



**TARSUS**  
ÜNİVERSİTESİ

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİK PERSONELDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL  
RİSK ETMENLERİ VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ  
EĞİTİMİNİN ÖNEMİ**

**Arda SÖYLER**

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

TARSUS-2019

**AKADEMİK PERSONELDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSK  
ETMENLERİ VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN  
ÖNEMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ARDA SÖYLER**

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**


**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**Danışman  
Prof. Dr. Uğur EŞME**

**2019, Tarsus-MERSİN**

## ONAY

Arda Söyler tarafından Prof. Dr. Uğur Eşme danışmanlığında hazırlanan “Akademik Personelde Görülen Psikososyal Risk Etmenleri ve İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Önemi” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 26.08.2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Uğur EŞME	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÖSE	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Cem BOĞA	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 25.09.2019 tarih ve 49/190 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 ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
  - Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
  - Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
  - Bu tezin herhangi bir bölümünü Tarsus Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
  - Tezin tüm telif haklarını Tarsus Üniversitesi'ne devrettiğimi
- beyan ederim.

## ETHICAL 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.

26 Ağustos 2019 / 26 August 2019

İmza / Signature

  
Arda SÖYLER

# İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
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 Risklerin Tanımlanması	4
2.1.2. Psikososyal Risklerin Özellikleri	5
2.1.3. Psikososyal Risk Faktörlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri	6
2.1.3.1. Bireysel Sebepler	6
2.1.3.2. Sosyal Sebepler	7
2.1.3.3. Mesleki Sebepler	7
2.1.4. Psikososyal Kuramsal Modeller	9
2.1.4.1. İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek Modeli	10
2.1.4.2. Çaba Ödül Uyumsuzluğu Modeli	11
2.1.4.3. Örgütsel Adalet Modeli	11
2.1.5. Psikososyal Risklerin Sonuçları	12
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	13
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımlanması	14
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Hukuki Statüsü	14
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Önemi	17
2.3. Akademik Personelin Maruz Kaldığı Psikososyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi	19
2.3.1. Akademik Personele Yönelik Genel Değerlendirmeler	20
2.3.2. Akademik Personelin Maruz Kaldığı Psikososyal Risk Faktörleri	20
2.3.2.1. Sürekli Stres ve Kaygı Durumu	21
2.3.2.2. Tükenmişlik Sendromu	21
2.3.2.3. Mobbing Uygulamaları	22
2.3.2.4. Cam Tavan Sendromu	22
2.3.2.5. Örgütsel Sinizm	23
2.3.2.6. Örgütsel Adaletsizlik	24
2.3.2.7. Kariyer Engelleri	25
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi	25
2.4.1. Sosyal Destek Sağlanmasına Yönelik Etkiler	26
2.4.2. İş Doyumunun Artırılmasına Yönelik Etkiler	26
2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Artırılmasına Yönelik Etkiler	26
2.4.4. Motivasyonun Sağlanmasına Yönelik Etkiler	27
2.5. Türkiye’de Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikososyal Risk Faktörleri İle İlgili Gerçekleştirilmiş Akademik Çalışmaların Değerlendirilmesi	27
<b>3. MATERYAL ve YÖNTEM</b>	<b>29</b>
3.1. Araştırmanın Amacı	30
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	30
3.3. Araştırmanın Yöntemi	30
<b>4. BULGULAR VE TARTIŞMA</b>	<b>32</b>

4.1. Sosyodemografik Bilgilere Yönelik Bulgular	32
4.1.1. Akademisyenlerin Yaş Aralığı Dağılımı	32
4.1.2. Akademisyenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı	32
4.1.3. Akademisyenlerin Medeni Durum Dağılımı	33
4.1.4. Akademisyenlerin Kurumdaki Görev Dağılımı	33
4.2. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	34
4.3. Sosyodemografik Bilgiler ile Araştırma Değişkeni Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	36
4.3.1. Akademisyenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	36
4.3.2. Akademisyenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	39
4.3.3. Akademisyenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	41
4.3.4. Akademisyenlerin Kurumdaki Görevleri ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular	44
4.4. Verilerin Değerlendirilmesi	48
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>51</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>53</b>
<b>EKLER</b>	<b>56</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>59</b>

## ÖZET

### AKADEMİK PERSONELDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

Çalışma hayatı içerisinde çok sayıda risk unsuru bulunmaktadır. Bu risklerin her biri, emek faktörünün iş ve özel yaşam kalitesini tehdit etmektedir. Dolayısı ile bu risklerin tespit edilmesi ve bertaraf edilmesi oldukça önemlidir. Ancak çalışma hayatını tehdit eden risklerden psikososyal risklerin tespit edilmesi oldukça zordur. Pek çok psikososyal risk, çalışanlar açısından çalışma hayatının seyri içerisinde normal kabul edilmekte ve bir risk olarak değerlendirilmemektedir. Bu sebeple de risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir çabanın gösterilmesi mümkün olmamaktadır. Psikososyal risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak yapılması gereken ilk iş, risklerin tanımlanmasıdır. Risk tanımlaması yoluyla çalışanlar psikososyal risklerin farkına varır ve olası zararlarını keşfederler. Sonrasında da risklerin giderilmesi amacıyla gerekli çalışmaların yapılması mümkün olur.

Bu çalışmada psikososyal risk faktörleri açısından en yüksek risk grubu içerisinde sayılabilecek bir meslek grubu olarak akademisyenler seçilmiştir. Akademisyenlik mesleği, başlangıcından itibaren oldukça meşakkatli bir meslektir. Fizyolojik riskler açısından çok düşük bir risk grubu içerisinde yer almasına karşılık, psikososyal riskler açısından yüksek bir oranda riski bünyesinde barındırmaktadır. Akademisyenlerde görülen psikososyal risk etmenlerini ölçmek amacıyla Mersin ilinde bulunan üniversitelerde görevli akademisyenlere anket uygulanmıştır. Anket olarak Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış şekli kullanılmıştır. Böylelikle akademisyenlik mesleğine sahip olan kişiler arasında psikososyal risk faktörlerinin niteliksel ve niceliksel analizi gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Personel, Psikososyal Riskler, İş Sağlığı, İş Güvenliği, Eğitim.

**Danışman:** Prof. Dr. Uğur EŞME, Tarsus Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Tarsus-Mersin.

## ABSTRACT

### PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE ACADEMIC STAFF AND THE IMPORTANCE OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY TRAINING

There are many risk factors in working life. Each of these risks threatens the quality of work and private life of the labor factor. Therefore, it is very important to identify and eliminate these risks. However, it is quite difficult to identify psychosocial risks from work life-threatening risks. Many psychosocial risks are considered normal for employees in the course of their working life and are not considered as a risk. Therefore, it is not possible to make an effort to eliminate the risks. The first thing to be done to eliminate psychosocial risks is to identify the risks. Through risk identification, employees become aware of psychosocial risks and discover potential harm. Then, it is possible to carry out the necessary studies to eliminate the risks.

In this study, academicians were selected as the occupational group that can be considered as the highest risk group in terms of psychosocial risk factors. From the beginning, the profession of academician is a very demanding profession. Although it is in a very low risk group in terms of physiological risks, it has a high rate of risk in terms of psychosocial risks. In order to measure the psychosocial risk factors seen in academicians, a questionnaire was applied to academicians working in universities in Mersin. The questionnaire was adapted to the Turkish version of the Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale. In this way, qualitative and quantitative analysis of psychosocial risk factors among academicians has been carried out.

**Key Words:** Academic Staff, Psychosocial Risks, Occupational Health, Occupational Safety, Education Page.

**Advisor:** Prof. Dr. Uğur EŞME, Tarsus University, Department of Occupational Health and Safety, Tarsus-Mersin.



## KISALTMALAR DİZİNİ

- AB** : Avrupa Birliği.  
**İLO** : Uluslararası Çalışma Örgütü.  
**İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği.  
**KOPSOR** : Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği.  
**KSSGM** : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.  
**OSGB** : Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi.  
**SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences.  
**TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi.  
**TDK** : Türk Dil Kurumu.  
**WHO** : Dünya Sağlık Örgütü.

## TABLULAR DİZİNİ

**Tablo-1:** Dünya Sağlık Örgütüne Göre Mesleki Nitelikli Psikososyal Riskler.

**Tablo-2:** Akademisyenlerin Yaş Aralığı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo-3:** Akademisyenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 4:** Akademisyenlerin Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 5:** Akademisyenlerin Kurumdaki Görev Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

**Tablo 6:** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.

**Tablo 7:** Akademisyenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

**Tablo 8:** Akademisyenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

**Tablo 9:** Akademisyenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

**Tablo 10:** Akademisyenlerin Kurumdaki Görevleri ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

## TEŞEKKÜR

Bir ülkenin geleceğine yön veren en önemli kurumların başında üniversiteler ve benzeri yükseköğretim kurumları gelmektedir. Bu kurumlarda görev yapan akademisyenler ise toplumun geleceğini şekillendirmektedir. Ne var ki; çalışma hayatının içerisinde yer alan psikososyal risk faktörlerinin akademisyenler üzerinde yıkıcı bir etkisi bulunmaktadır. Konunun bu denli yüksek bir öneme sahip olmasından dolayı akademik personelde görülen psikososyal risk etmenleri ve iş sağlığı güvenliği eğitiminin önemi isimli çalışma tez konusu olarak seçilmiştir. Bu çalışmayı yapmamda büyük emeği olan başta tez danışmanım Prof. Dr. Uğur EŞME'ye , tez jürimde bulunan Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ercan KÖSE ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Cem BOĞA'ya yapıcı eleştiri ve önerileri için, araştırma ile ilgili Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin (KOPSOR) kullanımı konusunda izin ve desteğini esirgemeyen Dr. Ceyda ŞAHAN'a ve çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Funda KIRINTI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak beni bu günlere sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek şekilde yetiştirerek getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen bu hayattaki en büyük şansım olan aileme teşekkürü borç bilirim.

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatı içerisinde pek çok risk unsurunu barındırmaktadır. Özellikle işgücü açısından bu riskler iş hayatı ve özel hayatı olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir. Üretim faaliyetleri sırasında önceden öngörülmesi mümkün olmayan pek çok tehlike kişilerin varlığını tehdit etmektedir. Diğer üretim faktörlerine yönelik risklerin yalnızca maddi zararlar sonuculanmasına karşılık insan gücüne yönelik risklerin kişiler üzerinde zarara sebep olması, işgücünün karşı karşıya geldiği risklerin çok daha hassasiyetle ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İşgücünün çalışma yaşamı içerisinde karşılaştığı risklerin fizyolojik ve psikososyal riskler olarak iki ana başlık altında değerlendirilmesi mümkündür. Çok eski zamanlardan bu yana bilinen ve klasik anlamda risk tanımlaması içerisinde yer alan fizyolojik riskler, kişilerin beden bütünlüğünü tehdit eden risklerdir. Bu risklerin ortaya çıkması halinde kişiler geçici veya kalıcı olarak bedensel zararlar görebilirler veya hayatlarını kaybedebilirler. Bu sebeple fizyolojik riskler temel riskler olarak değerlendirilmekte ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden öncelikle bu tarz riskler önlenmeye çalışılmaktadır.

Fizyolojik riskler bu denli önemli olmakla birlikte iş hayatındaki tek tehdit unsuru olarak algılanamayacaktır. Zira psikososyal riskler de iş yaşamı içerisinde yaygın olarak görülmekte ve kişilerin ruhsal sağlığını tehdit etmektedir. Özellikle modern üretim tarzının yaygınlaşması, hizmet sektörünün gelişmesi ve altın yakalı ve beyaz yakalı gibi kavramların ön plana çıkması, psikososyal risklerin görülme sıklığını artırmıştır. Yine psikososyal risklerin gözle görünür olmaması ve tespit edilmesine yönelik zorluklar bu risklerin tanımlanmasını ve engellemeye yönelik çaba gösterilmesini zorlaştırmaktadır. Genellikle psikososyal riskler ilk bakışta anlaşılabilir nitelikte olduğundan, bu risklerin gerçekte bir risk olduğunun kabul edilmesi uzun zaman almıştır. Ancak günümüzde psikososyal risklerin de en az fizyolojik riskler kadar işgücünün varlığını ve yaşam kalitesini etkilediği kabul edilmiş ve önlem alma çabaları artmıştır. Aynı zamanda bu riskler mevzuatta da kendisine yer bulmuş ve hukuki bir geçerlilik kazanmıştır.

Psikososyal riskler pek çok meslek grubunda görülmekle birlikte belirli meslek gruplarında çok daha sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu risk gruplarının başında da akademisyenler gelmektedir. Akademisyenlik mesleği fizyolojik riskler açısından son derece düşük bir risk düzeyine sahiptir. Ancak psikososyal riskler açısından durum tam tersi bir özellik göstermektedir. Sürekli olarak sosyal ilişkilerin var olması ve kişiler arası etkileşimin yüksekliği bu durumun önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Yine iş yoğunluğu, zaman baskısı, nitelikli iş ortaya koyma mecburiyeti ve daha sayısız unsur, psikososyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Psikososyal risklerin ortaya çıkmasının önlenmesi ve görüldüğünde de en az zararla ortadan kaldırılması için uygulanacak pek çok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerin başında, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gelmektedir. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hem koruyucu uygulamalar olması hem de risk unsurunun en düşük zararla yok edilmesi açısından çalışma hayatı içerisinde vazgeçilmez bir önemi bulunmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bu konuda önemi büyüktür.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışma hayatında yer alan kişilerin yaşam kaliteleri önemli ölçüde artırılabilir ve psikososyal riskler önlenebilir Her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile psikososyal risklere yönelik farkındalık ortaya konmuş olur. Böylelikle çalışanların ne tür bir risk grubu ile karşı karşıya kaldıklarını öğrenme fırsatı olur. Ayrıca risklerin ortaya çıkmaması ve var olan risklerin giderilmesi de eğitimlerle mümkün olacaktır.

Bu çalışmada psikososyal riskler açısından en riskli işkollarından birini oluşturan akademisyenlerin risk seviyeleri ölçülmüştür. Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik testleri daha önce gerçekleştirilmiş olan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Böylelikle akademisyenlerin ne tür psikososyal risklerle daha fazla karşı karşıya kaldıkları ortaya konmaya çalışılmıştır. Hiç şüphesiz iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanması için öncelikle risklerin detaylandırılması gerekmektedir. Bu sebeple de anket çalışması ile risk unsurları belirlenmiş ve eğitim yoluyla mücadele edilmesi gerekli olan konular ortaya konmuştur.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Çalışma konusu olarak; akademik personelin maruz kalmış olduğu psikososyal risk etmenleri ve bu etmenlerin önlenmesine yönelik önemli bir uygulama olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi seçilmiştir. Bu kapsamda kaynak araştırmaları psikososyal risk etmenleri ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerine kurgulanmıştır. Böylelikle hem sorunun derinlemesine analizinin gerçekleştirilmesi hem de çözümlerinin somut bir hale getirilmesinin sağlanması hedeflenmiştir.

Üniversiteler, bir ülkenin en önemli eğitim kurumlarının başında gelmektedir. Üniversitelerin verimliliğini etkileyen en önemli unsurların başında ise hiç şüphesiz akademisyenlerin kalitesi ve verimliliği gelmektedir. Tanım itibariyle bakıldığında akademisyen kavramının Yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetlerini gören öğretim elemanlarını tek bir çatı altında toplayan genel bir kelime olduğu görölmektedir. Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri (profesör, doçent, yardımcı doçent), öğretim görevlileri, okutmanlar ve araştırma görevlileri bu kavram içerisinde yer almaktadırlar. Akademisyen kelimesinin; “*Üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan, bilim üreten ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvanı*” olarak tanımlanması mümkündür (Sönmezsoy: 2018: 2).

Akademisyenlik mesleğinin uzun süreli olarak yüksek verimlilikle sürdürebilmesi için de ortaya çıkabilecek olan risklerden arındırılması gereklidir. Mesleğin fizyolojik risk faktörleri açısından olduğu düşük seviyede risk içermesine karşılık, psikososyal risk faktörleri açısından yüksek bir risk unsurunu içerisinde barındırdığı düşünölmektedir. Gözle görölmeye mümkün olmayan bu riskler kısa vadede bertaraf edilse bile, orta ve uzun vadede kişilere ve sisteme zarar vermesi kaçınılmazdır. Bu nedenle gerek önleyici tedbirler gerekse de rehabilitasyon süreçleri ile psikososyal risklerin ortadan kaldırılması hedeflenmelidir.

Bu bölümün ilk kısmında psikososyal risk faktörleri nedensel ve sonuçsal anlamda incelenmiş ve detayları ortaya konmuştur. İkinci kısımda ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Böylelikle konu neden sonuç ilişkisi içerisinde incelenmiş ve çalışmanın pratik kısmının da desteklenmesi sağlanmıştır.

