T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

STRESLİ KİŞİLİK YAPISI VE İŞ KAZASINA YATKINLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Asena Deniz ERSOY

1450Y54101

İstanbul, Mayıs 2016

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İK ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

STRESLİ KİŞİLİK YAPISI VE İŞ KAZASINA YATKINLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Asena Deniz ERSOY

1450Y54101

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman Bayraktar

İstanbul, Mayıs 2016

TELİF HAKLARI

Bu yüksek lisans tezin tüm telif hakları Asena Deniz ERSOY'a aittir. "Yeniden ifadelendirme" veya belli bir bölümden "özet çıkarma" şeklinde de olsa kaynak belirtmeden ve sayfa numarası göstermeden alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, "tırnak işaretine alma" veya "girintili yazım biçimi" kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsü aşılamaz. Yazara ait şekil ve tabloları; "niteliğini büyük ölçüde farklılaştırmayan değişiklikler yaparak" veya "orijinal biçimiyle" kendi çalışmasına almak isteyen kişiler yazılı izin almalıdırlar.

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi Aseman Deniz Ersoy in "Sözleşli Kişilik Yapısı ve İş Kazasına Yatkınlığı Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması jürimiz tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans tezi olarak **(oybirliği ☒ / oyçokluğu ☐)** ile başarılı bulunmuştur.

	Adı – Soyadı	**İmza**
Tez Danışmanı	: Yrd. Doç. Osman Bayraktar	
Jüri Üyesi	: Prof. Dr. Hüner Şencan	
Jüri Üyesi	: Dr. M. Salim Aşcı	

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

ETİK KURALLARA UYGUNLUK YAZISI

Yüksek lisans tezimde, “yeniden ifadelendirme” ile belli bir bölümden/sayfadan “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, 40 kelimeye kadar aynen yaptığım metin alıntılarında, “tırnak işareti” kullandığımı, daha uzun aynen alıntıları “girintili biçim” ile yazarak farklılaştırdığımı, aynen alıntıların “künye bilgilerini” ve “sayfa numaralarını” açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşümmüş gibi göstermediğimi, kaynakçada yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulama-

dıklarımda onların üzerinde önemli ölçüde değişiklik yaptığımı ve bibliyografik künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu'nun onayını aldığımı beyan ederim.

TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans hayatım boyunca okuldaki hocalarıma minnettarlığımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Özellikle tezimi hazırlama sürecinde beni bilgilendiren, yönlendiren, yazdıklarımı sabırla okuyup hatalarımı düzelten, eksikliklerimi tamamlama yardım eden danışman öğretim üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Osman Bayraktar hocama öncelikle teşekkür ederim. Jürimde değerli katkılarını esirgemeyen….. hocama da teşekkür ederim.

ÖZ

Sosyal bir rahatsızlık olarak ifade edilen stres, yaşamın her alanında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş hayatı da söz konusu alanlardan birisidir. İş hayatında stres, çalışanların birçok konuda zarar görmesine neden olmakta ve bu zararların başında da maruz kalınan iş kazaları gelmektedir. Ülkemizde yoğun olarak tartışılan iş kazalarının önlenebilmesi için neden olan unsurların tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmada, iş kazaları ile çalışanların stresli kişilik yapıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın amacı, çalışanların hangi özelliklerinden dolayı strese ve riske yatkın olduklarını tespit etmektedir. Çalışmada saha araştırma yöntemi kullanılmış ve saha araştırması İstanbul'da bir tekstil fabrikası işçileri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 150 geçerli anket formu değerlendirilmiştir. Araştırma sonunda stresli kişilik yapısı ile iş kazalarına yatkınlık arasında istatistiki olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kavramlar: Stres, Stres Nedenleri ve Tepkileri, İş Kazası, Kişilik Tipleri, Fabrika İşçileri.

ABSTRACT

Expressed as a social disturbance stress have negative results in all areas of life. Business life is one of these areas. Work-related stress, causing damage to many houses and the employees are from the exposure to work-related accidents at the beginning of this loss. In our country, the identification of factors that can lead to the prevention of occupational accidents is discussed intensely important. The work in this context, the relationship between stressful personality of employees with work-related accidents were investigated. The aim of this study is to identify characteristics of the employees due to which they are prone to stress and risk. Working in the field of research methods used and the field research was carried out in a textile factory worker in Istanbul. 150 valid questionnaires were evaluated in the study. The study found a statistically significant relationship between positive predisposition to accidents at work and stress, personality structure is determined.

Keywords; Stress, Stress Causes and Response, Occupational Accident, Personality Types, Factory Workers.

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

İÇİNDEKİLER ..... **iii**

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **v**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **vi**

I. GİRİŞ **1**

A. PROBLEM CÜMLESİ 2

B. ARAŞTIRMA KAPSAMI 2

II. ALANYAZIN **3**

1. Stres Tanımı, Önemi ve Gelişimi 3
2. Stresin Fizyolojisi 6
3. Stres Modelleri 7
4. Strese Neden Olan Etkenler 10
5. Stres Tepkileri 14
   - 5.1. Fizyolojik Tepkiler 14
   - 5.2. Duygusal Tepkiler 15
   - 5.3. Davranışsal Tepkiler 16
6. İş Yaşamında Stres 17

III. İŞ KAZASINA YATKINLIK **19**

1. İş Kazası ve Tanımı 19
2. İş Kazalarının Nedenleri 21
   - 2.1. İnsan Faktörü 21
   - 2.2. Eğitim Seviyesi 21
   - 2.3. Yaş Tecrübesi 22
   - 2.4. Medeni Durumu 22
   - 2.5. Duygusal Faktörler 22
3. Bağımlı ya da Zararlı Alışkanlıklara Bağlı Faktörler 28
4. Çevre Koşullarına Bağlı Faktörler 29

5. Teknik Nedenler 30
6. Stresli Kişilik ve İş Kazasındaki İlişki 32
6.1. A Tipi kişilik 32
6.2. B Tipi kişilik 34

V. YÖNTEMBİLİM 40

A. Anakütle ve Örneklem 40
B. Araştırmanın Tasarımı ve Modeli 40
C. Araştırmanın Amacı 42
D. Veri Analizi 42
E. Bulgular 46

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER 56

EKLER 61

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR 66

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

TABLO 1. ÖLÇEK İFADELERİNİN GÜVENİLİRLİK ANALİZİ 41
TABLO 1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ 45
TABLO 3. STRESE YATKINLIK ÖLÇEK İFADELERİNE VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS DAĞILIMLARI 48
TABLO 4. RİSKE YATKINLIK ÖLÇEK İFADELERİNE VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS DAĞILIMLARI 48
TABLO 5. STRESE YATKINLIK İLE RİSKE YATKINLIK ÖLÇEKLERİ ARASINDAKİ ANLAMLI İLİŞKİ ANALİZİ 48
TABLO 6. İŞGÖREN STATÜLERİ İLE STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İLİŞKİSİ 49
TABLO 7. STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK ANOVA ANALİZ SONUÇLARI 50
TABLO 8. MESLEKİ TECRÜBE İLE STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İLİŞKİSİ 51
TABLO 9. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM *T*-TEST ANALİZ SONUÇLARI 52
TABLO 10. FARKLILIKLARA İLİŞKİN BAĞIMSIZ *T*-TEST ANALİZ SONUÇLARI 52
TABLO 11. STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İÇİN *T*-TEST ANALİZ SONUÇLARI 53
TABLO 12. İKİ KAVRAMSAL YAPI VE ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN 54

ŞEKİL 1. STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İLİŞKİSİ 39
ŞEKİL 2. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İLİŞKİSİ 40
ŞEKİL 3. DURUM DEĞİŞKENLERİ İLE STRESE YATKINLIK VE RİSKE YATKINLIK İLİŞKİSİ 40

KISALTMALAR LİSTESİ

A.Ş. : Anonim Şirketi

örn. : örneğin

s. : sayfa

vd. : ve diğerleri

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

I. GİRİŞ

Stres Yirmi birinci yüzyılda toplumsal bir hastalık olarak günlük yaşantımızın bir parçası olmuştur. Günümüzde yaşanan hızlı değişim, bireylerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir. Bu duruma örnek olarak; trafik problemi, çarpık kentleşme, rekabetçi iş piyasası, duygusal değişimler, sürekli değişen ülke ekonomisi, teknolojik değişiklikler ve bunlara bağlı olarak işsizlik/iş tatminsizliğini sayabiliriz. Bireylerin içinde yaşadığı bu genel, politik, ekonomik, sosyo-kültürel çevre unsurları, teknolojik gelişmeler ve buna uyum sağlayamama endişesi birey üzerinde stres yaratmaktadır. Buna bağlı olarak stres unsurlarının bireyler üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik bazı sorunlara yol açtığı görülmektedir. Fakat stresli yaşama maruz kalan her birey, strese farklı tepkiler vermektedir. Verilen tepki kişinin kişilik yapısıyla yakından ilgilidir.

Özellikle stres, iş yaşamımızda önemli bir yer tutmaktadır. İşte geçirdiğimiz vakit, zamanımızın büyük bir çoğunluğunu kapsamaktadır. Örgüt içinde yaşanan olumsuzlukların; çalışanlar üzerinde fizyolojik, psikolojik baskılar ve yıkımlar oluşturduğu, onların sağlık ve başarılarını olumsuz yönde etkilediği araştırmalarla tespit edilmiş bulunmaktadır. Buna bağlı olarak stres, iş yaşamında iş kazalarını da beraberinde getirmiştir. İş kazaların ciddi bir risk olduğu Sanayi Devriminde ortaya konulmuştur. Sanayi devrimiyle beraber makineleşme arttıkça insana olan değerin daha da artmasına ve bu durumun fark edilmesine neden olmuştur. Modern zamanda ise; yoğun makineleşmenin getirdiği tehlikeli durumlar, kaza riskini ve risklerin derecesini de arttırmıştır.

İş kazaları, Türkiye'de ve Dünya'da iş yaşamının en mühim problemlerinden birisidir. Türkiye'de işçilerin maruz kaldıkları iş kazaları sonucunda yaşanan ölümler, bedenen kalıcı hasarlar ile mali yitimler, gelişmekte olan ülkelerde oldukça fazladır. İş

kazalarıyla alakalı gerçekleştirilen çalışmalar; kazaların oluşmasında genellikle işçileri belli bireysel niteliklerinden dolayı olduğunu, ayrıca teknik donanım hataları ve noksanlıklarının da kaza sebepleri arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş kazaları ile ilgili Amerika'da çalışmalar yapan en önemli kuruluşlardan biri "Department of Labor and Industry of The State of Pennsylvania" ise; her yüz iş kazasının üçü mekanik sebeplerden, ikisi işçilere bağlı unsurlardan ve doksan beşi ise bunların etkileşiminden kaynaklandığını ifade etmektedir.

A. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın dayandığı problem cümlesi, " tekstil fabrika sektöründe çalışan işçilerin ve burada ki stresli kişiliklerin iş kazasına olan yatkınlığına incelenmesidir." Stresli kişiliklerin iş kazasına olan yatkınlıkları daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Araştırmada gözlemlere dayalı bu öngörünün doğru olup olmadığı tespit edilmiştir.

B. ARAŞTIRMA KAPSAMI

Yapılan araştırma, tekstil sektöründe çalışan fabrika işçilerini kapsamaktadır. Araştırma İstanbul ili Sefaköy'de yapılmıştır. Fabrika çalışanların alt kademe ve üst kademeyle birlikte araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmada anket soruların cevaplanması için izin alınmış olup analiz uygulaması yapılmıştır. Burada ki fabrika çalışanların 150 kişi analiz edilmek için uygun olarak seçilmiştir. Yapılan istatistik analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan "Unvanla strese yatkınlık arasında ilişki vardır." ve "Unvanla riske yatkınlık arasında ilişki vardır." hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçların tekstil sektörünün tamamını ilgilendirdiği söylenemez fakat stresli kişiliklerin iş kazasına olan yatkınlıklarını etkilediğini doğrulanmaktadır.

Araştırmaya katılan fabrika katılımcıların bireysel kimliğini ve firma kimliğini ortaya çıkaracak bilgilerin yer almasını istememektedirler. Ayrıca çalışma sonucunun güvenilirliği açısından da bireysel kimlik ve firma kimliğinin belirtilmemesi uygun görülmüştür.

II. ALANYAZIN

Bu bölümde, araştırmaya konu olan stresin tanımı ve stresli kişilik yapıları incelenmiştir. Stresin iş hayatında ne kadar etkili olduğu belirtilmiştir.

A. STRESLİ KİŞİLİK YAPISI

1. Stres Tanımı, Önemi ve Gelişimi

Hızlı toplumsal ve kültürel dönüşümlerin meydana geldiği, teknolojik gelişmelerin ve örgütsel yaşamın bireyin hayatını hem kolaylaştırıp hem de gerginleştirdiği günümüz ortamında stres, evrensel nitelik taşıyan bir kavramdır. Stres çok sık karşılaşılan bir kavram olmasına rağmen, karmaşık bir olgudur ve farklı yaklaşımlarla kavramlaştırılmaktadır (Cooper ve Dewe, 2004, s.25). Bununla birlikte, gerilim, sıkıntı, kaygı, tükenme gibi kavramların stres tanımı yerine kullanılması, stresin tanımını zorlaştırmaktadır (Durak, 2002, s.40).

Hayatın her evresinde karşılaşılan stres, bireylerin bir tehdit ya da güçlük olarak algıladıkları durumlara karşı göstermiş oldukları içe dönük bir tepki olarak ya da çevreyle etkileşim neticesinde bazen zaman baskısı, bazen beklenmedik bir tepki ya da olay sonucunda maruz kalınan bir durum olarak tanımlanabilir (Seçer vd., 2015, s.218).

Stresi, uzun süre düşük kan şekerine neden olacak, soğuk ya da oksijen seviyesi düşük ortamlarda bulunan bireylerin vücut dengesini bozan, duyguların fizyolojisini olumsuz etkileyen durum olarak tanımlayan Canon (1932), ‘stres altında’ bulunma kavramını kullanmış ve kavramın ölçülebilir olduğunu ortaya koymuştur (Lazarus ve Folkman, 1984, s.11). Canon (1932) tanımında, bireyin sabit bir vücut dengesine sahip olduğuna inanarak, çevresel ve dış kaynaklı taleplerin, bu dengeyi altüst ettiğini vurgulamakta (Nelson ve Quick, 2011, s.223), stres kavramının temelinde mücadele

duyguları olduğunu ve stres altında vücudun acil durum tepkileri verdiğini ifade ederek, stresli durumda verilen tepkiyi "savaş ya da kaç" tepkisi olarak adlandırmaktadır (Glass, 2011, s.6).

Öte yandan, Hans Selye (1936) stresi, organizmanın her türlü zararlı uyarana karşı, en iyi sonucu alabilmek için verdiği tepki olarak tanımlamıştır (Contrada, 2011, s.10). Bu tanımda stres sadece çevresel talepleri değil, bu talepler karşısında verilen evrensel tepkimeleri ifade etmekte (Lazarus ve Folkman, 1984, s.12), bedenin olaya yanıtı olarak ele alınmaktadır (Izgar, 2003, s.27). Hans Selye'nin (1950) stres kuramı, organizmanın tepkilerini kapsar ve genel uyum sendromu olarak adlandırılır. Genel uyum sendromunda organizma strese alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıyla tepki verir. Alarm aşaması, organizmanın dış uyarıcıyı stres olarak algıladığı savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı (Güçlü, 2001, s.94) solunumun artıp, kan basıncının yükseldiği, sindirimin yavaşladığı (Sabuncuoğlu, 1995, s.8) süreci ifade etmektedir.

Stres, bireyin hayatında kendisine ilişkin ve toplumsal olgular sebebiyle meydana çıkan, bu şekilde kişinin davranışlarını ve tutumlarının yönelimlerini etkileyen, süreç dahilinde fiziksel ve ussal olarak kişiye güçlük yaratan sürecin akabinde bireyin bu duruma uyum gösterme gayretidir (Süslü, 2016, 18).

Stres; fizyolojik, ve psikolojik manada bireyi zarara uğratan ve sebebi anlaşılamayan, anlaşıldığında da başa çıkılamayan kaygıların bireyin gücünü aşarak daimi olarak bir gerilime dönüşmesiyle başlar. Bu süreçte önemli olan yaşam gerilimlerinin bu düzeye gelmeden önce kontrol altına alınması ve hatta belirli amaçlar için onun yarattığı enerjiden yararlanılmasıdır. Bunun yapılabilmesi için stresin gerçekte ne olduğunu, nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını bilmek gerekir. Bu bilgiye sahip olan bir kişi; stresi, sağlıklı yaşam ve başarıyı destekleyen bir güç olarak da kullanabilir (Kaya ve Alim, 2015, s.173).

Tanımlara bakıldığında bu aşamada, bireyin stresle yüz yüze geldiği ve fiziksel tepkiler verdiği görülmektedir. Direnç aşaması, vücut direncinin normalin üstüne çıktığı, uyum ya da direnmenin görüldüğü (Güçlü, 2001, s.97), strese karşı bireyin tipik

davranışlarının ortaya çıktığı süreci ifade eder (Öztürk, 1995, s.11). Aşamayla ilgili tanımlar, bireyin sürece direnip uyum sağlamaya çalıştığını ve fiziksel tepkilerin ortadan kalktığını göstermektedir. Tükenme aşamasında, uzun süre aynı stres kaynağına maruz kalan organizmada alarm aşamasında görülen tepkilerin tekrar ortaya çıktığı görülmektedir. Selye (1950) aşamalar arası dönüşümle, organizmaların çevrelerindeki değişimlere uyum sağlayabildiklerini ve sınırlı miktarda da olsa uyum enerjisine sahip olduklarını vurgulamaktadır.

Stresi kavramsallaştırmada etkili olan bir diğer yaklaşım ise Lazarus'a (1984) aittir. Lazarus (1984) stresi, bireyin çevresiyle ilişkisi sonucu, enerji kaynaklarının zorlandığı ve iyi olma halinin tehlikeye girdiğini değerlendirmesi olarak tanımlamakta ve bireylerin stresi bilişsel olarak değerlendirdiğini, dolayısıyla bireylerin stres algılarının farklı olduğunu ifade etmektedir. Bireylerin stres algıları ve bilişsel değerlendirmeleri farklı olduğundan, kimin ve neyin stresli olduğu ve stres derecesi, bireyler arası farklılık göstermektedir (Nelson ve Quick, 2011, s.227). Lazarus (1984) stresi değerlendirirken, bireyler arası farklılıklarda bağlılık ve inançların etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bağlılık kavramı, bireyler için önemli, kararlarını etkileyen ve motivasyonlarını arttıran durumları ifade etmekle birlikte, bireyi fayda ve zarar konusunda yönlendirme özelliği taşımaktadır. Stresle ilgili inanç kavramı ise, zor durumlarda bireyin umudunu koruması ve olaylara olumlu anlamlar yüklemesini sağlamaktadır.

