



TARSUS  
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN  
ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSK  
FAKTÖRLERİ VE MESLEK HASTALIKLARI**

**Hacer TÜZEL**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2019

TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN  
ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSK  
FAKTÖRLERİ VE MESLEK HASTALIKLARI**

**Hacer TÜZEL**




**Danışman  
Prof. Dr. Funda KAHRAMAN**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

TARSUS-2019

## ONAY

Hacer Tüzel tarafından Prof. Dr. Funda KAHRAMAN danışmanlığında hazırlanan “Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri Ve Meslek Hastalıkları” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 05/12/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Funda KAHRAMAN	
Üye	Doç. Dr. Oya KORKMAZ	
Üye	Dr. Öğr. Üye.Cem BOĞA	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 12.../12.../2019.. tarih ve ..... 83 ...../322 .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR  
Lisansüstü Enstitü Müdürü



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

## ETİK BEYAN

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

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

## ETHICAL DECLARATION

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

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

5 Aralık 2019 / 5 December 2019

İmza / Signature



Hacer TÜZEL

# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR DİZİNİ	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
TEŞEKKÜR	v
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI</b>	<b>3</b>
2.1. Psikososyal Risk Faktörleri	3
2.1.1. Psikososyal Risk Tanımı	4
2.1.2. Psikososyal Risklerin Özellikleri	5
2.1.3. Psikososyal Risklerin Akıl ve Ruh Sağlığı Üzerindeki Etkileri	5
2.1.4. Psikososyal Risk Faktörlerinin Kaynağı	6
2.1.4.1. Bireysel Sebepler Nedeniyle Ortaya Çıkan Psikososyal Risk Faktörleri	6
2.1.4.2. Sosyal Sebepler Nedeniyle Ortaya Çıkan Psikososyal Risk Faktörleri	7
2.1.4.3. Mesleki Sebepler Nedeniyle Ortaya Çıkan Psikososyal Risk Faktörleri	8
2.1.4.3.1. İşin Niteliği	8
2.1.4.3.2. İş Temposu ve Çalışma Saatleri	9
2.1.4.3.3. Ücret Sistemleri	10
2.1.4.3.4. İş Programları	10
2.1.4.3.5. Çevre ve Ekipman Kullanımı	11
2.1.4.3.6. Kurumsal Kültür	11
2.1.4.3.7. İşyerinde Kişiler Arası İlişkiler	12
2.1.4.3.8. Kariyer Güvencesi	12
2.1.4.3.9. İş Güvencesi	13
2.1.5. Psikososyal Risk Faktörlerinin Yönetilmesi	13
2.2. Stres, Nedenleri ve Sonuçları	14
2.2.1. Stres Tanımlaması	15
2.2.2. Stresin Nedenleri	16
2.2.3. Stresin Neden Olduğu Olumsuz Sonuçlar	19
2.2.3.1. Kişisel Sonuçlar	19
2.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar	20
2.2.4. Stresle Baş Etme Yöntemleri	21
2.3. Meslek Hastalıkları	22
2.3.1. Meslek Hastalıklarının Tanımı	23
2.3.2. Meslek Hastalıklarının Özellikleri ve Unsurları	23
2.3.3. Meslek Hastalıklarının Tespit Edilmesi	25
2.3.4. Psikososyal Risk Faktörleri Açısından Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkmasına Neden Olan Etkenler	26
2.3.5. Meslek Hastalıklarından Korunma Yolları	27
<b>3. MATERYAL ve YÖNTEM</b>	<b>30</b>
3.1. Araştırmanın Amacı	30
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	30
3.3. Araştırmanın Yöntemi	30
3.4. Veri Analiz Yöntemleri	31
<b>4. BULGULAR ve TARTIŞMA</b>	<b>32</b>
4.1. Sosyodemografik Bilgilere Yönelik Bulgular	32
4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı	32
4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	32
4.1.3. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı	33
4.1.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Dağılımı	33
4.1.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Branş Dağılımı	34

4.1.6. Öğretmenlerin Gelir Durumu Dağılımı	34
4.1.7. Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Dağılımı	35
4.2. Anket Sorularına Yönelik Bulgular	35
4.3. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	37
4.4. Sosyodemografik Bilgiler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	38
4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	38
4.4.2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	39
4.4.3. Öğretmenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	40
4.4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	41
4.4.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Branşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	41
4.4.6. Öğretmenlerin Aylık Gelir Düzeyi ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	43
4.4.7. Öğretmenlerin Hizmet Yılı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	44
4.5. Verilerin Değerlendirilmesi	45
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	49
KAYNAKÇA	51
<b>EKLER</b>	
ÖZGEÇMİŞ	

## ÖZET

### ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ VE MESLEK HASTALIKLARI

En önemli üretim faktörlerinden biri olan işgücü, çalışma esnasında pek çok risk unsuru ile karşılaşır. Bu riskler bir yandan kişilerin yaşam kalitesini tehdit ederken diğer yandan da üretimin aksamasına neden olur. Böylelikle genellikle yegane gelir kaynağı ücret geliri olan bu kişiler tüm yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilecek olan büyük bir sorunla karşılaşmış olurlar. Bu sebeple de işgücünün maruz kaldığı risklerin ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan önemli sonuçlarının bulunduğu söylenebilecektir.

Çalışma hayatı içerisinde yer alan risklerin farklı boyutları bulunmaktadır. Bu risklerin bir kısmı görünür nitelikte iken diğerlerinin fiziksel bir çıktısı olmadığından görünmesi ve tespit edilmesi zordur. Psikososyal riskler olarak da isimlendirilen bu riskler, kişileri psikolojik açıdan zorlamakta ve kişilerin yaşam kalitelerini düşürmektedir. Ayrıca bu riskler çalışanları demografik özelliklere, gelir durumuna, eğitim seviyesine ve buna benzer kişilik özelliklerine göre farklı seviyelerde etkilemektedir. Dolayısı ile fizyolojik risklerde olduğu gibi risk ve zarar tanımlamasının yapılması kolay olmamaktadır.

Bu çalışmada Mersin ilinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikososyal risk faktörleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda tüm demografik özelliklere sahip olan çalışanların belirli bir oranda psikososyal risklere maruz kaldığı ve bu risklerin hem çalışma verimliliğini hem de özel yaşam kalitesini düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Bu gibi olumsuzlukların önüne geçilmesi için alınabilecek çeşitli önlemler bulunmakta olup riskin fizyolojik çıktısının olmaması nedeniyle ikinci planda değerlendirilmemesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Risk, Psikososyal Riskler, Meslek Hastalığı, Öğretmen.

**Danışman:** Prof. Dr. Funda KAHRAMAN

## ABSTRACT

### PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND OCCUPATIONAL DISEASES IN TEACHERS WORKING IN PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS

The labor force, which is one of the most important production factors, faces many risk factors during the work. These risks threaten people's quality of life on the one hand and cause production disruption. In this way, these people, who are generally the only source of income, are faced with a major problem that may affect their lives in a negative way. Therefore, it can be said that the risks to which the labor force is exposed have important economic, social and political consequences.

The risks involved in working life have different dimensions. While some of these risks are visible, others are difficult to see and detect because they do not have a physical output. These risks, which are also called psychosocial risks, force people psychologically and reduce their quality of life. In addition, these risks affect employees at different levels according to demographic characteristics, income level, education level and similar personality traits. Therefore, as in physiological risks, risk and loss identification is not easy to make.

In this study, psychosocial risk factors of individuals working in private educational institutions in Mersin were investigated. As a result of the study, it is concluded that employees with all demographic characteristics are exposed to psychosocial risks to a certain extent and these risks decrease both labor productivity and quality of life. There are various measures that can be taken to prevent such negativities and it is concluded that the risk should not be evaluated in the second plan due to lack of physiological output.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Risk, Psychosocial Risks, Occupational Disease, Teacher.

**Advisor:** Prof. Dr. Funda KAHRAMAN



## TABLolar DİZİNİ

**Tablo-1:** Fiziksel ve Sosyal Mesleki Stresörler.

**Tablo 2:** Öğretmenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 3:** Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 4:** Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 5:** Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 6:** Öğretmenlerin Kurumdaki Branş Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 7:** Öğretmenlerin Gelir Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 8:** Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 9:** Örgütsel Stres Kaynağı Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

**Tablo 10:** Tükenmişlik Düzeyi Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

**Tablo 11:** Genel Sağlık Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

**Tablo 12:** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.

**Tablo 13:** Öğretmenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

**Tablo 14:** Öğretmenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

**Tablo 15:** Öğretmenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

**Tablo 16:** Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

**Tablo 17:** Öğretmenlerin Kurumdaki Branşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

**Tablo 18:** Öğretmenlerin Aylık Gelir Düzeyi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

**Tablo 19:** Öğretmenlerin Hizmet Yılı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

## KISALTMALAR ve SİMGELER

- AİSGA** : Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı.
- ANOVA** : Tek Yönlü Varyans Analizi Testi.
- ÇASGEM** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- İLO** : Uluslararası Çalışma Örgütü.
- İSGÜM** : İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi.
- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı.
- OSGB** : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi.
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu.
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences.
- TDK** : Türk Dil Kurumu.
- WHO** : Dünya Sağlık Örgütü.

## TEŞEKKÜR

Çalışma hayatı içerisinde yer alan riskler, kişilerin mesleki ve özel yaşamını tehdit eder niteliktedir. Bu sebeple de risklerin tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması oldukça önemlidir. Özellikle psikososyal riskler olarak adlandırılan riskler ise tüm risk grupları arasında tespit edilmesi ve önlenebilmesi zor gruplar arasında yer almaktadır. Çalışanlar açısından risklerin bu denli önemli olması nedeniyle tez konusu olarak psikososyal risk faktörleri seçilmiştir. Bu çalışmada emeği bulunan baőtta danışman hocam Prof Dr. Funda KAHRAMAN'a ve bu süreçte beni her zaman destekleyen ve yanımnda olan aileme teőekkürü borç bilirim.

Hacer TÜZEL

## 1. GİRİŞ

Bir üretimin gerçekleşmesi için çok sayıda unsurun bir araya gelmesi gereklidir. Üretim faktörleri olarak da adlandırılan bu unsurlar eşzamanlı olarak kullanıldığında, üretim gerçekleşir ve ardından da mal ve hizmet üretimi ortaya çıkar. Bu sebeple üretim faktörlerinin her birinin ayrı ayrı önemli olduğu söylenebilir. Zira bir tek üretim faktörünün dahi eksikliği, üretim miktar ve kalitesini ya önemli ölçüde düşürür yâda tamamen yok eder. Dolayısı ile her bir üretim faktörünün bulunması zorunludur. Bununla birlikte işgücünün diğer üretim faktörlerini bir araya getirmesi ve kullanması gibi bir rolü olduğundan, diğerlerinden farklı bir önemi bulunduğu görülmektedir. Böylelikle işgücü yalnızca kendi verimlilik düzeyi ile üretimin niteliksel ve niceliksel durumuna etki etmekle kalmaz, aynı zamanda diğer üretim faktörlerinin de toplam çıktı üzerindeki durumuna etkide bulunur.

Bu denli önemli bir konumda olan işgücünün sürekliliğini ve verimliliğini etkileyen çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar, kişilerin zamana ve çalışma ortamına bağlı olarak farklı seviyelerde üretkenlik göstermelerine neden olur. Fiziksel ve psikososyal faktörler bu unsurların iki ana başlığını oluşturmaktadır. Her ikisinin de çalışma verimliliğini doğrudan etkileyici gücü bulunmaktadır. Bu çalışmada kişilerin çalışma performansını etkileyen faktörlerden psikososyal faktörler üzerinde durulmuş ve psikososyal risk unsurları incelenmiştir. Psikososyal risk unsurları çalışanların hem çalışma verimliliğini belirler, hem de özel yaşam kalitesi üzerinde etkide bulunur. Bu yüzden çalışma ortamlarında psikososyal risk faktörlerinin tespit edilmesi ve ortaya çıkmadan önlenmesi gereklidir.

Psikososyal risk faktörleri, hemen hemen tüm sektör ve çalışma alanları üzerinde etkilidir. Bununla birlikte hizmet sektöründeki etki alanının çok daha geniş olduğu söylenebilir. Bu durumunun en önemli sebebi, hizmetler sektöründe ana üretim unsurunun insan olması ve diğer madde materyallerin tamamının yardımcı unsur olarak kabul edilmesidir. Hizmet sektörü içerisinde özellikle nitelikli işgücünün ön planda olduğu çalışma alanlarında, bu etki çok daha belirgin olarak görülmektedir. Beyaz yakalı olarak da tabir edilen bu kişilerin psikososyal durumları, performanslarını derinden etkilemektedir.

Bu çalışmada incelenecek sektör olarak özel öğretim kurumları seçilmiştir. Özel öğretim kurumları, hizmetler sektörü alanında Türkiye'nin sahip olduğu en önemli çalışma kollarından birini oluşturmaktadır. Gerek ürettiği katma değer açısından, gerekse de başta öğretmenler olmak üzere çok farklı alanlarda çalışan kişilere istihdam olanağı sunması açısından oldukça değerli bir sektördür. Ayrıca eğitim sektöründe çalışan kişilerin çoğunluğunun nitelikli işgücünden oluşması, sektör üzerinde araştırma

yapmayı değerli kılmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde psikososyal risk faktörlerinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilecek olan alan araştırmasında özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler seçilmiştir.

Öğretmenlik mesleği yalnızca öğretmenlerin kendilerini değil aynı zamanda etkileşim içerisinde oldukları tüm bireyleri etkileyen bir meslektir. Bu anlamda öğretmenlik mesleğinin etki düzeyinin oldukça geniş bir alana yayıldığı görülmektedir. Bu sebeple de öğretmenlerin karşılaştıkları psikososyal risk faktörleri ve meslek hastalıkları yalnızca kendilerini değil, başta öğrenci ve veliler olmak üzere toplumun tamamını etkilemektedir. Dolayısı ile çalışma konusunun toplumun genelini etkileyen bir husus hakkında olduğu söylenebilecektir. Neticede inceleme konusu olan psikososyal riskler ve meslek hastalıklarının tespit edilmesi ve bu hastalıklarla mücadele edilmesi sonucunda toplumsal yaşam standartlarının yukarıya çekilmesi mümkün olacaktır.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

İnceleme konusu olan; “Özel Öğretim Kurslarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri Ve Meslek Hastalıkları” çalışma için teorik bölümün üç temel unsur altında incelenmesi gerekmektedir. Bu konular; psikososyal risk faktörleri, stres ve meslek hastalıklarıdır. Gerçekten de bu üç unsur, hem kişilerin çalışma verimliliğini düşüren ve sürekliliğini azaltan etkenler olması nedeniyle önemlidir hem de makro ekonomik anlamda büyük iktisadi kayıplara sebebiyet vermesi açısından göz ardı edilemeyecek niteliktedir.

Özel öğretim kursları ise Türkiye’de çok yüksek sayıda kişinin istihdam edildiği bir sektördür. Yan dalları ile birlikte çok yüksek sayıda kişinin istihdam edildiği sektörde başta öğretmenler olmak üzere her eğitim seviyesinde personelin görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca çoğunluğu merkezi sınavlara öğrenci hazırlama görevini üstlenmiş olan özel öğretim kursları, çalışma ortamının oldukça dinamik olduğu bir sektör özelliği göstermektedir. Yine çalışma saatlerinin uzunluğu ve çalışma yoğunluğunun fazla oluşu, çalışanları psikososyal açıdan zorlamaktadır. Bu nedenle de psikososyal risk faktörlerinin araştırılması konusunda özel öğretim kurslarının doğru bir sektör olduğu görülmektedir.

### 2.1. Psikososyal Risk Faktörleri

Psikolojik risklerle ilgili açıklamaların anlaşılabilmesi için öncelikle risk kavramının tanımlanması gereklidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) risk ile ilgili olarak; “*Belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık*” tanımlamasını yapmıştır (International Labour Organization (ILO), 2001, 19). Yine 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da; “*Risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade etmektedir.*” şeklinde bir açıklama getirmiştir. Bu iki açıklamadan da anlaşılacağı üzere ortaya çıkması kesin olmayıp, görüldüğünde ise pek çok olumsuz duruma yol açan unsur, risk tanımlaması içerisinde yer almaktadır.

Çalışma hayatı içerisinde var olan risklerden bahsedildiğinde, akla ilk gelen unsurlar fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk faktörleri olmaktadır. Bu bakış açısında göre çalışma ortamının durumu, üretim faktörlerinin özellikleri ve kullanılan hammadde ve ara maddenin özellikleri, riski doğuran en önemli unsurlardır. Gerçekten de gözle görülebilir riskler, çalışma hayatının başlangıcından bu yana, işgücünü tehdit eden önemli tehlikelere sahiptir. Bunların önemli riskleri içerisinde barındırdığına ilişkin bir şüphe bulunmamakla birlikte; psikolojik ve sosyolojik kaynaklı önemli risk unsurlarının da bulunduğu görülmektedir. Psikososyal risk unsurları olarak isimlendirilen bu riskler, kişiler üzerinde fiziksel olarak

bir zarara yol açmasa da; ortaya çıkardığı psikolojik sorunlar nedeniyle işgücüne, ailesine, çevresine ve çalışma ortamına önemli zararlar vermekte ve işgücü verimliliğini düşürmektedir (Bilir, 2016: 111). Aynı zamanda görünürlük açısından diğerk riskler kadar kolaylıkla tespit edilememesi de, bir başka sorun olarak göze çarpmaktadır.

Oxford sözlüğünde psikososyal kelimesi; “*Kişilerin düşünce ve davranışlarının sosyal etmenlerle olan ilişkisi*” şeklinde tanımlanmıştır (Oxford, 2019). Tanımdan da anlaşılacağı üzere kişisel etkenlerle toplumsal etkenlerin karşılıklı etkileşimini içermektedir. Konunun psikolojik ve sosyolojik karşılığının bulunması, özellikle risk değerlendirmesinin karmaşık bir hale gelmesine neden olmaktadır.

### 2.1.1. Psikososyal Risk Tanımı

Çalışma hayatında var olan riskler, insan sağlığını önemli ölçüde etkileme gücüne sahiptir. Burada sağlık kelimesinin kapsamının bilinmesi ve çerçevesinin çizilmesi önemlidir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Sağlığı; “*Bedensel ve ruhsal yönden tam bir iyilik hali*” olarak tanımlamaktadır. Bu geniş tanımlama içerisinde psikososyal risk faktörlerinin de kişilerin sağlık durumlarını tehdit ettiği söylenmelidir. Dolayısı ile psikososyal riskler, yalnızca kişilerin iş yaşamını sekteye uğratmakla kalmaz, aynı zamanda tüm yaşam kalitesini de düşürür.