### 2.1. Psikososyal Risk Faktörleri

Çalışma hayatı içerisinde ortaya çıkan risk faktörleri temel bir ayrımla fizyolojik ve psikolojik risk faktörleri olarak ikiye ayrılabilir. Fizyolojik riskler çalışma tarihi içerisinde çok önceden beri bilinen ve kısmen de olsa önlenmeye çalışılan riskleri içerisinde barındırmaktadır. Psikososyal riskler ise fizyolojik risklere göre çok daha yeni bir kavramdır. Bu sebeple hem tanımlanmasına ve özelliklerine

hem de önlenmesine yönelik genel çerçevenin çizilmesi bir hayli zordur. Ancak özellikle beyaz yakalı çalışma oranının artması ile birlikte bu konu görmezden gelinemeyecek kadar büyük bir sorun haline gelmiştir. Psikososyal riskler nedeniyle işgücü verimliliği ve devamlılığı sekteye uğramaktadır. Bu sebeple çalışanlar mesleki devamlılık konusunda sorun yaşamaktadırlar (Gökgöz, 2017: 22). Makro ekonomik açıdan bakıldığında ise psikososyal risklerden dolayı büyük maddi zararların ortaya çıktığı görülmektedir. Nitelikli personelin verimliliğinde ortaya çıkan düşüş aynı zamanda üretim ve gelir kaybına da neden olmaktadır. Ancak bu denli zarara yol açan bir kavramın anlaşılması ve tespit edilmesine yönelik zorluklar, riskin varlığını daim kılmakta ve büyüklüğünü artırmaktadır.

### 2.1.1. Psikososyal Risklerin Tanımlanması

Psikososyal riskler, fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklere nazaran anlaşılması ve tespit edilmesi çok daha zor riskler içerisinde yer almaktadır. Gözle görülmemesi psikososyal risklerin ortaya konmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle öncelikle risk kavramının mahiyetinin bilinmesi ve tanımının yapılmasının, psikososyal risklerin anlaşılmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre risk; *“Zarara uğrama tehlikesi, riziko”* dur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise riski, *“Sonucun olumsuz olma ihtimali veya bu olasılığı ortaya çıkaran faktör”* olarak tanımlamaktadır (Özkılıç, 2014: 19-20).

Psikososyal terimine bakıldığında; kelimenin psiko ve sosyal kelimelerinin birleşiminden oluştuğu görülmektedir. Psiko kelimesi *“kişinin ruhsal durumunu”* anlatmakta, sosyal kelimesi ise özellikle mesleki durum ile ilgili karşılığa dayalı ilişkisini belirtmektedir. Psikososyal riskler de; *“İlk planda kişinin psikolojisi ile onun işteki karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve kişinin ruhsal sağlığını etkileyen riskler”* olarak tanımlanabilmektedir (Kandemir, 2017: 25-27). Bu bakış açısı ile mesleki kökenli psikolojik riskler, işgörenlerin zihinsel sağlık durumuna ve fizyolojik bütünlüğüne zarar verme ihtimali olan mesleki riskler olarak değerlendirilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü de (İLO) konuya benzer şekilde yaklaşmış ve psikososyal riskleri; *“İş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim içerisinde görülme ihtimali olan olumsuz durumlar”* şeklinde tanımlamayı tercih etmiştir (ILO, 2018).

Konuyla ilgili Türkiye’de de pek çok araştırma yapıldığı ve çeşitli tanımlamalara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin İlhan psikososyal riskleri, *“İş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetimi ile bunların gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutları”* olarak nitelendirmiştir. Dolayısı ile iş ve mesleki kökenli psikososyal tehlikelerin strese neden olduğu ve neticesinde de psikososyal risklere yol açtığı söylenebilecektir (İlhan, 2016). Yine Akyalçın da psikososyal riskleri; *“İşin tasarımı, organizasyonu ve yönetimiyle olduğu kadar, işin ekonomik ve sosyal içeriğiyle de bağlantılı olan ve sonucunda gerilim seviyesinin artmasına ve*

*zihinsel ve bedensel sağlığın bozulmasına neden olan etmenler*” olarak belirtmektedir (Akyalçın, 2016: 142).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere psikososyal risklere neden olan birbirinden farklı çok sayıda unsur bulunmaktadır. Dahası bu unsurlar çoğu zaman bir arada görölmektedir. Bu nedenle de hangisinin ne oranda psikososyal risklere neden olduğunun bilinmesi kolay olmamaktadır. Ancak başta iş güvencesinin olmaması, iş yükü yoğunluğu, çalışma şekilleri, çalışma ortamındaki uygunsuzluklar, çalışma süreleri, alınan güvenlik önlemlerinin riskleri karşılayamaması, çalışanlar arasındaki ilişkiler, işyerindeki roller, ücretler, vardiya koşulları, esnek çalışma ve mobbinge maruz kalma şeklinde sayılabilecek çok sayıda psikososyal risk etmeni bulunduğu bilinmektedir (Akyalçın, 2016: 142-143).

### 2.1.2. Psikososyal Risklerin Özellikleri

Psikososyal risklerin tanınması, ancak özelliklerinin ve kapsamının tam olarak bilinmesi ile mümkün olabilecektir. Psikososyal riskler tam olarak bilindiğinde de gerek önleyici tedbirler ile ortaya çıkmasının önlenmesi gerekse de ortaya çıkan risklerin en düşük zarar ile bertaraf edilmesi mümkün olacaktır. Psikososyal risklerin temel özellikleri aşağıdaki gibi sayılabilir;

- Psikososyal riskler diğer risk gruplarına göre varlığı yeni fark edilmiş bir risk grubunu oluşturur. Bu yüzden psikososyal risklerin işyerlerinde bilinirlik düzeyi diğer risk gruplarına göre halen düşüktür.
- Psikososyal risklerle ilgili olarak fiiliyatta tespitlerin yapılmasına karşılık hukuki düzenlemeler henüz yeni yapılmaya başlanmıştır. Bu sebeple özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hukuki mevzuatında konuyla ilgili boşlukların olduğu bilinmektedir.
- Psikososyal riskler pek çok farklı nedenden kaynaklanabileceği gibi aynı anda bir çok neden de psikososyal risklere neden olabilir. Kişisel, sosyal ve çalışma koşullarından kaynaklanan sebepler bunlardan bir kısmını oluşturur. Bu nedenle psikososyal risklerin ortaya çıkış nedenini tespit etmek her zaman kolay değildir.
- Psikososyal riskler çoğunlukla zarar ortaya çıktıktan sonra tespit edilebilir. Risklerin gözle görünür olmaması bu durumun en önemli sebebini oluşturur.
- Psikososyal risklere karşı alınacak önlemler her zaman aynı ölçüde başarıya ulaşmayabilir. Bu sebeple önlemlerin etkinliği sürekli olarak gözden geçirilmeli ve gerektiğinde revize edilerek değiştirilmelidir.
- Psikososyal risklerin kökeni ve şiddeti ne olursa olsun etki alanı işgörenlerin psikolojik durumuna göre değişiklik gösterir. Bu nedenle aynı risklerden bazı çalışanlar çok daha fazla etkilenirken diğer çalışanlarda bu oran düşük olabilir.



- Psikososyal risklerin ispatı çoğu zaman işğörenlerin üzerine kalmaktadır. Bu durum da daha düşük imkana ve eğitim düzeyine sahip olan kişilerin işlerini zorlaştırmakta ve çoğu zaman da bu risklerin varlığını ve mahiyetini ispat edememesine neden olmaktadır.

### 2.1.3. Psikososyal Risk Faktörlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri

Psikososyal riskler çok karmaşık bir sürece sahiptirler. Aynı zamanda çoğu zaman bu risklerin ortaya çıkmasında birden fazla faktör rol oynamaktadır. Mesleki anlamda psikososyal risklerin ortaya çıkmasına katkıda bulunan risk sebepler, bireysel sebepler, sosyal sebepler ve mesleki sebepler olarak üç grup altında incelenebilir. Bu faktörlerin bir kısmı kişilerin kendisinden veya meslektaşları ile olan ilişkisinden kaynaklı olarak ortaya çıkarken, diğerleri ise iş veya işyerine ait özel durumdan dolayı var olur. Bu sebeplerin anlaşılması psikososyal risklerin ortaya çıkışının önlenmesi veya bu riskler görüldükten sonra da yok edilmesi açısından önemlidir.

#### 2.1.3.1. Bireysel Sebepler

Üretim faktörleri içerisinde standart yapıdan en uzak olan faktör emektir. Her ne kadar belirli bir bilgi birikimi, tecrübe, yetenek ve kabiliyet gibi unsurlara dikkat edilerek kişiler istihdam edilse de, kişilik, karakter, mizaç ve tecrübe gibi özellikler başta olmak üzere pek çok değişken çalışanların diğerlerinden farklı olmasına neden olacaktır. Bu farklılıklar da her konuda olduğu gibi psikososyal risklerin ortaya çıkmasında etkili olacaktır. Kişilerin sahip oldukları psikolojik yapı, hayattan beklentiler, eğitim durumu, yaş, medeni hal ve kültürel yapı, psikososyal risklere sebebiyet vermede önemli birer etken olarak görülmektedir. Bu anlamda psikososyal risklere daha yüksek oranda sebebiyet veren kişilerin genç veya yaşlı kişiler, çok az veya çok fazla tecrübeliler, ailevi sorunları olanlar, asosyal kişiler, beslenme sorunları olan kişiler ve kilo problemi olan kişiler olduğu görülmektedir. Genelleme yapmak her zaman mümkün olmamakla birlikte bu kişilerin daha yüksek bir oranda psikososyal risklere neden olduğu düşünöldüğünde işverenlerin bu tarz kişilerden uzak durmalarının yararlı olacağı düşünülebilir. Yine kurumda bu tarz çalışanların olması durumunda uygulanacak rehabilitasyon programlarında önceliğin bu kişilere verilmesi faydalı olacaktır.

#### 2.1.3.2. Sosyal Sebepler

İşyerleri sosyalliğin yaşandığı önemli mekanların başında gelmektedir. Hemen hemen tüm işler birden fazla sayıda çalışanın birlikte mesai yaptığı ortamlarda gerçekleştirilir ve bu sebeple de çalışanlar

istihdam edildikleri işyerlerinde sosyal ortamın bir parçası durumunda olurlar. Bu durum işgörenlerin isteğe bağlı olmaksızın diğer çalışanlar ve üçüncü kişilerle iletişim kurmasını zorunlu kılmaktadır. Zaman içerisinde bu zorunluluk tercihe dönüşür ve kişiler sosyalleşmeye yönelik ihtiyaçlarını da işyerlerindeki sosyal ortamdan karşılamaya başlarlar.

İşyerlerinde ortaya çıkan sosyal ortam yalnızca bu çerçevede kalmaz ve kişilerin iş yaşamlarına da etki eder. Her bir çalışan diğer çalışanlarla sürekli olarak etkileşim içerisinde olduğundan dolayı bu durum iş performansına da yansır. Dolayısı ile kaliteli bir sosyal ortam aynı zamanda yüksek iş performansına neden olacak iken sosyallik açısından ortaya çıkan sorunların aynı zamanda iş yaşamını da etkilemesi beklenmelidir. Yapılan araştırmalar iş yaşamı içerisinde yüksek bir tatmine ulaşan kişilerin hem iş hayatında hem de işyerindeki sosyal yaşamda başarılı olan kişiler olduğunu göstermektedir (Çakınberk ve Öncül, 2013: 234-235). Ancak bunun yanında sosyal ilişkilerin kalitesizliğinin başta örgüte olan balılıkta azalma, stres artışı, tükenmişlik sendromunun ortaya çıkması, sorumluluk almaktan kaçınma ve kariyer planlamasından vazgeçme olmak üzere çok sayıda olumsuz duruma sebebiyet verdiği unutulmamalıdır (Çakmak ve diğerleri: 2012: 66-67).

### **2.1.3.3. Mesleki Sebepler**

Çalışanlar, zamanlarının önemli bir kısmını çalıştıkları işyeri sınırları içerisinde geçirirler. Öyle ki pek çok çalışan ailesi ve evinden daha fazla işyeri ve çalışma arkadaşlarını görmek durumunda kalır. Bu sebeple de meslekten veya işin kendisinden kaynaklı ortaya çıkan olumsuzluklar, işgörenlerin yaşam kalitesi önemli ölçüde düşürür. Ayrıca bu kişiler uzun çalışma saatleri içerisinde maruz kaldıkları psikososyal risk faktörlerine karşı savunma geliştirme konusunda da zorlanırlar çünkü çalışma saatlerinin uzunluğu, bu kişilerin farklı ortamlarda deşarj olma imkanını ellerinden almaktadır.

Psikososyal risklerin ortaya çıkmasına neden olan pek çok mesleki unsur bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı tamamen bertaraf edilebilir nitelikte olup diğerleri ise ancak düşük bir risk seviyesine indirilebilir. Mesleki sebeplerden kaynaklı psikososyal risklerden en önemlileri aşağıda yer alan tablodaki gibidir. Bu tablo Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 2008 yılında oluşturulmuş olup halen daha geçerliliğini sürdürdüğü görülmektedir.

**Tablo-1:** Dünya Sağlık Örgütüne Göre Mesleki Nitelikli Psikososyal Riskler

<b>1. İşin İçeriği</b>	Yapılan işin çeşitliliğinin düşük olması, İşin çok küçük bir parçasının yapılması, İşin çalışanın yeteneğine uygun olmaması, İş ile ilgili belirsizliğin yüksek oluşu,
<b>2. İş Yükü Ve İş Temposu</b>	Fazla çalışma veya atıl kalma durumu, Üretim hızının ortaya çıkardığı baskılar, Zaman baskısının yüksekliği, İş bitiş tarihlerinin oluşturduğu baskı,
<b>3. İş Programları</b>	Vardiyalı çalışma sistemi, Gece çalışması olması, Esnekliğe uygun olmayan çalışma programları, Son anda ortaya çıkan fazla mesai uygulamaları, Saatlerce tek başına çalışma zorunluluğu,
<b>4. Kontrol</b>	İşgörenlerin kararlara katılım hakkının olmaması, İşgörenlerin iş programlarına yönelik kontrollerinin az olması
<b>5. Çevre Ve Ekipman</b>	Ekipman yetersizliği, Yetersiz mekân, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam durumu,
<b>6. Kurum Kültürü</b>	İletişim yetersizliği, Sorunların çözümüne yönelik kurumsal destek yokluğu, Kişisel gelişime yönelik desteğin olmaması Şirket hedeflerinin işgörenler tarafından bilinmemesi ve onlarla paylaşılmaması
<b>7. Kişilerarası İlişkiler</b>	Sosyal ya da fiziksel izolasyon durumu, İşgörenlerle veya yöneticilerle olan ilişkilerin bozuk olması, Kişilerarası çatışmaların varlığı, Sosyal desteğin az oluşu,
<b>8. İşyerindeki Görev</b>	Rol belirsizliği, Rol çatışmaları,

	Kişilere yönelik sorumluluklar,
<b>9. Kariyer Gelişimi</b>	Terfilerin olmaması veya belirsiz oluşu, Ücretlerin düşük oluşu, İş güvencesinin yokluğu, İşin sosyal değerinin düşük oluşu,
<b>10. İş Ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi</b>	İş ve ev yaşamındaki uyumsuzluklar, Ev desteğinin az oluşu, Çift kariyer sorunlarıdır.

**Kaynak:** WHO, 2008: 2.

#### 2.1.4. Psikososyal Kuramsal Modeller

Bir işyerinde üretimin gerçekteşmesine yönelik olarak birbirinden çok farklı üretim faktörleri kullanılsa da, bunların içerisinde en kritik olanı ve diğerleri ile etkileşimi en yüksek seviyede bulunanı hiç şüphesiz emek faktörüdür. Emek faktörünün psikososyal risklere maruz kalmamasının sağlanması ile emek faktörünün ve diğer üretim faktörlerinin verimlilik seviyesi artırılabacaktır. Bu yüzden emek faktörünün maruz kaldığı psikososyal riskler neden sonuç ilişkisi içerisinde incelenmiş ve bir takım görüş ve kurmalar ortaya çıkmıştır. Healthand Safety Executive yapmış olduğu araştırmalar neticesinde 1999 yılında psikososyal risklere neden olan durumları şu şekilde ifade etmiştir (Göksal, 2018: 10);

- İşgörenler iş ve çalışma şekilleri ile ilgili inisiyatif alma haklarının az olması durumunda psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar.
- İşgörenler var olan becerilerini tam olarak işlerine yansıtamadıklarında psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar.
- İşgörenler kendilerini etkileyen konularda kendilerine sorulmaksızın karar alındığı durumlarda psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar.
- İşgörenler sürekli olarak aynı işleri yaptıklarında ve işler monotonlaştığında psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar.
- Kullanılan iş makineleri yüksek tempolu olarak çalıştığında psikososyal risklere maruz kalma oranı artmaktadır.
- Çalışma temposu belirli bir seviyenin üzerine çıktığında işgörenler yoğun olarak psikososyal risklere maruz kalmaktadırlar.
- Ödemelerle ilgili ortaya çıkan sorunlar psikososyal riskleri tetiklemektedir.
- Emegın karşılığında hak ettiği düşünölen ödöl ve diğer unsurlara ulaşılamaması durumunda psikososyal risklere yakalanma oranı artmaktadır.

Yine bunun dışında psikososyal riskleri açıklamaya yönelik olarak ortaya konan üç adet kuram aşağıda yer almaktadır.

#### 2.1.4.1. İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek Modeli

Her meslek ve işyerinin sahip olduğu iş yükü miktarı ve niteliği diğerlerinden farklıdır. Yapılan işin mahiyeti ve birim zamanda gerçekleştirilmesi gerekli olan iş miktarı, iş yükünün niteliksel ve niceliksel özelliklerini oluşturmaktadır. Yine yapılan işin gerektiği Şekilde yapılıp yapılmadığının kontrol edilme süreci ve Şekli de işyerlerine göre farklılık gösterir. Buna göre bir kısım işyerlerinde düzenli ve sıkı bir kontrol mekanizması bulunmakta iken diğerlerinde ise çok daha serbest ve düzensiz kontrol uygulamalarına yer veriliyor olabilir. Ayrıca dönemsel olarak kontrol uygulamalarında farklılıkların görülmesi de mümkündür. Yine kontrol mekanizması ile karar serbestisi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından da bahsedilecektir. Bir işyerinde kontrol uygulamaları arttığında çalışanların serbest karar verebilme imkanları düşüş gösterecektir. Tam tersi olarak da kontrol uygulamaları zayıfladığca çalışanların bireysel inisiyatif alma ihtimali artacaktır. Son olarak çalışanlara sağlanan sosyal destek uygulamaları da işgücünün verimliliğini ve sürekliliğini artıran bir unsur olarak göze çarpmaktadır (Demiral, 2015: 20).