Caplan (1983) ise, stresi tanımlarken birey-çevre uyumu yaklaşımını tercih etmiş ve stresi, bireyin kendi ihtiyaçlarını ve çevreden gelen talepleri karşılayacak yeterli kaynaklara sahip olmamasıyla ilişkilendirmiştir (Edwards, Caplan ve Harrison, 1998, s.9). Birey-çevre uyumu yaklaşımına göre, birey sosyal rolü için karmaşık ve çelişkili beklentilere sahipse strese maruz kalma olasılığı yükselir (Nelson ve Quick, 2011, s.240), açıkça tanımlanmış, tutarlı rol beklentilerinin, kişinin beceri ve yetenekleriyle uyuşma durumunda ise birey-çevre uyumunun iyi olduğu gözlenir ve kişinin strese maruz kalma olasılığı düşer (Cooper ve Dewe, 2004, s.32). Birey-çevre uyumu yaklaşımına bağlı kalarak stresin ortaya çıkış nedenlerine bakıldığında, stresin ya

bireyin beceri ve yeterliği ile ilgili sorunlara ya da bireyin rol modeli için belirlediği beklentileri ve taleplerin uyumsuzluğuna bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Greenberg, 2004, s.10).

Stresin tanımı yapılırken süreç açısından önemli, farklı etkenler öne çıkarılmıştır. Stres, bireyin iyi olma halini tehdit eden dış faktörleri kapsayan bir süreç fiziksel veya psikolojik baskıya bireyin verdiği tepki, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanmasıyla ortaya çıkan durum (Baltaş, 2002, s.77), bireyin çevresinden yansıyan istekleri giderdiğinde kendisini yeterli olarak görmemesi neticesinde meydana gelen durum, kişinin ihtiyaçlarından vazgeçmesine veya bir tepki göstermesine zorlayıcı, genellikle kişide gerilim, çöküntü ve üzüntü durumlarına sebep olan güç şeklinde ifade edilmektedir. Bu bakımdan stres, bireyi rahatsız eden ortamın, gürültü, zorlama, aşırı iş yükü gibi neden olduğu düzen bozukluğuna organizmanın verdiği bir tepki, bireyin bir eyleme, duruma ya da üzerindeki fiziksel veya psikolojik zorlanmaya karşı verdiği tepkinin sonucudur. Cohen (1991) çalışmasında, stres kavramının psikolojik, çevresel ve biyolojik olaylarla ilişkisel incelenmesi ve sadece etki-tepki olarak değil süreç olarak tanımlanması gerektiğini vurgulayarak, çevresel talepler ve bireyin kapasitesi arasındaki dengesizliğin de önemli olduğunun altını çizmiştir. (Sabuncuoğlu, 2001, s.11).

Stres çoğunlukla olumsuz bir kavram olarak görülmesine rağmen, karşılaştıkları zorlukların insanları yenileri arama konusunda harekete geçirdiği, stres altında yaşayan bireyin, enerjisini hem yıkıcı hem de yapıcı olarak kullanma potansiyeline sahip olduğu stres kaynaklarının bireye sıkıntı vermeden önce bireyin odaklanma ve dikkat süresini uzattığı, vücut direncini arttırdığı ve sinir sistemini dengelediği (Nelson ve Quick, 2011, s.244) şeklinde, stresin olumlu yönlerini vurgulayan tanımlar ve araştırmalar da bulunmaktadır.

2. Stresin Fizyolojisi

Stresten kişinin kaçınmasına olanak bulunmamaktadır. Günümüzde, çevremizin kişiler üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Önemli olan nokta, çevre kaynaklı stresten

organizmayı korumaktır. Stres kaynaklarının kişinin organizmasındaki etkileri ve neden oldukları biyokimyasal değişiklikler genel olarak benzerdir. Stresin fizyolojik olarak insandaki etkileri, vücut sıcaklığının artması ya da düşmesi, açlık hissi, susuzluk, vücudun yaralanması, vücuda mikrop girmesi gibi etkileri bulunmaktadır (Öztaş, 1987, s.11)

3. Stres Modelleri

Yıllar içerisinde, stresin olumsuz yönlerini azaltmaya yönelik yapılan araştırmalara ve örgütsel çabalara öncülük etmek amacıyla çok sayıda teorik model ortaya konulmuştur. Mc Grath'in (1976) Süreç Modeli, bu teorik modeller arasında önemli bir yere sahiptir. Model, temelinde, iş stresinin performansa ilişkin sonuçlarını barındırmakta ve kapalı bir devre içerisinde, dört aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, çalışanların, bulundukları örgüt içerisinde karşılaştığı durumları temsil eden 'durumlar' vardır. Bahsi geçen durumlar, çalışanlar tarafından algılanır ve birinci süreç olan bilişsel değerlendirme süreci başlar. Bu ilk süreçte, kişiler algıladıkları durumu olumsuz yönde değerlendirirlerse, bu, stresör varlığına işarettir. İkinci aşamada kişi, algıladığı ve akabinde değerlendirdiği durum içerisinde yine karar veren merci olarak, ikinci süreç olan karar verme süreci içerisindedir. Bu süreç sonucunda kişi, stresöre karşı nasıl tepki vereceğini kararlaştırmıştır ve dördüncü aşama olan 'davranış' aşamasına geçerken, performans sürecini yaşar. Kişi kararını verdiği zaman, aleni davranışlar içerisinde yer alır ve bu davranışlar çeşitlilik gösterebilir. Örneğin, kişi, performansını düşürebilecek olumsuz davranışlarda bulunabileceği gibi, stresör oluşturan kaynak ile (örn. patron) doğrudan problemini konuşarak da uyum sağlayıcı bir davranışta bulunabilir (Jex, 2002, s. 185-186).

Bir diğer önemli model olan Transaksiyonel Model (Lazarus ve Folkman, 1984) kişilerin stresli durumlarla başa çıkma süreçlerini değerlendirme üzerine inşa edilmiştir. Modele göre, stres verici deneyimler, kişi-çevre etkileşimleri (personenvironment transactions) bağlamında ele alınmaktadır. Model temelde, dışsal bir stresörün/talebin doğasının, kişinin ilgili stresörü/talebi nasıl değerlendirdiğine bağlı olarak değişebileceğini ve kişinin o stresöre/talebe yönelik değerlendirmelerinin de içerisinde

bulunduğu psikolojik, sosyal ve kültürel kaynaklar bağlamında şekillenebileceğini öne sürmektedir Kişi, stresli durumlarla karşılaştığında, olası tehdit ve zararları gözden geçirir (birinci aşama), daha sonrasında bu tehdit ve zararlara yönelik kendi imkan, beceri ve yeteneklerini değerlendirir ve stresli durumu lehine çevirebilmek adına olumsuz duygusal tepkilerini yönetmeyi amaçlar. Daha sonrasında, karşılaşılan sorunları ve olumsuz duyguları yönetebilme adına ortaya konan baş etme çabaları, iyilik hali, uyum gibi çeşitli sonuçlar doğurur (Glanz ve Schwartz, 2008).

Önemli teorik modeller arasında, Kişi-Çevre Uyum Modeli'ni de sıralayabiliriz. Kişi - Çevre Uyum Modeli'nin temel varsayımını daha iyi anlamak amacıyla, bu modelin kökenini de temsil eden, Kurt Lewin'in etkileşimsel psikoloji (interactional psychology) kavramını açıklamak gerekmektedir. Etkileşimsel psikolojide, insan davranışının içeriği, kişi ve çevre karakteristiklerinin etkileşimi ile şekillenir. Bu bakış açısıyla, iş stresi yaklaşımında, kişi ile içerisinde bulunduğu iş çevresi arasındaki uyum derecesi ön plandadır. Yaklaşıma göre, eğer ortada bir uyumsuzluk varsa, kişi, içerisinde bulunduğu çalışma ortamını stres verici olarak algılamaktadır (Jex, 2002, s. 188).

Uyum/uyumsuzluk durumunu ortaya çıkarabilecek çeşitli koşullar mevcuttur. Örneğin Kristoff'a (1996) göre, uyumun sağlanabilmesi için, kişinin yetenek ve becerilerinin, ondan talep edilen gereklilikleri karşılayabilecek nitelikte olması gerekir. Kişi, gerekli olan yetenek ve beceriden yoksun ise, işe yönelik yaşadığı duygular, karşı konulamazlık ve yetersizlik olacaktır. Bu durumun tam tersi de mümkündür: Eğer, işin gereklilikleri kişinin yetenek ve becerilerinin altındaysa, bu kez kişi, bıkkınlık, engellenmişlik ve tatminsizlik duygularını yaşayacaktır. Her iki durumda da uyumsuzluk söz konusudur ve kişi, içerisinde bulunduğu durumu, stres verici bir durum olarak algılamaktadır (Jex, 2002, s.188).

Modelin bakış açısını daha geniş bir perspektiften de incelemek mümkündür. Modelin öne sürdüğü uyum/uyumsuzluk durumu, kişi ile çalıştığı örgüt arasında da söz konusu olabilmektedir. Yine aynı şekilde, kişinin sahip olduğu karakteristikler ile örgütün sahip olduğu karakteristikler farklılık gösterebilir ve uyumsuzluktan

bahsedilebilir. Örneğin, bireysel başarıya endeksli bir birey ile takım çalışmasına önem veren bir örgüt arasında, yeterli uyumdan söz edilemeyeceği için, kişi, içerisinde bulunduğu örgütün gerektirdiği işleri, stres verici algılama eğiliminde olabilmektedir (Jex, 2002, s. 189).

İş örgütlerinin bireysel sağlık riskine ilişkin büyük çapta araştırmalara aracılık eden en önemli teorik modellerinden biri de Karasek'in (1979) talep-kontrol modelidir. Model, özünde, örgütlerin nasıl organize olduklarını ve bu yapılanmaların, hastalıklar açısından ilişkisini ortaya koymayı hedeflemektedir (Theorell, 2003, s.162). Karasek ve Theorell'e (1990) göre, iş talepleri ile çalışanın iş üzerindeki kontrolü farklı etkileşimlerle farklı kombinasyonlar oluşturmaktadır: Yüksek talep-yüksek kontrol, yüksek talep-düşük kontrol, düşük talep-düşük kontrol ve düşük talep yüksek kontrol. Modele göre, bu eşleşmeler arasında, hastalık gelişimi ile ilişkisi en yüksek boyut, yüksek talep-düşük kontrol boyutudur. Bu boyutun sürekli ve tekrarlayan hallerde devam etmesi, çeşitli sağlık problemlerini de beraberinde getirebilmektedir. Yüksek iş talebi ve yüksek iş kontrolü, aktif durum olarak nitelendirilmektedir. Çünkü örneğin, bu boyutta yer alan kişi, çalışma saatleri konusunda esnekliğe sahip olmakla birlikte, uyumlu baş etme becerilerini geliştirebileceği olanaklara da sahiptir. Bu sebeple, yüksek iş talebinin getirebileceği olası olumsuz sonuçlarla başa çıkabilmektedir. Düşük talep ve yüksek iş kontrolüne sahip bireyler ise, hastalık riski açısından en az riske sahip kişilerdir. Pasif grup olarak adlandırılan düşük iş talebi ve düşük iş kontrolüne sahip bireyler ise, potansiyel yetenek ve becerilerini ortaya koymaya yardımcı olabilecek fırsatlardan yoksun oldukları için, psikolojik körelme riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Theorell, 2003, s.162).

Son olarak Siegrist'in Çaba-Ödül Modeli'nden söz edebiliriz. Model, bedel ve kazançlar (örn. yüksek bedel, düşük kazanç) arasındaki tutarsızlığın, duygusal huzursuzluk ve zorlanma gibi problemlere yol açabileceğini öne sürmektedir. Başka bir deyişle, çalışanın ortaya koyduğu çabaya karşılık, ödüllendirilmemesi ya da yeterli ödüllendirme ile karşılığını alamaması durumunda, çeşitli olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği tahmin edilmektedir. Çaba, dışsal veya içsel gerekliliklere bir tepki olarak

ortaya konulabilir. Dışsal gereklilikler içerisinde, yükümlülükler ve talepleri barındırırken, içsel gereklilikler, örneğin kontrol ihtiyacını karşılamaya yönelik baş etme yanıtını içerebilir. Ödüller ise, para, öz saygı ve durum kontrolünü içermektedir (Siegrist, 1996, s.29-30).

4. Strese Neden Olan Etkenler

Strese neden olan faktörler, bireysel ve örgütsel kaynaklı olarak değerlendirilmektedir (Edwards, 1999, s.88; Nelson ve Burke, 2002, s.101; Palmer vd., 2004, s.3).

Strese neden olan bireysel faktörler, bireyin kişiliği ile ilgili olduğu gibi, bireyin strese neden olan yaşantı ve deneyimleri (Pehlivan, 1995, s.27), sosyal ilişkileri (Edwards, 1999, s.89), aile yaşamı, işkolik olması, travmatik olaylar geçmişi ve sosyal rolleri ile de ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte Greenberg (2004), stres kaynaklarının tek başlarına anlamlı olmayabileceklerini, birey ve stres ilişkisini incelerken, kişisel ve sosyal bağlamın iyi bilinmesi gerektiğini ifade etmektedir (Nelson ve Quick, 2011, s.247).

Lazarus (1984), bireylerin stresi değerlendirirken farklı algılara sahip olduklarını ifade etmektedir. Bireyler strese yatkınlıkları bakımından, ilk defa Friedman ve Rosenham (1959) tarafından sınıflandırılmıştır ve buna göre bireyler A Tipi, B Tipi ve Karma Tip kişilik olmak üzere üç farklı kişilik özelliğinden birine sahiptirler (Baltaş ve Baltaş, 2000, s.40). A Tipi Kişilik, sosyal ve fiziki çevreyle mücadele halinde, çok işi aynı zamanda yapma istek ve telaşında olan zamanla yarışan, sosyal statüsünü koruma eğilimi gösteren, saldırgan dinlenme ve dostları için az zaman ayıran bireylerin, kişilik ve davranışsal özelliklerini tanımlamada kullanılmaktadır. Theorell (2005) çalışmasında A Tipi Kişilik özelliği gösteren bireylerin olayları daha stresli bulduklarını, bu duruma zayıf sosyal ağ eklendiğinde ise bireylerin damar tıkanıklığı şikâyetlerinde artış olduğunu ifade ederken, Cohen (1991), bu kişilik grubuna giren bireylerin, daha az uyuduklarını, daha çok alkol ve sigara tükettiklerini, dengesiz beslenme eğilimi gösterdiklerini ve yüksek kolesterol düzeyine sahip olduklarını vurgulamakta, Lazarus

ve Folkman (1984) ise bu kişilik özelliğindeki bireylerin stres kaynaklı hastalıklardan, diğer kişilik tiplerine göre, daha fazla şikâyetçi olduklarını belirtmektedirler (Nelson ve Quick, 2011, s.248).

Kişilik tipi dışında, bireyin deneyim ve yaşantıları da stres kaynağı oluşturmaktadır. Bireyi etkileyen stres kaynakları arasında, sosyal ve teknik değişimin insan hayatı üzerindeki etkisi, gelenek baskısı ölüm, hastalık gibi beklenmeyen olaylar, ekonomik ve ailevi sorunlar, hobiden yoksun, düzensiz bir yaşam tarzı, evlilik, boşanma, işten ayrılma, iş değiştirme, travmatik olaylar sonucu bireyde oluşan fiziksel ve psikolojik sıkıntılar ve sonrasındaki adaptasyon sorunları, deprem, sel gibi doğal felaketler ya da terör olaylarına tanıklık (Nelson ve Quick, 2011, s.249) gösterilmektedir.

Stres kaynağı olarak gösterilen faktörlerden biri de bireyin sosyal ilişkileridir. Bireyin sosyal ilişkileri, talepleri karşılama sırasında bireye kaynak oluşturacağı için önemli görülürken, stresle başa çıkmada sosyal destek, olumlu ilişkiler ve iyi olma halinin yapıcı etkileri olduğu araştırma sonuçlarındandır. Öte yandan, sosyal ilişkilerden kaynaklanan taleplerin fazlalığı ve bireyin ölçüsüz ya da özsaygısını tehdit eden sosyal ilişkileri (Aldwin, 2007, s.19) strese neden olmaktadır.

Bireyin aile hayatı da stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Aile hayatının bireye yüklediği rol ve sorumlulukların bireyin aile ve işi arasında sınırlar koyamamasının ve aile kaynaklı iş yükünün fazla olmasının strese neden olduğu ifade edilmektedir. İşine aşırı derecede bağlı, çalışma ortamı dışında da iş sorunlarını düşünen, işini evine taşıyan, çalışmak için gün ya da saat kavramlarına ihtiyacı olmayan bireyler olarak tanımlanan işkolik bireylerin, stresle daha çok yüzleştikleri görülmektedir (Greenberg, 2004, s.29).