Tanım itibariyle incelendiğinde “*Psikolojik bir davranışın, insanın yaşamı, sağlığı, çevresi, ilişkileri açısından istenmeyen, olumsuz davranışlar doğurma potansiyeli veya ihtimali*” olarak tanımlanabilen psikolojik riskler, ortaya çıktığında maddi ve manevi yönden pek çok zararı da beraberinde getirir (Ordu, 2005: 14). Yine bir başka ifade ile psikososyal riskler; “*İş hayatındaki yönetim ve stratejilerin meydana getirdiği sosyal ve örgütsel olumsuzlukların oluşturacağı psikolojik ve fiziksel zararlar*” şeklinde tanımlanmaktadır (Leka ve Cox, 2008; Akt: Göksal, 2018: 21).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (AİSGA) psikososyal riskleri değerlendirirken iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir kavram olarak nitelendirmiş ve giderek artan bir oranda görülmeye başladığını ifade etmiştir. Elbette ki yeni olması daha önce görülmediği anlamında olmayıp tespit edilmesine ilişkindir. Çalışma hayatına ilişkin modern bakış açısının gelişmesi ile birlikte psikososyal risk faktörleri daha fazla irdelenir olmuştur. Bunun doğal sonucu olarak her bir psikososyal risk faktörü detayları ile tanımlanabilir duruma gelmiştir. Yine Dünya alışma Örgütü 2010 yılında Meslek Hastalıkları Listesine psikososyal hastalıkları eklemiştir (Vatansever, 2014: 118).

Psikososyal riskler çalışma hayatına ilişkin riskler arasında halen daha en az bilinen riskler arasındadır. Gözle görünür olmaması, bu risklerin göz ardı edilmesine neden olmakta ve maruz kalanlar

için de ispatını zorlaştırmaktadır. Özellikle geleneksel çalışma anlayışının hüküm sürdüğü işletmelerde bu riskler çalışma hayatının olağan bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bu risklerin sorun olarak kabul edilmemesi ise çözüme yönelik çaba gösterilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Bununla birlikte hukuksal anlamda risklerin tespiti ve çözümünün dar kapsamda ele alınması nedeniyle de psikososyal risk unsurları ile mücadele dar kapsamlı olarak gerçekleştirilmektedir (alık ve Demir, 2015: 1172).

### 2.1.2. Psikososyal Risklerin zellikleri

Çalışma hayatında verimliliğin en üst seviyeye çıkarılması ve bu seviyede sürdürülmesi için işgücünün fiziksel olduğu kadar psikolojik olarak da desteklenmesi ve karşısına çıkan sorunların çözülmesi gereklidir. Bu ortamın sağlanabilmesi için de psikososyal risklerin özelliklerinin detayları ile bilinmesi icap eder. Genel olarak psikososyal risklerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Vatansever, 2014: 119-122);

- Psikososyal riskler; işyeri koşullarından, çalışma ilişkilerinden ve şartlarından kaynaklanabilir. Çoğunlukla bu unsurların her biri, riskin ortaya çıkmasına belirli oranlarda katkıda bulunur.
- Psikososyal riskler gözle görünür olmadığından tespit edilmesi zordur. Bu nedenle çoğu zaman risk, zarar ortaya çıkmaya başladıktan sonra tespit edilir.
- Psikososyal risklerden tüm çalışanlar aynı şekilde etkilenmezler. Kişilerin psikolojik durumları ve karakter özellikleri etkilenme oranını belirler.
- Psikososyal risklere karşı alınan önlemlerin ne ölçüde başarılı olduğunun tespiti için sürekli gözlem gerekir.
- Psikososyal riskler, varlığı tam olarak yeni kabul edilmiş riskler olduğundan nlenmesine yönelik hukuki düzenlemeler devam etmektedir (AİSGA, 2007).

### 2.1.3. Psikososyal Risklerin Akıl ve Ruh Sağlığı zerindeki Etkileri

Psikososyal riskler; ortaya çıkma sıklığına, sürekliliğine ve ağırlığına göre kişiler üzerinde geçici ve kalıcı hasarlara neden olur. Seyrek görülen düşük dozlu riskler bir ölçüde telafi edilebilir iken, sıklık ve yoğunluk arttıa risklerin kişiler üzerindeki etkisi de artış gösterecektir. Bu sebeple mesleki yaşam içerisinde ortaya çıkma ihtimali olan tüm riskler gibi psikososyal risklerinde henüz ortaya çıkmadan önlenmesi, bu durumun mümkün olmaması durumunda ise en kısa sürede bertaraf edilmesi gereklidir.

Aslında yapılan araştırmalar, çalışma hayatı içerisinde bulunmanın yaşam doyumunu artırdığı ve intihar eğilimini düşürdüğünü göstermektedir. Bu sebeple de çalışan ve enerjisini belirli bir işte harcayan kişiler daha az intihar etmektedir. Bununla birlikte daha az kişi ile iletişim kurması gereken kişilerde de



intihar eğilimi, çok fazla kişi ile iletişim kurma gereksinimine sahip olan kişilere göre düşüktür. Bu iki sonuç çalışma hayatı içerisinde bulunan ve az kişi ile etkileşimde olan kişilerin en az riske sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma hayatı içerisinde olunmamasının intihara yol açması anlaşılabilir bir durumdur. Ancak iletişim sayısı ve süresindeki artış ile intihar riski oranındaki artış arasındaki doğrusal ilişkinin irdelenmesi gereklidir. Bu durum, kişilerde fizyolojik risklere yol açmadığına göre, sorunun psikolojik etkenlerde aranması gerekecektir (Gökgöz, 2017: 26).

Yapılan araştırmalar neticesinde psikososyal risk faktörlerinin kişilerin sağlık durumları üzerinde ortaya çıkardığı en önemli sorunlar; stres, travma, hayal kırıklıkları, yaşamsal isteksizlik, çalışma hayatına ilişkin isteksizlik ve tükenmişlik sendromu olarak sayılabilir. Bu etkilerin bir kısmı sebeplerin ortadan kalması ile birlikte kendiliğinden yok olabilecek iken, bir kısmı ise ayrıca tedaviye gereksinim duyabilir. Bu nedenle çalışma ortamının steril bir duruma getirilmesi mutlaka psikososyal sorunların etkilerinin yok olacağı anlamına gelmemektedir.

#### **2.1.4. Psikososyal Risk Faktörlerinin Kaynağı**

Psikososyal risk faktörlerinin ortadan kaldırılması ve olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesi için öncelikle bu riskleri ortaya çıkaran kaynakların doğru tespit edilmesi gereklidir. Bu durumun mümkün olması halinde, riski ortaya çıkaran etkenlerin sahip olduğu yapısal sorunlar üzerinde çalışılabilir ve riskler ortadan kaldırılabilecektir. Psikososyal risk faktörlerini ortaya çıkaran alt faktörlere bakıldığında; bireysel sebeplerin sosyal sebeplerin ve mesleki sebeplerin ön planda olduğu görülmektedir. İşletmenin koşullarına, çalışma şartlarına, çalışanların sosyo-ekonomik durumuna ve işgücünün bireysel özelliklerine göre her işletme içerisinde farklı riskler farklı oranlarda görülmektedir. Bu nedenle psikososyal risklerin hangi sebeplere dayalı olarak ortaya çıktığının tespiti gereklidir.

##### **2.1.4.1. Bireysel Sebepler Nedeniyle Ortaya Çıkan Psikososyal Risk Faktörleri**

İşgücünü diğer üretim faktörlerinden ayıran en önemli özellik, homojenlikten uzak yapısıdır. Diğer üretim faktörleri büyük ölçüde standart ve verimliliği tanımlanabilir bir yapıya sahiptir. Bu nedenle de arızı bir sorun olmadıktan sonra verimliliği önceden tahmin edilebilir. İşgücü ise hem bireysel farklılıklara sahiptir, hem de aynı işgücünün zamana bağlı olarak sergilediği performans sürekli olarak değişiklik gösterebilir. Bu değişikliğin ortaya çıkmasındaki en önemli sebeplerin başında da işgücünün psikolojik durumu ve çevresel etkileşim düzeyi gelmektedir. Yapılan araştırmalar, psikososyal risk faktörlerine yakınlık açısından aşağıda yer alan unsurların öncelikli olarak belirleyici olduğunu göstermektedir;

- Çok genç veya yaşlı olmak,
- Eğitim düzeyindeki artış,
- Medeni durum (bekar yada dul olunması),
- İşyeri ile ev arasındaki mesafenin uzak oluşu,
- Kirada oturmak,
- Çalıştığı işyerindeki hakim kùltürden farklı bir kùltüre sahip olmak,
- Beslenme biçimindeki farklılıklar,
- Kişilerin asosyal bir karakter yapısına sahip olmasıdır.

Sayılan bu özellikler hem psikososyal sorunların ortaya çıkmasında hem de ortaya çıkan sorunlardan büyük ölçüde etkilenilmesi noktasında etkilidir. Dahası; işverenler işyerlerindeki koşulları ne kadar sterilize etseler dahi, bu özelliklerin önemli bir çoğunluğunu değiştiremezler.

#### **2.1.4.2. Sosyal Sebepler Nedeniyle Ortaya Çıkan Psikososyal Risk Faktörleri**

İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerin başında, sosyal bir canlı olması özelliği gelmektedir. Yaşamın başından sonuna kadar sürekli olarak diğer insanlarla etkileşim içerisinde olan insan, sürekli olarak içinde yer aldığı topluma katkı sağlamakta ve yine toplumdan etkilenmektedir. Bu durum, ailevi ve sosyal ilişkilerde geçerli olduğu gibi meslek yaşantısı içerisinde de geçerlidir. Bir işyerinde hiyerarşiye ve işbölümüne dayalı sosyal ilişkiler görüleceği gibi tamamen insani özelliklerle de kurulan sosyal ilişkiler görülmektedir. Sosyal ilişkilerin sağlıklı olarak kurulmuş olması, kişilerin yaşamsal verimliliğini artıracadığı gibi mesleki performanslarını da artırır.

Çalışanların iş yaşamları ile normal yaşamları arasında çizgi çekebilmek ve her iki bölümün diğerlerini etkilemesini önlemek mümkün değildir. Her çalışanın işyerinde yerine getirmekle yükümlü olduğu işler olduğu gibi özel hayatına ilişkin de pek çok yükümlülüğu bulunmaktadır. Her iki alanda da başarılı olan ve sahip olduğu sorumluluğu başarı ile yerine getiren kişiler mutlu ve yüksek doyuma sahip olmaktadırlar (Çakmak ve Diğerleri, 2012: 64). Ancak bu dengenin sağlanması çok kolay değildir. Zira aile ve sosyal yaşam içerisinde de, iş yaşamı içerisinde de çok sayıda değişken mevcuttur ve bu değişkenler hızlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bunlardan birinde meydana gelen bir değişme, doğal olarak diğer tarafın da dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Hatta aile ve sosyal ilişkilerde ortaya çıkan sorunların işten ayrılmaya varan sonuçlar doğurduğu görülmektedir (Çakınberk ve Öncül, 2013: 234-235). Yine sosyal ilişkilerde ortaya çıkan sorunların meslek hayatına yönelik olarak; örgütsel bağlılığın azalması, iş stresi ve tükenmeye yol açması, performans düşüşü, sorumluluktan kaçınma ve kariyer hedeflerinden uzaklaşma gibi sorunlara yol açabilmektedir (Çakmak ve Diğerleri, 2012: 66-67).

### 2.1.4.3. Mesleki Sebepler Nedeniyle Ortaya ıkan Psikososyal Risk Faktörleri

İşgücünün yaşamının önemli bir kısmını işyerinde geçirdiği bilinmektedir. Hatta çoğunlukla kişiler, uyanık oldukları zamanın çok önemli bir kısmını işyeri sınırları içerisinde harcamaktadırlar. Bu nedenle işyerleri ve çalışma ortamları, kişilerin genel psikolojik durumları üzerinde çok önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca bu etki yalnızca mesai saatleri içerisinde sınırlı kalmamakta ve tüm yaşama etki etmektedir. Dahası; alışanların bu koşullar üzerinde bazı durumlarda kısmi bir etkiye sahip olduğu, bazı durumlarda ise hiçbir etkilerinin bulunmadığı grlmektedir. Bu nedenle kişiler hazır buldukları bu ortama edilgen bir Şekilde adapte olmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışanların hayatında bu derece önemli bir yere sahip olan işyerlerinde pek çok sebeple psikososyal risk faktörleri ortaya çıkmaktadır. Bu risk faktörlerinin işveren ve üst düzey yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve bertaraf edilmesi gerekir.

#### 2.1.4.3.1. İşin Niteliği

Her ticari kurumda istihdam edilen kişilere yönelik olarak beklentiler ve bu kişilerin yerine getirmekle yükümlü oldukları görevler birbirinden farklıdır. Bu farklılık yalnızca zorluk yönünden değil, aynı zamanda niteliksel ve beceri istemesi yönünden de değişiklik gösterir. Modern istihdam bakış açısı ile en uygun istihdam, işe göre personel teminidir. İşin niteliklerini ve gereksinimlerini tüm detayları ile tanımladıktan sonra ilgili pozisyona uygun adayın işe alınması hem işgücü verimliliğini artıracak hem de işgücünün mesleki tatmin seviyesinin yüksek olmasına neden olacaktır. Ancak işe göre personel temini yerine personele göre işbölümü yapıldığında işgücü yetenekleri ile işin gereklilikleri çoğu zaman birbiri ile uyuyamayacaktır. Bu durumun doğal sonucunda da işyerinde hedeflenen verimliliğe ulaşılamayacak ve istihdam edilen kişiler yaşayacakları iş tatminsizliğinden dolayı yeni bir iş arayışına gireceklerdir. Yine bu durumun bir başka doğal sonucu da çalışılan süre içerisinde kişiler psikolojik açıdan sürekli olarak yıpranacaklardır. Ağaoğlu'na göre (1992: 59) bir işletmenin sahip olduğu işgücünün psikososyal açıdan iyi durumda olması ve moral motivasyonunun yüksek olması için aşağıdaki hususlara dikkate edilmelidir;

- Çalışanlara yönelik bir işbölümü yapılmalı ve bu iş bölümü herkes tarafından aynı Şekilde algılanmalıdır.
- Çalışanların sahip oldukları işler, kişilerin yetenek ve becerileri ile örtüşmelidir.
- Çalışanlar, kendilerine yönelik beklentileri tam ve detayları ile anlamış olmalıdırlar.
- alışan yetki ve sorumlulukları birbiri ile denk olmalıdır.

İşin niteliği ile bir başka husus da monotonlaşmadır. Günümüzde ileri teknoloji kullanımı beraberinde çoklu üretimi ve uzmanlaşmayı getirmiştir. Bu sebeple de işgücü, işletmenin bütün işlerinden haberdar olmamakta ve yalnızca kendisinden istenilen bölüme odaklanmaktadır. Bu durum işgücü

verimliliğini artıran bir durum olmakla birlikte, beraberinde monotonlaşmayı da getirmektedir. Özellikle uzun süreli çalışmalarda işin anlamını yitirmesi, işgücünün sahip olduğu iş tatminini azaltacak ve kişileri psikolojik açıdan zorlayacaktır. Bu nedenle uzmanlaşma ile monotonlaşma arasındaki dengenin iyi kurulması ve işgücünü verimliliğinin düşmesinin engellenmesi gereklidir (Yüksel, 2014: 124).

#### 2.1.4.3.2. İş Temposu ve alışma Saatleri

İşgücünü psikolojik ve fiziksel olarak yıpratın en önemli unsurlardan biri; iş yoğunluğu ve çalışma saatlerinin uzunluğudur. Her sektörün ve işletmenin iş yoğunluğu ile ortalama çalışma süresi birbirinden farklıdır. Bu nedenle bir kısım sektörlerin çalışanlar açısından dezavantajlı bir durum ortaya çıkardığı grlmektedir. Özellikle mevsimsel nitelikte olan ve tüm yılın yoğunluğunun belirli aylarda toplandığı turizm, tarım ve inşaat gibi sektörlerde iş temposu ve uzun çalışma saatleri kabul edilebilir olmaktan çıkılmaktadır. Bu durum ise öncelikle istihdam edilen kişilerin fiziksel ve ruhsal sorunlara sahip olmasına neden olmakta, ardından da çalışma verimliliğini düşürmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak işveren ve işgücü birlikte zarar görmektedir (alık ve Demir, 2015: 1174).

Söz konusu olumsuzlukların görülmemesi için öncelikle sektörel analizlerin ve daha sonra işletmenin iş analizinin yapılması ve toplam işin optimum büyüklüklere ayrılarak işgücüne paylaştırılması gereklidir. Özellikle önceden tahmin edilemeyen durumlarda bu uygulama çok fazla mümkün olmasa da, sektörün ve işletmenin önceki dönem iş yoğunluğu incelenerek yaklaşık sonuçlara ulaşabilmek mümkün olacaktır. Böylelikle işgücünü yüksek performans ile değerlendirmek mümkün olacak ve işgücünün ruhsal sağlık durumu korunmuş olacaktır.

Konu ile ilgili bir diğer husus da işgücünün eğitim ve yeteneklerinin altında bir işte çalıştırılması durumudur. Kişiler, almış oldukları eğitim, sahip oldukları beceri ve edindikleri tecrübeleri tam olarak işlerine yansıtılmak isterler. Böylelikle üretime olan katkıları kendilerine manevi bir haz sağlar. Ancak kapasitelerinin altında bir işte istihdam edilmeleri durumunda kişiler kendilerini atıl ve değerersiz hissederler. Diğer koşullar istenildiği gibi olsa ve kendilerini zorlamasa dahi, değerersizlik duygusundan dolayı kişilerin ruhsal sağlıklarında bozulmalar ortaya çıkacaktır. Bu nedenle iş kalitesi ile işgücü kalitesi arasında dengenin kurulması gereklidir (elik, 2009: 39).

Son olarak çalışma saatleri içerisindeki dinlenme aralarının var olup olmadığı da, iş temposu konusunda çalışan kişiler için önemli bir unsur olarak grlmektedir. Fiziki alışma koşullarına sahip kişiler kadar beyaz yakalı olarak çalışan kişilerin de çalışma saatleri arasında makul sürelerde izin kullanması ve dinlenmeleri gerekir. Her iki çalışma sisteminde de fizyolojik ve zihinsel sınırlar bulunmaktadır ve bu sınırların aşılması, kişilerde ruhsal problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu yüzden çoğu ülkede çalışma saatleri arasında yer alması gerekli olan dinlenme süreleri kanunen belirlenmiş ve bu srelerin altında dinlenme sürelerini tespit edilmesi veya tamamen kaldırılması yasaklanmıştır (Göksal, 2018: 15).

