



Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Stresle Baş Etme Biçimleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Kübra Mine Sürmeneli Yiğci^{1*}, Elçin Babaoğlu²

¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

² Hemşirelik Bölümü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Makale Tarihiçesi

Gönderim: 19.08.2021

Kabul: 03.09.2021

Yayın: 03.09.2021

Araştırma Makalesi

Öz

Amaç: Ülkemizde artan şehirleşme yeni yapıları veya var olan yapıların yenilenmesini de beraberinde getirmesinin yanı sıra inşaat sektöründeki personel ihtiyacı ve iş istihdamlarından dolayı işçilerin çalışma koşullarındaki değişkenlerden kaynaklı ciddi rakamlarda iş kazaları yaşandığı sosyal sigorta verilerinden elde edilen istatistiklerden anlaşılmaktadır. Bir inşaat firmasında iş kazası geçirmiş olan işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörlerin incelendiği bu çalışmada, araştırmanın örneklemini, bir inşaat firmasında çalışmakta olan 250 iş kazası geçirmiş işçi oluşturmaktadır. **Yöntem:** Araştırmaya katılan işçilere sosyodemografik özellikleri içeren 53 soruluk anket ve Stresle Baş Etme Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde SPSS programı kullanılmış olup, anlamlılık seviyesi p: 0,05 seçilmiştir. **Bulgular:** Araştırma sonuçlarına göre inşaat sektöründe çalışanlardan iş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğunu oluşturan bireylerin; 26-35 yaş aralığında, ortaokul mezunu, il dışı ikamet ettikleri, sigara kullanımının aktif olduğu, iş arkadaşları ve işverenler ile ilişkilerinin ortalama değerlerde olduğu vb. bulgular elde edilmiştir. **Sonuç:** İş kazalarını engellemek adına verilen iş güvenliği eğitimlerinin uygulanılmaması sonucunda iş kazaları artmaktadır. İş güvenliği alanında verilen bilgilerin kullanılmaması da sıklıkla işçilerin kaza geçirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle öncelikle işçilerin eğitimlerdeki bilgileri kullanmadaki engellerden biri olduğu düşünülen etkisiz baş etme biçimi işçilerin eğitimlerinde aldıkları bilgileri saha da kullanmalarını engellemektedir. İş kazalarının engellenmesinde sadece eğitimler değil bu alandaki çalışmalarda etkin baş etme biçimleri geliştirmeye yönelik eğitim programlarının da yer alması gerekliliğini ortaya koyan bir öncül ve örnek çalışma niteliğindedir.

Anahtar kelimeler- İş kazası, iş sağlığı ve güvenliği, iş stresi, stresle başa çıkma yolları

The Investigation Of Coping Mechanism And Affecting Factors Of Workers In A Construction Company

Kübra Mine Sürmeneli Yiğci^{1*}, Elçin Babaoğlu²

¹ Occupational Health and Safety Department, Health Sciences Institute, Uskudar University, Istanbul, Turkey

² Nursing Department, Health Sciences Faculty, Uskudar University, Istanbul, Turkey

Article History

Received: 19.08.2021

Accepted: 03.09.2021

Published: 03.09.2021

Research Article

Abstract

Aim: It is understood from the statistics obtained from the social insurance data that the increasing urbanization in our country brings with it new structures or the renewal of existing structures, as well as the need for personnel in the construction sector and the employment of workers in serious numbers due to the variables in their working conditions. In this study, in which the ways of coping with stress and the affecting factors of workers who had a work accident in a construction company were examined, the sample of the research consists of 250 workers who had a work accident in a construction company. **Methods:** 53 questionnaires including socio-demographic characteristics and the Stress Relief Scale were used for the workers participating in the survey. SPSS program was used in statistical analysis of the data, and significance level p: 0.05 was chosen. **Finding:** According to the results of the research, individuals who constitute the majority of those working in the construction sector who have had a work accident; Between the ages of 26-35, secondary school graduates, residing outside the province, active smoking, average relations with colleagues and employers, etc. findings have been obtained. **Results:** Occupational

¹ kubramine@hotmail.com Orcid id: 0000-0001-7261-2282

² elcin.babaoğlu@uskudar.edu.tr Orcid id: 0000-0002-0952-2652

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: kubramine@hotmail.com, Adres: Altunizade Mh. Haluk Türksöy Sk. 14 34662 Üsküdar / İstanbul / Türkiye

accidents increase as a result of not applying the occupational safety training given to prevent occupational accidents. Failure to use the information given in the field of occupational safety often causes workers to have accidents. For this reason, the ineffective coping style, which is thought to be one of the obstacles in using the information in the trainings, prevents the workers from using the information they received in their training in the field. It is a premise and exemplary study that demonstrates the necessity of not only training but also training programs to develop effective coping styles in the prevention of occupational accidents.

Keywords- *Occupational accident, occupational health and safety, work stress, ways of coping with stress*

