

# HAZIR GIYİM İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİ ETKİLEYEN STRES FAKTÖRLERİ

Dr. Saliha AĞAÇ  
Blm. Uzm. Meyrem ARGA ŞAHİNOĞLU  
Dr. Nalan GÜRŞAHBAZ  
Blm. Uzm. Saliha ÖZELMAS KAHYA

## ÖZET

Bu araştırmada, hazır giyim işletmelerindeki işgörenlerin, çalışma ortamında bulunan çevre ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın materyalini; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne kayıtlı Ankara'da faaliyet gösteren orta ölçekli bir hazır giyim işletmesinde çalışan 163 işgörenden anket yardımıyla elde edilen veriler ve ilgili kaynaklar oluşturmaktadır. Verileri elde etmek amacıyla hazırlanan ankette, işgörenlerin çevre ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörleri, stres belirtileri ile stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 17.0 yazılımından yararlanılarak analiz edilmiştir. İşgörenlerden anket yardımıyla elde edilen veriler, cinsiyet değişkenine göre çapraz tablolarda verilmiştir. Stres faktörleri, belirtileri ve başa çıkma yöntemlerinin cinsiyetler arası ilişkilerini belirlemek için  $\chi^2$  ilişki analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işgörenlerde, çevresel faktörlerden en çok temizlik, gürültü, hava koşulları, toz,gaz ve buharın strese neden oldukları; örgütsel yapı faktörlerinden ise en çok başarılı olduğu halde terfi edememeleri, aşırı disiplin ve baskı, yöneticilerin çalışanların görüşlerine karşı çıkmaları, uygulanan ücret sistemi, çalışanlar arasındaki yükselme hırsları, yapılan işin sorumluluk isteyen bir iş olması ve işin zor olmasının strese neden olduğu belirlenmiştir.

**ANAHTAR KELİMELER:** Ergonomi, İş stresi, Stres faktörleri, Hazır giyim sektörü çalışanları,

## STRESS FACTORS INFLUENCING EMPLOYERS IN READY TO WEAR COMPANIES

### ABSTRACT

In this research it is aimed to identify the methods for employers to cope with stress and stress factors reasoned by the environment and the organizational structure in the working surrounding of ready to wear sector.

The materials of the research consists of the data and the related resources obtained by a questionnaire over 163 workers employed in a middle sized ready to wear company in Ankara which is joined to the Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey. In the content of the questionnaire which is used for collecting data, in order to measure motivation levels of employers, questions related with identifying stress factors reasoned by the environment and the organizational structure, stress symptoms and methods to cope with stress are presented. Collected data is analysed with SPSS 17.0 software package. The collected data is shown in cross tables over "gender" variable. To determine the difference between stress factors, symptoms and the methods to cope with stress on different genders,  $\chi^2$  correlation analysis is applied. The obtained results are the following facts: The most effective environmental stress factors are cleaning, noise, air conditions, dust, gas and vapour; in between the stress factors that are reasoned by organizational structure, the lack of promotion possibilities in fact the success of the employer, applied payment systems, the greed of advancing between the employers, the fact that the jobs requiring responsibility are the ones which are quite hard.

**KEYWORDS:** Ergonomics, Working stress, Stress factors, Employers in ready to wear sector.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme süreci içinde yaşanan, ülkeler arası sınırların ortadan kaldırılması, hızlı teknolojik gelişmeler, bilgiye dayalı organizasyon, toplam kalite yönetimi, insan hakları gibi kavramlar ve gelişmeler, daha mükemmeliyetçi yapıların ve sistemlerin kurulmasını sağlama çabası içerisinde girerek, insani değerleri ön plana çıkarmaktadır. Bu yeni uygulamaları ve gelişen teknolojiyi takip eden sektörlerden biri de hazır giyim sektörüdür. Hazır giyim işletmelerinde teknolojinin hızla gelişmesi, çalışma ortamlarındaki insan gücü unsurunun önemini arttırmaktadır. Bu ortamda çalışan insan gücünün niteliğinin artması işgörenlerin yeni durumlar ve sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır.

Bu bağlamda insana verilen değerin artması ve yaşadığı ortam ile olumlu yönde etkileşime girebilmesi için “**Ergonomi**”, yani insan-makina-çevre uyumunun temel yasaları ortaya konularak, optimal sağlık, güvenlik koşulları içinde insancıl bir düzen kurma çabaları önem kazanmıştır [1].

Ergonomi; çalışanların biyolojik, psikolojik özelliklerini ve kapasitesini gözönünde bulundurarak İNSAN-MAKİNA-ÇEVRE uyumunun doğal ve teknolojik yasalarını ortaya koyan çok disiplinli bir bilim dalıdır [2]. İşgörenler çalışma yaşamının getirdiği sorunlarla birlikte diğer etkinliklerini dengeli bir biçimde yürütmek istemekte, bu istem sonucunda yaptıkları işle kendi yeteneklerini de zorlamaktadır. Bu nedenle stres sözcüğü giderek günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir.

Stres, bireyin fiziksel ve sosyal çevresinden gelen uyumsuz koşullar sebebiyle bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı gayrettir [3]. Stres, bireyin içinde bulunduğu çevreden kendine yönelen istemlerle, kendi değerleri, tutumları, gereksinimleri, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bireyin duygu, düşünce ya da fiziki durumunu, çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumudur [4] [5].

İşgörenler, rekabetli, değişken ve belirsizliğin hakim olduğu iş ortamında çalışmaktadırlar. Özellikle stres yaratan faktörler, çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte ise diğer bir deyimle bu faktörler yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanıyorsa çalışanlar iş ortamlarına uyum göstermekte zorlanacaklar, gerektiğinde özveride bulunmaktan kaçınacaklardır. Bu durumda kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşullar nedeniyle onları değiştirmek zorunda kalan insanlar, büyük stres ve gerilim yaşayabilirler [6].