Çalışma ortamı, bireyin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Kompier (1999) çalışma ortamı, örgüt ve stres ilişkisini incelediği çalışmasında, iş stresiyle ilgili iş özellikleri modeli, Michigan örgütsel stres modeli, iş talep-kontrol modeli sosyo-teknik yaklaşım teorik eylem modeli, çaba-ödül modeli ve

vitamin modeli olmak üzere yedi yaklaşım üzerinde durmaktadır. Kompier (1999) araştırmasında, çalışma ortamıyla ilgili stres kaynaklarını inceleyen yaklaşımların, bireyin algı ve bilişsel talepleri ile nesnel ortamı öncelikli olarak ele almaları, kişilik faktörlerini değerlendirmeleri açısından farklılıklar gösterdiklerini vurgulamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, çalışma ortamındaki talep, kontrol, ilişki, rol, değişim, destek kavramlarının, rol çatışması ve iş yükünün, özerklik ve güvenlik kavramlarının, kariyer gelişimi, zaman ve kontrolle ilgili sıkıntıların (Cooper ve Dewe, 2004, s.40) strese neden olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamının gerektirdiği talepler bireyde strese neden olmaktadır. Strese neden olan talepleri Palmer ve diğerleri (2004), aşırı iş yükü, gerçekleşmesi mümkün olmayan iş zamanlamaları, işlerin karmaşıklığı olarak ele alırken, Nelson ve Quick (2011), teknolojinin getirdiği yenilikleri, birey üzerinde kişisel gelişim, öğrenme ve becerileri geliştirme baskısına neden oldukları için strese neden olan talep olarak incelemişlerdir. Dewe, O'Driscoll ve Cooper (2010), çalışma hayatının strese neden olan talebinin, iş yükü olduğunu belirterek, iş yükünü nitelik ve nicelik bakımından iki bölümde incelemişlerdir. Bu yaklaşıma göre niceliksel iş yükü, yapılacak iş miktarının fazlalığı ve işle ilgili zamanlama boyutunu kapsarken, niteliksel iş yükü çalışanın bilgi, yeterlik, kariyer gelişimi gibi bilişsel talepleri, örgütün iş tanımıyla ilgili politikalarını yansıtmaktadır. Bununla birlikte çalışmalarında Dewe ve diğerleri, örgütün değer ve etik kavramlarının, iş taleplerinin ve kişinin kişisel hedeflerinin çatışmasının, çalışanın stres algısı üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Kontrol kavramı, strese neden olan örgütsel kaynaklardan biridir. Caplan ve Harrison (1998), kontrolün birey-çevre uyumunda etkili olduğunu belirtirken, Lazarus ve Folkman (1984) kontrol kavramını önemli bir stres kaynağı olarak göstermektedir. Yapacakları işin zamanlamasını belirleme hakkı olmayan, çalışma ortamı için gerekli donanımı seçemeyen, karar sürecinde düşüncelerine değer verilmeyen, işin çıktılarını etkileyecek direkt adımlar atamayan ve çalışma esnasında metot seçimi yapamayan bireylerin daha çok strese maruz kaldıkları işinde kontrolü olmayan bireylerin, başkaları

tarafından yönlendirilme sıkıntısıyla stres yaşadıkları kadınların özellikle erkek egemen mesleklerde kontrol kaynaklı stres yaşadıkları görülmektedir (Burke, 2002, s.39).

Talep ve kontrol kavramları yanında, rol problemleri bireyler için önemli stres kaynağıdır. Palmer ve diğerleri (2004), rol problemlerini hem bireyin örgüt içindeki rolünü anlayabilmesi, hem de örgütün açık ve sınırları belli rol tanımları yapabilmesiyle ilişkilendirirken, Greenberg (2004) rolle ilgili problemlerin rol yükü, rol yetersizliği, rol belirsizliği ve rol karmaşıklığı alt başlıklarıyla incelenmesi gerektiğini öne sürmekte, Greenglass (2002) ise bireylerin rolle ilgili stres algılarının ve başa çıkma tarzlarının cinsiyetler arası farklılık gösterdiğini ifade etmektedir.

Örgüt içindeki ilişkilerin, özellikle zayıf örgüt kültürü ve yönetimsel ilişkilerin başarısızlığıyla ilişkili olduğunu belirten Henry (2005), iş dışındaki zayıf ilişkilerin çalışma ortamında strese neden olabileceğini de vurgulamaktadır. Caplan, Edwards ve Harrison (1998), sağlıklı örgüt iklimi ve kültürünün stresle başa çıkmada etkili olduğunu ve bireyin çevreye uyumunda ilişkilerin önemli bir kaynak olduğunu vurgularken, Greenberg (2004) bireyin, bir gruba ait olma, kabul görme, başkalarıyla iletişime geçme fırsatlarına sahip olma ihtiyaçları karşılanmadığında bireyin çalışma ortamında stres yaşadığına dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Aldwin (2007), liderlik türleri ve liderin çalışanlarla ilişkilerini stres kaynağı olarak gösterirken, Nelson ve Quick (2011), bireylerin farklı liderlik ve iletişim türleriyle kendilerini güvende hissettiklerini, dolayısıyla çok açık ve net iletişim kaynakları kullanan bir liderin, güçlü ve talepkar bir lider beklentisi olan bir bireyde strese neden olabileceğini vurgulamaktadırlar. Tekno-stres, çalışanların teknolojik yenilikler nedeniyle işlerinden uzaklaşamamaları ve sürekli yenilenme ihtiyacı hissetmeleriyle ilişkili stres kavramıdır Çalışanlar iş saatleri dışında e-mail, cep telefonu ya da bilgisayarla iş dışında da işten kopamamakta yeni teknolojiler hem çalışan hem de yöneticiler için gerek kariyer gelişimi, gerek iş yükü adına stres kaynağı oluşturmaktadır (Greenberg, 2004, s.38).

Rossi (2005) mesleki stres kaynakları ve cinsiyete bağlı farklılıkları incelediği çalışmasında, kontrol kavramının en ciddi stres kaynağı olarak değerlendirildiği ve iş yükü kavramına ait algının cinsiyetler arası farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre kadınlar iş yükünü hem zaman hem yeterlik imkânları dışına çıkan görev talepleri olarak değerlendirmekte ve erkeklere oranla iş yükünü daha kritik bir stres kaynağı olarak görmektedirler. Aynı çalışmada kişilerarası ilişkilerini ve zamanlarını yönetemediğini düşünen bireylerin mesleklerini daha stresli buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen stres kaynakları yanı sıra bireyde stres oluşumuna sebep olan diğer faktörler, görevin tehlike içermesi, kimyasallarla çalışma, gürültü, ısınma, örgütün yapısı ve esnekliğindeki sorunlar, katılımdaki problemler, ekonomik koşullar ödül sistemi, dinlenme ve tatil düzenlemeleriyle ilgili problemler, taciz ve mobbing olarak belirtilmiştir.

5. Stres Tepkileri

5.1.Fizyolojik Tepkiler

Genel uyum sendromu, biyolojik gelenek içinde yapılan laboratuvar araştırmaları sonucu 1936 yılında Hans Selye tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Selye'den bir süre önce Walter Cannon isimli bir biyolog da, stresi acil durum tepkisi olarak tanımlamış ve temelinde biyolojik varoluş ve uyum ihtiyacım görmüştür. Cannon'a göre stres organizmanın kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (dengesini) tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği ve varoluşsal değeri olan bir "savaşma ya da kaçma" tepkisidir ve doğanın canlı organizmalara bir armağanıdır. Selye, Cannon'un bu görüşleri üzerinde laboratuvar çalışmalarını sürdürmüş ve çeşitli stres oluşturucu uyarıcıların laboratuvar hayvanları üzerindeki kısa ve uzun süreli etkilerini incelemiştir. Selye, bu çalışmalan sırasında üç bulguya dikkat çekmiştir. Stres oluşturucu uyarıcılara uzun süre maruz kalan laboratuvar hayvanlarının timüs bezlerinde küçülme, adrenal bezlerinde büyüme ve gastroentestinal (sindirim) sistemlerinde ülserleşmeler olmaktadır. Bu bulgular, stres oluşturucu faktörlere göre (ısı değişiklikleri, basınç değişmeleri, açlık, acı, yorgunluk, hareketsizlik, yoğun uyanlmalar, elektrik şoku, vb.) değişmemektedir. Selye'nin bu bulgulanndan sonra, ağır yanıkları olan hastalarda neden aynı zamanda ülserler oluştuğu da açıklanabilmiştir.

Selye'ye göre Genel Uyum Sendromu üç aşamada oluşmuştur. İlk aşama "alarm" aşamasıdır ve iki basamağı vardır. İlk basamakta, organizma bir "şok" içindedir. Bu, homeostatik dengenin bozulduğu ve "gerilimin" yaşandığı aşamadır. Alarm durumuna yol açan faktörler (stresörler) çeşitlidir. Bu sırada organizma savaş ya da kaç tepkisi içine girerek, ikinci basamak olan "şok karşıtı" uyum süreçlerini başlatır. Aynı anda organizmanın bütün alt sistemleri (endokrin, otonom sinir sistemi) ve onlara bağlı tüm organ ve kas sistemleri harekete geçer (Şahin, 1998, s.7).

Organizma yeni denge durumuna döndüğünde sempatik sistem yavaşlar, çünkü bu kez parasempatik sistemin faaliyeti başlar. Yukarıda belirtilen tüm değişmelerin tam karşıt süreçleri harekete geçerek organizmayı stres öncesi duruma döndürür. Eğer yapılan yorum bir tehlike değilse herhangi bir davranışsal önlem gerektirmemektedir ve parasempatik sistem süreçleri ağırlık kazanır (Şahin, 1998, s.8).

5.2.Duygusal Tepkiler

Organizma bu alarm karşısında iken bazı duygusal tepkiler de oluşmaktadır. Eğer başlangıçta "biyo / psiko /sosyal dengede bir değişme" olarak yorumlanmış olan durum aynı zamanda "biyo/psiko/sosyal varoluşa bir tehdit" olarak yorumlanırsa, korku ve kaygı gibi duygular ortaya çıkar. Örneğin bu uyarıcı kuduz bir köpek, salgın bir hastalık, öldürücü bir silah, bir deprem, bir savaş, nükleer sızıntı vb. gibi, gerçekten biyolojik yaşamı tehdit eden bir uyarıcı olabilir. Sevilen birinin yok olacağı, bizi terk edip gideceği, mal varlığımızın kaybedileceği, bir sınavda başarısız olunacağı gibi düşünceler de eğer psiko-sosyal varoluşa bir tehdit gibi yorumlanırsa benzer duygulara yol açabilir (Şahin, 1998, s.8-9).

Söz konusu uyarıcılar, kişinin yaşam alanına bir müdahale olarak yorumlanırsa; bu kez de yaşanan duygu genellikle öfke/kızgınlık olmaktadır. Örneğin, bir amacınıza ulaşmaya çalışırken herhangi bir kişinin yolunuza çıkıp size engel olması gibi.

Uyarıcıların ya da denge durumundaki değişmenin bir kayıp gibi yorumlandığı durumlarda ise (sevilen birinin ölümü, bir başarısızlık, uyarıcı ya da aktivite yoksunluğu vb.), yaşanan duygu genellikle karamsarlık ya da depresyondur. Bu

duyguların kendileri de duygusal dengenin bozulmasına yol açtıklarından, başlı başına stres yaratıcı olabilirler. Yoğun korku ve panik duygusuyla aynı anda oluşan fizyolojik tepkiler 'kalp atışlarındaki hızlanma, soluk alıp vermede zorlanmalar, bayılacak gibi olma duyguları), hatalı olarak "kalp krizi geçiriyorum" şeklinde yorumlanırsa bir stres kaynağı oluşturabilir. Bu kez bedenin, bu duygulara bağlı stresle baş etmeye çalışması ve fazladan enerji sarf etmesi gerekmektedir (Şahin, 1998, s.8-9).

5.3.Davranışsal Tepkiler

Stres sadece insan bedeni üzerinde etkili olacak durumlara neden olmaz, aynı zamanda davranışlar ile de kendini belli eder. Stresten kaçınmak için kişilerin göstermiş oldukları davranışlar sigara, alkol, uyuşturucu madde kullanımı gibi zararlı alışkanlıklar, aşırı yemek yeme, saldırganlık biçimlerinde görülür. Alkol alma eğilimi en çok görülen davranışsal sonuçlardan biridir. Günlük sorunlardan kurtulmak için başvurulan alkol zamanla alışkanlık şeklini almakta ve miktarı arttırılmaktadır. Alkolizm bir hastalıktır. Alkolizm bireyin beden ve ruh sağlığını bozmakta, aile, sosyal ve iş uyumuna olumsuz etkiler yapmaktadır. Rahatlık vermesi yönünden ilk zamanlar alkolün miktarı her geçen zaman yeterli görülmeyerek artar. Özellikle korkuyu yenmek ve cesaret kazanmak gibi bahanelerle alınır. Bu faktörlerin yanında yalnızlığını paylaşmak, üzüntülerini azaltmak, sorunlarını azaltmak gibi nedenlerle kullananlar da vardır. Alkolün serbestçe kullandığı toplumlarda alkol bağımlılığı bazı davranış ve alışkanlıklardan kaynaklanmaktadır. İçki içmek kent kültürünün bir parçası olmuştur. İçkili lokantalar, birahaneler, ve içki fiyatlarının ucuz olması alkollü içkilerin içilmesini kolaylaştırmakta ve teşvik etmektedir. Ülkemizdeki sosyal çalkantılar ve sosyal olaylardaki hızlı değişim, enflasyon, ekonomik sıkıntı iş yaşamının güçlüklerinde alkolle rahatlama isteğini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalarda alkol kullanımı dünyanın her yanında giderek artmaktadır. Başlangıçta gerginlikten kurtulmak için alman alkol bağımlılık yaratmakta, insanın sağlığının bozulmasına, karar verme güçlüğüne ve aile ilişkilerinin zayıflamasına yol açmaktadır. Sigara alışkanlığı ve içilen sigara miktarının artması stres miktarının arttığını gösterir. Bu alışkanlığı olan kişiler çeşitli bahanelerle sigara kullanmaktadırlar. Bazılarına göre sigara yorgunluk duygusunu azaltır, dikkati bir konu üzerinde yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Bazılarına

göre ise sigara bir yatıştırıcıdır, stresi azaltır. Son yıllarda yapılan araştırmalara göre dünyada sigara alışkanlığı artmakta, insanların sıkıntıdan gerginlikten ve endişeden kurtulmak için sigara içtikleri görülmektedir. Uzun süreli sigara kullanımının solunum yolları rahatsızlıklarına, akciğer, karaciğer, gırtlak kanseri, kalp ve damar hastalıklarına yol açtığı bir gerçektir. Sigara kadar önemli diğer bir sorun da uyuşturucu kullanımıdır. Stresin kurum içi hiyerarşisinin tüm seviyelerinde, çalışanlar arasında görülen alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ile bağlantılı olduğu araştırmalar tarafından ispatlanmıştır. Bu durum, insanlara endişe ve hayal kırıklığından bir süre uzaklaşıp, geçici ferahlama olanağı sunmaktadır. New York'da yapılan bir araştırmada, makine başı işlerde çalışan genç işçilerde, özellikle montaj hattı çalışanları ve kamyon sürücüleri arasında yüksek oranda uyuşturucu kullanımının olduğu görülmüştür. Gerek alkol gerekse uyuşturucular, çalışanlar tarafından sıkıcı ya da stres dolu işlerin zorunluluğundan kaçmak için kullanılmaktadır. Gerçekte bütün bunların hiç biri stresi azaltıcı bir faktör değildir. Geçici rahatlık vermesine rağmen, sonradan bireylerde çok daha ciddi rahatsızlıklara yol açmaktadır. Uyuşturucu kullanımının yanında gelişi güzel ilaç kullanma da stresin davranışsal sonuçlan arasındadır (Şimşek vd., 1998, s.220).

6. İş Yaşamında Stres

Çalışanların iş ortamı ve buna etki eden fiziki koşullar, kişilerin strese maruz kalmalarına sebep olan önemli etkenlerdendir. Söz konusu koşulların en optimum seviyelere ulaşması çalışanların moral durumunu etkilemektedir. Aynı zamanda dahil oldukları örgütsel yapıyla da bütünleşmesini basitleştirmektedir. Bu sebepten dolayı iş yerinin aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziki durumların çalışanların verimliliğini ve arzusunu arttıracak şekilde biçimlendirilmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 1987, s.55).

Çalışanlar, iş yeri ortamı olarak zaman geçirdikleri yerin fiziki koşullarından fiziksel ve psikolojik olarak etkilenmektedir. Stresin seviyesi kişisel farklılıklara göre değişse de çalışma ortamının olumsuz koşullarda düzenlenmiş olması, tüm çalışanlarda stres yaratmakta ve çalışanların işi isteyerek yapmamalarına sebep olmaktadır.

Farklı araştırmacılar tarafından iş yaşamında strese neden olan farklı unsurlar ele alınmıştır. Cooper (1983); çalışma şartları, rol belirsizliği, beşeri ilişkiler, kariyer gelişimi, örgütsel yapı ve iş-aile çatışması unsurlarının iş yaşamında meydana gelen stresin kaynağı olduklarını belirtmiştir (Güner vd. 2014, s.60).

İş yaşamında işin yapısından kaynaklanan stres faktörleri de bulunmaktadır. Özet olarak sayılması gerekirse işte çalışanlara yüklenen aşırı yük, işin tekdüzeliği, çalışma saatlerinin değişiklik göstermesi, işin belli bir zaman içerisinde bitirilmesi için işveren/amir tarafından yapılan baskı, alınan ücretin tatmin düzeyini düşük oluşu işin yapısından kaynaklanan stres faktörleridir.

İş ortamında stres işteki beşeri ilişkilerden de kaynaklanabilmektedir. İş ortamındaki kişilerin aralarındaki etkileşimleri onları pozitif veya negatif yönde etkilemektedir. İş ortamındaki beşeri ilişkilerini kendisi için en iyi düzeyde belirleyemeyen birey önce kendisini akabinde ortamda bulunan iş arkadaşlarını da olumsuz etkilemektedir. Bu durum iş ortamının "kötü iş ortamı" olarak nitelendirilmesine sebep olmaktadır. Bu durum ise kişide önemi yüksek ve sürekli stres yaşamasına sebep olan faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın Pehlivan, 2002, s.63).

Küresel ölçekte iş stresinin çok fazla işletme için önemli bir sorun olduğu hususunda iş stresinin üzerinde duran araştırmacıların da aynı fikirde olduğu görülmektedir (Gbadamosi ve Ross, 2012, s.638). Yöneticiler ve çalışanlar, rekabet ortamının ve belirsizliğin var olduğu durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Stresi meydana getiren unsurların çoğu işletme yöneticilerinin denetleyemeyecekleri nitelikte olmasından dolayı, yöneticiler ve öteki çalışanlar bu ortama uyum göstermekte güçlük çekmektedirler. Kendi plan ve programlarını, çevresel faktörlerin baskısıyla biçimlendirmek mecburiyetinde kalan bireyler, aşırı seviyede stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Aşırı düzeyde stres yaşayan çalışanlarda iş doyumsuzluğu meydana gelmekte ve çalışma ortamında saldırganlık, karar vermekte zorlanma ve yabancılaşma gibi problemler meydana gelmektedir (Kılıç vd., 2013, s.18-19)

III. İŞ KAZASINA YATKINLIK

1. İş Kazası ve Tanımı

Sözlükler kazayı; "görülemeyen neden", "beklenmeyen", "kasıtsız eylem", "aksilik", ve "şans" olarak tanımlamaktadır. Bazı kültürlerde kazalar, nedenleri araştırılmadan Tanrının eylemleri olarak yorumlanır. Kazaların tamamen nedensiz olması veya Tanrının bir eylemi olarak düşünülmesi kaderci, bilimsel olmayan bir yaklaşımdır. Belki tek bir neden insanları kazaların nedenleri hakkında tatmin etmemektedir. Suchman (1961) bir olayın kazasal göstergelerinin listesini çıkartmıştır. Buna göre kazalar:(Sabancı, 1999, s.490)

- Beklenilirlik derecesinin az olması,
- Kaçınılabilirlik derecesinin az olması,
- Kasıt derecesinin az olması gibi özelliklere sahiptir.