1. Giriş

Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ‘Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaylar’ olarak tanımlar iken, Dünya sağlık örgütü (WHO) ise ‘Önceden planlanmamış, çoğu kişisel yaralanmalara makinelerin, araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay’ olarak tanımlamaktadır. Çalışma örgütü beklenmeyen ve önlem alınmayan davranışları genel olarak tanımlama yaparken, sağlık örgütü iş üretim ortamının ve çalışanların yaralanmalarının sebebi olarak tanımlamaktadır (Bilir, 2016). İş kazası ifadesi; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu 3. Maddenin g bendinde ‘İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay’ şeklinde tanımlanmıştır. Fiziksel olarak yıpranmışlıkların insan hayatında birçok olumsuzluk yaratmış olduğu yıllardır alınması gereken önlemler ile belirtilmektedir. Ancak ruhsal anlamda da kişilerin çalışma hayatlarında yaşamış oldukları sıkıntılar hem iş hem de günlük yaşamlarını olumsuz etkilemelerinden doğabilecek iş kazalarının alt yapılarını oluşturmaya başladığından artık iş kazası kapsamında değerlendirmelere alınmaktadır. Heinrich’e göre bir kazaya neden olan olayların dizisinde beş faktör olup, her kaza beş tane temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucu meydana gelir (Kaza Zinciri). Şartlardan biri gerçekleşmedikçe bir sonraki gerçekleşmez ve dizi tamamlanmadıkça kaza meydana gelmez Kaza zinciri şöyle özetlenebilir; Kalıtsal ve sosyal çevre, kişinin hatası, güvensiz hareketler ve koşullar, kaza ve yaralanma (Dizdar, 2001). Literatür bilgilerine göre iş kazalarına neden olan etkenler; Fizyolojik faktörler, psikolojik faktörler, sosyolojik faktörler ve teknik faktörler olarak incelenebilmektedir (Dizdar ve Kurt, 2001). İş kazalarının yüzdeleri içerisinde %88’lik gibi büyük bir kısmı tehlikeli hareketler kapsamında değerlendirmeye alınmaktadır. Tehlikeli hareketler kapsamında değerlendirmeye alınan etmenler; dikkatsizlik, acelecilik, tecrübesizlik, aşırı cesaret ve özgüven eksikliği gibi çalışanın kendisinden kaynaklı davranışsal ve bilişsel eksikliklerdir. ILO’ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl yaklaşık 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir (Makine Mühendisleri Odası, 2015). İş kazalarına neden olan psikolojik faktörler incelendiğinde bireysel özellikler ve işyerine ilişkin etmenlerin neden olduğu görülmektedir. İş yerinde strese neden olabilecek kaynaklar olarak Rol belirsizlikleri, iş tatminsizliği, çalışma ortamı faktörleri, erken başlayan ve geç biten çalışma saatleri, iş hayatının iniş ve çıkışlarına uyum sağlayamaması, aşırı iş yoğunluğu, zaman baskısı, maaşın zamanında alınmaması veya yetersiz olması, hata yapmaktan korkması ve iş teçhizatlarının yetersiz olması vb. birçok durumu ele almaktadır. Örgütsel stresler sonucunda çalışanın yaşadığı stres hem bireyi hem de örgütü etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. En önemli sonuçlar; İş kazaları, verimlilik ve performans düşüklüğü, devamsızlık veya işe geç gitme durumları, işe yerine ait olamama hissi gibi durumlar ile karşılaşmaktadır. Stres bazı kişilik yapılarında olumlu etki yaratıp çalışma güdüsünü arttırırken, bazı kişilerde ise olumsuz etkiler yaratarak bıkkınlık, monotonluk, hastalık gibi kaza geçirebilme durumunu arttırıcı durumlar ortaya çıkarabilmektedir (Ertekin, 1993). Stres yaşamın değişimlerine, kişilere ve iş ile ilişkili olup bir bireyde olumsuz stres yaratan bir etken diğer bir bireyde olumlu güdüleme sağlayabilmektedir. Bir olayın strese yol açıp açmaması olayın algılanma durumuna göre değişiklik göstermektedir. Strese yol açan faktörler bireylerin baş etme biçimlerindeki farklılıklar nedeni ile bazı kişiler için güdüleyici; bazı kişiler için ise baskı olarak algılanmaktadır (Alien, 1983). Bireyin stresöre olan tepkisi; çevreye, stresin büyüklüğüne, bireyin baş edebilme biçimine, fiziksel durumuna, duygusal benliğine, aile hayatına, yeteneklerine ve hatta bireyin yaşamdan olan beklentilerine göre değişkenlik gösterebilmektedir (Camkurt, 2013). Stresle baş etme biçimleri kişilerin olayları nasıl algılayacağını belirler. Konuyla ilgili literatür bilgilerine göre stresle baş etme biçimleri genel olarak problem ve duygu odaklı baş etme biçimleri olarak gruplanmaktadır. Problem odaklı baş etme biçimleri stres yaratan problemin esas nedeninin belirlenerek bu yolda çözüme gidilerek aynı zamanda zor durumlarla başa çıkabilmenin öğrenilmesi sağlanır. Zor durumlar ile başa çıkabilmede bireyi güdüleyici ve teşvik edici rol oynar. Bu nedenle stresle etkili ve kişiyi geliştiren bir baş etme yöntemidir. Duygu odaklı baş etme yöntemi ise çok az veya çok fazla gerilim altında bulunduğu ortama çıkmaktadır. Kolay yorulma ve enerji düşüklüğü gözlenebilir, olaylara yaklaşımda agresiflik durumu artarak sinirlenme normale nazaran çok daha çabuk olabilir. Bu durumda performans olumsuz etkilenerek iş kazalarına yakınlık da artabilir. Yapılan işin tehlike sınıflandırmasına ve çalışan sayısına uygun iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurulması çalışanların eğitimlerinden, çalışma koşullarının düzenlenmesinden, iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek riskleri önlemek ve olası tehlikeleri tespit etmek gibi önemli görevleri bulunmaktadır. Stresle etkin baş edememe sonucu bireylerin zamanla gerek fiziksel gerek ruhsal ve sosyal olarak tükendikleri bilinmektedir (Pines, 2003). Özellikle etkin baş etme sonucunda bireylerin enerji seviyelerinde düşüş, dikkat ve algılamalarında azalma, anksiyete düzey artışı gibi bir dizi iş kazasına neden olabilecek bilişsel değişim oluşabilmektedir (Maslach, 1982). Gene etkili baş etme becerilen sahip bireylerin yeni bir duruma daha kolay uyum sağladığı, uyum sağlama çabası içinde öğrenme ve araştırma davranışlarını gösterdiği bilinmektedir (Çoban ve Hamamcı, 2008). Diğer bütün risk etmenlerinde olduğu gibi stresle başa çıkma yönteminin de en etkili yolu yine kaynağında yok edilmesidir. Kişisel stres yönetimi olarak sosyal ve kaliteli yaşam şartlarının oluşturulması, başa çıkma yollarının araştırılarak uygulanması ve kişinin işe uygunluğuna göre görev tanımlamasının yapılması önem teşkil etmektedir. İş kazalarını önlemede etkili yöntemlerden biri olan eğitimler ile gene iş kazalarını önlemede bireyin bilişsel ve algısal yeterliliği göz önüne alındığında bireyler öncelikle

kişisel baş etme becerilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde ülkemizde iş kazasına neden olan psikolojik etkenlerden biri olan çalışanların özellikle de işçilerin baş etme biçimleri ile yapılmış sınırlı çalışmaya rastlanmıştır. İşte bu noktada çalışmanın iş kazasına neden olabilecek faktörlerden biri olan baş etme becerilerinin değerlendirilmesi, bu konuyla ilgili eğitimlerin oluşturulması ve uygulanmasına ışık tutacağı düşünülmektedir. İşte bu bağlamda çalışmanın amacı bir inşaat sektöründe iş kazası geçiren işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi olarak planlanmıştır.

2. Materyal ve Yöntem

2.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, iş kazası geçiren işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın soruları ise aşağıdaki gibidir.

1. İşçilerin tanımlayıcı özellikleri nedir?
2. İşçilerin stresle baş etme puan ve alt ölçek puan ortalamaları nedir?
3. İşçilerin tanımlayıcı özelliklerine göre stresle baş etme biçimleri nasıl değişmektedir?

2.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir inşaat firmasında çalışan ve iş kazası geçiren işçiler oluşturmaktadır. Firmanın 2015 yılı verilerine göre bu inşaat firmasında 80'e yakın alt işveren ve buna bağlı olarak çalışmakta olan 3000 çalışan inşaat işçisi bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın evreni 3000 işçi olup örnekleme yöntemi olarak basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem hesabı %95 güven aralığında planlandığında ulaşılabilecek işçi sayısı 250 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılabilme kriteri olarak işçilerin okuryazar ve son 1 yıl içinde iş kazası geçirmiş olmaları gerekmektedir. Araştırma kriterlere uygun ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan, herhangi bir fiziksel ve mental engeli olmayan 198 işçi ile tamamlanmıştır.

2.3 Veri Toplama Araçları ve Özellikleri

Araştırmada “İşçi Tanıtıcı Özellikler Formu” ile Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen “Stresle Baş Etme Biçimleri Ölçeği” kullanılmıştır. “Tanıtıcı Özellikler Bilgi Formu” araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak oluşturulmuş olup toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Bu formda işçilerin ve çalışma şartlarını tanımlayan sorular yer almaktadır. Bu sorular yaş, eğitim ve medeni durum, ikamet edilen yer ve hane, sigara ve alkol kullanma durumu, çalışma süresi, algılanan maaş yeterliği, iş yerine ulaşma şekli, günlük çalışma süresi ve mesaiye kalma durumu, iş arkadaşları ve işverenle ilişki durumu, işvereni bilgilendirme ve çözüm arama davranışlarını tanımlamaktadır. Formdan elde edilen bilgiler araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılmış olan diğer bir form ise Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen “Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği”dir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Şahin ve Durak tarafından gerçekleştirilmiş olup ölçek toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 5 alt ölçek bulunmakta olup iki ana stresle baş etme biçimini ölçmektedir. Bunlar “Probleme yönelik/aktif” (Etkili baş etme yöntemi) ve “Duygulara yönelik/pasif” (etkisiz baş etme yöntemi) tarzlarıdır. Etkili baş etme yöntemleri “sosyal desteğe başvurma”, “iyimser yaklaşım” ve “kendine güvenli yaklaşım” alt ölçekleri; etkisiz baş etme yöntemleri ise “çaresiz yaklaşım” ve “Boyun eğici yaklaşım” alt ölçeklerini içermektedir. Stresle etkili olarak başa çıkabilenlerin “kendine güvenli” ve “İyimser yaklaşımı”, başa çıkamayanların ise “Boyun eğici” ve “Çaresiz yaklaşım” daha fazla kullandıkları saptanmıştır. Ölçekten alınan puan yükseldikçe, bireyin hangi baş etme yöntemini daha sık kullandığı ortaya çıkmaktadır. Ölçekte her ölçeğe ait puanlar ayrı ayrı hesaplanarak o alt ölçeğe ait toplama bakılmaktadır. Kendine güvenli yaklaşım soruları (8, 10, 14, 16, 20, 23, 26) için 0-21 puan, İyimser yaklaşım soruları (2, 4, 6, 12, 18) için 0-24 puan, Sosyal destek arama yaklaşımı soruları (1, 9, 29, 30) için 0-15 puan, Kendine güvensiz yaklaşım soruları (3, 7, 11, 19, 22, 25, 27, 28) için 0-12 puan, Boyun eğici yaklaşım soruları (5, 13, 15, 17, 21, 24) için 0-18 puan olarak değerlendirmeye alınmaktadır. Sorular içerisinde 1. ve 9. Maddeler kontrol soruları olduğundan ters kodlanmaktadır. Bu ölçekten elde edilen veriler araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmacılar tarafından formların ön uygulaması 30 işçi ile yapılmıştır. Ön uygulama sonrası tanımlayıcı bilgi formundan bazı maddeler çıkarılarak ve düzenlenerek daha açık ve anlaşılır hale gelmiştir. Ön uygulama yapılan işçiler araştırma grubuna dahil edilmemiştir.

2.4 Araştırmanın Uygulama Yeri ve Özellikleri

Araştırmanın yeri özel bir inşaat firmasına ait inşaat çalışma alanıdır. Bu inşaat firması 1981 yılında faaliyete geçmiş olup İstanbul ili içerisinde çeşitli bölgelerde bina yapmakta ve kendi bünyesinde yaklaşık 2000 çalışan barındırmaktadır. Mevcut iş yerinde 80'e yakın alt işveren ve buna bağlı olarak çalışmakta olan 3000 çalışan personel bulunmaktadır. Meslek gerektiren alanlar olduğundan birçok kez farklı çalışanlar olup, daimî olarak nitelendirebileceğimiz çalışan işçiler de bulunmaktadır. Çalışanların periyodik süreçlerde ve işe giriş işlemlerinde tekrardan bir sağlık kontrolünden ve iş güvenliği eğitiminden geçtiği bilinmektedir. Bu kontroller ve verilen eğitimlerin değerlendirmeleri neticesinde kişilerin işe girişleri sağlanmaktadır. Çalışan sayısının ve işçi

sirkülasyonunun fazlalığının da vermiş olduğu dezavantajlardan kaynaklı iş kazası geçiren kişilere daha kolay ulaşılabilmesi planlandığından seçim bu yönde olmuştur. Araştırmanın uygulaması araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş olup yüz yüze görüşme tekniği ile önce araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan işçiler bilgilendirilmiş onay formunu imzaladıktan sonra veri toplama formlarını doldurmuşlardır. Formlar için ayrılan süre her bir işçi için ortalama 25 dakika sürmüştür. Veri toplama formları yüz yüze görüşme tekniği ile araştırmacılar tarafından bilgi verildikten sonra işçiler tarafından şirketin iş güvenliği eğitim ofislerinde haftalık eğitim saatleri öncesi ve sonrasında doldurulmuştur.

2.5 Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken parametrelerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi ile değerlendirilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart sapma, frekans) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Oneway Anova testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı. Anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

3. Bulgular

Tablo 1. İş Kazası Geçiren İşçilerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tanımlayıcı özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Yaş	18-25	86	34,4
	26-35	106	42,4
	36-50	58	23,2
Eğitim durumu	Okuryazar	2	0,8
	İlkokul	58	23,2
	Ortaokul	87	34,8
	Lise	79	31,6
	Üniversite	24	9,6
Medeni durum	Evli	110	44
	Bekâr	127	50,8
	Boşanmış	13	5,2
İkamet edilen il	İstanbul	107	42,8
	Diğer	143	57,2
İkamet edilen hane	Kendi evi	62	24,8
	Kiracı	56	22,4
	Şantiye kampı	132	52,8
Sigara kullanma durumu	Evet	151	60,4
	Hayır	80	32
	Ara sıra	18	7,2
	Bırakmış	1	0,4
Alkol kullanma durumu	Evet	39	15,6
	Hayır	176	70,4
	Ara sıra	28	11,2
	Bırakmış	7	2,8
Çalışma süresi	1-5 yıl arası	127	50,8
	6-10 yıl arası	69	27,6
	11-15 yıl arası	28	11,2
	16-20 yıl arası	13	5,2
	20 yıl ve üzeri	13	5,2
Algılanan maaş yeterliliği	Yeterli	67	26,8
	Yetersiz	98	39,2
	Kısmen	77	30,8
	Kararsız	8	3,2
İşyerine ulaşım şekli	Yürüyerek	147	58,8
	Servis	51	20,4
	Toplu taşıma	24	9,6
	Özel araçla	28	11,2

Günlük çalışma süresi	7- 9 saat	191	76,4
	10 – 12 saat	58	23,2
	12 saat ve üzeri	1	0,4
Mesaiye kalma durumu	Kalır	213	85,2
	Kalmaz	37	14,8
İş arkadaşları ile ilişki durumu	Çok iyi	124	49,6
	İyi	104	41,6
	Orta	21	8,4
	Kötü	1	0,4
İşverenle ilişki durumu	Çok iyi	100	40
	İyi	91	36,4
	Orta	54	21,6
	Kötü	5	2
İş ile ilgili sorunlarda işvereni bilgilendirme durumu	Evet, hemen anlatır	190	76
	Hayır, çünkü onlara ulaşamaz	29	11,6
	Hayır, çünkü değişen bir şey olmaz	17	6,8
	Hayır, çünkü onlardan çekinir	14	5,6
Çözüm arama davranışı	Durumu arkadaşları ile konuşma	108	43,2
	Çözüm arar	92	36,8
	Çözüm aramaz	29	11,6
	İşten ayrılır	21	8,4

Araştırmaya katılan iş kazası geçirmiş 250 katılımcının;

- %42,4'ü 26-35 yaş aralığında, %34,4'ü 18-25 yaş aralığında, %23,2'si 36-50 yaş aralığında
- %0,8'i okuryazarken, %23,2'si ilkokul, %34,8'i ortaokul, %31,6'sı lise ve %9,6'sı üniversite mezunu
- %50,8'i bekâr, %44'ü evli ve %5,2'si boşanmış
- %42,8'i İstanbul da ikamet ederken, %57,2'si etmemektedir
- %52,8'i kampta yaşarken, %24,8'i kendi evinde ve %22,4'ü kiracı olarak yaşamakta
- %60,4'ü sigara kullanırken, %32'si kullanmamakta, %7,2'si de ara sıra kullanmakta ve %0,4'ü ise kullanmayı bırakmış
- %70,4'ü alkol kullanmazken, %15,6'si kullanmakta, %11,2'si ara sıra kullanmakta ve %2,8'i kullanmayı bırakmış
- %50,8'inin inşaat sektöründe çalışma süresi 1-5 yıl arasında iken, %27,6'sının 6-10 yıl arasında, %11,2'sinin 11-15 yıl arasında, %5,2'sinin 16-20 yıl arasında ve %5,2'sinin 20 yıl ve üzerindedir
- %3,2'si maaşının yeterliliği konusunda kararsızken, %39,2'si yetersiz, %30,8'i kısmen yeterli ve %26,8'i yeterli bulmakta
- %58,8'i işyerine yürüyerek giderken, %20,4'ü işyeri tarafından sağlanan servisi kullanmakta, %11,2'si özel araç kullanmakta ve %9,6'sı da toplu taşıma ile ulaşım sağlamakta
- %76,4'ünün günlük çalışma süresi 7-9 saat iken, %23,2'sinin 10-12 saati bulmakta ve %0,4'ü de 12 saat ve üzeri çalışmakta
- %85,2'si mesaiye kalırken %14,8'i kalmamakta
- %49,6 oranla çalışma arkadaşları ile ilişkisinin çok iyi olduğu, %41,6'sının iyi derecede olduğu, %8,4'ünün orta derecede sayılabileceği ve %0,4'lük bir kesimin ise kötü denebilecek bir durumda çalışma ilişkisi bulunmakta
- %40 oranla işvereni ile ilişkisinin çok iyi olduğu, %36,4'ünün iyi derecede olduğu, %21,6'sının ortalama bir derecede sayılabileceği ve %2'lik bir kesimin ise kötü denebilecek bir durumda işvereni ile ilişkisi bulunmakta
- %76'sı iş ile ilgili sorunları hemen işvereni ile paylaşırken, %11,6'sı işverene ulaşamadığı için anlatamamakta, %6,8'i değişen bir durum olmayacağından paylaşmada bulunmadığını ve %5,6'lık kesim de iş ile ilgili sorunların işveren ile paylaşımında çekince duymakta
- %43,2'si sorunlarına çözüm aramak için durumu arkadaşları ile konuşmayı tercih ederken, %36,8'i bireysel olarak çözüm aramakta, %11,6'sı da çözüm aramamayı tercih ederken %8,4'lük bir kesimde işten ayrılmayı tercih etmekte

Tablo 2. Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumuna İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

İş Kazasına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Kaza üzerinden geçen süre (yıl) <i>Min-Max,Ort±SS</i>		0-17	1,87±3,27(1)
Kaza geçirilen yıl	2016	110	44
	2015	53	21,2
	2014	40	16
	2013	13	5,2
Kaza geçirme alanı	Görev başında	199	79,6
	Görev dışında	37	14,8
	Hatırlamıyor	14	5,6
Kazada yaralanan bölge	Baş	47	18,8
	Gövde	29	11,6
	El-kol	101	40,4
	Bacak-Ayak	73	29,2
Kazadan sonra tıbbi tedavi alma durumu	Evet, Tıbbi tedavi aldı	174	69,6
	Hayır, Tıbbi tedavi almadı	76	30,4
Kazadan sonra cerrahi operasyon geçirme durumu	Evet, Cerrahi operasyon geçirdi	29	11,6
	Hayır, Cerrahi operasyon geçirmede	221	88,4
Kaza sonrası rapor alma durumu	1-5 gün arası rapor	193	77,2
	6-10 gün arası rapor	21	8,4
	11-30 gün arası rapor	21	8,4
	30 gün ve üzeri rapor	15	6
Kalıcı sakatlık durumu	Var	11	4,4
	Yok	239	95,6
Kaza sonrası sakatlık türü (n=6)	His Kaybı	1	16,7
	Bel Rahatsızlıkları	3	50
	Hareket Kısıtlılığı	1	16,7
	Görme Bozuklukları	1	16,7
Algılanan işyeri sağlık hizmeti yeterliliği	Evet, Yeterli	161	64,4
	Hayır, Yetersiz	89	35,6
İşyerinde ölüm/uzuv kayıplı kaza olmuş olması durumu	Evet, oldu	145	58
	Hayır, Olmadı	62	24,8
	Hatırlamıyor	43	17,2
İş Kazasına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Ölüm/Uzuv kayıplı kazaya ilişkin önlem algısı (n=143)	Evet, Kaza önlenebilirdi	141	98,6
	Hayır, Kaza önlemezd	2	1,4
Hayır ise nedeni (n=2)	Kalp Krizi	2	100
Algılanan kaza nedeni	Dikkatsizlik / Aşırı Özgüven / Acemilik	164	65,6
	Tedbirsizlik / Ortam Şartları / Makineler / Araç-Gereçler	55	22
	Beklenmedik olaylar	15	6
	Eğitim / Bilgi Eksikliği	9	3,6
	Kişisel koruyucu kullanılmaması	7	2,8
Algılanan kaza oluş şekli	Yüksekten kişi / malzeme düşmesi	73	29,2
	Göze yabancı cisim kaçması	64	25,6
	Kesik	53	21,2
	Ayak burkulması	47	18,8
	Diğer ...	12	4,8
	Elektrik çarpması	1	0,4

Tablo 3. Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin İşyeri Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

İş Yerine İlişkin Tanımlayıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Ulaşım şekli	Yürüyerek	147	58,8
	Servis	51	20,4
	Toplu taşıma	24	9,6
	Özel araçla	28	11,2
Günlük çalışma süresi	7- 9 saat	191	76,4
	10 – 12 saat	58	23,2
	12 saat ve üzeri	1	0,4
Mesaiye kalma durumu	Evet, Kalır	213	85,2
	Hayır, Kalmaz	37	14,8
İş Yerine İlişkin Tanımlayıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
İş arkadaşları ile ilişki durumu	Çok iyi	124	49,6
	İyi	104	41,6
	Orta	21	8,4
	Kötü	1	0,4
İş arkadaşlarını uyarma durumu	Evet, uyarır	222	88,8
	Hayır, uyarmaz	15	6
	Amire haber verir	13	5,2
İşverenle ilişki durumu	Çok iyi	100	40
	İyi	91	36,4
	Orta	54	21,6
	Kötü	5	2
İş ile ilgili sorunlarda işvereni bilgilendirme durumu	Evet, hemen anlatır	190	76
	Hayır, çünkü onlara ulaşamaz	29	11,6
	Hayır, çünkü değişen bir şey olmaz	17	6,8
	Hayır, çünkü onlardan çekinir	14	5,6
Çözüm arama davranışı	Durumu arkadaşları ile konuşma	108	43,2
	Çözüm arar	92	36,8
	Çözüm aramaz	29	11,6
	İşten ayrılır	21	8,4

Tablo 4: Bir inşaat firmasında çalışan işçilerin stresle baş etme biçimleri puan ortalamaları

	Min-Max	Ort±SS	Cronbach Alpha
Kendine güvenli yaklaşım	0-21	14,72±4,02	0,801
İyimser yaklaşım	0-15	10,46±2,79	0,654
Sosyal destek arama yaklaşımı	1-12	7,62±2,24	0,456
Kendine güvensiz yaklaşım	0-21	7,86±3,78	0,590
Boyun eğici yaklaşım	0-15	5,48±2,91	0,521

- Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu 0 ile 21 arasında değişmekte olup, ortalaması 14.72±4.02, Cronbach Alfa katsayısı 0.801'dir.
- İyimser yaklaşım alt boyutu 0 ile 15 arasında değişmekte olup, ortalaması 10.46±2.79, Cronbach Alfa katsayısı 0.654'tür.
- Sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu 1 ile 12 arasında değişmekte olup, ortalaması 7.62±2.24, Cronbach Alfa katsayısı 0.456'dır.
- Kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu 0 ile 21 arasında değişmekte olup, ortalaması 7.86±3.78, Cronbach Alfa katsayısı 0.590'dır.
- Boyun eğici yaklaşım alt boyutu 0 ile 15 arasında değişmekte olup, ortalaması 5.48±2.91, Cronbach Alfa katsayısı 0.521'dir.

Tablo 5: Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Yaşa Göre Stresle Baş Etme Biçimlerin Değerlendirilmesi

SBTÖ alt boyutları	Yaş				p
	18-25	26-35	36-50	50 ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Kendine güvenli yaklaşım	14,55±4,45	14,53±3,98	15,18±3,24	15,79±3,95	0,583
İyimser yaklaşım	10,71±2,69	10,02±2,96	10,82±2,74	11,07±1,86	0,193
Sosyal destek arama yaklaşımı	7,69±2,24	7,35±2,28	7,91±2,02	8,36±2,41	0,275
Kendine güvensiz yaklaşım	7,95±3,49	8,08±4,09	7,8±3,62	5,79±3,31	0,200
Boyun eğici yaklaşım	5,85±2,44	5,48±3,09	4,91±3,36	4,93±2,62	0,313

Oneway Anova test

- Yaş grupları arasında kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Yaş grupları arasında iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Yaş grupları arasında sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Yaş grupları arasında kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Yaş grupları arasında boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 6: Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Medeni Duruma Göre Stresle Baş Etme Biçimlerin Değerlendirilmesi

SBTÖ alt boyutları	Medeni durum			p
	Evlili	Bekar	Boşanmış	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Kendine güvenli yaklaşım	14,61±3,56	14,88±4,44	14,08±3,68	0,734
İyimser yaklaşım	10,54±2,65	10,42±2,95	10,15±2,61	0,876
Sosyal destek arama yaklaşımı	7,53±2,12	7,63±2,37	8,31±1,89	0,493
Kendine güvensiz yaklaşım	7,74±3,85	7,97±3,75	7,85±3,83	0,896
Boyun eğici yaklaşım	5,66±3,09	5,39±2,77	4,77±2,83	0,513

Oneway Anova test

- Medeni duruma göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Medeni duruma göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Medeni duruma göre sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Medeni duruma göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Medeni duruma göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 7: Bir inşaat firmasında çalışan işçilerin eğitim durumlarına göre stresle baş etme biçimlerin değerlendirilmesi

SBTÖ alt boyutları	Eğitim durumu				p
	İlkokul ve altı	Ortaokul	Lise	Üniversite	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Kendine güvenli yaklaşım	14,75±3,72	14,53±4,63	14,62±3,64	15,67±3,69	0,627
İyimser yaklaşım	11,08±2,66	10,6±2,98	10±2,7	9,88±2,49	0,093
Sosyal destek arama yaklaşımı	7,58±2,2	7,63±2,48	7,48±2,14	8,13±1,7	0,674
Kendine güvensiz yaklaşım	7,12±3,42	8,31±4,26	8,19±3,5	7±3,54	0,145
Boyun eğici yaklaşım	5,8±3,11	5,03±2,83	6,01±2,83	4,5±2,62	0,043*

Oneway Anova test *p<0.05

- Eğitim durumuna göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- Eğitim durumuna göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- Eğitim durumuna göre sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- Eğitim durumuna göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- Eğitim durumuna göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p:0.043; p<0.05). Farklılığın tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; Eğitim durumuna göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

Tablo 8: Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Çalışma Sürelerine Göre Stresle Baş Etme Biçimlerin Değerlendirilmesi

SBTÖ alt boyutları	Çalışma süresi					p
	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	20 yıl ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Kendine güvenli yaklaşım	14,42±4,14	14,84±3,98	14,14±4,21	15,92±3,48	17,08±2,33	0,136
İyimser yaklaşım	10,46±3	10,29±2,5	10,54±2,95	11,08±2,33	10,54±2,5	0,923
Sosyal destek arama yaklaşımı	7,44±2,23	7,46±2,1	8,29±2,42	7,46±1,81	8,92±2,53	0,086
Kendine güvensiz yaklaşım	7,83±3,77	8,1±3,76	8,29±3,92	7,46±1,98	6,31±5,07	0,566
Boyun eğici yaklaşım	5,57±2,76	5,54±3,05	5,39±3,48	5,23±2,09	4,62±3,28	0,842

Oneway Anova test

- İnşaat sektöründe çalışma süresine göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- İnşaat sektöründe çalışma süresine göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- İnşaat sektöründe çalışma süresine göre sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- İnşaat sektöründe çalışma süresine göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).
- İnşaat sektöründe çalışma süresine göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

Tablo 9: Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Algılanan Maaş Yeterliliğine Göre Stresle Baş Etme Biçimlerin Değerlendirilmesi

SBTÖ alt boyutları	Algılanan maaş yeterlilik durumu				p
	Evet	Hayır	Kısmen	Kararsızım	
	Ort±SS (medyan)	Ort±SS (medyan)	Ort±SS (medyan)	Ort±SS (medyan)	
Kendine güvenli yaklaşım	14,43±4,62(14)	14,57±4,25(15)	14,97±3,2(15)	16,5±2,73(16,5)	0,612
İyimser yaklaşım	10,93±2,97(11)	9,86±2,97(10)	10,82±2,33(11)	10,38±2,2(9)	0,038*
Sosyal destek arama yaklaşımı	7,46±2,28(8)	7,66±2,26(8)	7,65±2,16(8)	8,13±2,64(9)	0,819
Kendine güvensiz yaklaşım	7,33±4,17(7)	8,17±3,98(8)	7,56±3,03(7)	11,38±2,62(11)	0,010*
Boyun eğici yaklaşım	5,52±2,76(5)	5,24±3,04(5)	5,69±2,85(5)	5,88±3,52(6)	0,850

Kruskal Wallis test * $p < 0.05$

NOT: Kararsız olan kişi sayısı 8 olduğu için non-parametrik test çalışılmıştır.

- Maaş yeterlilik durumuna göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
- Maaş yeterlilik durumuna göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p:0.038$; $p < 0.05$). Farklılığın tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; Maaşı yetersiz bulanların iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları, maaşı yeterli bulan ($p:0.017$) ve kısmen yeterli bulanların ($p:0.016$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer maaş yeterlilik durumlarına göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
- Maaş yeterlilik durumuna göre sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
- Maaş yeterlilik durumuna göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p:0.010$; $p < 0.05$). Farklılığın tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; Maaşın yeterliliği konusunda kararsız kalanların kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları, maaşı yeterli bulan ($p:0.005$), maaşı yetersiz bulan ($p:0.024$) ve kısmen yeterli bulanların ($p:0.001$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer maaş yeterlilik durumlarına göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
- Maaş yeterlilik durumuna göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 10: Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Çözüm Arama Davranışına Göre Stresle Baş Etme Biçimlerin Değerlendirilmesi

Çözüm Arama Davranışı	SBTÖ alt boyutları				
	Kendine güvenli yaklaşım	İyimser yaklaşım	Sosyal destek arama yaklaşımı	Kendine güvensiz yaklaşım	Boyun eğici yaklaşım
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Olanlar karşısında arkadaşlarımla konuşurum	14,96±3,32	10,55±2,39	7,41±2,09	8,31±3,64	5,86±2,92
En üst yetkiliye kadar çıkarım, peşini bırakmam	15,12±4,02	10,67±3,02	7,77±2,43	7,57±3,91	5,09±2,65
Önemsenmediğimi düşündüğümden kader böyleymiş diyerek susup çalışmaya devam ederim	12,24±4,76	9,41±2,99	7,31±1,83	7,38±3,44	5,93±3,54
İşten ayrılıyorum	15,14±5,21	10,48±3,25	8,48±2,44	7,52±4,4	4,57±2,84
p	0,005*	0,194	0,169	0,444	0,099

Oneway Anova test * $p < 0.05$

- Sorunlarının çözülmediği duruma göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p:0.005$; $p < 0.05$). Farklılığın tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; Olanlar karşısında arkadaşlarıyla konuşanların kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları, önemsenmediğini düşündüğünden kader böyleymiş diyerek susup çalışmaya devam edenlerin ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p:0.006$; $p < 0.05$).

Diğer sorunlarının çözülmediği durumlara göre kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

- Sorunlarının çözülmediği duruma göre iyimser yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Sorunlarının çözülmediği duruma göre sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Sorunlarının çözülmediği duruma göre kendine güvensiz yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).
- Sorunlarının çözülmediği duruma göre boyun eğici yaklaşım alt boyutu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

4. Tartışma ve Sonuç

İnşaat sektöründe çalışan bireylerin sadece fiziksel değil, psikolojik olarak da yıprandığını ve dolayısıyla da çalışma ortamına yansıyan olumsuzlukların artmasından kaynaklı olarak bu konuda işverenlere büyük bir sorumluluk düşmektedir. Kişilerin strese sebebiyet veren faktörlere nelerin etken olduğunu tespit ederek bu konuda her geçen gün yapılan farklı araştırmaların da incelenmesi ile psikolojik etkenlerin çalışma yaşamında önemli bir yerinin olduğunu çalışmamız da doğrulamış bulunmaktadır. İşverenlerin ve diğer teknik personellerin iş psikolojisi konusunda bilgi sahibi olmaları, işin kişiye uygunluğuna karar verilerek görev tanımlaması yapılmalıdır. Bu kararlar doğrultusunda çalışan bireylerin işten memnun olmalarını sağlamalı ve üretimde yaşanabilecek kazaları azaltarak verimliliği düzeyini yüksek tutabilmeyi amaçlanmalıdır. Bu yüzden bireylerin sadece kendi özel hayatlarındaki sıkıntıları içeren psikolojilerinin yanı sıra işten kaynaklanabilecek stres ve bunların yönetimi ile ilgili olarak kişilerin periyodik eğitimlerle bilinçlendirilmesi oldukça önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre inşaat sektöründe çalışanlardan iş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğunu oluşturan bireyler 26-35 yaş aralığında olduğu gözlenmektedir. İş yaşamında genç yaş grubu olarak nitelendirilebileceğimiz bu bireylerde eğitim yolu ile davranış değişikliğine gidilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürü konusunda gerekirse bireysel olarak desteklenmeli ve çalışma alanlarında sürekli olarak denetlenmesi gerekmektedir (Kılınç ve ark., 2015). Bu araştırma kapsamında işçilerin yaklaşık %58'lik kısmının İstanbul dışında ikamet etmeleri onların farklı şehirlere adaptasyon aşaması gereği ve ailelerinden uzakta yaşamaları gereği psikolojik yönden de olumsuz olarak etkilendiğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin %58,2'lik kısmı ortaokul mezunu ve altında bir eğitim seviyesine sahip olduğu gözlenmektedir. Eğitim, kişilerin davranışlarının kontrol altına alınarak belirli davranış oluşturulmasında önemlidir. İş kazalarının nedenleri arasında eğitim eksikliği büyük yer almaktadır. Eğitimlerin temel amacı, iş kazalarının nedenleri, olma süreci, değerlendirilmesi, kaza sebeplerine göre önlemlerin öğretilmesi, işçi ve işverenlerin eğitilip bilgilendirilmesi ve sonrasında da davranış değişiklikleri sağlayarak, güvenli çalışma bilincinin kazandırılması gerekmektedir. İşçilerde baş etme biçimi olarak boyun eğici yaklaşımın daha az görüldüğü; diğer eğitim seviyelerinde ise bu tip baş etme yönteminin daha sık gözlemlendiği görülmektedir. Boyun eğici yaklaşım duygulara yönelik etkisiz bir baş etme yöntemi olup kişilerin stresörlerle baş etmedeki yetersizliklerini ortaya koymaktadır (Madenöglü, 2013). Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin kendilerine verdiği önemin de artmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kültürü çerçevesinde sağlıklarını kötü yönde etkileyebilecekleri durumları bilmeleri ve olumsuzluklara karşı daha bilinçli yaklaşmaktadırlar. Dolayısıyla bina inşaatı gibi zor çalışma alanlarında ve çevre koşullarında çalışmak eğitim seviyesi düşük olan birey de daha fazla strese neden olmaktadır şeklinde yorumlanabilmektedir. Bireylerin kendilerini yeterince ifade edememesi, öfkelerini göstermekte güçlük çekmeleri, düşüncelerini ve sahip oldukları haklarını bilmelerine rağmen haklarını savunamayacaklarına inanmaktadırlar (Göktuna, 2007). İş kazalarının sebepleri incelendiğinde çalışanların bireysel eğitim seviyelerinin yanı sıra yeterli mesleki eğitime sahip olmaması, işbaşı eğitimi ve yapılması gereken periyodik eğitimlerin tam anlamıyla yapılamadığı görülmektedir. Çalışanların ve işverenlerin eğitimi gereksiz zaman kaybı olarak görmesi algısı değiştirilip bilinçlendirilerek eğitimin öneminin algılanmasının sağlatılması gerekmektedir. Ayrıca çalışanların iş kazası geçirebilme durumuna karşı sosyal iletişim de önemli bir yer kaplamaktadır. Eğitimlerde aynı zamanda eğitim yönetmeliğinde sağlık konuları içerisinde yer alan psikososyal risk etmenleri üzerinde durularak kişisel gelişimleri ile ilgili olarak da bireylerde güven duygusunun geliştirilmesi için ekstra bir eğitim düzenlenerek kendilerinden emin bireylerin yetiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. İş yaşamında yeni olan personellerin tecrübesizlikleri, işveren tarafından işi bitirme ve yetiştirme baskısı, yanlış/eksik iş yapma korkusu, çalışma arkadaşları tarafından sergilenen alaycı davranışlar vb. sonuçlar neticesinde ortaya çıkan stresli durumlar ilk yıllarda çok daha fazla olumsuzluklara sebebiyet vermektedir. Bu nedenledir ki kişilere ilk işe başlangıç aşamasında verilmesi zorunlu ve bir o kadar da faydalı olan oryantasyon eğitimi oldukça önem arz etmektedir. Çalışanlar dolayısıyla hem iş ortamını gözlemleyip hem de çalışma ortamı ile çalışma yapacağı kişilerle ilgili olarak ön bilgi alması neticesinde karşılaşacağı durumlara karşı hazırlıklı olacaktır.

İşçilerin %60,4'ünün sigara ve alkol kullandığı görülmektedir. Özellikle işin yürütümü sırasında sigara kullanmak çok daha fazla dikkat dağınıklığına ve el-kol sınırlamasına sebebiyet verebileceğinden iş kazalarına dolaylı da olsa etkisi olmaktadır. Sağlık eğitimlerinde daha detaylı ve görsel olarak bu konulara yer verilmeli, sigara kullanan bireylerin kullanmayan bireylere çalışma ortamlarında zarar vermemesi adına sigara içme alanlarının ayrı alanlarda olması gerekmektedir.

İş kazası geçiren katılımcıların %85,2'si gerekli durumlarda mesaiye kalırken, %14,8'i yeterince yorulduğu için mesaiye kalmamaktadır. Kaza geçirenlerin büyük çoğunluğunun mesaiye kalma durumları da fazla çalışmaların etkisiyle birlikte kişilerde iş kazası geçirmelerinde önemli bir etken olduğu kanısına varılabilmektedir. İnşaat sektörünün aktif ve sürekli bir çalışmayı gerektirmesi ve çalışma alanlarının büyük çoğunluğunun açık alanlarda olması normal çalışma süresine ek olarak mesaiye kalma durumlarının da bireylerin çok daha fazla yorulmasına sebebiyet vermektedir. Genel olarak çalışma süresi bazı meslek grupları dışında en az 7,5 saat en fazla 11 saat olabilmektedir. Haftalık çalışma süresi ise en çok 45 saattir. Bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmaktadır. Ara dinlenmeleri günlük çalışma süresine göre değişmekte olup çalışma süresinden sayılmamaktadır. Gün geçtikçe gerek eğitimler ile gerekse saha denetim kontrollerinin artması ile artık çalışanlar çok daha bilinçli olup çalışma arkadaşlarını yanlış çalışma içerisinde gördüklerinde uyardıkları görülmektedir. Çalışanların işyeri ortamında maruz kaldıkları risklerin alt boyutlarının incelendiğinde uzun süreli çalışma saatleri, stres-aşırı yorgunluk ve iş güvencesinin bulunmaması faktörleri psikososyal risk etmenlerinde ilk sıralamalarda karşımıza çıkmaktadır (Öztürk ve ark, 2015).

İşçilerin iş ile ilgili sorunlarda işvereni bilgilendirme durumu incelendiğinde %76,4'ünün sıkıntılarını üst mevkilerine iletebildiği gözlemlenmiştir. Bunun nedeni ise iş güvenliği kültürünün yaygınlaşmasının olduğu düşünülebilir. Çalışmada işçilerden sadece %6,8'inin işverene ya da teknik sorumluya durumun iletilmesi durumunda değişen bir şey olmadığını belirtmiştir. İşçilerden %11,6'sı ise önemsenmediğini düşündüğü için "kader böyleymiş" diyerek çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. Van Dyne ve arkadaşlarına göre sessiz bireyleri; kabullenici sessizlik, korunmacı ve korumacı olarak gruplamışlardır. Kabullenici sessizliği gösteren bireylerde hiçbir şeyin değişmeyeceği düşüncesi ile mevcut durumu benimseme anlayışına dayanmakta olduğunu ileri sürmektedir (Van Dyne, 2003). Knoll ve Dick ise çalışanların iş ile ilgili sorunlar karşısında sessiz kalmalarının faydalı olabileceği düşüncesiyle sessiz kalmayı tercih etmeleri anlamına gelen faydacı sessizlik türünü literatüre eklemiştir. (Knoll ve Dick, 2013).

İşçilerin stresle baş etme biçimleri incelendiğinde ise; Kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, sosyal destek arama yaklaşımı, kendine güvensiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım alt ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İşyerindeki stres etmenlerinin belirlenerek iş-işçi uyumunun da sağlanması ile psikolojik risklerden kaynaklı iş kazalarının en aza indirgenmesi gerekmektedir. Çalışma ortamında stresli durumlara sebebiyet verebilecek veya etkileyecek faktörlerin tespit ve takip edilmesinde çalışanlar, işverenler, iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına ayrı ayrı büyük sorumluluklar düşmekte olup koordinasyon içerisinde çalışmanın yürütülmesi gerekmektedir. Çalışanların iş kazaları ile ilgili olarak yaptıkları işlerde tecrübeli olmaları, işverenlerin mühendislik önlemleri doğrultusunda uygun çalışma ortamını sağlaması, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerin verilmesini sağlayarak aynı zamanda çalışma alanı denetimleri ile kontrollerin yapılmasından ve iş yeri hekimlerinin de çalışanların sağlık koşulları ile çalışma ortamı sağlık koşullarının takibinin sağlatılması gerekmektedir. Bu çalışmalar neticesinde yaşanabilecek iş kazalarının etkilerinin büyük oranda azaltılabileceği, dolayısıyla da iş kazası geçirmesine sebebiyet verebilecek psikolojik faktörler üzerinde daha fazla üzerinde durulması gerektiği çalışmaya katılan kişilerin vermiş olduğu cevaplara istinaden düşünülmektedir.

Kaynaklar

Alien, R. (1983). Human Stress: It's Nature and Control. New York: McMilan Pub.

Bilir, N. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili. Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi- Ankara. ISBN: 9789228310627; 9789228310634.

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

Çoban, A.E., Hamamcı, Z. (2008). Effect of Stress Coping Program on the Level of Vocational Burnout of Counselors. Elementary Education Online, 7(3), 600-613, 2008.

Dizdar, N.E. (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Temmuz, 2001.

Dizdar, N. Ercüment, Kurt, Mustafa. (2001). İş Güvenliği. Ankara: Kale Ofset.

Ertekin, Y. (1993). Stres ve Yönetim. TODAİE Yayını, Ankara.

Göktuna, Z.S. (2007). Çözüm Odaklı Kısa Terapi Tekniğinin Alt Sosyo Ekonomik Seviyedeki Kadınların Geleceğe Umut ile Bakabilme ve Boyun Eğici Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Maltepe üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi ss. 55.

Kılınç, A.Ç., Koşar, S., Reçepoğlu, E., ve (2015). Examining Primary School Teachers' Coping Styles with Stress According to Different Variables. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 5(1), 01-14.

Knoll, M., Dick, R.V. (2013). Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. Journal of Business Ethics, 113 (2), 349-362.

Madenoğlu; C. (2013). Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi. Gümüşhane Üniversitesi, İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi. Cilt:2 Sayı:1.

Maslach, C. (1982). Burnout: A social psychological analysis. In J. W. JONES (Eds.), The Burnout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions (pp. 30-53). Park Ridge, IL: London House Press.

Pines, A. (2003). Occupational burnout: A cross-cultural Israeli Jewish-Arap perspective and its implications for career counseling. Career Development International, 8(2), 97-106.

Van Dyne, L., Ang, S., Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. Journal of Management Studies, 40 (6), 1359-1392.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 36. – Ek Madde 2.

Conflict of Interest / Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No conflict of interest was declared by the authors.