Çalışma yaşamında stres yaratıcılarını fiziksel, sosyal ve duygusal olarak üç grupta toplamak olasıdır. Fiziksel stres kaynakları, çalışanın çevresinden kaynaklanan ve fiziksel bir strese yol açan, endişeye yönelten kaynaklardır. Sosyal stres kaynakları, çalışma yaşamındaki bireyler arası ilişkilerle ilgilidir. Duygusal etmenler ise çalışanların çevreleriyle olan ilişkilerini algılama biçimleri olup, kişide engelleme, kaygı, kızgınlık ya da bunlara benzer stres duygularına neden olurlar [7].

Örgütlerin başarıya ulaşabilmesinin en önemli etkenlerinden birisi verimliliklerdir. Bu nedenle stres yaratan etmenler aşırı seviyeye ulaştığında, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit etmekte, örgütteki iş doyumunu, motivasyonu ve performansını azaltıcı yönde etki yaparak işletmenin verimliliği üzerinde olumsuz bir sonuç doğurabilmektedir [8].

Bu araştırma, Hazır Giyim Sektöründe çalışan işgörenlerde strese neden olan faktörler ve bu faktörlerle başa çıkma yollarını tespit etmek amacı ile planlanmıştır. Araştırmada, Hazır Giyim Sektöründe, işgören üzerindeki stresi azaltmak amacıyla işgörenin ve örgütün yapmış olduğu faaliyetler ve uygulanmakta olan yöntemler araştırılmıştır. Kullanılmakta olan bu yöntemler, işgörende strese neden olan faktörlerle başa çıkmada önem taşımaktadır.

## 2. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın materyalini; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne kayıtlı Ankara'da faaliyet gösteren orta ölçekli bir hazır giyim işletmesinden, anket yardımıyla elde edilen veriler ve ilgili kaynaklar oluşturmaktadır.

Hazırlanan anketin uygulanmasında KOSGEB'in 19.10.2005 tarihinde yürürlüğe giren işletme büyüklüğü sınıflaması esas alınmıştır. Bu sınıflamaya göre 50 – 250 arası işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli olarak değerlendirilmiştir. Araştırma bir vaka incelemesi olup, anket Ankara'da faaliyet gösteren, hem iç hem de dış pazara ürünlerini pazarlayan bir işletmede 163 işgörene uygulanmıştır.

## 2.1 Veri Toplama Teknikleri

Veri toplamak amacıyla anket hazırlanmıştır. Yapılan pilot çalışma sonucunda ankette gerekli değişiklikler yapılarak son şekli verilmiştir.

Verileri elde etmek için kullanılan anket, toplam 45 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılanlara ilişkin genel bilgileri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise işgörenleri etkileyen stres faktörlerini, stres belirtilerini ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

## 2.2. Veri Analiz Teknikleri

Elde edilen veriler SPSS 17.0 paket yazılımından yararlanılarak analiz edilmiştir. İşgörenlerde strese neden olan faktörler ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin elde edilen verilerin sayı ve yüzde değerleri cinsiyet değişkenine göre çapraz tablolarda verilmiştir. Strese neden olan faktörler belirlenirken, çevreden, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörleri esas alınmıştır.

İlk olarak çalışmada 3'lü likert ölçeği ile ölçülen 40 farklı değişken için ölçek geçerliliği/güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) test istatistiği sonuçlarına bakılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir [9].

Araştırmada yapılan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) istatistiği = 0.931 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuçlara göre veri toplama aracında (ankette) kullanılan 40 adet ölçekli soruların geçerlilik ve güvenilirlik test sınavında geçerliliği ispatlanmıştır. Sonuç olarak hem bütünsel anlamda, hem de ölçek bazında kullanılan soruların tümü için geçerlilik/güvenilirlik sağlanmıştır.

İşgörenlerin cinsiyetlerine göre stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacı ile  $\chi^2$  testi uygulanmıştır. İşgörenlerin cinsiyetlere göre stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemleri açısından gösterdiği anlamlı ilişki  $P < 0.05$  anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

İşgörenlerin cinsiyet değişkeni ile stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemleri değişkenleri arasında istatistiksel ilişkinin ölçümü için  $\chi^2$  ilişki analiz testi kullanılmıştır.  $\chi^2$  testi için hipotezler aşağıdaki şekilde yapılandırılmıştır.

**H<sub>0</sub>** = Örneklemin cinsiyetlere göre dağılımı ile stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemleri değişkenleri arasında istatistiksel bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>** = Örneklemin cinsiyetlere göre dağılımı ile stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemleri değişkenleri arasında istatistiksel bir ilişki vardır.

Hipotezin kabul ya da reddi için olasılık değeri ( $P$ )  $< \alpha = 0,10$  ise H<sub>0</sub> Ret, H<sub>1</sub> Kabul edilebilir. Yani değişkenler arasında istatistiksel bir ilişki vardır.

Hipotezin kabul ya da reddi için olasılık değeri ( $P$ )  $> \alpha = 0,10$  ise H<sub>0</sub> Kabul, H<sub>1</sub> Ret edilebilir. Yani değişkenler arasında istatistiksel bir ilişki yoktur.

### 3. BULGULAR VE YORUM

Orta ölçekli bir hazır giyim işletmesinde işgörenlerin stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek için planlanıp yürütülen araştırmada, uygulanan anket sonucu araştırmaya katılan işgörenlerin karakteristik özellikleri, stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

#### İşgörenlerin

- %65,6'sının kadın, %34,4'ünün erkek olduğu,
- %43,6'sının ortaöğretim, %22,7'sinin ilköğretim, %20,9'unun ön lisans, %12,9'unun lisans mezunu olduğu,
- %33,7'sinin 6ay-2yıl, %23,9'unun 6 ay ve altı, %22,1'inin 6yıl ve üstü, %20,2'sinin ise 3yıl-5yıl süredir bu işletmede çalıştıkları belirlenmiştir.