Kaza teriminin birçok tanımı olayın sonucu hakkında referans olmaktadır. Örneğin kazalar; "sisteme veya bireye zarar veren, görevlerin yerine getirilmesini etkileyen beklenmedik olaylardır.(Sabancı 1999, s.490) Uluslararası Çalışma Örgütü is kazasını belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay seklinde tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanıma göre işçilerinde yaptıkları işten dolayı, makine ya da insandan kaynaklanan tehlikeler sebebiyle meydana gelen maddi ve manevi yitimlerle

neticelenen olaylar iş kazaları olarak tanımlanmaktadır (Türen ve Gökmen, 2014, s.102).

İş kazaları toplumlar için, doğrudan ve dolaylı (gizli bile olsa) yollardan sağlık ve ekonomik yönden yük olmaktadır. İş kazaları ile ilgili standartlaştırılmış istatistiklerin olmaması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde gerekli altyapıların eksikliği ve uygun kayıt ve bildirim sistemlerinin olmaması dolayı, kazalar ile ilgilenen meslek gruplarında alt-rapor olarak kayıt edilmektedir Bir kaza fiziksel, zihinsel, ekonomik ve mali zararlara yol açmaktadır. Genel olarak kaza, yaşı ne olursa olsun insan ölüm nedenleri arasında üçüncü sırada yer almaktadır. İşçiler arasında, mesleki ölümlerin en sık nedenidir (Mehrdad vd. 2013, s.205).

İş kazalarının sebeplerini tespit etmek için farklı kurum ve kuruluşlar çalışmalar gerçekleştirmekte ve iş kazaları engelleme yollarını aramaktadır. Ülkeler bu hususta ulusal yasal düzenlemeler gerçekleştirmekte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi küresel örgütler de küresel olarak konuyla ilgili araştırmalar yapmaktadır (Durdu, 2014, s.71).

İş kazalarının sebeplerini tespit etmek için farklı kurum ve kuruluşlar çalışmalar gerçekleştirmekte ve iş kazaları engelleme yollarını aramaktadır. Ülkeler bu hususta ulusal yasal düzenlemeler gerçekleştirmekte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi küresel örgütler de küresel olarak konuyla ilgili araştırmalar yapmaktadır.

Türkiye'de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesinde iş kazasının tanımı şöyledir;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

- Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olay halinde, iş kazası kapsamına girer.

Sosyal Sigortalar Kanununun 11. Maddesi iş kazasının tanımını vermekten çok, ne gibi durumlarda bir kazanın iş kazası sayılacağını, yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir.

İşçilerin sağlığına ve verimli çalışmasına etkisi büyük olan iş kazalarının artan şekilde işçilerin, işverenlerin ve hükümetlerin üzerinde durduğu konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yu vd, 2012, s.457).

İş kazaları işçi, işveren ve tüm toplum açısından maddi ve manevi önemli kayıplara neden olmaktadır. Dolayısıyla bu kavramların tanımı ve kapsamı hukuki yönden, tazminat talepleri ve cezalar açısından oldukça önemlidir.

2. İş Kazalarının Nedenleri

2.1. İnsan Faktörü

Kişinin okur-yazar olup olmaması ve eğitim-öğrenim düzeyi ile ilgili olduğu kadar iş başındayken aldığı hizmet içi eğitimi de kapsar (Arslanoğlu, 1990, s.10). Her iki eğitim düzeyindeki yetersizlikler kaza riskini arttırabilmektedir.

Meydana gelen iş kazalarının takriben %80'ini insanların davranışlarına bağlı olarak meydana gelmektedir. İnsanların iş kazalarına sebebiyet verdiği davranışlar, tehlikeli ve güven içermeyen davranışlar olarak ifade edilebilir. Bu davranışlar da insanların bireysel, fiziksel ve ruhsal özelliklerine bağlı olarak meydana gelmektedir (Camkurt, 2013, s.72).

2.2. Eğitim Seviyesi

Çalışanların eğitim düzeyinin yetersiz olması, iş kazalarının meydana gelmesine sebebiyet veren ana unsurlardan biri olarak ifade edilebilir. Yetersiz eğitim düzeyine sahip çalışanlar, yaşamlarını idame ettirebilmek için yapabileceklerinden daha ağır iş

yükünü kabul etmesiyle oluşan mesleki risk ile yapılan işin içerdiği mesleki riskin bilincinde olunmaması durumları paralelinde iş kazalarına sebebiyet verebilmektedirler (Karadeniz, 2012, s.33).

2.3. Yaş ve İş tecrübesi

Kazaların yaşa ve deneyime göre dağılımı incelendiğinde çok genç ve deneyimsiz işçilerin kaza oranı yüksek olarak görülmektedir. Bir iş yerinde ve aynı işte uzun yıllar çalışmış olmak tecrübeyi arttırdığı için olası iş kazalarını da azaltmaktadır.

2.4. Medeni Durum

Bu faktörün etkisi iki yönlü olarak değerlendirilebilir. Bildiğimiz gibi, ruhsal hastalıkların tedavisinde kişinin var olan sosyal destek ağı, sürdürülmekte olan tedaviye destek olan iyileştirici bir faktördür. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışanın evli olması, iş yerinde yaşadığı sorunlarla baş etmede kolaylaştırıcı bir faktör olabilecekken, mutsuz bir evliliğin sürdürülmekte olması ise, kişinin iş verimini düşürebilecek ve iş kazasına neden olabilecektir.

2.5. Duygusal Faktörler

Duygusallık; genellikle işe uyumsuzluk, iş arkadaşları ile sürtüşmeler, iş yavaşlatma, sorumluluk üstlenmekten kaçınma, işi sevememe, genel bir ilgisizlik, işten kaçma eğilimi gibi belirtiler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, ağır iş yükü, yüksek iş ritmi, monoton iş şekilleri, sorumluluk, beceri yetmezliği, ücret sorunları ve ailevi sorunlar gibi nedenler ile stres altında bulunan işçilerin duygusal belirtileri artmaktadır.

Duygusal faktörlerle kaza olayı arasındaki ilişki incelendiğinde, iki duygusal faktörün belirli şartlar altında kazalara sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlar; olgun kişilik ve kaza arasındaki duygusal durum ve heyecandır. Bu konuda demiryollarında 50 makinist üzerinde yapılan araştırmada; bu makinistlerin teşkil ettiği grupta hatalı tutum, sinirlilik, korku, üzüntü ve depresyon gibi faktörlerin iş kazalarını % 32 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kepir, 1983, s.100-101).

Yine, başka bir araştırmada; işçilerin sevinçli, mutlu, ümitli ve işbirliği içinde çalıştıkları dönemlerde üretimde % 8'lik bir artışın meydana geldiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, normal, tutarlı, istenilen düzeydeki bir duygusal dengenin, iş güvenliği açısından kazaları önleyici niteliği yanında üretimi artırıcı bir rolünün olduğu da açıktır.

Zihinsel Yetenek ve Zeka Düzeyi

Zihinsel yetenek ve zeka düzeyi, bazı şartlar altında işçilerin iş kazası yapma olasılığını artıran etmenler arasındadır. Örneğin, zeka geriliği olan bir işçiden, birkaç aşamalı bir dizi işi yapması istendiğinde, sıklıkla sırayı unutup kazalara neden olduğu görülmektedir. Eğer böyle kimseler işe alındıysa, bu tür kişilerin daha çok fazla dikkat ve beceri istemeyen ve yalnızca bedensel gücünden yararlanılabilecek bir işte çalıştırılmaları gerekmektedir (Uludüz, 1983, s.108).

Zeka, el becerisi isteyen işlerde çok önemli bir faktör olmasa da, iş güvenliği ile ilgili her tür çalışmada, iş kazalarının önlenmesi açısından en az düzeyde de olsa zihinsel yeteneklere gereksinim bulunmaktadır.

Ayrıca, kişilerin zihinsel yeteneklerinin altında ve üstünde bir takım işlerde çalıştırılmaları halinde, belirli bir süre sonra bu kişilerde yaptığı işin onu tatmin etmemesinden kaynaklanan bıkkınlık, sıkıntı hissi ortaya çıkacaktır. Bu durum, kişilerde çabuk yorgunluğa, bezginliğe, moral bozukluğuna ve dikkatin azalmasına yol açıp iş kazalarına sebep olabilecektir (Kepir, 1983, s.102).

Aynı şekilde işçilerin yine hafif ve monoton (tekdüze) işlerde çalıştırılmaları halinde de aynı durumlar ortaya çıkabilecektir.

İş Tatmini ve Motivasyon

İş tatmini, "kişinin, yaptığı işin, iş değerlerinin gereksinimleriyle ahenk içinde olması koşulunda ve ahenkli olduğu oranda, önem verdiği iş değerlerini gerçekleştirdiği ve gerçekleştirmesine olanak verdiğini düşünmesi tanımlanabilir (Mandıracıoğlu, 1998, s.447).

İş tatmini yaratan faktörleri ise şu şekilde özetleyebiliriz (Önder ve Çalışkan, 1998, s.463 – 464);

1- İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı tatmin,
2- Belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ilişkin tatmin,
3- Takdir edilme sosyal prestij durumlarına ilişkin tatmindir.

Ayrıca, iş güvenliği ve işin fiziksel şartları ayrı bir tatmin nedenidir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar da, işçilerin tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymuştur

ABD'de Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmaya göre; iş kazalarının, işinden hoşnut olmayan işçiler arasında, işinden memnun olanlara oranla iki kat daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla işçilerin iş tatminleri artırılarak iş kazalarının azaltılması mümkündür (Bölükbaşı, 1998, s.195). Bunun için, çalışanların iş doyumunu etkileyebilecek işyerlerinde mevcut olan çevresel stresleri (kötü aydınlatma, aşırı gürültü, çevresel kirlilik vb.) en aza indirerek, çalışanların fiziksel olduğu kadar ruhsal yönden de iyilik halinde olmaları sağlanmalıdır (Mandıracıoğlu, 1998, s.456).

"Türkiye'de KİT'lerde çalışan bir grup işçiyle yürütülen bir çalışmada, işinden hoşnut olmayanların oranı % 20,5 bulunmuştur. Bu sonuç; çalışanların örgütsel gereksinimleri arasında iş tatmininin ilk sırada geldiğini, ücreti, çalışma güvenliği ve uygun çevresel koşulları geri planda bıraktığını göstermiştir."(Mandıracıoğlu, 1998, s.456).

İşyerlerinde çalışan işçilerin yaptıkları iş ile kişisel özellikleri arasında bir uyum olması, onların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda, kendi kişisel özellikleri doğrultusunda işlerle uğraşan bireylerin daha mutlu olduklarını ve iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Fındıkçı, 2001, s.397).

Çalışanların iş doyumu ve ruh sağlığı, işyerindeki insan ilişkilerinden çok fazla etkilenmektedir. Moral, "iş doyumunun ürünü olan bir kavram" olup, çalışanların işyerine karşı tutumunu ifade etmektedir. İşçilerin kendi aralarında iyi ilişkiler içinde

olması kadar üstleriyle de ilişkilerinin olumlu olması önemlidir. Böyle bir ortamda işçiler, bütün yetenek ve bilgilerini ortaya koyarak gönüllü bir işbirliği yapabilmektedirler. İşyerlerinde üstleriyle rahatça tartışabilen, kişisel problemlerini rahatlıkla üstlerine açabilen ve aynı davranışları üstlerinden de görebilen işçilerin morali yüksek olmakta, bu işçilerin işyerine bağlılıkları artmakta, devamsızlıkları azalmakta ve motivasyonları artmaktadır (Güler, 1996, s.194). Dolayısıyla, motivasyonları yüksek olan bu işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalleri de düşük olmaktadır.

Stres

Çağımızda iş dünyası sürekli olarak kazanç artırma çabaları içindedir. Bu çabalar, aynı zamanda verimli ve ekonomik üretim metotlarının gelişmesinde ve modern teknolojilere ulaşmakta faydalı olmaktadır. Ancak bu yaklaşımlar, işçiler açısından işyerlerine yabancılaşma, doyumsuzluk, işçi sağlığı ve iş güvenliği problemleri gibi sorunların yanında, hemen hemen tüm işgörenleri ve toplumun büyük bir kesimini etkileyen stres ve strese bağlı pek çok sorunun da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Erkan, 2000, s.276).

Stresi kısaca, "vücudun zor koşullara karşı doğal bir yanıtı" olarak tanımlayabiliriz (Birleşik Metal – İş, 1994, s.83).

Stres, bireyin kendisi ve çevresi arasındaki bir etkileşimi içermektedir. Kişiler üzerinde strese yol açan faktörler üç ana başlık altında incelenebilir (Birleşik Metal – İş, 1994, s.466).

- Fiziksel Çevre Faktörleri: Çalışan kişilerin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, kişinin fizyolojik ve psikolojik yapısı üzerinde etkilidir. Kişiler üzerinde strese yol açan başlıca fiziksel faktörler, kötü aydınlatma, aşırı gürültü, iklim, çevresel kirlilik olarak sayılabilir (Birleşik Metal – İş, 1994, s.466). Örneğin, yapılan araştırmalarda işyerlerinde insanların

konuşması, telefonun çalması gibi rahatsız edici gürültülerin işçiler üzerinde % 54 oranında strese sebep olduğu ortaya çıkmıştır (Dessler, 1997, s.640).

- Örgütsel Faktörler : Aşırı iş yükü, işin niteliği, organizasyonlardaki rol, kariyer geliştirme uygulamaları, organizasyonel etkileşim gibi faktörler de strese yol açmaktadır (Önder ve Çalışkan, 1998, s.467).
- Kişisel Faktörler: Stresle ilgili en önemli faktörlerden birisi ise, çalışan insanın sahip olduğu kişiliktir (Önder ve Çalışkan, 1998, s.467) Örneğin; kişinin belirsizliğe karşı tahammülü, kişinin sabrı ve kendine güveni, kişinin strese karşı nasıl reaksiyon vereceğini etkilemektedir (Dessler, 1997, s.640).

Stresle mücadelede en önemli faktörlerden birisi, çalışma koşullarının insancıllaştırılmasıdır. Bunun için, öncelikle ergonomik iş koşullarının oluşturularak, kötü çalışma koşullarına bağlı stresi önleyebilmek mümkündür. Bunun yanında, strese yol açan gece çalışması, akort ve vardiya çalışma sisteminde çalışanlar iyi izlenmeli ve bunlarla ilgili strese mani olucu düzenlemeler yapılmalıdır (Arıcı, 1999, s.219).

Olumsuz Tutum, Eğilim ve Alışkanlıklar

İş kazalarına neden olan psikolojik faktörlerden bir tanesi de, kişilerin sahip olduğu olumsuz tutum ve eğilimlerdir. İşçilerin çoğu sabırsız, aceleci, dikkatsiz ve kazayı önemsememe gibi eğilimlere sahip olduklarından ve işyerlerindeki tehlikeleri görmezden geldiklerinden dolayı kazaya uğramaktadırlar.

İşyerlerinde meydana gelen kazaların birçoğu da işçilerin yaptıkları işlerdeki risk düzeyini iyi tahmin edememeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bazen de işçilerin bu risk tahminini iyi yapabildikleri halde aceleci davranmaları ya da şanslarına güvenmeleri sonucu da kazalar meydana gelebilmektedir (Erkan, 2000, s.256).

İşyerlerinde iş kazalarıyla ilgili yapılan araştırmalar, işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının çoğunun, insanların kaza yapma olasılığının istatistiklerde gösterilenden daha az olduklarına inanmaları ve kendilerine aşırı güven duymalarından kaynaklandığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, kişiler kazaların kendilerine değil bir

başkasına geleceğini zannettiklerinden daha az enerji sarf ederek, hatalı davranışlarda bulunmaktadırlar (Kepir, 1983, s.104).

Yine, işçiler işlerinin başında, makinelerden ve çevreden gelen uyarıları algılayamaz ya da önemsemezlerse, değerlendirme hataları yaparak, iş kazalarına yol açabilirler (Erkan, 2000, s.259).

İşyerlerinde birçok kaza, bireylerin karar verme sürecindeki yanlışlıklardan kaynaklanmaktadır. Örneğin; bazı kazalar mesafe konusunda yanlış tahmin yapan işçilerin, kamyonlardan aldıkları ağır ve geniş yükleri kapılardan veya köprü altından geçirebilecekleri hükmüne varmalarından dolayı kaynaklanmıştır (Kepir, 1983, s.104).

Bilindiği gibi, iş kazalarının meydana gelmesinde insan faktörünün payı büyüktür. Düzenli kaza analizi yapılan işyerlerindeki kaza raporları incelendiğinde, kaza yapan kişilerin dağılımının düzenli olmadığı göze çarpmaktadır. Örneğin; aynı derecede riske maruz kalan kişiler arasında meydana gelen kazalar incelendiğinde, kazaların % 75'ine bu işyerlerinde çalışan kişilerin % 25'inin yol açtığı görülmektedir (Erkan, 1984, s.457). Bu durum, aynı fiziki çevre içinde çalışan işçilerden bir kısmının, doğuştan gelen karakteristik özellikleri nedeniyle, diğerlerine nazaran kaza yapmaya veya uğramaya daha eğimli olmalarından kaynaklanmaktadır (ILO, 2000, s.12). "Sakar" ya da "kazalanmaya yatkın" olarak nitelenen bu kişilerin, diğerlerinden daha fazla kazaya uğrama ve neden olmalarıyla ilgili birkaç neden ileri sürülmektedir (Erkan, 1984, s.457).

- Bu gibi kişilerin kaza oluşumunda hiçbir rolü olmayıp, kaza oluşu ve dağılışı tamamen şansa bağlı olabilir,

- İlk kaza, kişinin daha sonraki kazaları yapması için ortam hazırlamış olabilir,

- Bazı kimseler, doğuştan kas ve sinir sistemi zayıf olduğu için, kaza yapmaya daha eğilimli olabilirler.