#### 2.1.4.3.3. cret Sistemleri

İşgücünün istihdam edilmesinden kaynaklı taleplerinin başında ücret gelmektedir. Kişiler, esasen ücret geliri elde etmek amacıyla çalışma hayatı içerisinde yer alırlar. Diğer beklentiler ise ücret unsurunun yanında tali getiriler olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışanların emekleri karşılığında almış oldukları ücret ve benzeri maddi değerleri yeterli bulmaları önemlidir. Dahası; cret noktasındaki tatmin seviyesini belirleyen etmen yalnızca kişilerin kendi aldıkları ücretlerle sınırlı değildir. Her alışan içerisinde yer aldığı işyerinde yatay ve dikey cretlendirme adaletini değerlendirmeye tabi tutar ve kendi ücretinin adaletli olup olmadığına bu şekilde karar verir. Bu nedenle işyerlerinde ücretlendirmede yatay ve dikey adaletin sağlanması, başka bir deyişle aynı veya benzer işleri yapan kişilerin ücretlerinin birbirine denk olması, iş ve nitelik farklılığı ile de orantılı olarak ücretlerin değişiklik göstermesi gereklidir. Böyle bir adalet sisteminin uygulanması, kişilerin ücret noktasında tatmin olmasını sağlayacak ve çalışma performansını artıracaktır. Aksi takdirde emeğinin sömürüldüğünü ve boşa emek harcadığını düşünen kişilerin hem mesleki verimlilikleri azalacak hem de yeni bir iş arayışına gireceklerdir. Bu nedenle adaletli bir ücret sisteminin kurulması, psikososyal risklerin önlenmesi açısından gereklidir.

#### 2.1.4.3.4. İş Programları

Her kurum; kendi amaçları doğrultusunda bir iş programı oluşturur. Bu iş programı, üretim imkânları ve tekniğine, talebe ve diğer çeşitli unsurlara göre zaman içerisinde değişiklik gösterebilir. Yine dönemsel olarak değişen talep yapısı da iş programlarının farklılaşmasına neden olur. İş programlarındaki değişikliklerden en fazla etkilenen grup ise çalışanlardır. Vardiya saatlerinin değişmesi, çalışma sürelerinin uzaması ve kendilerinde beklenen işlerin değişiklik göstermesi gibi sebepler, çalışanlar üzerinde strese neden olur. Özellikle gündüz ve gece çalışmaları ile ilgili değişiklikler kişilerin hem fizyolojik dengesini bozar, hem de psikolojik sorunlara yol açar. Yapılan araştırmalar; gece çalışan kişilerin gündüz çalışan kişilere göre daha düşük bir ortalama yaşam süresine sahip olduklarını göstermektedir. Yine bu kişilerde yalnızlık, sindirim sistemi kaynaklı hastalıklar, grip, soğuk algınlığı ve düşük bağışıklık sistemi gibi sorunlar da grlmektedir (Camkurt, 2007: 90). İş programları konusunda işgörenlere fiziksel ve ruhsal açıdan zarar veren konular şu şekilde sayılabilir (Genel-İş, 2017);

- Vardiyaalı alışma sistemleri,
- Gece alışma mecburiyeti,

- Esnek olmayan çalışma saatleri,
- Sürekli değişen ve son anda belirlenen mesailer,
- Tek başına çalışma sürelerinin uzunluğudur.

#### 2.1.4.3.5. Çevre ve Ekipman Kullanımı

İşyerleri her şeyden önce fiziksel özelliklere sahip olan yerlerdir. İşyerinin içerisinde yer aldığı çevresel şartlar, üretime yönelik olarak kullanılan malzeme, hammadde ve ara maddenin durumu ile makine ve teçhizat, üretim kalitesini çalışan kişilerin çalışma kalitesini belirlemede önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerleri az tehlikeli, orta tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılabilir. Ancak çevre ve ekipmanlar yalnızca iş sağlığı ve güvenliği konusunda işgücünün moral motivasyonunu belirlemez. Aynı zamanda üretim esnasındaki çalışma kalitesini de belirler. Bu nedenle her işletme, kullandığı unsurlar ile işgücünün fizyolojik ve psikolojik seviyesinin belirlenmesine katkıda bulunur.

#### 2.1.3.4.3.6. Kurumsal Kültür

Tüm kurumların olduğu gibi ticari kurumların da kendilerine özgü bir kısım özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler işletmeleri benzerlerinden ayırma noktasında önemlidir. Kurum kültürünü oluşturan bir kısım değerler işgücünün çalışma kalitesini artırırken, bir kısım özellikler ise çalışmayı zorlaştırır ve işgücünün işletmeden fiziken ve zihnen uzaklaşmasına neden olur. Aktan kurum kültürünü; *“Bir kurumun üyeleri tarafından paylaşılan ve onların davranışlarını düzenleyen formel ve enformel kurallar bütünü ve çalışanların kurumsal davranışlarını yönlendiren kurallar, normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi”* olarak tanımlamaktadır (Aktan, 2006). Kurumsal kültürü belirleyen temel etkenler ise; kurumun tarihi, değerleri, inançları, örgüt yapısı, adet ve gelenekleri, misyonu ve vizyonu, kurucuları ile kurumdaki davranış kuralları belirlemektedir (Ticariyer, t.y.).

Kurum kültürü, yani kurumun yazılı olmayan kuralları, işgücünün çalışma performansını, işyerinde çalışma süresini, çalışma esnasındaki fiziksel ve ruhsal yıpranma düzeyini doğrudan etkiler. Bu etkileşimin ana mimarı olan hiyerarşik yapı, bir anlamda yöneten ile yönetilen arasındaki iletişimin kurallarını ve kalitesini de belirler. Tek taraflı bilgi akışına dayalı iletişim kullanımı çalışanların işlerinden uzaklaşmalarına neden olacaktır. Bu nedenle alttan üste ve üstten alta doğru bilgi akışının sağlıklı olması sağlanmalıdır. Yine eşitler arası iletişim kanallarının kullanımı da kurum kültüründen doğrudan etkilenir. Çalışanların genelini ilgilendiren konularda bilgi paylaşımında bulunulması, sorunların çözümü konusunda herkesin katkı vermesinin sağlanması gibi durumlar, çalışan motivasyonunu etkileyen ve kurumsal kültür ile ilgili olan durumları ifade etmektedir. Yine kurum içi normal diyaloğun kendiliğinden

ve doğal yollarla ortaya çıkması ve istisnai durumlar haricinde dışarıdan kısıtlayıcı bir etkinin olmaması, iletişim kalitesini artıracak ve çalışanların ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler oluşturacaktır (Gürüz ve Eğinli, 2014: 175).

#### 2.1.4.3.7. İşyerinde Kişiler Arası İlişkiler

Bir işyerinde istihdam edilen tüm çalışanlar, diğer çalışan ve üçüncü kişilerle iletişim halinde olmak zorundadır. İşin durumuna göre bu iletişimin yoğunluğunun artması veya azalması mümkündür. Ancak sosyal diyaloga dayalı olmayan bir işin varlığından söz edebilme imknı yoktur. Bu bağlamda sosyal diyalog ve iletişimin çalışma hayatının önemli bir parçası olduğu söylenebilecektir. İş yaşamı içerisinde belirli kurallar dahilinde ve çoğunlukla spontane ortaya çıkan iletişimin kalitesi, aynı zamanda kişilerin çalışma kalitesini ve yaşam kalitesini de doğrudan etkileyecektir. Bu konuda özellikle hiyerarşik sıralamada üst konumda bulunan kişilerle olan ilişkinin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Amir pozisyonunda olan kişilerle olan iletişim, kişilerin gelecekteki mesleki durumlarını da etkileyeceğinden, bu ilişkinin sağlıklı olması mesleki bir mecburiyet olarak kabul edilmelidir. Hiyerarşik ilişkiler ve işin yerine getirilmesine yönelik kurulan ilişkiler dışında, işyerlerinde sosyalleşmeye dayalı insani ilişkiler de fazlaca görülür. Çalışanlar, yaşamları içerisinde en fazla vakit harcadıkları yer olan işyerlerinde sosyalleşme ihtiyaçlarını karşırlar ve sürekli bir iletişim durumunda bulunurlar. Bu iletişim kalitesi, en az diğer etkenler kadar çalışanların psikososyal durumları hakkında etkili olur.

İşyerinde kişiler arası iletişimde en fazla rastlanan olumsuz uygulamaların başında mobbing gelmektedir. Gerek farklı statü ve seviyedeki kişiler arasında, gerekse de eř statüye sahip olan kişiler arasında görülen mobbing uygulamaları kişilerin psikolojik durumunu kötüleştiren ve aynı zamanda mesleki verimi de düşüren önemli bir unsurdur. Mobbing; *“zellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması”* olarak tanımlanabilir. Yine kelime anlamı olarak da; *“Psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek”* gibi anlamlara sahiptir (Erdoğan, 2009: 1). Mobbinge maruz kalan kişiler ağır psikososyal travmalara maruz kalmakta ve bu kişilerde geçici veya kalıcı ruhsal hasarlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kurum içerisindeki iletişimin periyodik olarak yöneticiler tarafından kontrol edilmesi ve gerekli durumlarda iyileştirici müdahalelerde bulunulması önemlidir.

#### 2.1.4.3.8. Kariyer Güvencesi

*“Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık”* olarak tanımlanan (TDK) kariyer, çalışan kişilerin çalışma hayatı ile ilgili en fazla önem verdikleri hususların başında

gelmektedir. Kurumlardaki hiyerarşik sıralama içerisinde sürekli üst basamaklara yükselmek ve böylelikle yetki sorumluluk anlamında daha fazlasına sahip olmak, hemen hemen her çalışanın amaçları arasında yer almaktadır. Ancak üst basamaklara çıkıldıkça birim ve çalışan sayısının azalması, bir kısım çalışanların önüne set çekmektedir. Bu nedenle kurumsal anlamda kariyer planlamasının yapılması ve liyakat esaslı bir sistemin oluşturulması gereklidir. Böyle bir sistemin varlığı, kariyer uygulamalarının hakkaniyete uygun olarak yapılmasını mümkün kılacaktır. Sonuç olarak da kendisine yönelik herhangi bir hak kaybının olmayacağını bilen kişiler, yüksek bir moral motivasyon ile çalışacaklardır.

#### **2.1.4.3.9. İş Güvencesi**

İşgücünün genel özelliklerinin başında, elde ettiği gelir vasıtasıyla hayatını devam ettirmesi gelmektedir. Bu nedenle sahip olduğu yaşam kalitesini korumak ve artırabilmek için sürekli bir gelire, dolayısıyla da sürekli bir işe ihtiyacı vardır. İş güvencesinin önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerine dayalı işlerde çalışanlar, iş bitiminde işsiz kalacaklarını, sonucunda da sürekli gelirlerinde kesinti yaşanacağını bilirler. Bu durum, hem kişilerin kendisini, hem de bakmakla yükümlü oldukları kişileri ekonomik olarak tehdit eden olumsuz bir durumdur. Yeni iş bulmanın zorluğu ve yeni bir iş buluncaya kadar geçecek olan sürede herhangi bir gelirin elde edilemeyecek olması, kişileri yalnızca ekonomik olarak değil, aynı zamanda psikolojik olarak da etkilemektedir.

#### **2.1.5. Psikososyal Risk Faktörlerinin Yönetilmesi**

Psikososyal risk faktörlerinin yönetilmesi, işgücünün bu risklerden kurtulmasına ve daha iyi bir yaşamsal performans ile birlikte üst düzey çalışma performansı sergilemesine neden olur. Böylelikle hem kişilerin yaşam kalitesi artmış olur, hem de çalışma performanslarında ortaya çıkan yükseliş nedeniyle işgücü verimliliklerinde iyileşme meydana gelir. Bu anlamda psikososyal risk faktörlerinin doğru yönetilmesi ve kontrol altına alınması gereklidir. Psikososyal risk faktörlerinin yönetimi iki aşamada gerçekleştirilebilir. Bunlardan birincil koruma; risklerin henüz kaynağında yok edilmesi ve ortaya çıkmasının önlenmesi tedbirini içerir (İlhan, 2016). Aşağıda yer alan önlemler; birincil koruma konusunda yapılabilecek olan faaliyetleri içermektedir (Efor OSGB, 2017);

- İşyerlerinde danışmanlık ve destek birimleri kurularak psikososyal riskler hakkında çalışanların detaylı bilgi sahibi olması sağlanmalıdır.
- İşçi değerlendirme sistemleri kurulmalı ve ortaya çıkması muhtemel riskler en erken zamanda tespit edilmelidir.



- Psikososyal risklere karşı mücadele edildiği konusunda çalışanlar ikna edilmeli ve ortaya çıkma ihtimali olan sorunların gerekli birimlerle paylaşılması sağlanmalıdır.
- Önceki risk unsurları birer tecrübe olarak algılanmalı ve kurumsal hafıza içerisinde yer alması sağlanarak bu bilgiler ışığında kontroller devam ettirilmelidir.

Psikososyal risklerin birincil koruma önlemleri ile önlenmesi, hem zararın ortaya çıkmasına, hem de risklerin kolaylıkla bertaraf edilmesine yol açacaktır. Ancak bu durumun her zaman mümkün olmadığı bilinmelidir. Adı geçen risklerin ortaya çıkmasından sonra en kısa sürede yok edilmesi ve sorunların çözüme kavuşturulması ise ikincil koruma önlemleri olarak algılanacaktır. Yine işgücünün bu risklere karşı güçlü bir fizyolojik ve psikolojik duruma getirilmesi de bu kapsam içerisinde değerlendirilmelidir. İkincil koruma önlemleri olarak alınabilecek olan önlemler şunlardır (Efor OSGB: 2017);

- Çalışanlara yönelik düzenli aralıklarla sağlık muayenesinin yapılması ve bu muayenede psikolojik testlerin de yer alması,
- Çalışanların sağlıklı ve düzenli beslenmelerinin sağlanması,
- Psikolojik gücün fizyolojik durumdan kaynaklanacağından hareketle sportif etkinlikler için çalışanlara imkan sağlanması,
- Alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıkların önlenmesine yönelik çaba gösterilmesi,
- Psikososyal risklerden kaynaklı ruhsal bozuklukların tedavisinin gerçekleştirilmesi,
- Psikososyal risklerden kaynaklı çalışmaya ara verme durumlarında gerekli rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve en kısa sürede işe geri dönüşün sağlanması gereklidir.

## 2.2. Stres, Nedenleri ve Sonuçları

Modern yaşamın en önemli sorunlarından biri olan stres, toplumsal yaşam içerisinde hayatını sürdürmek durumunda olan hemen hemen herkesi olumsuz yönde etkileyen bir unsurdur. Kişinin yaşam kalitesini düşüren ve verimliliğini önemli ölçüde etkileyen stres kavramının psikolojik, sosyolojik, ekonomik, hukuki ve daha pek çok alanda önemli sonuçları bulunmaktadır. Kişisel olduğu kadar toplumsal anlamda da önemli dezavantajları içerisinde barındıran stresin sebeplerinin tespit edilmesi ve önlenmesi önemlidir. Stresin toplumsal yaşam içerisinde fazlaca görülmesi ve özellikle endüstri üretiminin yoğun olduğu yapılarda yaygın olarak rastlanmasına karşılık, kavramın ortaya çıkışı çok eskilere dayanmaktadır.

Stresin soyut bir kavram olması nedeniyle tüm boyutları ile ortaya konması, soruna yönelik tanımlamaların yapılması ve çözüm önerilerinde bulunulması, uzun bir zaman almıştır. Stresli bireylerin normal dışı bir özellik arz ettiklerine yönelik tespitler ancak bu tanımlama ve tespitlerin ardından gerçekleşmiştir. Tarihsel seyri içerisinde stresin ilk olarak bir fizikçi tarafından dile getirildiği bilinmektedir. 17. Yüzyıl içerisinde Robert Hook, esnek objeye bu objeye uygulanan kuvvet arasındaki bağlantıyı açıklamak amacıyla kullanmıştır (Lazarus ve Folkman, 1984). Daha sonra 1842 yılında bir İngiliz doktor olan Thomas Curling, incelediği bir yanık vakasından sonra ve 1867 yılında bir cerrah hekim olan Albert Billreth, yapmış olduğu bir cerrahi operasyondan sonra stres belirtilerinin ortaya çıktığını tespit etmişlerdir (Baltaş, 2013: 108). Görüldüğü üzere stresin ilk ortaya çıkış temelleri fizik ve tıp adamları sayesinde olmuştur. 18. ve 19. Yüzyıllarda strese yüklenen anlamlar değişiklik göstermiş ve konu daha çok psikolojik ve sosyolojik yönüyle incelenir olmuştur. Ancak yine de stres olgusunun özellikle tıp alanındaki tedaviler üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir.

Stres, yalnızca bireylerin kendisine zarar veren ve yaşam kalitesini düşüren bir unsur değildir. Başta bireylerin ailesi olmak üzere tüm topluma zarar veren bir kavramdır. Bu yüzden toplumsal anlamda stresin neden ve sonuçlarının irdelenmesi ve birincil koruma yöntemi olarak stresi ortaya çıkaran unsurların yok edilmesi önem taşır. Böylelikle sonraki tedavi ve rehabilitasyon sürecine de gerek kalmayacaktır. Dahası, bu tarz bir çözüm önerisi maliyet açısından da son derece avantajlı olacaktır.

### 2.2.1. Stres Tanımlaması

Stresin en önemli özelliklerinden bir tanesi, tek bir tanımlamaya sahip olmamasıdır. Geçmişten günümüze kadar gerçekleştirilen tanımlamalarda strese yönelik farklı vurguların ön planda tutulduğu görülmektedir.

Stres sözcüğü, Latince "estricia" kelimesine dayanmaktadır. Kelime anlamı olarak da; bunalım, gerilim, şiddet, gerginlik, zorlamak, baskı yapmak, bastırmak, germek, baskı, basınç, güç, kuvvet, zor, zarar gibi anlamlara sahiptir ( Özmutaf, 2006: 75). Türk Dil Kurumu'na göre ise stres; "*Ruhsal gerilim, Ameliyat şoku, soğuk, coşku vb. etkenlerin organizmada oluşturduğu bozuklukların tümü*" şeklinde ifade edilmiştir. Strese ilişkin diğer tanımlamalar ise şu şekildedir;

- Stres, "*Kişinin dış çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik sebeplerden dolayı, davranışsal, ruhsal, fiziksel değişimin, vücut üzerinde etkisiyle ilk olarak psikolojik daha sonra fiziksel olarak görülen etki*" şeklinde tanımlanabilir (Gümüştekin, 2004: 64).

- Stres; “Bir kişi üzerinde özel talepler ortaya koyan herhangi bir eylem, durum ya da olaydan kaynaklanan bireysel farklılıklar tarafından yönetilen uyarlanabilir bir yanıt” tır. (DeFrank ve Ivancevich, 1998: 55).
- Stres; “İnsanların yaşamlarından aldıkları doyumunu eksiltten ve yaşam ile bağlarının kopmasına neden olan duygu durumu” dur (Gürüz ve Gürel, 2006: 376).

Stres, tanımlar itibariyle olumsuz bir kavram olarak görölmektedir. Ancak aslında stres durumu, canlıların istenmeyen bir duruma direnme ve karşı koyma mekanizmasıdır. Bir anlamda alarm görevi gören stres ile canlılar, olması gereken durumdan uzaklaştıklarının farkına vararak mücadele etmeye başlarlar. Bu nedenle stresin yalnızca olumsuz bir duygu hali olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Stresin en önemli belirtileri olan kızgınlık, sinirlilik, öfke, üzüntü, tedirginlik, terleme, kalp atışının hızlanması ve daha pek çok fizyolojik ve psikolojik değişim, bireyleri sorunların çözümüne yöneltir. Böylelikle istenilen duruma gelinceye kadar topyekûn bir mücadele başlar ve devam eder. Stresin sonuçları ortaya çıkan nedenlere ve stres yaşayan kişiye göre değişiklik göstermektedir. Ancak yine de stresin kendine özgü bir kısım özellikleri bulunmaktadır. Bu ana özellikler şu şekilde sayılabilir (Gökler ve Işıtan, 2012: 158);

- Stresin ortaya çıkmasında çevresel ve bireysel etkileşim çok önemlidir. Bu etkileşim, stresin seviyesini, süresini ve niteliğini belirleyecektir.
- Stres, kişinin fiziksel ve zihinsel olarak harekete geçmesini sağlar.
- Stresin ortaya çıkması halinde kişiler kendilerini yüksek derecede tehlikede hissederler.
- Stres, kişilerin tüm vücudunu etkileyen bir durum arz eder.
- Stresin normal şekilde kontrol altına alınması zor olduğundan kişiler olağan davranış biçimlerinde değişiklik yaparlar.

Stresin ortaya çıktığı ilk andan yok oluncaya kadar geçen zaman içerisinde kişiler üzerinde bir takım fizyolojik ve ruhsal değişimler meydana gelmektedir. Bu değişimlerin bir kısmı strese maruz kalma ile ilgili olup, bir kısmı ise strese karşı gösterilen tepki ve sonuca yönelik adaptasyondan kaynaklanmaktadır. Bu anlamda stresin aşamaları şu şekilde sayılabilir (Yavuz, 2018: 24).

- Biyokimyasal sonuçlara neden olan alarm aşaması,
- Biyokimyasal tepkilerin azaltılmasına yönelik stres tepkilerinin görüldüğü direniş aşaması,
- Stresin yok edilememesi halinde stres kaynaklı hastalıkların görölmeye başlandığı tükenme aşamasıdır.

Strese yönelik faktörlerin kontrol altına alınmasının tükenme aşamasına gelmesinden önce gerçekleştirilmesi gereklidir. Böylelikle kişilerde strese bağlı olarak geçici veya kalıcı hasarların ortaya çıkması önlenecektir. Bu etkenlerin belirli bir yoğunluğun ve sürenin üzerinde devam etmesi halinde kişiler kalıcı bir stres durumuna gireceklerdir. Böyle bir olumsuz durumun ortaya çıkmaması için stresin nedenlerinin ortaya konması ve ardından da etkin giderme yollarının aranması gereklidir.

### 2.2.2. Stresin Nedenleri

Stresin ortaya çıkmasında ortaya konabilecek çok sayıda neden bulunmaktadır. Bu nedenler tamamen kişinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi aile çevresi ile sosyal çevreden veya iş ortamından kaynaklanabilir. Her bir stres faktörü ile mücadele edebilmek için stresin kaynağının doğru tespit edilmesi gereklidir. Böylelikle nedenlerin ortadan kaldırılması ile stresin önlenmesi kolaylaşacaktır. Dahası; sebebi ne olursa olsun stres etkenlerinin her bir bireyi farklı şekilde etkileyeceği unutulmamalıdır.

Stresin nedenlerine bakıldığında ilk olarak kişisel ve çevresel nedenlerin var olduğu görülmektedir. Bireysel farklılıklar her konuda olduğu gibi strese maruz kalma konusunda da ön planda yer almaktadır. Kişisel nedenler yalnızca kişilik ve karakter özelliklerinden kaynaklanmamakta, aksine dış çevresi ile kişinin bütüncül yapısından dolayı ortaya çıkmaktadır. Stresin kişisel ve çevresel kaynaklı en önemli nedenleri şunlardır (Tutar, 2000: 250-251);

- Kişilerin orta yaş bunalımı içerisinde olmaları,
- Tekdüze bir yaşam sürdürülmesi,
- Aile içi sorunların bulunması,
- Ekonomik sorunların olması,
- Siyasal ve politik konularda aileyi etkileyen belirsizliklerin bulunması,
- Sosyal ve kültürel değişimlerin kişiler üzerindeki baskısı,
- İçinde yaşanan şehre ilişkin sorunlar,
- Teknolojik gelişmelere ayak uydurma konusunda görülen zorluklardır.

Sayılan bu etkenler kişilerin stres seviyesini yükseltme konusunda son derece etkilidir. Bununla birlikte stresin her bir bireyde farklı seviyede görüldüğü de bilinmektedir. Bu durumun en önemli nedeni; kişilerin sahip olduğu mizaç, kişilik ve karakter yapısıdır. Baltaş ve Baltaş (2002), bu konuda iki ayrı karakter yapısı olduğunu vurgulamış ve kişileri A grubu ve B grubu olmak üzere iki ayrı grupta kategorize etmişlerdir. A grubu kişilik özelliğine sahip olan kişiler kaygı ve başarı istekleri yüksek, eleştirel bakış açısına sahip, sürekli olarak kendilerini diğer kişilerle kıyaslayan, mükemmeliyetçi, yaratıcılık seviyesi düşük, yaptıklarını yeterli görmeyen ve kurallara bağlı kişiler olarak tanımlanmaktadır

(Altuntaş; 2003: 60). B grubu karakter özelliği sergileyen kişiler ise; sakin mizaçlı, sorumluluklarına çok fazla dikkat etmeyen, zamana bağlılıkları düşük, öfke ve nefret duyguları az olan kişilerdir (Baltaş ve Baltaş 2002: 147-148). Her iki grup stres konusunda kıyas edildiğinde, B grubunda yer alan kişilerin A grubunda yer alan kişilere göre çok daha düşük seviyeli bir strese sahip oldukları ve aynı olaylardan diğer gruba göre çok daha az etkilendikleri görlmektedir.

Stres konusunda önemli diğer bir belirleyici de kişilerin sürekli olarak içinde yer aldıkları işyeri, okul ve benzeri örgütlerin özellikleridir. Toplumun önemli bir kısmı zamanının çoğunu bir örgüt içerisinde geçirmektir. Bu örgütlerin yapısal özellikleri, strese neden olabilmektedir. Bu konuda işyerleri, en fazla stres üreten örgütler olarak öne çıkmaktadır. Sürekli olarak belirli bir başarının yakalanmak zorunda olması, hayatını idame ettirebilmek için kişilerin çalışmaya olan mecburiyetleri ve çalışma hayatının bizzat kendi içerisinde var olan stres unsurları, kişilerin yüksek strese sahip olmasına yol açmaktadır. Kişilerin örgüt kaynaklı stres durumlarını etkileyen unsurlar şunlardır (İştar, 2012: 4-5);

**Kişilerin Örgüt İçerisindeki Görevleri:** Her çalışanın, istihdam edildiği örgüt içerisinde bir takım görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu unsurların toplamı olan örgütsel rollerde ortaya çıkan çatışma hali, kişiler üzerinde strese neden olmaktadır. Özellikle orta seviyeli çalışanlar, ast ve üstleri arasında dengeyi sağlama noktasında yoğun bir strese maruz kalmaktadırlar. Tercihler ve belirsizlikler de ayrı bir stres kaynağı olarak görlmektedir.

- **Çalışma Ortamından Kaynaklanan Etkenler:** alışma ortamları çoğu kez, zihinsel, bedensel ve psikolojik stres unsurlarını bünyesinde barındırır. Gürültü, sıcaklık, nem ve yetersiz havalandırma gibi fiziksel faktörler, strese neden olur. Yine çok düşük veya çok yüksek performans ile çalışmak zorunda kalmak, iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan ve her an kaza tehlikesi içerisinde çalışmak zorunda kalmak gibi durumlar da stresi tetikleyen faktörlerdir. Son zamanlarda teknolojinin de gelişmesi ile birlikte çalışanlara yoğun bilgi yüklemesi yapılması strese neden olmaktadır.
- **Çalışma İlişkilerinden Kaynaklanan Etkenler:** alışma hayatı içerisinde yer alan herkes belirli bir sosyal ortam içerisinde işini yapmak zorundadır. Bu birliktelik yalnızca ortak iş yapmak anlamında olmayıp, sosyal ilişkilerin devamı açısından da önemlidir. Ancak kişilerin meslektaşları ile olan ilişkilerinde rekabetin ve yıkıcı yarışma ortamının bulunması, kişilerin sürekli olarak dışarıya karşı güçlü görünme çabaları ve kendilerine uygun çalışma arkadaşı bulamamaları, strese yol açabilmektedir.
- **Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler:** Her örgütün sahip olduğu bir kültürel yapı bulunmaktadır. Bu kültürel yapı içerisinde çoğu zaman yazılı olmayan fakat uyulması zorunlu

olan kurallar vardır. Çalışanların bu örgüt kültürüne muhalif bir karaktere sahip olması, örgüt kültürüne uyum sağlamalarını zorlaştıracaktır. Özellikle giyim ve davranış biçimlerinin kalıplaşmasını arzu eden örgüt içerisinde bir kısım kişiler bu kurallarla riayet etme noktasında sorun yaşarlar. Bu durum da örgüt yapısından kaynaklı strese neden olur.

- **Kariyer Olanaklarından Kaynaklanan Nedenler:** alışanların en önemli amaçlarının başında; gelecekte daha iyi bir mevkide olmak ve daha iyi özlük haklarına sahip olmak gelmektedir. Ancak kariyer olarak da nitelendirilebilen bu imknlar tüm örgütlerde standart değildir. Bu noktada değerlendirme standartlarının olmadığı, gelecekte kariyer ve yükselme imkanı tanınmayan ve ücret yükselişinin elde edilemeyeceği örgütlerde kariyer olanaksızlıklarından kaynaklı stres görülecektir.

### 2.2.3. Stresin Neden Olduğu Olumsuz Sonuçlar

Stresin ortaya çıkması ile birlikte kişiler üzerinde bir takım fiziksel ve ruhsal sorunlar grlmeye başlanır. Ancak bu sorunlar yalnızca bireyle sınırlı kalmaz ve öncelikle güçlü ilişki içerisinde olduğu tüm kişi ve grupları, daha sonrasında ise toplumun tamamını etkiler. Bu sebeple stresin kişisel sonuçlara yol açan ruhsal bir problem olduğunun söylenmesi, konunun eksik olarak algılanmasına neden olacaktır. Dolayısı ile stresin giderek artan büyüklükte ve çapta sorunlara yol açtığını söyleyebilmek mümkündür.

#### 2.2.3.1. Kişisel Sonuçlar

İnsan vücudu, fiziksel ve psikolojik bir denge haline sahiptir. Bu dengenin korunması ve sürdürülmesi için çeşitli savunma mekanizmaları mevcuttur. Stresin ortaya çıkması ile birlikte denge hali bozulmuş olur. Bu aşamada savunma mekanizmaları devreye girer ve stres unsur ile savaşmaya başlar. Ancak bu gelişimin kişiler üzerinde bir takım sonuçları bulunmaktadır. Sonuçlar açısından esas belirleyici ise, stresin seviyesi ve sresidir. Akut stres durumları kısa süreli olarak ortaya çıkıp yok olduğundan kişiler üzerinde geçici etkiler oluşturur. Ancak uzun süreli yoğun stres durumunda dengeleyici mekanizma yetersiz kalır ve kişiler geri dönüşü olmayan arazlara maruz kalabilirler. Bununla birlikte stres yalnızca olumsuz sonuçlar doğurmaz, aynı zamanda kişilerin mücadele gücünü de artırır. Böylelikle strese yol açan faktörlere maruz kalan kişiler, bu faktörlerle mücadele edebilme tecrübesine ve yeteneğine kavuşmuş olurlar.

Stres durumu ortaya ıkıtığında fiziksel bir değişim süreci görülür. Stres yaratan durum yeni bir durum olduğundan vücut bu farklılığa uyum sağlamak için bir kısım değişimler yaşar. Bu değişimler genel olarak şu şekilde gerçekleşir (İştar, 2012: 6);

- Kalp atışları hızlanır,
- Kandaki epinefrin ve norepinefrin hormonları oransal olarak artış gösterir.
- Adrenalin salgısı artar,
- Salgı bezlerinin çalışma hızı artar,
- Otonom sinir sistemi yüksek performans ile çalışır.

Sayılan bu değişimler kısa süre içerisinde vücudun yeni duruma uyum göstermesi ve direnmesi için gerçekleştirdiği değişimleri ifade eder. Ancak stres durumunun uzun sürmesi halinde bu değişiklikler aynı performans ile sürdürülemez ve fizyolojik olarak bir kısım arazlar meydana gelir. Aşağıda yer alan sorunlar, uzun süreli stresin en fazla neden olduğu sorunların başında gelmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23);

- Yüksek tansiyon,
- Nefes darlığı,
- Mide bulantısı,
- Aşırı yemek yeme veya alkol tüketiminin ortaya çıkması,
- Aşırı iştahsızlık ve zayıflama,
- Sinirsel nedenlerle ortaya çıkan ağrı ve sızılar,
- Aşırı veya eksik uyku durumu ile uykudan zamansız uyanma durumu,
- Kramp ve spazmlar,
- Sürekli yorgunluk ve halsizlik durumu,
- Geçmeyen baş ağrıları,
- şişmanlık ve obezite sorunları,
- Ağrı kesici kullanımının bağımlılık haline gelmesi,
- Duygu yoğunluğunun artması ve sürekli ağlama krizleri,
- Cinsel isteksizlik ve iktidarsızlık durumu,
- İshal veya kabızlık durumu,
- Fazla ilaç kullanımına bağlı mide kanamalarının ortaya çıkması,
- Dışarıdan mineral alımı ve vitamin kullanımının bağımlılık haline gelmesidir.

### 2.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Kişisel sonuçlarla başlayan stresin etkileri, kısa bir süre içerisinde diğer kişi ve gruplara da yayılır. Böylelikle mikro yapıdan makro yapıya doğru bir etkileşim gözlenir. Özellikle sosyal yaşam içerisinde stres durumu yaygın, uzun süreli ve yüksek dozda görülüyorsa, bu etkileşim çok daha fazla

olmaya başlar. Örgütler bir seviyeye kadar stresi telafi edebilse de, belirli bir oranın üzerindeki kişinin strese maruz kalması ile genel örgütsel yapı içerisinde sorunların arttığı görülecektir. Stresin örgütsel sonuçları genellikle olumsuz yönde gerçekleşmektedir.

Örgütsel stres, “Örgüt ve çalışanları arasında kurulan ilişkilerden kaynaklı herkese göre değişiklik gösterebilen ve kişilerin normal olan fonksiyonlarından uzaklaşmalarına sebep olabilen bir durum” olarak tanımlanmaktadır (Özüren, 2018: 30). Örgütler, belirli bir amaç doğrultusunda kurulmuş olan kurumlardır. Bu kurumlar, belirli hedeflere sahip olup, zaman ve sermaye sınırı içerisinde en iyi sonucu almayı amaçlarlar. Bu süreç içerisinde örgütsel stres durumunun görülmesi, örgütlerin sahip olduğu en önemli unsurların başında gelen insan faktörünün verimliliğini ve etkinliğini azaltarak sorun yaşamasına neden olur. Çalışanların yüksek stres altında çalışmaları kişisel performanslarının düşmesine neden olur. Bu performans düşüklüğü ise toplu bir şekilde örgütün performansını düşürür. Böylelikle örgütlerin amacından uzaklaşmasına neden olur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 25). Stresin örgütler üzerindeki tek etkisi etkinlik ve verimlilik düşüşü ile de sınırlı değildir. Yoğun strese sahip olan işgücü; çok daha fazla iş kazası, meslek hastalığı ve benzeri durumlarla karşılaşır. Stres hali, dikkat ve çalışma konsantrasyonunu azaltır. Böylelikle alışma hataları artar. Bu durumun doğal sonucu olarak sağlık giderleri de artış gösterir.

Stresin örgütsel yaşam içerisindeki bir diğer sonucu da; örgüte ve yapılan işe yabancılaşma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel yabancılaşma; “Örgütte alışan bireylerin örgütün iş ve amaç prensiplerine, iş ahlaklarına, iş arkadaşlarına ve kendilerine karşı kayıtsız bulunmaları” olarak tanımlanabilir (Eroğlu, 2000: 37). Kişilerin örgüt içindeki aidiyet hislerinin azalması ve örgüt bağlılığının azalması, devamlılık düşüşüne neden olacaktır. Bu sürecin devamı halinde ise kişiler örgütten ayrılmak için çaba sarf etmeye başlayacaklardır. Özellikle nitelikli işgücüne sahip olan işyerleri için bu durumun önemli mali sonuçları ortaya çıkacaktır (Özen, 2011: 44).

Cüceloğlu’na (1992) göre stresin kararında olmasının olumlu etkileri, olumsuz etkilerinden fazladır. Ölçüsü belirlenmiş ve kontrol altında tutulabilen bir stresin kişilerin özgüvenini artırdığı, heyecanlarının devam etmesini sağladığı, geleceğe yönelik umutlarını koruduğu, konsantrasyonu geliştirdiği, zindelik ve enerji verdiği düşünölmektedir. Ancak optimum stres seviyesinin ne olması gerektiği ayrı bir tartışma konusudur. Zira bireysel farklılıklar, en uygun stres düzeyinin de farklılaşmasına neden olacaktır.



#### 2.2.4. Stresle Baş Etme Yöntemleri

Stresin kişiler ve içinde bulunulan yapı üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların bertaraf edilmesi için, bir kısım uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu uygulamaların bir kısmı kişinin kendisi ile ilgili olup, dış etkenlere karşı kendisini güçlü bir duruma getirmeyi ve içerisinde stres barındıran etkenlere yönelik etkilenme durumunu ortadan kaldırmaya yöneliktir. Diğeri ise sosyal ortamlarda yapılacak ve tüm bireylerin yaşam kalitesini artıracak uygulamalardır. Böylelikle mikro ve makro uygulamaların etkileşim içerisinde sürdürülmesiyle birlikte stresle etkin bir mücadele sağlanabilecektir.

İnceleme konusu ile doğrudan ilgili olması sebebiyle mesleki strese yönelik mücadele metotlarının özellikle incelenmesinde yarar vardır. Örgüt içerisindeki stres oluşturucu etkenlerin çoğu önlenebilir niteliktedir. Bu sebeple örgüt yöneticilerinin uygulama değişikliklerine gitmeleri ve stres faktörlerini ortadan kaldırmaları mümkündür. Bun anlamda gerçekleştirilebilecek olan çalışmalar şu Şekilde zetlenebilir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004; 120);

- İşgücünün rgt içerisinde çalışma isteğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yaparak örgütsel havanın pozitif bir niteliğe sahip olmasını sağlamak,
- Kişiler arası rol çatışmalarını ve rol belirsizliklerini önlemek, böylelikle rollerin standardize olmasını ve herkes tarafından bilinmesini sağlamak,
- Çalışanlar arası iş yükünün adaletli bir Şekilde dağıtılmasını sağlamak ve monotonluğu önleyecek tedbirlere başvurmak,
- İşletmenin bir yandan devamlılığının sağlanması ve bir yandan da ihtiyaç duyulan değişimleri gösterebilmesi konusunda dengeyi kurmak ve böylelikle üretici bir çalışma süreci oluşturmak,
- Çalışanların değişen üretim tekniklerine uzak kalmamaları için yenilenme eğitimleri düzenlemek,
- Çalışanlara sürekli olarak fiziksel ve psikolojik destek hizmetlerini sunmak, ihtiyaçlarını yerinde ve zamanında tespit ederek en kısa zaman içerisinde gidermek,
- Grup çalışmalarının yaygın olduğu işlerde grupları teşvik etmek ve çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirmek,
- Çalışanların kurum içerisinde kendilerini ifade etmelerini ve kurumun geleceğine ilişkin fikirlerini özgürce paylaşmalarını sağlamak,
- Çalışanlara kısa, orta ve uzun vadeli kariyer olanakları sunarak gerçekçi hedeflere sahip olmalarını sağlamak, böylelikle çalışma yaşamını rutinden kurtarmak,
- İşin doğası gereği stresin yüksek olduğu işlerde stres yönetimi hizmeti sunmak ve çalışanları psikolojik olarak desteklemek,
- İşyerindeki fiziki Şartları oluştururken çalışanların taleplerini dikkate almaktır.

Bu uygulamalar ne kadar etkin kullanılırsa, stres faktörlerinin ortaya çıkması da o kadar önlenmiş olacaktır. Böylelikle birincil koruma denilen ve aslında sorunun kaynağında yok edilmesi uygulaması başarılı olacaktır. Bu tarz bir yaklaşım zaman ve maliyet açısından da en faydalı yöntem olarak görülmektedir. Yine de işin doğası gereği stresin önlenemediği bir kısım işler olacaktır. Bu durumda da çalışanlara sürekli psikolojik destek sağlayarak strese karşı koymaları ve stresten en düşük seviyede etkilenmelerinin sağlanması gereklidir.

### 2.3. Meslek Hastalıkları

Çalışma hayatı içerisinde işgücünün devamlılığını tehdit eden pek çok risk faktörü bulunmaktadır. Bu risk faktörlerinin en önemlilerinden bir tanesi de meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları, kişilerin öncelikle mesleklerini icra etmelerini engelleyen veya aynı zamanda yaşam konforunu düşüren önemli bir risk unsurudur. Dahası; meslek hastalıklarının bir kısmı kişilerin yaşamlarının sonlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle de meslek hastalıkları; yalnızca çalışma hayatını etkileyen bir risk olmakla kalmaz, aynı zamanda kişilerin kendisini ve çevresini olumsuz yönde etkiler.

Meslek hastalığı kavramı denildiğine akla ilk olarak gelen hastalık türleri, fizyolojik rahatsızlıklardır. Gerçekten de meslek hastalıklarının önemli bir çoğunluğu fizyolojik değişikliklere neden olmaktadır. Ancak meslek hastalıklarını bununla sınırlı tutabilmek mümkün değildir. Zira en az fizyolojik rahatsızlıklar kadar psikolojik rahatsızlıklar da mesleki nedenlerle ortaya çıkabilir ve kişiler üzerinde geçici veya kalıcı hasarlara neden olabilirler (İlhan vd. 2006: 434).

Meslek hastalıkları, aynı diğer risk faktörleri gibi anayasal bir hak olan sağlıklı çalışma hakkının ihlaline neden olmaktadır. Bu yüzden işgücünün ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bir işyerinde çalışması ve meslek hastalıklarına yakalanmaması için işverenlerin, kamu kurumlarının ve işgücünün uymakla yükümlü olduğu bir kısım kurallar bulunmaktadır. Bu üç sacayağının her birinin görevlerini yerine getirmeleri durumunda meslek hastalıklarının önlenmesi de mümkün olacaktır (İlman, 2015). Bu bölümde meslek hastalıkları genel olarak açıklandıktan sonra, inceleme konusu ile uyumlu olması açısından psikososyal risklerin oluşturduğu mesleki hastalıklara ağırlık verilecektir.

#### 2.3.1. Meslek Hastalıklarının Tanımı

Meslek hastalığı kavramı; hem hukuki hem de tıbbi yönü olan bir kavramdır. Bir hastalığın varlığına ilişkin tespitler işin tıbbi yönünü oluştururken, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespitine ilişkin kuralların ortaya konması, işin hukuki boyutunu ifade etmektedir. 5510 Sayılı Sosyal

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesinde meslek hastalığı tanımlanmıştır. Buna göre meslek hastalığı, “*Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*” şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka tanımlamaya göre de meslek hastalığı; “*İşçinin işverenine emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza*” olarak tanımlanmaktadır (şakar, 2011: 224). Tanımdan da anlaşılacağı üzere kalıcı veya geçici olarak ortaya çıkan hastalık ve engellilik halleri meslek hastalığı kapsamında yer alabilmektedir. Ancak bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesinin ön koşulu; işyerinden veya işin niteliğinden kaynaklanan bir sebeple hastalığın ortaya çıkmış olmasıdır. Bir başka tabirle; işgücünün o işte çalışmamış veya o işi yapmamış olması durumunda, o hastalığa veya engellilik haline yakalanmamış olması icap etmektedir. Aradaki illiyet bağı, hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için zorunlu bir unsur olarak görölmektedir.

### 2.3.2. Meslek Hastalıklarının Özellikleri ve Unsurları

Meslek hastalıkları mahiyeti itibariyle hastalık sıfatının gereğini bünyesinde barındırmaktadır. Ancak ortaya çıkış sebebi nedeniyle daha farklı bir kısım özelliklere sahip olduğu da görölmektedir. Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi; meslek hastalıklarını değerlendirirken bir kısım ortak özellikler belirlemiştir. Bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Ilıman, 2015: 23);

- Meslek hastalıklarının kendisine özgü klinik bir tablosu bulunmaktadır.
- Meslek hastalıklarında o hastalığın ortaya çıkmasına sebebiyet veren hastalık etkeni net bir şekilde belirlenebilir.
- Hastalığa sahip olan kişinin en önemli özelliği hastalık etkenine maruz kalması veya o biyolojik, kimyasal veya fiziki ortamda bulunmuş olmasıdır.
- Meslek hastalığının deneysel olarak oluşturulabilmesi mümkündür.
- Meslek hastalığının o meslek grubu kişilerde görölme sıklığı yüksektir.

Bir hastalık halinin meslek hastalığı niteliğine kavuşmasının hukuki ve ekonomik yönden çok farklı sonuçları bulunmaktadır. İşçi açısından hakların elde edilmesi ve zararın telafi edilmesi anlamını taşıyan bu durum, işverenler açısından ise genellikle yükümlölüklerin yerine getirilmesi ile ilgilidir. Bu anlamda bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için gerekli unsurlar şu şekilde sayılabilir (Mülayim, 2011: 66-68);

- Meslek hastalığına yakalandığı düşünülen kişinin sigortalı olarak sayılmayı gerektiren bir işte çalışıyor olması gereklidir. Ancak sigortasız çalışma meslek hastalığına engel olmayıp, meslek

hastalığının ortaya çıkmasından sonra da sigortalılığın tespit edilmesi ve hak sahibinin sigortalı sayılması mümkündür.

- Meslek hastalığı sayılabilecek bir hastalığın varlığı gereklidir. Bu hastalık Meslek hastalıkları listesinde sayılmış olmalıdır. Ancak listede yer almayan hastalıkların da gerekli şartları sağlaması durumunda sağlık kurulu raporu ile meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür.
- Hastalık sonucunda işgörenin bedenen yada ruhen zarara uğramış olması gereklidir. Herhangi bir zararın ortaya çıkmaması durumunda meslek hastalığından bahsedebilmek mümkün olmayacaktır. Ancak zararın geçici yada kalıcı olmasının bir önemi bulunmamaktadır.
- Ortaya çıkan hastalıkla iş ve işyeri şartları arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir. Bir başka deyişle, hastalığın o işyerinde çalışmaktan yada o işi yapmaktan kaynaklanıyor olması gerekir. Kişilerin o işyerinde çalışmalarından dolayı hastalığa yakalanmış olmaları icap etmektedir.
- Meslek hastalığının işyerinde çalışma esnasında yada işyerinden ayrıldıktan sonra mevzuatta yer alan süreler içerisinde ortaya çıkması gereklidir. Bu durum uygun illiyet bağının korunması açısından önemlidir. Ancak yine sağlık kurulu raporu ile bu süreler aşılmış olsa dahi bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür.

### 2.3.3. Meslek Hastalıklarının Tespit Edilmesi

Bir kişide meslek hastalığının işyerinde çalıştığı sırada veya işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması mümkündür. Bu açıdan bakıldığında meslek hastalığını iş kazasından ve diğer risklerden ayıran önemli bir durumun olduğu görülmektedir. Diğer riskler istihdam sırasında ortaya çıkarken meslek hastalıkları zaman açısından çok daha geniş bir çerçeve içerisinde değerlendirilmektedir. Özellikle bazı hastalıkların ortaya çıkış sürecinin uzun olması, bu düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Türk sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için bir kısım prosedürler geliştirilmiştir. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü içerisinde öncelikle meslek hastalıkları listesi oluşturulmuş ve hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edildiği belirlenmiştir. Yine her bir hastalık için işten ayrılıştan itibaren ne kadar süre içerisinde hastalığın ortaya çıkması gerektiği de tespit edilmiştir. Buna göre sigortalılar işyerinde çalıştıkları esnada veya işten ayrıldıktan sonra Tüzüğün kendilerine vermiş olduğu süre içerisinde yine Tüzük'te yer alan hastalıklardan birine yakalanırlarsa, bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için asgari çalışma süreleri de belirlenmiş ve bu sürelerin altında sürelerde işyerinde çalışan kişilerin meslek hastalığına sahip olamayacakları öngörülmüştür (ÇASGEM, 2013: 47).

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde meslek hastalıkları ilişik meslek hastalıkları listesinde; kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, olmak üzere 5 grup altında sayılmıştır (Akbay, 2012: 85). Ancak bu listede psikososyal risklerin yer almadığı grlmektedir. Bir hastalığın listede yer almaması kesinlikle meslek hastalığı olarak kabul edilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Ancak yine de listede yer alan bir hastalığın meslek hastalığı olarak sayılmış olması, ispat yükümlülüğü açısından sigortalıların elini güçlendiren bir etkidir.

5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasında; *"Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi ve Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki alışma Őartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur."* Hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm uyarınca sağlık kurulu raporları, denetim belgeleri ve konu ile ilgili diğer bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada önemli olan husus, meslek hastalığının herhangi bir tereddüde mahal bırakmayacak Şekilde tespit edilmesidir. Bu noktada genellikle tartışma hastalığın olmadığı ile ilgili değil, hastalığın o meslekten kaynaklanıp kaynaklanmadığı ile ilgilidir.

Meslek hastalığının kesin tespiti için bu Őartlara ihtiyaç bulunmakla birlikte, ayrıca bir de n tespit usul bulunmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre belirli özelliklere sahip olan işyerlerinde işyeri hekimi bulunmakta olup, bu kişiler de meslek hastalıklarına yönelik tespitler yapabilmektedirler. Böyle bir durumun ortaya çıkması ve ön tanı konulması halinde, işveren hasta olan kişiyi  işgünü içerisinde SGK tarafından yetkilendirilmiş bir sağlık kurumuna sevk etmekle yükümlüdür. Bu uygulama ile hem meslek hastalığı tespit edilmiş olur hem de tedavi açısından erken teşhis imkanı ortaya çıkar (Akarsu vd. 2013: 55).

#### **2.3.4. Psikososyal Risk Faktörleri Açısından Meslek Hastalıklarının Ortaya ıkmasına Neden Olan Etkenler**

Meslek hastalıkları denildiğinde akla ilk gelen hastalıklar genellikle fizyolojik kökenli olmaktadır. Ancak psikososyal kökenli hastalıklar da iş yaşamı içerisinde oldukça yüksek bir oranda grlmektedir. Bu nedenle mahiyeti itibariyle farklı karakter arz eden bu hastalıkların detaylı incelenmesi gereklidir. İş yaşamında görülen psikososyal risk faktörleri genellikle stres faktörü ve çevresinde toplanmaktadır. İş stresi kişinin kendisini etkilediği kadar çalışma arkadaşlarını ve özel hayatını da etkileyen önemli bir unsurdur.

İş stresi, işyerlerinde karşılaşılan sorunlar arasında kas iskelet sisteminden sonra ikinci sırada yer almaktadır. Bu sorun, kişileri etkilediği kadar kurumları ve genel ekonomiyi de etkilemekte ve zarara uğratmaktadır. Sebepleri itibariyle incelendiğinde iş stresine neden olan faktörlerin mesleki faktörler ve kişisel faktörler olarak ikiye ayrıldığı görölmektedir. Mesleki faktörler aşağıdaki tablodaki şekilde ifade edilebilir.

**Tablo-1:** Fiziksel ve Sosyal Mesleki Stresörler.

Fiziksel Stresörler	Sosyal Stresörler
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kimyasal ajanlar ,</li> <li>➤ Fiziksel ajanlar, (gürültü, sıcak, soğuk, radyasyon)</li> <li>➤ Korkutan durumlar,</li> <li>➤ Konforsuz iş ortamı,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Yüksek iş beklentileri,</li> <li>➤ Düşük iş kontrolü,</li> <li>➤ Düşük sosyal destek,</li> <li>➤ Karar mekanizmalarına katılım eksikliği,</li> <li>➤ Çatışan istekler,</li> <li>➤ Tekrarlanan işler veya makine uyumlu çalışmalar,</li> <li>➤ Vardiya; özellikle dönüşümlü vardiya sistemi,</li> <li>➤ Denetim eksikliği,</li> <li>➤ Zayıf iş ilişkileri,</li> <li>➤ Terfi eksikliği,</li> <li>➤ İş güvenliği eksikliği,</li> <li>➤ Aşırı mesaidir.</li> </ul>

**Kaynak:** İSGUM, 2015: 308.

Göröldüğü üzere meslek hastalığına neden olan psikososyal risk faktörlerinin çoğunluğu sosyal stresörlerden oluşmaktadır. Ancak yine de fiziksel unsurların da strese neden olabileceği unutulmamalıdır. Her bir faktörün toplam stres içerisindeki ağırlığı işin ve çalışanların özelliklerine göre değişiklik gösterecektir. Yine işgörenlerin kendilerine ait bir kısım özellikler de stresi ve etki seviyesini belirlemektedir. Strese neden olan ve çalışanın kendisine ait olan özellikler şunlardır;

- Kişilik yapısı,
- İş ve yaşam biçimi,
- Baş etme mekanizmaları
- Emosyonel (duygusal) denge,
- Önceki deneyimler,
- Beklentiler,
- Özgüvendir.

### 2.3.5. Meslek Hastalıklarından Korunma Yolları

Meslek hastalıkları mahiyeti itibariyle önemli miktarda maddi ve manevi zarara yol açan bir risk türüdür. Bu yüzden ortaya çıktıktan sonra telafi etmek yerine ortaya çıkmasının önlenmesi çok daha anlamlı olacaktır. Meslek hastalıkları, önlenabilir nitelikteki risk grubu içerisinde yer aldığından, gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması halinde önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Meslek hastalıklarının önlenmesindeki en önemli unsur, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kuralların uygulanmasıdır. İş sağlığı kuralları, işgücünün çalışma sahasının sağlık şartlarına uygun hale getirilmesini ifade eder. İş güvenliği ise; işçilerin işyerlerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, gerek işletme içinde ve gerekse işletme dışında meydana gelen endüstriyel kirlenmeden dolayı, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Balkır, 2012: 56-60).

Meslek hastalıklarından korunmanın en önemli yöntemlerinin başında, yapılan işin ve işyeri ortamının detaylı analiz edilmesi ve ortaya çıkan verilere göre önlem alınması gelmektedir. Bu noktada her bir işyeri ve iş için meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amacıyla alınacak olan önlemlerin farklı olduğu söylenebilir. Ancak bir kısım genel önlemler, tüm işyerleri için geçerli tutulacaktır. Konu ile ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Modülü yayınlamış olup, modülün meslek hastalıklarından korunmaya yönelik olarak alınması gerekli olan önlemler bölümünde aşağıda bulunan hususlar yer almaktadır (MEB, 2014: 34);

- Çalışanlar; meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışılan iş yerlerinde bu maddelerin özellikleri, zararları ve korunma çareleri hakkında eğitilecektir.
- İş yerlerinde bu maddelerle hastalanma ve zehirlenmelere ait ilk belirtiler ile alınacak tedbirleri gösteren özel afişler uygun yerlere asılacaktır. İş yerlerinde kullanılan zehirli ve zararlı maddeler, teknik imkân varsa aynı işi gören daha az zehirli ve zararlı maddelerle değiştirilecektir.
- Zehirli toz, duman, gaz, buhar, sis veya sıvılarla çalışmalar, teknik imkânlarla göre kapalı sistemle yapılacaktır. Bu gibi iş yerlerinde etkili ve yeterli havalandırma sağlanacaktır. Atıklar, zararsız hâle getirilmeden atmosfere ve dış çevreye verilmeyecektir.
- Çok zehirli maddelerin kullanıldığı iş yerlerinde bu maddeler ve bu maddelerin bulunduğu bölümler, diğer yerlerden tecrit edilmek suretiyle çok zehirli maddelerin zararlı etkileri azaltılacaktır.

- Zehirli toz, duman ve buharlı iş yerlerinde iş yeri havası nemli, taban, duvar ve tezgâhlar yaş bulundurulmak suretiyle zararlı maddelerin ortama yapışması önlenecektir. Gerektiğinde bu çalışmalar, genel ve lokal havalandırma ile birlikte yapılacaktır.
- Meslek hastalığı yapan zehirli ve zararlı maddelerle çalışılan iş yerlerinde, işçilere uygun kişisel korunma araçları verilecek ve bunların kullanılması öğretilecektir.
- Meslek hastalıklarından korunmak için işe giriş ve işe yerleştirme muayeneleri düzenli yapılacak, kullanılan maddelere karşı hassas olanlar bu işlerde çalıştırılmayacak, işe uygun kişilerin yerleştirilmesine önem verilecektir.
- İşe yerleştirilen işçilerin tehlike ve zararın özelliğine göre belirli sürelerde sağlık muayeneleri ve gerektiğinde laboratuvar araştırmaları yapılacaktır.

Grldğ üzere meslek hastalıkları genel olarak fiziksel, kimyasal ve biyolojik kökenli risk unsurları üzerinden değerlendirmeye tabi tutulmuş ve çözüm nerileri de aynı kapsamda oluşturulmuştur. Ancak bunun yanı sıra psikososyal risk faktörleri de meslek hastalıklarına neden olan önemli unsurları içerisinde barındırmaktadır. Bu anlamda psikososyal risk faktörlerinin meslek hastalığına neden olmaması için alınması gerekli olan önlemler şu şekilde sayılabilir (İSGÜM, 2013: 312);

- Yönetim uygulamalarında etkinlik sağlanmalı ve işgörenin kendisini iyi hissetmesine neden olunmalıdır.
- Sorunlu işgücüne özel destek sunulmalı ve kurumsal desteğin varlığı hissettirilmelidir.
- İşçi-işveren ilişkilerinin kalitesi artırılmalıdır.
- İşyerinde olası tacizlerin önüne geçilmelidir.
- Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları tartışmaya mahal vermeyecek şekilde tanımlanmış olmalıdır.
- Çalışma ortamına ait fiziksel koşullar mümkün olduğunca iyileştirilmelidir.
- İş yükü miktarı ve çeşitliliği, işgücünü strese sokmayacak seviyede olmalıdır.
- İş takvimi oluşturulmalı ve mümkün olduğunca son dakika değişikliklerinden kaçınılmalıdır.
- Zorunlu olmadıkça fazla mesai uygulamasına gidilmemelidir.
- İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemler alınmalıdır.
- Çalışanların potansiyel yeteneklerini ortaya koymalarına yönelik fırsat verilmelidir.
- Kariyer imkânları sağlanmalı ve çalışanlara liyakate uygun işler verilmelidir.
- Sürekli ve yeterli sosyal destek imkânları sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında ayrımcılığa yer verilmemelidir.
- İhtiyaç duyulan mesleki eğitim verilmelidir.

Tüm bu hususların dışında, meslek hastalığına maruz kalan kişilerin ancak hastalığa ve sürece



ilişkin bilgi sahibi olması durumunda tedavi alabildiği ve haklarını elde edebildiği grlmektedir. Bu yüzden çalışanların meslek hastalıklarının tıbbi, ekonomik ve hukuki yönünün bilinmesinin sağlanması gerekmektedir. Gerekli eğitimlerin verilmesi ve meslek hastalıklarının çalışanlar tarafından tüm yönleriyle bilinmesinin sağlanması, oldukça değerlidir (Müezzinoğlu, 2014: 28).

#### 2.4. Psikososyal Risk Faktörleri ile İlgili Gerçekleştirilen alışmalar

Çalışmanın bu bölümünde daha önce psikososyal risklere yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar ve elde edilen sonuçlara yer verilecektir. Psikososyal riskler özellikle son dönemlerde çok sayıda araştırmacının ilgisini çekmiş önemli bir konudur. Bu sebeple de son yıllarda çalışanların maruz kaldıkları psikososyal riskler ve sonuçları araştırmalara konu olmuş durumdadır. Bu çalışmalardan bazıları şu şekilde ifade edilebilir;

Göksal, 2018 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada; turizm endüstrisinde çalışan mutfak personelinin sahip olduğu psikososyal risk algılarını ölçmüştür. Mersin ili sınırları içerisinde yer alan 3, 4 ve 5 yıldıızlı otellerin mutfaklarında çalışan toplam 24 kişiye anket uygulanmak suretiyle gerçekleştirilen çalışmada kişilerin fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin farkında olduğu ve bu riskleri iş sağlığı ve güvenliği riskleri olarak kabul ettiği, bunun yanında psikososyal risklerin farkındalığının düşük olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada yer alan verilerden çalışmaya katılan kişilerin genel eğitim seviyesinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim seviyesi ile psikososyal riskler arasında güçlü bir ilişki olduğu da söylenebilecektir (Göksal, 2018).

Karaağ, 2018 yılında Tekirdağ'da bulunan 111 hekim ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, Tekirdağ ilinde istihdam edilen kişilerin psikososyal riskler açısından en fazla; sosyal olarak izole çalışma, baskı altında çalışma, uzun süre boyunca çalışma, iş yükünün fazla olması, yöneticisinden çelişen istekler alması, iş- işi uyumunun olması, monoton çalışma, iş ile ilgili net bilginin olması gibi alt başlıkların ön plana çıktığını tespit etmiştir. Bu değerkenler çalışanların en fazla varlığından şikyet ettikleri ve ruhsal sağlıklarına zarar veren unsurlar olarak grlmektedir.

Söyler, 2019 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada; akademik personelde görülen psikososyal risk etmenleri konusunda araştırma yapmış ve araştırma neticesinde akademisyenlik mesleğinin fizyolojik riskler açısından oldukça düşük seviyede risk barındırmasına karşılık psikososyal riskler ve ruhsal meslek hastalıklar açısından yüksek bir oranda tehlike barındırdığı sonucuna varmıştır. Özellikle akademisyenlik mesleğinin içerisinde yer alan stres faktörünün psikososyal riskler açısından önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Aydın, 2019 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, işyerlerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma neticesinde işyerlerindeki güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile psikososyal risk faktörleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Böylelikle işyerlerinde psikososyal riskleri azaltmak amacıyla güvenlik algısına ilişkin yöntemlerin geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Akgl, 2019 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, mobilya endüstrisinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan psikososyal risk etmenlerini incelemiştir. Çalışma neticesinde iş kazalarının genellikle işin belirli bir süre içerisinde yapılması zorunluluğu, kaygılı ruh hali, stres, moral bozukluğu, dalgınlık, dikkatsizlik, bilgi eksikliği gibi psikososyal risklerden kaynaklandığı sonucuna varmıştır. Ayrıca kazaya uğrayanların bir bölümünün işten kaynaklanan sebeplerle alkol ve sigara bağımlısı olduğu ve aile ve sosyal yaşantısının bozulduğu neticesine de ulaşılmıştır.

İş kazalarının oluşmasında işi öngörülen süre içinde yetiştirmek için telaşlı çalışmanın, kaygılı ruh halinin, stres/moral bozukluğunun, dalgınlığın, dikkatsizliğin ve eğitim/bilgi eksikliğinin etkili olduğu saptanmıştır. Çalışanlar meslek hastalıklarının sebeplerini ağır çalışma koşulları, stresli, tozlu, gürültülü ve kimyasal ortamlar olarak görmektedir. Çalışanların %13,76'sı iş kaynaklı stres sonucunda sigara ve alkol bağımlısı olduğunu, %15,74' ise iş kaynaklı stres sonucunda aile ve sosyal yaşantısının bozulduğunu beyan etmiştir. Çalışanların %44,86'sı kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmanın kendilerinde stres oluşturduğunu ifade etmiştir.

### 3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu bölümde, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde görülme ihtimali bulunan psikososyal risk faktörlerine yönelik olarak yapılan araştırma ile ilgili olarak bilgi verilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma ile Mersin ilinde bulunan özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikososyal riskleri ve bu risklerin detaylarını tespit etmek amaçlanmıştır. Böylelikle özel öğretim kurumlarında öğretmen kadrosunda istihdam edilen öğretmenlerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları psikososyal riskler ortaya konmuş olacaktır.

#### 3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Mersin ilinde yer alan özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple araştırmanın temsil alanı Mersin ili ile sınırlı kalmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik olarak hazırlanan anket toplam üç alt anketten oluşmaktadır. Bu bölümler sırasıyla örgütsel stres kaynağı, tükenmişlik düzeyi ve genel sağlık anketleri olarak adlandırılmıştır. Böylelikle özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikososyal risk faktörleri ve meslek hastalıklarına karşı risk durumları detaylı olarak incelenme fırsatı ortaya çıkmıştır. Aşağıda anketler hakkında detaylı bilgiler verilmiştir.

- Örgütsel Stres Kaynağı Anketi, eklektik yöntemle derlenerek oluşturulmuştur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını tespit etmeye yönelik hazırlanmış ankette 15 madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde (1 Kesinlikle katılmıyorum, 5 Kesinlikle katılıyorum) hazırlanan anketin bütün maddeleri düz ifadelidir (8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21. ve 28. maddeler). Anket ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir.
- Tükenmişlik Düzeyi Anketi, eklektik yöntemle derlenerek oluşturulmuştur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini tespit etmeye yönelik hazırlanmış ankette 6 madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde (1 Kesinlikle katılmıyorum, 5 Kesinlikle

katılıyorum) hazırlanan anketin bütün maddeleri düz ifadelidir (22., 23., 24., 25., 26. ve 27. maddeler). Anket ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir.

- Genel Sağlık Anketi, eklektik yöntemle derlenerek oluşturulmuştur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yerlerindeki ve çalışma ortamındaki sağlığı ilgilendiren genel durumu ve çalışırken deneyimledikleri meslek hastalıklarını tespit etmeye yönelik hazırlanmış ankette 13 madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde (1 Kesinlikle katılmıyorum, 5 Kesinlikle katılıyorum) hazırlanan anketin bütün maddeleri düz ifadelidir (29., 30., 31., 32., 33., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 40. ve 41. maddeler). Anket ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir.

### 3.4. Veri Analiz Yöntemleri

Yapılacak analizde öncelikle, çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sosyodemografik bilgilerine ilişkin tanımlayıcı bulgular verilecek daha sonrasında yine aynı katılımcıların örgütsel stres kaynağına, tükenmişlik düzeyine ve genel sağlık düzeyine ilişkin ortalama puanlar verilecektir. Son olarak, çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sosyodemografik bilgileri ile araştırma değişkenleri olan örgütsel stres kaynağı, tükenmişlik düzeyi ve genel sağlık düzeyi arasındaki ilişkilere bakılacaktır.

Veri analizinde parametrik/non-parametrik analiz tekniklerinden hangisinin kullanılacağını belirlemek için aşağıdaki ölçütler incelenmiştir. Nicel veri analizlerinde uygulanacak analiz tekniği belirlenirken, verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olup olmadığının test edilmesi gerekir. Eğer veriler normal dağılım sergilerse, analizde parametrik testler kullanılır. İkinci nokta ise karşılaştırılacak olan gruplardaki kişi sayısıdır. Eğer gruplarda yer alan katılımcı sayısı 30'dan fazla ise verilerden elde edilecek sonuçların dağılımının normal dağılıma yakınsamaktan dolayı parametrik testlerin kullanılması mümkündür (Can, 2014). Bununla birlikte Merkezi Limit Teoremine göre;  $n$ , yani örneklem sayısı büyüdükçe, örneklem ortalaması dağılımının standart normal dağılıma yakınsamaktadır ve anakütlenin dağılımına bakılmaksızın,  $n \geq 30$  için örneklem ortalaması yaklaşık olarak normal dağılmaktadır (Levine, Ramsey ve Smidt, 2001) varsayımında bulunduğu ve çalışmamızda  $n=212$  olduğundan yapılan analiz çalışmasında normalite testi yapılmadan parametrik testler kullanılacaktır.

Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences versiyon 25.0.0; SPSS Inc., Chicago, IL, ABD) programı ile yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler frekans ( $n$ ), yüzde (%), ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler olarak belirtilmiştir. Bağımsız iki grup sürekli değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem  $t$  testi, ikiden fazla gruplu sürekli

değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.



## 4. BULGULAR ve TARTIŞMA

Araştırmada kullanılan veri seti Mersin ilinde faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında çalışan 212 öğretmene hazırlanan anketin uygulanması ile elde edilmiş olup verilerin analizi bu bölümde yapılmıştır.

### 4.1. Sosyodemografik Bilgilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sosyodemografik bilgilerine ilişkin verilen cevapların çözümlenmeleri başlıklar halinde sunulmuştur.

#### 4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki cinsiyet verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 2’de açıklanmıştır.

**Tablo 2:** Öğretmenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
<b>Olgular</b>	Kadın	98	46,2	46,2
	Erkek	114	53,8	100,0
	Total	212	100,0	100,0

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet durumu dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %53,8’inin erkek, %46,2’sinin ise kadın olduğu görülmektedir.

#### 4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki medeni durum verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 3’te açıklanmıştır.

**Tablo 3:** Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
<b>Olgular</b>	Evli	106	50,0	50,0
	Bekar	106	50,0	100,0
	Total	212	100,0	100,0

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında, evli ve bekar öğretmenlerin eşit sayıda katılım gösterdiği görülmektedir.

#### 4.1.3. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki yaş aralığı verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 4’de açıklanmıştır.

**Tablo 4:** Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
18-24 yaş arası	32	15,1	15,1	15,1
25-35 yaş arası	90	42,5	42,5	57,5
36-45 yaş arası	62	29,2	29,2	86,8
46-55 yaş arası	26	12,3	12,3	99,1
56 yaş ve üzeri	2	,9	,9	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaş aralığı dağılımına bakıldığında; öğretmenlerin %42,5’inin 25-35 yaş aralığında, %29,2’sinin 36-45 yaş aralığında, %15,1’inin 18-24 yaş aralığında, %12,3’ünün 46-55 yaş aralığında, %0,9’unun ise 56 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

#### 4.1.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki eğitim düzeyi verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 5’te açıklanmıştır.

**Tablo 5:** Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Üniversite	166	78,3	78,3	78,3
Yüksek Lisans/Doktora	46	21,7	21,7	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %78,3'ünün üniversite mezunu, %21,7'sinin ise yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

#### 4.1.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Branş Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenler hakkındaki kurumdaki branş verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 6'da açıklanmıştır.

**Tablo 6:** Öğretmenlerin Kurumdaki Branş Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
İngilizce Öğretmeni	26	12,3	12,3	12,3
Matematik Öğretmeni	54	25,5	25,5	37,7
Türkçe Öğretmeni	38	17,9	17,9	55,7
<b>Olgular</b> Sosyal Bilgiler Öğretmeni	20	9,4	9,4	65,1
Fen Bilgisi Öğretmeni	22	10,4	10,4	75,5
Diğer	52	24,5	24,5	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki branş dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %25,5'inin Matematik öğretmeni, %24,5'inin diğer branşlarda öğretmen, %17,9'unun Türkçe öğretmeni, %12,3'ünün İngilizce öğretmeni, %10,4'ünün Fen Bilgisi öğretmeni, %9,4'ünün ise Sosyal Bilgiler öğretmeni olduğu görülmektedir.

#### 4.1.6. Öğretmenlerin Gelir Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki gelir durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 7'de açıklanmıştır.

**Tablo 7:** Öğretmenlerin Gelir Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
1000-2000 TL arası	62	29,2	29,2	29,2
<b>Olgular</b> 2001-3000 TL arası	62	29,2	29,2	58,5
3001-4000 TL arası	58	27,4	27,4	85,8



4001-5500 TL arası	14	6,6	6,6	92,5
5501 TL ve üzeri	16	7,5	7,5	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin gelir durumu dağılımına bakıldığında; öğretmenlerin %29,2'sinin 1000-2000 TL arası gelirinin, %29,2'sinin 2001-3000 TL arası gelirinin, %27,4'ünün 3001-4000 TL arası gelirinin, %7,5'inin 5501 TL ve üzeri gelirinin, %6,6'sının ise 4001-5500 TL arası gelirinin olduğu görülmektedir.

#### 4.1.7. Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler hakkındaki meslekteki hizmet yılı verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 8'de açıklanmıştır.

**Tablo 8:** Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
1-3 yıl arası	64	30,2	30,2	30,2
4-5 yıl arası	54	25,5	25,5	55,7
<b>Olgular</b> 6-10 yıl arası	48	22,6	22,6	78,3
11 yıl ve üzeri	46	21,7	21,7	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin meslekteki hizmet yılı dağılımına bakıldığında; öğretmenlerin %30,2'sinin 1-3 yıldır, %25,5sinin 4-5 yıldır, %22,6'sının 6-10 yıldır, %21,7'sinin ise 11 ve üzeri yıldır öğretmenlik hizmetinde bulunduğu görülmektedir.

#### 4.2. Anket Sorularına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere uygulanan Örgütsel Stres Kaynağı Anketi, Tükenmişlik Düzeyi Anketi ve Genel Sağlık Anketi sorularına ait tanımlayıcı bilgiler sırasıyla verilecektir.

**Tablo 9:** Örgütsel Stres Kaynağı Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

Örgütsel Stres Kaynağı Anketi Soruları	Ortalama	Standart sapma
--	----------	----------------

1. Evimden İş yerime kısa sürede ulaşabiliyorum.	3,14	1,43
<b>2. Yaptığım iş yeteneklerime uygun.</b>	<b>4,06</b>	<b>1,10</b>
3. Çalıştığım kurumun koşullarından memnuniyet duyuyorum.	3,82	1,09
<b>4. Yaptığım işin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.</b>	<b>2,09</b>	<b>1,13</b>
5. Beklenen işleri kısa sürede yapma zorunluluğum bulunuyor.	3,13	1,21
6. Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerim iş motivasyonumu etkiliyor.	3,43	1,33
7. İş arkadaşlarımla ortak ilgi alanlarımla olmaması iş verimimi olumsuz etkiliyor.	3,03	1,30
8. İş ortamımızda huzursuzluk, kargaşa yaşıyorum.	2,44	1,17
9. İş arkadaşlarımla geçimsizlik yaşadığım zamanlar oluyor.	2,52	1,21
10. İş yerinde dedikodu yapılması, iş bağlılığımı ve verimliliğimi olumsuz etkiliyor.	3,49	1,37
11. Size verilen sorumlulukların fazla olduğunu düşünüyor musunuz?	3,15	1,23
12. Üstlerle anlaşmazlık yaşıyor musunuz?	2,67	1,20
13. Çalışma saatlerinizin uzunluğu ailenize vakit ayırmanızı etkiliyor mu?	3,57	1,30
14. Aldığınız maaşın yeterli geldiğini düşünüyor musunuz?	2,48	1,38
15. Kurumunuzda mobbinge maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?	2,71	1,36

Tablo 9 incelendiğinde; Örgütsel Stres Kaynağı Anketi soruları içerisinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “2. Yaptığım iş yeteneklerime uygun.” sorusu ( $4,06 \pm 1,10$ ) olduğu, en düşük ortalamaya sahip sorunun ise “4. Yaptığım işin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.” sorusu ( $2,09 \pm 1,13$ ) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çok büyük bir çoğunluğunun yaptığı işi yeteneklerine uygun bulmasının yanında yaptığı işi sıkıcı bulmadığı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 10:** Tükenmişlik Düzeyi Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

<b>Tükenmişlik Düzeyi Anketi Soruları</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart sapma</b>
1. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarımla az olması, sosyal yaşama ayak uydurmama engel oluyor.	3,42	1,19
2. Uykusuzluk problemi yaşıyor musunuz?	3,56	1,25
<b>3. Yükselme olanağının az olması, bu işi uzun yıllar yapmanıza engel olur mu?</b>	<b>2,75</b>	<b>1,37</b>
<b>4. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor musunuz?</b>	<b>3,58</b>	<b>1,06</b>

5. İş ve hizmet verilenlerden(müşterilerden) soğuma hissi yaşıyor musunuz?	2,80	1,31
6. İş yerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersiz olduğunu düşünüyor musunuz?	3,01	1,31

Tablo 10 incelendiğinde; Tükenmişlik Düzeyi Anketi soruları içerisinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “4. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor musunuz?” sorusu ( $3,58 \pm 1,06$ ) olduğu, en düşük ortalamaya sahip sorunun ise “3. Yükselme olanağının az olması, bu işi uzun yıllar yapmanıza engel olur mu?” sorusu ( $2,75 \pm 1,37$ ) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor olmasına ve yükselme olanağının az olmasına rağmen bu işi uzun yıllar yapmayı düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 11:** Genel Sağlık Anketinin Betimsel İstatistik Değerleri.

Genel Sağlık Anketi Soruları	Ortalama	Standart sapma
1. Dinlenme alanlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	3,11	1,26
2. Sağlıklı ve düzenli beslenmeniz için gerekli önlemleri alabildiğinizi düşünüyor musunuz?	3,36	1,34
<b>3. Alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarınız bulunuyor mu?</b>	<b>2,42</b>	<b>1,37</b>
4. Gün içinde hiç ara vermeden bilgisayarla çalışıyor musunuz?	2,86	1,16
5. Gün içinde "Ses kısıklığı, Boğaz Ağrısı" yaşıyor musunuz?	3,44	1,16
<b>6. Gün içinde "Halsizlik" yaşıyor musunuz?</b>	<b>3,70</b>	<b>1,11</b>
7. Gün içinde "Gerginlik, Sinirlilik veya Sıkıntı Hissi" yaşıyor musunuz?	3,47	1,12
8. Vücut bölgelerinden boyun, omuz, bilek, sırt, göz vs. rahatsızlığınız var mı?	3,57	1,17
9. Mouse ve klavye kullanırken bileklerde zorlanma hissediyor musunuz?	2,94	1,18
10. İş yerindeki fiziki şartlarının uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	3,58	,92
11. İş ortamında hava temiz ve sağlıklı mı?	3,69	1,04
12. Çalışma ortamındaki ısı ve nem değerleri belirli aralıklarla takip ediliyor mu?	3,31	1,17
13. İş Alanınızdaki Aydınlatma ile Kendinizi Rahat Hissediyor musunuz?"	3,58	1,13

Tablo 11 incelendiğinde; Örgütsel Stres Kaynağı Anketi soruları içerisinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “6. Gün içinde "Halsizlik" yaşıyor musunuz?” sorusu ( $3,70 \pm 1,11$ ) olduğu, en düşük

ortalamaya sahip sorunun ise “3. Alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarınız bulunuyor mu?” sorusu ( $2,42 \pm 1,37$ ) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun gün içinde "Halsizlik" yaşıyor olduğu ve alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarının olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

### 4.3. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı, tükenmişlik düzeyi ve genel sağlık düzeyi araştırmanın değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın bu kısmında, araştırma değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistik bilgileri verilecektir.

**Tablo 12:** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	$\alpha$
Örgütsel stres kaynağı	212	2,00	4,13	3,05	,46	,608
Tükenmişlik düzeyi	212	1,67	5,00	3,19	,79	,701
Genel sağlık düzeyi	212	2,23	4,85	3,31	,49	,606

Yapılan betimsel analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiş olup bu tablo incelendiğinde; katılımcıların örgütsel stres kaynağı ortalama puanı  $3,05 \pm ,46$  iken, tükenmişlik düzeyi ortalama puanı  $3,19 \pm ,79$  ve genel sağlık düzeyi ortalama puanı ise  $3,31 \pm ,49$ ’dur.

Kullanılan anketlerin güvenilirlik seviyesi Cronbach’s alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; Örgütsel Stres Kaynağı Anketinin 0,608 Cronbach’s alpha katsayısına sahip olduğu görülürken, Tükenmişlik Düzeyi Anketinin 0,701 ve Genel Sağlık Anketinin 0,606 Cronbach’s alpha katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Cronbach Alpha katsayısının değerlendirme kriterleri aşağıdaki gibidir;

$0.00 < \text{Katsayı} < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 < \text{Katsayı} < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 < \text{Katsayı} < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 < \text{Katsayı} < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Özdamar, 1999: 513).

Bu tabloya ve elde edilen Cronbach Alpha katsayısının değerlerine göre; uygulanan anketlerinin **oldukça güvenilir** olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Sosyodemografik Bilgiler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sosyodemografik bilgilerinin araştırma değişkenleri olan örgütsel stres kaynağı, tükenmişlik düzeyi ve genel sağlık düzeyi üzerindeki etkileri başlıklar halinde sunulmuştur.

##### 4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13:** Öğretmenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
Örgütsel stres kaynağı	Kadın	98	3,01	,47	-1,234	,219
	Erkek	114	3,08	,45		
Tükenmişlik düzeyi	Kadın	98	3,01	,67	-3,104	<b>,002</b>
	Erkek	114	3,34	,86		
Genel sağlık düzeyi	Kadın	98	3,29	,55	-,631	,529
	Erkek	114	3,33	,43		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyetine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ( $t = -3,104$ ,  $p = 0,002$ ) saptanmıştır ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır. Ayrıca çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyetine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağının ve genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $t = -1,234$ ,  $p = 0,219$ ;  $t = -0,631$ ,  $p = 0,529$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile erkek veya kadın olmak; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.

##### 4.4.2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durumu ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 14'de gösterilmiştir.

**Tablo 14:** Öğretmenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<b>Örgütsel stres kaynağı</b>	Evli	106	3,02	,42	-1,047	,296
	Bekar	106	3,08	,43		
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	Evli	106	3,14	,74	-,867	,387
	Bekar	106	3,24	,85		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	Evli	106	3,37	,50	1,792	,075
	Bekar	106	3,25	,47		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durumuna göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağının, tükenmişlik düzeyinin ve genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $t = -1,047$ ,  $p=0.296$ ;  $t = -0,867$ ,  $p=0.387$ ;  $t = 1,792$ ,  $p=0.075$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile evli veya bekar olmak; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.

#### 4.4.3. Öğretmenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşı ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 15’te gösterilmiştir.

**Tablo 15:** Öğretmenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları\*

	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Örgütsel stres kaynağı</b>	18-24 yaş arası	32	2,88	,40	3,216	<b>,024</b>
	25-35 yaş arası	90	3,14	,49		
	36-45 yaş arası	62	3,06	,40		
	46-55 yaş arası	28	2,94	,50		
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	18-24 yaş arası	32	3,09	,78	7,157	<b>,000</b>
	25-35 yaş arası	90	3,46	,86		
	36-45 yaş arası	62	2,89	,60		
	46-55 yaş arası	28	3,10	,71		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	18-24 yaş arası	32	3,08	,47	4,956	<b>,002</b>

25-35 yaş arası	90	3,30	,48
36-45 yaş arası	62	3,47	,48
46-55 yaş arası	28	3,26	,45

\* 56 yaş ve üzeri kategorisinde 2 öğretmen olduğundan; istatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve öğretmenlerin genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için 56 yaş ve üzeri kategorisi, 46-55 yaş arası kategorisi ile birleştirilmiştir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşına göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağının, tükenmişlik düzeyinin ve genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı (sırasıyla,  $F= 3,216$ ,  $p=0.024$ ;  $F= 7,157$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 4,956$ ,  $p=0.002$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaş aralığı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilemektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasının, 18-24 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasından fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0.034$ ), 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin, 36-45 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0.001$ ), 36-45 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinin, 18-24 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0.001$ ) saptanmıştır.

#### 4.4.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyi ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 16'da gösterilmiştir.

**Tablo 16:** Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	SS	<i>t</i>	<i>P</i>
Örgütsel stres kaynağı	Üniversite	166	3,04	,45	-,443	,658
	Yüksek	46	3,08	,50		

	Lisans/Doktora					
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	Üniversite	166	3,11	,79	-2,924	<b>,004</b>
	Yüksek Lisans/Doktora	46	3,49	,74		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	Üniversite	166	3,29	,46	-1,050	,086
	Yüksek Lisans/Doktora	46	3,38	,57		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ( $t = -2,924$ ,  $p = 0,004$ ) saptanmıştır ve yüksek lisans/doktora mezunu olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, üniversite mezunu olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır. Ayrıca çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağının ve genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $t = -0,443$ ,  $p = 0,658$ ;  $t = -1,050$ ,  $p = 0,086$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile üniversite veya yüksek lisans/doktora mezunu olmak; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.

#### 4.4.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Branşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki branşı ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17:** Öğretmenlerin Kurumdaki Branşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kurumdaki Branş	N	Ort.	SS	F	P
<b>Örgütsel stres kaynağı</b>	İngilizce Öğr.	26	2,90	,49	2,461	<b>,034</b>
	Matematik Öğr.	54	3,06	,44		
	Türkçe Öğr.	38	3,14	,37		
	Sosyal Bilgiler Öğr.	20	3,30	,46		
	Fen Bilgisi Öğr.	22	2,96	,54		
	Diğer	52	2,98	,45		
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	İngilizce Öğr.	26	2,79	,71	3,764	<b>,003</b>
	Matematik Öğr.	54	3,51	,91		



	Türkçe Öğr.	38	3,24	,87		
	Sosyal Bilgiler Öğr.	20	3,22	,55		
	Fen Bilgisi Öğr.	22	3,09	,71		
	Diğer	52	3,04	,64		
	İngilizce Öğr.	26	3,33	,49		
	Matematik Öğr.	54	3,28	,47		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	Türkçe Öğr.	38	3,28	,39	,525	,758
	Sosyal Bilgiler Öğr.	20	3,45	,30		
	Fen Bilgisi Öğr.	22	3,25	,56		
	Diğer	52	3,33	,60		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki branşına göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ve tükenmişlik düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşırken (sırasıyla,  $F= 2,461$ ,  $p=0.034$ ;  $F= 3,764$ ,  $p=0.003$ ) öğretmenlerin genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ( $F= 0,525$ ,  $p=0.758$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki branşları; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin genel sağlık düzeyini etkilememektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin örgütsel stres kaynağı ortalamasının, İngilizce öğretmenlerinin örgütsel stres kaynağı ortalamasından fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0.049$ ), Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin, hem İngilizce öğretmenlerini hem de diğer branşlardaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu (sırasıyla,  $p=0.002$ ;  $p=0.029$ ) saptanmıştır.

#### 4.4.6. Öğretmenlerin Aylık Gelir Düzeyi ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin aylık gelir düzeyi ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 18'de gösterilmiştir.

**Tablo 18:** Öğretmenlerin Aylık Gelir Düzeyi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Aylık Gelir Düzeyi	N	Ort.	SS	F	P
--	--------------------	---	------	----	---	---

<b>Örgütsel stres kaynağı</b>	1000-2000 TL arası	62	2,90	,45	4,441	<b>,002</b>
	2001-3000 TL arası	62	3,10	,48		
	3001-4000 TL arası	58	3,21	,44		
	4001-5500 TL arası	14	2,90	,45		
	5501 TL ve üzeri	16	2,97	,28		
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	1000-2000 TL arası	62	3,09	,80	1,138	,339
	2001-3000 TL arası	62	3,34	,85		
	3001-4000 TL arası	58	3,13	,78		
	4001-5500 TL arası	14	3,36	,68		
	5501 TL ve üzeri	16	3,08	,66		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	1000-2000 TL arası	62	3,12	,47	6,178	<b>,000</b>
	2001-3000 TL arası	62	3,48	,45		
	3001-4000 TL arası	58	3,42	,48		
	4001-5500 TL arası	14	3,09	,50		
	5501 TL ve üzeri	16	3,22	,43		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin aylık gelir düzeyine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ve genel sağlık düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşırken (sırasıyla,  $F= 4,441$ ,  $p=0.002$ ;  $F= 6,178$ ,  $p<0.001$ ) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ( $F= 1,138$ ,  $p=0.339$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin aylık gelir düzeyi; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilerken öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilememektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; aylık 3001-4000 TL arası geliri olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasının ve genel sağlık düzeyinin, aylık 1000-2000 TL arası geliri olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasından ve genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu (sırasıyla,  $p=0.001$ ;  $p<0.001$ ), aylık 2001-3000 TL arası geliri olan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinin, aylık 1000-2000 TL arası geliri olan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0.007$ ) saptanmıştır.

#### 4.4.7. Öğretmenlerin Hizmet Yılı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hizmet yılı ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 19'da gösterilmiştir.

**Tablo 19:** Öğretmenlerin Hizmet Yılı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

	Hizmet Yılı	N	Ort.	SS	F	P
<b>Örgütsel stres kaynağı</b>	1-3 yıl arası	64	3,04	,51	1,516	,212
	4-5 yıl arası	54	3,16	,47		
	6-10 yıl arası	48	3,00	,41		
	11 yıl ve üzeri	46	2,99	,41		
<b>Tükenmişlik düzeyi</b>	1-3 yıl arası	64	3,27	,87	2,047	,108
	4-5 yıl arası	54	3,31	,78		
	6-10 yıl arası	48	2,96	,74		
	11 yıl ve üzeri	46	3,17	,72		
<b>Genel sağlık düzeyi</b>	1-3 yıl arası	64	3,27	,55	,323	,809
	4-5 yıl arası	54	3,31	,48		
	6-10 yıl arası	48	3,36	,53		
	11 yıl ve üzeri	46	3,31	,36		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hizmet yılına göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynağının, tükenmişlik düzeyinin ve genel sağlık düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $F= 1,516$ ,  $p=0.212$ ;  $F= 2,047$ ,  $p=0.108$ ;  $F= 0,323$ ,  $p=0.809$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hizmet yılı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.

#### 4.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada kullanılan veri seti Mersin ilinde yer alan özel öğretim kurumlarında çalışan 212 öğretmene hazırlanan anketin uygulanması ile elde edilmiş olup verilerin analizi neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin %53,8'inin erkek, %46,2'sinin ise kadın olduğu, evli ve bekar öğretmenlerin eşit sayıda katılım gösterdiği,

öğretmenlerin %42,5'inin 25-35 yaş aralığında, %29,2'sinin 36-45 yaş aralığında, %15,1'inin 18-24 yaş aralığında, %12,3'ünün 46-55 yaş aralığında, %0,9'unun ise 56 yaş ve üzerinde olduğu, öğretmenlerin %78,3'ünün üniversite mezunu, %21,7'sinin ise yüksek lisans/doktora mezunu olduğu, öğretmenlerin %25,5'inin Matematik öğretmeni, %24,5'inin diğer branşlarda öğretmen, %17,9'unun Türkçe öğretmeni, %12,3'ünün İngilizce öğretmeni, %10,4'ünün Fen Bilgisi öğretmeni, %9,4'ünün ise Sosyal Bilgiler öğretmeni olduğu, öğretmenlerin %29,2'sinin 1000-2000 TL arası gelirinin, %29,2'sinin 2001-3000 TL arası gelirinin, %27,4'ünün 3001-4000 TL arası gelirinin, %7,5'inin 5501 TL ve üzeri gelirinin, %6,6'sının ise 4001-5500 TL arası gelirinin olduğu, öğretmenlerin %30,2'sinin 1-3 yıldır, %25,5'sinin 4-5 yıldır, %22,6'sının 6-10 yıldır, %21,7'sinin ise 11 ve üzeri yıldır öğretmenlik hizmetinde bulunduğu saptanmıştır.

- Örgütsel Stres Kaynağı Anketi soruları içinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “2. Yaptığım iş yeteneklerime uygun.” sorusu olduğu, en düşük ortalamaya sahip sorunun ise “4. Yaptığım işin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.” Sorusu olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çok büyük bir çoğunluğunun yaptığı işi yeteneklerine uygun bulmasının yanında yaptığı işi sıkıcı bulmadığı şeklinde yorumlanabilir.
- Tükenmişlik Düzeyi Anketi soruları içinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “4. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor musunuz?” sorusu olduğu, en düşük ortalamaya sahip sorunun ise “3. Yükselme olanağının az olması, bu işi uzun yıllar yapmanıza engel olur mu?” sorusu olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor olmasına ve yükselme olanağının az olmasına rağmen bu işi uzun yıllar yapmayı düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.
- Örgütsel Stres Kaynağı Anketi soruları içinde en fazla ortalamaya sahip sorunun “6. Gün içinde "Halsizlik" yaşıyor musunuz?” sorusu olduğu, en düşük ortalamaya sahip sorunun ise “3. Alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarınız bulunuyor mu?” sorusu olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun gün içinde "Halsizlik" yaşıyor olduğu ve alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarının olmadığı şeklinde yorumlanabilir.
- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler açısından erkek veya kadın olmak; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır.

- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler açısından evli veya bekar olmak; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.
- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaş aralığı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilemektedir. 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasının, 18-24 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasından fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu, 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin, 36-45 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu, 36-45 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinin, 18-24 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.
- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler açısından üniversite veya yüksek lisans/doktora mezunu olmak; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir ve yüksek lisans/doktora mezunu olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, üniversite mezunu olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır.
- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki branşları; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve tükenmişlik düzeyini etkilerken öğretmenlerin genel sağlık düzeyini etkilememektedir. Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin örgütsel stres kaynağı ortalamasının, İngilizce öğretmenlerinin örgütsel stres kaynağı ortalamasından fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin, hem İngilizce öğretmenlerini hem de diğer branşlardaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.
- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin aylık gelir düzeyi; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını ve genel sağlık düzeyini etkilerken öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilememektedir. Aylık 3001-4000 TL arası geliri olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasının ve genel sağlık düzeyinin, aylık 1000-2000 TL arası geliri olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı ortalamasından ve genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu, aylık 2001-3000 TL arası geliri olan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinin, aylık 1000-2000 TL arası

geliri olan öğretmenlerin genel sağlık düzeyinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

- Çalışma grubunu oluşturan özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hizmet yılı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağını, tükenmişlik düzeyini ve genel sağlık düzeyini etkilememektedir.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üretim faaliyetleri, insanlığın yaşamını devam ettirebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için zorunlu bir faaliyet alanıdır. Ne var ki çalışma hayatının insan yaşamının önemli bir kısmını oluşturması ve çalışma yaşamı içerisinde ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal unsurların bulunması, bu faaliyeti üretim amacının dışına taşımaktadır. Özellikle emek faktörünün bizzat kendi varlığı ile üretime katkıda bulunması, üretim sürecinden de doğrudan etkilenmesi sonucunu doğurmaktadır.

İşgücü üretim esnasında çok sayıda tehlike ile karşı karşıya gelmektedir. Bu tehlikelerden bir kısmı aniden ortaya çıkma özelliğine sahip ve kaza benzeri risklerdir. Diğerleri ise zamana bağlı olarak ortaya çıkan ve kişileri çok daha yavaş bir şekilde etki altına alan meslek hastalıkları gibi risklerdir. Her bir grup içerisinde insan yaşamını tehdit eden veya en azından yaşam kalitesine zarar veren çok sayıda unsur bulunmaktadır. Ne var ki; bu risklerin her birinin farklı sebeplerden kaynaklanmasından dolayı ayrı ayrı incelenmesi ve neticeye ulaştırılması gereklidir.

Özellikle meslek hastalığı kapsamı içerisinde yer alan riskler, sürece ve tekrarlanan hareketlere bağlıdır. Bu unsurlar doğrudan üretim yapısı ve şartlarından kaynaklanabileceği gibi çalışma ortamı içerisinde yer alan kişilerden de kaynaklanabilir. Ancak sebebi her ne olursa olsun meslek hastalığına neden olan risk faktörlerinin detaylıca belirlenerek ortadan kaldırılması yoluna gidilmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığına neden olan risk faktörlerinin en önemlilerinden bir tanesi, psikososyal risklerdir. Psikososyal risk faktörleri, mahiyeti itibariyle görünür olmaktan uzak ve sürece bağlı olarak kişileri etkileme özelliğine sahip olan risklerdir. Çalışanlar bu risklerin zamansal uzunluğu ve yoğunluğuna bağlı olarak risklerden etkilenir ve zarar görürler. Yine her bir bireyin psikososyal risklerden etkilenme derecesi bir diğerinden farklıdır. Dolayısı ile aynı risklerin kişileri farklı oran ve derecelerde etkiledikleri söylenebilir.

Psikososyal risklerin gözle görünür olmaktan uzak olması ve etki alanının kişiden kişiye değişmesi, bu risklerin incelenmesini ve araştırılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçların da o bölge ve işkolu ile sınırlı düzeyde incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle genel geçer tespitler dışında, psikososyal risk faktörleri ile ilgili uygulamalara temel teşkil edecek olan tespitlerin o alan ve kişiler üzerinde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmaya konu olan Mersin ilinde faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında çalışan çok sayıda ve branşta öğretmen çalışmaya katkı sağlamıştır. Çalışmada Örgütsel Stres Kaynağı Anketi,

Tükenmişlik Düzeyi Anketi ve Genel Sağlık Anketi tüm anketin alt başlıklarını oluşturmuş ve böylelikle çalışanların her üç yönden de maruz kaldığı risk sonuçlarının ortaya konması sağlanmıştır. çalışma sonucunda tüm yaş, cinsiyet, gelir ve diğer demografik özellikler boyutunda değişen oranlarda psikososyal risk faktörlerinin görüldüğü tespit edilmiştir. Özellikle tükenmişlik sendromu açısından öğretmenlerin önemli bir kısmının risk grubu içerisinde olduğu saptanmıştır. Bununlar birlikte öğretmenlerin önemli bir kısmının her türlü psikososyal riske karşılık mesleği sürdürülebilir bulduğu ve uzun yıllar çalışılabilir olarak gördüğü sonucu ilgi çekicidir.

Çalışma neticesinde psikososyal risk faktörlerinin pek çok büro işyeri ve beyaz yakalı çalışan grubunda olduğu gibi özel öğretim kurumlarında çalışan kişileri de etkilediği, uzun yıllar devam eden çalışmanın bu risklerin gerçekleşme olasılığını artıracığı ve bu sebeple ortaya çıkması muhtemel riskler ve meslek hastalıklarının önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlem ve tedbirlere başvurulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Genellikle çalışma hayatında risk grubu içerisinde yer aldığı düşünülen kişiler fiziki çalışma koşullarına sahip olan kişilerdir. Ancak hizmet sektörünün günümüzde üç ana sektör grubu içerisinde en büyük sektör haline gelmiş olması ve çok sayıda kişinin istihdam edilmesini sağlaması, risklerin de artış göstermesine neden olmuştur. Hizmet sektöründe fizyolojik risklerin görülme ihtimalinin düşük olmasına karşılık psikososyal risklerin fazlaca görülmesi bu konuda önlem alınmasını gerekli kılmaktadır.

Psikososyal risklerin önlenmesi adına alınabilecek en önemli önlemlerden bir tanesi; kişilerin benlik algısının gelişimini sağlamaktır. Kendi öz değerlerinin ve farklılıklarının bilincinde olan kişiler psikososyal risklere karşı çok daha dayanıklı olmaları beklenmektedir. Zira psikososyal risklerle ilgili farkındalık ve özgüven unsuru öneli bir kalkan niteliğindedir. Özellikle psikososyal riskler açısından ağır ve riskli grup içerisinde sayılabilecek olan işlerde çalışan kişilere işe girişte ve belirli periyotlarda psikolojik destek sağlanmasının riski azaltacağı düşünülmektedir.

Bunun dışında iş stresinin yüksek ve çalışma saatlerinin uzun olduğu sektörlerde de sektörün çalışanlara getirmiş olduğu ağır iş yükünün standart hale getirilmesi ve çalışanların psikolojik açıdan kaldıramayacakları iş yükü altına gir meşinin önlenmesi adına gerekli yasal önlemlerin alınması ve kontrollerin sağlanması gerekmektedir. Bu anlamda kanun koyucu kural koyma kadar uygulamanın denetlenmesi noktasında da aktif bir rol almalıdır.

Çalışanların yönetim ile ilgili karar sürecine aktif katılımını sağlamak çalışanların ruhsal açıdan güçlenmelerini sağlayacak ve bu kişilerin çalışmaya yönelik iştihakını artıracak önemli bir uygulama olacaktır. Kişiler karar sürecine dahil oldukları işlerde psikolojik olarak çok daha düşük seviyede



yıpranırlar. Bu anlamda psikososyal risklerin bu kişileri etkileme oranının daha düşük seviyelerde olacağı söylenebilir.

Çalışma hayatında gelir dağılımında adaletin sağlanması da psikososyal risklerin bertaraf edilmesi açısından önemlidir. İş görenler çalışmalarının karşılığını tam olarak aldıklarına inandıklarında aynı zorluktaki işlerden daha düşük seviyede olumsuz yönde etkileneceklerdir. Ancak hak ettiklerini düşündükleri ücret ve benzeri hakları elde edemediklerinde psikososyal risklerin kişileri etkileyebilme oranı da artış gösterecektir. Bu yüzden gelir dağılımı adaleti ile psikososyal risklerin etki seviyesi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu unutulmamalıdır.

Kişilerin sürekli olarak aynı performansta çalışmaları mümkün değildir. Bu sebeple esnek çalışma sistemleri özellikle belirli zamanlarda iş görenlere bir alternatif olarak sunulmalıdır. Böylelikle iş baskısı kadar özel hayata ilişkin sorunların ortaya çıktığı zamanlarda esnek çalışma sisteminden faydalanabilen kişiler psikososyal risklere daha az maruz kalacaklardır.

Psikososyal risklerin yalnızca maddi anlamda olumsuz sonuçlara yol açmadığı, aynı zamanda kişilerin başta kendilerini ve ailelerini olmak üzere tüm toplumu olumsuz yönde etkileyen manevi sorunlara unutulmamalıdır. Zira insan bir toplumun en önemli kaynağı konumunda olduğundan kişilerin mutluluk ve huzuru aynı zamanda toplumun mutluluk ve huzuru anlamına gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların ruhsal sağlıklarının göz ardı edilmemesi ve işyeri kaynaklı risklerin en düşük seviyeye çekilmesi toplumsal ruh sağlığı açısından da gereklidir.

**KAYNAKÇA**

- Ağaoğlu, O. K. (1992), İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması, Milli Prodüktivite Yayınları, Ankara.
- Akarsu, H. vd. (2013), Meslek Hastalıkları, Özyurt Matbaacılık, Ankara.
- Akbay, Ö. (2012), “Yargıtay Kararları Işığında Ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı, Trabzon.
- Akgül, U. (2019), “Mobilya Endüstrisinde İş Kazalarına Ve Meslek Hastalıklarına Neden Olan Psikososyal Risk Etmenlerinin Ankara Siteler Örneğinde İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2004), ‘Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri Ve Stres Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma’, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 49, 457-486.
- Aktan, C. C. (2006), Kurum Kültürü Kavramı, <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-kultur/kavram.htm> (Erişim Tarihi: 09.03.2019).
- Akturan, S. vd. (2015), "Öğretmenlerin Sağlık Durumuna Bir Bakış: Kesitsel Bir Çalışma", Turkish Family Physician, C: 6, S: 1, 1-10.
- Altuntaş, E. (2003), Stres Yönetimi, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004), Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Aydın, N. B. (2019), “İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi’nde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Afyon.

- Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, (2007), İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yeni Ortaya Çıkan Psikososyal Riskler, İSG Bülteni, 74/TR ISSN, 1681-2123 Türkiye.
- Balkır, Z. G. (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, No:1, 56-91.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2013), Stres ve Başa çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 32.Baskı, İstanbul.
- Bilir, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı” Bölüm 30, Güneş Tıp Kitabevi, Ankara.
- Camkurt, M. Z. (2007), İşyeri Çalışma Sistemi Ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 21(1), 80-106.
- Cüceloğlu, D. (1992), İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çakınberk, A. K. ve Öncül, M. S. (2013), “İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi”, Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 234-237.
- Çakmak, A. F., Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012), “İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlâli, Yaşlanan İşgücü”, İş-Özel Yaşam Dengesizliği Ve Mobbing (Psikolojik Taciz), Kamu-İş Dergisi, 12(3), 53-78.
- Çalık, İ. ve Demir O. (2015), “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Konaklama Ve Yiyecek İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(4), 1170- 1177.
- DeFrank, Richard S. Ivancevich, John M. (1998), “Stress on the Job: An Executive Update”, The Academy of Management Executive, C.12, No:3, 55-66.
- Erdoğan, G. (2009), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği Dergisi Temmuz-Ağustos, Sayı. 83, 1-33.
- Eroğlu, F. (2000), Davranış Bilimleri, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Gökgöz, M. (2017), “Tehlikeli İşlerde Çalışanlarda Psikososyal Risk Etmenlerinin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Gökler, R. ve Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres Ve Etkileri Tarih Kültür Ve Sanat Araştırmaları Dergisi Vol. 1, No. 3.

Göksal, S. (2018), “Turizm Endüstrisinde Çalışan Mutfak Personelinin Psikososyal Risk Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı, Mersin.

Göksal, S. (2018), “Turizm Endüstrisinde Çalışan Mutfak Personelinin Psikososyal Risk Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı, Mersin.

Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2004), Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 23-64.

Gürüz, D. ve Eğinli, A. T. (2014), İletişim Becerileri Anlamak-Anlatmak-Anlaşmak, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006), Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayıncılık, Ankara.

<http://www.ticariyer.com/kurum-kulturu-nedir.html> (Erişim Tarihi: 02.03.2019).

[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=KAR%C4%B0YER](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YER) (Erişim Tarihi: 04.03.2019).

<https://www.eforosgb.com/isg-psikososyal-risk-etmenleri/> (Erişim Tarihi: 06.03.2019).

<http://www.genel-is.org.tr/calisma-hayatinda-psikososyal-riskler-2,2,15689#.XINe7vZuLIU> (Erişim Tarihi: 07.03.2019).

Ilıman, E. Z. (2015), “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejisi Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/153587> (Erişim Tarihi: 31.03.2019).

İlhan, M. N. (2016), Psikososyal Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Ders Notları, Erzurum.

İlhan, M.N., Kurtcebe, Z.Ö., Durukan ve E., Koşar, L. (2006), “Temizlik İşçilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri Ve Çalışma Koşulları İle İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı”, Fırat Üniversitesi

- Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 20, 6, 433-439.
- International Labour Organization (ILO) (2001), Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, Geneva ILO Safework, 19-20.
- İSGÜM, (2015), Meslek Hastalıkları Ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi [http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip\\_saglik\\_tani\\_rehberi.pdf](http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_tani_rehberi.pdf) (Erişim Tarihi: 28.03.2019).
- İştar, E. (2012), Stres Ve Verimlilik İlişkisi Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 33. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423867921.pdf> (Erişim Tarihi: 15.03.2019).
- Karaağaç, G. S. (2013), “İşyerlerinde Psikososyal Sağlık: Tekirdağ İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984), Stress, Appraisal, and Coping, New York: Springer.
- Leka, S. ve Cox, T. (2008), PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. WHO Protecting Workers' Health Series.
- Müezzinoğlu, A. (2014), “Meslek Hastalıklarında Türkiye: Görün(e)mezlik, Saptan(a)mazlık” Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt: 55, Sayı: 655, [http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/74d4de56e16cb05\\_ek.pdf?dergi=1467](http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/74d4de56e16cb05_ek.pdf?dergi=1467) (Erişim Tarihi: 02.04.2019).
- Mülayim, O. (2011), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002), “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, Cilt:4, Sayı:3, Ankara.
- Ordu, F. (2005), “Psikososyal Risk Yatıklılığı Olan Ergenlerin Benlik Algılarını Geliştirici Grup Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.

Oxford Dictionaries, (2019), <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/psychosocial>. (Erişim tarihi: 03.03.2019).

Özdamar, K. (1999), Paket Program İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir.

Özgür, H. (2011), “Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği”, Doktora Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Özmutaf, N. M. (2006), “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım” Ege Üniversitesi, Su Ürünleri Dergisi, C.23.

Özüren, E. (2018), “Örgütlerde Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Stres İlişkisi Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.

Söyler, A. (2019), “Akademik Personelde Görülen Psikososyal Risk Etmenleri ve İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Önemi”, Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Mersin.

Şakar, M. (2011), Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.

Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017), "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 27, S: 2, 131-142.

Tutar, H. (2000), Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul.

Vatansever, Ç. (2014), Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike Ve Riskler, Çalışma Ve Toplum Dergisi, Sayı: 40, 117-138.

Yavuz, N. (2018), “İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Yüksel, H. (2014), Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3), 109-131.

# "Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psiko-Sosyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları" Anket Çalışması

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması; Tarsus Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümünde, "Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psiko-Sosyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Hacer TÜZEL  
Tarsus Üniversitesi  
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
[hacertuzel33@gmail.com](mailto:hacertuzel33@gmail.com)

\* Gerekli

## 1. Cinsiyetiniz? \*

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

KADIN

ERKEK

## 2. Medeni Haliniz? \*

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

EVLİ

BEKAR

## 3. Yaşınız ? \*

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

18-24

25-35

36-45

46-55

55+

## 4. Eğitim

**durumunuz? \*** *Yalnızca*

*bir şıkkı işaretleyin.*

ÜNİVERSİTE

YÜKSEK LİSANS/DOKTORA

**5. Kurumdaki Branşınız**

**nedir? \* Yalnızca bir şikkı işaretleyin.**

- İngilizce Öğretmeni  
 Matematik öğretmeni  
 Türkçe öğretmeni  
 Sosyal bilgiler öğretmeni  
 Fen bilgisi Öğretmeni  
 Diğer

**6. Aylık geliriniz? \***

*Yalnızca bir şikkı işaretleyin.*

- 1000-2000 TL  
 2001-3000 TL  
 3001-4000 TL  
 4001 + 5500TL  
 5501+

**7. Meslekteki Hizmet**

**Yılınız? \* Yalnızca bir şikkı işaretleyin.**

- 1 - 3 yıl arası  
 3 - 5 yıl arası  
 5 - 10 yıl arası  
 10 + (daha fazla)

**8. "Evimden İş yerime kısa sürede**

**ulaşabiliyorum" \* Yalnızca bir şikkı işaretleyin.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum



**9."Yaptığım iş yeteneklerime uygun".** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**10."Çalıştığım kurumun koşullarından memnuniyet duyuyorum"** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**11."Yaptığım işin sıkıcı olduğunu düşünüyorum."**

\* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle katılıyorum

**12."Beklenen işleri kısa sürede yapma zorunluluğum bulunuyor."** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**13."Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerim iş motivasyonumu etkiliyor".** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**14."İş arkadaşlarım ile ortak ilgi alanlarımın olmaması iş verimimi olumsuz etkiliyor".** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**15."İş ortamımızda huzursuzluk, kargaşa yaşıyorum"** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**16."İş arkadaşlarım ile geçimsizlik yaşadığım zamanlar oluyor"** \* *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**17."İş yerinde dedikodu yapılması, iş bağlılığımı ve verimliliğimi olumsuz etkiliyor" \* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**18."Size verilen sorumlulukların fazla olduğunu düşünüyor musunuz?**

*\* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**19."Üstlerle anlaşmazlık yaşıyor musunuz?"**

*\* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**20."Çalışma saatlerinizin uzunluğu ailenize vakit ayırmanızı etkiliyor mu?" \* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**21."Aldığınız maaşın yeterli geldiğini düşünüyor musunuz?" \* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**22."Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarımın az olması, sosyal yaşama ayak uydurmama engel oluyor" \***  
*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**23.Uykusuzluk problemi yaşıyor musunuz?**

*\* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**24.Yükselme olanağının az olması, bu işi uzun yıllar yapmanıza engel olur mu? \* Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**25.Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşıyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**26.İş ve hizmet verilenlerden(müşterilerden) soğuma hissi yaşıyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**27.İş yerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersiz olduğunu düşünüyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**28.Kurumunuzda mobbinge maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**29. Dinlenme alanlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?***Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**30. Sağlıklı ve düzenli beslenmeniz için gerekli önlemleri alabildiğinizi düşünüyor musunuz?***Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**31. Alkol, sigara ve benzeri olumsuz alışkanlıklarınız bulunuyor mu?***Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**32. Gün içinde hiç ara vermeden bilgisayarla çalışıyor musunuz? \****Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**33.Gün içinde "Ses kısıklığı, Boğaz Ağrısı"**

**yaşıyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**34.Gün içinde "Halsizlik"**

**yaşıyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**35.Gün içinde "Gerginlik, Sinirlilik veya Sıkıntı Hissi"**

**yaşıyor musunuz?** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**36.Vücut bölgelerinden boyun, omuz, bilek, sırt, göz vs. rahatsızlığınız var mı? \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**37.Mouse ve klavye kullanırken bileklerde zorlanma hissediyor musunuz? \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**38.İş yerindeki fiziki şartlarının uygun olduğunu düşünüyor musunuz? \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**39.İş ortamında hava temiz ve sağlıklı mı? \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**40.Çalışma ortamındaki ısı ve nem değerleri belirli aralıklarla takip ediliyor mu? \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**41.“İş Alanınızdaki Aydınlatma İle Kendinizi Rahat Hissediyor musunuz?” \*** *Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum  
 Katılmıyorum  
 Kısmen Katılıyorum  
 Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum



**ÖZGEÇMİŞ****Adı ve Soyadı** : Hacer TÜZEL**E-mail** : hacertuzel33@gmail.com**Öğrenim Durumu** : Yüksek Lisans

<b>Derece</b>	<b>Bölüm/Program</b>	<b>Üniversite</b>	<b>Yıl</b>
<b>Lisans</b>	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	Erzincan Üniversitesi	2011-2015
<b>Yüksek Lisans</b>	İs sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2017-2019

**Görevler** :

<b>Görev Unvanı</b>	<b>Görev Yeri</b>	<b>Yıl</b>
Öğretmen	50.yıl Ortaokulu	17.09.2017/08.01.2017
Öğretmen	Anadolu Lisesi	05.02.2017/10.06.2017
Müdür	Erdemli Özel Zirve Eğitim Kurumları	10.2017-(Devam)