**Tablo 1.** İşgörenlerin Çevreden Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Dağılımı

Çevre faktörleri	Kadın			Erkek			Toplam			$\chi^2$	P
	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)		
Gürültü	70 (65,4)	24 (22,4)	13 (12,1)	20 (35,7)	16 (28,6)	20 (35,7)	90 (55,2)	40 (24,5)	33 (20,2)	16,523	0,000
Aydınlatma	40 (37,4)	38 (35,5)	29 (27,1)	16 (28,6)	12 (21,4)	28 (50,0)	56 (34,4)	50 (30,7)	57 (35,0)	8,720	0,013
Toz,gaz ve buhar	75 (70,1)	21 (19,6)	11 (10,3)	14 (25,0)	20 (35,7)	22 (39,3)	89 (54,6)	41 (25,2)	33 (20,2)	32,749	0,000
Titreşim	19 (17,8)	49 (45,8)	39 (36,4)	6 (10,7)	18 (32,1)	32 (57,1)	25 (15,3)	67 (41,1)	71 (43,6)	6,470	0,039
Hava koşulları	65 (60,7)	26 (24,3)	16 (15,0)	20 (35,7)	13 (23,2)	23 (41,1)	85 (52,1)	39 (23,9)	39 (23,9)	14,916	0,001
Renk	17 (15,9)	24 (22,4)	66 (61,7)	6 (10,7)	12 (21,4)	38 (67,9)	23 (14,1)	36 (22,1)	104 (63,8)	0,934	0,627
Temizlik	68 (63,6)	16 (15,0)	23 (21,5)	31 (55,4)	7 (12,5)	18 (32,1)	99 (60,7)	23 (14,1)	41 (25,2)	2,220	0,330

1.Her zaman 2. Bazen 3.Hiçbir zaman

İşgörenlerin; çevreden kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde, en fazla yığılmanın temizlik, gürültü, toz, gaz ve buhar, hava koşulları seçeneklerinde olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin stres faktörlerinden renk, titreşim ve aydınlatmadan etkilenmedikleri görülmüştür.

Tablo cinsiyet açısından incelendiğinde ise, kadınların erkeklere göre; toz, gaz ve buhar, gürültü, hava koşulları ve temizlik konularına katılma oranları daha yüksektir. Erkeklerin ise; temizlik dışındaki diğer stres faktörlerinden etkilenmedikleri belirlenmiştir.

İş ortamındaki fiziksel çevre şartlarını oluşturan havalandırma, aydınlatma, ısı, gürültü gibi unsurlar işgörenlerin sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilemektedir [10].

Okutan ve Tengilimoğlu'nun yaptığı bir araştırmada; çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizliği önemli sters kaynağı olarak belirtilmiştir. Ayrıca gürültülü bir ortamda bulunmak işgörenleri zihinsel açıdan yorarak strese sokacağı gibi motivasyonlarını da olumsuz yönde etkileyeceği hakkında görüş bildirilmiştir [11] [12]. Buna göre; sıcaklık, havalandırma ve nem de önemli bir stres faktörüdür. Aşırı sıcak, soğuk, havasızlık, aşırı cereyan gibi çevresel şartlar, hem fiziksel, hem de psikolojik olarak çeşitli problemlere neden olur. Bu ortamlarda yaşayan veya çalışan insanların stresle karşılaşmaları kaçınılmaz olmaktadır. Yapılan araştırmada da, işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun, özellikle de kadınların fiziksel çevreden kaynaklanan stres faktörlerinden etkilendikleri görülmektedir.

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile çevre stres faktörlerinden gürültü, aydınlatma, toz, gaz ve buhar, titreşim ve hava koşulları değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 2.** İşgörenlerin Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Dağılımı

Örgütsel faktörler	Kadın			Erkek			Toplam			$\chi^2$	P
	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)		
Örgütteki kişi sayısının az ya da fazla olması	24 (22,4)	49 (45,8)	34 (31,8)	12 (21,4)	17 (30,4)	27 (48,2)	36 (22,1)	66 (40,5)	61 (37,4)	4,835	0,089
Örgütteki teknolojik değişiklikler	21 (19,6)	40 (37,4)	46 (43,0)	10 (17,9)	16 (28,6)	30 (53,6)	31 (19,0)	56 (34,4)	76 (46,6)	1,774	0,412
Çalışanlar arasındaki yükselme hırısı	44 (41,1)	30 (28,0)	33 (30,8)	21 (37,5)	16 (28,6)	19 (33,9)	65 (39,9)	46 (28,2)	52 (31,9)	0,234	0,889
Yönetim tarafından alınan kararlara katılamama	26 (24,3)	42 (39,3)	39 (36,4)	24 (42,9)	17 (30,4)	15 (26,8)	50 (30,7)	59 (36,2)	54 (33,1)	5,967	0,051
Aşırı disiplin ve baskı	69 (64,5)	16 (15,0)	22 (20,6)	27 (48,2)	18 (32,1)	11 (19,6)	96 (58,9)	34 (20,9)	33 (20,2)	6,875	0,032
Yöneticilerin görüşlerine karşı çıkmaları	29 (27,1)	36 (33,6)	42 (39,3)	30 (53,6)	12 (21,4)	14 (25,0)	59 (36,2)	48 (29,4)	56 (34,4)	11,152	0,004
Performans değerlendirme	56 (52,3)	29 (27,1)	22 (20,6)	18 (32,1)	25 (44,6)	13 (23,2)	74 (45,4)	54 (33,1)	35 (21,5)	6,836	0,033
Başarılı olduğu halde terfi edilmemek	61 (57,0)	16 (15,0)	30 (28,0)	39 (69,6)	7 (12,5)	10 (17,9)	100 (61,3)	23 (14,1)	40 (24,5)	2,666	0,264
Uygulanan ücret sistemi	61 (57,0)	22 (20,6)	24 (22,4)	23 (41,1)	21 (37,5)	12 (21,4)	84 (51,5)	43 (26,4)	36 (22,1)	5,827	0,054
Örgüt hakkındaki gelişmelerden haberdar olamama	16 (15,0)	49 (45,8)	42 (39,3)	15 (26,8)	27 (48,2)	14 (25,0)	31 (19,0)	76 (46,6)	56 (34,4)	4,926	0,085