Yukarıda kazaya eğilimli veya meyilli kişiler hakkında ileri sürülen bu nedenler bir zamanlar kayda değer bir destek bulmuşken şu anda desteklenmemektedir. Çünkü kazaya eğilimli olmakla ilgili bulgular tamamen istatistiksel sonuçlardan ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, araştırmacılar bu konuyu araştırırken, hem çok küçük bir işçi kesimini örnek almışlar, hem de işletmeleri rast gele seçmişlerdir. Böyle olunca da araştırmanın tüm işçi kesimlerini kapsaması mümkün olamamıştır (Dessler, 1997, s.631).

Yine, durumları ne olursa olsun, birçok kazaya karışmış olan kişilerin kazaya eğimli kişiler oldukları konusuna birçok uzman şüphe ile bakmaktadır. Çünkü, bir işçi bir işte kazaya eğilimli olarak tanımlanırken, diğer bir işte farklı tanımlanabilmektedir. Ayrıca, kişilerin sahip olduğu kişisel ve duygusal özellikleri nedeniyle işteki risk alma durumları farklı olabilmekte, kişilerin sahip olduğu teknik becerilerden yoksunluğu da durumunu etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, birçok insanın özellikleri kazaya eğilimli olmakla bağlantılı bulunabilse de bu durum tartışmalı bir konu olup, tamamen özel durumlar için geçerliliğini korumaktadır (Dessler, 1997, s.631).

Bazı kişilerin daha sık kaza yapmalarının altında ise, bu kişilerin bazı dönemlerde ruhsal streslere maruz kalmaları gösterilebilir. Bu tür streslere; büyük acılar, mahrumiyet ve parasal güçlükler örnek gösterilebilir (Uludüz, 1983, s.107).

İşyerlerinde meydana gelen kazaların önlenmesi konusunu ergonomik açıdan ele alan yazarlar, "insanların sakarlığı ya da kaza yapmaya yatkın olması gibi varsayımlardan daha ziyade, kazalardaki gerçek etkenlere, tasarım hataları, işyeri düzeni, ortam stresleri, bakım ve onarım gibi temel sorunlara eğilmenin daha gerçekçi olacağını" vurgulamaktadırlar (Erkan, 2000, s.252).

3. Bağımlı ya da Zararlı Alışkanlıklara Bağlı Faktörler

Bu faktörün etkisi, iki farklı açıdan değerlendirilebilir. Alkol ve sigara bağımlılığı, merkezi sinir sisteminin etkilendiği, yokluğunda huzursuzluğun yaşandığı ve bu nedenle de devamlı veya periyodik olarak kullanma arzusunun yaşandığı durumlar olarak tanımlanabilmektedir. Özellikle sigara söz konusu olduğunda nikotin

beyne alkolden daha çabuk ulaşması ve etkinin ortadan kalkma süresinin daha kısa olması nedeniyle daha sık tüketme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, işe sık sık ara verme, verilmediği durumda da huzursuzluk ve dikkat sorunları yaşanmasına neden olmaktadır. Bu da iş kazalarının artması ile doğru orantılıdır. Bazen de iş ortamında yaşanan sorunlar ve iş kazaları alkol ve sigara kullanımının artmasına yol açabilmektedir.

4. Çevre Koşullarına Bağlı Faktörler

Bu etmen, işçilerin, iş ile ilgili kararlara katılımının yetersizliği, sık iş ya da görev değişimi, diğer çalışanlarla ve yöneticilerle ilişkilerinin yetersiz ve zayıf olması, başarının motive edilmemesi, görev tanımlarının belirsizliği, ilerleme ve kendini geliştirme olanağının bulunmaması gibi etkenlerden oluştuğu gibi iş güvencesinin olmaması, ücret ödeme biçimi, ücret düzeyi, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü, işe gelip gidişinde kullandığı taşıt araçları, yolun uzunluğu ve teknik donanımın yetersizliği gibi durumları da içermektedir (Yüksel, 1992, s. 48). Öyle ki, bazı çalışma ortamları çalışanın moralini ve üretkenliğini arttırıp, memnuniyet ve başarma hissini uyandırırken, bazı çalışma ortamları da memnuniyetsizlik ve umutsuzluğa yol açarken, yalnızlaşma duygusuna, baskı altında çalışma ve engellenme hissine yol açabilmektedir. Söz konusu bu olumsuz duygular depresyon, anksiyete bozuklukları, kronik sırt ağrıları ve gerginliğe bağlı tekrarlayan yaralanmalara neden olabilmektedir (Chan and Huak, 2004, s. 210).

Bu konuda bahsedilebilecek bir diğer kavram da "İş yaşamında tükenmişlik" tir. Bu kavram, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı örgütsel koşullar karşısında tükenmesine işaret eder (Shirom, 1989, s. 29). Öfke, kaygı, depresyon, sinirlilik, aşırı duyarlılık ve gerginlik gibi psikolojik sorunlar; iştahsızlık, uykusuzluk, aşırı yemek yeme, fazla sigara ve içki tüketimi, uyuşturucu kullanımı gibi davranışsal sorunlar ve yüksek tansiyon, kalp hastalığı, ülser ve baş ağrısı gibi bedensel sorunlar sonucu dikkat çeker (Freudenberger, 1974, s. 161). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve en sonunda da kişisel başarıda ve performansta düşme ortaya çıkabilir (Cordes ve Dougherty, 1993 s. 624). Bu durumun varlığı da iş kazalarını hazırlayıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir. Tükenmişlik sadece iş ve çalışma hayatından etkilenmez, kişinin aile

hayatındaki sorunlar, mesleki ve aile rollerinin çatışması da buna yol açabilir (Bacharach vd., 1991, s. 39). Benzer şekilde çalışma ortamı dışındaki faktörlerden ortaya çıkan sorunlar da yine kişinin performansı üzerinde olumsuz etki de bulunabilecektir.

Evlilik sorunları ve aile içi iletişimde çatışmalar, maddi güçlükler, aile içinde sevilen birinin ciddi rahatsızlığı ve kaybı gibi problemler işçilerin zihinlerini meşgul ederek dikkatlerinin dağılmasına neden olabilmektedir.

5. Teknik Nedenler

Kullanılan araç ve gereçlerin üretim özelliklerinin ilgili üretim alanı için yanlış ve yetersiz olarak belirlenmesi, bu makinelerin fiziki ve teknik özelliklerine uygun bakımlarının ve tamirlerinin yapılmaması teknolojik arızaların ve buna bağlı iş kazalarının nedeni olabilir (Güya Güleri, 1990, s.151). Bunun yanı sıra, iş ve işçi uyumu anlamına gelen ergonomi de iş kazalarında önemli bir yer teşkil eder. Çalışma ortamı ve işyerinin düzeni ergonomi kuralları esas alınarak düzenlenmediğinde verimin düşmesi, sakatlık ve hayati tehlike ile sonuçlanabilecek birtakım kazaların kolayca meydana gelmesi, kolay yorulma ve buna bağlı sorunlar, ani kazalarda korunmayı sağlayacak refleks kapasitesinin azalması ve hata yapma olasılığındaki artma gibi bir takım olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Özer, 1998).

İşyerinde çalışanın etkilendiği çalışma koşulları genel olarak sıcaklık, nem, buhar, toz, ışık, gürültü, titreşim, toksik sıvı ve katilar, atmosferik basınç, iyonizan radyasyon gibi etkenlerden oluşmaktadır. Genel olarak çevrenin normal yaşama uygun fiziksel bileşimini değiştiren özellikler taşıyan kimyasal etmenler, çalışma ortamına havayla, gıdayla veya işçinin dış ortamla ilişkide bulunan beden kısımları ile karışmaktadır. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, hava akımları, yetersiz aydınlatma, gürültü, kirli hava gibi olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenler çalışan insanda yorgunluğa, dikkatin dağılmasına, hareketlerin ağırlaşmasına, duyu organlarının yetersiz kalmasına neden olmakta ve bunun sonucunda da güvenli olmayan davranışlar ortaya çıkmaktadır. Böyle bir ortamda ise her an bir iş kazasının olması muhtemeldir (Yılmaz, 2003).

Bu etmen, işçilerin, iş ile ilgili kararlara katılımının yetersizliği, sık iş ya da görev değişimi, diğer çalışanlarla ve yöneticilerle ilişkilerinin yetersiz ve zayıf olması, başarının motive edilmemesi, görev tanımlarının belirsizliği, ilerleme ve kendini geliştirme olanağının bulunmaması gibi etkenlerden oluştuğu gibi iş güvencesinin olmaması, ücret ödeme biçimi, ücret düzeyi, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü, işe gelip gidişinde kullandığı taşıt araçları, yolun uzunluğu ve teknik donanımın yetersizliği gibi durumları da içermektedir (Yüksel, 1992, s.51). Öyle ki, bazı çalışma ortamları çalışanın moralini ve üretkenliğini arttırıp, memnuniyet ve başarma hissini uyandırırken, bazı çalışma ortamları da memnuniyetsizlik ve umutsuzluğa yol açarken, yalnızlaşma duygusuna, baskı altında çalışma ve engellenme hissine yol açabilmektedir. Söz konusu bu olumsuz duygular depresyon, anksiyete bozuklukları, kronik sırt ağrıları ve gerginliğe bağlı tekrarlayan yaralanmalara neden olabilmektedir (Chan and Huak, 2004, s.217).

Bu konuda bahsedilebilecek bir diğer kavram da "İş yaşamında tükenmişlik" ' tir. Bu kavram, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı örgütsel koşullar karşısında tükenmesine işaret eder (Shirom, 1989, s.41). Öfke, kaygı, depresyon, sinirlilik, aşırı duyarlılık ve gerginlik gibi psikolojik sorunlar; iştahsızlık, uykusuzluk, aşırı yemek yeme, fazla sigara ve içki tüketimi, uyuşturucu kullanımı gibi davranışsal sorunlar ve yüksek tansiyon, kalp hastalığı, ülser ve baş ağrısı gibi bedensel sorunlar sonucu dikkat çeker (Freudenberger, 1974, s.164). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve en sonunda da kişisel başarıda ve performansta düşme ortaya çıkabilir (Cordes ve Dougherty, 1993, s.630). Bu durumun varlığı da iş kazalarını hazırlayıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir. Tükenmişlik sadece iş ve çalışma hayatından etkilenmez, kişinin aile hayatındaki sorunlar, mesleki ve aile rollerinin çatışması da buna yol açabilir (Bacharach vd., 1991, s.41). Benzer şekilde çalışma ortamı dışındaki faktörlerden ortaya çıkan sorunlar da yine kişinin performansı üzerinde olumsuz etki de bulunabilecektir.

6. Stresli Kişilik Yapısı ve İş Kazası Arasındaki İlişki

6.1. A Tipi Kişilik

A Tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler, çoğunlukla başarıya odaklanmış, rekabetçi, hırslı, mükemmeliyetçi, hatalara karşı tahammül seviyesi çok düşük olan, zamana ve hıza gereğinden fazla önem yükleyen ve aynı zamanda bu özelliği nedeniyle sabırsız ve öfkeli kişiler olarak tanımlanmaktadır (Güler ve Basım, 2016, s.191).

Stres, olayın kendisinde değil ona verilen anlamda önem kazandığından, A tipi kişilik yapısı, olayların algılanmasında ve verilecek tepkilerde önemli bir mekanizmadır. A tipi kişilik özelliğine sahip olan insanlar strese duyarlı ve en çok etkilenenler olarak da tanımlanmaktadır (Eren, 2004, s.305). Bireylerin sergiledikleri A Tipi kişilik özellikleri arttıkça, stres belirtilerinin de arttığına ilişkin araştırma bulguları vardır (Akkoyun, 2004, s.171). A tipleri ortalama bireylerden daha sık, daha uzun ve daha yoğun olarak stres yaşama eğilimi içerisindedirler (Lelord ve Andre, 1996, s.167).

Bir varsayıma göre A Tipi bireyler, zorlu işleri üstlenmeye istekli olduklarından daha fazla stresöre maruz kalmakta ve stresin neden olduğu gerilimi daha çok yaşamaktadırlar. Ancak bu hipotezin araştırmalarla yeterli derecede desteklenmediği söylenebilir. Diğer bir hipoteze göre ise A Tipi bireyler, çevrelerindeki stresörlere karşı daha fazla tepki gösterirler ve stresli durumlarda gerilim tepkileri de daha fazla olur. Buna göre A Tipi kişiliğin, stresör ve gerilim arasındaki ilişkide önemli rolü olduğu iddia edilmektedir (Jones ve Bright, 2001, s.119).

A Tipi davranış biçimi değiştirilebilir bir özellik olmasına rağmen Friedman (1980, s.11), değişimin özellikle 45–65 yaşları arasında daha kolay olduğunu belirtmektedir. Buna neden olarak da 45 yaşın altındaki bireylerde A Tipi kişiliğin yoğunluğunu ve 65 yaş üzerinde de hayat alışkanlığını değiştirmenin zorluğunu göstermektedir.

Tansiyon, kolesterol ve aile geçmişi gibi bilinen risk faktörlerinin kontrol edildiği araştırma sonuçları, A Tipi kişilerin B tipi olan kişilere oranla iki kat daha fazla

kardiyovasküler kalp hastalıklarına yakalanma riski olduğunu göstermektedir (Jones ve Bright, 2001, s.118). Ancak bu bulgulara dayanarak A Tipi kişiliğin kalp hastalığa sebep olduğu yorumu yapılmamalıdır (Friedman, 1980, s.11).

Son yıllarda A Tipi kişilik ile kalp hastalıkları arasındaki ilişki sorgulanmaya başlamıştır. Bu konuda yapılan araştırmaların yaklaşık olarak yarısı A Tipi kişilik ile kalp hastalıkları arasındaki ilişkiyi doğrulamaktadır. Genel olarak A Tipi kişilikten ziyade alt boyutu olan düşmanlığın (hostility) kalp hastalıklarını öngörmekte daha başarılı olduğu öne sürülmektedir (Jones ve Bright, 2001, s.120).

Yine de Kawachi ve arkadaşlarının (1998) yaptığı çalışma ankete dayalı, A Tipi davranış araştırmalarında A Tipi kişiliğin tüm boyutlarını ölçen yeterli bir ölçek kullanıldığında, A Tipi davranışın kardivasküler kalp rahatsızlıklarını öngörmede halen etkili bir değişken olabileceğini göstermektedir.

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında A Tipi kişilik özelliği aranan ve ödüllendirilen bir husustur. Örneğin satıcılığı gerektiren işlerde A Tipleri daha başarılıdırlar (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.154). Ancak uzun vadede A Tipi davranışların sebep olabileceği kalp rahatsızlıkları gibi sağlık problemleri öncelikle bireyin kendisi için, diğer yandan çalıştığı kurum için işgücü kaybı ve sağlık masrafları nedeniyle ciddi sorunlar oluşturabilmektedir (Lelord ve Andre, 1996, s. 161)

Diğer yandan üst düzey yönetici kadrolarında B tiplerinin daha başarılı oldukları gözlenmektedir. Zira A tiplerinin duyduğu şiddetli rekabet ve ihtiras, bakış açılarının daralmasına yol açmakta, zekâlarını etkin bir şekilde kullanmalarını engellemekte ve onları, genelde uzun bir sürece dayalı olarak verilmesi gereken kararları kısa sürede vermelerine yönlendirerek, ciddi hatalar yapmalarına sebep olabilmektedirler (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.154).

Liderlik davranışlarında A Tipi kişiliğin etkilerini inceleyen bir araştırmada, A Tipine yakın yöneticilerin astlarına güvenmedikleri, astlarına yetki devretmekten yana olmadıkları, istismarcı, otokratik liderlik davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir.

Bunun yanında, B tipine yatkın yöneticilerin ise astlarıyla daha demokratik ilişki içerisinde oldukları, astlarına yetki devretme eğiliminde oldukları ve katılımcı, demokratik liderlik davranışları gösterdikleri belirlenmiştir (Tokat ve Giderler, 2006, s.10).

İş stresi ve yaşam değişimleri, A Tipi kişilikle birlikte ele alındığında psikolojik ve fiziksel sağlığı öngörmede daha etkili olabildiği görülmektedir. Yöneticiler üzerinde yapılan diğer bir araştırmanın bulgularına göre yüksek stres belirtileri gösteren A Tipi bireyler, yüksek stres belirtileri gösteren B Tiplerinden ve düşük stresli A Tiplerinden daha fazla psikolojik bozukluk ve kardiyovasküler rahatsızlık problemleri bildirmişlerdir (Rhodewalt ve diğ. 1984, s.155).

A Tipi kişilikte, stres belirtileri ile en önemli ilişkiyi gösteren boyut düşmanlık olarak bilinmekle beraber, A Tiplerinin aynı zamanda etkisiz başa çıkma yöntemlerini kullandığı da bilinmektedir. Ancak A Tiplerinde yaşanan stres belirtilerinde, bilişsel zekâ ve duygusal zekânın ne derecede rolü olduğun açıklayan araştırmalara rastlanmamıştır. A Tiplerinin yaşadıkları düşmanlığın ve gösterdikleri benmerkezciliğin, duyguları anlamakta ve bu duygusal verilerin kullanıldığı sosyal ilişkilerde sorunlara yol açacağı düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında A Tiplerinin duygusal zekâ düzeylerinin daha düşük olacağı ve bunun yaşadıkları stres belirtilerini yordamada önemli etkisinin olacağı değerlendirilmektedir.

6.2. B Tipi kişilik

"B Tipi Kişilik" özelliklerine sahip bireyler ise, durum gerektirmedikçe başarılarını gösterme ya da tartışma gereği duymazlar. Saldırgan ve düşmanca davranışlar göstermezler; bu durum kişiler arası ilişkilerinin de olumlu olmasını sağlar. Çalışırken huzursuzluk duymazlar. Yeteneklerinin farkındadırlar. Yaptıkları hakkında başkalarının neler düşüneceğine odaklanmazlar. Aşırı rekabet ve yarışma davranışları göstermezler. B tipi insanlar yaşamdaki küçük şeylerden zevk almaya da zaman ayırırlar. Gevşek, sakin ve zaman baskısını çok hissetmeyen bir yapıları vardır.

Tamamen işlerine odaklanıp hayatın diğer boyutlarını unutmazlar; B tipi insan işinden de zevk almaya çalışır.

Toplantılarda sadece iş konuşmazlar; hayatın eğlenceli tarafını görmeyi sağlayan becerileri objektif ve dengeli olmalarını da sağlar. İşlerine vakit ayırdıkları kadar ailelerine ve dostlarına da zaman ayırırlar.