Psikososyal risk faktörleri ile ilgili araştırmalar yapan Karasek, bu bilgilerden yola çıkarak bir kısım çıkarımlarda bulunmuş ve psikososyal risk faktörleri ile iş yükü, kontrol ve sosyal destek unsurlarını bağdaştırmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde Karasek aşağıda yer alan sonuçlara ulaşmıştır (ığ, 2018: 12);

- Bir işyerinde iş yükü ve kontrol uygulamaları düşük, karar serbestisi yüksek ise o işyerinde ideal bir çalışma ortamının varlığından bahsedilebilir. Böyle bir ortamda psikososyal risklerin en düşük seviyede olması beklenmelidir.
- Bir işyerinde iş yükü yüksek, kontrol düzeyi düşük ve buna bağlı olarak karar serbestisi de yüksek ise çalışanlar yüksek motivasyona ve ustalık duygusuna sahip olacaklarından psikososyal risklere neden olan stres faktörü bertaraf edilmekte ve yüksek seviyede görülmemektedir.
- Bir işyerinde iş yükü düşük, kontrol mekanizması yüksek ve dolayısıyla karar serbestisi düşük ise pasif işler ortaya çıkmakta ve çalışanlar zaman içerisinde öğrenme güdüsünü kaybederek kazanılmış umutsuzluk duygusuna sahip olmaktadır. Bu nedenle çalışanların karar serbestisi elde edemedikleri durumlarda iş yükleri düşük bile olsa strese girdikleri olumsuz psikososyal çıktılar ortaya koydukları grlmektedir.

Karasek'in ortaya koyduğu değerlendirmeler ışığında psikososyal risk seviyesini belirleyen en önemli unsurun kişilerin karar alma ve inisiyatif yeteneği olduğu görölmektedir. Bu ayrıcalığın iş görenlere verilmesi durumunda iş yükünün fazla olması dahi risk oranını artırmamaktadır. Tam aksi bir durum olan fazlaca sıkı denetim durumunda ise düşük iş yükünde dahi yüksek stres gözlenmektedir.

#### **2.1.4.2. Çaba Ödöl Uyumsuzluğu Modeli**

İşgücünün bir işverene bağlı olarak çalışmasının en önemli sebebi maddi ve manevi karşılık elde etmektir. Bu karşılık öncelikle ücret ve ek gelirlerle başlasa da; kariyer, saygınlık, iş güvencesi gibi unsurlar da çalışma sebepleri arasında yer almaktadır. Bu açıdan çalışanlar ortaya koydukları performans ile doğru orantılı bir karşılık almak isterler. Aynı zamanda bu durumun diğer çalışanlar için de geçerli olmasını ve emek ödöl ilişkisinin dengeli olmasını arzu ederler. Bu noktada psikososyal risk faktörlerini açıklamaya yönelik çaba ödöl uyumsuzluğu modeli ortaya çıkmaktadır. Bu modelde çalışanlar başta kendileri olmak üzere tüm işgörenlerin ortaya koydukları çabaya uygun bir karşılık almasını isterler. Bu kıyaslama içerisinde ortaya çıkacak olan bir uyumsuzluk, işgücünün strese girmesine neden olacaktır. Özellikle kayırmacılık veya hak gaspı, işgücünü en fazla strese maruz bırakan sebeplerden birini oluşturmaktadır (Peter ve Siegrist, 2000: 42-43).

#### **2.1.4.3. Örgütsel Adalet Modeli**

Örgütsel adalet modeli bir açıdan Çaba Ödöl Uyumsuzluğu Modeli ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel Adalet Modeline göre işyerindeki adalet anlayışı, hakkaniyet ve eşitliğe olan bağlılık seviyesi işyerinde stres unsurunun çalışan sağlığını etkileme derecesini belirleyecektir. Çalışanlar arasında yatay ve dikey eşitliğin sağlanması halinde işgücünün sağlığı olumlu yönde etkilenecek ve stres unsurunun çalışanlara zarar vermesinin önüne geçilmiş olacaktır. Bu sebeple işyerinde uygulanan adil yönetimin psikososyal çevrenin çok önemli ve bağımsız bir yönünü oluşturduğu ve sağlık etkileri açısından beklenenden daha güçlü bir etki alanına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yine bu modele göre yapılan araştırmalarda örgütsel adaletin sağlık üzerindeki etkisinin kadın çalışanlara göre erkek çalışanlarda çok daha yüksek olduğu görölmüştür (Çığ, 2018: 14).

### 2.1.5. Psikososyal Risklerin Sonuçları

Psikososyal risklerin oldukça önemli maddi ve manevi sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar temel olarak bireysel sonuçlar ve işyerine yönelik sonuçlar olarak iki alt başlık altında incelenebilir. Psikososyal risklerin en önemli bireysel sonuçları şunlardır (Türkiye Yüksek İhtisas Hastanesi, t.y.);

- İşgörenler kendilerini zayıf ve güçsüz hissederler.
- İşgörenlerde kalp atış sayısının artışı, kalp çarpıntısı, ateşlenme, baş dönmesi, nefes darlığı, yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kas gruplarında gerginlik hissi, hazımsızlık, yorgunluk, göğüste ağrı, hipertansiyon, iktidarsızlık, diyabet, egzama, sedef hastalıkları, saçların dökülmesi, kireçlenme, migren ve diğer kronik baş ağrıları, kas ve sinir sistemi hastalıkları, kanser, ülser ve bağışıklık sisteminde zayıflama gibi fizyolojik sorunlar görülür.
- İşgörenlerde huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik, karamsarlık ve durgunluk hali sıklıkla görülür.
- İşgörenler işyerinde herhangi bir nedene bağlı olmaksızın endişeli olurlar ve bu endişeli olma hali süreklilik arz eder.
- Aşırı sinirlilik, gereksiz ve yoğun bir heyecanlanma hissi, hafıza ve hatırlama sorunları, dikkat kaybı, duygusallıkta aşırılık, kırılgan yapı, düşük özgüven ve güven duyma problemleri, psikososyal risklere maruz kalan işgörenlerin ortak özellikleri haline gelir.
- İşgörenler bir takım davranışsal sorunlara sahip olurlar. İçer kapanıklık, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yeme artışı, konuşma güçlüğü ve madde bağımlılıkları bu davranışsal sorunlardan en önemlileridir.
- İşgörenler yapmakta oldukları işlerde sıklıkla sakar davranışlar sergilerler ve bu sebeple iş kalitelerinde önemli bir düşüş görülür.

İşyerlerinde görülen psikososyal riskler yalnızca işgücünü etkilemekle kalmaz aynı zamanda işyerlerine de zarar verir. Öyle ki; bu risklerin zamanında fark edilememesi ve giderilememesi durumunda işyerleri oldukça önemli büyüklükte zararlara maruz kalabilmektedirler. İşyerlerinde psikososyal risk kaynaklı sorunlar şu şekilde sayılabilir (Türkiye Yüksek İhtisas Hastanesi, t.y.);

- **Verimsizlik:** İşyerlerinin devamlılık sağlayabilmeleri ve kâr elde edebilmeleri için belirli bir verimlilik düzeyinin üzerinde performans göstermeleri gerekir. Psikososyal riskler nedeniyle işgücü verimliliğinin düşmesi beraberinde toplam verimliliğin de düşmesine neden olacaktır.
- **İşe Geç Gelme:** İşyerleri genellikle belirli saatler içerisinde üretim yapan yerlerdir. İşgörenlerin psikososyal risklerden kaynaklanan nedenlerle işe geç gelmeleri, işyerinden erken

ayrılmak istemeleri ve mesai saatlerinde iş dışı aktivitelere yönelmeleri, işyeri açısından ciddi bir sorun olarak görölmektedir.

- **Devamsızlık:** İşgörenler çalışma hayatına ilişkin sorunlar arttığında rapor, ücretsiz izin ve benzeri uygulamalara başvurarak devamsızlık yaparlar. Bu durum üretimde sürekliliği engeller.
- **İşgücü Devri:** işgücü devri belirli bir dönemde işe girenlerle işten ayrılanların toplamının toplam işgücüne oranını ifade eder. Bu oranın belirli bir seviyenin üzerine çıkması durumunda tecrübeli işgücü sorunu ortaya çıkar ve sürekli bir personel değişimine neden olur. Böylelikle eğitim maliyetleri artar ve ortalama işgücü verimliliği düşer.
- **Çatışma:** işgücü verimliliğini etkileyen bir diğer unsur da işgücünün birbiriyle olan ilişkisinin iyi olmasıdır. Psikososyal risklere maruz kalan kişiler diğer işgörenlerle anlaşmakta zorlanır ve sürekli bir çatışma ortamı ortaya çıkar.

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İnsanoğlu var olduğu ilk günden bu yana çalışmak ve üretmek durumunda olmuştur. Gerek yaşamın devamı gerekse de hayat standartlarının artırılması amacı ile ortaya konan bu çaba, insanların yaşamlarının en uzun dönemini kapsamaktadır. Ancak çalışma sürecine bakıldığında çalışmaktan kaynaklanan kazaların, hastalıkların ve türlü arazların ortaya çıktığı ve bu unsurların kişilerin yaşam kalitesini düşürdüğü, iş yaşamının dışına ittiği ve bazı durumlarda da canına mal olduğu görölmektedir. Bu denli büyük kayıplar detaylı olarak incelendiğinde ise hemen hemen tamamının aslında önlenabilir nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde çalışma şartlarının düzeltilmesi, var olan tehlikelerin tamamen bertaraf edilmesi veya bu durumun mümkün olmaması halinde en alt seviyeye indirilmesi için bir kısım uygulamalara başvurulmaktadır. Bu uygulamaların başında ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri gelmektedir. İş yaşamı içerisinde yer alan kişiler çoğunlukla işi bildikleri kadar sağlıklı çalışma ortamını kurmayı ve sürdürmeyi bilememektedirler. Bundan dolayı da işyeri, iş veya çalışan kaynaklı olarak bir kısım kaza ve istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de çalışma sürecinin her alanını düzenleyerek en değerli üretim faktörü olan işgücünün sıhhatini korumayı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilen eğitimlerin ve gerçekleştirilen uygulamaların sadece hukuki bir uygulama olmadığı ve aslında çalışanlara yönelik temel insan hakları yükümlölüklerinden biri olduğu belirtilmelidir (Bilir, 2008: 5).



### 2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımlanması

İş sağlığı ve güvenliği anlayışı özellikle sanayi devriminden sonra önem kazanmış bir kavramdır. Kavrama ilişkin tanımlamalar da teknoloji ve iş güvenliği anlayışının genişlemesi ile birlikte detaylanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının daha iyi anlaşılması amacıyla önce her iki unsurun ayrı ayrı tanımlanmasının yapılması doğru olacaktır. Buna göre iş sağlığı, *“Çalışanların fiziki ve psikolojik durumlarının en üst seviyeye çıkarılması ve bu durumun devamlılığının sağlanması, çalışma alanındaki sağlığı tehdit edecek şartların en alt seviyeye çekilmesi ve sağlığı tehdit edecek durumlardan korunmak için tedbirlerin alınması, işçilerin fiziki ve psikolojik olarak uygun işlerle sorumlu tutulması yani iş ve çalışanın uyumunun gözetilmesine dayalı bir olgu”* ve iş güvenliği de, *“Yapılan veya yapılacak olan işler sırasında veya sonrasında yaşanma ihtimali olan tehlikeli durumların oluşmasını engellemek veya en aza indirilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilecek uygulamalar bütünü”* olarak tanımlanabilir (Bayrak, 2019: 2). “WHO (Dünya Sağlık Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) da İş sağlığını; *“Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak”* olarak tanımlamıştır.

Bu tanımlamalardan hareketle iş sağlığı ve güvenliği; *“İşyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar”* olarak tanımlanabilir (Özden OSGB, 2019).

### 2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Hukuki Statüsü

Sanayi devriminden sonra ortaya çıkan fordist üretim şekli ve hızlı makineleşme, özellikle devrimin ilk dönemlerinde gayri insani çalışma şartlarını beraberinde getirmiş ve çok sayıda çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı gibi risk faktörlerine maruz kalmasını sağlamıştır. Sonraki dönemlerde bu durumun önüne geçilmesi amacıyla bir kısım hukuki düzenlemelere başvurulmuş ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işyerleri için bir tercih olmaktan çıkartılıp hukuki bir zorunluluk haline getirilmiştir. Bu konuda özellikle uluslararası kuruluşlar uygulamaların zorunlu olması konusunda çeşitli düzenlemeler yapmışlar ve üye ülkeler de kendi iç mevzuatını bu doğrultuda düzenlemek durumunda kalmışlardır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere bakıldığında Türkiye'nin de tarafı olduğu ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi, 161 sayılı Sağlık Hizmetleri

Sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi gibi pek çok uluslararası düzenleme içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulama yer almaktadır. 155 Nolu İLO sözleşmesinde üye devletlerin çalışanlara yönelik ileri düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını istediği görülmektedir. Bununla ilgili 14. Maddede *“Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimi de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitimin ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır.”* hükmü bulunmaktadır. Yine Sözleşme’nin 19.maddesinde *“İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim verilmesi”* gerektiği ifade edilmiştir. Yine Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği için Geliştirici Çerçeve Sözleşmesi’nin 3.maddesindeki *“Ulusal Politika”* başlığı altında, devletlerden önleyici bir sağlık ve güvenlik kültürü tesisi için bilgi verme, danışma ve eğitim unsurlarını içeren prensipler belirlenmesi istenmiştir. Aynı zamanda *“Ulusal Sistem”* başlıklı 4.maddede, üye ülkelerden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sistemler geliştirmeleri ve bu sistemler içerisinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemelerin de yer alması istenmektedir (İLO, 2016).

Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi’nin 6.maddesinde, *“İşveren, sorumlulukları kapsamında çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır.”* ve 8.maddesinde *“İşveren, ilkyardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi gibi işlerde çalışacakları tayin edecektir. İşçilerin sayısı, eğitimi, araç ve gereçleri bu iş için yeterli sayıda olacaktır.”* ifadeleri yer almaktadır. İLO yalnızca iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bireysel tedbirlerin alınmasını yeterli bulmamış ve üye ülkeler arasında bu konuda bir sinerjinin de oluşmasını arzu etmiştir. Bununla ilgili olarak 161 sayılı Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi’nde, üye devletlerin iş sağlığı, ergonomi ve sağlık bilgisi sahalarında bilgi, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde işbirliği yapmaları gerektiği belirtilmiştir (İlter, 2019: 85-86).

Türk hukuk sisteminde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok hüküm bulunmaktadır. Bu konuda belirtilmesi gereken ilk hüküm Borçlar Kanunu içerisinde yer almaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun *“İşçinin kişiliğinin korunması”* başlıklı 417.maddesinin birinci fıkrasında *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”* ve ikinci fıkrasında ise *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”* hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını Kanun, işverenin işçiye olan borcu olarak algılamıştır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en somut düzenlemelerin yer aldığı Kanun ise 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Bu kanun özellikle kapsam açısından konuyu çok geniş perspektifte değerlendirmiştir. Kanun’un 2. maddesinde *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, ırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”* Hükmü yer almıştır. Yine Kanun’un 3/1.maddesinin b bendinde ise çalışan *“Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi”* olarak ifade edilmiş ve her nerede istihdam edilirse edilsin kişiler çalışan sıfatına haiz olarak kanun kapsamına alınmıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. Maddesi ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini düzenlemiştir. Yine mümkün olduğunca sistematik bir ifade ortaya konulmaya çalışılmış ve işverenlerin konu ile ilgili somut yükümlülükleri madde metninde yer almıştır. Söz konusu maddede işverenlere yönelik yükümlülükler şu şekildedir.

- İşverenler işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri almasını sağlamak zorundadır. İlk işe girişte, iş ve çalışma şekli değişikliğinde, kullanılan ekipmanın değişmesi halinde ve yeni teknolojiye geçilmesi durumunda bu eğitimlerin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Ayrıca risk gruplarına göre eğitimlerin tekrarlanması gereklidir.
- Çalışanları temsil edilen kişilerin özel olarak eğitilmeleri öngörülmüştür.
- Özellikle tehlikeli veya çok tehlikeli sınıf içerisinde sayılan işlerde çalışacak olan kişilerin mesleki eğitim almadan ve bu eğitimleri belgelemeden çalışmaları yasaklanmıştır.
- İş kazası veya meslek hastalığına yakalanan ve bu sebeple çalışmaya ara veren kişiler tekrar çalışmaya başlamadan önce mutlaka iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili olarak eğitime tabi tutulmalı ve bir daha bu riske yakalanmadan güvenli bir çalışma şekli sergileyebilmeleri için ilave eğitim almak zorundadırlar.
- En az altı ay çalışmaya ara veren kişilere işe başlamadan önce yenileme eğitimi verilmesi zorunludur.
- Farklı işyerlerinde çalışmaktayken tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerine çalışmaya gelen kişilere de mutlaka o işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile ilgili eğitimler verilmeli ve eğitimler belgelendirilmelidir. Yine bu kişiler belgelendirilebilecek bir eğitime katılmaksızın o işte çalıştırılmamalıdır.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri vermekle yükümlüdür.
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin maliyetinin işgörelere yansıtılması mümkün değildir. ayrıca bu eğitim süreleri çalışma sürelerine dahil edilir. yine eğitimler nedeniyle

haftalık çalışma süresi Kanun'da yer alan azami süreleri geçmiş olması halinde söz konusu süreler fazla çalışma veya fazla süreli çalışma kapsamında sayılır.

Kanun metninin geri kalan kısmında da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgilendiren dolaylı maddeler bulunmaktadır. Esasen kanun işçilere yönelik pozitif ayrımcılığı tercih etmiş ve iş sağlığı ve yükümlülüklerine ilişkin sorumluluğun işverenlerde olduğunu belirtmiştir. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için de eğitim de dahil olmak üzere çok sayıda düzenleme yapmıştır. Bu kanundan yola çıkılarak ikincil mevzuat metinleri de oluşturulmuş ve Türk alışma hayatı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin mevzuat eksikliği giderilmeye çalışılmıştır.

### 2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Önemi

Çalışma hayatı içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim uygulamalarının kapsamı her geçen gün artmaktadır. Bu durumun en önemli sebeplerinin başında, eğitimlerin gerek çalışan gerekse de işyeri için faydalarının anlaşılması gelmektedir. Ayrıca bu eğitimlerin makro ekonomik anlamda da büyük katkıları bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile işgücünün ve üretimin zarar görmesinin önlenmesi ile ülke ekonomisi büyük ölçekli bir maddi zarardan kurtulmuş olmaktadır. Bu bakış açısı ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi üç ana başlık altında incelenebilecektir (Akbulut Akademi, 2018; Başarım OSGB, 2018; İSG Dersleri, 2015; Arıkan ve Sarı: 2016);

#### a) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşçiler Açısından Önemi

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma fırsatı bulurlar. Böylelikle hem meslek hayatları kesintiye uğramaz hem de kalıcı veya geçici arızı risklerden uzaklaşmış olurlar. Ayrıca pek çok iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölüm olayı meydana geldiğinden çalışanların bu denli önemli bir riskten de korunma fırsatları olur.
- Çalışanlar mesleki tehditlerin tamamını bilmeyebilirler. Genellikle fizyolojik riskler pek çok çalışan tarafından bilinmekle birlikte özellikle psikososyal risklerin çalışanlar tarafından bilinirliği düşüktür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile risk unsurları detaylı bir şekilde bilinebilme imkanı ortaya çıkar. Böylelikle alışanlara yönelik risk farkındalığı oluşmuş olur ve çalışanlar da riskten korunma konusunda aktif bir rol oynayabilirler.

#### b) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşverenler ve İşyerleri Açısından Önemi

- İşverenlerin en önemli amacı üretim yapmak ve kâr elde etmektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işgücü devamlılığında önemli boşluklar ortaya çıkar. Bu durum da

işyerinin üretim kapasitesini ve üretim gücünü düşürür. Böylelikle önemli maddi zararlar ortaya çıkar. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile bu zararlar en düşük seviyeye çekilebilecektir.

- Kanuni düzenlemeler nedeniyle iş kazası ve meslek hastalıklarında çoğunlukla işverenin sorumluluğu yoluna gidilmektedir. Bu sebeple de işverenler çok büyük maddi ve manevi yükümlülük altına girmektedirler. Hatta bazı durumlarda bu yükümlülükler işyerlerinin varlığını tehlikeye atabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş kazası ve meslek hastalıkları önlenilecek, böylece maddi yükümlülüklerden de kurtulabileceklerdir.
- İşyerleri için özellikle nitelikli ve tecrübeli personel çok önemlidir. Bu personelin iş kazası ve meslek hastalığına yakalanması durumunda yalnızca işyeri personel kaybı yaşamış olmayacak aynı zamanda bu personelin eğitimine ilişkin masraflar ile yeni personelin eğitimine ilişkin masraflara ve zaman kaybına da katlanılmak durumunda kalınacaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile özellikle yüksek risk grubunda çalışan kişilerin zararlardan korunmaları sağlanacak ve işte devamlılığın yolu açılmış olacaktır.

### c) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Makro Ekonomi açısından Önemi

- Bir ekonominin büyüme ve kalkınma hızının belirlenmesinde işgücü oldukça önemli bir yere sahiptir. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybolan işgücü ekonomik olarak ülkenin ilerlemesine ket vuracaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliği ile iş kazası ve meslek hastalıklarının oranı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğundan eğitimler ile kazalar önlenilecek ve kamusal maliyet en düşük seviyeye çekilebilecektir.
- İşgücünün yetişmesinde çoğu zaman kamu kurumlarının önemli bir emeği bulunmaktadır. Bu emeğin devlete olan maliyeti ise azımsanmayacak kadar çoktur. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle bu kişiler çalışma hayatından uzaklaştığında, verilen eğitimler karşılığı olmayan bir maliyet unsuru olarak ortaya çıkacaktır. Var olan personelin eğitim yoluyla korunması, işçi ve işverenler kadar devlete de yarar sağlayacaktır.
- İş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan tedavi masrafları genellikle devlet tarafından finanse edilmektedir. Sağlık giderleri iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan kişi sayısına göre artış gösterecek ve nihayetinde de yüklü bir gider kalemi ortaya çıkacaktır. Eğitimler sağlık harcamalarını gerektirecek olayların önüne geçecektir.
- İş Kazası ve meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkan geçici işgöremezlik, sürekli işgöremezlik ve ölüm gibi durumlarda devlet kişinin kendisine veya yakınlarına sahip çıkmak durumundadır. Gerek bağlanan gelir ve aylıklar (Geçici işgöremezlik geliri, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri ve ölüm aylığı) gerekse de sosyal yardım adı altında gerçekleştirilen uygulamalar finansal açıdan bütçeye ek yük getirecektir. Doğrudan gider

anlamına gelen bu unsurlara da etkin bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile en düşük seviyede ihtiyaç duyulacaktır.

- İş kazası ve meslek hastalıkları oranının belirli bir seviyenin üzerine çıkması durumunda işçi işveren çatışması ortaya çıkacaktır. İşçiler bu olumsuzlukları işverenlerin yükümlülüklerini gerektiği gibi yerine getirmemesinden kaynaklandığı kanaatine varacaklardır. Bu durum toplumsal huzuru ve iç barışı bozacak ve işçi işveren diyalogunun zarar görmesine ve toplumsal huzursuzluğun baş göstermesine neden olacaktır. Dolayısı ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışma barışı üzerinde de büyük etkisinin olduğu görülmektedir.

### 2.3. Akademik Personelin Maruz Kaldığı Psikososyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi

Üniversiteler bir ülkenin en önde gelen ve yüksek nitelikli eğitim kurumlarıdır. Bu kurumların kalitesini ve verimliliğini belirleyen en önemli etkenlerin başında da akademik kadro gelmektedir. Gerek yeni bilgi ve becerilerin ortaya konması gerekse de bu değerlerin yükseköğrenim gören kişilere aktarılması, akademisyenlerin yetki ve sorumluluğundadır. Akademisyenlik mesleğinin bu denli önemli bir yere sahip olmasına karşılık, iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önemli riskleri içerisinde barındırdığı görülmektedir. İlk bakışta akademisyenlerin tehlikeli çalışma koşullarından uzakta çalıştıkları düşünölmektedir. Bu durumun en önemli sebebi ise mesleğin ilk etapta herhangi bir büro işi şeklinde algılanmasından kaynaklanmaktadır. Ancak detaylı bir analiz yapıldığında; akademisyenlik mesleğinin düşük fizyolojik risklere sahip olmakla birlikte yüksek oranda psikososyal riskleri içerisinde barındırdığı görülmektedir. Bu nedenle de meslek içi kırılmalıklar bir hayli yüksektir.

Akademisyenlerin maruz kaldığı psikososyal risklerin daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle mesleğe yönelik genel bir değerlendirme yapılması ve akabinde her bir psikososyal riskin ayrı ayrı değerlendirilmesi gereklidir. Böylelikle mesleğe yönelik psikososyal risk tehditleri çok daha iyi bir şekilde anlaşılacaktır.

#### 2.3.1. Akademik Personele Yönelik Genel Değerlendirmeler

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) akademisyeni; *"Üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvanı"* olarak tanımlamıştır. Bu anlamda üniversitelerde ve araştırma kurumlarında görevli öğretim yardımcıları olan çevirmenleri, uzmanları, öğretim planlamacılarını, araştırma görevlilerini, okutmanları ve öğretim üyeleri olarak kabul edilen doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörleri de akademisyen olarak kabul etmiştir (YÖK, 2007).

Hukuki tartışmalar bir yana, genellikle üniversitelerde öğretim ile ilgili görev yapan kişilere akademisyen adı verilmektedir. Dünyada, üniversiteler ve diğer yükseköğrenim kurumlarında öğretim görevine sahip, araştırma yapan ve özgün araştırmalarla içerisinde yer aldığı alan katkı sağlayan bilim insanları “Akademisyen” olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, evrensel bir dil kullanmak adına yükseköğretimde akademik kadrolarda çalışan personelin geneli için “Akademisyen” kavramı kullanılmaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2016: 22).

Gerek Türkiye’de ve gerek dünyada akademisyenlik mesleğine giriş ve devamında kalıcı olmak oldukça zordur. Sürekli olarak yoğun bir çalışma ve çaba isteyen süreç içerisinde çok sayıda akademisyen elenmekte ve en üst seviyeye çok az sayıda kişinin çıkabildiği görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin üzerinde önemli bir baskı unsuru oluşturmakta ve bu kişilerin çok farklı psikososyal risklerle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin kariyer basamaklarını tırmanmalarının genellikle başka kişilerin inisiyatifinde olması da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Konu ile ilgili etik sorunların varlığı, çözümünü güçleştirmektedir. sayılan tüm bu unsurlar aslında iş sağlığı ve güvenliği açısından düşük risk grubu içerisinde yer alan akademisyenlerin ne kadar yüksek derecede psikososyal risklere maruz kaldığını göstermektedir.

### **2.3.2. Akademik Personelin Maruz Kaldığı Psikososyal Risk Faktörleri**

Akademisyenlik mesleği, yapısı itibariyle fizyolojik risklerden uzak bir meslek olarak görülmektedir. Çalışmaların kapalı ve büro ortamlarında yapılması, işin bedeni ön plana çıkaracak bir çalışma şekli içermemesi gibi durumlar, akademisyenleri fizyolojik risklerden uzak tutmaktadır. Ne var ki; iş sağlığı ve güvenliği açısından bu konuda avantajlı olan akademisyenlerin psikososyal risk faktörleri açısından aynı şansa sahip olduğunun söylenebilmesi mümkün değildir. Aşağıdaki alt başlıklardan da anlaşılacağı üzere akademisyenler çok sayıda psikososyal risk faktörüne aynı anda maruz kalabilmektedir. Bu riskler akademisyenlerin mesleki yaşamını etkilediği gibi aile ve özel hayatlarını etkileyecek kadar da ciddi boyutlarda olabilmektedir.

#### **2.3.2.1. Sürekli Stres ve Kaygı Durumu**

Stres, vücuda yüklenilen herhangi bir içsel veya dışsal etkene karşı, vücudun ortaya koymuş olduğu tepki olarak tanımlamaktadır (Güçlü, 2001: 91). İş yaşamı içerisinde belirli bir seviyeye kadar stres faydalı ve performans artırıcı bir unsur olarak kabul edilmektedir. Tamamen stressiz bir ortamda motivasyon ve odaklanma düşük olduğundan kişilerin çalışma verimliliği de düşmekte ve çıktı miktarı ve kalitesi azalmaktadır. bu nedenle optimum stres seviyesinin varlığı, çalışma performansı için önemlidir.

Ancak Bu seviyenin üzerinde bir stres seviyesinin ortaya çıkması ve bu stresin süreklilik arz etmesi, hem çalışma performansının azalmasına, hem de kişilerin sürekli bir kaygı haline sahip olmalarına neden olmaktadır. Bu kısır döngü devam ettikçe kişiler özel ve mesleki hayatlarında ciddi sorunlarla karşılaşacaklar ve psikolojik iyi olma durumlarını yitireceklerdir. Gerçekten de iş yükünün, rol çatışmalarının ve rol belirsizliklerinin başta olduğu çok sayıda stres kaynağının iş motivasyonuna da olumsuz yönde etki ettiği ve performansı düşürdüğü ile ilgili araştırmalar bulunmaktadır (Aslan, 2014: 44).

Akademisyenler de özellikle mesleğin ilk aşamalarında sürekli olarak yüksek stres seviyesine sahip olmaktadır. Kendilerinden beklenen çalışma performansının yüksek oluşu, uygunsuz çalışma saatleri ve koşulları, birlikte çalıştıkları kişilerin davranışları ve pek çok sebep, akademisyenlerin sürekli olarak yüksek bir stres ve kaygı durumuna sahip olmasına neden olmaktadır. Bu yüzdendir ki, pek çok akademisyen özellikle mesleğin başlangıcında farklı iş arayışlarına girmekte ve bir kısmı da işten ayrılmayı tercih etmektedir.

### 2.3.2.2. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromu; *"Yaygın olarak insanların yüz yüze çalıştığı mesleklere bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom"* olarak tanımlanmaktadır (Özmen, 2018). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre tükenmişlik sendromunun özellikleri şu şekilde değerlendirilmektedir (Maslach, vd. 2001: 404);

- Yorgunluk ve depresyondan ziyade zihinsel ve duygusal tükenişlik görülür.
- Fiziki semptomlardan daha baskın olarak zihinsel ve ruhsal çıktılara sahiptir.
- Tükenmişlik belirtileri çoğunlukla iş ve meslek ile ilgilidir.
- Tükenmişlik sendromu normal olarak değerlendirilen kişilerde görülür.
- Tükenmişlik sendromunda tutum ve davranışların gücü, iş performansının etkilenme düzeyini gösterir.

Akademisyenlik mesleği tükenmişlik sendromu tanımı içerisinde bulunan risk unsurlarının tamamını bünyesinde barındırmaktadır. Özellikle sürekli olarak kişilerle yüz yüze çalışılması gerekliliği, akademisyenlerin psikolojik yıpranma seviyesini yükseltmekte ve bu durumun devamlılık arz etmesi de tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır.



### 2.3.2.3. Mobbing Uygulamaları

Mobbing terimi; "*İşyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar*" şeklinde ifade edilmektedir. Mobbing, psikolojik şiddet içerikli bir uygulama olup işyeri terörü olarak da nitelendirilmektedir. Mobbing uygulamasının ekonomik, sosyal, psikolojik ve hukuki önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu anlamda mobbingin bireysel olduğu kadar kurumsal ve toplumsal çıktılarının da olduğunu söylemesi gerekir (TBMM, 2011: 6).

Aslında hemen hemen her işyerinde günlük işleyiş içerisinde bazı sorunlar ve çekişmeler ortaya çıkar. Bu anlamda çeşitli tartışmaların sinirlenmelerin ve kızgınlıkların ortaya çıkması mümkündür. Ancak mobbing tüm bunların ötesinde bir kavramdır. Mobbingde kişiler sistematik olarak yıldırma ve baskıya maruz bırakılırlar. Zaten mobbingin ana unsurlarına bakıldığında da; sistematik ve belirli bir amaca yönelik olması, belirli kişileri hedef alması, haksız suçlamalar içermesi ve bezdirme ile sonuçlanmasına çalışılması olduğu görülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 26). Mobbing uygulamalarında mobbingi uygulayan kişi saldırgan, tacizci, zorba isimleri ile anılırlar. Saldırıya maruz kalan kişiler ise mağdur veya kurban olarak nitelendirilirler.

Akademisyenler meslek grupları içerisinde en fazla mobbinge maruz kalan kişiler arasında yer almaktadır. Meslek mensuplarının niteliğinin yüksek oluşu, yükselme konusunda sert ve yıkıcı bir rekabet ortamının olması, sosyal kültürel, siyasal ve benzeri sebeplerden dolayı gruplaşmaların çokça görülmesi mobbingin üniversitelerde yaygın olarak görülmesinin sebepleri olarak sayılabilir.

### 2.3.2.4. Cam Tavan Sendromu

Kişilerin çalışma hayatlarındaki varlıklarına yönelik bir kısım risk faktörleri her iki cinsiyeti de etkilerken, bazıları ise yalnızca kadınlara yönelik olarak ortaya çıkmaktadır. Cam tavan sendromu ise kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumlarını tehdit eden önemli unsurların başında gelmektedir. "Devlet ve özel şirketlerde çalışan kadınların, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından meydana getirilen ve kadın çalışanların üst düzey yönetim pozisyonlara gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller" şeklinde tanımlanan cam tavan sendromu (Örücü, vd. 2007, 118). Kadınların çalışma hayatı içerisinde belirli bir yükselme noktasına geldikten sonra görünür hiç bir sebep olmamasına karşılık daha fazla ileri gidememesi ve o noktada kalmasını ifade eder. İlk bakışta kadınlar erkeklerle eşit şartlarda değerlendirmeye tabi tutuluyor gibi görünse de, perde arkasındaki sebepler kadınların daha yüksek bir kariyere sahip olmasını engeller. Kadınların cam tavan sendromuna maruz kalmasının en önemli sebepleri şunlardır (Özünlü, 2013: 25-33);

- Erkeklerin örgüt kültürüne ve uygulamalarına egemen olmaları ve kadınların bu sistem içerisinde kendilerine yeterli hareket alanı açamamaları,
- Kadınların iş ve ailevi görevler arasında sıkışıp kalmaları,
- Kadınların yükselme noktasında kendilerine referans alabilecekleri başarılı bir kadın mentor veya rol modelin olmaması,
- Erkek ve kadınların çalışma yaşamı içerisinde benimsemiş oldukları çalışma tarzlarının birbirinden farklı olması,
- Kadınların birlikte çalıştıkları astların ve diğer kadın yöneticilerin kendilerine yönelik olumsuz tutumları olarak sayılabilir.

Cam tavan sendromu genellikle beyaz yakalı olarak adlandırılan kalifiye işgücüne yönelik işlerde görülür. Bu anlamda akademisyenlik mesleğinin yüksek nitelikli bir iş olması nedeniyle özellikle kadın akademisyenlerin çok sayıda cam tavan uygulamasına maruz kaldıkları ve yükselemedikleri görülmektedir. Bu durum yalnızca kadın akademisyenlerin hak ettikleri konuma gelmelerini engellemekle kalmamakta, aynı zamanda bu kişiler üzerinde psikososyal bir baskı oluşturarak iş verimliliklerini ve çalışma sürelerini de etkilemektedir. Yine kadın akademisyenlerin kariyer engelleri yüzünden meslekten uzaklaşmaları da görülen sonuçlar arasında yer almaktadır.

### 2.3.2.5. Örgütsel Sinizm

Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” gibi anlamlara benzer bir anlam taşımaktadır. Genellikle de kusur bulma eğilimi yüksek, zor beğenme özelliği bulunan ve sürekli eleştiren kişiler için kullanılmaktadır (Eaton, 2000: 7). Tanım olarak da sinizm; *"Kişilerin güvensizlikleri ile beslenen, umutsuzlukları ile hayatına yerleşen ve buldukları ortamdan zihinsel olarak uzaklaşmalarıyla sonuca bağlanan bir duygu durumları bütünü"* olarak ifade edilebilir. Genellikle kişiler bu ruh haleti içerisine girdiklerinde, çok daha zor beğenen ve kabullen bir kişi olmaktadır. Örgütsel sinizm ise *"Örgütün yönetiminin sadece örgüt çıkarlarını gözetmesi, bu çıkarlar doğrultusunda hareket etmesi ve bu çıkarıcı yönetim imkânlarının değişmeyeceği inancı ile çalışanlarda oluşan bir davranış"* olarak değerlendirilmektedir (Topçu vd., 2013: 125). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere örgütsel sinizmde çalışanlar örgütün kötü yönetildiğini, bu yönetim tarzının düzelmeceğini, bu ortamda örgüte vefa göstermenin ve üst seviye performans göstermenin mümkün olmadığını düşünürler. dolayısı ile örgütsel sinizmde çalışanların performans düşüklüğünün motivasyon düşüklüğü ile karıştırılmaması gerekir. Zira örgütsel sinizmde çalışanlar örgüte karşı olumsuz hisler besler ve örgütün çalışmayı hak eden bir kurum olmadığını düşünürler (Saruhan ve Yıldız, 2009: 106).

Üniversiteler genel olarak büyük organizasyonlar olduğundan akademisyenlerin kişisel tercihleri ve değerlendirilmeleri ile şekillendirilmezler. Özellikle kamu üniversiteleri belirli bir sistematığe sahiptir ve çoğunlukla ihtiyaçlar ve değişiklikler bu sistematığın değişmesini ve gelişmesini sağlayabilecek güçten uzaktır. Yine Özel üniversitelerde de yönetim kademesi dışında kalan kişilerin işleyişe müdahale etme şansları bulunmamaktadır. tüm bu durumlar akademisyenlerin örgütsel sinizm içerisine girmelerine neden olmaktadır. Belirli bir noktadan sonra kurumun çalışmaya layık olmadığı, yönetim sorunlarının düzelmeyeceği, fazlaca bir çaba göstermenin anlamsız olduğu düşüncesi, akademisyenlerin verimliliğini düşürür. Ancak akademisyenlerin yüksek nitelikte kişiler olduğu düşünülduğünde bu durumun bir rahatlama veya gevşemeden ziyade çeşitli psikososyal risklere yol açması beklenecektir. Zira kapasitesinin altında çalışan bu kişiler atıl kalmaktan veya hedef dışı işlerle uğraşmaktan dolayı psikolojik olarak sıkıntı çekeceklerdir.

### 2.3.2.6. Örgütsel Adaletsizlik

Örgütsel adaletin; *"Çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci"* (İnce ve Gül, 2005: 76) veya *"Örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi"* şeklinde tanımlanması mümkündür (İçerli, 2010: 69). Örgütsel adalet, örgütün özkaynaklarını ve önceden elde ettiği kazanımlarını işgörenler arasında eşit ve adaletli dağıtılmasına yönelik önemli bir uygulamadır. Bu kavram aynı zamanda yönetim kademesinin işgörenlere karşı ilgili, saygılı ve nazik davranışlarda bulunmasını ve bu uygulamaların günlük işleyişe yansımalarını sağlar. Böylelikle işletme içerisinde tüm süreçlerde etkileşimci ve paylaşımcı yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması mümkün olur (Sökmen vd, 2013: 1). Bu süreç içerisindeki uygunsuzlukların tamamı ise örgütsel adaletsizlik bağlamı çerçevesinde değerlendirilecektir. Süreç içerisinde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması ve hakkaniyete aykırı uygulamalara başvurulması, örgüt içerisindeki adalet duygusunu zedeleyecek ve kuruma olan inançlarının kaybolmasına neden olacaktır. Bu sürecin içsel sonucu ise çeşitli psikolojik ve sosyal sorunların ortaya çıkması şeklinde gerçekleşecektir.

Üniversitelerde örgütsel adaletin sağlanması; çalışan devamlılığı, yüksek performans, mesleki tatmin, özverili çalışma ve daha pek çok unsurun ortaya çıkması açısından önemlidir. Dahası; akademisyenlerin örgüte ve örgüt yönetimine güven duyması ve yüksek performansla çalışması da örgütsel adaletin varlığına bağlıdır. Örgütsel adaletin yokluğu durumunda kişiler çalışmalarının karşılığını alamayacaklarını düşüneceklerinden hem iyi bir performans göstermekten vazgeçecekler, hem de çeşitli psikolojik sorunlara maruz kalacaklardır.

### 2.3.2.7. Kariyer Engelleri

"Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık", (TDK) olarak tanımlanan kariyer, pek çok meslek grubunda olduğu gibi akademisyenler için de önemli bir yere sahiptir. Mesleğin en alt seviyesinden başlayan ve adeta işin çıraklığını yapan akademisyen adayları, zaman geçtikçe yükselmek, belirli bir hiyerarşik konum elde etmek ve uzmanlığa sahip olmayı amaçlarlar. Ancak akademik dünya içerisinde meslek mensuplarının aynı veya benzer çalışma şartlarına sahip olduğu ve kariyer noktasında objektif bir değerlendirmeye tabi tutulduğu söylenemez. Aksine, akademik dünyanın kişilerin sübjektif değerlendirilmesi konusunda en önde gelen çalışma alanlarından biri olduğu söylenebilir.

Üniversitelerde akademisyenlere yönelik olarak ortaya çıkan kariyer engellerini örgütsel engeller ve bireysel engeller olarak iki ana başlık altında incelemek mümkündür. Akademisyenlerin karşı karşıya geldiği en önemli örgütsel engeller; işten çıkartılma, engellenme, gözden düşme, stres ve tükenmişlik, örgüt kültürü ve politikalarına yönelik uyuşmazlıklar, danışman eksikliği ve informal iletişim ağı içerisinde yer alamama şeklinde sayılabilir. Bireysel engeller ise kişilerin kararsız duruşları, kariyer elde etme ve yükselmeye yönelik zorluklara katlanmayı tercih etmeme, ailevi rollerden dolayı bazı zamanlarda iş ve aile ilişkisinde ikilemde kalmaları, sorunları içselleştirmeleri, birbirinden farklı rolleri üstlenmek zorunda kalmaları, kişisel tercih ve algılar ile önceden edinilmiş önyargısal kalıplar sayılabilir. sebepleri çoğaltmak mümkün olmakla birlikte akademisyenler kendilerinden veya örgüt yapısından kaynaklanan nedenlerle kariyer engellerine takılmakta ve bu sorunu aşamamaktadır (KSSGM, 1999: 31-33).

Kariyer engellerinin aşılammaması, ortaya büyük bir stres ve tükenmişlik duygusunun çıkmasına neden olmaktadır. Stres ve tükenmişliğin yoğun olarak yaşanması neticesinde belirli bir süre sonunda kişilerde işe gelmeme, hastalanma, uzun süreli izin kullanma, performans düşmesi, motivasyon kaybı ve işten ayrılma gibi davranışlarla karşılaşmaktadır.

## 2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en değerli ve etkili uygulamaların başında eğitimler gelmektedir. Eğitimler yoluyla kişilerin iş ve mesleklerinden kaynaklanan riskleri öğrenmeleri ve kalıcı davranış değişikliği ile bu risklerden korunmaları hedeflenir. Fiziksel risklere yönelik olduğu gibi psikososyal risklere yönelik olarak da eğitim düzenlenmesi ve amaca ulaşılması mümkündür.

### 2.4.1. Sosyal Destek Sağlanmasına Yönelik Etkiler

İşyeri veya mesleki kökenli bir kısım psikososyal risklerin önlenmesi ve çalışma ortamı içerisinde tamamen uzaklaştırılması mümkün değildir. Bazı riskler işin mahiyeti itibariyle olmak zorundadır ve bu sebeple çalışanlar da bu risklere maruz kalmak durumunda kalırlar. Fizyolojik riskler kadar psikososyal riskler için de aynı geçerlilik bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda çalışanlara sosyal destek sağlanarak var olan risklere karşı güçlü olmaları ve böylelikle en alt düzeyde etkilenmelerinin sağlanması önemlidir. Bu anlamda risklerin varlığının tanımlanması dahi çalışanların psikolojik durumları üzerinde iyileştirici etkide bulunacaktır. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vasıtasıyla sağlanacak olan sosyal destek yalnızca bir kişi üzerinde değil de tüm çalışanlar üzerinde olumlu etki doğuracağından dolayı, sinerji yoluyla kişilerin dayanıklılıklarını da artıracaktır.

### 2.4.2. İş Doyumunun Artırılmasına Yönelik Etkiler

İş hayatı içerisinde yer alan diğer tüm olumlu unsurlar gibi iş doyumunu da çalışanların işyeri verimliliğini, çalışma süresini ve üretim gücünü belirleyen önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar iş doyumunu üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerin etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca işin içeriği, ücret, yönetim politikaları, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin de önemli olduğu görülmektedir (Sünter vd, 2006). Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sayılan bu etkenlerin pek çoğu üzerinde etkide bulunduğu ve toplamda iş doyumunu artırdığı sonucuna varılmaktadır. Özellikle çalışma risklerinin düşmesi ile iş doyumunu arasındaki güçlü ve pozitif yönlü ilişki, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

### 2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Artırılmasına Yönelik Etkiler

Kişilerin içinde buldukları örgüt ile aralarındaki duygusal iletişimin kalitesi, bu kişilerin çalışma performansını ve süresini belirleyecektir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bu konuda çalışanların örgütleri ile olan önemli sorunlarına çözüm üretebilir veya en azından çalışanların konuya ilişkin bakış açılarını değiştirebilir. Özellikle örgütteki rol belirsizlikleri, rol yetersizlikleri ve rol çatışmaları anlamında ortaya çıkan sorunlar, gerekli eğitimlerin verilmesiyle giderilebilir. Böylelikle gerek algı değişiklikleri gerekse de mevcut durum üzerindeki düzeltmeler, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır (Efor OSGB, 2018).

#### 2.4.4. Motivasyonun Sağlanmasına Yönelik Etkiler

Çalışanlar bir işyerine ne kadar yüksek bir seviyede bağlılık gösterirlerse gösterecekler, çalışmanın kendilerine zarar verdiğini düşündüklerinde yeteri kadar yüksek bir seviyede motive olarak çalışmayı sürdüremezler. Özellikle çalışma hayatından kaynaklanan risklerin kendilerine vereceği zararın bilincinde olan kişilerin çalışma performansları önemli ölçüde düşecektir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ve psikososyal risklerin en düşük seviyeye çekilmesi çalışanlarda olumlu bir etki yaratacaktır. Bir yandan risklerin azaldığının farkında olan ve diğer yandan da işyeri tarafından kendisine değer verildiğini hisseden çalışanlar, eskisine nazaran çok daha yüksek bir motivasyon ile çalışmaya başlayacaklardır.

#### 2.5. Türkiye’de Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikososyal Risk Faktörleri İle İlgili Gerçekleştirilmiş Akademik Çalışmaların Değerlendirilmesi

Türkiye’de özellikle son zamanlarda üniversiteler ve akademik personel, önemli bir inceleme alanı olmuştur. Bu anlamda akademisyenlerin maruz kaldığı psikososyal risklere yönelik çok sayıda araştırmanın yapıldığı görölmektedir. Bu araştırmaların bir kısmı genel anlamda psikososyal risklerle ilgili olmakla birlikte diğerleri ise yalnızca bazı riskleri inceleme konusu olarak ele almıştır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim boyutunun ise genellikle göz ardı edildiği gözlenmiştir. Bu alanda yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilmektedir.

Kurtbaş, 2011 yılında gerçekteşirdiği "*Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*" isimli çalışmada; akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma neticesinde, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademisyenlerin kamu üniversitelerinde istihdam edilen akademisyenlere nazaran çok daha yüksek oranda psikolojik şiddete maruz kaldıkları anlaşılmıştır. Yine her iki üniversite türünde de duygusal bağlılık boyutunun yüksek seviyede gerçekteştiği görölmüştür. Ayrıca psikolojik şiddet ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına rağmen psikolojik şiddet ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki ortaya konamamıştır (Kurtbaş, 2011).

Aslan, 2014 yılında gerçekteşirdiği "*Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi*" isimli çalışmada, Türkiye’de bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş motivasyonlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda akademisyenlerin özel yaşam veya iş yaşamında karşılaştıkları stresin, iş motivasyonunu önemli ölçüde ve anlamlı miktarda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Aslan, 2014).

Karadeniz, 2017 yılında gerçekleştirdiği "*Üstünlük Vehmi Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma*", isimli araştırmada akademisyenler için önemli bir psikososyal risk olan örgütsel sinizm ile üstünlük vehmini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yaş ilerledikçe üstünlük vehminin arttığı; evli olan akademisyenlerin bekâr olanlardan daha fazla üstünlük vehmine sahip olduğu; kurumda çalışma süreleri arttıka akademik yeterlilik bakımından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri; sağlık bilimlerinde çalışanların diğerlerine göre daha az üstünlük vehmine sahip oldukları ve profesör ve doçentlerin diğer akademisyenlere göre daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları tespit edilmiştir (Karadeniz, 2017).

Arıkan, 2018 yılında yapmış olduğu "*Akademisyenlerin Akademik Tükenmişlik Ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" isimli çalışmada, akademisyenlerin akademik tükenmişlik ve mesleki motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve neticesinde; akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi ile tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve mesleki motivasyonun, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı neticesine ulaşılmıştır (Arıkan, 2018).

Karakaya, 2018 yılında gerçekleştirmiş olduğu "*Tükenmişlik, İş Stresi Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*" isimli çalışmada, İş stresi ile duygusal zeka arasındaki ilişki incelemiş ve araştırma neticesinde stres seviyesi arttıka duygusal tükenmişlik seviyesinin arttığını, ayrıca stresi yönetme konusunda başarılı olamayan kişilerin çevresindeki kişilerle iletişim kurmakta ve sorunları çözmekte problem yaşadığı sonucuna varılmıştır (Karakaya, 2018).

Veysikarani, 2018 yılında gerçekleştirmiş olduğu, "*Akademisyenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet Ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırması*" isimli çalışmada, devlet ve özel üniversitelerdeki iş doyumu ve tükenmişlik seviyesi karşılaştırılabilir olarak incelemeye tabi tutulmuştur. Çalışma neticesinde araştırmaya katılım sağlayan akademisyenlerin iş doyumu ve tükenmişlik seviyesi açaşından farklılık gösterdiği, bu konuda devlet veya özel üniversitede çalışıyor olmalarının iki değişkeni anlamlı ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

### 3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya yönelik olarak kapsam, sınırlılıklar, araştırma yöntemi ve veri analiz yöntemi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma ile Mersin ilinde görev yapan çeşitli seviyelerdeki akademisyenlerin maruz kaldıkları psikososyal riskleri ve bu risklerin detaylarını tespit etmek amaçlanmıştır. Böylelikle Akademisyenlerin hangi alt gruplarda ve ne derecede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlere ihtiyaç duyduklarının tespit edilebilmesi mümkün olacaktır.

#### 3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Mersin ilinde yer alan üniversitelerde görev yapan profesör, doçent, Dr. öğretim üyesi ve asistanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple araştırmanın temsil alanı Mersin ili ile sınırlı kalmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, kapsam içerisinde yer alan kişilere anket uygulanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile ilgili Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR) kullanılmıştır. Söz konusu anket Dr. Ceyda ŞAHAN tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanmış olup anketin kullanımı için kendisinden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada kullanılan KOPSOR Ölçeği'nin 69 adet sorusu ve toplamda 20 adet alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumudur. Puanlamada her bir boyutun puanlaması kendi içinde değerlendirilecektir. Bu nedenle her bir boyut, bağımsız ve standart bir yöntemle ayrı ayrı puanlanmış ve toplam puan, bu değerler üzerinden belirlenmiştir. Her bir maddenin bölüm puanına katkısının eşit olması ilkesi benimsenerek madde puanları belirlenmiştir. Madde puanlamasında iş doyumunu 1-4 Likert ölçeği şeklinde puanlanırken, diğer tüm boyutlar 1-5 Likert ölçeği şeklinde puanlanmıştır. "Sosyal ilişkiler" boyutundaki "Arkadaşlarımızdan izole olarak mı çalışırsınız?" maddesi



puanlama yapılmadan önce ters kodlanmalıdır. Diğer tüm maddelerde en düşük puan psikososyal riskin en az olduğu, yüksek puan ise psikososyal riskin en yüksek olduğu çalışmayı göstermektedir (Şahan, 2016).

### 3.4. Veri Analiz Yöntemi

Yapılacak analizde öncelikle, çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin sosyodemografik bilgilerine ilişkin tanımlayıcı bulgular verilecek daha sonrasında yine aynı katılımcıların nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyine ilişkin toplam puanlar verilecektir. Son olarak, çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin sosyodemografik bilgileri ile araştırma değişkenleri olan nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkilere bakılacaktır.

Veri analizinde parametrik/non-parametrik analiz tekniklerinden hangisinin kullanılacağını belirlemek için aşağıdaki ölçütler incelenmiştir. Nicel veri analizlerinde uygulanacak analiz tekniğı 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 varsayımından 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 ana kütleinin dağılımına bakılmaksızın,  $n \geq 30$  için örneklem ortalaması yaklaşık olarak normal dağılmaktadır (Levine, Ramsey ve Smidt, 2001) varsayımında bulunulduğundan ve çalışmamızda  $n=234$  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 yer alan Üniversitelerde çalışan 234 akademisyene hazırlanan anketin uygulanması ile elde edilmiş olup verilerin analizi, elde edilen bulgular ve tartışma bu bölümde yer almaktadır.

### 4.1. Sosyodemografik Bilgilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin sosyodemografik bilgilerine ilişkin verilen cevapların çözümlenmeleri başlıklar halinde sunulmuştur.

#### 4.1.1. Akademisyenlerin Yaş Aralığı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenler hakkındaki yaş aralığı verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 2’de açıklanmıştır.

**Tablo 2:** Akademisyenlerin Yaş Aralığı Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
20-30 yaş arası	88	37,6	37,6	37,6
31-40 yaş arası	94	40,2	40,2	77,8
<b>Olgular</b> 41-50 yaş arası	44	18,8	18,8	96,6
51 yaş ve üzeri	8	3,4	3,4	100,0
Total	234	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin yaş aralığı dağılımına bakıldığında, akademisyenlerin %40,2’sinin 31-40 yaş aralığında, %37,6’sının 20-30 yaş aralığında, %18,8’inin 41-50 yaş aralığında, %3,4’ünün ise 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

#### 4.1.2. Akademisyenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenler hakkındaki cinsiyet verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 3’de açıklanmıştır.

**Tablo 3:** Akademisyenlerin Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
--	---	---	-----------	-------------

	Kadın	140	59,8	59,8	59,8
<b>Olgular</b>	Erkek	94	40,2	40,2	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin cinsiyet durumu dağılımına bakıldığında, %59,8'inin kadın, %40,2'sinin ise erkek olduğu görülmektedir.

#### 4.1.3. Akademisyenlerin Medeni Durum Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenler hakkındaki medeni durum verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 4'te açıklanmıştır.

**Tablo 4:** Akademisyenlerin Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
<b>Olgular</b>	Evli	126	53,8	53,8
	Bekar	92	39,3	93,2
	Dul	16	6,8	100,0
	Total	234	100,0	100,0

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında, akademisyenlerin yarısından fazlasının evli (%53,8), %39,3'ünün bekar, %6,8'nin ise dul olduğu görülmektedir.

#### 4.1.4. Akademisyenlerin Kurumdaki Görev Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenler hakkındaki kurumdaki görev verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 5'de açıklanmıştır.

**Tablo 5:** Akademisyenlerin Kurumdaki Görev Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu.

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
<b>Olgular</b>	Araştırma Görevlisi	128	54,7	54,7
	Dr. Öğretim Üyesi	58	24,8	79,5
	Doçent	30	12,8	92,3
	Profesör	18	7,7	100,0

Total	234	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin kurumdaki görev dağılımına bakıldığında, akademisyenlerin yarısından fazlasının araştırma görevlisi (%53,8), %24,8'inin Dr. öğretim görevlisi, %12,8'inin doçent, %7,7'sinin ise profesör olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duyusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyi araştırmanın değişkenini oluşturmaktadır. Araştırmanın bu kısmında araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiki bilgileri verilecektir.

**Tablo 6:** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.

KOPSOR Ölçeği Alt Boyutları	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	$\alpha$
<b>KOPSOR Ölçeği</b>	234	150,00	292,00	229,13	26,91	<b>,917</b>
Nicel talepler	234	4,00	20,00	13,14	3,50	,790
Bilişsel talepler	234	6,00	20,00	14,41	3,01	,709
Duygusal talepler	234	3,00	15,00	8,91	2,99	,815
Duygularını gizleme	234	2,00	10,00	6,26	2,25	,706
Duyusal talepler	234	6,00	20,00	14,40	3,59	,837
İşe etki	234	4,00	20,00	11,95	3,67	,799
Gelişme olanağı	234	8,00	20,00	14,23	2,55	,563
İşte özgürlük derecesi	234	4,00	20,00	11,68	3,95	,828
İşin anlamı	234	3,00	15,00	11,76	2,53	,796
İşe bağlılık	234	5,00	20,00	13,51	3,56	,791
Öngörülebilirlik	234	2,00	10,00	6,86	1,82	,754
Rol açıklığı	234	6,00	20,00	15,32	3,03	,847
Rol çatışması	234	4,00	20,00	12,55	3,56	,800
Liderlik kalitesi	234	5,00	20,00	13,61	3,47	,865
Sosyal destek	234	6,00	20,00	12,09	2,79	,690

Geri bildirim	234	2,00	10,00	6,16	1,76	,666
Sosyal ilişkiler	234	3,00	10,00	6,53	2,25	,579
Topluluk duygusu	234	4,00	15,00	10,61	2,58	,793
İş güvencesizliği	234	4,00	20,00	12,38	4,16	,803
İş doyumu	234	5,00	16,00	12,79	2,58	,798

Yapılan betimsel analiz sonuçları Tablo 5’da verilmiş olup bu tablo incelendiğinde; katılımcıların KOPSOR Ölçeğine verdiği cevapların toplam ortalama puanı  $229,13 \pm 26,91$  iken, nicel talepler toplam ortalama puanı  $13,14 \pm 3,50$ , bilişsel talepler toplam ortalama puanı  $14,41 \pm 3,01$ , duygusal talepler toplam ortalama puanı  $8,91 \pm 2,99$ , duygularını gizleme toplam ortalama puanı  $6,26 \pm 2,51$ , duyuşsal talepler toplam ortalama puanı  $14,40 \pm 3,59$ , işe etki toplam ortalama puanı  $11,95 \pm 3,67$ , gelişme olanağı toplam ortalama puanı  $14,23 \pm 2,55$ , işte özgürlük derecesi toplam ortalama puanı  $11,68 \pm 3,95$ , işin anlamı toplam ortalama puanı  $11,76 \pm 2,53$ , işe bağlılık toplam ortalama puanı  $13,51 \pm 3,56$ , öngörülebilirlik toplam ortalama puanı  $6,86 \pm 1,82$ , rol açıklığı toplam ortalama puanı  $15,32 \pm 3,03$ , rol çatışması toplam ortalama puanı  $12,55 \pm 3,56$ , liderlik kalitesi toplam ortalama puanı  $13,61 \pm 3,47$ , sosyal destek toplam ortalama puanı  $12,09 \pm 2,79$ , geri bildirim toplam ortalama puanı  $6,16 \pm 1,76$ , sosyal ilişkiler toplam ortalama puanı  $6,53 \pm 2,25$ , topluluk duygusu toplam ortalama puanı  $10,61 \pm 2,58$ , iş güvencesizliği toplam ortalama puanı  $12,38 \pm 4,16$ , iş doyumu toplam ortalama puanı ise  $12,79 \pm 2,58$ ’dir.

Kullanılan ölçeğin güvenilirlik seviyesi Cronbach’s alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; KOPSOR Ölçeğinin **0,917** Cronbach’s alpha katsayısına sahip olduğu görülürken, KOPSOR Ölçeğinin alt boyutlarından olan nicel talepler 0,790, bilişsel talepler 0,709, duygusal talepler 0,815, duygularını gizleme 0,706, duyuşsal talepler 0,837, işe etki 0,799, gelişme olanağı 0,563, işte özgürlük derecesi 0,828, işin anlamı 0,796, işe bağlılık 0,791, öngörülebilirlik 0,754, rol açıklığı 0,847, rol çatışması 0,800, liderlik kalitesi 0,865, sosyal destek 0,690, geri bildirim 0,666, sosyal ilişkiler 0,579, topluluk duygusu 0,793, iş güvencesizliği 0,803 ve iş doyumu 0,798 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 güvenilirlerdir.

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

Bu tabloya göre; **0,917** Cronbach's alpha katsayısı, KOPSOR Ölçeğinin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 4.3. Sosyodemografik Bilgiler ile Araştırma Değişkeni Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin sosyodemografik bilgilerinin araştırma değişkenleri olan nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duyusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyi üzerindeki etkileri başlıklar halinde sunulmuştur.

#### 4.3.1. Akademisyenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde akademisyenlerin yaş aralığı ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Akademisyenlerin Yaşı ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları\*

	Yaş	N	Ort.	SS	F	p
<b>Nicel talepler</b>	20-30 yaş arası	88	13,45	3,12	1,337	,265
	31-40 yaş arası	94	12,68	3,19		
	41-50 yaş arası	52	13,42	4,49		
<b>Bilişsel talepler</b>	20-30 yaş arası	88	13,70	3,18	10,121	<b>,000</b>
	31-40 yaş arası	94	14,21	2,76		
	41-50 yaş arası	52	15,94	2,62		
<b>Duygusal talepler</b>	20-30 yaş arası	88	8,86	2,78	,195	,823
	31-40 yaş arası	94	9,04	2,95		
	41-50 yaş arası	52	8,73	3,44		
<b>Duygularını gizleme</b>	20-30 yaş arası	88	6,02	2,17	,779	,460
	31-40 yaş arası	94	6,43	2,32		
	41-50 yaş arası	52	6,35	2,27		
<b>Duyusal talepler</b>	20-30 yaş arası	88	13,14	3,55	11,130	<b>,000</b>
	31-40 yaş arası	94	14,79	3,50		

	41-50 yaş arası	52	15,85	3,13		
<b>İşe etki</b>	20-30 yaş arası	88	12,61	3,55		
	31-40 yaş arası	94	13,83	3,27	46,750	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	14,46	3,78		
<b>Gelişme olanağı</b>	20-30 yaş arası	88	13,66	2,31		
	31-40 yaş arası	94	14,45	2,39	3,983	<b>,020</b>
	41-50 yaş arası	52	14,81	3,03		
<b>İşte özgürlük derecesi</b>	20-30 yaş arası	88	9,68	3,37		
	31-40 yaş arası	94	12,30	3,66	25,563	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	13,96	3,80		
<b>İşin anlamı</b>	20-30 yaş arası	88	11,02	2,54		
	31-40 yaş arası	94	11,85	2,58	9,172	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	12,85	1,99		
<b>İşe bağlılık</b>	20-30 yaş arası	88	12,61	3,55		
	31-40 yaş arası	94	13,83	3,27	5,212	<b>,006</b>
	41-50 yaş arası	52	14,46	3,78		
<b>Öngörülebilirlik</b>	20-30 yaş arası	88	6,36	1,65		
	31-40 yaş arası	94	6,94	1,81	7,824	<b>,001</b>
	41-50 yaş arası	52	7,58	1,88		
<b>Rol açıklığı</b>	20-30 yaş arası	88	14,36	2,69		
	31-40 yaş arası	94	15,51	2,99	9,743	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	16,58	3,16		
<b>Rol çatışması</b>	20-30 yaş arası	88	13,02	3,08		
	31-40 yaş arası	94	12,68	3,76	3,153	<b>,045</b>
	41-50 yaş arası	52	11,50	3,80		
<b>Liderlik kalitesi</b>	20-30 yaş arası	88	13,07	3,06		
	31-40 yaş arası	94	13,85	3,59	1,781	,171
	41-50 yaş arası	52	14,08	3,85		
<b>Sosyal destek</b>	20-30 yaş arası	88	12,14	2,49		
	31-40 yaş arası	94	12,30	3,11	1,023	,361
	41-50 yaş arası	52	11,62	2,66		
<b>Geri bildirim</b>	20-30 yaş arası	88	6,00	1,73		
	31-40 yaş arası	94	6,21	1,65	,693	,501

	41-50 yaş arası	52	6,35	2,02		
	20-30 yaş arası	88	6,18	2,08		
<b>Sosyal ilişkiler</b>	31-40 yaş arası	94	6,72	2,41	1,701	,185
	41-50 yaş arası	52	6,77	2,21		
	20-30 yaş arası	88	10,43	2,77		
<b>Topluluk duygusu</b>	31-40 yaş arası	94	10,62	2,59	,503	,605
	41-50 yaş arası	52	10,88	2,23		
	20-30 yaş arası	88	13,70	4,28		
<b>İş güvencesizliği</b>	31-40 yaş arası	94	12,00	3,67	9,181	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	10,81	4,17		
	20-30 yaş arası	88	11,86	2,81		
<b>İş doyumunu</b>	31-40 yaş arası	94	13,13	2,36	11,116	<b>,000</b>
	41-50 yaş arası	52	13,77	2,03		

\* 51 yaş ve üzeri kategorisinde 8 akademisyen olduğundan; istatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve akademisyenlerin genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için 51 yaş ve üzeri kategorisi, 41-50 yaş arası kategorisi ile birleştirilmiştir.

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin yaşına göre akademisyenlerin bilişsel talepler, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşırken (sırasıyla,  $F= 10,121$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 11,130$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 46,750$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 3,983$ ,  $p=0.020$ ;  $F= 25,561$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 9,172$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 5,212$ ,  $p=0.006$ ;  $F= 7,824$ ,  $p=0.001$ ;  $F= 9,743$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 3,153$ ,  $p=0.045$ ;  $F= 9,181$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 11,116$ ,  $p<0.001$ ) akademisyenlerin nicel talepler, duyuşsal talepler, duyuşlarını gizleme, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $F= 1,337$ ,  $p=0.265$ ;  $F= 0,195$ ,  $p=0.823$ ;  $F= 0,779$ ,  $p=0.460$ ;  $F= 1,781$ ,  $p=0.171$ ;  $F= 1,023$ ,  $p=0.361$ ;  $F= 0,693$ ,  $p=0.501$ ;  $F= 1,701$ ,  $p=0.185$ ;  $F= 0,503$ ,  $p=0.605$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin yaş aralığı; akademisyenlerin bilişsel talepler, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeylerini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, duyuşsal talepler, duyuşlarını gizleme, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerini etkilememektedir.



İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; 41-50 aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinin, 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu (sırasıyla, **p<0.001**; **p<0.001**; **p<0.001**; **p=0.029**; **p<0.001**; **p<0.001**; **p=0.008**; **p= p<0.001**; **p<0.001**; **p<0.001**), yine 41-50 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinin, 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumların da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.002**; **p<0.001**; **p=0.023**). Ayrıca 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin duyuşsal talepler, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinin, 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin duyuşsal talepler, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumların da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.004**; **p=0.026**; **p=0.002**). Bununla birlikte 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin rol çatışması ve iş güvencesizliği düzeylerinin, 41-50 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin rol çatışması ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.043**; **p<0.001**). Son olarak 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin, 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0.014**).

#### 4.3.2. Akademisyenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde akademisyenlerin cinsiyeti ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Akademisyenlerin Cinsiyeti ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Nicel talepler</b>	Kadın	140	13,27	3,46	,717	,474
	Erkek	94	12,94	3,56		
<b>Bilişsel talepler</b>	Kadın	140	14,38	3,07	-,170	,865
	Erkek	94	14,45	2,92		
<b>Duygusal talepler</b>	Kadın	140	9,17	2,74	1,663	,098

	Erkek	94	8,51	3,30		
<b>Duygularını gizleme</b>	Kadın	140	6,54	1,98	2,400	<b>,017</b>
	Erkek	94	5,83	2,55		
<b>Duyusal talepler</b>	Kadın	140	14,47	3,75	,362	<b>,717</b>
	Erkek	94	14,30	3,34		
<b>İşe etki</b>	Kadın	140	11,37	3,64	-2,989	<b>,003</b>
	Erkek	94	12,81	3,55		
<b>Gelişme olanağı</b>	Kadın	140	13,94	2,32	-2,125	<b>,035</b>
	Erkek	94	14,66	2,82		
<b>İşte özgürlük derecesi</b>	Kadın	140	10,80	3,56	-4,336	<b>,000</b>
	Erkek	94	13,00	4,14		
<b>İşin anlamı</b>	Kadın	140	11,90	2,39	1,027	<b>,305</b>
	Erkek	94	11,55	2,73		
<b>İşe bağlılık</b>	Kadın	140	13,29	3,63	-1,193	<b>,234</b>
	Erkek	94	13,85	3,44		
<b>Öngörülebilirlik</b>	Kadın	140	6,76	1,81	-1,089	<b>,277</b>
	Erkek	94	7,02	1,84		
<b>Rol açıklığı</b>	Kadın	140	15,46	2,75	,869	<b>,386</b>
	Erkek	94	15,11	3,40		
<b>Rol çatışması</b>	Kadın	140	12,67	3,57	,651	<b>,516</b>
	Erkek	94	12,36	3,56		
<b>Liderlik kalitesi</b>	Kadın	140	13,56	3,21	-,267	<b>,790</b>
	Erkek	94	13,68	3,85		
<b>Sosyal destek</b>	Kadın	140	12,24	2,60	1,052	<b>,294</b>
	Erkek	94	11,85	3,05		
<b>Geri bildirim</b>	Kadın	140	6,26	1,75	1,004	<b>,317</b>
	Erkek	94	6,02	1,78		
<b>Sosyal ilişkiler</b>	Kadın	140	6,23	2,26	-2,526	<b>,012</b>
	Erkek	94	6,97	2,17		
<b>Topluluk duygusu</b>	Kadın	140	10,64	2,65	,260	<b>,795</b>
	Erkek	94	10,55	2,48		
<b>İş güvencesizliği</b>	Kadın	140	12,76	3,87	1,718	<b>,087</b>
	Erkek	94	11,81	4,52		

<b>İş doyumunu</b>	Kadın	140	12,57	2,64	-1,623	,106
	Erkek	94	13,13	2,46		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin cinsiyetine göre akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı (sırasıyla,  $t= 2,400$ ,  $p=0.017$ ;  $t= -2,989$ ,  $p=0.003$ ;  $t= -2,125$ ,  $p=0.035$ ;  $t= -4,336$ ,  $p<0.001$ ;  $t= -2,526$ ,  $p=0.012$ ) saptanmıştır. Kadın akademisyenlerin duygularını gizleme düzeyi, erkek akademisyenlerin duygularını gizleme düzeyinden fazla iken erkek akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyi, kadın akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyinden fazladır. Ayrıca çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin cinsiyetine göre akademisyenlerin nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyuşsal talepler, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $t= 0,717$ ,  $p=0.474$ ;  $t= -0,170$ ,  $p=0.864$ ;  $t= 1,663$ ,  $p=0.098$ ;  $t= 0,362$ ,  $p=0.717$ ;  $t= 1,027$ ,  $p=0.305$ ;  $t= -1,193$ ,  $p=0.234$ ;  $t= -1,089$ ,  $p=0.277$ ;  $t= 0,869$ ,  $p=0.386$ ;  $t= 0,651$ ,  $p=0.516$ ;  $t= -0,267$ ,  $p=0.790$ ;  $t= 1,052$ ,  $p=0.294$ ;  $t= 1,004$ ,  $p=0.317$ ;  $t= 0,260$ ,  $p=0.795$ ;  $t= 1,718$ ,  $p=0.087$ ;  $t= -1,623$ ,  $p=0.106$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile erkek veya kadın olmak; akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyuşsal talepler, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyini etkilememektedir.

#### 4.3.3. Akademisyenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde akademisyenlerin medeni durumu ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9:** Akademisyenlerin Medeni Durumu ile Araştırma Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Nicel talepler</b>	Evli	126	13,29	3,44	3,262	<b>,040</b>
	Bekar	92	13,30	3,39		
	Dul	16	11,00	4,07		

<b>Bilişsel talepler</b>	Evli	126	14,60	3,19		
	Bekar	92	14,24	2,77	,639	,529
	Dul	16	13,88	2,85		
<b>Duygusal talepler</b>	Evli	126	9,29	2,82		
	Bekar	92	8,63	3,08	3,235	<b>,041</b>
	Dul	16	7,50	3,39		
<b>Duygularını gizleme</b>	Evli	126	6,54	2,09		
	Bekar	92	5,72	2,33	4,992	<b>,008</b>
	Dul	16	7,13	2,45		
<b>Duyusal talepler</b>	Evli	126	14,56	3,31		
	Bekar	92	14,11	3,79	,560	,572
	Dul	16	14,88	4,49		
<b>İşe etki</b>	Evli	126	12,67	3,35		
	Bekar	92	10,67	3,50	10,433	<b>,000</b>
	Dul	16	13,63	4,87		
<b>Gelişme olanağı</b>	Evli	126	14,67	2,60		
	Bekar	92	13,89	2,42	5,569	<b>,004</b>
	Dul	16	12,75	2,05		
<b>İşte özgürlük derecesi</b>	Evli	126	12,38	3,79654		
	Bekar	92	10,46	3,89819	8,141	<b>,000</b>
	Dul	16	13,25	3,71484		
<b>İşin anlamı</b>	Evli	126	11,86	2,63		
	Bekar	92	11,74	2,36	,597	,552
	Dul	16	11,13	2,75		
<b>İşe bağlılık</b>	Evli	126	13,95	3,36		
	Bekar	92	13,46	3,53	7,601	<b>,001</b>
	Dul	16	10,38	3,90		
<b>Öngörülebilirlik</b>	Evli	126	7,00	1,84		
	Bekar	92	6,59	1,65	2,068	,129
	Dul	16	7,38	2,42		
<b>Rol açıklığı</b>	Evli	126	15,38	3,14		
	Bekar	92	14,91	2,82	3,791	<b>,024</b>
	Dul	16	17,13	2,70		

<b>Rol çatışması</b>	Evli	126	12,70	3,93	2,880	,058
	Bekar	92	12,70	2,67		
	Dul	16	10,50	4,50		
<b>Liderlik kalitesi</b>	Evli	126	13,21	3,49	3,779	<b>,024</b>
	Bekar	92	13,80	3,25		
	Dul	16	15,63	3,93		
<b>Sosyal destek</b>	Evli	126	12,13	2,91	,233	,792
	Bekar	92	12,11	2,74		
	Dul	16	11,63	2,25		
<b>Geri bildirim</b>	Evli	126	6,30	1,81	,850	,429
	Bekar	92	6,00	1,77		
	Dul	16	6,00	1,26		
<b>Sosyal ilişkiler</b>	Evli	126	6,63	2,16	2,048	,131
	Bekar	92	6,24	2,36		
	Dul	16	7,38	2,19		
<b>Topluluk duygusu</b>	Evli	126	10,84	2,54	1,252	,288
	Bekar	92	10,28	2,66		
	Dul	16	10,63	2,31		
<b>İş güvencesizliği</b>	Evli	126	12,17	3,92	7,841	<b>,001</b>
	Bekar	92	13,24	4,18		
	Dul	16	9,00	4,16		
<b>İş doyumu</b>	Evli	126	12,97	2,63	1,791	,169
	Bekar	92	12,43	2,54		
	Dul	16	13,50	2,19		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin medeni durumuna göre akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işe bağlılık, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş güvencesizliği düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşırken (sırasıyla,  $F= 3,262$ ,  $p=0.040$ ;  $F= 3,235$ ,  $p=0.041$ ;  $F= 4,992$ ,  $p=0.008$ ;  $F= 10,433$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 5,569$ ,  $p=0.004$ ;  $F= 8,141$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 7,601$ ,  $p=0.001$ ;  $F= 3,791$ ,  $p=0.024$ ;  $F= 3,779$ ,  $p=0.024$ ;  $F= 7,841$ ,  $p=0.001$ ) akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol çatışması, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu ve iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $F= 0,639$ ,  $p=0.529$ ;  $F= 0,560$ ,  $p=0.572$ ;  $F= 0,597$ ,  $p=0.552$ ;  $F= 2,068$ ,  $p=0.129$ ;  $F= 2,880$ ,  $p=0.058$ ;  $F= 0,233$ ,

$p=0.792$ ;  $F= 0,850$ ,  $p=0.429$ ;  $F= 2,048$ ,  $p=0.131$ ;  $F= 1,252$ ,  $p=0.288$ ;  $F= 1,791$ ,  $p=0.169$ ) saptanmıştır.

Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin medeni durumu; akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işe bağlılık, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş güvencesizliği düzeylerini etkilerken akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol çatışması, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu ve iş doyumunu düzeylerini etkilememektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; evli akademisyenlerin nicel talepler, gelişme olanağı, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinin, dul akademisyenlerin nicel talepler, gelişme olanağı, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0.041$ ;  $p=0.013$ ;  $p<0.001$ ;  $p=0.010$ ). Bununla birlikte dul akademisyenlerin işe etki, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinin, bekar akademisyenlerin işe etki, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0.007$ ;  $p=0.023$ ;  $p=0.020$ ). Ayrıca evli akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinin, bekar akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0.022$ ;  $p<0.001$ ;  $p=0.001$ ). Bununla birlikte bekar akademisyenlerin nicel talepler, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinin, dul akademisyenlerin nicel talepler, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0.045$ ;  $p=0.004$ ;  $p<0.001$ ). Son olarak dul akademisyenlerin liderlik kalitesi düzeylerinin, evli akademisyenlerin liderlik kalitesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p=0.025$ ).

#### 4.3.4. Akademisyenlerin Kurumdaki Görevleri ile Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yapılan analiz neticesinde akademisyenlerin kurumdaki görevleri ile araştırma değişkenlerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10:** Akademisyenlerin Kurumdaki Görevleri ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

	Kurumdaki Görev	N	Ort.	SS	F	p
Nicel talepler	Araştırma Görevlisi	128	13,28	3,11	1,600	,190
	Dr. Öğretim Üyesi	58	12,83	3,71		

	Doçent	30	12,33	3,46		
	Profesör	18	14,44	5,07		
<b>Bilişsel talepler</b>	Araştırma Görevlisi	128	13,86	3,10	5,750	<b>,001</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	14,43	2,79		
	Doçent	30	15,47	2,46		
	Profesör	18	16,44	2,62		
<b>Duygusal talepler</b>	Araştırma Görevlisi	128	8,98	2,57	1,504	,214
	Dr. Öğretim Üyesi	58	9,00	3,12		
	Doçent	30	7,93	3,74		
	Profesör	18	9,67	3,79		
<b>Duygularını gizleme</b>	Araştırma Görevlisi	128	6,16	2,15	1,260	,289
	Dr. Öğretim Üyesi	58	6,45	2,39		
	Doçent	30	6,73	2,30		
	Profesör	18	5,56	2,33		
<b>Duyusal talepler</b>	Araştırma Görevlisi	128	13,67	3,60	4,282	<b>,006</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	15,17	3,72		
	Doçent	30	15,13	2,67		
	Profesör	18	15,89	3,38		
<b>İşe etki</b>	Araştırma Görevlisi	128	9,83	2,59	69,006	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	13,45	2,80		
	Doçent	30	14,87	3,01		
	Profesör	18	17,33	2,28		
<b>Gelişme olanağı</b>	Araştırma Görevlisi	128	13,73	2,46	11,299	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	14,28	2,08		
	Doçent	30	14,47	2,32		
	Profesör	18	17,22	2,94		
<b>İşte özgürlük derecesi</b>	Araştırma Görevlisi	128	9,94	3,17	28,791	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	12,83	3,39		
	Doçent	30	14,60	3,52		
	Profesör	18	15,56	4,50		
<b>İşin anlamı</b>	Araştırma Görevlisi	128	10,92	2,56	12,678	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	12,62	2,29		
	Doçent	30	12,60	1,85		

	Profesör	18	13,56	1,76		
<b>İşe bağlılık</b>	Araştırma Görevlisi	128	12,66	3,49	6,360	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	14,45	3,30		
	Doçent	30	14,20	2,88		
	Profesör	18	15,44	4,31		
<b>Öngörülebilirlik</b>	Araştırma Görevlisi	128	6,16	1,60	19,504	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	7,55	1,71		
	Doçent	30	7,53	1,78		
	Profesör	18	8,56	1,38		
<b>Rol açıklığı</b>	Araştırma Görevlisi	128	14,19	2,91	20,175	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	16,52	2,49		
	Doçent	30	15,87	2,65		
	Profesör	18	18,56	1,82		
<b>Rol çatışması</b>	Araştırma Görevlisi	128	13,05	3,10	2,037	,109
	Dr. Öğretim Üyesi	58	11,90	3,90		
	Doçent	30	12,27	3,78		
	Profesör	18	11,56	4,73		
<b>Liderlik kalitesi</b>	Araştırma Görevlisi	128	12,63	3,38361	8,714	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	14,90	3,29108		
	Doçent	30	15,07	2,47656		
	Profesör	18	14,00	4,00		
<b>Sosyal destek</b>	Araştırma Görevlisi	128	11,98	2,53	,897	,443
	Dr. Öğretim Üyesi	58	12,48	3,27		
	Doçent	30	12,20	2,50		
	Profesör	18	11,33	3,36		
<b>Geri bildirim</b>	Araştırma Görevlisi	128	5,88	1,73	2,813	<b>,040</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	6,45	1,60		
	Doçent	30	6,73	1,08		
	Profesör	18	6,33	2,83		
<b>Sosyal ilişkiler</b>	Araştırma Görevlisi	128	6,33	2,20	1,495	,217
	Dr. Öğretim Üyesi	58	6,5172	2,27		
	Doçent	30	7,2667	2,18		
	Profesör	18	6,7778	2,60		



<b>Topluluk duygusu</b>	Araştırma Görevlisi	128	10,23	2,67	2,457	,064
	Dr. Öğretim Üyesi	58	11,00	2,64		
	Doçent	30	10,80	1,97		
	Profesör	18	11,67	2,28		
<b>İş güvencesizliği</b>	Araştırma Görevlisi	128	12,97	4,11	9,157	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	12,31	3,73		
	Doçent	30	12,73	4,29		
	Profesör	18	7,78	2,73		
<b>İş doyumunu</b>	Araştırma Görevlisi	128	11,94	2,63	13,248	<b>,000</b>
	Dr. Öğretim Üyesi	58	13,55	2,21		
	Doçent	30	13,80	2,17		
	Profesör	18	14,78	1,26		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin kurumdaki görevlerine göre akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi, geri bildirim, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşırken (sırasıyla,  $F= 5,750$ ,  $p=0.001$ ;  $F= 4,282$ ,  $p=0.006$ ;  $F= 69,006$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 11,299$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 28,791$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 12,678$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 6,360$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 19,504$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 20,175$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 8,714$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 2,813$ ,  $p=0.040$ ;  $F= 9,157$ ,  $p<0.001$ ;  $F= 13,248$ ,  $p<0.001$ ) akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, rol çatışması, sosyal destek, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (sırasıyla,  $F= 1,600$ ,  $p=0.190$ ;  $F= 1,504$ ,  $p=0.214$ ;  $F= 1,260$ ,  $p=0.289$ ;  $F= 2,037$ ,  $p=0.109$ ;  $F= 0,897$ ,  $p=0.443$ ;  $F= 1,495$ ,  $p=0.217$ ;  $F= 2,457$ ,  $p=0.064$ ) saptanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin kurumdaki görevleri; akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi, geri bildirim, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeylerini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, rol çatışması, sosyal destek, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerini etkilememektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni post hoc testleri sonucunda; Dr. öğretim üyesi olan akademisyenlerin duygusal talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin duygusal talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinden fazla

olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.045; p<0.001; p<0.001; p=0.007; p<0.001; p<0.001; p<0.001; p<0.001**). Bununla birlikte doçent olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.043; p<0.001; p=0.003; p<0.001; p=0.015; p=0.002; p=0.001**). Ayrıca profesör olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.003; p<0.001; p<0.001; p<0.001; p<0.001; p=0.009; p<0.001; p<0.001; p<0.001**). Ek olarak profesör olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinin, Dr. öğretim görevlisi olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p<0.001; p<0.001; p=0.019; p=0.035**). Tüm bunlara ek olarak profesör olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı ve rol açıklığı düzeylerinin, Dr. öğretim görevlisi olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p=0.013; p=0.001; p=0.006**). Son olarak araştırma görevlisi, Dr. öğretim görevlisi ve doçent olan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin, profesör olan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, **p<0.001; p<0.001; p<0.001**).

#### 4.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Mersin ilinde yer alan üniversitelerde çalışan 234 akademisyene hazırlanan anketin uygulanması neticesinde elde edilen verilerin analizi neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin %40,2'sinin 31-40 yaş aralığında, %37,6'sının 20-30 yaş aralığında, %18,8'inin 31-40 yaş aralığında, %3,4'ünün ise 51 yaş ve üzerinde olduğu, %59,8'inin kadın, %40,2'sinin ise erkek olduğu, akademisyenlerin yarısından fazlasının evli (%53,8), %39,3'ünün bekar, %6,8'nin ise dul olduğu, akademisyenlerin yarısından fazlasının araştırma görevlisi (%53,8), %24,8'inin Dr. öğretim görevlisi, %12,8'inin doçent, %7,7'sinin ise profesör olduğu saptanmıştır.

- Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin yaş aralığı; akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeylerini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerini etkilememektedir. 41-50 aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinin, 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu, yine 41-50 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinin, 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumların da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin duygusal talepler, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinin, 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin duygusal talepler, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumların da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin rol çatışması ve iş güvencesizliği düzeylerinin, 41-50 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin rol çatışması ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Son olarak 20-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin, 31-40 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.
- Erkek veya kadın olmak; akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygusal talepler, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geri bildirim, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeyini etkilememektedir ve kadın akademisyenlerin duygularını gizleme düzeyi, erkek akademisyenlerin duygularını gizleme düzeyinden fazla iken erkek akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyi, kadın akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve sosyal ilişkiler düzeyinden fazladır.
- Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin medeni durumu; akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işe bağlılık, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş güvencesizliği düzeylerini etkilerken akademisyenlerin bilişsel talepler, duygusal talepler, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol çatışması, sosyal destek, geri

bildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu ve iş doyumunu düzeylerini etkilememektedir. Evli akademisyenlerin nicel talepler, gelişme olanağı, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinin, dul akademisyenlerin nicel talepler, gelişme olanağı, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte dul akademisyenlerin işe etki, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinin, bekar akademisyenlerin işe etki, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca evli akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinin, bekar akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte bekar akademisyenlerin nicel talepler, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinin, dul akademisyenlerin nicel talepler, işe bağlılık ve iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Son olarak dul akademisyenlerin liderlik kalitesi düzeylerinin, evli akademisyenlerin liderlik kalitesi düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

- Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin kurumdaki görevleri; akademisyenlerin bilişsel talepler, duyuşsal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi, geri bildirim, iş güvencesizliği ve iş doyumunu düzeylerini etkilerken akademisyenlerin nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, rol çatışması, sosyal destek, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusu düzeylerini etkilememektedir. Dr. öğretim üyesi olan akademisyenlerin duygusal talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin duygusal talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte doçent olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik kalitesi ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca profesör olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinin, araştırma görevlisi olan akademisyenlerin bilişsel talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumunu düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu

saptanmıştır. Ek olarak profesör olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinin, Dr. öğretim görevlisi olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Tüm bunlara ek olarak profesör olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı ve rol açıklığı düzeylerinin, Dr. öğretim üyesi olan akademisyenlerin işe etki, gelişme olanağı ve rol açıklığı düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Son olarak araştırma görevlisi, Dr. öğretim üyesi ve doçent olan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin, profesör olan akademisyenlerin iş güvencesizliği düzeylerinden fazla olduğu ve bu durumun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlik mesleği, uzun süreli ve zorlu bir süreci içerisinde barındırmaktadır. Tüm akademisyenlerin mesleğe en alt seviyeden başlamaları ve hiyerarşiye uygun bir şekilde yükselmek zorunda olmaları, mesleğin önemli zorluklarından birini oluşturmaktadır. Bunun dışında kaliteli iş üretmek zorunda olunması, kişiler arası diyalog yoğunluğu, belirli kişi ve makamlara olan sıkı bağlılık, mesleği zorlaştırmaktadır. Ancak belirli bir çalışma süresi ve aşamadan sonra bu zorlukların kişiler üzerindeki etkisinin azaldığı görülmektedir. O aşamaya kadar özellikle psikososyal risklerin çeşitliliği ve yoğunluğu kişilerin yıpranma oranını artırmaktadır.

Araştırma konusu olarak psikososyal risk faktörleri seçilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine olan ihtiyaca yönelik çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Psikososyal riskler açısından akademisyenlerin oldukça doğru bir tercih olduğu da çalışma standartlarından anlaşılmaktadır. Bu sebeple çalışmada akademisyenlerin sahip oldukları psikososyal riskler incelenmiş ve akademisyenlerin bireysel ve mesleki özellikleri ile risk faktörleri eşleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırma esnasında kullanılan KOPSOR ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin yapılmış olması, çalışmanın güvenilirliğini artırmaktadır.

Çalışma sonucunda akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve unvan açısından durumlarının riskler maruz kalmada önemli rol oynadığı görülmüştür. Özellikle yaş ve unvanlar ilerledikçe kişilerin duyarlılıkları ve risklerden etkilenme derecelerinin düştüğü görülmüştür. 41 yaş ve üstü akademisyenlerle profesörlerin başta iş güvencesi olmak üzere hemen hemen her konuda en düşük risk grubu içerisinde buldukları, düşük yaş ve unvanında bulunan akademisyenlerin ise psikososyal risklere olan duyarlılıklarının üst seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleğin vermiş olduğu özgüven ve tatmin duygusunun da yıl ve unvan ilerlemesine bağlı olarak arttığı görülmüştür. Fakat bu durum ilgili kişilerin psikososyal riskler açısından tamamen steril bir ortamda çalıştıklarını göstermemektedir.

Araştırmanın sonucunda yaşı ve unvanı ne olursa olsun psikososyal risklerin önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin periyodik bir şekilde verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle mesleğe yeni başlamış olan ve belirli bir sürenin altında çalışma süresine sahip olan akademisyenlerin, psikososyal risk unsurlarının önlenmesine yönelik düzenlenecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine çok daha yüksek bir oranda ihtiyaç duyduğu gözlenmiştir. Bu konuda asistan ve Dr. öğretim üyelerinin ihtiyacının doçent ve profesörlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak çalışma grubu ne kadar nitelikli olursa olsun, psikososyal risk faktörleri konusunda bilgi sahibi olmaları yönünden desteğe ihtiyaçları olduğu ve bu desteğin de en sağlıklı şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile verilebileceği neticesine ulaşılmıştır. Özellikle meslek hayatının başında verilecek olan eğitimler kişilerin psikososyal risklerden tüm meslek yaşamları içerisinde korunmalarını

sağlayacaktır. Ayrıca yüksek etkinlikli bir eğitim programının akademisyenler tarafından psikososyal risklerin detaylı olarak bilinmesine yol açacağı ve bu durumun da farkındalığı artıracığı düşünülmektedir. Yine bu eğitimler yoluyla psikososyal risk faktörlerinden korunma yolları da akademisyenlere aktarılabilir ve akademisyenlik mesleğinin içerisinde barındırdığı psikososyal riskler pasifize edilebilecektir. Elbette ki bu kazanımların elde edilmesinin eğitim içeriğine bağlı olduğu da vurgulanmalıdır. Bu anlamda klasik bir iş sağlığı güvenliği eğitimden ziyade akademik hayatın içerisinde yer alan risklerinin doğru tespit edildiği ve uygulamaya yönelik önerilerin de içerisinde yer aldığı bir eğitim modelinin çok daha yüksek bir başarıya sebebiyet vermesi beklenmelidir.



**KAYNAKÇA**

- [1]. Aġaoġlu, O. K. (1992), İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması, Milli Prodüktivite Yayınları, Ankara.
- [2]. Aktan, C. C. (2006), Kurum Kültürü Kavramı, <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-kultur/kavram.htm> (Erişim Tarihi: 09.03.2019).
- [3]. Altuntaş, E. (2003), Stres Yönetimi, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- [4]. Arıkan, G. (2018), "Akademisyenlerin Akademik Tükenmişlik Ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- [5]. Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004), Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- [6]. Aslan, Z. (2014), "Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Gümüşhane.
- [7]. 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.
- [8]. Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2013), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 32.Baskı, İstanbul.
- [9]. Bilir, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" Bölüm 30, Güneş Tıp Kitabevi, Ankara.
- [10]. 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.
- [11]. Can, A. (2014), SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi (2. Basım), Pegem Akademi, Ankara.
- [12]. Cüceloġlu, D. (1992), İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- [13]. 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.
- [14]. Çakmak, A. F., Ofluoġlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012), "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduġu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlâli, Yaşlanan İşgücü", İş-Özel Yaşam Dengesizliği Ve Mobbing (Psikolojik Taciz), Kamu-İş Dergisi, 12(3), 53-78.
- [15]. 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.
- [16]. Çobanoġlu, Ş. (2005), Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- [17]. Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2016), "Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği", Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE) IX-I: 17-32.
- [18]. De Frank, Richard S. Ivancevich, John M. (1998), "Stress on the Job: An Executive Update", The Academy of Management Executive, C.12, No:3, 55-66.
- [19]. Eaton, J. A., (2000), A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- [20]. Efor OSGB, (2014), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Risk Etmenleri <https://www.eforosgb.com/isg-psikososyal-risk-etmenleri/> (Erişim Tarihi: 09.07.2019).
- [21]. Erdoğan, G. (2009), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği Dergisi Temmuz-Ağustos, Sayı. 83, 1-33.
- [22]. Eroġlu, F. (2000), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- [23]. 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.



- [24]. Gökler, R. ve Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres Ve Etkileri Tarih Kültür Ve Sanat Araştırmaları Dergisi Vol. 1, No. 3.
- [25]. 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.
- [26]. Güçlü, Z. (2001), Stres Yönetimi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1, 91-109.
- [27]. 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.
- [28]. Gürüz, D. ve Eğinli, A. T. (2014), İletişim Becerileri Anlamak-Anlatmak-Anlaşmak, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- [29]. Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006), Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- [30]. <http://www.ticariyer.com/kurum-kulturu-nedir.html> (Erişim Tarihi: 02.03.2019).
- [31]. [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).
- [32]. <https://www.eforosgb.com/isg-psikososyal-risk-etmenleri/> (Erişim Tarihi: 06.03.2019).
- [33]. <http://www.genel-is.org.tr/calisma-hayatinda-psikososyal-riskler-2,2,15689#.XINe7vZuLIU> (Erişim Tarihi: 07.03.2019).
- [34]. İçerli, L. (2010), "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 1, 67-92.
- [35]. İlhan, M. N. (2016), Psikososyal Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Ders Notları, Erzurum.
- [36]. İnce, M. ve Gül, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.
- [37]. International Labour Organization (ILO) (2001), Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, Geneva ILO Safework, 19-20.
- [38]. Iştar, E. (2012), Stres Ve Verimlilik İlişkisi Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 33.
- [39]. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423867921.pdf> (Erişim Tarihi: 15.03.2019).
- [40]. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999), Gıda İş kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, 2.Baskı, Ankara.
- [41]. Karadeniz, E. M. (2017), Üstünlük Vehmi Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- [42]. Karakaya, E. (2018), "Tükenmişlik, İş Stresi Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- [43]. Kurtbaş, D. (2011), Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi, Ankara.
- [44]. Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984), Stress, Appraisal, and Coping, New York: Springer.
- [45]. 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.
- [46]. Levine, D. M., Ramsey, P. P., Smidt, R. K., (2001). Applied Statistics for Engineers and Scientists, Prentice Hall.
- [47]. Maslach, C. Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Job Burnout, Annual Review of Psychology, 2001. 52, 397-422.
- [48]. 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.

- [49]. Ordu, F. (2005), “Psikososyal Risk Yatkınlığı Olan Ergenlerin Benlik Algularını Geliştirici Grup Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- [50]. Oxford Dictionaries, (2019), <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/psychosocial>. (Erişim tarihi: 03.03.2019).
- [51]. Örucü, E., Kılıç, R., Ve Kılıç, T., (2007), Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. Yönetim Ve Ekonomi. 14 (2), 117-135.
- [52]. Özdamar, K. (1999), Paket Program İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir.
- [53]. Özgür, H. (2011), “Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği”, Doktora Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- [54]. Özmen, E. (2018), Hekimlerde ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu, [https://www.istabip.org.tr/site\\_icerik/2018/mart/ercan\\_ozmen.pdf](https://www.istabip.org.tr/site_icerik/2018/mart/ercan_ozmen.pdf) (Erişim Tarihi: 11.07.2019).
- [55]. Özmütâf, N. M. (2006), “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım” Ege Üniversitesi, Su Ürünleri Dergisi, C.23.
- [56]. Özünlü, D., (2013). Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [57]. 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.
- [58]. Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız, (2009), Çağdaş Yönetim Bilimi, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Sökmen, A. vd. (2013), "Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", <https://dergipark.org.tr/download/article-file/287262> (Erişim Tarihi: 08.07.2019).
- [59]. Sünter, A. T. Canbaz, S. Dabak, Ş. Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006), Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doymu Düzeyleri, Genel Tıp Dergisi 16 (1), 9-14.
- [60]. Şahan, C. (2016), "Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması", Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [61]. TBMM, (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara.
- [62]. Topçu, İ. vd., (2013), Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, 125-131.
- [63]. Tutar, H. (2000), Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul.
- [64]. Vatansever, Ç. (2014), Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike Ve Riskler. Çalışma Ve Toplum Dergisi, Sayı: 40, 117-138.
- [65]. Veysikarani, D. (2018), "Akademisyenlerin İş Doymu Ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet Ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırması", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Ana Bilim Dalı, Adana.
- [66]. 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.
- [67]. Yüksel, H. (2014), Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3), 109-131.

**EK-1****KOPENHAG PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ****Genel Tanıtıcı Sorular****1- ) Kaç Yaşındasınız?**

- a) 20-30
- b) 30-40
- c) 40-50
- d) +50

**2-) Cinsiyetiniz Nedir?**

- a) Kadın
- b) Erkek

**3-) Medeni Durumunuz Nedir?**

- a) Evli
- b) Bekar
- c) Dul

**4-) Kurumdaki Göreviniz Nedir?**

- a) Araştırma Görevlisi
- b) Dr. Öğretim Görevlisi
- c) Doçent
- d) Profesör

BOYUT	SORU	PUAN
Nicel Talepler	1.Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	1-2-3-4-5
	2. İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	1-2-3-4-5
	3. Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	1-2-3-4-5
	4. Fazla mesai yapmak zorunda kalır mısınız?	1-2-3-4-5
Bilişsel Talepler	1.Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı ?	1-2-3-4-5
	2.İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	4. İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	1-2-3-4-5
Duygusal Talepler	1. İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	1-2-3-4-5
	2.İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşinize duygularınızı katar mısınız?	1-2-3-4-5
Duygularını Gizleme	1.İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	2.İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
Duyusal Talepler	1. İşiniz gözlerinizin çok net ve keskin görmesini gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz el,kol hareketlerinizi dikkatlice yapmanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3.İşiniz sürekli dikkat gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	4.İşiniz tamamen hatasız çalışmanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
İşe Etki	1.İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?	1-2-3-4-5
	2. Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	1-2-3-4-5
	3. Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz var mı?	1-2-3-4-5
	4.İşinizde ne yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
Gelişme Olanığı	1.İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	1-2-3-4-5
	2.İşiniz insiyatif almanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3.İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mı?	1-2-3-4-5
	4.İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
İşte Özgürlük Derecesi	1.İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2.Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	1-2-3-4-5
	3.Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4.Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?	1-2-3-4-5
İşin Anlamı	1.İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2.Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
	3.Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
İşe Bağlılık	1.Çalışma yaşamınızın geri kalan kısmında bu işyerinde kalmak ister misiniz?	1-2-3-4-5
	2.Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	1-2-3-4-5
	3.İşyerinizdeki sorunların sizin de sorunuz olduğunu hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4.İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	1-2-3-4-5
Öngörülebilirlik	1.İşyerinde önemli kararlar,değişiklikler veya gelecek	1-2-3-4-5

	planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	
	2.İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	1-2-3-4-5
Rol Açıklığı	1.İşyerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2.İşinizin amaçları belirli midir?	1-2-3-4-5
	3.Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4.İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	1-2-3-4-5
Rol Çatışması	1.İşyerinizde bazı kişilerin kabul ettiği bazılarının kabul etmediği işler yapıyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2.İşinizde size çelişkili talepler geliyor mu?	1-2-3-4-5
	3.Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4.Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	1-2-3-4-5
Liderlik Kalitesi	1.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?	1-2-3-4-5
	2.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?	1-2-3-4-5
	3.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde iş planlaması konusunda iyidir?	1-2-3-4-5
	4.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde çatışma çözme konusunda iyidir?	1-2-3-4-5
Sosyal Destek	1.İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkla yardım ve destek alırsınız?	1-2-3-4-5
	2.İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	1-2-3-4-5
	3.Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	1-2-3-4-5
	4.Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	1-2-3-4-5
Geribildirim	1.İşinizi nasıl yürüttüğünüzle ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	1-2-3-4-5
	2.İşinizi nasıl yürüttüğünüzle ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	1-2-3-4-5
Sosyal İlişkiler	1.Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız?(Ters Kodlanacak.)	1-2-3-4-5
	2.Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?	1-2-3-4-5
Topluluk Duygusu	1.İşyerinizde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	1-2-3-4-5
	2.İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	1-2-3-4-5
	3.İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
İş Güvencesizliği	<b>Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız?</b>	
	1.İşsiz kalmaktan?	1-2-3-4-5
	2.Yeni bir teknoloji kullanımı ile işsiz kalmaktan?	1-2-3-4-5
	3.İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	1-2-3-4-5
	4.İstediğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	1-2-3-4-5
İş Doyumu	<b>İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?</b>	
	1.İleriye yönelik beklentilerinizden	1-2-3-4
	2.Fiziksel çalışma koşulları	1-2-3-4
	3.Yeteneklerinizin kullanılma şekli	1-2-3-4
	4.Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	1-2-3-4

**ÖZGEÇMİŞ****Adı ve Soyadı** : Arda SÖYLER**Doğum Tarihi** : 05.02.1985**E-mail** : ardasoyler1985@gmail.com**Öğrenim Durumu** : Yüksek Lisans

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Matematik	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2007 - 2013
Pedagojik Formasyon	Pedagojik Formasyon	Bartın Üniversitesi	2014 - 2015
Yüksek Lisans	Fen Bilimleri Enstitüsü – İş Sağlığı Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2017 – Devam Ediyor

**Görevler** :

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Üretim Koordinasyon Sorumlusu	Akyüzler Alüminyum	31.04.2015/31.11.2016
Müdür	Erdemli Özel Rota Eğitim Kurumları	2016 - 2018
Mesul Müdür	Seyhan Medikal	2019 - (Devam)