1. Her zaman 2. Bazen 3. Hiçbir zaman

Tablo 2'de işgörenlerin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörleri incelendiğinde; işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun başarılı olduğu halde terfi edememeleri, aşırı disiplin ve baskı, yöneticilerin çalışan görüşlerine karşı çıkmaları, uygulanan ücret sisteminden, çalışanlar arasındaki yükselme hırısı ve performans değerlendirme sistemi seçeneklerine her zaman katıldıkları belirlenmiştir. İşgörenlerin, örgütteki teknolojik değişikliklerden hiçbir zaman etkilenmediği, ancak örgüt hakkındaki gelişmelerden haberdar olamama, örgütteki kişi sayısının az ya da fazla olması ve üst kademede alınan kararlara katılamama durumlarında ise bazen etkilediği görülmektedir.

Tablo 2 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise, kadınların erkeklere göre; uygulanan ücret sistemi, aşırı disiplin ve baskı, çalışanlar arasındaki yükselme hırısı ve performans değerlendirme seçeneklerine katılma oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkeklerin ise; yöneticilerin işgören görüşlerine karşı çıkmaları, yönetim tarafından alınan kararlara katılamama ve başarılı olduğu halde terfi edilmeme seçenekleri konusunda katılma oranları daha yüksektir.

Örgütte otokratik yönetim, kararlara katılımın ve özgürlüklerin kısıtlanması, iletişim kanallarının iyi kurulmaması ve informal iletişimin yaygın olması, ücret v.b konularda yanlış politikalar stres nedenleri arasındadır [13].

Bu bilgiler ışığında; yöneticilerin çalışanlarını motive etmesi, işgörenlerin terfi durumlarında adil ve objektif olması, aşırı disiplin ve baskıdan uzak, katılımcı bir yönetim anlayışı içinde olması, çalışan görüşlerine değer vermesi, ücret sistemi, performans değerlendirme çalışmalarında objektif ve adil davranması, işgörenler açısından tatmin sağlarken, örgüt amaçlarının gerçekleşmesine de katkıda bulunacaktır.

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerinden, yönetim tarafından alınan kararlara katılamama, aşırı disiplin ve baskı,

yöneticilerin görüşlerine karşı çıkmaları, performans değerlendirme ve uygulanan ücret sistemi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 3.** İşgörenlerin İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Dağılımı

İşin yapısına ilişkin etkenler	Kadın			Erkek			Toplam			$\chi^2$	P
	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)		
Yapılan işin zor olması	51 (47,7)	35 (32,7)	21 (19,6)	29 (51,8)	18 (32,1)	9 (16,1)	80 (49,1)	53 (32,5)	30 (18,4)	0,383	0,826
Yapılan işin sorumluluk isteyen bir iş olması	66 (61,7)	23 (21,5)	18 (16,8)	31 (55,4)	13 (23,2)	12 (21,4)	97 (59,5)	36 (22,1)	30 (18,4)	0,720	0,698
Sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak	43 (40,2)	40 (37,4)	24 (22,4)	35 (62,5)	12 (21,4)	9 (16,1)	78 (47,9)	52 (31,9)	33 (20,2)	7,492	<b>0,024</b>
Fazla mesainin neden olduğu aşırı yorgunluk	44 (41,1)	33 (30,8)	30 (28,0)	13 (23,2)	27 (48,2)	16 (28,6)	57 (35,0)	60 (36,8)	46 (28,2)	6,389	<b>0,041</b>
Yerine getirilmesi gereken sorumluluğun tam olarak bilinmemesi	41 (38,3)	29 (27,1)	37 (34,6)	27 (48,2)	17 (30,4)	12 (21,4)	68 (41,7)	46 (28,2)	49 (30,1)	3,116	0,211
Kapasitenize uymayan ek işler verilmesi	41 (38,3)	38 (35,5)	28 (26,2)	27 (48,2)	18 (32,1)	11 (19,6)	68 (41,7)	56 (34,4)	39 (23,9)	1,639	0,441
Fazla zor ya da aşırı kolay işler verilmesi	23 (21,5)	44 (41,1)	40 (37,4)	21 (37,5)	22 (39,3)	13 (23,2)	44 (27,0)	66 (40,5)	53 (32,5)	5,789	0,055

1. Her zaman 2. Bazen 3. Hiçbir zaman

İşgörenlerin işin yapısından kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde; toplamda en fazla yığılmanın, yapılan işin sorumluluk isteyen bir iş olması, yapılan işin zor olması, sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak, yerine getirilmesi gereken sorumluluğun tam olarak bilinmemesi ve işgörenlerin kapasitelerine uygun olmayan ek işlerin verilmesi konularında sorun yaşandığı görülmektedir.