"B Tipi Davranış"a sahip olmak için sadece sonuçlara değil, bir bütün olarak hayata değer vermek gerekir. Hayatta gel-gitler olabilir. Önemli olan olaylardan sonuçlar çıkarmak ve tecrübe sahibi olmaktır. Çalışmanın da, dinlenmenin de yeri ve zamanı vardır. Zaman zaman yavaşlamaktan ve sadece var olmaya çalışmaktan korkmamalıdır. Kişi rahatlamanın daha büyük verim sağladığını bilerek kendisine dinlenme fırsatları hazırlamalıdır.

İnsanların ne tamamen A Tipi ne de tamamen B Tipi Kişilik örüntüsüne sahip oldukları; genellikle bu iki kişilik tipine de ait olan davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Karagüven'in belirttiği ilgili araştırmada "A Tipi Kişiliği"n iskelet-kas yapısı hastalıkları açısından risk faktörü olduğu" saptanmıştır (Karagüven, 1999, s.112). İşçi düzeyinde çalışan "A Tipi Kişiliği"ndeki bireylerin diğerlerine göre daha fazla boyun, sırt ve omuz ağrılarından şikâyetçi oldukları belirlenmiştir. Aşırı iş yükü, bireysel faktörler, ölüm, yetenek kaybı ve iş değiştirme faktörleri stres reaksiyonları başlığı altında incelendiğinde, dört yıl aradan sonra çalışmaya katılanların %1'inin ölmüş, %9'unun yetenek kaybına uğramış ve %5'ininde iş değiştirmiş oldukları izlenmiştir. Bu değişikliklerin çoğu kas gücüne dayalı, olumsuz iş koşullarında ve kötü iş çevresinde çalışanlarda meydana gelmiştir. Ölümlerin çoğunun erkeklerde, ikinci düzeyde çalışan ve dört sene öncesi kalp-damar hastalıklarından şikâyeti bulunanlarda olduğu izlenmiştir. Tümör, kalp hastalıkları, duyma bozuklukları, romatizma, bronşit ve zihinsel hastalıkların tümü, ölüm ve sakatlanmalar sonuçta iş ile ilgili stres reaksiyonu ile birleştirilmiştir.

Geniş bir biçimde umuma açık olmasına rağmen, "A Tipi Davranış" veya kişiliğin kriteri hala belirsiz durmaktadır. Hatta sözde uzmanlar bile doğru bir şekilde teşhis koyamamaktadırlar.

"A Tipi"nin belli başlı hatırlamamız gereken iki özelliği vardır: "zaman bakımından aceleci olma ya da sabırsız olma" ve "gelip geçici düşmanlık". Dr.Friedman, "A Tipi Davranış"ın temel göstergeleri olarak, iki psikolojik ve altı fiziksel belirtiyi teşhis etmiştir. Ona göre, bu sekiz belirti nerdeyse daima "A Tipi Davranış"ın tanısıydılar (Karagüven, 1999, s.114). Psikolojik iki belirti şunlardır:

Sabırsızlığın varlığı ya da kolayca neden olunan düşmanca tutum.

Gelecekte felaket yaşanacağına dair sürekli bir evham (endişe hastalığı ve depresyon hastalığının belirtisi olmayan tarzda)

Altı fiziksel belirti de şöyledir:

1- Alnın ve üst dudağın aşırı terlemesi
2- Diş gıcırdatma
3- Oluşan kronik baskı yüzünden dilin ön dişe sürtülmesi
4- Göz kapağının tik şeklinde geri çekilmesi
5- Ağız kenarlarının tik şeklinde geri çekilmesi
6- Göz kapağı altlarının koyulaşması ve tespit edilen genel "A Tipi Kişilik Karakteristikleri" (Solmuş, 2004, s.75):

- Kişisel gerilimin belirtileri
- Sahip olmaya kendini adama
- Daha geniş bir çevrenin farkında olmamak
- Bir konuda uzman olmaya duyulan güçlü ihtiyaç; aksi takdirde katılım göstermeme
- Diğer "A Tipi Kişi"lerle birlikte olma adına duyulan dayanılmaz bir istek
- Hızlı ve cümle sonundaki heceleri yutarak konuşma
- Müzmin bir acelecilik
- Çok katmanlı düşünceler ve eylemler
- Olayların normal akışı karşısında duyulan sabırsızlık
- Dinlendiğinde kendisini suçlu hissetmek
- Tüm faaliyetleri sayısal sonuçları itibariyle değerlendirme eğilimi

- “A Tipi Davranış”ların başarıya yol açtığına dair bir inanç
- Diz sallama veya parmakları bir yere hızla tıklatma hareketleri
- Her oyunu kazanma azmi; daha az yetenekli ve deneyimli olanlarla oynarken bile
- Konuşma esnasında her iki yana doğru hızlı göz hareketleri
- Hızlı ve çok sayıda istemsiz göz kırpma hareketleri
- Konuşma esnasında dudak şaplatma seslerinin varlığı
- Tik benzeri hızlı bir şekilde kasları alnı kırıştırarak yukarıya kaldırma
- Konuşurken başı sallama, baş hareketleri
- Konuşurken hava yutma
- Gergin bir duruş şekli
- İç çekmeler
- Bir işi yaparken, aynı zamanda başka bir aktivite veya düşünce ile de meşgul olmak (yemek yerken gazete okumak, araç kullanırken telefonla iş görüşmesi yapmak gibi)
- Zamanla yarışarak, tam vaktinde bitirmeye yönelik aşırı çaba hali
- Çalışma ve ev hayatındaki temponun yavaşlatılması konusunda kişinin eşinden gelen öneriler
- Sinirli, gergin bir gülüş tarzı kullanma
- Patlayıcı, kesik, kuvvetli, genelde kulağa hoş gelmeyen bir ses tonuyla konuşmak
- Genellikle küfürlü ve açık-saçık sözlerle konuşmak

Özünde “A ve B Tipi Kişilik”, insanların davranışlarını belirleyebilmek amacıyla psikoloji mesleği tarafından iki kişilik tipi olarak geliştirilmiştir. Bu iki tipten her biri bir takım kriterlere sahiptir.

Bunlardan “A Tipi”: kuralcı sert, mükemmeliyetçi ve “B Tipi”: sakin kişilik tipleridir.

A Tipi Kişilik" çok düz bir kişiliktir. Bu kişi büyük bir ihtimalle çocukken şartlı sevgi verilmiş, ya da şartlı bir şekilde sevilerek yetiştirilmiş birini kendisine rol modeli olarak benimsemiş kişidir. Sağlanması gereken bir standardı vardır; eğer ki sağlanırsa da sonucunda kabul görme ve ödüllendirilme; karşılanmadığı takdirde, ne ödül ne de kabul görme gerçekleşecektir.

"A Tipi" özelliklerindeki bireylerde, kişilik özelliğinin ardında özgüven eksikliği yatmaktadır. Bu kişilik tipindeki kişiler kendilerini, diğer insanlarla karşılaştırarak, yerlerini korumaya veya daha iyi olma çabasına zorlarlar. "A Tipi" insanların çoğunda rekabetçilik eğilimi kendisini iş bağımlılığı olarak gösterir. Bu tür insanlar işlerine giderek daha fazla zaman ayırırlar. Halbuki bu verimliliklerini azaltmaktadır.

Tanınmak ve başarmak için çok istekli ve rekabetçi, agresifliğe ve sinirliliğe yatkınlığı bulunan ve zaman konusunda inanılmaz derecede aceleci ve sabırsız kimselerdir. Her yerde meydan okunacak ve hedef saptanacak şeyler bulurlar, hayattaki her oyunu kazanmak isterler, hızlı konuşur ve hareket ederler, başkalarının sözünü keser ve sabırsız el-kol hareketleriyle müdahalede bulunurlar, beklemeye ya da kuyruğa girmeye tahammül edemezler, başarıyı maddesel kazanımlar anlamında ve ulaşılan hedeflerin niteliğinden çok nicelik yönüyle ölçerler ve özel merakları pek yoktur, hayatın estetik tarafıyla ancak yüzeysel bir şekilde ilgilidirler.

Bu açılardan, "A Tipi Davranış"a sahip bir kişi, çoğunlukla kendisi ile meşgul ve "ben merkezci" dir. Bu kimseler büyük çoğunlukla hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir. "A Tipi Davranış" biçiminde bulunan insanlar, kişilik özelliklerinden dolayı yetki devretmezler, ekip çalışmasına inanmazlar, her şeyi ben yaparım düşüncesindedirler. "A Tipi Davranış" biçimine sahip kimseler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti düzeyleri koyar ve bunun gerçekleşmemesi durumunda kuvvetli bir rahatsızlık duyarlar.

"A Tipi Davranış" kavramı iki kardiyolog tarafından ilk kez oluşturulmuştur, Friedman ve Rosenman, ki bu kişiler hastaları arasında bu tipteki davranış gösterenlerin

daha sık olduğuna inanmışlar ve daha sistematik tarzda davranış modelini değerlendirebilme üzerinde çalışmışlardır.

Değerlendirmeler başlıca üç bileşen üzerinde yoğunlaşmıştır:

1- Kolayca uyanan sinirlilik
2- Zaman bakımından acelecilik
3- Rekabetçilik ve başarma güdüsü

Bu davranış modelinin çok çeşitli ölçümleri koroner kalp hastalığı riski çalışmaları kapsamına alınmasıyla başlamıştır.

IV. YÖNTEMBİLİM

A. ANAKÜTLE VE ÖRNEKLEM

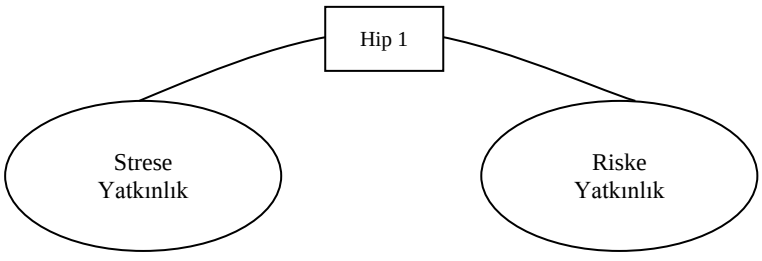
İstanbul Sefaköy'de bulunan Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Teksil fabrikasında 203 çalışan görevli yer almaktadır. Bu görevliler arasından 150 görevliye ulaşılarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %59'ü erkek %41'i bayandır.

B. ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE MODELİ

Stresli kişilik yapısı ve iş kazaları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada üç farklı model çerçevesinde 13 hipotez test edilmiştir. Söz konusu modeller ve hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Birinci Model

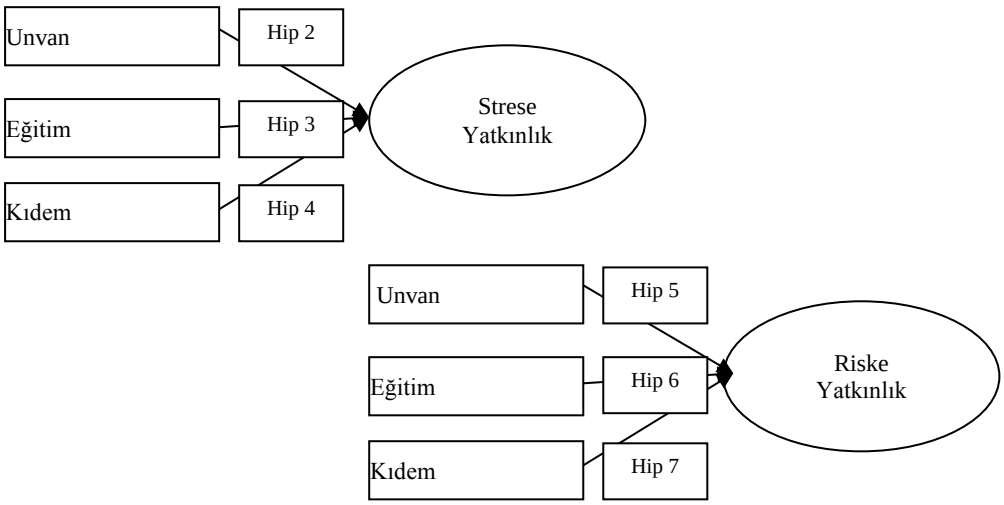
Araştırmanın birinci modelinde strese yatkınlıkla riske yatkınlık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.



Şekil 2. Strese yatkınlık ve riske yatkınlık ilişkisi

2. İkinci Model

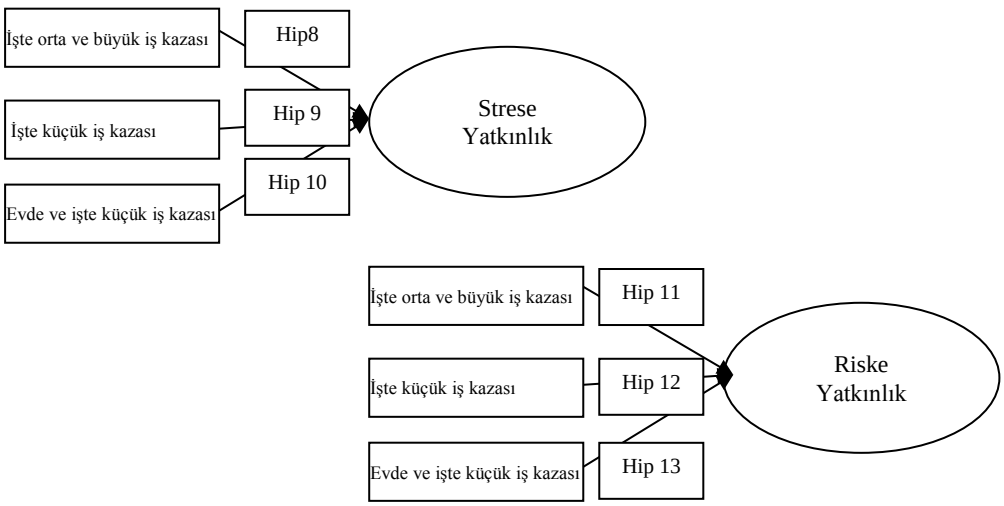
Araştırmanın ikinci modelinde demografik değişkenlerle strese yatkınlıkla ve riske yatkınlık arasındaki ilişikler araştırılmıştır.



Şekil 2. Demografik değişkenlerle strese yatkınlık ve riske yatkınlık ilişkisi

3. Üçüncü Model

Araştırmanın üçüncü modelinde durum değişkenleri ile strese yatkınlıkla ve riske yatkınlık arasındaki ilişikler araştırılmıştır.



Şekil 3. Durum değişkenleri ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ilişkisi

C. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada tekstil üretim fabrikasında çalışan işçilerin stresli kişilik yapıları ve riskli davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmada anket soruları kullanılmıştır. Araştırmada fabrika tekstil sektöründeki stresli olan işçilerin riske olan yatkınlığı ölçülmüştür.

D. VERİ ANALİZİ

Araştırma verileri anket toplama tekniği ile yapılmıştır. Anket soruları 4 bölümden oluşmaktadır. 1.bölümde Kişisel Bilgi formu, 2.bölüm Strese Yatkınlık, 3.bölüm Riske Yatkınlık ve 4.bölüm İş Kazalarına Yatkınlık durumları olarak ayrılmıştır. Tüm anket soruları toplamda 27 sorudan oluşmaktadır. 21 soru 5 şıktan oluşmaktadır. "1" (Asla), "2" (Çok az), "3" (Bazen), "4" (Sıklıkla), "5" (Sürekli) şıkları bulunmakta geri kalan yanıtlar "EVET" ve "HAYIR" ya da alternatif cevaplarından oluşmaktadır.

1. Araştırmada Kullanılan İstatistik Teknikler

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizinde kullanılan istatistiki teknikler, frekans dağılımı, ortalama, standart sapma, bağımsız t- test analizi, Tek Yönlü Varyans ANOVA Testi ve korelasyon analizidir.

2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliliği

Ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayısını tespit etmek için yapılan Cronbach's Alpha analizin neticesinde katsayı 0,761 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Ölçek İfadelerinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	**Değişken Sayısı**
0,761	24

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı, 2016, s.405);

- 0,00 ≤ α ≤ 0,40 Ölçek güvenilir değil
- 0,40 ≤ α ≤ 0,60 Ölçeğin güvenilirliği düşük
- 0,60 ≤ α ≤ 0,80 Ölçek oldukça güvenilir

- 0,80 ≤ α ≤ 1,00 Ölçek yüksek derecede güvenilir

Bu bağlamda araştırmada kullanılan veri toplama aracının ölçekleri oldukça güvenilir olarak yorumlanabilmektedir.

Ayrıca çalışmanın bu evresinden sonra yapılacak analiz türlerini yani parametrik veya parametrik olmayan analiz yöntemlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan normallik testi neticesinde ölçek ifadelerinin Skewness – Kurtosis değerlerinin $-1 \leq 0 \leq +1$ aralığında olduğu ve parametrik testlerin uygulanmasında istatistiki olarak herhangi bir sakınca olmadığı görülmektedir.

3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın temel hipotezi; "Stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" olarak belirlenmiştir. Alt hipotezler ise ilk kavramsal yapının, ikinci kavramsal yapının alt boyutları ile ilişkilerini test etme doğrultusundadır. Söz konusu hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Hip 1

H_0: Stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Stresli kişilik yapısı ile riske yatkınlık puanları arasındaki ilişki ve aynı zamanda yönünün belirlenebilmesi amacıyla temel hipotez üzerinde regresyon analizi kullanılacaktır.

