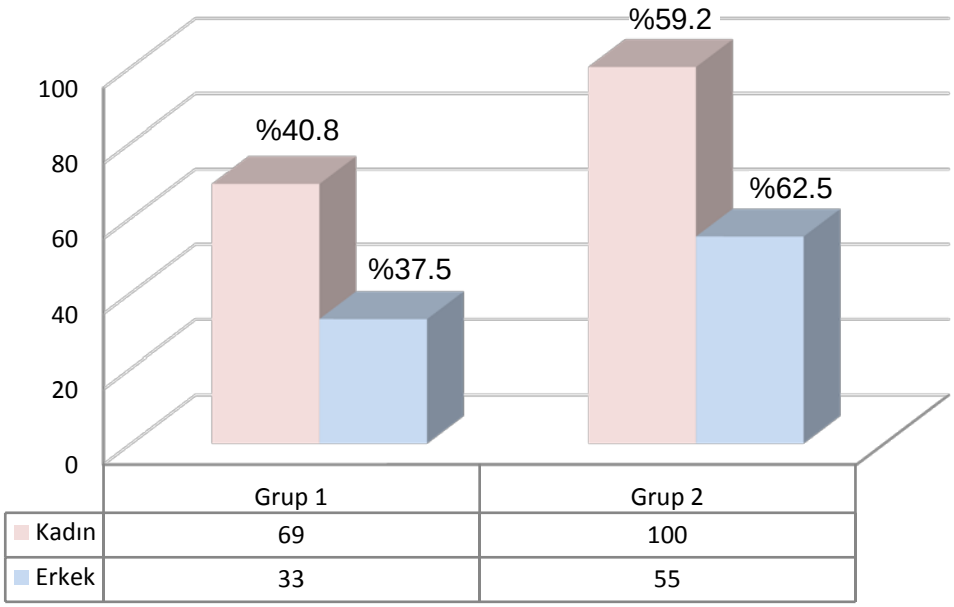
4.2. Analizler

Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesi sonucu Tablo 4.2'de görüldüğü üzere $p>0.05$ olarak tespit edilmiş olduğundan dolayı cinsiyet dağılımlarına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.2 Grup Cinsiyet Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X^2**	**p**
Cinsiyet	*Kadın*	69 (40.8)	100 (59.2)	0.268[a]	0.605
	Erkek	33 (37.5)	55 (62.5)		
	Toplam	102 (39.7)	155 (60.3)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X^2, Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



Şekil 4.8 Grup Cinsiyet Dağılımı

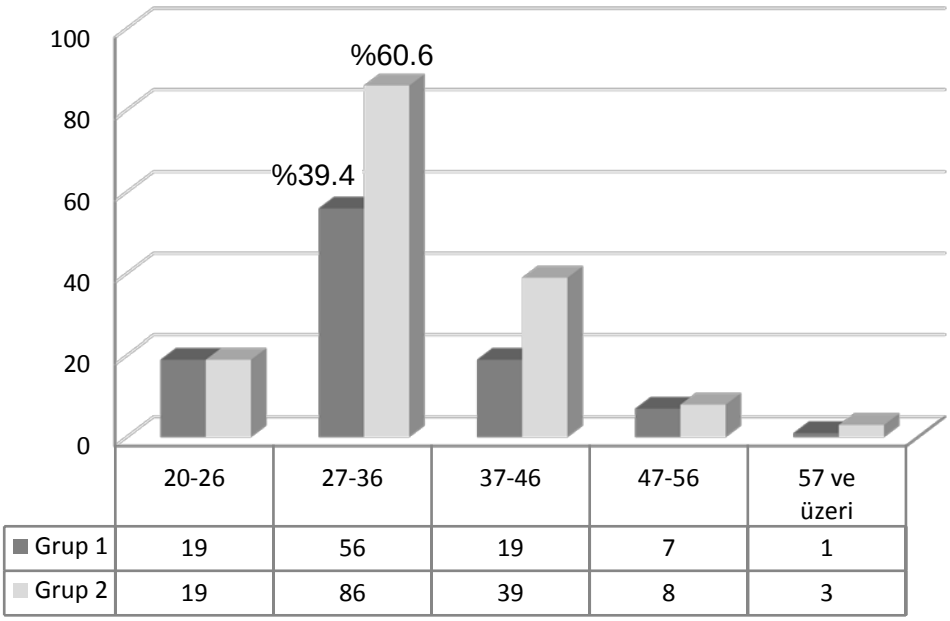
Kadınların % 59.2'si (100 kişi), erkeklerin ise %62.5'lik (55 kişi) kısmı Grup 2'de yer almaktadır. Toplamda % 60.3'lük (155 kişi) bir oran ile Grup 2'de bulunanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.

Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar grupların yaş dağılımları doğrultusunda incelendiğinde, Tablo 4.2'de p değerinin 0.05 değerinden büyük olduğu gözlenmiş ve gruplar ile yaş aralıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.3 Grup Yaş Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X²**	**p**
Yaş	*20-26*	19 (50)	19 (50)	3.521[a]	0.475
	27-36	56 (39.4)	86 (60.6)		
	37-46	19 (32.8)	39 (67.2)		
	47-56	7 (46.7)	8 (53.3)		
	57 ve üzeri	1 (25)	3 (75)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X², Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



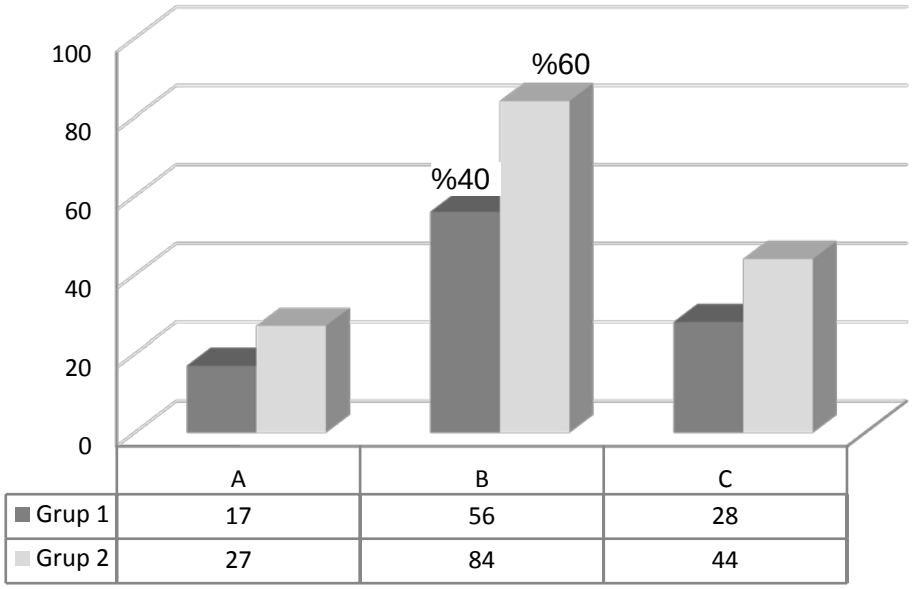
Şekil 4.9 Grup Yaş Dağılımı

İSG uzmanlık sınıflarının gruplara göre dağılımlarına bakıldığında, Tablo 4.4'de p>0.05 olarak görülmektedir ve gruplar ile uzmanlık sınıfları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.4 Grup İSG Uzmanlık Sınıfı Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X²**	**p**
İSG Uzmanlık Sınıfı	*A*	17 (38.6)	27 (61.4)	0.039[a]	0.98
	B	56 (40)	84 (60)		
	C	28 (38.9)	44 (61.1)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X², Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



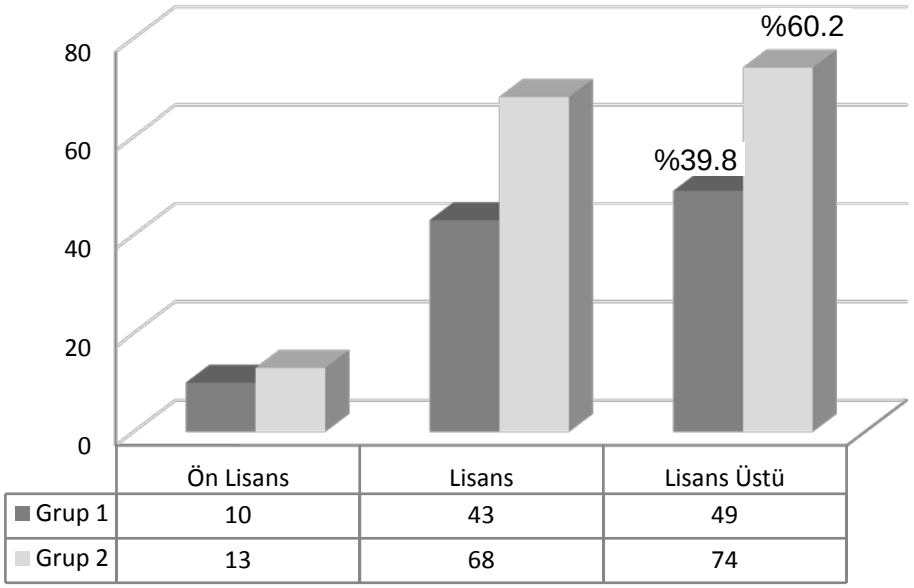
Şekil 4.10 Grup İSG Uzmanlık Sınıfı Grup Dağılımı

Tablo 4.5 incelendiğinde p değerinin 0.05 büyük olduğu ve eğitim durumları ile grupların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5 Grup Eğitim Durumu Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X^2**	**p**
Eğitim Durumu	*Ön Lisans*	10 (43.5)	13 (56.5)	0.181[a]	0.913
	Lisans	43 (38.7)	68 (61.3)		
	Lisans Üstü	49 (39.8)	74 (60.2)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X^2, Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



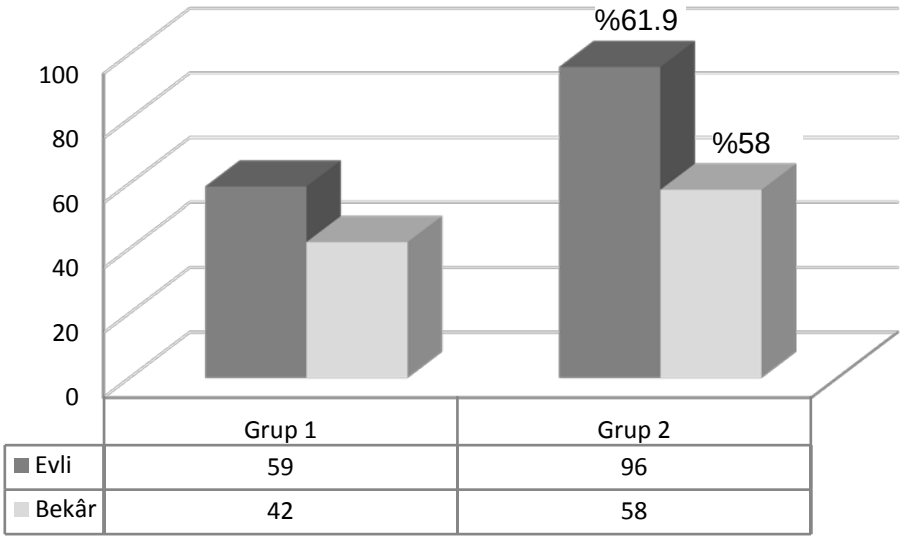
Şekil 4.11 Grup Eğitim Durumu Dağılımı

Tablo 4.6' da grup medenî durum dağılımları gözden geçirildiğinde, p değerinin 0.05 büyük oduğu gözlenmiştir. Bu değer sonucunda gruplar ile medenî durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.6 Grup Medenî Durumu Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X^2**	**p**
Medeni Durum	*Evli*	59 (38.1)	96 (61.9)	0.394[a]	0.53
	Bekâr	42 (42)	58 (58)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X^2, Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



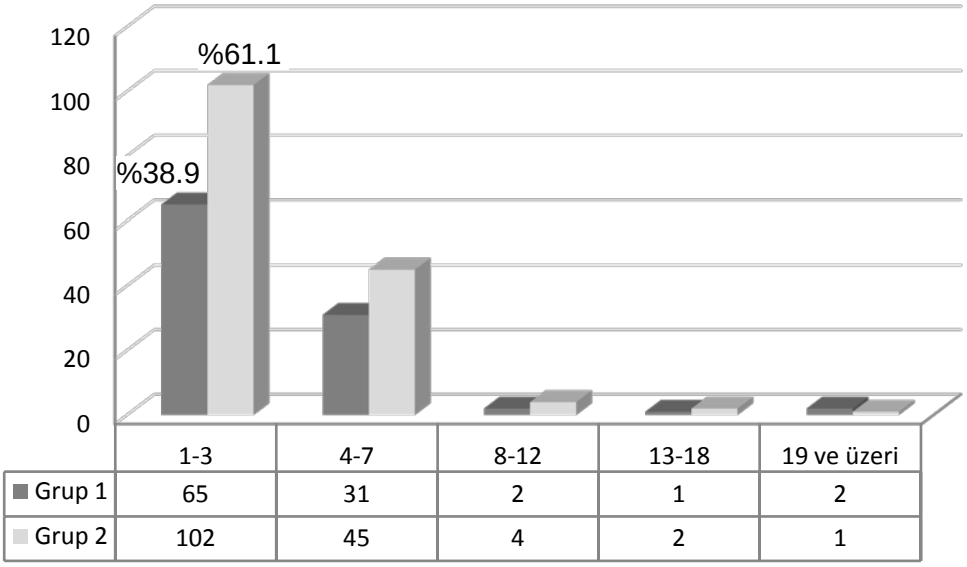
Şekil 4.12 Grup Medenî Durum Dağılımı

Tablo 4.7 dikkate alındığında p değerinin 0.05 büyük oduğu ve çalışma yılları ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmektedir.

Tablo 4.7 Grup Çalışma Yılı Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X^2**	**P**
Çalışma Yılı	*1-3*	65 (38.9)	102 (61.1)	1.144[a]	**0.**887
	4-7	31 (40.8)	45 (59.2)		
	8-12	2 (33.3)	4 (66.7)		
	13-18	1 (33.3)	2 (66.7)		
	19 ve üzeri	2 (66.7)	1 (33.3)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X^2, Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



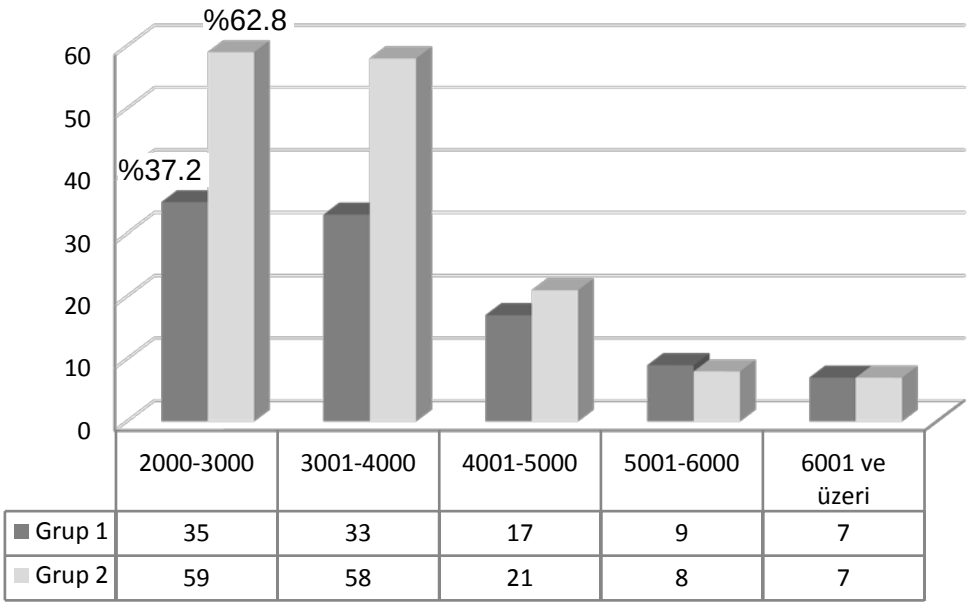
Şekil 4.13 Grup Çalışma Yılı Dağılımı

Tablo 4.8'de aylık gelir düzeyi ile grupların dağılımları incelendiğinde ,görüldüğü üzere p>0.05 olarak tespit edilmiştir. Gruplar ile gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 4.8 Grup Aylık Gelir Dağılımı

Değişken		**Grup 1**	**Grup 2**		
		n (%)	**n (%)**	**X²**	**P**
Aylık Gelir	*2000-3000*	35 (37.2)	59 (62.8)	2.954[a]	0.566
	3001-4000	33 (36.3)	58 (63.7)		
	4001-5000	17 (44.7)	21 (55.3)		
	5001-6000	9 (52.9)	8 (47.1)		
	6001 ve üzeri	7 (50)	7 (50)		

*, p<0,05, **, p<0,01, X², Pearson Kikare Analizi, Grup 1 = Stres Seviyesi Düşük, Grup 2 = Stres Seviyesi Yüksek



Şekil 4.14 Grup Aylık Gelir Dağılımı

Tablo 4.9'da, stresörler, stres seviyeleri ve stresin neden olduğu sağlık sorunlarının grup bazında karşılaştırılmasına ilişkin veriler bulunmaktadır. Buna göre; Bölüm 3 (stresin seviyesi) ve Bölüm 4 (stresin neden olduğu sağlık sorunları) ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.01$). Bölüm 2 için gruplar arasında ortanca değerlere göre belirgin bir farklılık bulunmamaktadır (3 puan). Bölüm 4'te ise Grup 2'nin Grup 1'den ortanca değerlere göre yaklaşık 14 puan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, stres seviyesi arttıkça stresin neden olduğu sağlık sorunlarının da doğru orantılı olarak arttığının bir göstergesidir.

Tablo 4.9 Bölümlerin Grup Karşılaştırması

Değişken	***Gruplar***	***X±SS***	***Median (ortanca)***	***Min-Maks.***	***25-75 Çeyreklikler***	***P***
Bölüm 2	Grup1	47.85±***16***.65	49.00	19.00-80.00	35.00-61.00	0.301
	Grup2	47.13±***9***.07	46.00	17.00-74.00	41.00-53.00	
Bölüm 3	Grup1	11.63±***3.60***	10.50	5.00-17.00	9.75-15.00	****0.000**
	Grup2	***26.79*±*5.72***	26.00	18.00-35.00	26.00-32.00	
Bölüm 4	Grup1	17.25±***8***.47	14.00	7.00-49.00	11.00-22.25	****0.000**
	Grup2	28.00±***11***.01	28.00	7.00-49.00	28.00-37.00	

**p<0,01, *p<0,05, (Grup1=102, Grup2=155), Mann-Whitney U Testi, X; ortalama, SS; Standart Sapma

Tablo 4.10 gözden geçirildiğinde, stres seviyesi düşük olan grup için, stres seviyeleri ile stresin neden olduğu sağlık sorunları arasındaki korelasyon oranının 0.425 olduğu gözlemlenmektedir. Stres seviyesi arttıkça stres sonucu yaşanan etkiler de artmaktadır. Ayrıca stresörler ile stres seviyeleri arasındaki korelasyonun 0.311 pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu durum stresörlerin düzeyindeki artışın stres seviyesinin şiddetini yukarı yönlü etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.10. Grup 1 Bölüm Korelasyonları

Correlations[a]

		Bölüm_2	Bölüm_3	Bölüm_4
Bölüm_2	Pearson Correlation	1	0.311**	0.347**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0
	N	102	102	102
Bölüm_3	Pearson Correlation	0.311**	1	0.425**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0
	N	102	102	102
Bölüm_4	Pearson Correlation	0.347**	0.425**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	
	N	102	102	102

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

a. Gruplar = 1.00

Tablo 4.11'de stres seviyesi yüksek olan katılımcılar (Grup 2) için bölümler arası korelasyonlar incelendiğinde, stres seviyeleri ile stres sonuçları arasında pozitif korelasyon (0.466) olduğu tespit edilmiştir. Bu oran stres seviyesi düşük olanlara nazaran daha yüksektir. Stres seviyesi arttıkça stres nedeniyle oluşan sağlık sorunlarının da şiddeti artmaktadır. Stresörler ile stres seviyesi ve stres sonuçları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Bu durumun, katılımcılar için her bir stresörün farklı etki doğurabileceği gerçeği ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 4.11. Grup 2 Bölüm Korelasyonları

Correlations[a]

		Bölüm_2	Bölüm_3	Bölüm_4
Bölüm_2	Pearson Correlation	1	-0.282**	-0.199*
	Sig. (2-tailed)		0	0.013
	N	155	155	155
Bölüm_3	Pearson Correlation	-0.282**	1	0.466**
	Sig. (2-tailed)	0		0
	N	155	155	155
Bölüm_4	Pearson Correlation	-0.199*	0.466**	1
	Sig. (2-tailed)	0.013	0	
	N	155	155	155

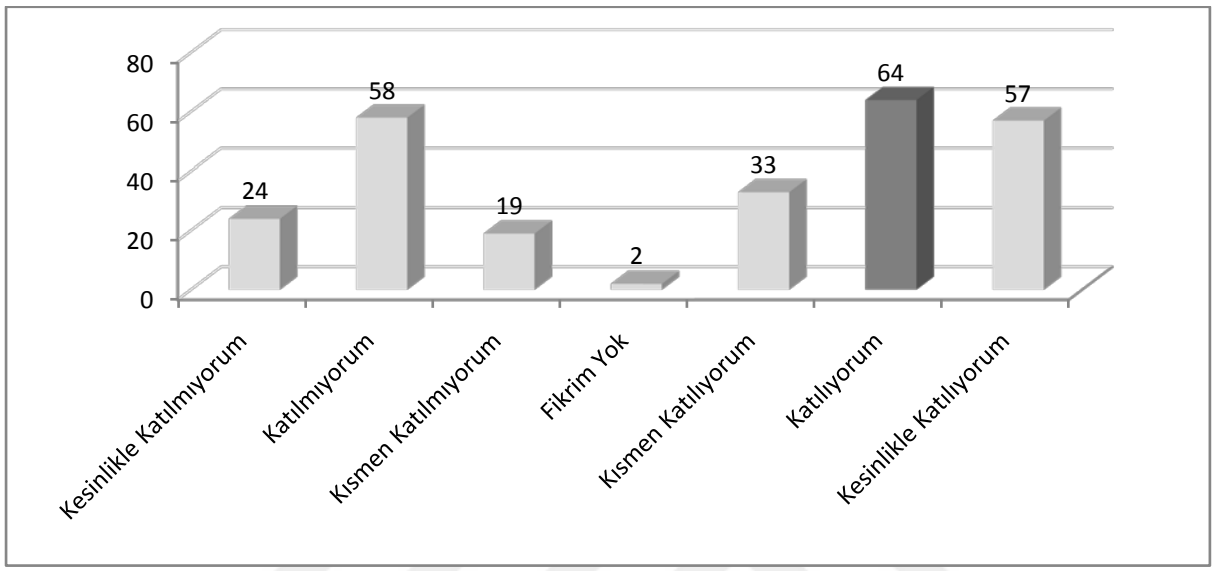
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

a. Gruplar = 2.00

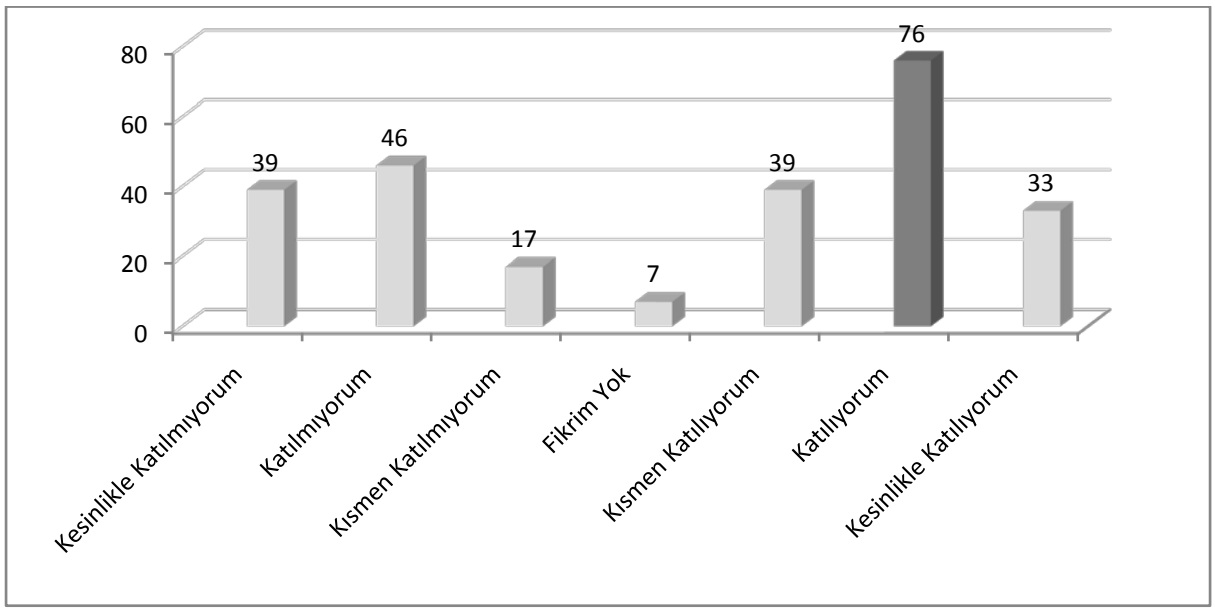
4.3. Tespitler

Şekil 4.15 de OSGB firmalarında çalışan iş güvenliği uzmanlarının "Çalışma süremin fazla olduğunu düşünüyorum" sorusuna vermiş oldukları cevapları değerlendirilmiş ve 64 kişinin "Katılıyorum" seçeneğine yöneldiği gözlenmiştir.