Cinsiyetler açısından tablo incelendiğinde ise; kadınların erkekler göre yaptıkları işin sorumluluk isteyen bir iş olması ve fazla zor ya da aşırı kolay işlerin verilmesi seçeneklerine daha çok katıldıkları belirlenmiştir. Erkeklerin ise, sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak, kapasitelerine uymayan ek işlerin verilmesi, yerine getirilmesi gereken sorumluluğun tam olarak bilinmemesi ve yapılan işin zor olması konusunda katılımlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Stresin etkilerini azaltmada kullanılan bir yöntem de iş dağıtımının adil ve uygun olması, işe uygun ve eğitilmiş personelin seçimi ve yükseltilmesi ile ilgili kararların isabetinde görülebilir. Bazı durumlarda yönetim, çalışanlar arasında bu tür bir düzenlemeyi yapabilmelidir. Bir başka deyişle yönetim iş gerekleriyle işgörenin yeteneklerini uyumlu bir düzeyde tutabilmelidir. Eğer bu uyum sağlanamazsa işgörende fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır [14] [15]. Yapılan araştırmada da yapılan işin sorumluluk isteyen bir iş olması, yapılan işin zor olması, sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak, yerine getirilmesi gereken sorumluluğun tam olarak bilinmemesi ve işgörenlerin kapasitelerine uygun olmayan ek işlerin verilmesi işgörende strese neden olduğu belirlenmiştir.

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile iş stres faktörlerinden, sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 4.** İşgörenlerin Bireysel Stres Belirtilerinin Dağılımı

Bireysel Stres	Kadın			Erkek			Toplam			$\chi^2$	P
	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)	1 S (%)	2 S (%)	3 S (%)		

Belirtileri											
Sırt ağrısı	56 (52,3)	43 (40,2)	8 (7,5)	33 (58,9)	15 (26,8)	8 (14,3)	89 (54,6)	58 (35,6)	16 (9,8)	3,884	0,143
Kas gerilmesi	25 (23,4)	37 (34,6)	45 (42,1)	20 (35,7)	24 (42,9)	12 (21,4)	45 (27,6)	61 (37,4)	57 (35,0)	7,177	0,028
Hazımsızlık	11 (10,3)	40 (37,4)	56 (52,3)	11 (19,6)	30 (53,6)	15 (26,8)	22 (13,5)	70 (42,9)	71 (43,6)	10,140	0,006
Ülser	5 (4,7)	25 (23,4)	77 (72,0)	7 (12,5)	22 (39,3)	27 (48,2)	12 (7,4)	47 (28,8)	104 (63,8)	9,540	0,008
Sinirsel tikler	9 (8,4)	21 (19,6)	77 (72,0)	9 (16,1)	12 (21,4)	35 (62,5)	18 (11,0)	33 (20,2)	112 (68,7)	2,491	0,288
Baş dönmesi ve bayılma	7 (6,5)	28 (26,2)	72 (67,3)	6 (10,7)	22 (39,3)	28 (50,0)	13 (8,0)	50 (30,7)	100 (61,3)	4,656	0,098
Depresyon	12 (11,2)	30 (28,0)	65 (60,7)	11 (19,6)	18 (32,1)	27 (48,2)	23 (14,1)	48 (29,4)	92 (56,4)	3,084	0,214
Kaygı	29 (27,1)	57 (53,3)	21 (19,6)	21 (37,5)	17 (30,4)	18 (32,1)	50 (30,7)	74 (45,4)	39 (23,9)	7,954	0,019
Sinirsel gülme krizleri	17 (15,9)	27 (25,2)	63 (58,9)	10 (17,9)	9 (16,1)	37 (66,1)	27 (16,6)	36 (22,1)	100 (61,3)	1,793	0,408
Unutkanlık	40 (37,4)	44 (41,1)	23 (21,5)	19 (33,9)	24 (42,9)	13 (23,2)	59 (36,2)	68 (41,7)	36 (22,1)	0,197	0,906
Aşırı hayal kurma	36 (33,6)	38 (35,5)	33 (30,8)	19 (33,9)	17 (30,4)	20 (35,7)	55 (33,7)	55 (33,7)	53 (32,5)	0,559	0,756
İnsanlara karşı güvensizlik	19 (17,8)	63 (58,9)	25 (23,4)	13 (23,2)	26 (46,4)	17 (30,4)	32 (19,6)	89 (54,6)	42 (25,8)	2,299	0,317
Gerekenden fazla savunmacı tutum	17 (15,9)	56 (52,3)	34 (31,8)	17 (30,4)	21 (37,5)	18 (32,1)	34 (20,9)	77 (47,2)	52 (31,9)	5,404	0,067
Alkol kullanımının artması	0 (-)	1 (0,9)	106 (99,1)	8 (14,3)	39 (69,6)	9 (16,1)	8 (4,9)	40 (24,5)	115 (70,6)	121,893	0,000
Performansın düşmesi	29 (27,1)	52 (48,6)	26 (24,3)	17 (30,4)	22 (39,3)	17 (30,4)	46 (28,2)	74 (45,4)	43 (26,4)	1,352	0,509
Verimliliğin azalması	30 (28,0)	47 (43,9)	30 (28,0)	18 (32,1)	24 (42,9)	14 (25,0)	48 (29,4)	71 (43,6)	44 (27,0)	0,346	0,841

1. Her zaman 2. Bazen 3. Hiçbir zaman

Tablo 4'de işgörenlerin bireysel stres belirtileri incelendiğinde; en fazla yığılmanın sırt ağrısı ve aşırı hayal kurma olduğu, alkol kullanımının artması, sinirsel tikler, ülser, baş dönmesi ve bayılma, gülme krizleri ve depresyon seçeneklerine ise katılmadıkları görülmüştür. İşgörenlerin, insanlara karşı güvensizlik, gerektiğinden fazla savunmacı tutum, kaygı, performansın düşmesi, verimliliğin düşmesi, hazımsızlık ve unutkanlık seçeneklerine ise bazen katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 4 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise; kadınların erkeklere oranla, gerektiğinden fazla savunmacı tutum, insanlara karşı güvensizlik, performansın düşmesi, verimliliğin azalması ve kaygı konusunda daha fazla görüş belirttikleri belirlenmiştir. Erkeklerin ise sırt ağrılarının kadınlara göre daha fazla olduğu ve alkol kullanımının artması seçeneğine de bazen katıldıkları görülmüştür.

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile bireysel stres belirtilerinden, hazımsızlık, ülser, kaygı ve alkol kullanımının artması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 5.** İşgörenlerin Stresle Başa Çıkmada Kullandığı Bireysel Yöntemlerin Dağılımı

Bireysel Yöntemler	Kadın		Erkek		Toplam		$\chi^2$	P
	S	%	S	%	S	%		
Bedensel egzersizler (hareket)	32	29,9	21	37,5	53	32,5	0,966	0,326
Gevşeme, rahatlama	31	29,0	27	48,2	58	35,6	5,938	0,015
Solunum egzersizleri yapma	24	22,4	19	33,9	43	26,4	2,503	0,114
Olumlu hayal kurma	42	39,3	29	51,8	71	43,6	2,349	0,125
İyi beslenme	36	33,6	23	41,1	59	36,2	,878	0,349
Aile ve iş çevresinden destek alma	53	49,5	29	51,8	82	50,3	,075	0,785
Sportif etkinliklere katılma	4	3,7	26	46,4	30	18,4	44,611	0,000
Masaj uygulaması	34	31,8	24	42,9	58	35,6	1,969	0,161

Hobiler geliştirme	42	<b>39,3</b>	8	14,3	50	30,7	10,775	<b>0,001</b>
Dua ve ibadet etme	52	<b>48,6</b>	22	<b>39,3</b>	74	<b>45,4</b>	1,286	0,257
Herhangi bir şey yapmıyorum	11	10,3	7	12,5	18	11,0	0,184	0,668

İşgörenlerin, stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlere ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde; büyük bir çoğunluğunun aile ve iş çevresinden destek aldıkları, dua ve ibadet, olumlu hayal kurma, beslenme, gevşeme, rahatlama ve masaj uygulamaları seçeneklerine katıldıkları görülmüştür.

Cinsiyetler açısından tablo incelendiğinde ise; kadınların erkekler göre hobi geliştirme, dua ve ibadet oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkeklerin ise; sportif etkinliklere katılma, olumlu hayal kurma, gevşeme, rahatlama, masaj uygulaması, iyi beslenme, bedensel egzersizler, aile ve iş çevresinden destek alma seçeneklerine katılma oranları daha yüksektir.

Fiziksel egzersiz kişi sağlığını korumanın yanısıra yorgunluk hissini de azaltmaktadır. Yorgunluk, stres yaratma açısından önemli bir etkiye sahiptir. Yorgunluk hisseden bireyler, engellenme olgusu ile daha çok karşılaşmakta ve bu durumdan daha çok etkilenmektedir. Bu nedenle engellenme ile mücadelede, fiziksel egzersiz önerilen bir yöntem olmaktadır [8].

Sinema, tiyatro, opera, sergiler, spor karşılaşmaları gibi etkinliklere katılmak bireyleri daha rahat ve psikolojik yönden sağlıklı kılar [15]. Yapılan araştırmada kadınlar kendilerine bir hobi geliştirirken erkeklerinde sportif faaliyetleri tercih ettikleri görülmektedir. Tablo 5'te kadınların sportif faaliyetlere çok fazla yönelmedikleri görülmektedir. Kadınlar ev kadını, eş ve annelik rolünü diğer taraftan da iş kadını rolünü yürütmek durumundadırlar. Bu ikili çalışma kadını son derece yıpratmaktadır. Bu şartlar altında hem çalışmak zorunda olan hem de evinde aşırı derecede yorulan kadının sportif aktivitelere ayıracak zaman bulamadığı düşünülmektedir.

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile stresle başa çıkmada kullandığı bireysel yöntemlerden, gevşeme, rahatlama, sportif etkinliklere katılma ve hobi geliştirme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 6.** İşgörenlerin Stresle Başa Çıkmasında İşletmenin Yaptığı Uygulamalar

Örgütsel Yöntemler	Kadın		Erkek		Toplam		$\chi^2$	P
	S	%	S	%	S	%		
İş yerlerinin verimli çalışılabilecek halde düzenlenmesi	41	<b>38,3</b>	40	<b>71,4</b>	81	<b>49,7</b>	16,121	<b>0,000</b>
Karşılıklı iletişimin kuvvetlendirilmesi	27	<b>25,2</b>	11	19,6	38	23,3	0,643	0,423
Örgüt içi çatışmaların ve işgören üzerindeki baskının azaltılması	21	19,6	18	<b>32,1</b>	39	23,9	3,164	0,075
Yöneticilerin etkili iletişim yollarını geliştirmesi	23	21,5	16	28,6	39	23,9	1,011	0,315
İşgörenin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe yönltilmesi	36	<b>33,6</b>	24	<b>42,9</b>	60	<b>36,8</b>	1,341	0,247
Örgütün stresi azaltmada işgörene gerekli eğitimi vermesi	24	22,4	11	19,6	35	21,5	0,169	0,681
İşgörene sorumluluklarının açık bir şekilde açıklanması	37	<b>34,6</b>	29	<b>51,8</b>	66	<b>40,5</b>	4,517	<b>0,034</b>
Bu konuda herhangi bir şey yapılmıyor	28	<b>26,2</b>	22	<b>39,3</b>	50	<b>30,7</b>	2,974	0,085

Tablo 6'da işgörenlerin stresle başa çıkmasında işletmenin yaptığı uygulamalara ilişkin bulgular incelendiğinde; en fazla yığılmanın iş yerlerinin verimli çalışılabilecek şekilde düzenlenmesi, işgörene sorumluluklarının açık bir şekilde açıklanması, işgörenin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe yönltilmesi ve işletmenin herhangi bir şey yapmadığı seçeneklerine katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 6 cinsiyetler açısından incelendiğinde ise; kadınların erkeklere oranla karşılıklı iletişimin kuvvetlendirilmesi konusunda daha fazla görüş belirttikleri belirlenmiştir. Erkeklerin ise işyerlerinin verimli çalışılabilecek şekilde düzenlenmesi, işgörene sorumluluklarının açık bir şekilde açıklanması,



örgüt içi çatışmaların ve işgören üzerindeki baskıların azaltılması, çalışanların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe yönltilmesi ve işletmenin herhangi bir şey yapmadığı seçeneklerine katılmalarının yüksek olduğu görülmüştür.

İşgörenleri güçlendirerek astların da kararlara katılmalarını sağlayan katılımcı yönetim anlayışının uygulanması, yetki göçermenin, inisiyatif kullanmanın ve örgüt esnekliğinin sağlanması stresle başa çıkmada örgütün alabileceği faktörlerden bazılarıdır [6] [16].

İşletmelerin, işgörenlerin stresini azaltmada alacağı önlemlerden bir diğeri işgörenin rahat çalışabileceği bir atmosferin hazırlanmasıdır. İşgörenlerin moralini yükselterek, emniyetini ve moralini artırıcı önlemler alınması işgörenlerin motivasyonunun artırılmasında etkili olmaktadır. Renklerin ve müziğin olumlu etkilerinden de faydalanarak, çalışanların hoşuna giden çevrenin oluşturulması ve yapılan işte monotonluğun azaltılması bu önlemlerden bazılarıdır [17].

Aydın ve diğelerinin yaptığı bir araştırmada, hazır giyim işletmelerinde çalışma ortamının işgörelere uygun tasarlanmaması, çeşitli bedensel rahatsızlıklara ve strese neden olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışma ortamının işgörenlerin zorlanmaya maruz kalmayacak şekilde düzenlenmesi ve antropometrik ölçülerin esas alınarak tasarlanması önerilmektedir [18].

Yapılan  $\chi^2$  ilişki analizi sonucunda; örneklemin cinsiyet değişkenleri ile stresle başa çıkmada kullanılan örgütsel yöntemlerden, iş yerlerinin verimli çalışabilecek şekilde düzenlenmesi ve işgörelere sorumluluklarının açık bir şekilde açıklanması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

## SONUÇ

Orta ölçekli bir hazır giyim işletmesinde işgörenleri etkileyen stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek için planlanıp yürütölen araştırmada, uygulanan anket sonucu araştırmaya katılan işgörenlerin karakteristik özellikleri, stres faktörleri ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

- Araştırma kapsamında incelenen işletmelerde işgörenlerin büyük bir bölümünün kadın olduğu, işgörenlerin küçük bir bölümü lisans ve ön lisans eğitimine sahipken, çoğunluğunun eğitim düzeyinin lise, ortaokul ve ilkokul olduğu;
- İşgörenlerin; çevreden kaynaklanan stres faktörlerinden, en fazla temizlik, gürültü, toz, gaz ve buhar, hava koşulları seçeneklerinde olduğu, kadınların erkeklere göre; toz, gaz ve buhar, gürültü, hava koşulları ve temizlik konularında olduğu,
- Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerinin işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun başarılı olduğu halde terfi edememeleri, aşırı disiplin ve baskı, yöneticilerin çalışan görüşlerine karşı çıkmaları, uygulanan ücret sisteminden, çalışanlar arasındaki yükselme hırısı ve performans değerlendirme sisteminden kaynaklandığı,
- İşin yapısından kaynaklanan stres faktörlerinin yapılan işin sorumluluk isteyen bir iş olması, yapılan işin zor olması, sürekli aynı işi aynı tempoda yapmak, yerine getirilmesi gereken sorumluluğun tam olarak bilinmemesi, işgörenlerin kapasitelerine uygun olmayan ek işlerin verilmesi ve vardiyalı çalışmadan dolayı uyku problemlerinin yaşanması olduğu,
- Bireysel stres belirtilerine ilişkin sonuçlarda en fazla yığılma sırt ağrısı, aşırı hayal kurma seçeneklerin olduğu; insanlara karşı güvensizlik, gerektiğinden fazla savunmacı tutum, kaygı, performansın düşmesi, verimliliğın düşmesi, hazımsızlık ve unutkanlık durumlarını ise sık olmasa da zaman zaman yaşadıkları,
- İşgörenlerin, stresle başa çıkmada büyük bir çoğunluğunun aile ve iş çevresinden destek aldıkları, dua ve ibadet, olumlu hayal kurma, beslenme, gevşeme, rahatlama ve masaj uygulamalarını tercih ettikleri,
- İşgörenlerin stresle başa çıkmasında işletmenin yaptığı uygulamaların iş yerlerinin verimli çalışabilecek şekilde düzenlenmesi, işgörelere sorumluluklarının açık bir şekilde açıklanması, işgörenin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe yönltilmesi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sonuç olarak hazır giyim işletmelerinde çalışan işgörenlerin çevresel stresörlerden daha çok etkilendiği, bunu da örgütsel stresörlerin izlediği belirlenmiştir. Sektörün üretim yapabilmesi için gerekli olan vazgeçilmezi işgörenlerin bu stresörlerden etkilenme düzeylerini azaltıcı çalışmaların yapılması gerekmektedir. İşletmeler kendi misyon ve vizyonlarını dikkate alarak yapacakları iyileştirme çalışmaları ile hem üretim, verimlilik, kalite artışı gibi hedeflerine ulaşacaklar, hem de kurum kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayacaklardır.

## KAYNAKÇA

- [1] Aydın,S., Gürşahbaz, N., Göklüberk P. Ö., “Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kıyafet Teknik Şartnamelerinin Giysi Ergonomisi Açısından İncelenmesi”, Levazım Maliye Sempozyumu. LEMAS, 16-17 Kasım, İstanbul. 2000.
- [2] Gülten İNCİR, “Ergonomi”, M.P.M. Yayınları sayı: 240, s. 8, Ankara, 1980.
- [3] Cüceloğlu, D., “İnsan Davranışı”, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1992.
- [4] Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Jr. Donnely, “Organizations; Behavior, Structure”, Processes Sixth Edition, Plano-Texas: Bussiness Publications, Inc., 1979.
- [5] Tınar,M.Y. “Çalışma Psikolojisi”, İzmir, 1996.
- [6] Eren, E., “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta yayınları İstanbul,1998.
- [7] Yüksel İ. & Kurt, M. “Sürücü Stresi Boyutlarının Belirlenmesi”, 8. Ulusal Ergonomi Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, 2001.
- [8] Akova, O. & Işık, K., “Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (15) 2008/1: 17-44
- [9] Özdamar, K., “Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi”, Kaan Kitapevi, Eskişehir, s.673. 2002.
- [10] AŞIK N., “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresin Bireysel Sonuçlarına İlişkin Bir Araştırma”, Mevzuat Dergisi,Yıl:8, sayı:91, Temmuz, 2005.
- [11] Okutan M., & Tengilimoğlu D., “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”, G.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Kış 2002, Cilt.4, Sayı 3, s.15-42, Ankara, 2002.
- [12] Okutan, M., “Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri-Bir Alan Uygulaması”, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi.), Ankara, 2002.
- [13] Arpacı F., “Sekreterlerin Çalıştıkları Yöneticinin Kademesine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:17, s.1-17, Ankara, 2005
- [14] Ertekin, Y., “Stres ve Yönetim”, Ankara: TODAİE Yayınları, 1993.
- [15] Ulukus, K., S., “Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Başetme Yolları Emniyet Mensuplarının Demografik Özellikleri İle Stres Faktörleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. [www.gapmyo.edu.tr/dergi3/9%20polisstres.pdf](http://www.gapmyo.edu.tr/dergi3/9%20polisstres.pdf) (Erişim Tarihi:12.01.2009).
- [16] Karakaya A., “Teknoloji”, Yıl:5, Sayı:1-2 71-81, 2002.
- [17] Aydın, S., Gürşahbaz, N., & Özelmas, S., “İş Akış Mesafelerinin Azaltılması ve Optimal Yerleşimin Ergonomik Açısından İncelenmesi”, 8. Ulusal ergonomi Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 25-26 Ekim 2001.
- [18] Aydın, S., Arga, M., & Ağaç, S. “Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışma Yerlerinin Ergonomik Açısından Uygunluğunun İşçiler Tarafından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, 8. Ulusal ergonomi Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 25-26 Ekim 2001.

## ÖZGEÇMİŞLER

### Dr. Saliha AĞAÇ

Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi Eğitimi Bölümünde 1992 yılında; yüksek lisansını aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde “Kumaş Eni Faklılıklarından Kaynaklanan Fireler” üzerine yaptığı çalışmasıyla 1995 yılında; doktorasını yine aynı enstitüde “Örnek Edinme (Benchmarking)-Hazır Giyim Sektöründe Bir Uygulama Örneği” çalışmasıyla 2001 yılında tamamladı. 1993 yılında mezun olduğu bölümde Arş.Gör; 1999 yılında Öğr.Gör; 2001 yılında Öğr.Gör

Dr.; 2005 yılında ise Yrd.Doç.Dr. oldu ve halen Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümü'nde Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. AB Projeleri ve Türkiye'deki kurum ve kuruluşlar için projelerin hazırlanması ve yürütülmesi sürecinde araştırmacı, uzman, danışman vb. gibi çeşitli görevler aldı. Alanıyla ilgili ulusal ve uluslararası kongrelerde bildiri ve makaleleri bulunan Ağa, ayrıca Türk Ergonomi Derneği üyesidir. Mesleki Yeterlik Kurumu Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesinde Başkan Vekili olarak görev yapmaktadır.

#### **Blm. Uzm. Meyrem ARGA ŞAHİNOĞLU**

1999 yılında Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümünde lisans eğitimini tamamladı. 2003 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Anabilim Dalında "Hazır Giyim Sektörüne, Makineci Yetiştirmeye Yönelik Eğitim Programlarının Hazırlanmasına Temel Teşkil Edecek Meslek Standartlarının Belirlenmesi" üzerine yaptığı çalışmasıyla "Bilim Uzmanlığı" ünvanını aldı. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Anabilim Dalında Doktora programına devam etmektedir. Alanıyla ilgili bildiri ve makaleleri bulunan Arga Şahinoğlu, halen Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

#### **Dr. Nalan GÜRŞAHBAZ**

1995 yılında Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümünde lisans eğitimini tamamladı. 2001 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Giyim Endüstrisi Eğitimi Anabilim Dalında, "Hazır Giyim Sektöründe Üretilen Kadın Etek Ceketinin Vücut Hareketleri İle Uyumunun Ergonomik Açısından İncelenmesi" konusunda yaptığı çalışmayla "Bilim Uzmanlığı" ünvanını aldı. Doktorasını, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Anabilim Dalında, Hazır Giyim Sektöründe Üretim Kalitesini Arttırmaya Yönelik İşlem Bilgi Kartı Geliştirme Model Önerisi (Kadın Pantolonu Örneği) konusunda yaptığı çalışma ile 2008 yılında tamamladı. Gürşahbaz'ın alanıyla ilgili birçok ulusal makale ve bildiri vardır. Halen Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.

#### **Blm. Uzm. Saliha ÖZELMAS KAHYA**

1995 yılında Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümünde lisans eğitimini tamamladı. 2000 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi Eğitimi Anabilim Dalında "Hazır Giyim Sektöründe Bayan Etek ve Ceket Üretiminde Uygulanan İş Akışlarının İncelenmesi" üzerine yaptığı çalışmasıyla "Bilim Uzmanlığı" ünvanını aldı. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Anabilim Dalında Doktora programına devam etmektedir. Alanıyla ilgili bildiri ve makaleleri bulunan Özelmas Kahya, halen Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.