Alt Hipotezler:

Hip 2

H_0: Unvanla strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Unvanla strese yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 3

H_0: Eğitimle strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Eğitimle strese yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 4

H_0: Kıdemle strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Kıdemle strese yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 5

H_0: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 6

H_0: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 7

H_0: Evde ve iş yerinde küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Evde ve iş yerinde küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 8

H_0: Unvan ile riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Unvan ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 9

H_0: Eğitimle riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Eğitim ile riske yatkınlık ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 10

H_0: Kıdemle riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: Kıdemle riske yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 11

H_0: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile riske yatkınlık ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

Hip 12

H_0: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

H_0: Evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile riske yatkınlık arasında ilişki yoktur. H_0: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

Hip 13

H_1: Evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır. H_1: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$

E. BULGULAR

1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik bilgilerine bakıldığında neredeyse eşit dağılımın olduğu görülmektedir. Katılımcılar, %28,7'si Lise, %25,3'ü Ortaöğretim, %23,3'ü İlköğretim ve %22,7'si ise Lise ve üzeri mezun olanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Eğitim Durumu			
	Frekans	**Yüzde (%)**	**Kümülatif Yüzde (%)**
İlköğretim	35	23,3	23,3
Ortaöğretim	38	25,3	48,7
Lise	43	28,7	77,3
Lise ve Üzeri	34	22,7	100,0
Toplam	150	100,0	
Grup			
	Frekans	**Yüzde (%)**	**Kümülatif Yüzde (%)**
Vasıfsız İşgören	45	30,0	30,0
Yarı Vasıflı İşgören	47	31,3	61,3
Vasıflı İşgören	58	38,7	100,0
Toplam	150	100,0	
İş Tecrübesi			
	Frekans	**Yüzde (%)**	**Kümülatif Yüzde (%)**
1 Yıl	31	20,7	20,7
2 Yıl	39	26,0	46,7
3 Yıl	41	27,3	74,0
4 Yıl	39	26,0	100,0
Toplam	150	100,0	
İş hayatınızda hiç orta veya büyük iş kazası geçirdiniz mi?			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde

Evet	97	64,7	64,7
Hayır	53	35,3	100,0
Toplam	150	100,0	
İş hayatınızda hiç küçük iş kazası geçirdiniz mi?			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	100	66,7	66,7
Hayır	50	33,3	100,0
Toplam	150	100,0	
Evinizde veya iş yeri dışında küçük sayılabilecek kaza geçirdiniz mi?			
	Frekans	**Yüzde (%)**	**Kümülatif Yüzde (%)**
Evet	65	43,3	43,3
Hayır	85	56,7	100,0
Toplam	150	100,0	

Katılımcıların işgören olarak hangi grupta yer aldıklarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında %38,7'si vasıflı işgören, %31,3'ü yarı vasıflı işgören ve %30'u vasıfsız işgören olarak dağıldıkları görülmektedir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların iş hayatında kaç yıldır çalıştıklarına dair durumlarına bakıldığında %27,3'ü 3 Yıl, %26'sı 2 yıl ve 4 Yıl ve %20,7'si 1 yıldır çalışma hayatında olduklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların iş hayatında iş kazası geçirip geçirmediklerine dair sorulan soruların yanıtlarına bakıldığında, orta ve büyük kazalar geçiren katılımcılar toplam katılımcıların %64,7'si, küçük iş kazası geçirenler toplam katılımcıların %66,7'si ve evinde ve işyeri haricinde küçük sayılabilecek kaza geçirenler ise toplam katılımcıların %56,7'sinden meydana geldiği görülmektedir.

2. Stresli Kişilikle İlgili Bulgular

Araştırmada strese yatkınlık ile ilgili sorular ve istatiksel verileri sunulmuştur. Kişilerin hangi statüye girdikleri analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Strese Yatkınlık Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Frekans Dağılımları

STRESE YATKINLIK						
		Asla	Çok az	Bazen	Sıklıkla	Sürekli
1	Gelecek hakkında endişeleniyorum.	11	22	43	42	32
2	Uykuya dalmakta güçlük çekerim.	28	25	28	32	37
3	Gerginliğimi azaltmak için sigara içerim.	26	27	34	29	34
4	Önemli olmayan meselelerde bile rahatsızlık duyarım	21	25	31	39	34
5	Kendimi sahip olmak istediğimden daha az enerjik hissediyorum	14	20	42	42	32
6	Yapmam gereken çok şey var ama bunlar için yeterli zamanım yok.	17	19	36	43	35
7	Baş ağrısı ya da mide problemleri yaşarım.	18	29	39	35	29
8	Sevilen ve başarılı biri olmak benim için çok önemli.	27	25	28	32	38
9	Başarılı olmak ve yapmam gereken şeyleri yapıp bitirmek için üzerimde baskı hissediyorum.	25	28	31	39	27
10	Kendimi tatminkar hissedecek kadar başarılı olmadığımı düşünüyorum.	18	26	41	37	28
11	Hayatta zor mutlu olan bir insanım.	27	26	28	39	33
12	Gevşeyip rahatlama ve yaşamdan keyif almayı beceremem.	23	23	34	34	36
13	Sabahları kalkmakta zorluk çekerim.	20	25	32	36	37

3. Riske Yatkınlık İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri cevapların frekanslarına bakıldığında katılımcıların %43,3'ü gelecek hakkında endişeli olduğunu, %46'sı uykuya dalmakta güçlük çektiğini, %42'si gerginliğini azaltmak için sigara içtiğini, %48,7'si önemli olmayan mesleklerde bile rahatsızlık duyduğunu, %49,3'ü kendini sahip olmak istediğinden daha az enerjik hissettiğini, %52'si yapmak için çok şeyi olmasına rağmen yeterli zaman bulamadığını, %42,6'sı baş ağrısı ya da mide problemi yaşadığını, %46,6'sı sevilen ve başarılı biri olmanın kendisi için çok önemli olduğunu, %52,7'si her işte aceleci ve telaşlı davranışlara sahip olduğunu, %50,7'si iki veya daha fazla işi aynı zamanda yapmaya

kalkıştığını, %52,7'si hızlı yürüdüğünü ve hızlı hareket ettiğini, %53,3 ani ve beklenmedik tepkiler verdiğini beyan etmişlerdir.

Tablo 4. Riske Yatkınlık Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Frekans Dağılımları

		Asla	Çok az	Bazen	Sıklıkla	Sürekli
1	Bardak devirme, tabak düşürme, elini kesme gibi davranışları gösterme.	15	32	45	36	22
2	Her işte aceleci ve telaşlı davranışlara sahip olma.	13	19	39	46	33
3	Sabırsız davranışlara sahip olma ve bekleyememe.	19	23	32	40	36
4	İki veya daha fazla işi aynı zamanda yapmaya kalkışma.	22	22	33	38	35
5	Dikkat yoğunlaştırma güçlüğü çekme.	21	29	35	38	27
6	Hızlı yürüme, hızlı hareket etme	21	19	31	37	42
7	Ani ve beklenmedik tepkiler gösterme.	18	21	31	42	38
8	Öfkeli ve kızgın davranışlara sahip olma.	21	29	32	32	32

4. Hipotezlerin Sorgusu

Temel hipotezin sorgusu: Bu çalışmanın temel hipotezi "Stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" olarak belirlenmiştir. Strese yatkınlık ölçeği verileri ile riske yatkınlık ölçeği verileri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon Analizi neticesinde bu iki değişken arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Analiz neticesinden çıkarılacak bir başka sonuç ise bir değişkende meydana gelen bir değişiklik diğer değişkende aynı yönde ve 0,575 oranında değişikliği beraberinde getirecektir.

Tablo 5. Strese Yatkınlık İle Riske Yatkınlık Ölçekleri Arasındaki Anlamlı İlişki Analizi

		Strese Yatkınlık	**Riske Yatkınlık**
Strese Yatkınlık	Katsayı	1	0,57
	Sig.		0,00
Riske Yatkınlık	Katsayı	0,57	1
	Sig.	0,00	

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın temel hipotezleri olan "Hip 1: Stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" hipotezi istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Alt hipotezlerin sorgusu: Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların stresli kişilik yapısı (strese yatkınlık) ile riske yatkınlık tutumları tutumlarına ilişkin verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen istatistiksel sonuçların çalışmanın alt hipotezlerini doğrulayıp doğrulamadığı bilgisine yer verilmiştir.

İkinci ve sekizinci hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar ile işgören olarak statüleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü ANOVA istatistiği neticesinde katılımcıların işgören olarak statüleri ile strese yatkınlık ölçeğine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunduğu ($p<0,05$), riske yatkınlık ölçeğine verdikleri cevaplar ile anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Strese yatkınlık ölçeğinde tespit farklılığın hangi işgören grupları arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan Post – Hoc testleri neticesine göre vasıfsız işgörenlerin ortalamaları vasıflı işgörenlerin ortalamalarından anlamlı olarak düşük çıkmıştır. Bu netice, istatistiksel olarak vasıflı işgörenlerin vasıfsız işgörenlere nazaran daha fazla strese yatkın olduğu sonucunu da beraberinde getirmektedir.

Tablo 6. İşgören Statüleri İle Strese Yatkınlık Ve Riske Yatkınlık İlişkisi

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	Vasıfsız İşgören	45	3,13	0,61	3,616	0,029
	Yarı Vasıflı İşgören	47	3,14	0,64		
	Vasıflı İşgören	58	3,41	0,59		
	Toplam	150	3,24	0,62		
Riske Yatkınlık	Vasıfsız İşgören	45	3,18	0,53	1,081	0,342
	Yarı Vasıflı İşgören	47	3,29	0,72		
	Vasıflı İşgören	58	3,37	0,67		
	Toplam	150	3,29	0,65		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın ikinci hipotezlerinden olan "Hip.2: Unvanla strese yatkınlık arasında ilişki vardır" ile "Hip.8: Unvanla riske yatkınlık arasında ilişki vardır" değişkeni arasındaki fark istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Üçüncü ve dokuzuncu hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü ANOVA istatistiği neticesinde katılımcıların eğitim durumları ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu sonuca göre Söz konusu farklılığın hangi eğitim grupları arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan Post – Hoc testleri neticesine göre strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplarda ilköğretim mezunu olanların ortalamaları lise mezunu olanların ortalamalarından anlamlı olarak düşük çıkmıştır. Bu netice, istatistiksel olarak lise mezunu olanların ilköğretim mezunu olanlara nazaran daha fazla strese ve riske yatkın olduğu sonucunu da beraberinde getirmektedir.

Tablo 7. Strese Yatkınlık Ve Riske Yatkınlık Anova Analiz Sonuçları

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	İlköğretim	35	3,03	0,66	2,856	0,039
	Ortaöğretim	38	3,10	0,67		
	Lise	43	3,40	0,55		
	Lise ve Üzeri	34	3,37	0,57		
	Toplam	150	3,24	0,62		
Riske Yatkınlık	İlköğretim	35	3,03	0,54	3,360	0,021
	Ortaöğretim	38	3,25	0,67		
	Lise	43	3,47	0,65		
	Lise ve Üzeri	34	3,38	0,67		
	Toplam	150	3,24	0,62		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan "Hip.3: Eğitimle strese yatkınlık arasında ilişki vardır" ile "Hip.9: Eğitimle riske yatkınlık arasında ilişki vardır" değişkeni arasındaki fark istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Dördüncü ve onuncu hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar ile mesleki tecrübeleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü ANOVA istatistiği neticesinde katılımcıların mesleki tecrübeleri ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeğine verdikleri cevaplar ile anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 8. Mesleki Tecrübe İle Strese Yatkınlık Ve Riske Yatkınlık İlişkisi

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	1 Yıl	31	3,26	0,66	0,212	0,888
	2 Yıl	39	3,25	0,47		
	3 Yıl	41	3,28	0,70		
	4 Yıl	39	3,17	0,66		
	Toplam	150	3,24	0,62		
Riske Yatkınlık	1 Yıl	31	3,29	0,72	0,246	0,864
	2 Yıl	39	3,36	0,61		
	3 Yıl	41	3,24	0,61		
	4 Yıl	39	3,24	0,70		
	Toplam	150	3,27	0,59		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan "Hip.4: Kıdemle strese yatkınlık arasında ilişki vardır" ile "Hip.10: Kıdemle riske yatkınlık arasında ilişki vardır" değişkeni arasındaki fark istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Beşinci ve onbirinci hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların iş hayatında orta ve büyük iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Bağımsız T - Test istatistiği neticesinde katılımcıların iş hayatında orta ve büyük iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu neticeye göre iş hayatında orta ve büyük iş kazası geçirenler iş hayatında orta ve büyük iş kazası geçirmeyenlere göre daha fazla strese ve riske yatkın oldukları görülmektedir.

Tablo 9. Bağımsız Örneklem *t*-Test Analiz Sonuçları

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	Evet	97	3,32	0,65	1,885	0,026
	Hayır	53	3,09	0,54		
	Toplam	150	3,21	0,60		
Riske Yatkınlık	Evet	97	3,43	0,62	0,219	0,000
	Hayır	53	3,03	0,62		
	Toplam	150	3,23	0,62		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan "Hip.5: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık arasında ilişki vardır" ile "Hip.11: İş hayatında orta ve büyük iş kazası yapma durumu ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" değişkeni arasındaki fark istatiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Altıncı ve onikinci hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların iş hayatında küçük iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Bağımsız T - Test istatistiği neticesinde katılımcıların iş hayatında küçük iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık ölçeğine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığı ($p>0,05$). Riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu neticeye göre iş hayatında küçük iş kazası geçirenler iş hayatında küçük iş kazası geçirmeyenlere göre daha fazla riske yatkın oldukları görülmektedir.

Tablo 10. Farklılıklara İlişkin Bağımsız *t*-Test Analiz Sonuçları

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	Evet	100	3,31	0,67	3,128	0,60
	Hayır	50	3,10	0,51		
	Toplam	150	3,21	0,59		
Riske Yatkınlık	Evet	100	3,38	0,65	0,589	0,013
	Hayır	50	3,10	0,62		
	Toplam	150	3,24	0,63		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan, "Hip.6: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile strese yatkınlık arasında ilişki vardır" hipotezi istatiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. "Hip.12: İş hayatında küçük iş kazası yapma durumu ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" hipotezi istatiksel açıdan kabul edilmiştir.

Yedinci ve onüçüncü hipotezlerin sorgusu: Araştırmaya dahil olan katılımcıların evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık ve riske yatkınlık ölçeklerine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Bağımsız T - Test istatistiği neticesinde katılımcıların evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile strese ve riske yatkınlık ölçeğine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Strese Yatkınlık ve Riske Yatkınlık için *t*-Test Analiz Sonuçları

		N	*Ort*	*Ss*	*F*	*p*
Strese Yatkınlık	Evet	65	3,29	0,66	0,65	0,44
	Hayır	85	3,21	0,59		
	Toplam	150	3,25	0,63		
Riske Yatkınlık	Evet	65	3,21	0,67	0,30	0,22
	Hayır	85	3,35	0,63		
	Toplam	150	3,28	0,65		

Yapılan bu istatistiki analiz neticesinde çalışmanın hipotezlerinden olan, "Hip.7: Evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile strese yatkınlık arasında ilişki vardır" ile "Hip.13: "Evinde veya işyeri dışında küçük sayılabilecek iş kazası geçirme durumları ile riske yatkınlık arasında ilişki vardır" değişkeni arasındaki fark istatiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

5. İki Kavramsal Yapı ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

Strese yatkınlık ile Riske yatkınlık puanları arasında %58 oranında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır $r = 0.58$; $p < 0.05$. Bu durumda çalışmanın H_0 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 12. İki Kavramsal Yapı ve Alt Boyutlarına İlişkin

		Strese Yatkınlık
Riske Yatkınlık	r	0,58**
	p	0,00

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışan personelin işi ile ilgili tekdüzelik, işin yanlış yapılmasına, dikkatin dağılmasına ve böylece iş kazasının yaşanmasına sebep olmaktadır. Otel mutfak çalışanların sürekli aynı işi yapması salata tabağını aynı şekilde tek düz hazırlaması dikkat dağınıklığı ile elini kesebilir. Aynı şekil sonucunda ilk başlayan biri için eğitim almadan heyecandan aşırı stres yapması bu durumu tetikler.

Fabrikada çalışan işçilerin teknolojik gelişmeler sonucunda üretimin daha verimli ve büyük otomatik makinelerle yapılmaya başlanması çalışan işçiyi makineye tutsak durumuna getirmiştir. Bu durumun beraberinde getirdiği çalışma koşulları ve ortamının bir başka yönü de, işçiler arasında sosyal bütünleşme ile ilgilidir. Seri imalat teknolojisinde makinelerin kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, iş başından bir kaç dakika bile ayrılamaması ve gürültü, yan yana çalışanların yakın arkadaşlık kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Bu anlamda işçiler arasında, yalnızlık, birbirlerine karşı soğuma ve yabancılaşma, aşırı stres gibi verimsizliğe yol açan birtakım duygu ve davranışların kendini gösterdiği ifade edilebilir.

Çalışma ortamının kötü olması stresten kaynaklanan iş kazasına neden olarak ifade edilebilir. Çalışma ortamının kötü olması ve onu etkileyen fiziksel şartların elverişsizliği çalışanın stres yaşamasına neden olabilecektir. Sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, ısı ve nem, yetersiz veya aşırı aydınlatma, kirli hava ve tozlar, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği buna etken olarak sayılabilmektedir. İş hayatında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden biri de, iş yaparken işgörenlerin maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. Örneğin, madencilik, metalurji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü potansiyel bir stres vericidir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta

ölme gibi durumların ihtimali bile işgörenleri bir gerilim ve tedirginlik içerisine sokar. Stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter. Bu olumsuz faktörler iş görenler üzerinde yorgunluk ve tükenmişlik hissinin artması, sıkıntılı çalışma ortamı, aşırı öfke ve sinirlilik hali, depresyon, işitme kaybı, baş ağrısı, verim düşüklüğü ve performansı azaltıcı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Böylece aşırı stresli çalışan personel bu iş kollarında hem başarısızlığa uğrayacaktır hem de manevi olarak yitirmiş olacaktır.

Fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi bu konudaki en önemli husustur. Hem işletmelerin üretim ve verimliliğini arttırmak hem de çalışan personelin motivasyonu artmış denge düzeyinde tutmak ve bundan maksimum seviyede yararlanarak işletme için çalışma dengesini en iyi şekilde belirlenmiş olur. Örgütlerde çalışma süreleri ile dinlenme molalarının sıklığı ve süresi çalışanların ruhsal ve fiziksel dengeleri üzerinde oldukça etkili olduğu ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5, haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda çalışma sürelerinin uzatılması veya mola sürelerinin kısalığına bağlı olarak stres, yorgunluk söz konusu olmakta bu ise iş kazalarına davetiye çıkarabilmektedir. Çalışma süreleriyle ilgili olarak bir fabrikada yapılan araştırmada, günlük çalışma süresinin 12 saatten 10 saate indirildiğinde iş kazalarında %25 oranında azalma olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda gerekli planlama yapılmadan ve çalışma saatleri, çalışanların sosyal ve kültürel ihtiyaçları dikkate alınmadan fazla mesai yaptırılması halinde, iş verimi ve çalışma saatleri arasındaki denge bozulur ve kişilerde aşırı yorgunluk ve stres durumu belirir. Bu ise etkin ve verimli çalışmayı engelleyerek, iş kazaları vb. olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilir. Vardiyalı çalışma düzeninde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılır ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilir. Vardiyalı çalışma düzeni insan beyninin doğal ritmini bozduğundan bu ritim bozukluğu; uyku problemlerine, bazı hastalıklara karşı dirençsizliğe, sürekli yorgunluk, stres ve depresyona neden olabilmektedir. Devamlı olarak gece vardiyasında çalışanların zamanla kendilerini yalnız hissetmeye başladıkları, bağışıklık ve sindirim sistemi düzenlerinin bozulduğu, soğuk algınlığı, grip gibi hastalıklara daha kolay yakalandıkları belirlenmiştir. Vardiyalı çalışma düzeninin

aynı zamanda bireylerin psikolojik ve sosyal dengelerini de bozduğu ifade edilebilir. Diğer bir örnekte ise, çağrı merkezinde çalışan personellerin gece vardiyalarındaki dinlenme molaları en aza düşürüldüğünde personelde uykusuzluk, dikkat dağınıklığı, gerginlik ve stres oluşacaktır. Bilgisayar ortamında çalışan ve telefon trafiğinin en çok olduğu yerde personelin çay veya kahve içmesi bunu çalıştığı ortamında yapması ve dikkat dağınıklığından elinden telefon çağrısına ya da bilgisayara düşürmesi bütün sistemin bozulmasına, çökmesine sebep olacaktır.