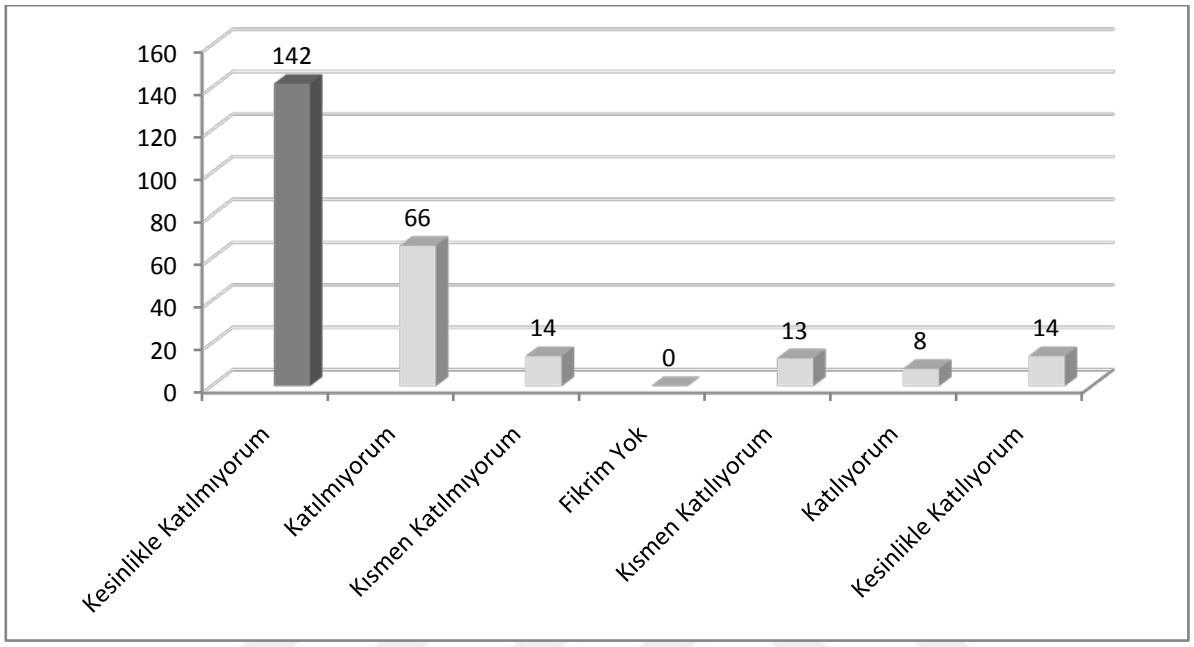
Şekil 4.15 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 1. Soruya Yanıtları

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının "OSGB'de İSG sınıfları arasındaki ücret farklılığının olağan olduğunu düşünüyorum" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde, Şekil 4.16 da görüldüğü gibi 76 kişinin "Katılıyorum" dediği gözlenmiştir.



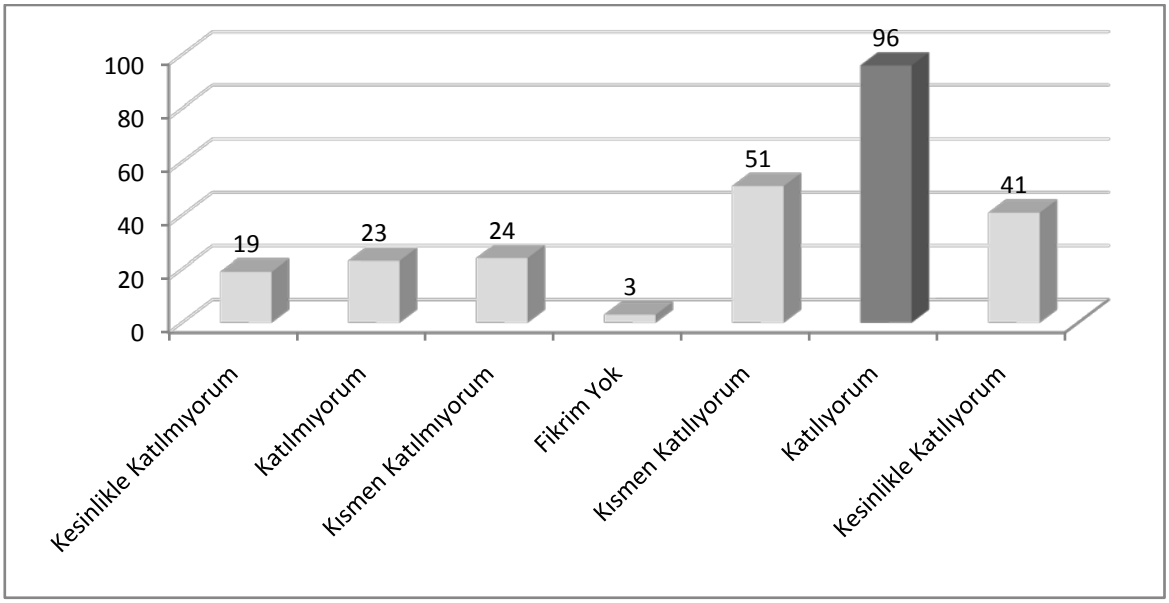
Şekil 4.16 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 2. Soruya Yanıtları

Şekil 4.17 de çalışmamıza katılan OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanlarının "Yaptığım işin ve verdiğim emeğin maddi olarak tam karşılığını almaktayım" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirilerek, 142 kişinin "Kesinlikle katılmıyorum" dediği gözlenmiştir.



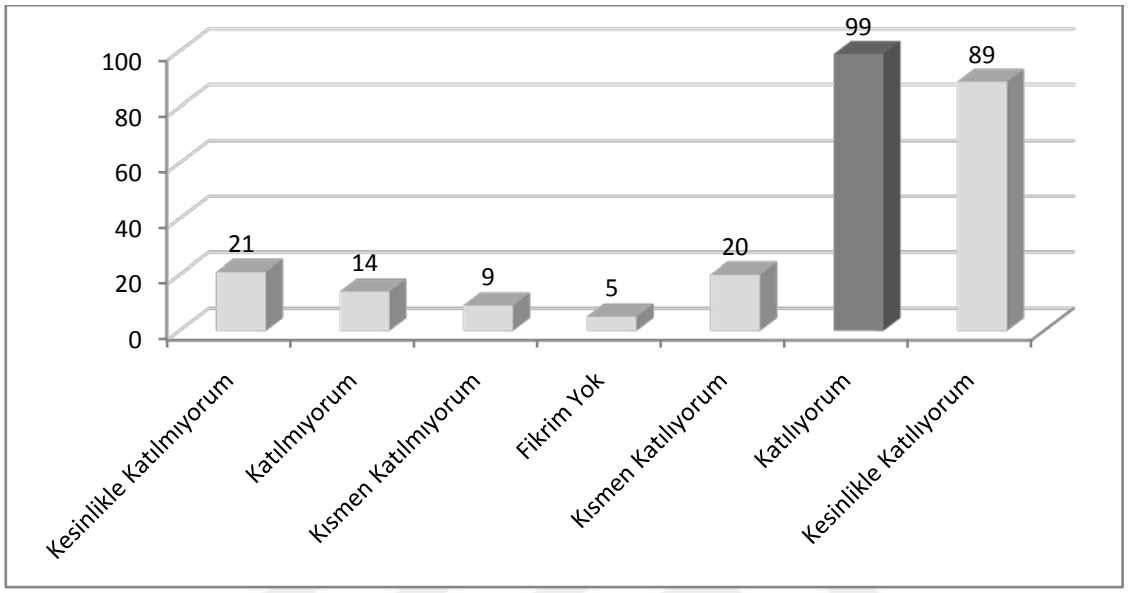
Şekil 4.17 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 3. Soruya Yanıtları

Düşüncelerini aldığımız iş güvenliği uzmanlarının "Çalışma arkadaşlarımla karşılıklı bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmaktayım" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde, Şekil 4.18 de görüldüğü gibi 96 kişinin "Katılıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.



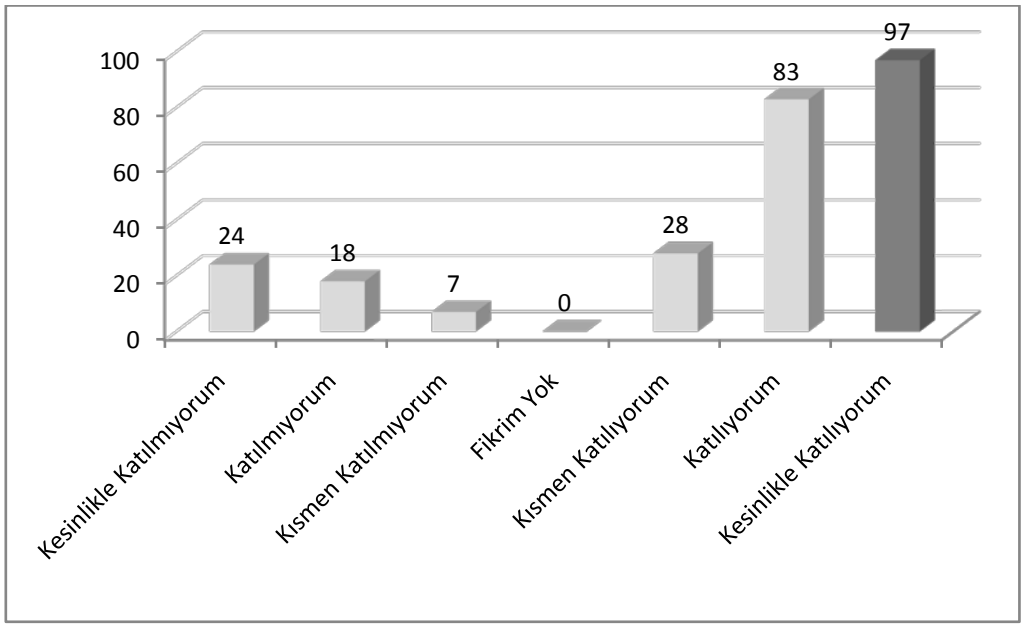
Şekil 4.18 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 4. Soruya Yanıtları

Şekil 4.19 da OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanlarının "İşimin getirdiği sorumlulukların fazla olduğunu düşünüyorum" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirilmiş ve 99 kişinin "Katılıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.



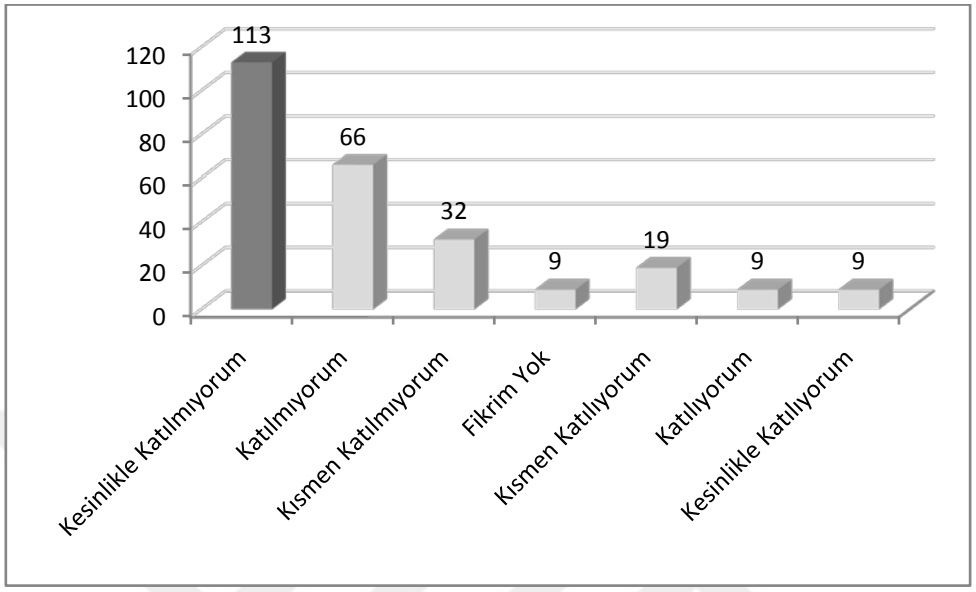
Şekil 4.19 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 5. Soruya Yanıtları

İş güvenliği uzmanlarının düşünceleri değerlendirildiğinde "Üst yönetimin bakış açısı her zaman maddiyat odaklıdır" sorusuna 97 kişinin "Kesinlikle Katılıyorum" dediği Şekil 4.20 de gözlenmiştir.



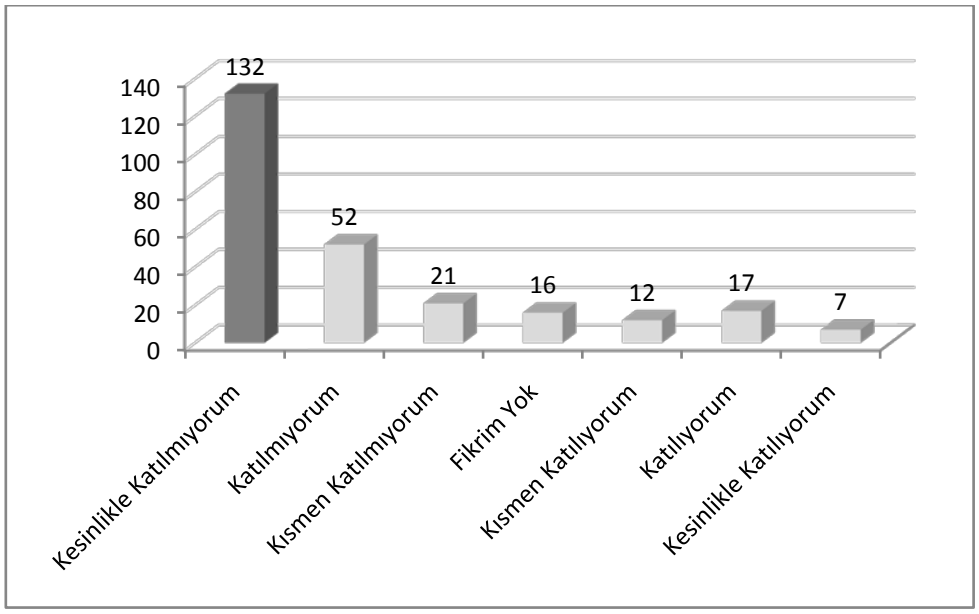
Şekil 4.20 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 6. Soruya Yanıtları

OSGB de çalışan 113 iş güvenliği uzmanının "OSGB de sunulan imkânlar yeterlidir" sorusuna Şekil 4.21 de görüldüğü gibi "Kesinlikle katılmıyorum" dediği gözlenmiştir.



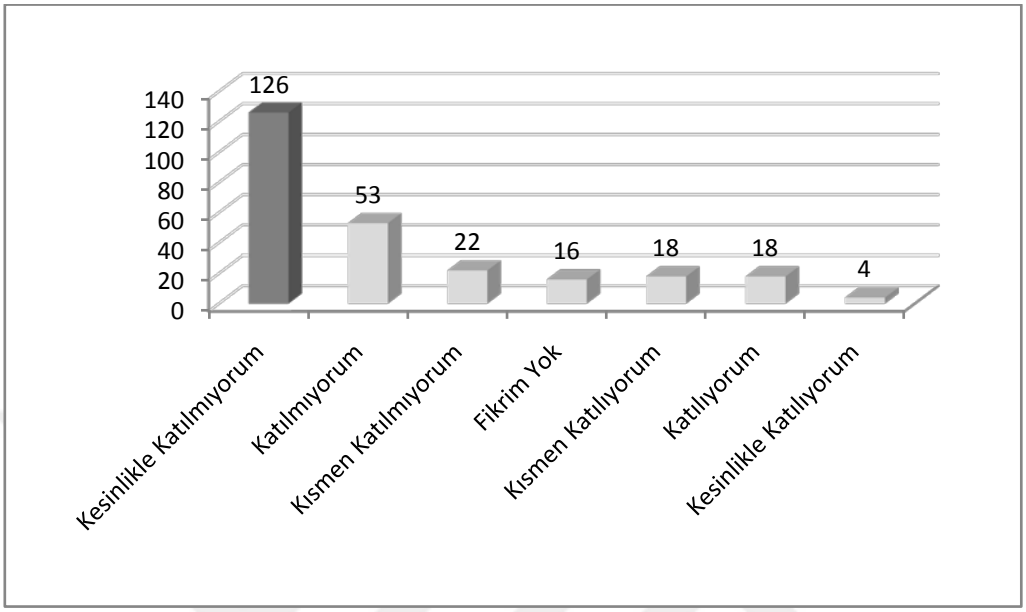
Şekil 4.21 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 7. Soruya Yanıtları

Şekil 4.22 de görüldüğü gibi çalışmamızda "OSGB'nin resmiyette yaşanacak sorunlar karşısında beni koruyacağını düşünüyorum" sorusuna 132 iş güvenliği uzmanının "Kesinlikle katılmıyorum" dediği gözlenmiştir.



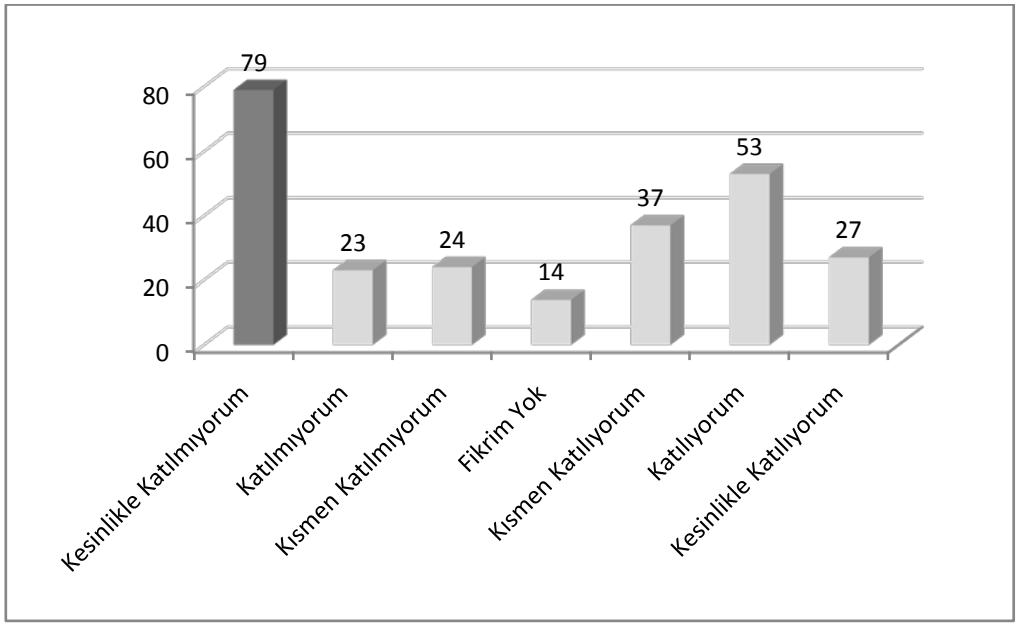
Şekil 4.22 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 8. Soruya Yanıtları

Anketimize katılan 126 iş güvenliği uzmanının "OSGB nin hizmet verilen firma ile yaşanacak sorunlar karşısında beni koruyacağını düşünüyorum" sorusuna "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini işaretlediği Şekil 4.23 de gözlenmiştir.



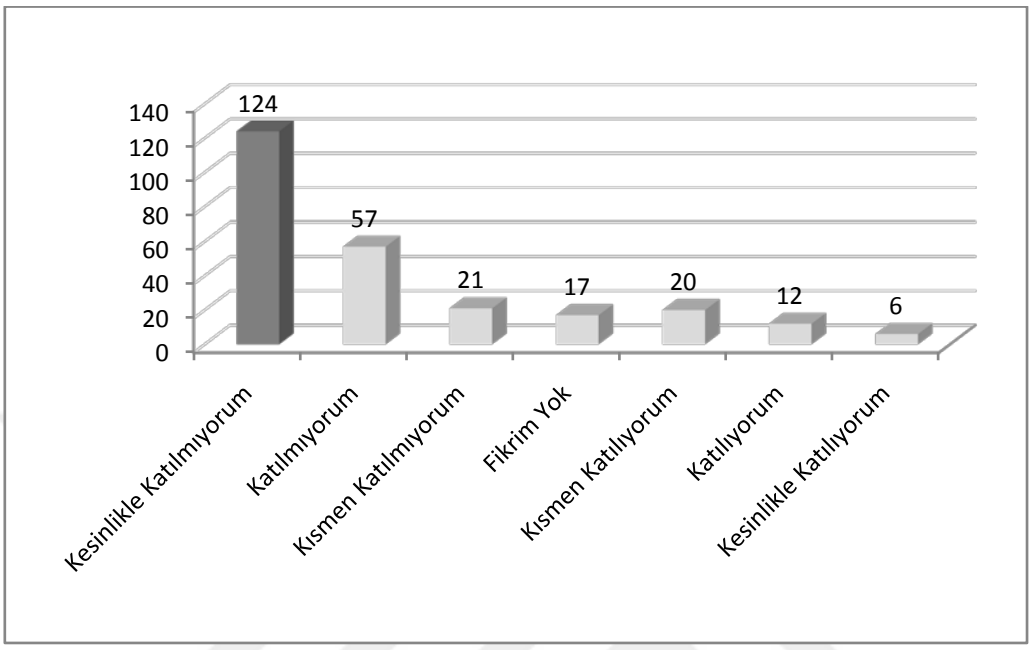
Şekil 4.23 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 9. Soruya Yanıtları

Şekil 4.24 de OSGB'de çalışan ve anketimize katılan 79 iş güvenliği uzmanının "OSGB'de maaşım zamanında yatırılmaktadır" sorusuna "Kesinlikle katılmıyorum" dediği gözlenmiştir.



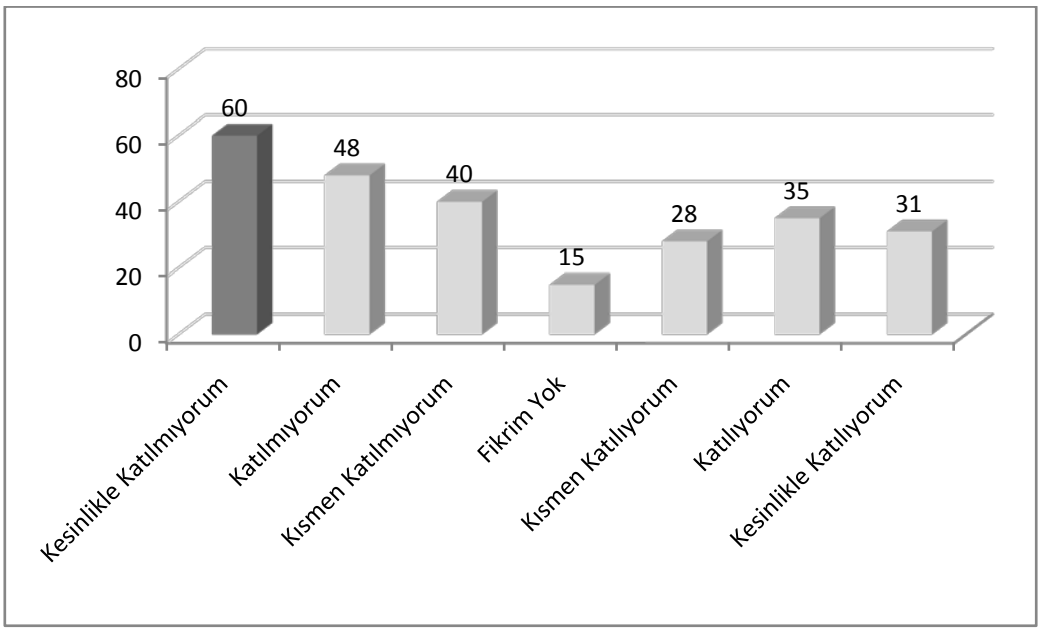
Şekil 4.24 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 10. Soruya Yanıtları

Düşüncelerini aldığımız 124 iş güvenliği uzmanının "OSGB'de iş güvencemin olduğunu düşünüyorum" sorusuna cevap olarak "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini tercih ettiği Şekil 4.25 de gözlenmiştir.



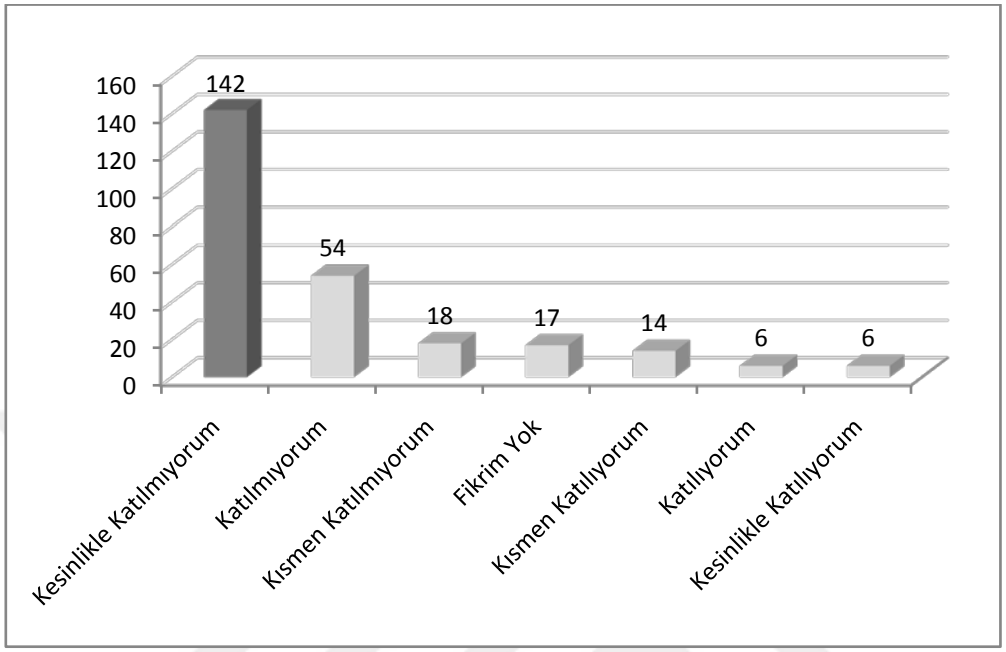
Şekil 4.25 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 11. Soruya Yanıtları

Şekil 4.26 da OSGB'de çalışan ve çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarından 60 kişinin "OSGB'de izin alma sürecinde sorun yaşıyorum" sorusuna "Kesinlikle katılmıyorum" dediği gözlenmiştir.



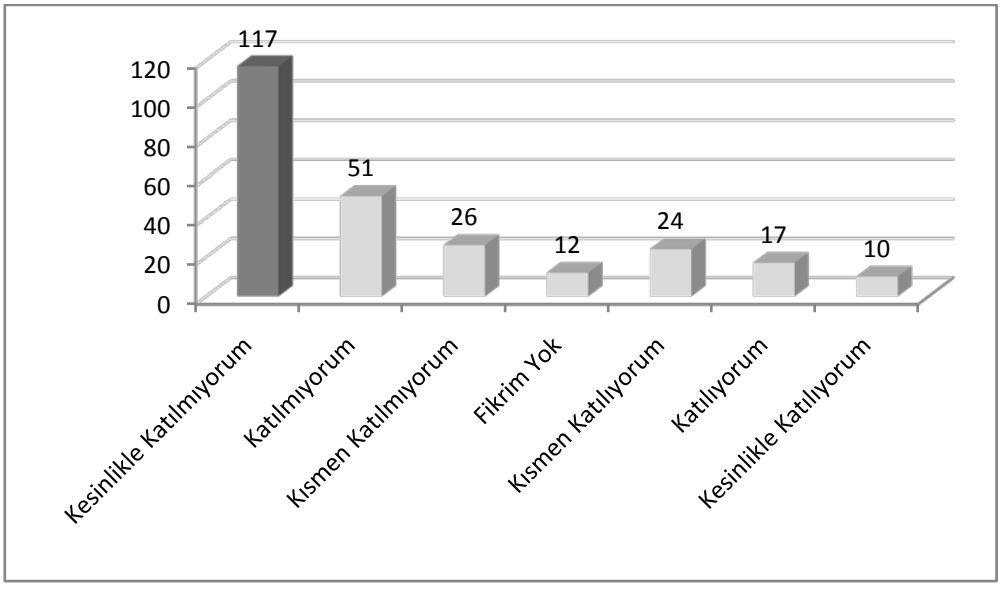
Şekil 4.26 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 12. Soruya Yanıtları

Anketimize katılan 142 iş güvenliği uzmanının "OSGB'ye ait olduğumu ve emekli oluncaya kadar burada çalışacağımı düşünüyorum" sorusuna Şekil 4.27 de görüldüğü gibi "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.



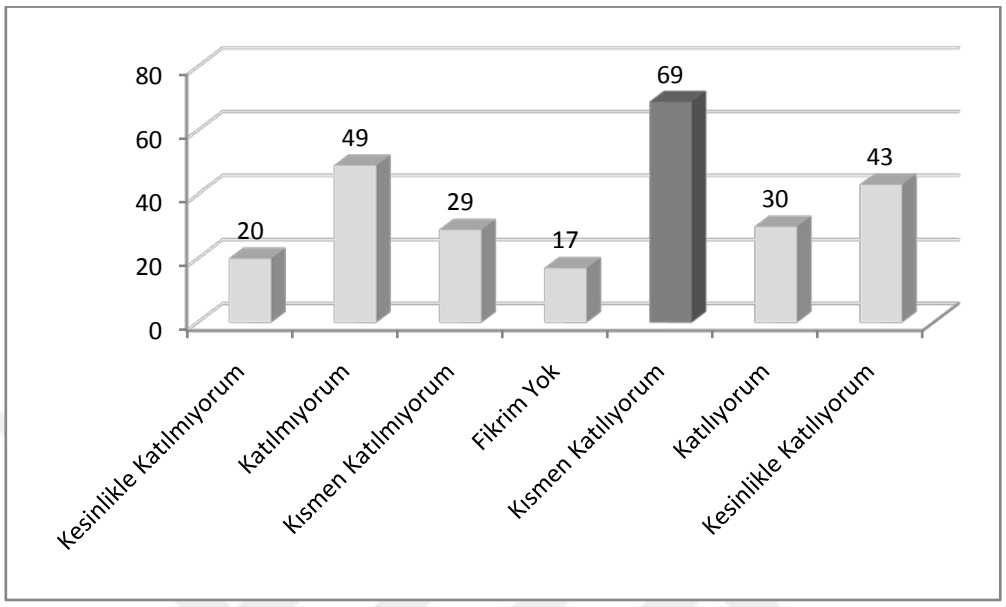
Şekil 4.27 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 13. Soruya Yanıtları

Çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarının "Çalıştığım OSGB'de eğitimler için desteklendiğimi ve kendimi burada geliştirebileceğimi düşünüyorum" sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, Şekil 4.28 de görüldüğü gibi 117 kişinin "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine yöneldiği gözlenmiştir.



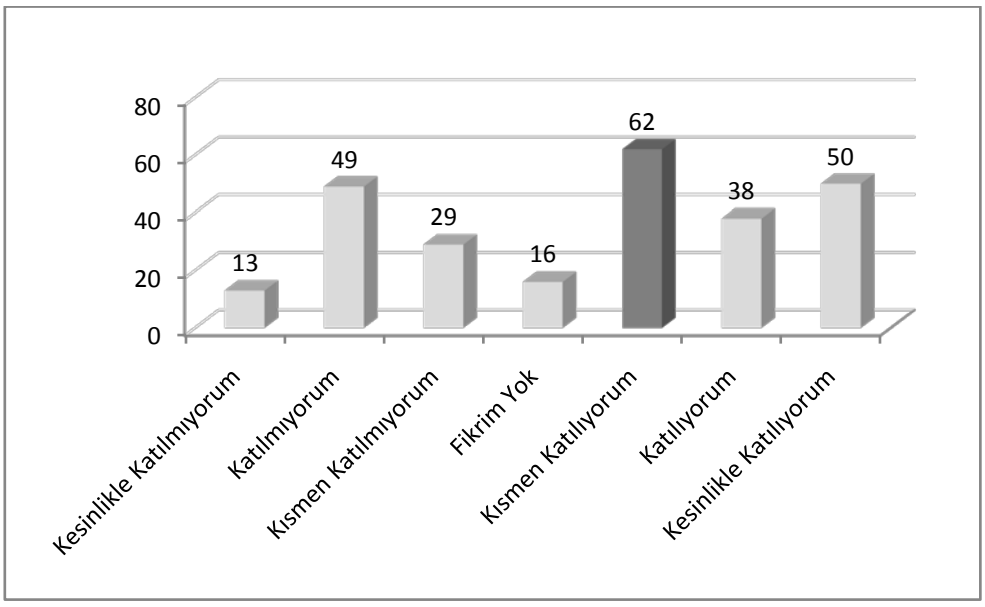
Şekil 4.28 OSGB Çalışanlarının 2. Bölüm 14. Soruya Yanıtları

Şekil 4.29 da düşüncelerini paylaşan iş güvenliği uzmanlarının "OSGB'de kendimi sinirli ve gergin hissediyorum" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirilmiş ve 69 kişinin "Kısmen Katılıyorum" dediği gözlenmiştir.



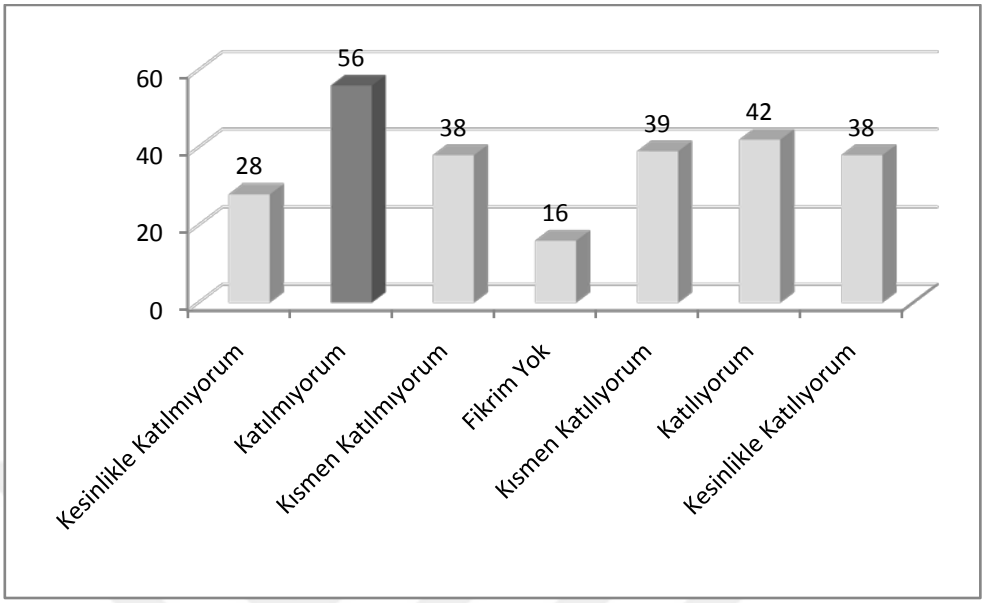
Şekil 4.29 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 1. Soruya Yanıtları

Şekil 4.30 da görüldüğü gibi çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarının "OSGB'de kendimi mutsuz hissediyorum" sorusuna vermiş oldukları cevaplar değerlendirilmiş, 62 kişinin "Kısmen Katılıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.



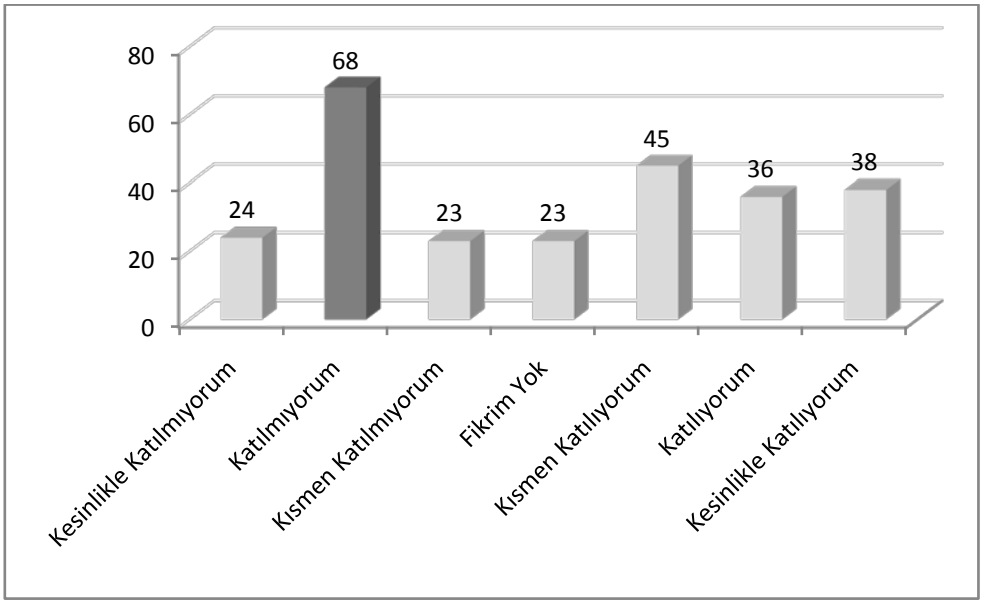
Şekil 4.30 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 2. Soruya Yanıtları

Ankete katılan 56 iş güvenliği uzmanının "OSGB'de kendimi yetersiz ve değersiz hissediyorum" sorusunu "Katılmıyorum" şeklinde cevapladığı Şekil 4.31 de gözlenmiştir.



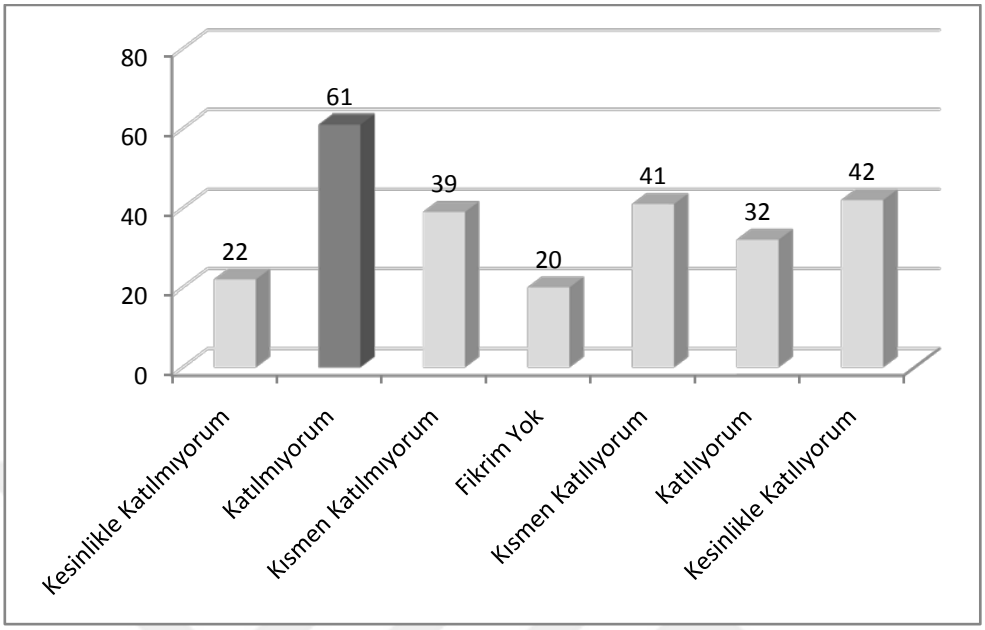
Şekil 4.31 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 3. Soruya Yanıtları

Şekil 4.32 de anket sorularından "OSGB'de kendimi yalnız hissediyorum" sorusunu yanıtlayan katılımcılardan 68 iş güvenliği uzmanının, bu soruya "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği gözlenmiştir.



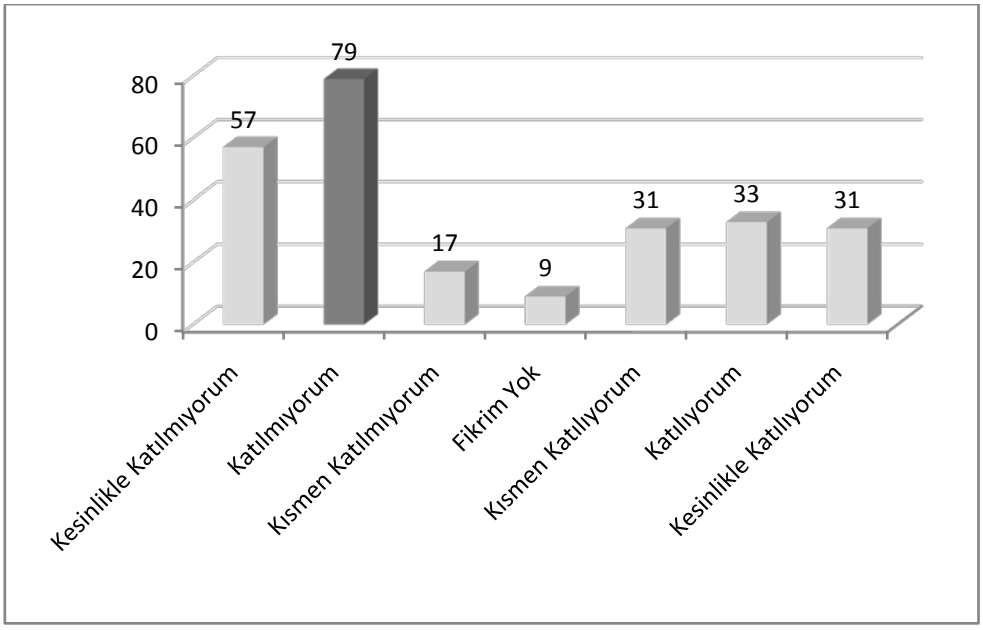
Şekil 4.32 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 4. Soruya Yanıtları

Şekil 4.33 de ankette yer alan "OSGB'de kendimi sürekli yorgun ve hasta hissediyorum" sorusuna cevap veren 61 iş güvenliği uzmanının "Katılmıyorum" seçeneğini tercih ettiği gözlenmiştir.



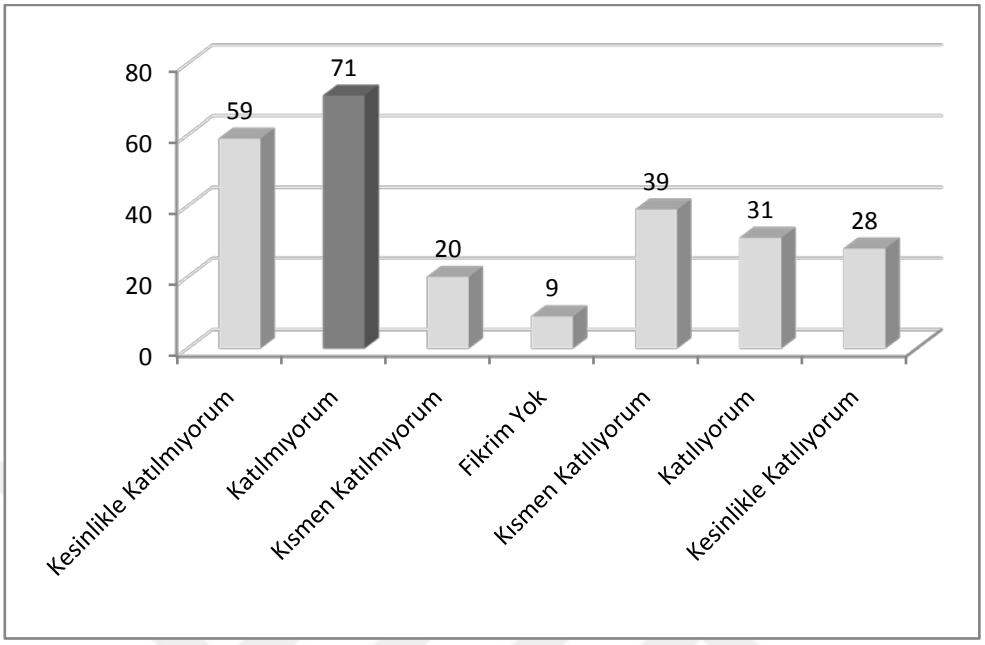
Şekil 4.33 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 5. Soruya Yanıtları

OSGB'de çalışan 79 iş güvenliği uzmanının "Mide problemleri (ağrı, hazımsızlık vb.) yaşıyorum" sorusuna "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği Şekil 4.34 de gözlenmiştir.



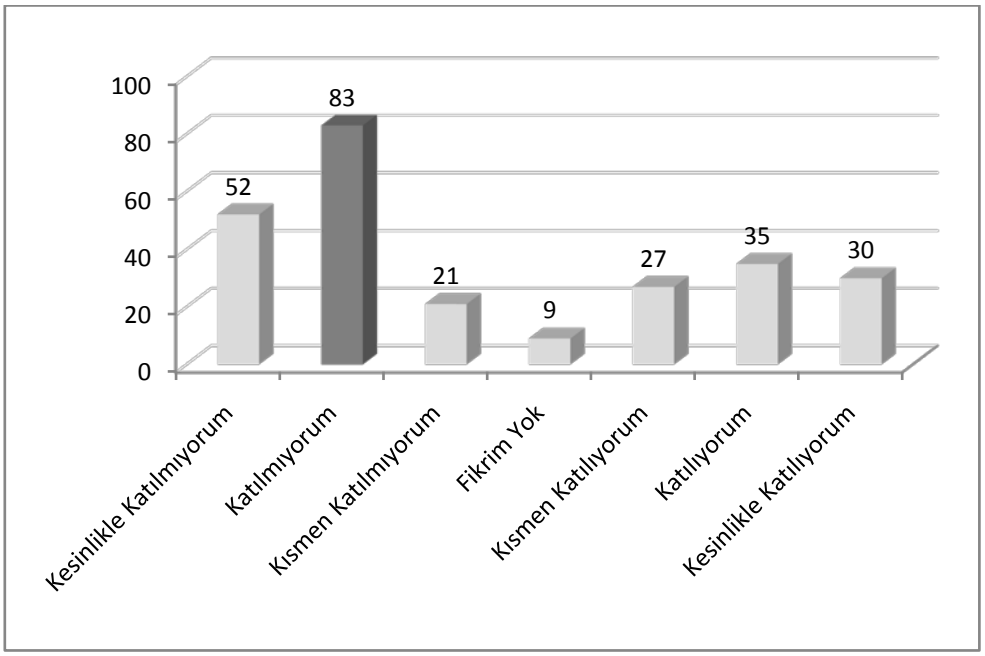
Şekil 4.34 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 6. Soruya Yanıtları

Şekil 4.35 de çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarından 71 kişinin "Baş ağrısı/baş dönmesi yaşıyorum" sorusuna "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği gözlenmiştir.



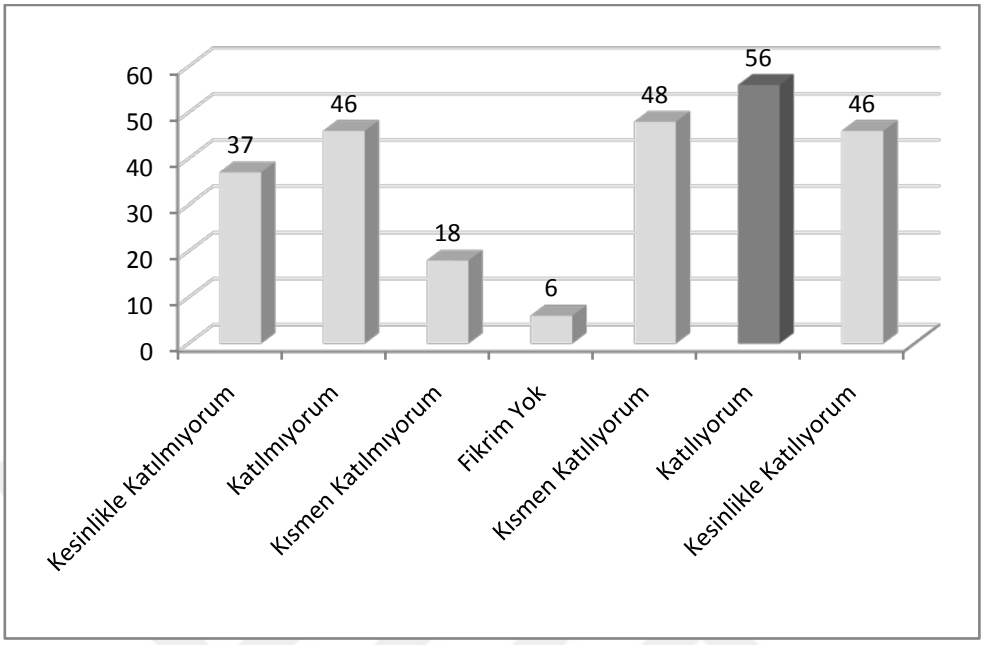
Şekil 4.35 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 7. Soruya Yanıtları

Şekil 4.36 da görüldüğü gibi "Yeme problemleri (iştahsızlık/aşırı iştahlılık vb.) yaşıyorum" sorusu için 83 iş güvenliği uzmanının "Katılmıyorum" seçeneğini işaretlediği gözlenmiştir.



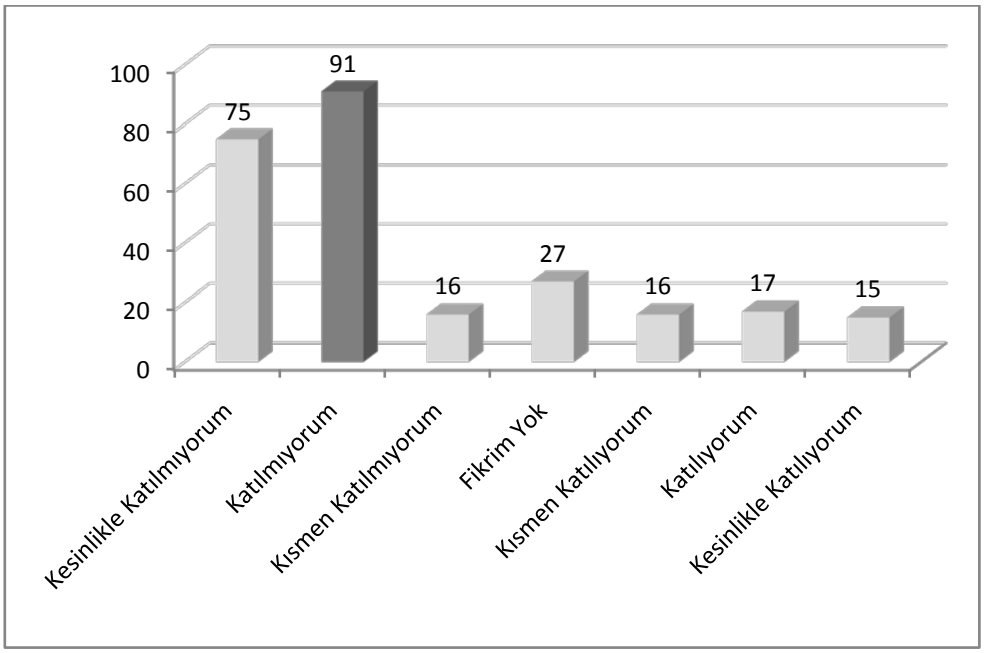
Şekil 4.36 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 8. Soruya Yanıtları

Anketimize katılan iş güvenliği uzmanlarından 56 kişinin "Sırt, bel, boyun gibi kas ağrısı problemlerim var" sorusunu "Katılıyorum" şeklinde cevapladığı Şekil 4.37 de gözlenmiştir.



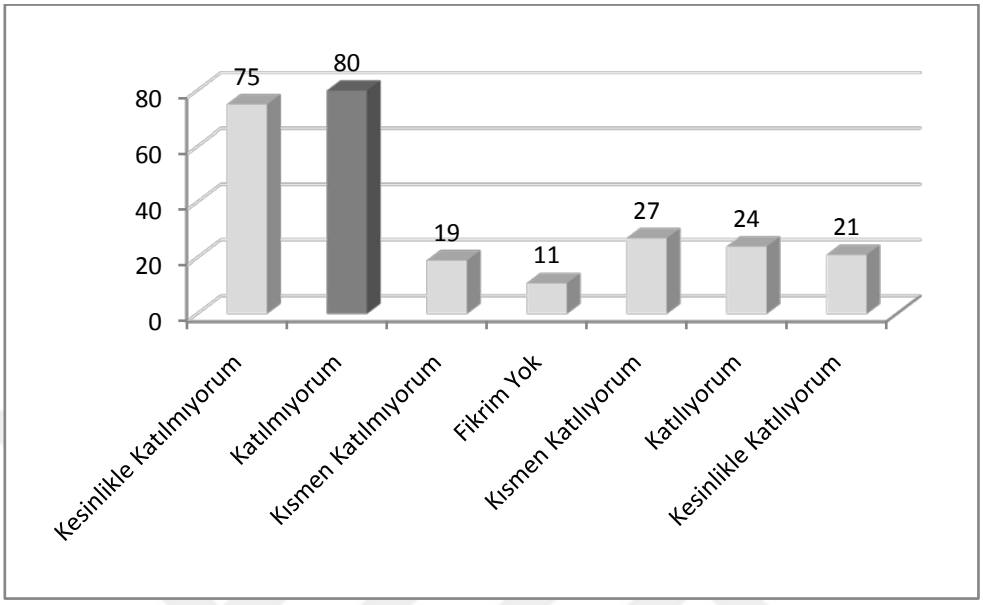
Şekil 4.37 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 9. Soruya Yanıtları

OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanlarına "Kalp ile ilgili problemler yaşıyorum" sorusu yöneltildiğinde, 91 kişinin "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği Şekil 4.38 de gözlenmiştir.



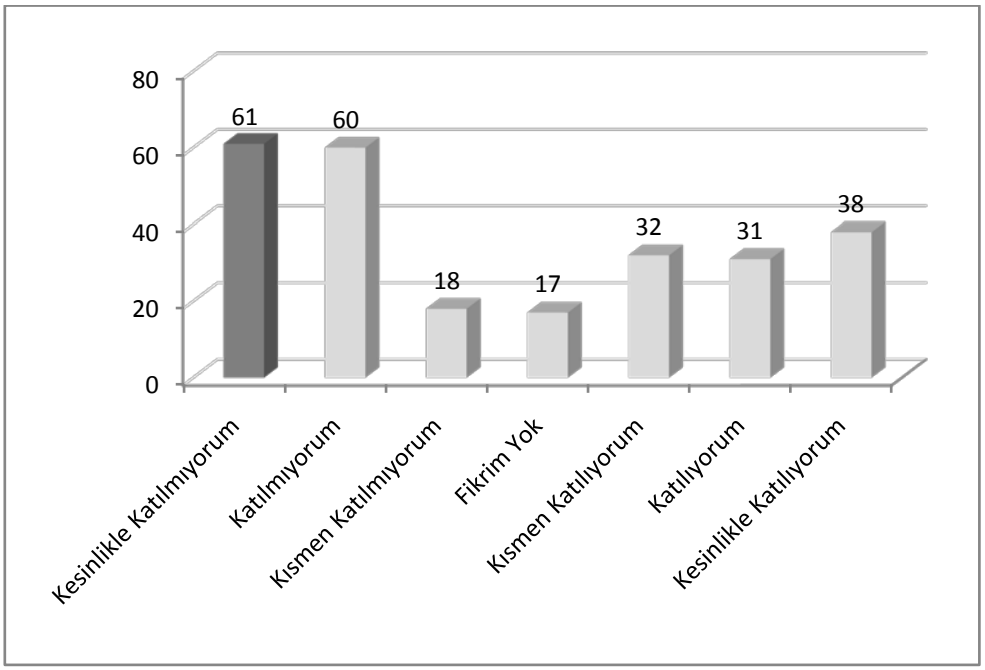
Şekil 4.38 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 10. Soruya Yanıtları

Çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarının "Sigara/alkol kullanmaya başladım veya aşırı kullanıyorum" sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve Şekil 4.39 da görüldüğü gibi 80 kişinin "Katılmıyorum" seçeneğini tercih ettiği gözlenmiştir.



Şekil 4.39 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 11. Soruya Yanıtları

Şekil 4.40 da iş güvenliği uzmanlarından 61 kişinin "Uyku sorunları ve panik atak gibi problemlerim var" sorusuna verdiği cevabın "Kesinlikle Katılmıyorum" olduğu gözlenmiştir.



Şekil 4.40 OSGB Çalışanlarının 3. Bölüm 12. Soruya Yanıtları

5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu tez çalışmasında, Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde (OSGB) çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatında yaşadığı stres ile stresin sebep ve sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Stresin çalışan sağlığı üzerinde fiziksel ve psikolojik etkilerini saptamaya çalışarak stresi en aza indirmek için alınabilecek önlemler konusunda atılması gereken adımları belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında dört bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde, beş soru üzerinden belirlenen stres düzeyi için 7'li likert ölçeği baz alınarak, maksimum stres puanı 35 olarak belirlenmiştir. Ortalama puana göre katılımcılar stres seviyesi yüksek ve stres seviyesi düşük olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Stres seviyesi düşük olanlar Grup 1, stres seviyesi yüksek olanlar ise Grup 2 olarak tanımlanmıştır.

Katılımcıların verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; % 60.3'lük (155 kişi) bir oran ile stres seviyesi yüksek olan Grup 2 üyelerinin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Stres seviyesi düşük olan Grup 1 üye sayısı 102 kişiden oluşmaktadır.

Mann-Whitney U testi sonucunda; stresörler, stres seviyeleri ve stresin neden olduğu sağlık sorunlarını araştırmaya yönelik ifadeler içeren bölüm 2, 3 ve 4 ile gruplar arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bölüm 2'de stresörler için gruplara göre ortanca değerler incelendiğinde belirgin bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum stresörlerin gruplardan bağımsız bir şekilde çeşitli şiddetlerde çalışanları etkilediğini göstermektedir. Bölüm 4'te stresin neden olduğu sağlık sorunları grup bazında ele alındığında, stres seviyesi yüksek olan Grup 2'nin ortanca değerlerinin, stres seviyesi düşük olan Grup 1'e nazaran daha yüksek çıktığı gözlemlenmektedir. Stres seviyesi arttıkça stresin neden olduğu sağlık sorunlarının da doğru orantılı olarak arttığı söylenebilir.

Pearson Korelasyon analizi sonucunda; her iki grup için de stres seviyesi ile stresin neden olduğu sağlık sorunları arasında pozitif kolerasyon olduğu gözlemlenmiştir. Korelasyon oranının stres seviyesi yüksek olan Grup 2 için daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Grup 1 için stresörler ile stres seviyeleri arasındaki korelasyonun pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu durum stresörlerin düzeyindeki artışın stres seviyesinin şiddetini yukarı yönlü etkilediğini göstermektedir.

Stresörler ile stres seviyesi ve stres sonuçları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Bu durumun, katılımcılar için her bir stresörün farklı etki doğurabileceği gerçeği ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

5.2. Öneriler

OSGB çalışanlar üzerinde en çok stres oluşturan stresörler (çalışma süreleri, ücret ile ilgili sorunlar, adaletsizlik, sorumluluk, iş arkadaşları ile ilişkiler, üst yönetimin tutumu, işyeri koşulları, hukuksal sorunlar, mevzuat ile ilgili sorunlar, müşteri ilişkileri, iş güvencesi, iş tatmini vb.) anketin ikinci bölümünde incelenmiştir.

Störesörlerin ortadan kaldırılamayacağı yadsınamayacak bir gerçektir. Stresörlerin tetiklediği stres ise mutlaka kontrol altında tutulması gereken bir kavramdır. Bu konuda atılması gereken en önemli adım stres ile başa çıkmaya yönelik uygulama ve önlemlerin özümsenmesi olabilir:

- En başta ise stres kaynağında çözümlenmeye çalışılabilir.
- Stres yönetimi oluşturulabilir ve stresin kontrol altında tutulması sağlanabilir.
- Üst yönetim stresörleri kontrol altında tutabilecek iyileştirmeleri içeren iş planları oluşturabilir, çalışma sürelerini düzenleyebilir.
- İSG uzmanlarının sınıfları göz önüne alınarak değil verime dayalı ücretler düzenlenebilir. Yapılan işin ve verimin karşılığı çalışana farklı şekilde yansıtılarak ek ücret politikası uygulanabilir, ödül mekanizmalarını artırılabilir.

Bu gibi iyileştirmeler ile stresör kaynaklarının etkisi azaltılabilir ve stres kaynağında çözümlenmeye çalışılarak stres yönetimi oluşturulabilir ve böylece kontrol sağlanabilir.

KAYNAKLAR

[1]. Erdoğan, T., Ünsar, S., Süt, N., (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*. 14, 447-461.

[2]. Aşırı stres altında olduğunuzun 8 işareti (2014). www.diken.com.tr/stres-altinda-oldugunuzun-8-isareti.htm, Erişim Tarihi: 18 Mart 2018

[3]. İlhan, M. N. (2013). Psikososyal Risk Etmenleri. İş Sağlığı ve Güvenliği. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

[4]. Braham, Barbara J. Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (Çev.: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları, 1998.

[5]. ÇASGEM (2017). Stresin işe olan Etkileri. Performans Düşüklüğü, https://www.csgb.gov.tr/media/3868/brosur28.pdf, Erişim Tarihi: 18.03.2018

[6]. Selye, H. (1954). The Stress of Life. New York: Mc Graw Hill.

[7]. Selye, H. (1974). Stress Without Dissress. New York: J.B.Lippencott Comp

[8]. Selye, H. 1956, The stress of life, McGraw-Hill Book Company, Inc.

[9]. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, 28512, 29.12.2012, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/11/20101127-2.htm, Erişim Tarihi: 18.03.2018

[10]. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, 28512, 29.12.2012 http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/11/20101127-4.htm, Erişim Tarihi: 18.03.2018

[11]. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, 28648, 15.05.2013, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm, Erişim Tarihi: 18.03.2019

[12]. Bayhan, B., Sugözü, İ. ve Özkurt, B. (2017). İş Yaşamında Stres. 2nd International Mediterranean Science and Engineering Congress, 25-27 Ekim, Adana, Türkiye.

[13]. Özışık, T., Sugözü, B. (2019). Gemi Bakım ve Onarım Çalışanlarında Duygu Düzenleme Stratejileri, Stres ve Etkileri Üzerine Bir Araştırma. 2. International Mersin Symposium, 23-25 Mayıs, Mersin, Türkiye.

[14]. Girgin, S., Sugözü, B. (2019). İş Stresi ve Duygu Düzenleme Stratejileri İlişkisi : Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde Çalışan İş Güvenliği Uzmanları Örneği. 2. International Mersin Symposium, 23-25 Mayıs, Mersin, Türkiye.

[15]. Tarakçı, O., Sugözü, B. ve Sugözü, İ. (2018). Kamu-Hizmet Sektöründe Çalışanların Yaşadığı İş Stresi ve Etkileri. 3rd International Mediterranean Science and Engineering Congress, 24-26 Ekim, Adana, Türkiye.

[16]. Sugözü, İ., Girgin, S. ve Sugözü, B. (2018). Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Hayatında Yaşadığı Stres ve Etkileri. Uluslararası ErdemliSempozyumu, 19-21 Nisan, Mersin, Türkiye.

[17]. Sugözü, İ., Özışık, T. ve Sugözü, B. (2018). Gemi Bakım ve Onarım Sektöründe Çalışanların İş Yaşamında Stres. Uluslararası Erdemli Sempozyumu, 19-21 Nisan, Mersin, Türkiye.

[18]. Tarakçı, O. (2019). *Tersane Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının İncelenmesi: ARES Shipyard Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Mersin.

[19]. Özışık, T. (2019). *Gemi bakım ve onarım çalışanlarında duygu düzenleme stratejileri, stres ve etkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Mersin.

[20]. Ülkü, E. (2017). *Stres Ve Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma); Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

[21]. Yurdakoş, E. (2005). Stres Fizyolojisi, Medikal Açıdan Stres ve Çareleri.; STE Online, Sempozyum Dizisi, Yayın No: 47.

[22]. İştar, E. (2012), Stres ve Verimlilik İlişkisi, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 33.

[23]. Aytaç, S., Akalp, G., Gökçe, A. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Ataturk University Journal Of Economics & Administrative Sciences, 30: 5, 1207-1224.

[24]. Karakaya, A., Sancı, V. (2017). *İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği*, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017. 7 (1), 1-13.

[25]. Aksoy, A., Kutluca, F. (2005). *Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, ss 460

[26]. Yapraklı, Ş. Yılmaz, M. (2010). *Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21 (1) , 155-183 .

[27]. Altınok,V. (2009). İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (2), 513-532.

[28]. Aydın, A., Üçüncü, K. ve Taşdemir, T. (2011). *Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(2): 387-399.

[29]. Bulut, M. A. (2010) , Bir Kavram Olarak Stresin Tanımı ve Stresin Zihinsel, Duygusal, Sosyal, Ruhsal ve Fiziksel Belirtileri, 5945, https://www.tavsiyeediyorum.com/psikolog_17911_ mehmetali_bulut.htm, Erişim Tarihi: 01.06.2019

[30]. Takaoğlu, B. Z.,Kaya, E. Ç., Ölmezoğlu, N. İ. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2) , 1-9 .

[31]. Saygun, M. (2019). İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar, http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/97MeralSaygun.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2019

[32]. Altuntaş, E. (2003). Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.

[33]. Şahin, N. H. (1994). Stresle Başa Çıkma: Olumlu bir yaklaşım Türk Psikologlar Derneği Yayınları:2

[34]. Torun, Alev. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2.Bsk, ss.43-53

[35]. Cartwright, S., Cooper C.L. (1997) Managing Workplace Stres, California: Sage Publications

[36]. Baltaş, A., Baltaş, Z. (1986). Stres ve Başa Çıkma Yolları (36. Basım), İstanbul, Remzi Kitapevi

[37]. Lazarus, R. S. (1994). Stresle başaçıkma tarzınız: Dostunuz ya da düşmanınız (Çev. N. Rugancı). Stresle Başaçıkma. Olumlu bir yaklaşım (Ed. N. Şahin), TürkPsikologlar Derneği Yayınları: 2, s. 59-63.

[38]. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1987). *Transactional theory and research on emotions and coping*, European Journal of Personality, 1, 141-169.

[39]. Işıtan, İ. Gökler, R. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri, Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, ISSN: 2147-0626, 1(3), 154-168

[40]. Grinker, R. R., Spiegel, J. P. (1945). Men under Stress. Philadelphia, PA: Blakiston Company.

[41]. Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109

[42]. Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın

[43]. Ertekin,Y. (1993). Stres ve Yönetim, Ankara: TODAİE Yayınları.

[44]. Pehlivan, İ., (1995). Yönetimde Stres Kaynakları, Ankara: Pegem Yayınları, 1. Baskı.

Pehlivan, İ., (2000). İş Yaşamında Stres, Ankara: Pegem Yayınları, 1. Baskı.

[45]. Tozkoparan G., (2019), İş Yaşamında STRES

[46]. Aydın İ., (2008), İş Yaşamında Stres, Ankara: Pegem Yayınları, 1. Baskı.

[47]. Spss Analizi Nedir? Ne İşe Yarar? http://www.akademidestek.com/blogicerik/spss-nedir-ne-ise-yarar-1, Erişim Tarihi: 18.03.2018

ANKET SORULARI

Bölüm 1: Sosyodemografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz

a. Erkek

b. Kadın

2. Yaşınız

a. 20-26

b. 27-36

c. 37-46

d. 47-56

e. 57 ve üzeri

3. ISG Sınıfınız

a. A

b. B

c. C

4. Eğitim durumunuz

a. Ön lisans

b. Lisans

c. Lisansüstü

5. Medenî durumunuz

a. Evli

b. Bekar

6. Aynı iş yerinde çalışma süreniz (Yıl)

a. 1-3

b. 4-7

c. 8-12

d. 13-18

e. 19 ve üzeri

7. Aylık geliriniz (TL)

a. 2001-3000

b. 3001-4000

c. 4001-5000

d. 5001-6000

e. 6001 ve üzeri

8. Sahip olduğunuz diğer belgeler?

a. TMGD

b. Patlamadan Korunma Dökümanı Uzmanı

c. Yangın Eğitici Eğitmeni

d. Yüksekte Çalışma Eğitici Eğitmeni

e.Diğer

Bölüm 2:

1. Çalışma süremin fazla olduğunu düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

2. OSGB de İSG sınıfları arasındaki ücret farklılığının olağan olduğunu düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

3. Yaptığım işin ve verdiğim emeğin maddi olarak tam karşılığını almaktayım.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

4. Çalışma arkadaşlarımla karşılıklı bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmaktayım.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

5. İşimin getirdiği sorumlulukların fazla olduğunu düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

6. Üst yönetimin bakış açısı her zaman maddiyat odaklıdır.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

7. OSGB'de sunulan imkânlar yeterlidir.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

8. OSGB'nin resmiyette yaşanacak sorunlar karşısında beni koruyacağını düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

9. OSGB'nin hizmet verilen firma ile yaşanacak sorunlar karşısında beni koruyacağını düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

10. OSGB'de maaşım zamanında yatırılmaktadır.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

11. OSGB'de iş güvencemin olduğunu düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

12. OSGB'de izin alma sürecinde sorun yaşıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

13. OSGB'ye ait olduğumu ve emekli oluncaya kadar burada çalışacağımı düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

14. Çalıştığım OSGB'de eğitimler için desteklendiğimi ve kendimi burada geliştirebileceğimi düşünüyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 3:

1. OSGB'de kendimi sinirli ve gergin hissediyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

2. OSGB'de kendimi mutsuz hissediyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

3. OSGB'de kendimi yetersiz ve değersiz hissediyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

4. OSGB'de kendimi yalnız hissediyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

5. OSGB'de kendimi sürekli yorgun ve hasta hissediyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 4:

1. Mide problemleri (ağrı, hazımsızlık vb.) yaşıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

2. Baş ağrısı / baş dönmesi yaşıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

3. Yeme problemleri (iştahsızlık / aşırı iştahlılık vb.) yaşıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

4. Sırt, bel, boyun gibi kas ağrısı problemlerim var.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

5. Kalp ile ilgili problemler yaşıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

6. Sigara / alkol kullanmaya başladım veya aşırı kullanıyorum.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

7. Uyku sorunları ve panik atak gibi problemlerim var.

a. Kesinlikle Katılmıyorum

b. Katılmıyorum

c. Kısmen Katılmıyorum

d. Kararsızım

e. Kısmen Katılıyorum

f. Katılıyorum

g. Kesinlikle Katılıyorum

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı **:** Serap GİRGİN

Öğrenim Durumu **:**

Derece	**Bölüm/Program**	**Üniversite**	**Yıl**
Önlisans	Bilgisayar Programcılığı	Gazi Üniversitesi	1994-1996
Lisans	Jeoloji Mühendisliği	Mersin Üniversitesi	1997-2001
Yüksek Lisans	Jeoloji Mühendisliği	Mersin Üniversitesi	2001-2005
Önlisans	Adalet	Anadolu Üniversitesi	2016-2018
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2017-

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. Sugözü, İ., Girgin, S., Sugözü, B., OSGB Firmalarında Çalışan iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Hayatında Yaşadığı Stres ve Etkileri. Uluslararası Erdemli Sempozyumu, 19-21 Nisan 2018, Mersin, Türkiye.

2. Girgin, S., Sugözü, B., İş Stresi ve Duygu Düzenleme Stratejileri İlişkisi : Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde Çalışan İş Güvenliği Uzmanları Örneği. 2. Uluslararası Mersin Sempozyumu, 23-25 Mayıs 2019, Mersin, Türkiye.