İşyeri düzeni, stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. İşyerinin iç ve dış fiziksel durumu ile yapısıdır. Yani, binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olması, yerlerdeki döşemeler, taban ve tavan özellikleri, pencereler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, işyerinin düzeni ve temizliği gibi örnekler verebiliriz. Örgütlerdeki işyeri düzeni ve iş disiplininin sağlanamaması, işyerinde birtakım huzursuzlukları ve verimsizlikleri beraberinde getirebilecektir. İşyerinin çalışma düzeni ve ortamının kötü olduğu durumlarda çalışanların moral ve motivasyon değerleri olumsuz yönde etkilenecek ve stresli insanların daha çok fazla gerilme ve etki altında olacak demektir.

Stresli kişilerde iş kazaları daha yoğun görülmektedir. Baskı altında hissetmek hatalı işlere, fazla sorumluluğun altına girilmesi dikkatsizliğe sebep olur. Yöneticilerin yapmış oldukları eleştiriler (mobbing) personellerin işleri bırakmasına kadar neden olmaktadır. Standartlaşmadan dolayı farklı bir pozisyon geldiğinde personelinin kafası karışması ve farklı duygu reaksiyonlarına girerek stresi arttırmış oluyor. Ayrıca stresli insanlar takıntılı oldukları için çalışma ortamlarından sürekli şikâyet eder ve sürekli iş değiştirme, yeni pozisyon arayışlarına girerler.

Stres, İngiltere'de iş kazası olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak da çalışanlara çeşitli tazminatlar ödenmekte. İlk stres tazminatı, yerel yönetimde çalışan bir görevliye verilmiştir. Kendisine daha çok iş yükü verilmiş. Kişi üzerinde daha fazla stres ve endişe oluşturmuş ve sonunda sinir sisteminin çökmesine neden olmuştur. Daha sonra kişiye destek sözü verilmiştir. Fakat ikinci bir sinir krizi geçirdikten sonra emeklilik kararı verilmiştir. Yargıç, görevlinin yaşadığı duruma işveren sahip olduğu için önemli bir tazminat ödemeye mahkûm etmiştir.

Bireylerin iş kazası yaşamalarına ilişkin strese ve riske yatkınlıkları birçok faktör tarafından etkilenmekte başka bir ifade ile tayin edilmektedir. Çalıştıkları iş yerindeki statüleri ve mesleki kıdem yılları, eğitim durumları, daha önce küçük ya da büyük iş kazası geçirme durumları bu faktörlerden bir kaçıdır.

Çopur ve arkadaşlarının Ege Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan ev idaresi personelinin geçirdiği iş kazalarını inceledikleri araştırmasında personelin kaza geçirme durumu öğrenim düzeylerine göre incelendiğinde; ilkokul ve daha az öğrenim görenlerin %20,9'nun, ortaokul mezunlarının %13,2'sinin, lise mezunlarının ise %34,6'sının kaza geçirdiği saptanmıştır. Yapılan çalışmada lise mezunu olanların daha fazla iş kazası geçirme riski olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu sonuç çalışmamızda bulduğumuz sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında (Aydın ve Kutlu, 2001) farklı unvanlarda çalışan bireylerin iş stres düzeyleri ile yaş, çalışma süresi ve çocuk sayısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise iş stresine olan yatkınlık ile kıdem yılları yani çalışma süreleri değerlendirilmiş ve söz konusu farklılığa rastlanılmamıştır.

Camkurt (2013), "Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi" konulu çalışmasında, işçilerin gelir seviyesi, yaşam ve sağlık durumları ile aileleriyle ilgili olan problemlerinin işyeri, ulusal ve uluslararası sektörel boyutlarıyla araştırmalar gerçekleştirilerek, belirlenecek problemlerin çözümüne ilişkin stratejiler geliştirilmesi sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızın sonucunda ise iş kazalarının önlenmesi için işçilerin kişilik tiplerinin belirlenerek, kişilik tiplerine uygun olabileceği düşünülen görevlerin çalışanlara yüklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

Aytekin (2009)'un "Stres Yönetiminin Önemi ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması" konulu çalışmasında, çalışanlar arasında ilköğretim mezunu olanlar diğer eğitim durumunda olan çalışanlara göre daha fazla stresli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda ise ilköğretim mezunu olanların strese ve riske yatkınlıkları lise mezunu

olanlara göre daha düşük çıkmakta ve Aytekin (2009)'un çalışmasıyla zıtlık gösterdiği görülmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda çalışanların işyerindeki statüleri arasında strese yatkınlık noktasında farklılık tespit edilmiş ve vasıflı işçilerin yarı vasıflı ve vasıfsız işçilere göre daha yüksek düzeyde strese yatkın oldukları sonucu elde edilmiştir. Vasıflı işçilerin ifa ettikleri mesleğin tüm detaylarını bilen işçi sınıfı olduğu düşünüldüğünde maruz kalacakları iş kazası riski hakkında bilinçli olmalarından dolayı strese daha yatkın oldukları düşünülmektedir. Bu noktada, tekstil fabrikasında çalışan vasıflı işçiler strese daha duyarlı olmaları nedeniyle A Tipi Kişilik özelliği gösterdikleri şeklinde değerlendirme yapılabilir.

Araştırma neticesinde elde edilen bir diğer bulgu lise mezunu olan işçilerin ilköğretim mezunu olan işçilere göre daha fazla stres ve risk yatkınlığına sahip olduğudur.

Çalışanların daha önce iş kazası geçirmiş olmaları strese ve riske daha yatkın oldukları araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgudur. İş kazasına yönelik davranışları itibariyle A Tipi kişilik özellikleri gösterdikleri yönünde değerlendirme yapılması mümkündür.

EKLER

EK-A. DEMOGRAFİK SORULAR

Sayın Katılımcı,

Bu anket formunda elde edilecek bilgiler İstanbul Ticaret Üniversitesi İnsan Kaynakları Yöneticiliği Bölümü'nde yürütülmekte olan bir Yüksek Lisans Tez çalışması kapsamında bilimsel amaçla kullanılacaktır. Söz konusu çalışma, "Fabrika İşgörenlerinde Stresli Kişilik Yapısı ile Riskli Davranışlar Arasındaki İlişki"yi ölçmek amacı ile gerçekleştirilmektedir. Bu ilişkiyi ölçebilmemiz için, siz değerli katılımcımızın yaklaşık 15 dakikasını alacak bu anketi doldurmanız bilimsel çalışma için büyük değer taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Lütfen soruların tümünü yanıtlayınız. Ek bilgi almak istediğiniz konularda tarafıma dönüş yapabilirsiniz.

Çalışma tamamen akademik amaç için gerçekleştirilmektedir. Anket katılımcıların bireysel kimliğini ve firma kimliğini ortaya çıkaracak bilgiler içermemektedir.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR

0538 745 66 66

obayraktar@ticaret.edu.tr

Asena Deniz ERSOY

0537 334 28 70

deniz-er-soy@hotmail.com

BÖLÜM 1

1. Eğitim Durumunuz:

   İlköğretim …. (1) Ortaöğretim…(2) Lise……..(3)

   Lise üzeri…… .(4)

2. Grubunuz:

   Vasıfsız işgören …(1) Yarı vasıflı işgören.. (2)

   Vasıflı işgören… (3)

3. Kaç yıldır iş hayatındasınız? ……..yıl.

EK-B. STRESLİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ
BÖLÜM 2

Aşağıda strese yatkınlık ve riske yatkınlık ile ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden size uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneklerden birini seçerek belirtiniz.

STRESE YATKINLIK

Aşağıdaki cümlelerde sizin durumunuzu uygun olan şıkların üzerine çarpı işareti koyunuz.

Sıra No		Asla	Çok az	Bazen	Sıklıkla	Sürekli
1	Gelecek hakkında endişeleniyorum.	1	2	3	4	5
2	Uykuya dalmakta güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
3	Gerginliğimi azaltmak için sigara içerim.	1	2	3	4	5
4	Önemli olmayan meselelerde bile rahatsızlık duyarım	1	2	3	4	5
5	Kendimi sahip olmak istediğimden daha az enerjik hissediyorum	1	2	3	4	5
6	Yapmam gereken çok şey var ama bunlar için yeterli zamanım yok.	1	2	3	4	5
7	Baş ağrısı ya da mide problemleri yaşarım.	1	2	3	4	5
8	Sevilen ve başarılı biri olmak benim için çok önemli.	1	2	3	4	5
9	Başarılı olmak ve yapmam gereken şeyleri yapıp bitirmek için üzerimde baskı hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Kendimi tatminkar hissedecek kadar başarılı olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Hayatta zor mutlu olan bir insanım.	1	2	3	4	5
12	Gevşeyip rahatlama ve yaşamdan keyif almayı beceremem.	1	2	3	4	5
13	Sabahları kalkmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5

EK-C RİSKE YATKINLIK ÖLÇEĞİ

RİSKE YATKINLIK

Aşağıdaki cümlelerde sizin durumunuzu uygun olan şıkların üzerine çarpı işareti koyunuz.

Sıra No		Asla	Çok az	Bazen	Sıklıkla	Sürekli
1	Bardak devirme, tabak düşürme, elini kesme gibi davranışları gösterme.	1	2	3	4	5
2	Her işte aceleci ve telaşlı davranışlara sahip olma.	1	2	3	4	5
3	Sabırsız davranışlara sahip olma ve bekleyememe.	1	2	3	4	5
4	İki veya daha fazla işi aynı zamanda yapmaya kalkışma.	1	2	3	4	5
5	Dikkat yoğunlaştırma güçlüğü çekme.	1	2	3	4	5
6	Hızlı yürüme, hızlı hareket etme	1	2	3	4	5
7	Ani ve beklenmedik tepkiler gösterme.	1	2	3	4	5
8	Öfkeli ve kızgın davranışlara sahip olma.	1	2	3	4	5

EK-D. İŞ KAZALARINA YATKINLIK ÖLÇEĞİ

BÖLÜM 3

Aşağıda çalışanların iş kazalarına yatkınlık ölçeği gibi bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden size uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneklerden birini seçerek belirtiniz.

Aşağıdaki soruları Evet ya da Hayır şeklinde cevaplandırınız.			
1	İş hayatınızda hiç orta veya büyük iş kazası geçirdiniz mi? Cevabınız Evet ise lütfen kaç kere ve nasıl kısaca açıklayınız.	Evet (1)	Hayır (2)
2	İş hayatınızda hiç küçük iş kazası geçirdiniz mi? Cevabınız Evet ise lütfen kaç kere ve nasıl kısaca açıklayınız.	Evet (1)	Hayır (2)
3	Evinizde veya iş yeri dışında küçük sayılabilecek kaza geçirdiniz mi? Cevabınız Evet ise lütfen kısaca açıklayınız.	Evet (1)	Hayır (2)

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

Aldwin, C. M. (2007). *Stress, coping and development: An integrative perspective*. New York: Guilford.

Aşçı, Ö., Hazar G., Kılıç., E ve Korkmaz A. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Stres Nedenlerinin ve Stresle Başa Çıkma Biçimlerinin Belirlenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* C.8, S.4. ss.213-232.

Aydın Pehlivan, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık,

Aydın R., Kutlu Y. (2001). "Hemşirelerde iş doyumu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme", Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, No:5 (2).

Bacharach, S., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work- Home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational Behaviour, 12: 39-53.

Baltaş, A. ve Z. Baltaş. (2004). Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul, Remzi Kitabevi.

Baltaş, Z. (2002). *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres*. İstanbul: Remzi.

Bodur, N.K. (1993). " *İş Kazalarına Neden Olan Fiziki ve Sosyal Çevre Faktörleri*", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum

Burke, R. J. (2002). *Men, masculinity and health. In d. L. Nelson and r. J. (eds.) Gender work stress and health*. 35-55. Washington, DC: American Psychological Association.

Camkurt, M. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24-25, S.6/1-2.

Chan, A.O.M. & Huak, C. Y. (2004). Influence of work environment on emotional health in a health care setting, Occupational Medicine; 54: 207-212.

Cooper, C. and Davıdson, M, (1987).." *Sources of stress at work and Their relation to Stressors ın non-working Environments".* Psychosocial factors At Work. Ed. Raiya Kalimo et al. WHO.Geneva

Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Cordes, C.L.& Dougherty, T.W.(1993). A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18(4): 621-656.

Cüceloğlu, D. (1991). "*İnsan ve Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları*", Remzi Kitapevi, İstanbul.

Çopur Z.,Varlı B. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumlarının İncelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(2): 156-173.

Durak, M. (2002). *Predictive Role Of Hardiness On Psychological Symptomatology Of University Students Experienced Earthquake* (Unpublished master thesis). The Middle East Technical University, Ankara.

Durdu, H.İ. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, C.5, ss.67 – 91.

Edwards, J. R. (1999). *Work And Family Stress And Well-Being: An Examination Of Personenvironment Fit İn The Work And Family Domain*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77(2), 85-129

Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). *Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence and directions for future research*. In C. L. Cooper (Ed.). Theories of organizational stress. Oxford: Oxford University Press.

Erdoğan, İ. (1980)., "*İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*", İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. Journal of Social Issues, 30: 159-165.

Gbadamosi, G. ve Ross, C. (2012). Perceived Stress and Performance Appraisai Discomfort: the Moderating Effects of Core Seif-Evaiuations and Gender Public Personnel Management, 41 (4):637-659.

Glanz, K., Rımer, B. K. Vıswanath, K. (1987). "*The Scope of Health Behavior and Health Education*" Editör: Karen Glanz v.d., Health Behavior and Health Education, San Francisco: John Wiley & Sons Inc.

Glanz, K., Schwartz, M.D. (2008) "Stres, Coping and Health Behaviour" Editör: Karen Glanz v.d., Health Behavior and Health Education, 4.Basım, San Francisco, John Wiley & Sons Inc.

Greenberg, J. S. (2004). *Comprehensive Stress Management*. New York: The McGraw- Hill Companies.

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

Güler, M. Ve Basım N. (2016). Genel Bilişsel Yetenek Ölçümlerinde Süre ve Performans İlişkisinde A Tipi Kişiliğin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* C.23, S.1, ss.189-202.

Güner, F., Çiçek H. Can A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C.6, S.3, ss.59-76.

Güya Güleri, T. (1990). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önemi, Nedenleri ve Önerileri,* İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu.

Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (2. Basım). Ankara: Nobel.

Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology*, New York, John Wiley & Sons.

Karadeniz, O. (2012). *Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği,* Çalışma ve Toplum, 3, ss.15-75.

Kaya F.M. ve Alim M. (2015). Coğrafya Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, *Doğu Coğrafya Dergisi,* C.20, S.34, ss.171-186.

Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S. ve Kılıç İ. (2013). Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(1):17-32.

Lazarus, R. S. Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, New York, Springer Publishing Company, Inc.

McCormick N.J. (1981). *"Reliabilty and Risk Analysis",* Academic Press, New York.

Mehrdad, R., Boluri, A., ve Shakibmensh AR. (2013). Analysis of Accidents in ¡Mine Iranian Gas Refineries: 2007-2011, IntJ Occup Environ Med, 4, ss.205-210.

Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). *A framework for examining gender, work stres and health. Gender work stress and health*. Washington, DC: American Psychological Association.

Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2011). *Stress And Well-Being At Work*. Individual Processes and Behavior, 7, 218-254.

Özer, S. (1998). *İş Kazası Geçiren İşçilerle Geçirmeyen İşçilerin Ruhsal Belirti Puanlarının Karşılaştırılması,* Kocaeli Üniversitesi Yayımlanmamaış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Öztaş, B., (1987). *Stres Fizyolojisi ve Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler*, TÜSSİDE, Stres Yönetimi Semineri, Kocaeli.

Öztürk, N. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulun İklimine İlişkin Algıları İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (2004). *A model of work stress. Counselling at* Work, (Winter), 1-5.

Pehlivan, İ. A. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem A.

Sabancı, A. (1992). *Ergonomi*, Baki Kitabevi, 1.Basım, Adana,

Sabuncuğlu, Z. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi.

Sabuncuoğlu, Z. (1987).. Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludag Üniversitesi Basımevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Yayınevi, Bursa,

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). "Örgütsel Psikoloji", Ezgi Kitabevi: Bursa.

Seçer, İ., Veyis, F. ve Gökçen R.A. (2015). Eğitim Stres Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, *Elementary Education Online,* C.14, S.1, ss.216-229.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C.L. Cooper& I.T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology: 25-48. New York:Wiley.

Siegrist, J. (1996), "*Adverse Health Effects of High-Effort/Low Reward Conditions*", Journal of Occupational Health Psychology 1/1, 27-41.

Süslü Balcı, S., (2016). Duygusal Zeka ve Örgütsel Stres: Örgütlerde Hemşirelerin Duygusal Zeka Becerileri Ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Şahin, N. H. (1998). *Stresle Başa Çıkma-Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Theorell, T. (2003). "*Flexibility at Work in Relation to Employee Health*", Editör: Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper, The Handbook of Work and Health Psychology 2.Basım, Chichester, John Wiley & Sons Ltd.

Türen U., Gökmen Y. (2014). Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölümler ile Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.4, S.1, ss.101 – 118.

Yu, W, I.T.S. Yu,, Z. Li , X. Wangb , T. Sun , H. Lin, S. Wan, H. Qiu, S. Xie (2012). "Work-Related İnjuries And Musculoskeletal Disorders Among Factory Workers İn A Majorcity Of China", Accident Analysis and Prevention, 48 457– 463.

Yüksel N. (1992). *Ruhsal Açıdan İşçi İşveren İlişkileri, Kazalar ve Üretkenlik,* İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu.