



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL TEHLİKE VE RİSKLER

Murat YUNUSOĞLU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2019

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL TEHLİKE
ve RİSKLER**

Murat YUNUSOĞLU

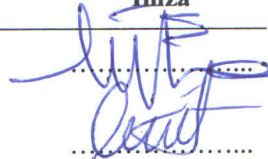


**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2019

ONAY

Murat YUNUSOĞLU tarafından Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ danışmanlığında hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlike ve Riskler” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 17/01/2019 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 Nurcan TEMİZ	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Cem BOĞA	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21/01/2019 tarih ve 2019/17 sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Lisansüstü Enstitü Müdürü V.

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.

17 Ocak 2019 / 17 January 2019

İmza / Signature

Murat YUNUSOĞLU

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
KISALTMALAR ve SİMGELER	vi
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI	2
2.1. Psikososyal Tehlike	2
2.2. İşin Yapıldığı Koşullar ve İş Çevresi Bakımından Psikososyal Tehlikeyi Belirleyen Koşullar	2
2.2.1. Örgütsel Kültür ve İşlev	3
2.2.2. Örgütsel Rol	3
2.2.2.1. Rol Belirsizliği	4
2.2.2.2. Rol Çatışması	4
2.2.2.3. Rol Yetersizliği	5
2.2.2.4. Sorumluluk Artışı	5
2.2.3. Kariyer Gelişimi	5
2.2.3.1. Statü Uyumsuzluğu ve İş Güvencesinin Olmaması	5
2.2.4. Karar Serbestisi ve Denetim	6
2.2.5. Kişiler Arası İlişkiler	7
2.2.6. İş – Ev Çatışması	7
2.3. İşin İçeriği Bakımından Psikososyal Tehlikeyi Belirleyen Koşullar	7
2.3.1. İş Çevresi ve Donanımı	8
2.3.2. Görev Tasarımı	8
2.3.2.1. Yarı Vasıflı – Vasıfsız Çalışma	9
2.3.2.2. Monotonluk	9
2.3.3. İş Yükü ve İş Hızı	9
2.3.4. Çalışma Saatleri	10
2.4. Psikososyal Risk	10
2.5. İş Stresi	11
2.6. Stres Kaynakları	13
2.6.1. Bireysel Stres Kaynakları	13
2.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları	14
2.6.3. Toplumsal Stres Kaynakları	15
2.7. Stresin Sonuçları	16
2.8. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	17
2.8.1. Kişisel Stres Yönetimi	18
2.8.2. Örgütsel Stres Yönetimi	19
2.9. Şiddet	20
2.9.1. Psikolojik Şiddet	21
2.9.1.1. Mobbing	21
2.9.1.2. Cinsel ve İrksal Taciz	24
2.9.2. Fiziksel Şiddet	25
2.9.2.1. Saldırı	26
2.10. İşe Bağlı Depresyon	27
2.11. Tükenmişlik	28
2.12. Karoshi	29
2.13. Karojisatsu	29
2.14. Absenteizm	30

	Sayfa
3. MATERYAL ve YÖNTEM	32
3.1. Çalışma Hakkında Genel Bilgiler	32
3.2. Çalışmanın Amacı	32
4. TARTIŞMA	33
5. BULGULAR	35
5.1. Çalışma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	35
5.2. Güvenilirlik Analizi	46
5.3. İki Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	47
5.4. İki'den Fazla Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	55
5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	69
KAYNAKLAR	73
EKLER	80
ÖZGEÇMİŞ	92



ÖZET

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL TEHLİKE ve RİSKLER

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin psikososyal boyutu giderek önem kazanmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda psikososyal tehlike ve risklerin belirlenmesi ve önlenmesi konusuna yeterince önem verilmediği görülmektedir.

Literatürde psikososyal tehlike ve risk ayrımı tam olarak yapılamamakla beraber kavramlar iç içe geçmiş durumdadır. Psikososyal faktörlerin iş sağlığı ve güvenliğindeki öneminin net olarak anlaşılabilmesi, çalışma ortamındaki sorunların gözlemlenmesi ve çözüm bulunması açısından, yetersiz kalınmasına neden olmaktadır. Bir iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı oluşabilmesi için, bu tehlike ve risklerin, önlenmesi ve belirlenip ortadan kaldırılması zorunludur. Psikososyal tehlike ve psikososyal riskler; stres, depresyon, intihar ve ölüm gibi sonuçlara neden olabilmekte ve işletmenin örgütsel işleyişini bozabilmektedir.

Bu çalışmada literatürde, iç içe geçmiş olarak görülen ve bazen birbirinin yerine kullanılan psikososyal tehlike ve risk kavramlarının ayrımının net bir biçimde yapıp, iki kavram arasındaki farkların ortaya konması amaçlanmıştır. Uygulama kısmında ise, Mersin ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın şantiyesinde anket çalışması yapılarak, çalışanların psikososyal tehlike ve risk kavramları hakkındaki bilinç düzeylerini ölçmek ve farkındalık oluşturmak hedeflenmiştir. İstatistiksel analizlerin yapılmasında SPSS Paket programı kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal tehlike, Psikososyal risk, Stres, Mobbing.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ.

ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL HAZARD AND RISKS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Nowadays, pschyosocial aspect of occupational health and safety gains importance day by day. Determination and prevention of psychosocial hazard and risks seems to be ignored by The Occupational Health and Safety Law (No. 6331).

In literature, the difference between pschyosocial risks and hazards is not identified adequately, in addition these two terms are confused to each other. Because the importance of pschyosocial factors in occupational health and safety is not understood enough, this situation cause to fail in observing and finding solution to the problems of workplace environment. In order to build healthy workplace atmosphere, these hazards and risks have to be prevented and eliminated. Pschyosocial hazards and risks cause stress, depression, suicide and distrust the organization's function.

It is aimed to point out the differences between two concepts, which are seemed to be complicated and confused to each other in the literature, with this thesis. In the application part of the thesis, it is targeted to measure consciousness level of workers of a firm, which operates in construction sector in Mersin, about pschyosocial hazards and risk concepts and to build awareness about these terms by applying questionnaire to the workers. SPSS Software Package was used for statistical analyses.

Keywords: Psychosocial hazard, Psychosocial risk, Stress.

Advisor: Assist. Prof. Dr. Nurcan TEMİZ.

TEŞEKKÜR

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasını hazırlamamda, bilgi ve birikimiyle desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nurcan Temiz'e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tezimi hazırlarken bana gösterdiği sabır ve desteğinden dolayı en büyük moral kaynağım olan değerli eşime teşekkürlerimi sunarım.



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlikeler	2
Tablo 2.2. İşin içeriği bakımından psikososyal tehlikeyi belirleyen koşullar	8
Tablo 2.3. Psikososyal tehlike ve risk örnekleri	11
Tablo 2.4. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri	14
Tablo 2.5. Stresin, bireyler üzerindeki olumsuz sonuçları	16
Tablo 2.6. Stresin, örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları	17
Tablo 2.7. Stres yönetimi yaklaşımları	17
Tablo 5.1. Çalışanların eğitim durumuna ait frekans tablosu	35
Tablo 5.2. Çalışanların yaşlarına ilişkin frekans tablosu	36
Tablo 5.3. Çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin frekans tablosu	36
Tablo 5.4. Çalışanların medeni durumlarını gösteren frekans tablosu	37
Tablo 5.5. Çalışanların maaş dağılımını gösteren frekans tablosu	38
Tablo 5.6. Çalışanların mesleklerini gösteren frekans tablosu	38
Tablo 5.7. Çalışanların pozisyonlarına ait frekans tablosu	40
Tablo 5.8. Çalışanların eğitim durumunu, maaşını ve cinsiyetini gösteren çapraz tablo	40
Tablo 5.9. Çalışanların pozisyonunu, yaşını ve medeni durumunu gösteren çapraz tablo	42
Tablo 5.10. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler	42
Tablo 5.11. İşin içeriği bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler	43
Tablo 5.12. Psikososyal risk hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler	44
Tablo 5.13. Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları	45
Tablo 5.14. Psikososyal tehlike soruları ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları	47
Tablo 5.15. Psikososyal risk soruları ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları	47
Tablo 5.16. İki bağımsız grubun cinsiyet olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları	48
Tablo 5.17. İki bağımsız grubun çalışanın pozisyonu olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları	52
Tablo 5.18. İki'den fazla bağımsız grubun eğitim durumu olması durumunda Kruskal Wallis testi sonuçları	56
Tablo 5.19. İki'den fazla bağımsız grubun maaş olması durumunda Kruskal Wallis testi sonuçları	60
Tablo 5.20. İki'den fazla bağımsız grubun yaş olması durumunda Kruskal Wallis testi sonuçları	65

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Stres türleri	12
Şekil 2.2. Stresin neden olduğu hastalıklar	13
Şekil 2.3. Şiddet türleri	21
Şekil 2.4. Tükenmişliğin sebepleri, belirtileri ve sonuçları	28
Şekil 5.1. Çalışanların eğitim durumuna ait çubuk grafiği	35
Şekil 5.2. Çalışanların yaş dağılımını gösteren çubuk grafiği	36
Şekil 5.3. Çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin çubuk grafiği	37
Şekil 5.4. Çalışanların medeni durumunu gösteren çubuk grafiği	37
Şekil 5.5. Çalışanların maaş dağılımını gösteren çubuk grafiği	38
Şekil 5.6. Çalışanların mesleklerini gösteren çubuk grafiği	39
Şekil 5.7. Çalışanların pozisyonlarına ait çubuk grafiği	40



KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simgesi	Tanım
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği)
ESENER	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması)
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İGK	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İK	4857 Sayılı İş Kanunu
JCQ	The Job Content Questionnaire (İş İçeriği Anketi)
TCK	Türk Ceza Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

1. GİRİŞ

Geniş anlamda “psikososyal” ifadesi, bireylerin düşünce ve davranışları ile sosyal çevreleri arasındaki karşılıklı ilişkileri ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği alanında psikososyal kavramı; iş tasarımı, çalışma yapısı ve düzenlenmesi ile çalışma ortamından kaynaklanan psikolojik etkiler yaratabilecek her türlü tehlike ve bunlardan doğabilecek riskler olarak ifade edilmektedir [1]. Psikososyal tehlikeler genel olarak, çalışma ortamındaki örgütsel ilişkiler ve iş programları nedeniyle psikososyal risklere neden olabilen potansiyel tehlikelerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1984 yılında yayınladığı çalışmada psikososyal tehlikeleri; iş çevresi, iş içeriği, örgütsel koşullar ile çalışanların ihtiyaçları, performansı ve sağlığı arasındaki ilişki çerçevesinde tanımlamıştır. ILO’nun yayınladığı çalışmada, çalışma ortamı ve insan arasındaki dinamik etkileşim vurgulanmıştır. Çalışanlar ile örgütsel koşullar arasındaki etkileşimde sorunların olması çalışanlarda, psikolojik rahatsızlıklar, davranış problemleri, biyokimyasal ve nöro-hormonal değişiklikler meydana getirebilmektedir. Çalışanlar ile örgütsel koşullar arasındaki uyum ise çalışanlarda, mesleki tatmin ve kendine güven duygusu yaratmakta; motivasyon, çalışma kapasitesi ve memnuniyeti arttırmakta ve çalışanda ruhsal ve bedensel sağlığı korumaktadır [2]. Psikososyal tehlikeler, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi ile işin içeriği bakımından iki başlık altında değerlendirilmektedir [3].

Psikososyal riskler, çalışma ortamındaki örgütsel ilişkiler ve iş programlarının, psikolojik, fizyolojik ve örgütsel hasara yol açabilecek tehlikelerinin zarar verme ihtimali olarak değerlendirilmektedir. Psikososyal risk, işle ilgili stres deneyimiyle doğrudan bağlantılıdır. İşle ilgili stres, insanların bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen ve baş etme yeteneklerine meydan okuyan baskı talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında verebilecekleri cevap olarak görülmektedir. Psikososyal tehlikelerden kaynaklanan iş stresi, çalışanlar için olduğu kadar organizasyon için de sorun olabilmektedir. İş yeri organizasyonunun, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını çalışma ortamının psikososyal faktörleri beraberinde değerlendirmesi, stres önlemede etkili bir çözüm olabilmektedir [4]. Psikososyal tehlike ve risklerin ayrımı söz konusu olduğunda kavramların literatürde iç içe geçtiği görülmektedir. Tehlikenin, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İGK)’nda da ifade edildiği üzere kısaca “hasar verme potansiyeli” olan bir kavram olarak, risk kavramının ise “tehlikeden kaynaklanan hasarın şiddeti ihtimali” olarak tanımlanmış olması, bu iki kavramın ayrımı adına, bize rehberlik etmektedir [5]. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) tarafından 2009 yılında yayımlanan “Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması” (ESENER) raporunda, psikososyal tehlike ve risklerin iş sağlığı ve güvenliğinde yeni ortaya çıkan sorunlar olarak görüldüğü ve bu risklerin yeni olduğu için neler olduğu, nasıl analiz edileceği ya da ne gibi çözümler bulunacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar hakkında farkındalığın ise, küresel düzeyde yeterli seviyede olmadığı görülmüştür [6].

2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

2.1. Psikososyal Tehlike

Psikososyal tehlikeler, çalışmada risk oluşturabilecek potansiyel faktörlerdir. Bu bağlamda, çalışma ortamının örgütsel yapı ve politikalarının ve bunların gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, örgütsel veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır [7]. Psikososyal tehlikeyi, psikososyal riskten ayıran en önemli etken, tehlikenin, İGK’da kısaca “hasar verme potansiyeli” olan bir kavram olarak tanımlanmış olması, riskin ise “tehlikeden kaynaklanabilecek hasarın şiddeti olasılığı” olarak tanımlanmasıdır. İş yerinde çalışana birbiriyle örtüşmeyen rollerin verilmesi olarak nitelendirilen rol çatışması, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi çerçevesinde örgütsel rollerden kaynaklanan çalışanlara zarar verebilecek potansiyel bir psikososyal tehlike iken, bu durum sonucunda çalışmada meydana gelen stres veya tükenmişlik ise psikososyal risk olarak ifade edilmektedir. Tehlike ve risk ayrımını, psikososyal faktörler çerçevesinde belirlemek, literatürdeki karışıklığı önlemeye yardımcı olarak değerlendirme boyutunda kolaylık sağlayabilmektedir [5]. Psikososyal tehlikeler, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından ve işin içeriğibakımından tehlikeyi belirleyen koşullar olarak iki ana başlığa ayrılmıştır. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi olarak tehlikeler, genel olarak örgütsel ilişkiler ile ilgilidir. İş çevresi ve işin içeriği ile ilgili tehlikeler ise iş programları ile ilgili olmaktadır [3].

2.2. İşin Yapıldığı Koşullar ve İş Çevresi Bakımından Psikososyal Tehlikeler

İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlikeler Tablo 2.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlikeler [8]

İşin Yapıldığı Koşullar ve İş Çevresi	
Kategori	Açıklama
Örgütsel Kültür ve İşlev	İletişim, Sorun Çözme, Kişisel Gelişim Olanaklarının Yetersiz Olması, Örgütsel Amaçların Belirsiz olması.
Örgütsel Rol	Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Rol Yetersizliği, Aşırı Sorumluluk Yüklenmek.
Kariyer Gelişimi	Kariyerin Durgun ve Belirsiz Olması, Düşük ya da Aşırı Statü Tanınması, Düşük Ücret, Güvencesiz İş, Liyakate Önem Verilmemesi, İşe Verilen Toplumsal Değerin Yetersiz Olması.
Karar Serbestisi - Denetim	Karar Verme Sürecinde Yetersiz Katılım ve İş Üzerinde Denetimin Olmaması.

Tablo 2.1. (Devamı)

İşte Kişiler Arası İlişkiler	Sosyal ve Fiziksel Yalıtılmışlık, Kişiler Arası Çatışma, İşte Şiddet, Üstlerle Yetersiz İlişki, Yetersiz Sosyal Destek.
İş - Ev Çatışması	İş ve Evdeki Beklentilerin Çatışması, Evde Yetersiz Destek, İkili Kariyer Çatışması, Boş Zaman Yetersizliği.

2.2.1. Örgütsel Kültür ve İşlev

Birey için bir organizasyonun parçası olmak, bireyin kimliği, özgürlüğü ve özerkliği adına birey tarafından tehdit olarak algılanabilmektedir [9]. Bu algılamalar, örgütsel işleyiş ve kültürün, görev çevresi, sorun çözme çevresi ve gelişme çevresi olarak boyutları olarak nitelendirilmektedir [10]. İş yerinde örgüt kültürünün oluşabilmesi için, çalışanların işine örgütsel bağ ile bağlı olması gerekmektedir. Örgütsel bağ, çalışanın iş yerine karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu bağ etkileyen faktörler; çalışanın demografik özellikleri, örgütsel adalet, iş tatmini, rol çatışması ve belirsizliği, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, terfi olanakları, liderlik ve karar sürecine katılım olarak belirtilmiştir [11]. İş yerinde, az zamanda daha fazla kaliteli üretim yapılabilmesi ve çalışanların uyumlu çalışabilmesi için örgüt kültürüne ihtiyaç vardır. Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından paylaşılan ortak, değer, inanç ve standartları ifade etmektedir. Bu kültür en üstten en alt kademeye kadar her bir çalışana, etkin ve sosyal bir kurumun parçası yapmaktadır. Örgütsel kültür, çalışanlara hangi davranışı, nasıl ve ne zaman yapması gerektiği hakkında bilgi vermektedir. Kültürün çalışanlar tarafından benimsenebilmesi, yöneticilerin davranışları ile doğru orantılıdır. Yöneticinin takdir ettiği davranışlar ve örgütün değerleri ile uyumu çalışanların motivasyonunda etkili olmaktadır. Yöneticilerin örgütsel yapıda bireysel ve örgütsel amaçları iyi yönetebilmesi için çalışanlar hakkında yeterli bilgiye sahibi olması ve çalışanların davranışlarını çözümleyebilmesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin, çalışanları değerlendirme boyutunda toplumun genel kültürü ve çalışanların yetiştikleri çevrelerinin alt kültürünü dikkate alarak yönetim planı yapması gerekmektedir [12].

Kuoppala 2008 yılında liderlik ve iş sağlığı arasındaki ilişki hakkında yaptığı bir araştırmada, liderlik ve çalışan sağlığı arasındaki ilişkiyi hedef alan çalışmaların yetersiz olduğunu belirtmiştir. Mevcut az sayıdaki araştırmalardaki sonuçlarda, iyi bir liderliğin, işteki memnuniyetsizliğini düşürdüğü, işle ilgili zihinsel sağlığı koruduğu ve iş sağlığı ile ilgili problemleri azalttığı belirtilmiştir [13].

2.2.2. Örgütsel Rol

Linton, "The Study of Man" isimli çalışmasında, statü ve rol kavramlarını birbirinden bağımsız olamayan iki öge olarak ele almaktadır. Statü, "bir kimsenin, bir kurum veya topluluk içindeki durumu" olarak tanımlanarak, bireyde bazı görev ve ödevleri beraberinde getirmektedir. Bu görev ve ödevlere

uygun davranışların tümü, rol olarak açıklanmaktadır. Rol ve davranışların oluşması, belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmektedir. Bu zaman diliminde ilk aşama rolün ilgiyi kişiye iletilmesi, iletilen rolün ilgili kişi tarafından algılanması, onaylanması, uygun karşılığın verilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Tüm topluluklarda olduğu gibi, örgütsel yapılarda da her çalışanın mevkisi gereği, sorumlukları, bireysel beklentileri, görevleri farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar neticesinde rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği ve sorumluluk artışı sorunları doğmaktadır [14].

2.2.2.1. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, uygun hedefler, beklentiler konusunda netlik eksikliği ve işin kapsamı ve sorumluluklarıyla ilgili genel bir belirsizlik hali olarak değerlendirilmektedir. Hem yöneticiler hem de çalışanlar kendilerinden beklenen roller hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarında rol belirsizliği ile karşılaşmış olurlar. Çalışma ortamındaki hedefler, beklentiler ve sorumluluklarda belirgin bir durum olmaması rol belirsizliğinin oluşmasına neden olmaktadır. Rol belirsizliği, örgütsel iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışan, kendisinden beklenilene bildiği halde, sonuca nasıl ulaşabileceğini bilmiyorsa ya da kendisinden beklenilene ve bununla ilgili olarak, sonuca nasıl ulaşabileceğini bildiği halde, yaptığı eylemin sonucunu kestiremiyorsa rol belirsizliği durumuyla karşılaşmış olmaktadır. Sonuçları ise, çalışanda iş memnuniyetinin azalması, çalışanın iş yerinde işe yaramadığı duygusuna kapılıp, stres yaşayabilmesi olarak ortaya çıkabilmektedir [15].

2.2.2.2. Rol Çatışması

Çalışandan, değerleriyle örtüşmeyen bir rolü ya da birbiriyle uyuşmayan görevleri üstlenmesi istendiğinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yapması gereken görevlerin birbirinden farklı ve alakasız olması, çalışanın verilen işi bitirebilmesi için organizasyonda yeterli personel olmaması, çalışanın işi tamamlamak adına bazı durumlarda kurallara uymaması durumunda kalması, rol çatışmasının oluşmasında etkili olabilmektedir. Rol çatışması bireyde strese, örgütten kopmaya ve verim düşüklüğüne neden olabilmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması birbiriyle bağlantılı durumlar olabilmektedir. Verilen işin sınırlarının olmaması ya da yapılan işin, başka bir çalışanın görev ve sorumluluğunu etkilemesi, örgütsel çatışmaya neden olabilmektedir. Bu durumda bazı çalışanların, işletmede boş oturup, bazılarının ise görev tanımlarının dışına çıkıp çalışmayan arkadaşının da sorumluluğunu alması, çalışanda iş yükünün artmasıyla beraber baskı ve strese neden olabilmektedir [16]. Shirom, İsrail'deki çalışanlar hakkında bir dizi meslek alanından seçtiği geniş bir araştırmasında, rol çatışması ile koroner kalp hastalığının görülme sıklığı arasında ancak beyaz yakalı işçiler için önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur [17].

2.2.2.3. Rol Yetersizliği

Rol yetersizliği, iř organizasyonunun, bireyin yetenek ve eğitiminden tam olarak faydalanamaması anlamına gelmektedir [18]. Li ve Ashforth tarafından çalışanların becerilerinden yeterli faydalanabilmek ile ilgili yapılan bir araştırmada, çalışanın iř ile ilgili becerisinden yararlanmanın, daha dūřuk duygusal tūkenme ve daha az duyarsızlaşma ile ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. in'de hastanede çalışan kadın hemşireler arasındaki iř stresi ile ilişkili faktörleri belirlemek için yapılan bir araştırmada, rol yetersizliğinin iř stresine neden olduğu belirlenmiştir [6]. Bireyin, eğitim aldığı alandan farklı bir iř alanında çalışmaya zorlanması veya bireyden bilgi birikimi olduğu konuyla ilgisi olmayan bir pozisyonda görev verilmesi durumu rol yetersizliğine neden olmaktadır. Rol yetersizliğinin çalışanda sebep olduğu sonuçlar, psikolojik zorlanma, stres, dūřuk iř doyumunu ve örgütsel bağlılıkta azalma olarak görölmektedir [19].

2.2.2.4. Sorumluluk Artışı

İş hayatında, çalışanın mevkisi yükseldikçe aldığı sorumluluk artmaktadır. Çalışanın sorumluluğunun artması da strese neden olabilmektedir. Özellikle yönetici konumunda çalışan bireylerde sorumluluk artışı nedeniyle fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Wardell, sorumluluk artışının çalışanda, koroner kalp hastalığı riskinin oluşmasını tetiklediğini belirtmiştir [20]. French ve Caplan, sorumluluk artışının çalışanda, sigara içme oranında artışa yol açtığı ve kolesterol seviyesinde yükselme meydana getirdiğini belirlemiştir [21].

2.2.3. Kariyer Gelişimi

Beklenen kariyer gelişiminin gerçekleşmemesi, özellikle kariyer gelişimi ile yetkinlik veya değer arasındaki ilişkiyi vurgulayan örgütlerde bir stres kaynağı olabilmektedir. Bu bağlamda psikososyal tehlike olarak iki büyük durum belirlenmektedir; birincisi, iř yerinde fazlalık olma dūřüncesi ve zorunlu erken emeklilik gibi konuları içeren, iř güvencesi ve eskime eksikliği ve ikinci olarak, çalışanda kariyerin doruk noktasına ulaştığında hissedilen, aşırı tanıtım veya hayal kırıklığı gibi bir durumu içeren statü uyuşmazlığıdır. Cox, Griffiths ve González tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer gelişimine olanak sağlanılamaması ve iř güvencesinin olmaması; birçok psikolojik sorun beraberinde mesleki strese neden olmakta ve fiziksel sağlığı da dolaylı yoldan etkilediği görölmektedir [22].

2.2.3.1. Statü Uyuşmazlığı ve İş Güvencesinin Olmaması

Toplumsal sistemin kurucu unsurlarından biri olan statü, kelime olarak makam, mevki, konum veya pozisyon anlamına gelmektedir. Bireylerin veya grupların toplumdaki yerini, konumunu, mevkisini belirtmek için kullanılan bir kavramdır [23]. Çalışma hayatında, bugünkü statünün

geçmişteki statü ile uyumsuz olması, çalışmada statünün sonuna gelindiği duygusu ve sürgün gibi durumlar psikolojik sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Statü, çalışanın kariyer hedefinde daima ileriye doğru hedeflenen bir olgu olduğundan, statünün mevcut konumdan daha düşük bir konuma gelmesi, çalışmada psikososyal risklerin oluşmasına neden olmaktadır. McDonough, Kanada’da ulusal düzeyde yaptığı bir araştırmada, çalışanlarda iş güvencesinin olmaması, çalışanların sağlığında stres kaynaklı olumsuz etkiler yarattığı ve buna bağlı olarak ilaç kullanımının arttırdığını belirlemiştir [24]. İş güvencesinin olmaması, çalışanın iş hayatı hakkında karamsar bir ruh haline bürünmesine bu durum da hem iş yerinde stres kaynaklı iş kazasına hem de çalışmada verimliliğın düşmesine sebep olabilmektedir.

2.2.4. Karar Serbestisi ve Denetim

Karar, sözcük anlamı olarak “bir iş veya sorun hakkında düşünülerek verilen yargı” anlamına gelmektedir. Karar verme “bir iş veya sorun hakkında kesin sonuca varmak” anlamına gelmektedir. Çalışma hayatında karar verme ise en etkili yönetsel faaliyetlerden biri olup, “çalışanın amacına ulaşabilmesi için alternatifler arasından seçim yapması” anlamına gelmektedir. Karar verme sürecinin başlayabilmesi için, yöneticinin iş yerinde bir sorunun olduğunu kabul etmesi gerekmektedir. Karar verme süreci, sorunu tanımlama ile başlamakta, sorunun irdelenmesi ile devam etmektedir. Sorunun irdelenmesi sonucu, alternatif seçenekler belirlenmekte ve bu alternatifler değerlendirilerek karar verilmesi ile süreç sonlanmaktadır. Çalışma hayatında katılım, aynı veya farklı seviyede bulunan çalışanları kararları birlikte verdiği bir örgütsel yönetim türüdür. Örgütsel katılım, çalışanların iş motivasyonunu arttırmakta, iş yerinin etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır. İş yerinde katılımın gerçekleştirilebileceği konular; iş yeri politikaları (iş sağlığı ve güvenliği, işten çıkarmalar, prim), iş programları (çalışma hızı, iş yükü, çalışma saatleri), ekonomik faaliyetler ve stratejik konular olabilmektedir. Çalışanların karar verme sürecine katılımı aşığıdaki sonuçlara neden olabilmektedir:

- Örgüte güven duygusunun gelişmesine fayda sağlar.
- İş tatminini arttırır.
- Motivasyonun artışına neden olur.
- İşletmede kalite ve performansın artmasına neden olur.
- Örgütsel amaçların daha iyi anlaşılmasını sağlar.
- İşletmede demokratik bir ortam oluşturur.
- Birçok sorun çalışanların katılımı ile beraber dile getirileceğinden, iş aksatma ve işe geç gelme, absenteizm (işe devamsızlık) gibi örgütsel refahı bozabilecek eylemlerde azalma sağlar [25].

2.2.5. İşte Kişiler Arası İlişkiler

Bütün topluluklar iletişim halindedir. İletişimin olmadığı yerde örgütlerden bahsedilemeyeceğinden dolayı, iletişim örgütün temel taşı olarak görülmektedir. İletişim bireylerin herhangi bir konuda sonuca ulaşmak veya davranışları etkilemek amacıyla belirli sembollerin araçlar vasıtasıyla aktarılması, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi olayıdır. Çalışma ortamındaki ilişkiler, iletişim yoluyla gerçekleşmekte ve örgütün verimini önemli ölçüde etkilemektedir. İşlerin yürütülmesi için, ast-üst pozisyonlardaki çalışanlar sürekli iletişim halinde olmaktadır. Etkili olmayan iletişim, örgüt içerisindeki iş tatmini ve iş verimini doğrudan etkilemek durumunda kalabilmektedir. Yapılan araştırmalara göre örgütler ile ilgili en önemli sorunlardan biri iletişimsizlik olarak belirlenmiştir. İletişimsizlik, çatışma ortamına neden olmakta ve iş yerinin fonksiyonel yapısını bozmaktadır. Çalışanların iş yerinden beklentisi, sadece maddi varlıklar olarak nitelendirilmemelidir. Gününün büyük bir zaman dilimini iş arkadaşlarıyla geçiren çalışanlar, sürekli sosyalleşme eylemindedirler. Kişiler arası ilişkilerde meydana gelen sorunlar sonucu, mobbing ve iş yeri şiddeti gibi psikososyal riskler oluşabilmektedir. Ayrıca işletmeler değişen sektör koşulları nedeniyle değişime uğrayabilmektedir. Bu değişim sürecinin etkin ve sorunsuz olabilmesi için, iş yerinin örgütsel ilişkilerini belirleyen iletişim faktörünün önemi oldukça büyüktür. Çalışanların kendi görüşüne yakın kişilerle çalışabilmesi mutluluk refahını arttırmaktadır [26].

2.2.6. İş - Ev Çatışması

Çalışanı olumsuz etkileyebilecek durumlar sadece iş yeri ile sınırlı değildir. İş yeri ve ev ortamı arasındaki etkileşim, özellikle çift kariyerli eşler ve maddi sıkıntı yaşayan kişiler için potansiyel bir stres kaynağı olarak görülmektedir. İş-aile çatışması üç kategoride değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi zaman kaynaklı çatışmadır. Bu durumda çalışanın, iş yerinde veya evinde, kendisine atfedilen rolünü yerine getirmesi adına kullandığı zamanın, diğer rolünü etkilemesi hatta zorlaştırması olarak nitelendirilmektedir. İkincisi gerginlik kaynaklı çatışmadır. Kişinin büründüğü rolde, maruz kaldığı stresin, diğer rolüne olumsuz etki etmesi olarak nitelendirilmektedir. Kişinin bulunduğu ortamda yaşadığı stres, bireyi diğer rolünü yerine getiremeyecek duruma itebilmektedir. İş-ev çatışması türlerinden üçüncüsü davranış esaslı çatışmadır. Kişinin bir rolündeki davranışını diğer rolünde de devam ettiriyor olması çatışma ve huzursuzluk çıkarabilmektedir. Örneğin; bir firmada müdür olarak çalışan, çalışanlarına sürekli emirler veren bir kişinin, ev hayatında da aynı şekilde davranıyor olması davranışsal çatışma olarak nitelendirilmektedir [28].

2.3. İşin İçeriği Bakımından Psikososyal Tehlikeyi Belirleyen Koşullar

İşin içeriği bakımından psikososyal tehlikeleri belirleyen koşullar Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. İşin içeriği bakımından psikososyal tehlikeyi belirleyen koşullar [29]

İşin İçeriği	
Kategori	Açıklama
İş Çevresi ve Donanımı	Teçhizatın ve Tesislerin Güvenirliği, Uygunluğu, Ulaşılabilirliği, Bakım ve Onarımı ile İlgili Sorunlar.
Görev Tasarımı	Monotonluk, Vasıfsız İş, Tekdüze, Tekrarlayıcı İş, Parçalanmış İş, Öğrenme Fırsatı Bulamama.
İş Yükü / İş Hızı	İşte Aşırı ya da Yetersiz Yüklenme, Hızı Denetleyememe, Yüksek Zaman Baskısı.
Çalışma Saatleri	Vardiyalı Çalışma, Değişmez Çalışma Saatleri, Uzun, Belirsiz, Asosyal İş Saatleri.

2.3.1. İş Çevresi ve Donanımı

İş yerlerinin fiziki düzeninin, örneğin ofis yerleşiminin, sağlık üzerinde bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir [30]. Açık planlı ofislerdeki işyerlerinin, termal rahatsızlığı, kötü hava kalitesini ve gürültüyü fazla algılama eğiliminde oldukları için çalışanların, çok merkezli ve hücreli ofislerdeki çalışanlara oranla merkezi sinir sistemi ve müköz membran (ağız, burun içi, bağırsak ve akciğerlerde bulunan zar) ile ilgili sorunlarda daha fazla şikayetçi oldukları belirlenmiştir. Açık planlı iş yerlerinin, tüm iş türleri için uygun olmayabileceği görülmüştür [31]. İş yerinin ortamının çalışmaya elverişli olup olmaması, çalışanlar açısından önemli bir etken olarak görülmektedir. İş yerinde çalışılan ortamda güneş ışığının yeterli olması, çalışılan ortamın uygun havalandırılması ve nem oranı gibi durumlar çalışanların psikolojik sağlığını etkilemektedir. Çalışılan iş ekipmanlarının ergonomik olması, kontrollerinin düzenli yapılması, iş ilerleyişi ve iş ekipmanı kaynaklı iş kazalarının önlenmesi ve çalışanların moritasyon düzeyleri bakımından önemli etkilerdir. Kullanışlı olmayan bir iş ekipmanı çalışma sürecini zorlaştırmaktadır. İGK'nın 4. maddesindeki, iş verenin genel hükümlülüğünü bölümünde, iş verenin ekipman ve iş çevresi bakımından sorumlulukları belirtilmiştir. İşverenin, iş yerindeki gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için önlemler almakla sorumlu olduğu belirtilmiştir [5].

2.3.2. Görev Tasarımı

Görev tasarımı olarak, çalışanlarda psikososyal tehlikeye neden olabilen çeşitli durumlar vardır. Yapılan işin tekdüze ve tekrarlayıcı olması çalışanda monotonluğa ve buna bağlı strese neden

olabilmektedir. Ayrıca yarı vasıflı ya da vasıfsız çalışma, monotonluk, iş yükü ve iş hızı, çalışma saatleri görev tasarımı kapsamındadır. İş yerindeki yapının yeniden tasarlanması iş yerinin refahı açısından önemlidir. İş yerinin yeniden tasarımıyla ilgili ilk fikir 1910lu yıllarda Taylor tarafından ortaya konulmuştur. Monotonluğun önlenmesi adına çalışma saatlerinin düzenlenmesi etkili olabilmektedir. İş yükünün hafifletilmesi, uygun işe uygun çalışanın yerleştirilmesi görev tasarımı açısından önemli olabilmektedir [32].

2.3.2.1. Yarı Vasıflı - Vasıfsız Çalışma

Birçok iş alanında vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışan aranmaktadır. Bu çalışanlar vasıfsız olarak girdikleri iş yerlerinde, performanslarına göre daha iyi bir konuma gelebilme şansı elde edebilmektedirler. Fakat bu durumu giderek zorlaştıran bazı unsurlar ortaya çıkmaktadır. Türkiye'deki üniversite sayılarındaki artışa bağlı üniversite mezunlarının sayılarının çoğalması ve işsizliğin artması, eğitim almış bireylerin de vasıfsız işçi kadrosunda çalışmaya yönebildikleri olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Suriyeli göçmenlerin de ucuz iş gücü olarak vasıfsız işlere yönelmeleri, mevcut çalışanlarda işten çıkarılma korkusu ve strese neden olabilmektedir. Suriyeli göçmenler ile yerli vasıfsız iş gücü arasındaki bu rekabet yerli iş gücünün çalışma koşullarının aşağı çekilmesine neden olmaktadır [33].

2.3.2.2. Monotonluk

Çalışma yaşamında yapılan işin, tekdüze ve tekrarlayıcı olması, çalışanda monotonluğa neden olabilmektedir. Tekdüze süregelen işlerde çalışan bireyler, işe yabancılaşma duygusu ile baş başa kalabilmektedir. İşe yabancılaşma duygusu, çalışanda strese neden olabilmektedir. Monotonluğun temel sebepleri; işin özellikleri, işçinin monotonluğa karşı duyarlılığı, işyerinin manevi ortamı ve işçinin psikolojik durumu olarak belirlenmiştir. Monotonluğun, çalışan üzerinde umutsuzluk, gerilim, stres, kayıtsızlık ve saldırganlık gibi etkileri olmaktadır. Monotonluğa çözüm olarak ise; işin genişletilmesi, işin değiştirilmesi, işin giderilme hızının değiştirilmesi, çalışanlara iş esnasında müzik yayını yapılması, çalışma arası dinlenme süresinin planlanıp yeniden ayarlanması, çalışma saatlerinin kısaltılması ve çalışanda işi tamamlama duygusunun oluşturulmasının etkili olduğu belirlenmiştir [34].

2.3.3. İş Yükü ve İş Hızı

Shaw ve Weekley'e göre, iş yükü, bireylerin performans için mevcut zamandaki bazı sınırlamalar nedeniyle yapabileceklerinden daha fazlasını yapmaları gereken bir koşulu ifade eder [35]. İş yükü, nicel (kantitatif) ve nitel (kalitatif) iş yükü olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu anlamda nicel iş

yükü, belli bir zaman aralığında bitirilmesi gereken birçok iş gerekliliğinde ortaya çıkmaktadır. Çalışan birey, tüm bu işleri bitirebilecek kapasitede olmasına karşın zamanının kısıtlı olması nedeniyle stresle baş başa kalabilmektedir. Bu durum iş hızını etkileyebilmektedir. Nitel iş yükünde ise, çalışan üzerinde zaman baskısı olmamasına rağmen bitirilmesi gereken işin bilgi ve yetenek istemesinden dolayı çalışmada stres yaratmaktadır. Çalışanlardaki iş yükü algısının fazla olması, iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür [36].

2.3.4. Çalışma Saatleri

Rekabetçi piyasa koşulları, iş yerinde vardiyalı çalışma sistemini ortaya çıkarmıştır. Vardiyalı çalışma düzeninin uygulanması sonucunda 24 saat kesintisiz üretim veya hizmet devam ettirilmiştir. Bu çalışma koşullarının çalışanlara olan olumsuz etkisi ilk zamanlarda görmezden gelinmiş, üretime odaklanılmıştır. Sosyal kalkınmanın sağlanmasını sonucunda, çalışanlar üzerindeki olumsuzlukları araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda, özellikle gece çalışmalarının çalışanların üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmüştür. Bunun neticesinde gece çalışmalarında, çocuk ve kadın çalışanların çalıştırılması hakkında kısıtlanmalar konulmuştur. Gece çalışmasının insan fizyolojisine olumsuz etkileri olduğu ve yapılan iyileştirmelerin yeterli olmadığı görülmektedir [37]. Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’de kadın çalışanların gece çalışma koşullarıyla ilgili maddesinde, kadın çalışanların bazı koşulların sağlanması halinde gece 7.5 saatten fazla çalıştırılabileceği hakkında bilgi verilmiştir. Bu koşullar, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü iş yerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde, kadın çalışanlardan onay alınması koşuluyla 7.5 saatten fazla çalıştırılabileceği ile ilgilidir [38].

2.4. Psikososyal Risk

Psikososyal risk, literatürde psikososyal tehlike ile sıkça karıştırılan bir kavramdır [39]. Tehlike, “hasar verme potansiyeli olan” bir kavramken, riskin “tehlikeden kaynaklanabilecek hasarın şiddeti ihtimali” olarak tanımlanmış olması, bu iki kavramın birbirinden farklı, fakat birbiriyle bağlantılı olgular olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan psikososyal risk, iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel hasara yol açabilecek tehlikelerinin, zarar verme ihtimali olan boyutlarıdır. Psikososyal tehlikeler, psikososyal risklere, bu riskler ise, çalışmada fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara ve hatta ölüme neden olabilmektedir. Tablo 2.3.’de psikososyal tehlike ve risk ayrımı örneklendirilmiştir [40].

Tablo 2.3. Psikososyal tehlike ve risk örnekleri [40]

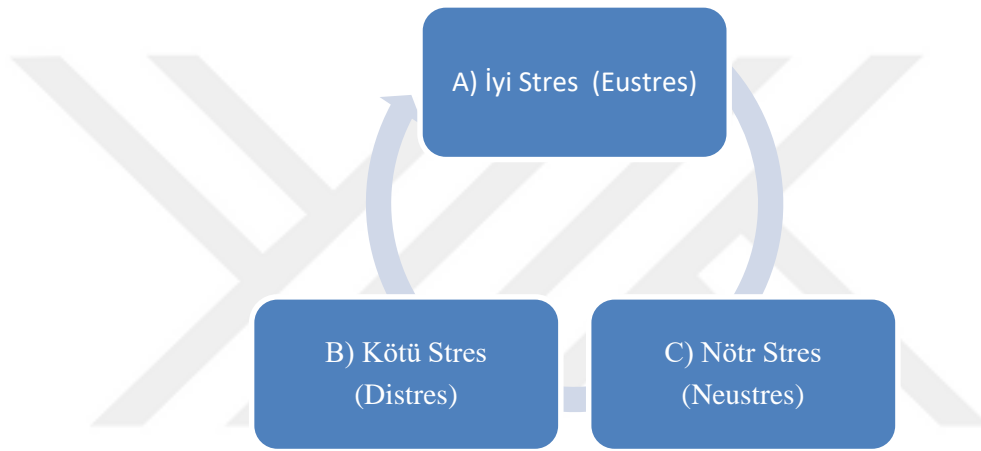
Psikososyal Tehlike	Psikososyal Risk
İşin Yapıldığı Koşullar ve İş Çevresi Bakımından	Stres
İş - Ev Çatışması	
İşin içeriğinden Kaynaklanan	Tükenmişlik
Çalışma Saatleri	

İş - ev çatışması, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından kaynaklanan bir psikososyal tehlikeyken, stres bu tehlikeye bağlı oluşabilecek bir psikososyal risktir. Çalışma saatleri, işin içeriğinden kaynaklanan bir psikososyal tehlikeyken, buna bağlı olarak çalışmada ortaya çıkan tükenmişlik, bu tehlikeden kaynaklanabilecek bir psikososyal risk olarak adlandırılmaktadır. Psikososyal riskler, ikincil risklere de neden olabilmektedir. Bu bakımından maruz kalınan her tehlike, birden fazla risk de oluşturabilmektedir. İşte kişiler arası ilişkiler bir tehlikeyken, bundan kaynaklanabilecek stres, çalışmada ikincil bir risk olan depresyona yol açabilmektedir. Depresyon, bireyde ilerlediği takdirde, üçüncül bir risk olan, işe bağlı intihara bireyi sürükleyebilmektedir. Bu unsurlar, risk değerlendirmesi boyutunda göz ardı edilmektedir. İş yerlerinde psikososyal tehlike ve risklerin değerlendirilmesi konusunda bazı ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan en önemli olanları “İş İçeriği Anketi” (JCQ) ve “Kopenhag Psikososyal Anket Formu” (COPSOQ) olarak bilinmektedir. JCQ karar verme esnekliği, sosyal destek, talepler ve iş güvencesi gibi konular hakkında toplam 49 sorudan oluşan bir ankettir. COPSOQ ise 8 ölçekten oluşan anket formudur [40].

2.5. İş Stresi

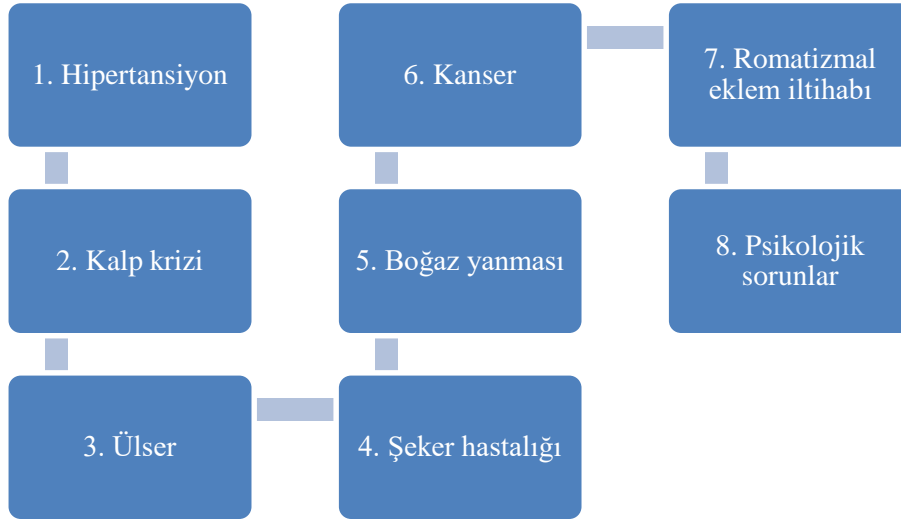
Modern çağın en önemli hastalıklarından biri olan stres, birçok araştırmaya konu olmuştur. Stres kavramı ilk kez Selye tarafından 1976 yılında gündeme getirilmiş ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” biçiminde tanımlanmıştır [41]. Kelime olarak Latince kökenli olup “estricia” dan gelmektedir. Fiil olarak; baskı yapmak, bastırmak, baskı görmek, önem vermek, zorlamak anlamına gelmektedir. İsim olarak ise; baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, önem, şiddet, vurgu yük ve zarar anlamına gelmektedir. Stres, kelime olarak iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi, bireyin tehlike içinde bulunduğu durum ve koşullara göre dengesinin bozulmasını anlatmakta, ikincisi ise bu dengenin bozulmasına neden olan fiziksel ve psikososyal içerikli tüm etmenler olarak tanımlanmaktadır [42]. Stres kavramı ile ilgili diğer tanımlar şunlardır; Lazarus’a göre stres; derin ve problemleri bir etki yaratan ve tutumları etkileyen önemli bir olgu, Mullan ve Meneghan’a göre; organizmanın zararlı çevrelere tepkisi, Hann’a göre; bireyin içinde bulunduğu durumu kötü olarak neticelendirilmesi sonucunda düştüğü durum, Magnuson’a göre; bireyin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki tutarsızlığa tepkisi, Davis’e göre; bireyin duygu ve düşünce süreçlerinde veya fiziksel

koşullarında, bireyin çevresi ile başa çıkma gücünü tehdit eden bir gerilim olayı olarak tanımlanmaktadır [43]. Stres, çeşitleri bakımından “iyi (eustres) , kötü (neustres) ve nötr” olarak üç ana gruba ayrılmaktadır. “Eustres” adıyla karşımıza çıkan iyi stres, ünlü biriyle tanışmak veya birine aşık olmak olarak örnek verilebilir. “Eustres”, kişiye zevk vermekte, tehdit unsuru yaratmamaktadır. “Neustres” olarak isimlendirilen nötr stres ise, kişide olumlu veya olumsuz bir etki yaratmayan bir stres türüdür. İş yükünün ne çok ne de az olduğu bir yerde çalışmak “nötr” strese neden olabilmektedir. “Distres” olarak adlandırılan kötü stres ise kişide, kötü bir olay, haber veya olgu neticesinde ortaya çıkmaktadır. Kötü stres, yoğun olmayan fakat uzun süreli olarak devam eden kronik stres ve yoğun olan fakat kısa sürede geçen akut stres olarak ikiye ayrılmaktadır. Şekil 2.1.’de stres türleri gösterilmiştir [44]:



Şekil 2.1. Stres türleri [44]

Çalışanları iş yerinde tehdit eden riskler, sadece çevresel, biyolojik ya da ergonomik nedenler olarak nitelendirilmemelidir. İş yerinde ilk etapta kolayca farkedilemeyen, fakat önemli bir etkiye sahip olan ve çalışanlara zarar veren, risklerden biri de strestir. Stres, günümüzde önemi giderek artan konuların başında gelmektedir. Bunun en önemli nedeni, strese bağlı hastalıkların artmasından kaynaklıdır. Mide ve bağırsak hastalıkları, ülser, kalp ve deri hastalıkları, alerjiler, kaynağı bilinmeyen baş ağrıları, hatta kanserin bile stres nedenli olabileceğini belirten çeşitli araştırmalar vardır. Şekil 2.2.’de stresin neden olduğu hastalıklar verilmiştir [45].



Şekil 2.2. Stresin neden olduğu hastalıklar [45]

2.6. Stres Kaynakları

İş yerinde strese neden olan faktörler çok fazladır ve bunları sınırlandırmak oldukça zordur. Literatürde stres kaynakları farklı şekillerde sınıflandırılmış olsa da genel olarak üç ana başlıkta incelenebilmektedir. Bunlar; bireysel stres kaynakları, toplumsal stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak ifade edilmektedir.

2.6.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları, bireylerin huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleriyle ilgilidir. Kişinin yaşadığı stres, fizyolojik veya biyolojik nedenlerle, kendisinden kaynaklanabilmektedir. Bu nedenler, çeşitli sistemsel bozukluklar, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge bozukluklarının sebep olduğu biyolojik bozukluklar olabileceği gibi, zor yaşam koşulları, ekonomik yetersizlikler nedeniyle temel ihtiyaçların karşılanmasındaki zorluklar ve kişilik özelliklerinin strese daha yatkın olması gibi durumlar olabilmektedir [46]. İş yerinde yaşanan olayların sıklığı ve yoğunluğu, hem çalışılan yerin şartları hem de çalışan bireyin kişilik özelliklerinin etkileşimi ile ilgilidir. Strese neden olan olaylar, bazı iş yerlerinde yoğun yaşanırken bazı kişilerin de etkilenmesi diğerine göre daha fazla olabilmektedir. Kardiyoloji uzmanları olan Friedman ve Rosenman tarafından ortaya konulan “A-tipi” kişilik kavramı, kardiyovasküler (kalp ve damar) rahatsızlıkların, strese olan ilişkisi açısından literatürde karşımıza sık olarak çıkmaktadır. “A-tipi” kişilik kavramı, bireyin davranış özellikleri ile kalp hastalıkları ile bağlantıyı araştırırken ortaya konulan bir kavramdır. Bu kişilik tipine uygun davranan kişilerin ortak özelliklerinin, sürekli zamanla yarışan, başarıya odaklı kişilerde görüldüğü incelenmiştir. Bu kişilerin aceleci ve sabırsız oldukları, karşısındaki kişiyi beklemek istemedikleri için sözünü kesen

ve iletişimi ben merkezli yürüten kişiler oldukları ve eve sürekli iş getiren, iş ve ev yaşamı arasında denge kuramayan bireyler oldukları görülmüştür. Bu kişilik tipinin tam tersi olan “B-tipi” kişilik tipleri ise, uysal, daha az saldırgan ve daha az rekabetçi insanlar olduğu görülmüştür. Bu kişilik tipine sahip olan bireylerin de stres yaşadığı, fakat stres karşısında daha az etkilendiği, kan basıncı ve biyolojik tepkiler açısından “A-tipi” kişilik özelliklerinden ayrıldıkları görülmüştür [46]. Tablo 2.4’de “A-tipi” ve “B-tipi” kişilik yapıları gösterilmiştir.

Tablo 2.4. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri [47]

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övünmekten hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	Oyunlar ve sporları kazanmak için değil, eğlenmek için yaparlar.
Sabırsızdırlar.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Bir anda iki şey yaparlar.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler.
Boş zamanlar pek yoktur.	Yumuşak başlıdırlar.
Sayılar karşı saplantılıdırlar.	Asla acele etmezler.
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	
Agresifdirler	
Rekabetçidirler.	
Sürekli zaman baskısı altındadırlar.	

2.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarına neden olan faktörler, psikososyal tehlikeler ile benzerlik göstermektedir. Örgütte iletişim, roller aracılığıyla gerçekleşmektedir. Çalışan, kendine verilen rol çerçevesinde davranmakta ve buna bağlı olarak örgütsel tepki almaktadır. Örgütteki roller, birer stres kaynağı olabilmektedir. Çalışan, örgütsel ortamda ilettiği veya maruz kaldığı iletişim sırasında, rol çatışması ve rol yetersizliği ile karşı karşıya kalabilmektedir. Çalışan, rol çatışması sonucunda, kendisine verilen rollerden birini yerine getirememeye durumuna maruz kalmakta ve bunun sonucunda psikolojik zorlanma yaşayabilmektedir. Psikolojik zorlanma neticesinde oluşan olumsuz hava, örgütsel iklimi bozabilmektedir. Çalışanın yapacağı görev hakkında yeterli bilgi sahibi olmaması, örgütsel iletişim eksikliğinden kaynaklanan bir kavram olan rol yetersizliğine neden olabilmektedir. Bu durumdan kaynaklı oluşan özgüven eksikliği ve iş motivasyonunun azalması, bireyde sinirlilik hali yaratmaktadır.

Çalışanın örgütsel anlamda yaşadığı stres kaynaklarından bir diğeri de kişiler arası ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu ilişkiler üstlerle, astlarla veya meslektaşlarla olabilmektedir. Üstlerle olan ilişkilerde, problemler iki türlü çıkabilmektedir. Bunlardan birincisi, çalışanın kendisini, üst amirinden daha üstün ve yetenekli görmesi, ikincisi ise, yöneticinin astına, pozitif davranmaması, astlar arasında ayırım yapması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan, meslektaşlarıyla olan ilişkilerinde, zamanının büyük bir bölümünü kendi meslektaşlarıyla geçirdiği ve kariyer basamaklarını tırmanabilmek adına, meslektaşını rakip olarak gördüğü için, stres odaklı bir ilişki yaşayabilmektedir. Müşterilerle olan ilişkilerde yaşanan iletişim sorunlarının, mesleki tükenmeye yol açtığı görülmüştür. Müşteriyle doğrudan iletişimin işbirliği çerçevesinde gerçekleşmesi, çalışanda pozitif bir etki yaratmaktadır. Çalışanların örgüt yapısının eksikliğinden ya da yanlışlarından dolayı işle ilgili kararlara katılıp, katılamaması da çalışanda stres yaratabilmektedir.

Çalışılan iş yerinde, işin ve örgütsel ortamdaki etkileşimlerin, gerçekleştirildiği fiziki koşullar da örgütsel stres kaynaklarından biridir. Fiziksel koşullardan mavi yakalı çalışanların daha çok etkilendiği görülmüştür. ILO, 1983 yılında “hasta bina sendromu” adında, bir hastalık ortaya koymuştur. Bu rahatsızlığın, örgütün bulunduğu binanın yapısıyla ilgili olduğu incelenmiş ve maruz kalan kişide sinirlerin gerildiği, baş ağrısı, mide bulantısı, bitkinlik olduğu belirlenmiştir [26].

2.6.3. Toplumsal Stres Kaynakları

Toplum kavramı, insan - doğa ve insan - insan etkileşimi doğrultusunda oluşan, nesnel bir gerçeklik olarak ifade edilmektedir. Bireyin bütün değerleri, bu etkileşim süreciyle beraber gerçeklik kazanmaktadır. Toplum, sadece kendini oluşturan insanlardan değil, aynı zamanda insanlar arasındaki ilişkilerle ve bu ilişkilerin biçimlendirdiği yapıyla var olabilmektedir [48]. Birçok düşünür, toplumu farklı şekillerde tanımlamıştır. Spencer, toplumu, bir organizma hâlinde birbirleriyle ilişkili parçaların oluşturduğu bir sistem olarak kabul ederken, Parsons ise toplumu, kendisini oluşturan ögeler ile bu ögeler arasındaki ilişkileri içeren bir bütün olarak değerlendirmektedir. Diğer yandan Marx, toplumun temelde ekonomik ilişkilerin gelişmesine dayanan belirli yasalarca yönetilen doğal ve tarihsel bir süreç olduğunu belirtmiştir [49].

Toplumun içinde bulunduğu ekonomik durum, işletmeleri olumsuz etkileyebilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde, işletmelerin yaşadığı ekonomik problemler, tüm çalışanlar için olumsuz bir hava yaratmaktadır. Küresel ekonomide yaşanan belirsizlik, kriz, enflasyon, gelir seviyesindeki düşüklük ve işsizlik, birer toplumsal stres faktörleridir. Toplumun içinde bulunduğu ekonomik buhran, iş olanaklarının azalmasına, çalışanların işten çıkarılma korkusu yaşamalarına ve stres seviyelerinin artmasına neden olabilmektedir [50].

Toplumsal stres kaynaklarından bir diğeri de kentsel problemler olabilmektedir. Hava, su kirliliği, gürültü, aşırı nüfus yoğunluğu, trafik problemleri kentsel sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır [51].

2.7. Stresin Sonuçları

Stres, hem bireyi hem de örgütü olumsuz anlamda etkilemektedir. Bireye olan etkisi fizyolojik, davranışsal ve psikolojik olarak ortaya çıkmaktadır. Fizyolojik olarak bireyde ortaya çıkan sorunlar; Kalp atış hızının artması, çarpıntı, sıcak basması, sırt ağrısı, baş dönmesi, nefes darlığı, hazımsızlık, titreme, mide bulantısı, yüksek tansiyon, saç dökülmesi, migren ve kronik baş ağrıları olarak görülebilmektedir. Psikolojik olarak bireyde ortaya çıkan sorunlar; yorgunluk, anksiyete, depresyon, çabuk sinirlenme, konsantrasyon güçlüğü, iştahsızlık, kronik depresyon ve intihar eğilimi görülebilmektedir. Davranışsal olarak ortaya çıkan sorunlar; fazla miktarda alkol ve tütün kullanımı, iletişimde zayıflık, iş veriminin azalması, aile hayatının bozulması, düşüncesiz duygusal davranışlar ve sosyal yalıtılmışlık olarak görülebilmektedir. Örgütsel stresin en önemli sonucu, iş kazalarının artmasına sebebiyet vermesidir. Stresin örgütsel yapıyla alakalı diğer sonuçları ise şunlardır; örgüte bağlılığın azalması, örgütsel iletişimin zayıflaması, kariyer durgunluğu, örgütsel verimliliğin azalması, uyarı ve cezalarda artış, personel şikayet ve taleplerinde artış, hile ve sabotaj, müşteri şikayetlerinde artış, işe devamsızlıklarda artış, uzayan yemek ve çay molaları, personele ödenen tazminatlarında artış, iş ilişkilerinde gerginlik ve sağlık maliyetlerinde artış olarak görülmektedir [52]. Tablo 2.5.'de stresin bireyler üzerindeki olumsuz sonuçları verilmiştir.

Tablo 2.5. Stresin, bireyler üzerindeki olumsuz sonuçları [53]

Davranışsal	Fizyolojik	Psikolojik
Fazla Miktarda Alkol ve Sigara Kullanımı	Baş Ağrısı	Yorgunluk
Ev ve İşyerinde Kişilerle Zayıf İlişkiler	Sırt Ağrısı	Anksiyete
İş veriminin Azalması	Halsizlik	Depresyon
Düşüncesiz Duygusal Davranışlar	Uyku Sorunları	Çabuk Kızma
Evlilik ve Aile Hayatının Bozulması	Hazımsızlık	Konsantrasyon Güçlüğü
Sosyal Yalıtılmışlık	Titreme	Algılamada Azalma
	Bulantı	Sinirlilik ve İntihar
	Kalp hastalığı	Sıkıntı
	Yüksek Tansiyon ve Ülser	İştahsızlık
	Genel Sağlığın Bozulması	Kronik depresyon

Tablo 2.6.'da stresin örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları verilmiştir:

Tablo 2.6. Stresin, örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları [53]

Örgüte Bağlılığın Azalması	Örgütsel İklimde Soğukluk
Örgütsel İletişimin Zayıflaması	Uyarı ve Cezalarda Artış
Kariyer Durgunluğu	Personel Şikayet ve Taleplerinde Artış
Verimliliğin Azalması	Hile, Sabotaj
Kararların Etkinliğinin Azalması	Müşteri Şikayetlerinde Artış
İş Gücü Devrinin Artması	Aleyhte Açılan Davalarda Artış
Örgütün İmajının Zayıflaması	İş Kazalarında Artış
Sağlık Maliyetlerinde Aşırı Artış	İş İlişkilerinde Gerginlik
Mal ve Hizmetlerin Kalitesinde Düşüş	Personele Ödenen Tazminatlarda Artış
İşe Devamsızlıklarda Artış	Uzayan Yemek ve Çay Molaları
Hesapsız Zaman Kayıpları	Bölmeler Arası İşbirliğinin Zayıflaması

2.8. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

İş yaşamında, stres oluşturan öğelerin tespit edilip, çözümlenebilmesi, hem birey açısından, hem de örgütsel anlamda önemlidir [54]. Stres, çevreyle olan etkileşim sonucunda ortaya çıkan bir durum olduğundan, stresi önlemek için, çevreyi kontrol altına almak ile mümkün olabilmektedir. Çevre kontrolü, çevre denetimi ile etkili olabilmektedir. Bu denetim; öncelikle, stres faktörlerini kontrol altına almak veya bertaraf etmek, ikincil olarak, stresin etkilerini yok etmek, son olarak ise, çalışanların strese karşı dirençlerini arttırarak sağlanabilmektedir. Örgütsel anlamda stresle mücadele edebilmek, sorun odaklı ya da duygusal odaklı yaklaşımlar ile mümkün olabilmektedir.

Sorun odaklı yaklaşımın temeli, stres kaynakları üzerinde odaklanması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyenlerin daha iyimser ve stresi bertaraf etmekte daha başarılı oldukları görülmektedir. Duygusal odaklı yaklaşım ise, birey tarafından, stresin kaynaklarından ziyade stresin sonuçlarının iyimser olarak “daha kötüsü olabilirdi” boyutunda değerlendirilip, stres kaynaklarını minimum düzeyde kabul edilmesi olarak görülmektedir [55]. Bireyler ve örgütler için sorun ve duygusal odaklı stres yönetim yaklaşımları Tablo 2.7.’de verilmiştir [56].

Tablo 2.7. Stres yönetimi yaklaşımları [56]

Sorun odaklı yaklaşımlar		Duygusal odaklı yaklaşımlar	
Bireyler için	Örgütler için	Bireyler için	Örgütler için
Zaman Yönetimi	Görevleri Yeniden Düzenleme	Egzersiz	Egzersiz İmkanları

Tablo 2.7. (Devamı)

Bir Kılavuz Olmadan Yardım Alma	Motivasyon	Meditasyon	Personel Günleri ve Ücretsiz İzin
Rol Müzakeresi	Kesinliği Azaltma	Sosyal Destek	Örgütsel Destek
	İş Güvenliği	Klinik Danışmanlık	Çalışanlara Yardım Programı
	İşletme Günleri		
	Esnek Çalışma Programı / İş Bölümü		

2.8.1. Kişisel Stres Yönetimi

Bireylerin, stres ile başa çıkma yöntemleri genel olarak aşağıdaki belirtilen dört şekilde olabilmektedir [57]:

- **Bedenle başa çıkma yolları:** Bu yöntemde stres yönetimi, gevşeme teknikleri, çeşitli beden egzersizleri ve beslenme biçimleri şeklinde uygulanmaktadır.
- **Zihinsel başa çıkma yolları:** Olumsuzluğa ve gerilime neden olan faaliyetlerden uzak durma, zihinsel düzenleme ve dönüşüm tekniklerini içermektedir.
- **Davranışla başa çıkma yolları:** Bu yöntemin en etkili biçimi, “A-tipi” kişilik özelliklerinin değiştirilmesi olarak görülmektedir.
- **Değiştir, kabul et, boş ver, yaşam tarzını yönet:** Değiştir, kabul et, boş ver ve yaşam tarzını yönet yaklaşımı, Braham tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda amaç, bireyin yaşam tarzını değiştirerek, stresin zararlarını minimuma indirmek olarak görülmektedir. Yöntemin ilk adımı olan “değiştir” kavramı, bireyi strese sokan ortamı ve koşulları değiştirerek, stresten uzaklaştırmak olarak nitelendirilmektedir. İkinci adımı olan “kabul et” değiştirilmesi mümkün olmayan olan koşulların kabul edilip, pozitif dönüştürmek olarak belirtilmektedir. Üçüncü adım olan “boş ver” yaklaşımı, değiştiremeyeceğimiz gerçekleri, kontrol altında tutmaya çalışmaktan ziyade, zihinsel ve duygusal açıdan farklı bir anlayışla olaylara farklı ve yeni bir yorum getirmekle ilgili bir yöntem olarak görülmüştür. Son adım olan “yaşam tarzını yönet” aşaması, diyet, egzersiz ve gevşeme hareketleri ile stres kaynaklarını yok etme olarak ifade edilmektedir [58].

2.8.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütsel stres yönetiminin amacı, önce stres kaynaklarının anlaşılabilmesi, sonra ise stresin negatif sonuçlarının azaltılması ya da yok edilmesi yönünden ifade edilmektedir [56]. Örgütsel anlamda stres yönetim aşamaları şunlardır [59]:

- **Stres kaynakları teşhis etmek:** Örgüt yönetimi ilk olarak strese sebep olan kaynakları bulmak durumundadır. Örgütlerin yapıları ve kültürleri birbirlerinden farklı olduğundan dolayı, stres kaynakları da farklılık gösterebilmektedir.
- **Stres kaynaklarını azaltmak veya yok etmek:** Örgüt yönetimi, teşhis ettiği stres kaynaklarını azaltma veya yok etme konusunda stratejiler geliştirebilmelidir.
- **Çalışanlara stres deneyimi kazandırmak:** Örgüt yönetimi stres kaynaklarını azaltma veya yok etme konusundaki geliştirdiği stratejileri çalışanlarla paylaştığı zaman, çalışanların stres deneyimi konusunda tecrübe edinmelerine katkı sağlamış olmaktadır.
- **Çalışanlara stresin sonuçları konusunda bilgi vermek:** Örgüt yönetimi, stresin sonuçları konusunda çalışanlar ile iletişim kurarak gelişmeler hakkında bilgilendirebilmelidir.
- **Stresle mücadelede daha etkili olmada yardımcı olmak:** Örgüt yönetimi, çalışanları stresin sonuçları ve gelişmeler konusunda bilgilendirdikten sonra, daha etkili stres yöntemleri geliştirilmesi ile ilgili teknikler araştırabilmelidir.

Örgütsel anlamda, stresle mücadelede etkili olan bazı yaklaşımlar şunlardır [60]:

- **Çalışma ortamının iyileştirilmesi:** Çalışma ortamının ergonomik olarak iyileştirilip, düzenlenmesi, çalışanların ruh sağlığını olumlu yönde etkileyerek, iş kazalarının meydana gelme ihtimalini düşürebilmektedir. Termal konforun sağlanması, uygun aydınlatma, doğru renk seçimleri, ortam gürültüsünün azaltılması ya da yok edilmesi gibi faktörler çalışanların moral ve motivasyonunu olumlu olarak etkileyip, iş kazalarının önlenmesinde yardımcı olabilmektedir.
- **İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi:** Çalışanlara, kararlara daha fazla katılım, özerklik, örgütsel rollerde netlik ve geri bildirim verilerek stresin olumsuz etkileri azaltılabilir.
- **İş yeniden yapılandırma:** İşin yatay ve dikey olarak genişletilmesi, aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği gibi durumların sebep olduğu stresi azaltmakta etkili olmaktadır.
- **Görev değiştirme:** Görev değiştirme, çalışmanı işin monotonluğundan kurtarmak amacıyla, örgütün rotasyon yapması olarak nitelendirilmektedir. Yapılan rotasyon, örgütün nitelikli çalışan yetiştirmesine katkı sağlamakla beraber, çalışanların diğer çalışanlarla iletişimini geliştirmesi ve kolaylaştırmasına yardımcı olmaktadır.

- **İş zenginleştirme:** İş zenginleştirme, çalışana kendi işini denetlemesi ve planlaması konusunda yetki verilmesidir. Bu durum, çalışanın motivasyonunu yükseltip, stresten uzak bir çalışma yaşamı sağlamasına katkıda bulunabilmektedir.
- **Personeli güçlendirme:** Personelin güçlendirme kavramı, çalışanın, üst yönetim tarafından işinin ehli olarak nitelendirilmesiyle sağlanmaktadır. Çalışan, alanında uzman sayıldığından dolayı, iş fırsatlarını iyi değerlendirebilir ve bu durum kariyer konusunda geleceğe pozitif bakabilmesine olanak sağlamaktadır.
- **Stres danışmanlığı:** Çalışan, iş yerinde yaşadığı stres konusunda bir uzmana danışma ihtiyacı hissedebilir. İşinde uzman bir danışmanın yardımı, çalışan üzerindeki stres kaynaklı olumsuz durumu bertaraf etmede etkili olabilmektedir.
- **Adil olmayan düşük ücret:** Ücret, işveren tarafından, çalışanın işteki performansı ile ilgili çalışana ilettiği bir mesaj olarak görülebilmektedir. Emek karşılığında alınan ücretin, eşit ve dengeli olmaması, önemli bir stres kaynağı olabilmektedir.

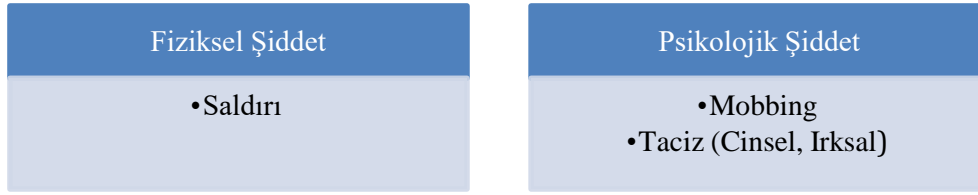
2.9. Şiddet

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), şiddet tanımını “Sahip olunan fiziksel güç ya da kudretin, tehdit yoluyla ya da doğrudan kendine, başkasına, belirli bir topluluk ya da gruba yönelik yaralama, ölüm, fiziksel ve psikolojik zarar, bazı gelişim bozukluğu veya yoksunlukla sonuçlanabilen, tehdit ya da fiziksel zor kullanma” olarak tanımlamıştır [61]. İş yerinde şiddet, “çalışanların işle ilgili ortamlarda saldırı, istismar, tehdit ve diğer şiddet davranışlarına maruz kalmaları” olarak tanımlanmıştır [62]. İş ortamında maruz kalınan bazı şiddet davranışları, şunlardır: Cinayet, tecavüz, hırsızlık, yaralamak, dövme, fiziksel saldırı, zorbalık, şantaj, ayrımcılık, tehdit, yumruk atmak, gözdağı vermek, küfür etmek, bağırarak, kinayeli konuşmak [63].

Belli başlı şiddet tipleri şunlardır [64]:

- **Kişinin kendisine uyguladığı şiddet:** Bu şiddet tipinde birey, kendi vücut bütünlüğüne zarar verme ve intihara yönelik davranışlarda bulunabilmektedir.
- **Kişiler arası şiddet:** Bu şiddet tipi, aile içi veya çevresinde görülebileceği gibi, çalışma ortamı, okul, cezaevi, çocuk bakım yurdu gibi yerlerde de görülebilmektedir.
- **Toplu şiddet:** Geniş grupları içeren şiddet tipidir. Bu şiddet tipi ekonomik, sosyal ve politik şiddet olarak üç grupta incelenmektedir. Sosyal şiddet olarak, terör faaliyetleri, suç örgütleri, politik şiddet olarak, büyük gruplar arası çatışmalar ve savaşlar, ekonomik şiddet olarak ambargolar sayılabilmektedir.

Şiddet genel olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi psikolojik şiddet, diğeri fiziksel şiddet olarak adlandırılan şiddet türleridir. Şekil 2.3’de şiddet türleri gösterilmiştir [64].



Şekil 2.3. Şiddet türleri [64]

2.9.1. Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddet kavramı ilk olarak 1970 yılının başında, İskandinav ülkelerindeki öğrencilerin okullarda gösterdiği saldırgan davranışlar nedeniyle araştırmacıların ilgi odağı olmuştur. Yapılan araştırmalarda ilk olarak psikolojik şiddeti, bir grup öğrencinin, kendini savunamayan bir başka öğrenciye sistematik olarak uyguladıkları saldırgan davranış biçimleri olarak tanımlamışlardır. Psikolojik şiddet kavramının iş yeri ortamında bir problem olarak görülmeye başlanması ise, 1980 yılından itibaren, iş yerindeki çalışanlar arasında görülen bir sorun olarak incelenmeye başlanmıştır [65]. İş yerlerinde görülen psikolojik şiddetin, fiziksel şiddetten çok daha büyük boyutlarda sorunlara yol açtığı ve çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiği görülmüştür [66]. Psikolojik şiddet çalışmada, moral ve motivasyon kaybına, strese, psikolojik ve buna bağlı olarak fizyolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir [67]. Psikolojik şiddet, rekabet amacıyla rakip gördüğü iş yeri arkadaşını sindirip kovdurmak, cinsel davranışlar sergilemek ya da bir etnik kökeni hedef almak amacıyla gerçekleştirilebilmektedir. Psikolojik şiddet, mobbing (yıldırma) ve taciz (cinsel, ırksal) olarak iki başlıkta incelenmektedir.

2.9.1.1. Mobbing

Latince “kararsız kalabalık” anlamında kullanılan “mobile vurgus” kelimelerinden gelen “mobbing” kavramı, sözlük anlamı olarak “kalabalığın birine hücum etmesi, saldırması” anlamına gelmektedir [68]. “Mobbing” kavramı ilk olarak, 19. yüzyıl başlarında biyologlar tarafından, kuş gruplarının yuvalarını korumak amacıyla, yuvalarına saldırmak isteyen daha büyük hayvanlara karşı yaptığı davranışı tanımlamak amacıyla kullanılan İngilizce bir kavram olarak ortaya çıkmıştır [69]. 1960 yılından itibaren, Avusturyalı bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz tarafından, “büyük hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarının tepkileri” olarak tanımlanmıştır [70]. “Mobbing” kavramının ilk kez iş hayatında dikkat çekmesi, İsveçli psikolog Leymann tarafından 1980 yıllarında, çalışanların birbirlerini psikolojik anlamda huzursuz eden davranışlarını gözlemlenerek araştırılmaya başlanmıştır. Leymann, iş yerindeki mobbing araştırmalarına, hedef olarak seçilen mağdurları inceleyerek başlamıştır. Leymann’a göre mobbing, duygusal bir saldırıdır ve iş yerinde kişi ya da gruplar tarafından hedef haline gelen çalışanın sistematik olarak imalı davranışa, dedikoduya, itibarını düşürme davranışlarına saldırgan ve düşmanca bir tavırla maruz kalması olarak

nitelendirilmektedir. Literatürde “bullying” kavramı ile mobbing kavramı iç içe geçerek kullanıldığı görülmektedir [71]. Leymann, okullarda çocuklar arasında, sonucu genellikle fiziksel şiddet olarak sonuçlanan, zorbalık anlamına gelen saldırgan davranışları içeren “bullying” kavramı ile “mobbing” kavramını, mobbing eyleminin gerçekleştirildiği yerin iş yeri olması, daha sistematik ve bilinçli olması, soyutlama içermesi, bullying kavramının ise daha çok fiziksel saldırıyı içermesi sebebiyle birbirinden ayrılması gerektiğini belirtmiştir [72]. Literatür incelendiğinde, mobbing hakkında birçok araştırmacı farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Field, bu kavramı failin eğlence amacıyla mağdurların özgüvenine karşı, sistematik olarak vicdansızca yaptığı psikolojik bir tecavüz olarak nitelendirmiştir [73]. Zapt, sistematik olan bu baskıyı, tek bir kişi tarafından değil de, bir grup tarafından gerçekleştirilen psikolojik bir saldırganlık olarak tanımlamıştır. Salin ise, fail ya da failer tarafından güç dengesizliği çerçevesinde gerçekleştirilen, kişi ya da kişilere karşı gösterilen olumsuz davranışlar olarak tanımlamıştır. Mobbing, birçok farklı nedenden dolayı gerçekleşebilmektedir. Örgüt kültürünün ve işleyişinin, mobbingi uygulayan veya maruz kalan mağdurun kişilik özelliklerinin veya toplumsal faktörler gibi nedenler sıralanabilmektedir [74]. Mobbing, iş yerinde örgütsel hiyerarşide iki farklı şekilde gerçekleşmektedir [72]:

- **Dikey Mobbing:** Dikey Mobbing, örgüt hiyerarşisinin fazla olduğu, statü ve kariyer sorunlarının sık görüldüğü iş yerlerinde daha çok görülmektedir. Dikey mobbing, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya mobbing olarak iki başlığa ayrılmaktadır. Yukarıdan aşağı mobbing, üst mevkideki çalışan tarafından alt kademedeki personeline uyguladığı mobbingdir. Aşağıdan yukarıya mobbing ise, mobbing yapan kişi mağdurdan daha aşağı konumdadır.
- **Yatay Mobbing:** Mobbing bu durumda, eş mevkideki çalışma arkadaşına uygulanır. İş arkadaşları arasında, kıskançlık ve rekabet durumlarında görülmektedir.

Mobbing, mağdurlarda ağır sonuçlara neden olabilmektedir. Ekonomik olarak, mağdurun işten ayrılması nedeniyle gelir kaybına, sağlığın olumsuz etkilenmesi sebebiyle de tedavi harcamalarına neden olmaktadır. Sosyal olarak, mağdurun toplumdan izole olmasına, mesleki benliğin kaybına, psikolojik bakımdan depresyona, konsantrasyon kaybına, yalnızlık duygusuna ve stres kaynaklı intihara, fiziksel açıdan ise sindirim problemlerine, baş ve sırt ağrılarına, cilt ve tansiyon problemlerine neden olabilmektedir. Mobbingin iş yerlerine de olumsuz sonuçları olabilmektedir. İş yerinin mobbingden etkilenmesi, örgütsel performansın ve uyumun bozulması, çatışma ortamının ortaya çıkması, hastalık nedeniyle izinlerin sık alınmaya başlanması, çalışanların işten soğuması, çalışanların işten ayrılması nedeniyle, daha tecrübesiz personelin işe alınması ve mahkeme masrafları olarak ortaya çıkmaktadır [75]. Ülkemizde mobbing ile mücadele anlamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “ALO 170” hattı kurulmuştur. Mağdur, “ALO 170” sayesinde her türlü iş yeri sorunları ile ilgili şikâyetini paylaşabilmekte ve maruz kaldığı mobbing ile ilgili uzman psikologlardan destek

alabilmektedir [76]. Sendikalar, üyelerinin çalışma hayatıyla ilgili problemlerine çözüm bulmak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Bu bakımdan mağdurlar, diğer bir çözüm aracı olarak sendikalara başvurabilmektedir [68]. Hukuksal açıdan, mobbing ile dolaylı ya da doğrudan ilgili kanun ve ceza maddeleri şunlardır:

- **Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası:** 1982 Anayasası'nda mobbing ile dolaylı olarak ilişkilendirilebilecek anayasa maddeleri vardır. Temel hak ve hürriyetlerle ilgili olan 12. madde, kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığıyla ilgili 17. madde, din ve vicdan hürriyetiyle ilgili 24. madde, düşünce ve kanaat hürriyeti ile ilgili 25. madde, çalışma ve sözleşme hürriyeti ile ilgili 48. madde, çalışma hakkı ve ödeviyle ilgili 49. madde ve çalışma şartları ve dinlenme hakkıyla ilgili 50. madde dolaylı yoldan mobbing ile ilişkilendirilebilecek Anayasa maddeleridir [77].
- **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu:** Türk Ceza Kanunu'nda (TCK), mobbing ile ilişkilendirilebilecek ceza maddeleri vardır. TCK'nın ceza kanununun amacıyla ilgili olan 1. madde, suçta ve cezada kanunilik ilkesi olan 2. madde, kasten öldürmeyle ilgili olan 81. madde, intihara yönlendirme ile ilgili 84. madde, kasten yaralama ile ilgili 86. madde, işkence ile ilgili 94. madde, eziyet ile ilgili 96. madde, tehdit ile ilgili 106. madde, şantaj ile ilgili 107. madde, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin engellenmesi ilgili 115. madde, iş ve çalışma hürriyetinin ihlaliyle ilgili 117. madde, sendikal hakların engellenmesiyle ilgili 118. madde, dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesiyle ilgili 121. madde, ayrımcılık ile ilgili 122. madde, kişilerin huzur ve sükûnunu bozma ile ilgili 123. madde, haberleşmenin engellenmesiyle ilgili 124. madde, hakaret ile ilgili 125. madde, özel hayatın gizliliğini ihlali ile ilgili 134. madde iş yerinde yaşanabilecek herhangi bir mobbing durumu ile ilişkilendirilebilecek hukuki boyutlar olabilmektedir [78].
- **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu:** 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK), işçinin kişilik haklarının korunmasıyla ilgili 417. madde ile çalışanın hakları güvence altına alınmaktadır [79].
- **4857 Sayılı İş Kanunu:** İK'nın 5. maddesinde işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşçinin haklı sebeple derhal fesih hakkıyla ilgili olarak da 24. madde düzenlenmektedir [80].
- **6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** İGK'nın işverenin genel yükümlülükler ile ilgili 4. maddesinde, çalışanların sağlık ve güvenlik hakları korunmakla beraber, 5. maddesinde işverenin iş yerindeki sosyal ilişkilerle ilgili etkilerini kapsayan önleme politikası yapması gerektiği düzenlenmektedir [5].

2.9.1.2. Cinsel ve Irksal Taciz

İş yerlerinde görülen cinsel taciz vakaları 1970li yıllara kadar toplum tarafından dikkat çekmemiştir. İlk defa 1978 yılında Lin Farley tarafından yazılan “Cinsel Şantaj; İşyerinde Kadınlara Yönelik Cinsel Taciz” ve Catherine A. Mackinnon’un yazdığı “Çalışan Kadınlara Cinsel Taciz: Cinsel Ayrıma Bir Örnek” isimli kitaplarda yayınlanarak, toplumun dikkatini çekmiş ve bu duruma yönelik önleme çalışmaları yapılmaya başlanmıştır [81]. Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştığı olumsuz durumlardan en önemlisi cinsel tacizdir. Cinsel tacizin çok boyutlu bir tanımı vardır. Cinsellikle alakalı beden hareketleri, şakalar, şantaj ve tecavüze kadar birçok durum cinsel tacizin konusu olmaktadır [82]. Lan ve Chiu cinsel tacizi, sistematik ve öngörülemeyen cinsel içerikli sözler, bakışlar ve bedensel hareketler olarak tanımlamışlardır [83]. Fitzgerald ise cinsel tacizi, iş yerinde yaşanan, cinsel içeriğe sahip, istenmeyen ve rahatsız edici davranışlar olarak tanımlamıştır [84]. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı’na göre (EUROFOUND) cinsel taciz, bireyin onurunu zedeleyecek, korkutucu ve düşmanca yapılan, cinsel içerikli sözel veya fiziksel her türlü davranış olarak tanımlanmıştır [85]. İş yerinde cinsel tacizin güç gösterisi olarak kullanılması mümkün olabilmektedir. Bu durumda taciz eden yöneticinin erkek ve mağdur çalışanın kadın olması, yöneticinin ödüllendirme veya cezalandırma yetkisine sahip bir otorite olmasıyla alakalı olabilmektedir. Kadınların yönetici olduğu durumlarda ise daha alt pozisyondaki erkek çalışanlar tarafından cinsel tacize uğramaları, ast çalışanların düşüncelerindeki geleneksel cinsiyetçi yaklaşımdan kaynaklı olabileceği gibi, otorite eşitleme maksadıyla da yapılabilmektedir [86]. İş yerinde görülen bir cinsel taciz davranışının suç olarak sayılabilmesi için, mağdurun bu davranıştan rahatsız olması ve cinsel taciz olarak algılaması gerekmektedir. Bazı davranışlar doğrudan cinsel taciz olarak algılanabilirken bazı davranışlar ise algılanamamaktadır. Bir davranışı cinsel taciz olarak algılanıp, algılanmaması bazı ölçütlere bağlıdır. Bu ölçütler tacizin türü, şiddeti ve sıklığı, taciz eden ve mağdur arasındaki statü farkı, mağdurun cinsiyeti, mağdurun davranış ve bireysel özellikleri ve romantik ilişki beklentileri olarak değerlendirilmektedir [87]. Mağdurun yaşadığı cinsel taciz sonucu, oluşan birçok olumsuz durum vardır. Genel sağlık durumu bakımından baş ağrısı, nefes darlığı ve uyku bozukluğu gibi sonuçlar görülmüştür. Mağdurlarda psikolojik olarak, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, anksiyete gibi rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca iş doyumunun azaldığı görülmüş buna bağlı olarak ise iş yerinde uzun molalar kullanma, toplantılardan kaçınma, işten erken ayrılma ve işten istifa etme durumları gözlemlenmiştir [88]. Cinsel tacize maruz kalan kadınların, bununla baş etme yöntemi olarak uyguladıkları beş adet davranış biçimi vardır [89]:

- Kurumsal mercilere müracaat etme
- Tacizci ile yüzleşme
- Tacizciden kaçınma

- Taciz olayını inkar etme
- Sosyal destek

TCK'nın cinsel taciz ile ilgili 105. maddesi, cinsel saldırı suçuyla ilgili 102. maddesi İK'nın iş sözleşmesinin fesih nedenleriyle alakalı 24. ve 25. maddeleri ile TBK'nın işçinin kişiliğinin korunması ile ilgili 417. maddesi cinsel tacizin hukuksal boyutlarıdır. Cinsel taciz ile ilgili işveren kurum içi eğitimlerle çalışanları bilgilendirmelidir [90]. İş yerinde maruz kalınan ırksal taciz diğer bir adıyla ırksal ayrımcılık, başka bir psikososyal risktir. Ayrımcılık, kelime anlamı olarak “bölmek, parçalamak” anlamına gelen Latince kökenli “discriminare” kelimesinden gelmektedir [91]. Ayrımcılık ile ilgili literatürde birçok tanım vardır. Ataöv, ayrımcılığı bireyi farklı bir özelliğinden dolayı mağdur etmek olarak kullanmıştır [92]. Özkan ve Özkan ise tanımlarında, çalışana işi ile ilgili olmayan özelliklerini sebep olarak görüp, ona farklı davranmak olarak belirtmiştir [93]. ILO, ayrımcılığı ırk, renk, dil, din, siyasi görüş, ulus ve köken olarak farklı kişilerin, çalışma hayatında eşitliğe aykırı maruz kaldığı durumlar olarak tanımlamıştır [94]. Ayrımcılık, davranış biçimine göre doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olarak iki gruba ayrılmaktadır [95]. Doğrudan ayrımcılığın davranış biçimi, bireyin veya belli bir topluluğun din, dil, ırk gibi özelliklerinden dolayı açık olarak eşit muameleden mahrum bırakılmasıdır [96]. Dolaylı ayrımcılıkta ise gruplar ya da bireylerin eşit durumda olmalarına rağmen ima yoluyla, dolaylı olarak eşitsizliğe maruz bırakılması durumu vardır [97]. Irk ayrımcılığı, bir ırkın başka bir ırk ya da ırklara karşı üstün görülmesi ve hükmetme gücüne ırksal özelliğinden dolayı sahip olması gerektiğine inanılan bir doktrindir [98]. 21 Aralık 1965 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından onaylanan “Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşmesi” ile çalışma hayatında ırk ayrımcılığı yasaklanmıştır. Türkiye’de, Anayasa’nın kanun önünde eşitlik ile ilgili 10. maddesi ve İK’nın eşit davranma ilkesi ile ilgili 5. maddesi ve iş feshinin geçerli sebebe dayandırılması ile ilgili 18. maddesi, bireyi ırk ayrımcılığı karşısında korumak için konulmuş hukuksal güvencelerdir [99].

2.9.2. Fiziksel Şiddet

Şiddet olgusu, insanlık tarihi boyunca var olan, birçok bireysel ve toplumsal öge ile beraber karmaşık yapı ortaya koymaktadır. Bu nedenle, şiddet kavramını tanımlamak veya ortaya çıkarmak zor olmaktadır. Sosyologlar, çatışmaların birbirleriyle iletişim halinde olan kişi ya da grupların arasında gerçekleşmesi nedeniyle, şiddet kavramının toplumsal ilişkilerin dinamiği ışığında bütüncül olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir [100]. Şiddet, sert ve katı davranış, kaba kuvvet kullanmak anlamına gelmektedir. Şiddet, bir başkasını öldürme, sakat bırakma veya yaralama olarak gerçekleştirilebilir [101]. WHO’ya göre şiddet; kişinin kendisine, bir başkasına veya bir gruba karşı yaralanma, psikolojik zarar, gelişim geriliği veya ölümle sonuçlanan kasıtlı bir güç tehdididir [61]. Şiddetin karışık bir yapısı olduğunu açıklayan üç teori vardır [102]:

- **Biyolojik Teori:** Bu teoriye göre bazı bireyler genetik ve hormonal açıdan şiddete yatkınlık göstermektedirler. Şiddete tıbbi yaklaşmak gerektiğini belirtmişlerdir.
- **Sosyal Öğrenme Teorisi:** Bu teoriye göre şiddet, öğrenilen bir davranış biçimidir. Şiddete maruz kalmış veya şiddeti deneyimlemiş bireyin, ileri safhalarda öfke patlaması sonucu aynı davranış biçimini uygulayabileceğini belirtmişlerdir.
- **Zedelenme Teorisi:** Bu teoriye göre şiddet beklentilerin karşılanmaması sonucu gerçekleşmektedir. Yakınına hastanede kaybeden bir kişinin sağlık personellerine uyguladığı şiddet bu gruba girmektedir.

2.9.2.1. Saldırı

Fiziksel şiddet saldırı yoluyla olmaktadır. İş yerinde gerçekleşen bir saldırı, iş kazası olarak değerlendirilmekte olup, son yıllarda artış göstermektedir. Çalışanın mesleğiyle ilgili iletişim halinde olduğu kişiler tarafından fiziksel şiddet amaçlı saldırıya uğraması “iş yeri şiddeti” olarak nitelendirilmektedir. Çalışan bireyler, iş hayatında saldırı tehdidi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bazı meslek gruplarının saldırı yoluyla fiziksel şiddete maruz kalmaları daha sık olabilmektedir. Saldırı yoluyla fiziksel şiddete daha fazla maruz kalan meslek grupları şunlardır [103]:

- İş yaşamında şiddete maruz kalanlar, sağlık sektöründe oldukça fazladır. Şiddet vakalarının büyük bir kısmı, devlet hastanelerinde ve kadın çalışanlara yönelik olmaktadır. Fiziksel şiddetin sıklığı azdır fakat ölüme sebebiyet verebilmektedir. Şiddet, hastadan çalışana, çalışandan hastaya veya çalışandan çalışana şekilde gerçekleşebilmektedir. Sağlık sektöründe, en çok şiddet mağduru olan çalışanlar acil servis çalışanlarıdır. Bunun nedenleri ise, alkol, ilaç ya da uyuşturucu bağımlıların öncelikli olarak acil servise gelmeleri ve travmatik vakalara ilk olarak acil servise müdahale edilmesi sebebiyle stresli bir ortamın oluşmasıdır [104].
- Para veya değerli eşya sektöründe çalışanlar (Banka ve postane çalışanları, market çalışanları)
- Savunma hizmetinde çalışanlar (Polisler, güvenlik görevlileri, bekçiler),
- Ulaşım hizmetinde çalışanlar (Otobüs ve kamyon şoförleri, taksiciler, hostesler),
- Psikolojik sorunları olan ve şiddet eğilimli kişilerle çalışanlar (Psikologlar, cezaevi personelleri),
- Otel sektörü çalışanları (Barmenler, garsonlar, kat görevlileri, resepsiyon görevlileri),
- Gece çalışanları olabilmektedir (Benzin istasyonu çalışanları, vardiyalı çalışanlar).

Saldırı, dövme, ısırma, hırpalama, silah ile saldırı, saç koparma, tırmalama, bıçaklama, cisim fırlatma veya iskelet sisteminde kırık meydana getirme şeklinde olabilmektedir. Saldırı sonucu

mağdurda, kızgınlık, hayal kırıklığı, korku, tükenmişlik ve travma sonrası stres bozukluğu olabilmektedir. Örgütsel anlamda çalışanda, iş yerine karşı güvensizlik, iş yerinde yalnız bırakılma duygusu ve iş devamsızlığı görülebilmektedir. Saldırı ile ilgili kanuni olarak, TCK'nın kasten öldürmeyle ilgili 81. ve 82. maddesi, vücut dokunulmazlığına karşı suçlar ile ilgili bölümünün kasten yaralama ile ilgili 86. ve 87. maddesi ile yaptırımlar bulunmaktadır [103].

2.10. İşe Bağlı Depresyon

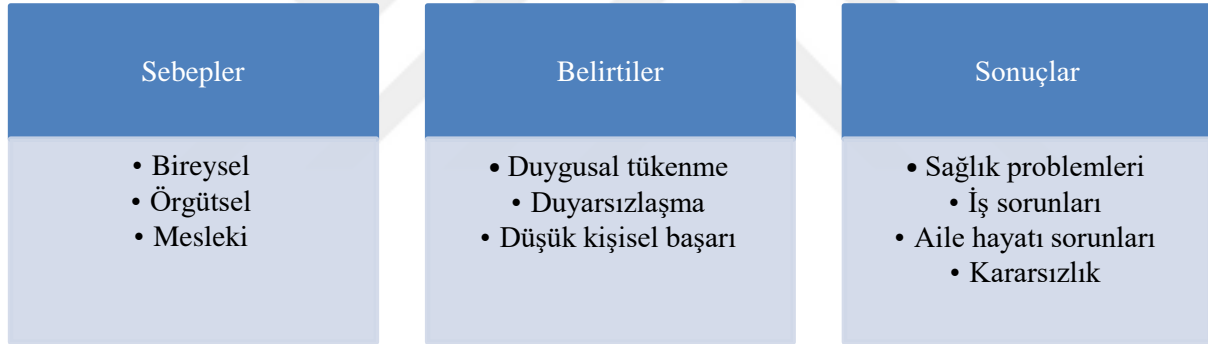
Depresyon, bireyde huzursuzluk ve neşesizlik yaratan, bireyin geçmişe takıntılı bir hal almasına ve geleceğe karşı karamsar duygular beslemesine neden olan, intihar girişimiyle veya ölümlle sonuçlanabilen bir hastalıktır [105]. Depresyondaki bir bireyin, dış dünyayla iletişimi kopmakta, başka bireylerle olan bağlanma duygusu kaybolmakta ve kişinin kendisine duyduğu öz benlik saygısı azalmaktadır [106]. Depresyon, toplumda sıkça karşılaşılabileceğimiz, ciddi fakat tedavisi mümkün bir hastalıktır. Birey, gerek iş, gerekse aile hayatında yaşadığı problemlerden dolayı depresyon yaşayabilmektedir. Yaşamın büyük bir bölümü iş hayatında geçtiğinden dolayı, yaşanan depresyonun en büyük etkisi iş hayatında görülmektedir. Çalışan birey, iş yaşamında, maruz kaldığı psikolojik veya fiziksel taciz, örgütsel problemler, iş yükü, iş hızı veya çalışma saatleri gibi nedenlerden dolayı depresyon yaşayabilmektedir. Depresyon bir sebep değil bir sonuçtur. Çalışanın iş yerinde yaşadığı olumsuz durumlar sonucunda depresyon yaşaması sadece çalışana değil iş yerine de kayıp olabilmektedir. İş yeri açısından para kaybı, üretim zararı ve örgütsel işlev problemlerine neden olabilmektedir. Depresyonun dört ana grupta toplanan belirtileri şunlardır [107]:

- **Ruhsal belirtiler:** Bu belirtiler, çöküntü, çaresizlik, değersizlik, uyku bozuklukları, enerji azlığı, bitkinlik, dikkat azalması, ilgi ve zevk azalması, kendini değersiz hissetme, intihar düşüncesi, ölüme yakın hissetme olarak görülmektedir.
- **Davranışsal belirtiler:** Zihinsel ve bedensel olarak yavaşlık, kötü alışkanlıklara yatkınlık ve kendini ihmalden kaynaklı aşırı bakımsızlık olarak görülmektedir.
- **Düşünsel belirtiler:** Geleceğe karşı karamsarlık, suçluluk duygusu, yaşamı değersiz görme olarak görülmektedir.
- **Bedensel belirtiler:** İştahsızlık, kilo kaybı, baş ağrıları, sindirim bozuklukları, kalabalıktan kaçınma ve tansiyon problemleri olarak görülmektedir.

Depresyon tedavisi, ilaç tedavisi, psikoterapiler, elektro konvülsif (elektroşok) ve ışık tedavisi şeklinde olmaktadır. Doğru tanının koyulması ve hasta ile gerçekleşen doğru ve sürekli bir iletişim önemli olabilmektedir [108].

2.11. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk kez Freudenburg tarafından 1974 yılında ortaya konulmuş, daha sonra Maslach tarafından 1981 yılında yapılan tanımı güncel hali olarak kabul görmüştür. Bu tanıma göre; çalışanın çalışma hayatında yaşadığı, kişilerarası iletişimde sorunlara yol açan, kronik yorgunluk ve çaresizlik ve umutsuzluk duyguları eşliğinde etki eden psikolojik bir sendromdur. Çoğunlukla mesleği gereği insanlarla ilişki içerisinde olan çalışanlarda görülmektedir. Maslach, tükenmenin belirtilerini duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak açıklamıştır [109]. Duygusal tükenme, bireyin kendisine karşı aşırı yüklenilmiş hissetme duygusundan kaynaklı olarak yaşadığı tükenmişlik belirtisidir. Duyarsızlaşma, tükenmeye yaşayan bireyin kişilerarası ilişkilerde başkalarına karşı gösterdiği olumsuz ve alaycı tutum olarak açıklanmıştır. Tükenmenin diğer bir belirtisi olan duyarsızlaşmada çalışan, çalışma hayatındaki müşteri ilişkilerinde karşı tarafı obje olarak görebilmektedir. Kişisel başarı eksikliği ise bireyin, sorunların üstesinden gelme konusunda kendini yeterli bulamaması olarak nitelendirmesidir [110]. Şekil 2.4’de tükenmişliğin sebepleri, belirtileri ve sonuçları gösterilmiştir:



Şekil 2.4. Tükenmişliğin sebepleri, belirtileri ve sonuçları [111]

Tükenmişliğin sebepleri, bireysel, örgütsel ve mesleki olarak üçe ayrılmaktadır. Bireysel nedenler; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, karakter ve kişisel beklentiler olarak bilinmektedir. Örgütsel nedenler; iş yükü ve iş hızı, rol çatışması, rol yetersizliği, rol belirsizliği, kontrol eksikliği, örgütsel kararlarda etkili olamama ve karar serbestisi olmaması olarak bilinmektedir. Mesleki nedenler ise; işe bağlılık, işin cazibesinin yitirilmesi ve işe bağlı stres olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliğin sonucu olarak bireyde, işe karşı boş verilmişlik, kararsızlık, işe gelmemede artış, işi bırakma isteği, kişilerarası ilişkilerden kaçınma ve aile hayatında görülen olumsuzluklar gibi davranışlar meydana gelmektedir [112].

2.12. Karoshi

İkinci Dünya Savaşı sonrası 1945-1975 yılları arasında Japon ekonomisinde büyük bir gelişme yaşanmıştır. Ekonominin gelişmesi sonucu uzun çalışma süreleri ve ağır çalışma koşullarıyla beraber, orta yaştaki çalışanlarda kalp krizi ve ölümlerle sonuçlanan riskler oluşmuştur. Karoshi, uzun çalışma saatleri sonucu çalışanlarda görülen ani ölüm olarak nitelendirilmektedir. ILO'ya göre karoshi sadece tıbbi bir durum değil sosyal öğeleri de içermektedir [113]. Karoshi, çalışanın 4 haftalık periyotta 65 saat ve üzeri veya 8 haftalık periyotta haftalık 60 saat ve üzeri çalışması sonucu gerçekleşen ölüm durumudur. Japonya'da uzun çalışma süreleri sebebiyle, "beyin felci" ve "kalp krizi" gibi rahatsızlar sonucu ölümler meydana gelmiştir. Japonya'da uzun çalışma saatlerinin genel sebebi, Japon kültüründen kaynaklanan işe bağlılık ile ilişkilendirilmektedir. Çalışan, tatil gününde olsa bile işvereni tarafından çağrıldığı takdirde işine gitmekte ve kendi programlarını iptal edebilmektedir. ILO'nun 2011 yılında hazırladığı rapora göre, Japonya'da çalışanların % 28'inin haftada 50 saat ve üzeri çalıştığı tespit edilmiştir [114]. Japonya'daki % 28'lik oran, Almanya'da % 5,3, Finlandiya'da % 4,5, İsveç'te %1,9, Hollanda'da % 1,4 olarak tespit edilmiştir [115]. Karoshi nedeniyle ölen çalışanların yaş grupları, genel olarak 30'lu ve 50'li yaşlar olarak belirlenmiş olsa da son yıllarda 20'li yaşlarda da artış görülmektedir. Karoshi nedeniyle ölenlerin çoğunlukla erkekler olduğu gözlemlenmektedir. Karoshinin daha etkili olduğu sektörler beyaz yakalı çalışanlarda; satış, finans, reklam ve basın sektörü olarak belirlenmiş, mavi yakalı çalışanlarda ise; inşaat, imalat ve çalışma saatleri düzensiz veya gece olan taksi ve kamyon sürücüleri olduğu görülmüştür [116]. Karoshi nedeniyle hayatını kaybeden çalışanların aileleri, tazminat konusunda yıllardır sorun yaşamaktadırlar. 1989 yılında fazla çalışma kaynaklı kalp damar rahatsızlıkları sebebiyle hayatını kaybetmiş çalışanların aileleri tarafından açılan 777 dosya talebinden ancak 110 tanesi tazminata hak kazanabilmiştir [117]. ILO, karoshinin önlenmesi konusunda acil alınması gereken önlemleri şöyle açıklamıştır [114]:

- Alınabilecek ilk önlem olarak, uzun çalışma saatlerinin ve iş yükünün azaltılması olarak görülmüştür.
- Gerekli tıbbi ve sosyal desteğin, işveren, aile ve toplum üçgeninde verilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- İşverenin karoshi ile ilgili önlem alması gerektiği ve önlemin çalışanlarla doğru iletişim kurma ve risk değerlendirmesinin geniş çerçevede ele alınması ile ilgili olduğu belirtilmiştir.

2.13. Karojisatsu

Karojisatsu, Japon çalışma hayatında, tıpkı karoshi gibi çalışanlar üzerinde ölümlerle sonuçlanabilecek olgulardan biridir. Karojisatsu, aşırı ve stresli çalışma koşulları sebebiyle çalışanlarda

görülen intihar vakalarıdır. 1985 yılından itibaren önemli bir sorun olmaya başlayan karojisatsu, uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, örgütsel ilişkilerde sorunlar, denetim eksikliği, tekrarlayıcı görevler, iş güvencesinin olmayışı ve ödüllendirilmeme nedenlerinden kaynaklanmaktadır. Kısaca, psikososyal tehlikelerden kaynaklanan önemli bir risktir [117]. Japonya'daki intihar vakalarının Amerika'daki intihar vakalarının iki katı olduğu belirlenmiştir. Japonya'da 1998 yılında 30.000 intihar vakası olduğu görülmüştür. 2006 yılında Japon Ulusal Polis Ajansı'na göre 32.155 kişi intihar ederek hayatını kaybetmiştir. Karoshi Mağdurları Ulusal Savunma Konseyi Genel Sekteri Hiroshi Kawahito'ya göre bu intiharların 5000 binden fazlasının nedeni karojisatsu olarak tespit edilmiştir. İlerleyen yıllarda intihar vakalarının sayıların azalmadığı, aksine arttığı görülmüştür [118].

ILO tarafından 1993 yılında yayınlanan “Dünya Çalışma Raporu” sonuçlarına göre Japon çalışanların ağır iş koşulları nedeniyle, stres yaşadıkları ve stresle başa çıkamayan bireylerin bir bölümünün intihar ettiği belirtilmiştir [119]. Karojisatsunun önlenmesi için alınması gereken tedbirler karoshi ile aynıdır. Çalışma sürelerinin kısaltılması, fazla çalışanların periyodik muayenelerden geçirilmesi, psikososyal tehlike ve bundan doğan psikososyal riskleri içeren risk değerlendirilmesi yapılması ve sosyal destek verilmesi bu konuda yapılabilecek önlemler olarak görülmektedir.

2.14. Absenteizm

Absenteizm ya da çalışma terimi olarak “işe devamsızlık”, çalışanın işverene herhangi bir mazeret bildirmeksizin, işe devam etmeme durumudur [120]. İşe devamsızlığın, hastalık ya da mazeretli izin olarak gerçekleştirilmeyip, çalışan tarafından iş yerinden kaçış olarak görülmesi olgusu olarak görülmesi denilebilmektedir [121]. İşe devamsızlığın nedenleri genel olarak, stres, tükenmişlik, ağır çalışma koşulları, mobbing, işin tekdüze ve tekrarlayıcı olması, iş güvenliğine aykırı çalışma ortamı olabilmektedir. İşe devamsızlığı etkileyen diğer faktörler şunlardır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Ailesel problemler
- Eğitim düzeyi
- Kıdem
- Uzun çalışma süresi
- İşe bağlı stres
- İş yerinin örgütsel yapısı

İşe devamsızlık işverene, üretimde düşme, gelmeyen personelin yerine yapılan geçici istihdam ve bu süreçteki oryantasyon sorunları, mevcut personele artan iş gücü sebebiyle daha fazla ücret ödeme gibi ekonomik sorunlar yaratmaktadır. İş yerinin fiziksel çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi işe

devamsızlığın azalmasında etkili olabilmektedir. Uygun aydınlatma ve sıcaklık, yeterli havalandırma, gürültünün önlenmesi psikolojik rahatlatma getirebilmektedir. İş rotasyonu, iş yükünü azaltma, dinleme sürelerinin yeniden düzenlenmesi, örgütsel destek, çalışma saatlerinin düzenlenmesi önleyici olabilmektedir. İşe devamsızlığı önlemek adına yapılabilecek diğer bir olgu, teşvik yani ödüllendirme dir. Her iş yeri kendi yapısına göre ödül sistemi getirerek, çalışanların motivasyonunu arttırıp devamsızlığı önlemede etkin bir rol üstlenebilmektedir. İşe alım sürecinde işe yeni giren personele ön eğitim verilmesi de işe bağlılığı konusunda yardımcı olabilmektedir [122].



3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Çalışma Hakkında Genel Bilgiler

Bu çalışmada, literatürde iç içe geçmiş olan psikosyal tehlike ve risklerin ayrımı yapılmaya; sebepleri ve sonuçları yasal mevzuat eşliğinde incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde, Mersin ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanlarının psikosyal tehlike ve risk kavramları hakkındaki bilinç düzeylerini ölçmek ve farkındalık oluşturmak amacıyla, firma çalışanlarına anket uygulanmıştır

Anket çalışması Mersin ilinde, Eylül 2018 tarihinde uygulanmıştır. Anket yapılmadan önce çalışanlar ile görüşülüp konu hakkında ön bilgilendirme yapılmış ve şantiyedeki 100 kişiye anket uygulanmıştır. Görüşülen 100 kişinin de anketleri analize tabi tutulmuş olup, geri dönüş oranı % 100'dür. Çalışmada sorular, psikosyal tehlike ve psikosyal risk ana başlıklarına ayrılarak sorulmuştur. Psikosyal tehlike, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından ve işin içeriği bakımından olarak iki alt başlığa ayrılmış, bunu takiben psikosyal risk ile ilgili sorular sorulmuştur. Anket soruları hazırlanırken, Kopenhag Psikosyal Risk Değerlendirme Ölçeği'ndeki sorulardan da yararlanılmıştır. Anketler, çalışanlarla yüz yüze görüşme yöntemiyle doldurulmuştur. Anketlerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır.

Şantiyede anket çalışması yapılabilmesi için gerekli olur ve izin firma adının gizli kalması koşuluyla yazılı olarak alınmıştır. Bu nedenle tezin ilerleyen bölümlerinde firma adı verilmemiştir.

3.2. Çalışmanın Amacı

Yapılan bu çalışma ile literatürde, iç içe geçmiş durumda bulunan ve bazen birbirinin yerine kullanılan psikosyal tehlike ve risk kavramlarının ayrımının net bir biçimde yapılıp, iki kavram arasındaki farkların ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın teorik bölümünde, psikosyal tehlike ve risk kavramları ayrıntılı olarak incelenmiş, bu iki kavram arasındaki farklar ortaya konulmuş, psikosyal tehlike ve risklerin nedenleri ve sonuçları ayrıntılı bir biçimde incelenerek alınabilecek önlemlerin neler olabileceği ile ilgili önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Uygulama kısmında ise, Mersin ilindeki bir şantiyede çalışanların psikosyal tehlike ve risk kavramları hakkındaki bilinç düzeylerini ölçmek ve farkındalık oluşturmak amacıyla anket çalışması yapılmıştır. Bu anket çalışması şantiyede çalışan 100 kişiye uygulanmış olup, analiz sonuçları bulgular kısmında sunulmaktadır.

4. TARTIŞMA

Vatansever'in 2014 yılında yaptığı araştırmada, psikososyal tehlike ve risklerin ayrımı konusunda literatürdeki kaynak ve rehberlerde sorunlar olduğu görölmüştür. Tehlike ve risk kavramlarının tek bir kavram olarak değerlendirilmesi İGK'da bulunan "tehdike" ve "risk" kavramlarının doğasına aykırı olduğu tespit edilmiştir. Psikososyal tehlikelerin, psikososyal bir risk olan strese, stresin ise psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar gibi ikincil risklere neden olabildiği görölmüştür. Risk değerlendirme açısından, yalnızca fiziksel risklerin ön plana çıktığı anlaşılmıştır. Yapılan risk değerlendirilmelerinde, sadece fiziksel riskler ele alınırken, çalışanların deneyimleri ve görüşlerinin göz ardı edildiği görölmüştür. Tehlike ve riskler değerlendirilirken yeterli sayıda çalışanın görüşü alınması gerektiği vurgulanmıştır. Psikososyal tehlike ve risklerin önlenmesinde çalışanların katılımı ve iş organizasyonun geliştirilmesinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Psikososyal faktörlerin önlenmesinde çalışan temsilcisi, sendikalar ve meslek örgütleri ile Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, bağlı olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı" tarafından daha fazla destek verilmesi gerektiği vurgulanmıştır [40].

Korkut'un 2014 yılında yaptığı araştırmada; psikososyal risk faktörleri konusu incelenmiş ve iş sağlığı ve güvenliğinde az bilinen bir konu olduğu görölmüştür. Bu faktörlerin stres oluşturduğu ve bu stresin de etkisi düşünöldüğünde, psikososyal faktörlerin öneminin büyüklüğu anlaşılmıştır. Bu faktörler için alınabilecek bazı önlemlerin olduğu görölmüştür. Alınabilecek önlemlerin, iş talepleri açısından; üretim planı düzenlenmesi, iş yükü azaltılması, mesaiyi minimuma indirmek, ödüllendirme sistemi oluşturulması, çalışanın uygun işe yerleştirilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, görev tanımı yapılması ve sosyal etkinlikler düzenlenmesi olarak yapılabileceği belirlenmiştir. İş kontrolü açısından, iş organizasyonu hakkında çalışanlara danışmak, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışanların yetkinliklerine güvenilmesi ve iş memnuniyetinin izlenilmesi olarak belirlenmiştir. Çalışma ortamının psikolojik boyutu bakımından, sorun çözme odaklı toplantılar düzenlemek, kişiler arası çatışmalara karşı önlemler almak, mobbing karşıtı politikalar geliştirmek, etkili bir iletişim kültürü geliştirmek ve iş yeri şiddeti karşıtı eğitimler hazırlanması olarak belirlenmiştir. Destek unsuru olarak ise, iş yerinde gerçekleşebilecek değişiklikler ile ilgili önceden çalışanlara bilgi verilmesi, çalışanların kariyerlerine destek amaçlı mesleki danışmanlık yapılması ve işinin ehli çalışanlar tarafından yeni giren personeli eğitmek olarak belirlenmiştir [123].

2009 yılında EU-OSHA tarafından yayınlanan ESENER araştırmasında, 27 Avrupa Birliği ölkesi ile Norveç, Hırvatistan ve Türkiye gibi ölkelerde yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; işletmelerde psikososyal risklere karşı önlemlerin alındığı ölkeler; İrlanda, İngiltere, İskandinav ölkeleri ve Hollanda olduğu görölmüştür. Psikososyal risk yönetimi uygulanmasının, sağlık ve sosyal çalışma sektörleri ile büyük iş yerlerinde daha sık uygulandığı görölmüştür. AB ölkelerindeki işletmelerin çok küçük bir bölümündeki işletmelerin mobbing, taciz, şiddet ve işe kaynaklı stres

konusunda politika geliştirdikleri anlaşılmıştır. İşletmelerin psikososyal risk konusunda önlem almalarının sebebi % 63 olarak yasal zorunluluk, % 37 olarak ise çalışanların istekleri olduğu belirtilmiştir [6].

Batıgün ve şahin'in 2006 yılında yayımladığı çalışmalarında, "A tipi" kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların, önemli psikososyal risk faktörlerinden biri olan stres konusunda, strese yatkınlık ve stres belirtilerini daha fazla gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu tip kişiliğe sahip olan çalışanların, işe verilen önem konusunda abartılı davranışlar sergileyerek, yaşantılarını çalışma hayatıyla sınırlandırdıkları görülmüştür. İş memnuniyetinin artıkça stres belirtilerinin azaldığı, işte kişiler arası ilişkilerin, alınan ücretten daha önemli olarak görüldüğu belirtilmiştir [47].



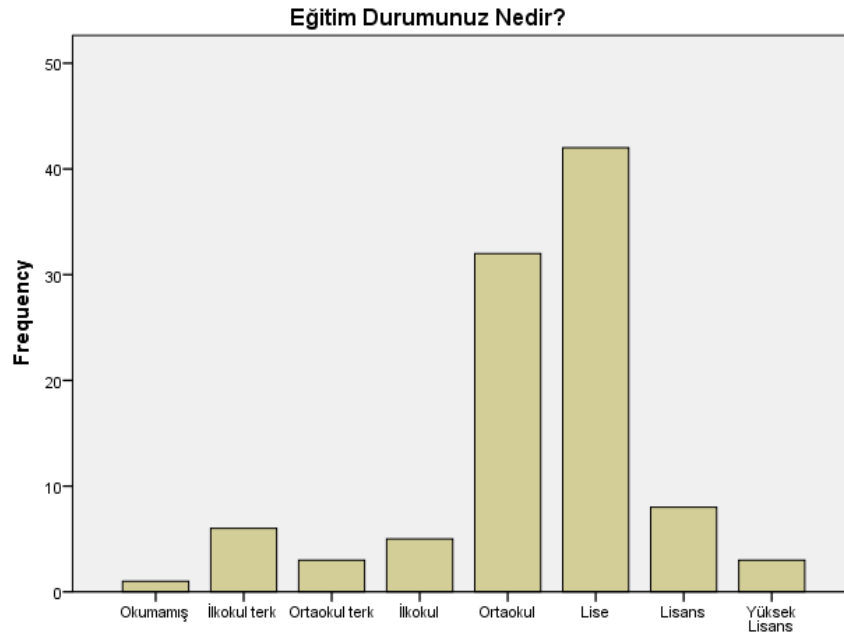
5. BULGULAR

5.1. Çalışma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılan anket çalışması sonuçları, SPSS programına aktarılarak verilerin grafikleri oluşturulmuştur.

Tablo 5.1. Çalışanların eğitim durumuna ait frekans tablosu

Eğitim durumu	Frekans	Yüzdeler (%)	Geçerli Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Okumamış	1	1,0	1,0	1,0
İlkokul terk	6	6,0	6,0	7,0
Ortaokul terk	3	3,0	3,0	10,0
İlkokul	5	5,0	5,0	15,0
Ortaokul	32	32,0	32,0	47,0
Lise	42	42,0	42,0	89,0
Lisans	8	8,0	8,0	97,0
Yüksek Lisans	3	3,0	3,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

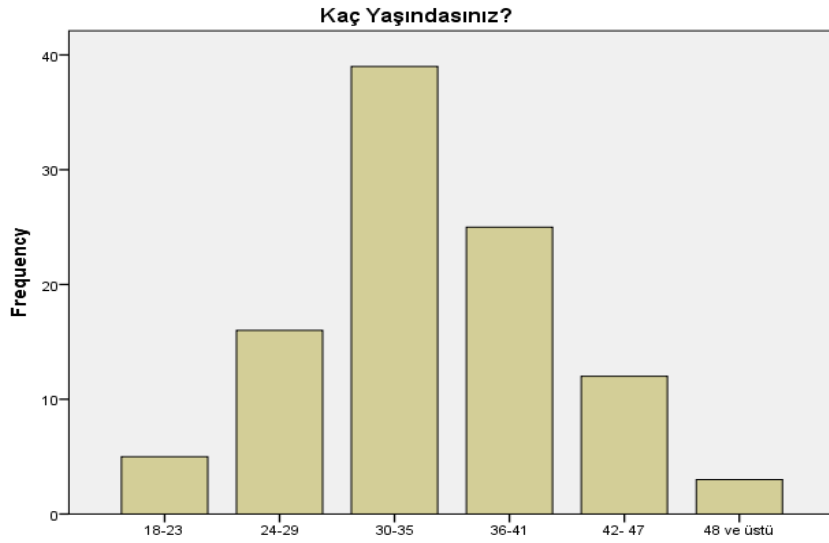


Şekil 5.1. Çalışanların eğitim durumuna ait çubuk grafiği

Tablo 5.1.'de ankete katılan çalışanların eğitim durumu ile ilgili bilgiler verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere, çalışanların % 42'sinin lise mezunu, % 32'sinin ortaokul mezunu olduğu görülmüştür. Diğer çalışanların eğitim durumu ise sırasıyla; %8 lisans, %6 ilkokul terk, %5 ilkokul, %3 yüksek lisans, %3 ortaokul terk ve %1 ise okumamış olarak belirtilmiştir.

Tablo 5.2. Çalışanların yaşlarına ilişkin frekans tablosu

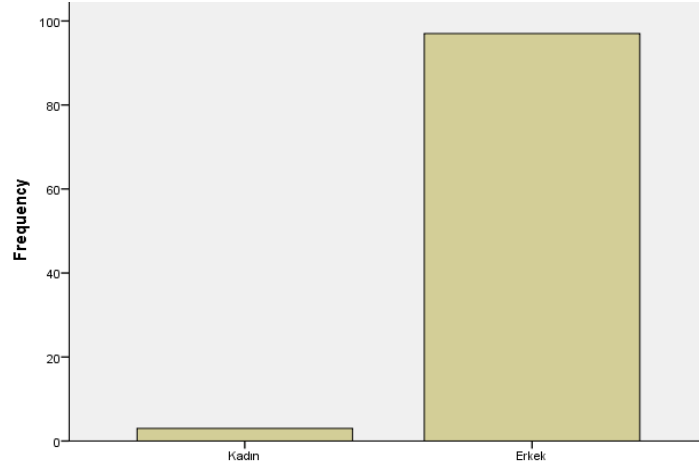
Yaş Aralığı	Frekans	Yüzdeler (%)	Geçerli Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
18-23	5	5,0	5,0	5,0
24-29	16	16,0	16,0	21,0
30-35	39	39,0	39,0	60,0
36-41	25	25,0	25,0	85,0
42- 47	12	12,0	12,0	97,0
48 ve üstü	3	3,0	3,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

**Şekil 5.2.** Çalışanların yaş dağılımını gösteren çubuk grafiği

Tablo 5.2.'de ankete katılan çalışanların yaş dağılımlarıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Çalışanların % 39'u 30-35 yaşları arasındadır. Çalışanların % 25'i 36-41 yaşları arasında, kalan çalışanlar ise sırasıyla; % 16'sı 24-29, % 12'si 42-47, % 5'i 18-23, %3'ü ise 48 ve üstü yaşlardadır.

Tablo 5.3. Çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin frekans tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzdeler (%)	Geçerli Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Kadın	3	3,0	3,0	3,0
Erkek	97	97,0	97,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

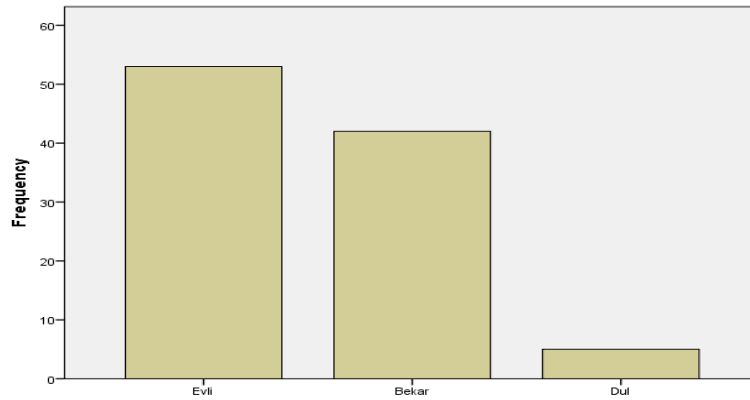


Şekil 5.3. Çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin çubuk grafiği

Tablo 5.3.'de çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler verilmiştir. Bu bilgilere göre; çalışanların % 97'si erkek, % 3'ü ise kadındır.

Tablo 5.4. Çalışanların medeni durumlarını gösteren frekans tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzdelerik (%)	Geçerli Yüzdelerik	Birikimli Yüzdelerik
Evli	53	53,0	53,0	53,0
Bekâr	42	42,0	42,0	95,0
Dul	5	5,0	5,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

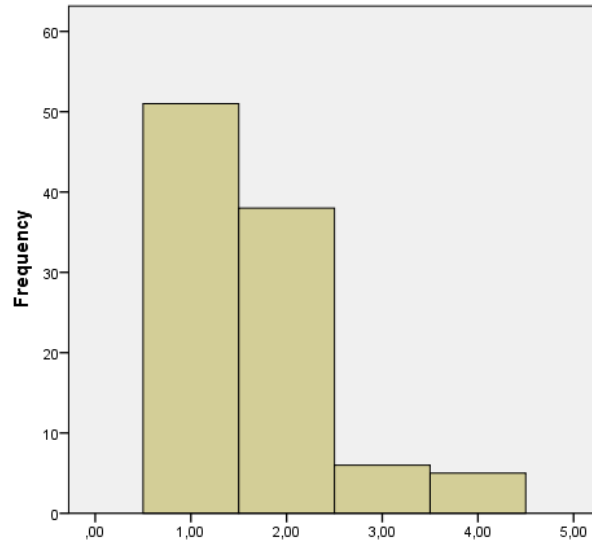


Şekil 5.4. Çalışanların medeni durumunu gösteren çubuk grafiği

Tablo 5.4.'de çalışanların medeni durumu ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bilgilere göre, çalışanların % 53'ü evli, %42'si bekâr ve %5'i dul olarak görülmektedir.

Tablo 5.5. Çalışanların maaş dağılımını gösteren frekans tablosu

Maaş Aralığı	Frekans	Yüzdelerik (%)	Geçerli Yüzdelerik	Birikimli Yüzdelerikler
1.603,12 TL - 1.999 TL	51	51,0	51,0	51,0
2000 TL – 2.999 TL	38	38,0	38,0	89,0
3000 TL – 3.999 TL	6	6,0	6,0	95,0
4000 TL + üstü	5	5,0	5,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

**Şekil 5.5.** Çalışanların maaş dağılımını gösteren çubuk grafiği

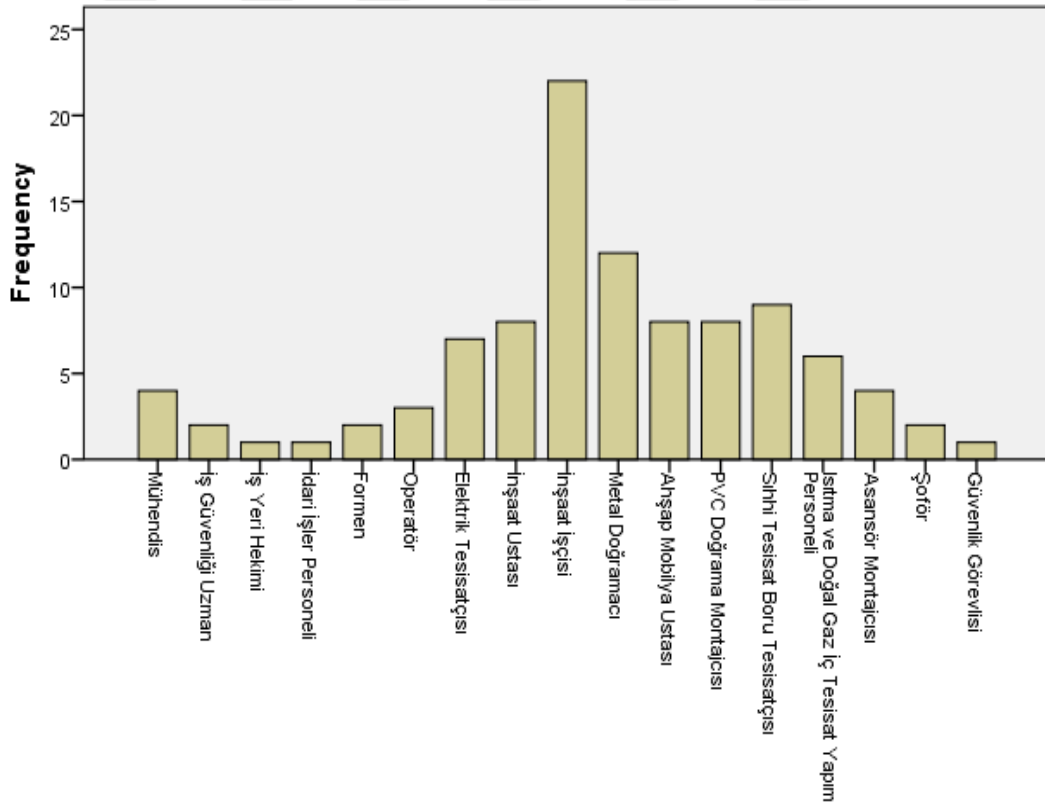
Tablo 5.5.'de çalışanların maaş dağılımlarıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bilgilere göre, çalışanların % 51'inin maaş aralığı 1.603,12 TL - 1.999 TL arasındadır. Kalan çalışanların maaş aralıkları sırasıyla; %38'i 2000 TL – 2.999 TL, %6'sı 3000 TL – 3.999 TL, %5'i ise 4000 TL ve üstü olarak görülmektedir.

Tablo 5.6. Çalışanların mesleklerini gösteren frekans tablosu

Meslekler	Frekans	Yüzdelerik (%)	Geçerli Yüzdelerik	Birikimli Yüzdelerik
Mühendis	4	4,0	4,0	4,0
İş Güvenliği Uzmanı	2	2,0	2,0	6,0
İş Yeri Hekimi	1	1,0	1,0	7,0
İdari İşler Personeli	1	1,0	1,0	8,0
Formen	2	2,0	2,0	10,0
Operatör	3	3,0	3,0	13,0

Tablo 5.6. (Devamı)

Elektrik Tesisatçısı	7	7,0	7,0	20,0
İnşaat Ustası	8	8,0	8,0	28,0
İnşaat İşçisi	22	22,0	22,0	50,0
Metal Doğramacı	12	12,0	12,0	62,0
Ahşap Mobilya Ustası	8	8,0	8,0	70,0
PVC Doğrama Montajcısı	8	8,0	8,0	78,0
Sihhi Tesisat Boru Tesisatçısı	9	9,0	9,0	87,0
Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli	6	6,0	6,0	93,0
Asansör Montajcısı	4	4,0	4,0	97,0
Şoför	2	2,0	2,0	99,0
Güvenlik Görevlisi	1	1,0	1,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

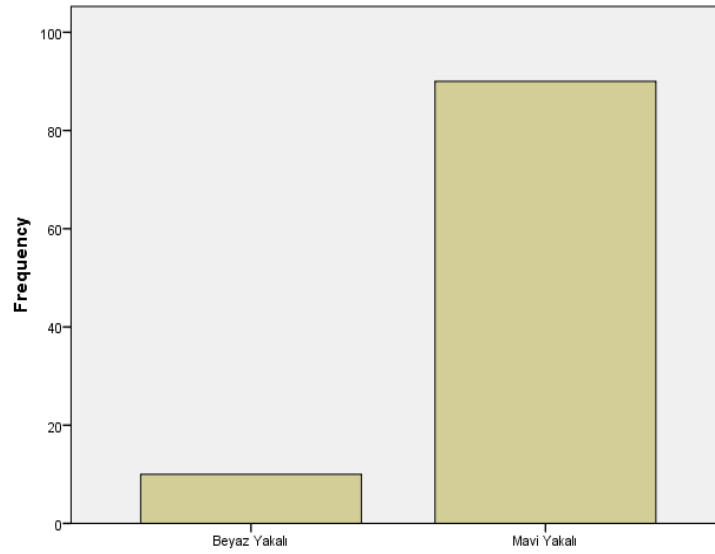
**Şekil 5.6.** Çalışanların mesleklerini gösteren çubuk grafiği

Tablo 5.6.'da çalışanların meslekleriyle ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bilgilere göre, araştırmaya katılanların meslekleri sırasıyla en çok; % 22 inşaat işçisi, % 12 metal doğramacı, %9 sıhhi tesisat boru tesisatçısı, % 8 ahşap mobilya ustası, % 8 pvc doğrama montajcısı, %8 inşaat ustası, %7 elektrik tesisatçısı, %6 ısıtma ve doğal gaz iç tesisat yapım personeli, %4 mühendis, %4 asansör montajcısı, %

3 operatör (vinç, kepçe), % 2 formen, % 2 iş güvenliği uzmanı, % 2 şoför, % 1 iş yeri hekimi, %1 idari işler yöneticisi ve % 1 güvenlik görevlisi olarak görülmektedir.

Tablo 5.7. Çalışanların pozisyonlarına ait frekans tablosu

Çalıştığınız Pozisyon Nedir?	Frekans	Yüzdelerik (%)	Geçerli Yüzdelerik	Birikimli Yüzdelerik
Beyaz Yakalı	10	10,0	10,0	10,0
Mavi Yakalı	90	90,0	90,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



Şekil 5.7. Çalışanların pozisyonlarına ait çubuk grafiği

Tablo 5.7.'de çalışanların pozisyonlarına ait bilgiler verilmiştir. Bu bilgilere göre toplam 100 çalışanın olduğu şantiyede, çalışanların % 90'ının mavi yakalı ve % 10'unun beyaz yakalı çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5.8. Çalışanların eğitim durumunu, maaşını ve cinsiyetini gösteren çapraz tablo

Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir?	Eğitim Durumunuz Nedir?		Cinsiyetiniz Nedir?		Toplam
			Kadın	Erkek	
1.603,12 TL - 1.999 TL	Eğitim Durumunuz Nedir?	Okumamış		1	1
		İlkokul terk		6	6
		Ortaokul terk		2	2
		İlkokul		2	2
		Ortaokul		19	19
		Lise		18	18
		Lisans		3	3
Toplam				51	51

Tablo 5.8. (Devamı)

2000 TL – 2.999 TL	Eğitim Durumunuz Nedir?	Ortaokul terk	0	1	1
		İlkokul	0	3	3
		Ortaokul	0	11	11
		Lise	0	21	21
		Lisans	1	1	2
Toplam			1	37	38
3000 TL – 3.999 TL	Eğitim Durumunuz Nedir?	Ortaokul		2	2
		Lise		3	3
		Lisans		1	1
		Toplam			
4000 TL + üstü	Eğitim Durumunuz Nedir?	Lisans	1	1	2
		Yüksek Lisans	1	2	3
		Toplam			2
	Eğitim Durumunuz Nedir?	Okumamış	0	1	1
		İlkokul terk	0	6	6
		Ortaokul terk	0	3	3
		İlkokul	0	5	5
		Ortaokul	0	32	32
		Lise	0	42	42
		Lisans	2	6	8
		Yüksek Lisans	1	2	3
Toplam			3	97	100

Tablo 5.8.'de çalışanların eğitim durumu, maaşı ve cinsiyeti birlikte gösterilmiştir. Bu bilgilere göre, 1.603,12 TL - 1.999 TL arasında maaş alan en çok çalışanlar, 19 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ortaokul mezunlarıdır. Bu maaş aralığındaki diğer çalışanlar; 18 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan lise mezunları, 6 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ilkökul terk, 3 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan lise mezunları, 2 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ilkökul mezunları, 2 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ortaokul terk ve 1 kişi olarak erkek okumamış çalışan olarak görülmektedir.

2000 TL – 2.999 TL arasında maaş alan en çok çalışanlar, 21 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan lise mezunlarıdır. Bu maaş aralığındaki diğer çalışanlar; 11 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ortaokul mezunları, 3 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ilkökul mezunları, 1 kişi sayısı ile erkek çalışandan oluşan ortaokul terk, 1 kişi sayısı ile lisans mezunu erkek çalışan ve 1 kişi sayısı ile lisans mezunu kadın çalışan olarak görülmektedir.

3000 TL – 3.999 TL arasında maaş alan en çok çalışanlar, 3 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan lise mezunlarıdır. Bu maaş aralığındaki diğer çalışanlar; 2 kişi sayısı ile tamamı erkeklerden oluşan ortaokul mezunları ve 1 kişi sayısı ile lisans mezunu erkek çalışan olarak görülmektedir.

4000 TL ve üstü maaş alan en çok çalışanlar ise 2 kişi sayısı ile yüksek lisans mezunu erkeklerden oluşmaktadır. Bu maaş aralığındaki diğer çalışanlar; 1 kişi sayısı ile lisans mezunu erkek çalışan, 1 kişi sayısı ile lisans mezunu kadın çalışan ve 1 kişi sayısı ile yüksek lisans mezunu kadın çalışan olarak görülmektedir.

Tablo 5.9. Çalışanların pozisyonunu, yaşını ve medeni durumunu gösteren çapraz tablo

Çalıştığınız Pozisyon Nedir?			Medeni Durumunuz Nedir?			Toplam
			Evli	Bekâr	Dul	
Beyaz Yakalı	Kaç Yaşındasınız?	24-29	1	1	0	2
		30-35	2	0	1	3
		36-41	0	1	0	1
		42- 47	2	1	0	3
		48 ve üstü	1	0	0	1
		Toplam	6	3	1	10
Mavi Yakalı	Kaç Yaşındasınız?	18-23	1	4	0	5
		24-29	4	10	0	14
		30-35	23	13	0	36
		36-41	10	11	3	24
		42- 47	8	1	0	9
		48 ve üstü	1	0	1	2
	Toplam	47	39	4	90	
	Kaç Yaşındasınız?	18-23	1	4	0	5
		24-29	5	11	0	16
		30-35	25	13	1	39
		36-41	10	12	3	25
		42- 47	10	2	0	12
		48 ve üstü	2	0	1	3
	Toplam	53	42	5	100	

Tablo 5.9.'da çalışanların pozisyonu, yaşı ve medeni durumu birlikte gösterilmiştir. Bu bilgilere göre, beyaz yakalı ve evli olan çalışanların yaş aralıkları, 2 çalışan sayısı olarak 30-35 yaş ve 2 kişi sayısı olarak 42-47 yaş olarak eşittir. Mavi yakalı ve evli olan çalışanlar en çok 23 kişi sayısı ile 30-35 yaş aralığındadır. Mavi yakalı ve bekâr olan çalışanlar yine en çok 30-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 5.10. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler

İFADELER	Ort.	Std. Sap.
Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.	3,62	1,32
Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.	3,57	1,31
Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum.	3,40	1,39

Tablo 5.10. (Devamı)

İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır.	4,39	,91
Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum.	2,54	1,41
İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarınıza rahatlıkla söyleyebilirim.	3,13	1,47
Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir.	4,12	1,20
İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum.	4,61	1,01
Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir.	2,80	1,55
İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum.	2,73	1,85
Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum.	2,71	1,48
Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum.	2,35	1,67
İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır.	2,22	1,36
İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum.	3,63	1,36
İşyerinde kendimi bir topluluğa ait hissediyorum.	3,29	1,55
İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	4,15	1,37
İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor.	1,29	,93

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 5.10.'da işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi “İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,61) olduğu anlaşılmaktadır. Daha sonra ise “İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,39) olduğu görülmektedir. Devamında ise “İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.” ifadesi (4,15) gelmektedir.

Tablo 5.11. İşin içeriği bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler

İFADELER	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum.	4,25	1,09	1,0	13,0	5,0	22,0	59,0
İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır.	4,16	1,13	2,0	12,0	9,0	22,0	55,0
İşimi monoton buluyorum.	3,60	1,50	12,0	21,0	5,0	19,0	43,0

Tablo 5.11. (Devamı)

İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.	2,14	1,52	53,0	20,0	3,0	8,0	16,0
Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz?	2,11	1,31	52,0	8,0	23,0	11,0	6,0
Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz yönde etkilemektedir.	3,97	1,48	16,0	4,0	3,0	21,0	56,0

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum
1=Hiçbir zaman, 2=Çok Az, 3= Ara Sıra, 4= Çoğunlukla, 5=Her zaman

Tablo 5.11.'de işin içeriği bakımından psikososyal tehlike hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir. Tablodan görüldüğü gibi "İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,25) olduğu görülmektedir. Ardından "İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,16) olduğu görülmektedir. Çalışanların % 77'sinin, uzun çalışma saatleri nedeniyle uyku düzenlerinin olumsuz etkilendiği görülmektedir. Çalışanların % 62'si işini monoton bulduklarını belirtmiştir. Buna karşılık, ankete cevap verenlerin % 73'ünün iş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapılmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 5.12. Psikososyal risk hakkında sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistikler

İFADELER	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum.	3,27	1,46	16,0	24,0	2,0	33,0	25,0
İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu?	2,31	1,38	43,0	15,0	19,0	14,0	9,0
İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz?	1,07	,32	95,0	3,0	2,0	-	-
İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz?	1,04	,40	99,0	-	-	-	1,0
İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz?	1,02	,14	98,0	2,0	-	-	-
İş hayatında yaşadıkları sorunlar nedeniyle intihar edenlerin olduğunu biliyor musunuz?	1,54	,50	46,0	54,0	-	-	-
İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz?	2,25	1,44	48,0	14,0	14,0	13,0	11,0

Tablo 5.12.'de psikososyal riskler ilgili tanımlayıcı istatistiklere verilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi "İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum." ifadesinin ortalamasının en yüksek (3,27) olduğu görülmektedir. Çalışanların %24'ünün iş yerine gitmek istemediği görülmektedir. Çalışanların % 23'ünün iş yerinde yaşadığı stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığı görülmektedir. Buna karşılık, ankete cevap verenlerin tamamına yakını iş yerinde mobbing ve cinsel tacize maruz kalmadıklarını

ifade etmişlerdir. Ayrıca, yapılan anket çalışmasının psikososyal risk ile ilgili 44. sorusu olan “İşyerinde ne kadar sıklıkla tehlide maruz kalıyorsunuz ?” sorusuna çalışanlar olumlu cevap vermemişlerdir.

Tablo 5.13. Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları

	Statistic	df	Sig.
Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.	,273	100	,000
Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.	,258	100	,000
Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum.	,217	100	,000
İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır.	,336	100	,000
Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum.	,249	100	,000
İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarınıza rahatlıkla söyleyebilirim.	,228	100	,000
Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir.	,308	100	,000
İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum.	,490	100	,000
Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir.	,277	100	,000
İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum.	,314	100	,000
Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum.	,227	100	,000
Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum.	,299	100	,000
İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır.	,294	100	,000
İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum.	,287	100	,000
İşyerinde kendimi bir topluluğa ait hissediyorum.	,216	100	,000
İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	,342	100	,000
İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor	,522	100	,000
İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum.	,343	100	,000
İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır.	,320	100	,000
İşimi monoton buluyorum.	,254	100	,000
İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.	,303	100	,000
Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz?	,320	100	,000

Tablo 5.13. (Devamı)

Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz	,316	100	,000
İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum.	,270	100	,000
İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu?	,258	100	,000
İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz?	,535	100	,000
İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz?	,530	100	,000
İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz?	,537	100	,000
İş hayatında yaşadıkları sorunlar nedeniyle intihar edenlerin olduğunu biliyor musunuz?	,361	100	,000
İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz?	,286	100	,000

Çalışmada 5’li likert tipindeki sorulara verilen cevapların dağılımının normal dağılıma uyup uymadığını tespit etmek için Normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla kurulan Sıfır Hipotezi ve Alternatif Hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 = Veriler normal dağılıma uygundur

H_1 = Veriler normal dağılıma uygun değildir.

Normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi uygulanmış olup, analiz sonuçları Tablo 5.13.’de sunulmaktadır. Tabloda Sig. sütunundaki tüm değerlerin 0.000 olduğu görülmektedir. Bu değerler 0.05 ‘ten küçük olduğundan, yani $p < \alpha$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Bu nedenle verilerin normal dağılıma uygun olmadığı sonucuna varılır. Normallik varsayımı sağlanmadığından çalışmada parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

5.2. Güvenilirlik analizi

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. İşin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlike hakkında 17, psikososyal risk hakkında 6 adet ölçekli soru için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach α katsayıları bulunmuştur.

Güvenilirlik katsayısının 0.70’den büyük olması araştırmalarda istenen bir durumdur. Cronbach α katsayısı:

$0 < \alpha < 0.40$ ise ölçeğin güvenilir olmadığı

$0.41 < \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu

$0.61 < \alpha < 0.80$ ise ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğu

$0.81 < \alpha < 1$ ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir [124].

Tablo 5.14. Psikososyal tehlike soruları ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	17

17 maddeden oluşan ölçek sorularının Cronbach α katsayısının 0.738 olduğu ve bu sorular için ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 5.15. Psikososyal risk soruları ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

5.3. İki Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde iki bağımsız grup arasında, 5'li Likert Ölçeği sorularına verilen cevaplar arasında farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bu amaçla Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. İki bağımsız grup olarak cinsiyet (kadın ve erkek) ve çalışanın pozisyonu (beyaz yaka ve mavi yaka) grupları ele alınmıştır. Mann Whitney U Testi parametrik bir test olan t testinin, parametrik olmayan karşılığıdır. Bu amaçla kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H_0 = Verilen cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Verilen cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

İki bağımsız grubun cinsiyet olması durumunda Mann Whitney U Testi'nin sonuçları **Tablo 5.16.**'da gösterilmektedir.

Tablo 5.16. İki bağımsız grubun cinsiyet olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bir üst amirimi iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,688 ^d	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bir üst amirimi kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,660 ^d	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Bir üst amirimi liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,640 ^d	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,230 ^d	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,140 ^d	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarıma rahatlıkla söyleyebilirim. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,017 ¹	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,173 ^d	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,688 ^d	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

Tablo 5.16. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
9	The distribution of Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,013 ¹	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,731 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,021 ¹	Reject the null hypothesis.
12	The distribution of Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,148 ¹	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,014 ¹	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,179 ¹	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of İşyerinde kendim bir topluluğa ait hissediyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,618 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

Tablo 5.16. (Devamı)

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
16	The distribution of İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,646 ¹	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of İşle ilgili çalışmaların yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,092 ¹	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum. is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,084 ¹	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu? is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,272 ¹	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,894 ¹	Retain the null hypothesis.
21	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,985 ¹	Retain the null hypothesis.
22	The distribution of İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz? is the same across categories of Cinsiyetiniz Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,120 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

Tablo 5.16.'a göre, 6 rakamı ile ifade edilen soru için, analiz sonucuna göre H_0 hipotezi reddedilmektedir. Yani;

H_0 = İş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşleri amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme durumu cinsiyetlere göre farklılık göstermemektedir.

$H_1 =$ İş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşleri amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme durumu cinsiyetlere göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedilmiş olup, iş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşleri amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme durumunun cinsiyetlere göre farklılık gösterdiği sonucuna varılabilir.

Aynı şekilde, Tablo 5.16.'da 9, 11 ve 13 numaralı sorular ile ilgili analiz sonuçlarında H_0 hipotezi reddedilmiştir. Yani, yöneticilerin çalışanlara, yapmakta oldukları iş ile ilgili karar verme yetkisi vermesi; çalışanların, çalıştıkları işyerinin kariyerlerine olumlu katkısının olduğunu düşünmesi; çalışanın işyerinde bir karar alınırken kendisinin de fikrinin sorulduğunu düşünmesi durumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Diğer sorular için H_0 hipotezi kabul edilmiş olup, sorulara verilen cevaplar açısından cinsiyetler arasında farklılık bulunmamaktadır.

İki bağımsız grubun, çalışanın pozisyonu (beyaz yakalı, mavi yakalı) olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları Tablo 5.17.'de gösterilmektedir. Bu test ile çalışanların pozisyonlarına göre (beyaz yakalı, mavi yakalı) sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Söz konusu analizlere ait sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir.

$H_0 =$ Verilen cevaplar pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

$H_1 =$ Verilen cevaplar pozisyona göre farklılık göstermektedir.

İki bağımsız grubun, çalışanın pozisyonu (beyaz yakalı, mavi yakalı) olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları Tablo 5.17.'de gösterilmektedir. Bu test ile çalışanların pozisyonlarına göre (beyaz yakalı, mavi yakalı) sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Söz konusu analizlere ait sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir.

$H_0 =$ Verilen cevaplar pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

$H_1 =$ Verilen cevaplar pozisyona göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5.17.'e göre, 5, 6, 9, 11, 13, 17, 21 ve 22 numaralı sorular için H_0 hipotezi reddedilmekte, diğer sorular için analiz sonucunda H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Yani, çalışanın çalışırken kendini baskı ve gözetim altında hissetmesi; iş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşlerini amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme durumu; yöneticilerin çalışanlara, yapmakta oldukları iş ile ilgili karar verme yetkisi vermesi; çalışanın çalıştığı işyerinin kariyerine olumlu katkısı olduğunu düşünmesi; çalışanın işyerinde bir karar alınırken kendisinin de fikrinin sorulduğunu düşünmesi; çalışanın iş ile ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğini söylemesi; işyerinde cinsel tacize maruz kalma ve işyerine gitmek istememe sıklığı konusundaki sorulara verilen cevaplar arasında çalışılan pozisyonlara (beyazyakalı ve mavi yakalı) göre farklılık bulunmaktadır. Tablodaki diğer sorulara verilen cevaplar bakımından, pozisyonlar (beyaz yakalı ve mavi yakalı) arasında farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.17. İki bağımsız grubun çalışanın pozisyonu olması durumunda Mann Whitney U testinin sonuçları

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bir üst amirimir iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,054	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,201	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,139	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,704	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,013	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarınıza rahatlıkla söyleyebilirim. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,362	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.17. (Devamı)

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
8	The distribution of İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,528	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,003	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,168	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,002	Reject the null hypothesis.
12	The distribution of Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,065	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,001	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,158	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.17. (Devamı)

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
15	The distribution of İşyerinde kendim bir topluluğa ait hissediyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,503	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,477	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,160	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu? is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,201	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,447	Retain the null hypothesis.
21	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,003	Reject the null hypothesis.
22	The distribution of İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız Pozisyon Nedir?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,041	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

5.4. İki'den Fazla Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde, iki'den fazla bağımsız grup arasında ilgilenilen değişken bakımından farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis Testi tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan karşılığıdır. İki'den fazla bağımsız grup olarak, çalışanın eğitim durumu, maaşı ve yaş aralığı ele alınmıştır.

H_0 = Verilen cevaplar eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Verilen cevaplar eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5.18'de 8 ve 17 numaraları ile belirtilen sorular için, analiz sonuçlarına göre H_0 hipotezi reddedilmiş olup, diğer tüm sorular için analiz sonuçları H_1 hipotezinin kabul edilmesi yönünde olmuştur. Yani 8 numaralı soru için sıfır hipotezi ve alternatif hipotez sırasıyla aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_0 = Çalışanın işini yaparken hangi alanların sorumluluğunda olduğunu bilmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Çalışanın işini yaparken hangi alanların sorumluluğunda olduğunu bilmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda H_0 hipotezinin reddedilmesi, çalışanın işini yaparken hangi alanların sorumluluğunda olduğunu bilmesinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yani farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların bu soruya verdikleri cevaplar arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 5.18.'de 17 numaralı soru için sıfır hipotezi ve alternatif hipotez sırasıyla aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_0 = Çalışanın iş ile ilgili çalışmaları yetiştiremeyip evde devam etmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Çalışanın iş ile ilgili çalışmaları yetiştiremeyip evde devam etmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda Tablo 5.18.'de 17 numaralı soruda H_0 hipotezinin reddedilmesi, çalışanın iş ile ilgili çalışmaları yetiştiremeyip evde devam etmesinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yani farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların bu soruya verdikleri cevaplar arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 5.18.'deki 8 ve 17 numaralı sorular dışındaki diğer tüm sorularda H_0 hipotezi kabul edilmiş olup, sorulara verilen cevapların eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir.

Tablo 5.18. İkiiden fazla bağımsız grubun eğitim durumu olması durumunda Kruskal Wallis testi sonuçları

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,141	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,168	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,439	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,244	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,350	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarıma rahatlıkla söyleyebilirim. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,169	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,267	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.18. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
8	The distribution of İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,040	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,503	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,233	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,502	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,640	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,182	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,489	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.18. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
15	The distribution of İşyerinde kendimIndependent- bir topluluğa ait hissediyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Samples Kruskal- Wallis Test	,504	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,665	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of İşle ilgili çalışmaları yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,009	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,608	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,361	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of İşimi monoton buluyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,414	Retain the null hypothesis.
21	The distribution of İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,272	Retain the null hypothesis.
22	The distribution of Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent- Samples Kruskal- Wallis Test	,059	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.18. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
23	The distribution of Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,463	Retain the null hypothesis.
24	The distribution of İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum. is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,515	Retain the null hypothesis.
25	The distribution of İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,223	Retain the null hypothesis.
26	The distribution of İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,967	Retain the null hypothesis.
27	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,953	Retain the null hypothesis.
28	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,600	Retain the null hypothesis.
29	The distribution of İşyerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz? is the same across categories of Eğitim Durumunuz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,432	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19. İkiiden fazla bağımsız grubun maaş olması durumunda Kruskal Wallis Testi sonuçları

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,015	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,025	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,238	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,009	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarıma rahatlıkla söyleyebilirim. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,003	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
7	The distribution of Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,177	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,077	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,011	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,380	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,022	Reject the null hypothesis.
12	The distribution of Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
13	The distribution of İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,136	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of İşyerinde kendimi bir topluluğa ait hissediyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,233	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,738	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiği oluyor is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,494	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,334	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
20	The distribution of İşimi monoton buluyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,009	Reject the null hypothesis.
21	The distribution of İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,040	Reject the null hypothesis.
22	The distribution of Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,219	Retain the null hypothesis.
23	The distribution of Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,896	Retain the null hypothesis.
24	The distribution of İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum. is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,279	Retain the null hypothesis.
25	The distribution of İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,235	Retain the null hypothesis.
26	The distribution of İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,883	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
27	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
28	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,028	Reject the null hypothesis.
29	The distribution of İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz? is the same across categories of Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir? Mesleğiniz Nedir?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,040	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.19.'da görüldüğü üzere, ikiden fazla bağımsız grubun maaş olması durumunda Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, 1, 2, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 17, 20, 21, 27, 28 ve 29 numaralı sorular için H_0 hipotezi reddedilmekte, diğer sorularda H_0 hipotezi kabul edilmektedir. H_0 hipotezinin reddedildiği sorulara verilen cevaplar arasında çalışanın aldığı maaşa göre farklılık olduğu söylenebilir. Yani, bu sorulara verilen cevaplar, çalışanın aldığı maaşa göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5.20. İki den fazla bağımsız grubun yaş olması durumunda Kruskal Wallis testi sonuçları

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,118	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,013	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,062	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,036	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,143	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarıma rahatlıkla söyleyebilirim. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,096	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,290	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,010	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.20. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
9	The distribution of Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,975	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,192	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Çalıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,618	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,617	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,359	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,032	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of İşyerinde kendim bir topluluğa ait hissediyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,015	Reject the null hypothesis.
16	The distribution of İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,268	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.20. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
17	The distribution of İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,896	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,433	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,371	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of İşimi monoton buluyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,555	Retain the null hypothesis.
21	The distribution of İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,145	Retain the null hypothesis.
22	The distribution of Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,410	Retain the null hypothesis.
23	The distribution of Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,612	Retain the null hypothesis.
24	The distribution of İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum. is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,560	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.20. (Devamı)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
25	The distribution of İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,309	Retain the null hypothesis.
26	The distribution of İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,476	Retain the null hypothesis.
27	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
28	The distribution of İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,626	Retain the null hypothesis.
29	The distribution of İşyerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz? is the same across categories of Kaç Yaşındasınız?.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,128	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tablo 5.20.'de görüldüğü üzere, ikiden fazla bağımsız grubun yaş olması durumunda Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, 2, 4, 8, 14, 15 ve 27 numaralı sorularda H_0 hipotezi reddedilmekte, diğer tüm sorularda H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Bu durumda H_0 hipotezinin reddedildiği sorulara verilen cevapların çalışanın yaşına göre farklılık gösterdiği sonucuna varılabilir.

6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği açısından genel olarak bilinen fiziksel, kimyasal ve ergonomik faktörlere bağlı olan tehlike ve risklere ek olarak psikososyal faktörler de iş yeri ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. İş yerinin iş programları (uzun çalışma saatleri, iş çevresi, iş yükü ve hızı, monoton işler vb.) ve örgütsel ilişkileri (örgütsel kültür ve rol, örgütsel kararlara katılım, kariyer sorunları vb.) çalışanların psikolojik durumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bunlardan doğabilecek riskler; stres, işe bağlı depresyon tükenmişlik, psikolojik ve fiziksel şiddet, karoshi ve karojisatsu gibi olgular olabilmektedir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda psikososyal tehlike ve risklerin nasıl değerlendirilmesi ve çözülmesi gerektiği ile ilgili bilgi verilmemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktörlerin önlenmesi konusunda, başta iş güvenliği uzmanlarının, iş yeri hekimlerinin, mühendislerin, insan kaynakları uzmanlarının ve ekip liderlerinin (ekipbaşı, ustabaşı, formen, çalışan temsilcisi) konuya hâkimiyetinin daha fazla olması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanları, gerektiği zamanlarda iş yerindeki psikososyal faktörlerin belirlenmesi ve buna çözüm bulunması konusunda, daha önce yapılmış anket standartlarını uygulayabilmeli, psikososyal faktörler ile ilgili çalışanlara günlük toolbox eğitimleri vererek tehlike ve riskler hakkında farkındalık yaratabilmelidir.

Bu çalışma ile ilgili yapılan araştırmada, psikososyal tehlike ve risklerin ayrımı yapıp literatüre kazandırılarak, inşaat sektörü çalışanlarının bu konular hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan araştırmada, işin yapıldığı koşullar ve iş çevresi bakımından psikososyal tehlikeler ile ilgili, "İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,61) olduğu görülmüştür. Bu bakımdan çalışanların görev ve sorumlulukları hakkında bilgilendirildikleri ve bu konuda bilinç düzeylerinin yüksek olduğu bilgisi elde edilmektedir. Daha sonra "İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,39) olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulandığına dair farkındalıklarının yüksek olduğu bilgi elde edilmektedir. Devamında ise, "İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum." ifadesi (4,15) gelmektedir. Bu durumda, çalışanların uzatılan mesai saatleri nedeniyle iş-ev çatışması veya uyku sorunları yaşayabildikleri bilgisi elde edilmektedir.

Yapılan araştırmada, işin içeriği bakımından psikososyal tehlike ile ilgili, "İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,25) olduğu görülmektedir. Ardından "İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır." ifadesinin ortalamasının en yüksek (4,16) olduğu görülmektedir. Bu durumda iş yerindeki teçhizatların periyodik kontrollerinin yapıldığı, çalışmaya elverişli olduğu ve çalışanların, çalışma teçhizatlarının iş güvenliğine uygunluğu konusunda

bilinç düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların % 77'sinin, uzun çalışma saatleri nedeniyle uyku düzenlerinin olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bu durumda uzun çalışma sürelerinin, yorgunluk ve dikkatsizlik kaynaklı iş kazalarını tetikleyebileceği, iş verimini düşürebileceği ve çalışanların psikolojik durumlarını olumsuz etkileyebileceği anlaşılmaktadır. Çalışanların % 62'si işini monoton bulduğunu belirtmiştir. Çalışanların yaptıkları işi tekrarlayıcı iş olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Son olarak da çalışanların % 73'ü vasıfsız çalışanlara olumsuz ayrımcılık yapılmadığını belirtmiştir. Bu durumda çalışanların ayrımcılığa karşı farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmada psikososyal riskler ile ilgili “İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (3,27) olduğu görülmüştür. Bu durumda çalışanların iş yerinde stres yaşadıkları anlaşılmaktadır. Stres, iş kazalarına sebep olmakta, çalışanın sağlığını etkilemekte ve örgütsel işleyişi bozabilmektedir. Çalışanların %24'ü iş yerine gitmek istemediğini belirtmiştir. Çalışanların, monotonluk ve stres sonucu absenteizm belirtileri gösterdikleri anlaşılmaktadır. Çalışanların % 23'ü iş yerinde yaşadığı stres nedeniyle alkol veya sigara kullandıklarını belirtmiştir. Bu durumda çalışanların iş stresi nedeniyle kötü alışkanlıklar edindikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışanların tamamına yakını mobbing, taciz ve tehdide maruz kalmadıklarını belirtmiştir. Bu durumda çalışanların bu gibi olgular hakkında farkındalıklarının olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma ile ilgili bazı sorulara verilen cevapların, yaş, eğitim, cinsiyet, maaş ve çalışılan pozisyona göre farklılaşabildiği görülmüştür. İş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşleri amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme; yöneticilerin çalışanlara, yapmakta oldukları iş ile ilgili karar verme yetkisi vermesi; çalışanların, çalıştıkları işyerinin kariyerlerine olumlu katkısının olduğunu düşünmesi ve çalışanların işyerinde bir karar alınırken kendi fikirlerinin de alındığı ile ilgili sorulara verilen cevapların cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu sonuçlar çerçevesinde, cinsiyet faktörünün, şantiye ortamında iletişim kurma olanağını etkilediği; yöneticilerin, çalışanlara karar yetkisi vermesi ile alınan kararlara katılım konusunda cinsiyetçi davranabildiği; çalışılan iş yerinin kariyere katkı sağlanıp sağlanmadığı düşüncesinin, kadın çalışanların iş-ev çatışması yaşayabilmesi nedeniyle, çalışılan iş yerini geçici iş olarak görebildiği, bu durumdan dolayı erkek çalışanlardan kariyer beklentilerinin farklılaştığı anlaşılmaktadır.

Araştırmada; çalışanın, çalışırken kendini baskı ve gözetim altında hissetmesi; iş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşlerini amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme durumu; yöneticilerin çalışanlara, yapmakta oldukları iş ile ilgili karar verme yetkisi vermesi; çalışanın çalıştığı işyerinin kariyerine olumlu katkısı olduğunu düşünmesi; çalışanın işyerinde bir karar alınırken kendisinin de fikrinin sorulduğunu düşünmesi; çalışanın iş ile ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğini söylemesi; işyerinde cinsel tacize maruz kalma ve işyerine gitmek istememe sıklığı konusundaki sorulara verilen cevapların, çalışılan pozisyonlara (beyaz yakalı ve mavi yakalı) göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, beyaz yakalı çalışanların, çalıştıkları pozisyonun yetki, sorumluluk ve rasyonel farkındalıkları nedeniyle mavi yakalı çalışanlara göre baskı

altında olmaksızın çalışabildikleri ve işle ilgili kararlara daha kolay karar verme imkanlarının olduğu, çalışılan iş yerini bir sonraki iş yeri için refans olarak gördükleri, cinsel taciz konusunda daha duyarlı oldukları ve evrak işlerini eve taşıyabildikleri anlaşılmaktadır. Mavi yakalı çalışanların, iş yeri monotonluğu ve uzun çalışma saatleri nedeniyle absenteizm durumunun daha fazla olduğu, genel anlamda bir kariyer planlaması yapmadıkları, iş yerinin aldığı kararlara katılım konusunda ise, katılım imkanlarının verilmemesinden dolayı tatminsizlik yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Araştırmada; çalışanın işini yaparken hangi alanların sorumluluğunda olduğunu bilmesinin ve çalışanın iş ile ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam etmesi ile ilgili sorulara verilen cevapların eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, eğitim durumları yüksek olan çalışanların beyaz yakalı çalışanlar olması durumundan dolayı, sorumluluk artışı ve iş yükünün fazla olması nedeniyle rol çatışması yaşayabildiği, eve iş götürebildiği anlaşılmaktadır. Eğitim durumu düşük çalışanların, iş yerinde bedensel iş gücüne dayalı iş yapmaları sebebiyle eve iş götürmedikleri ve yöneticileri tarafından görev dağılımlarının doğru verildiği ve görev dağılımı konusunda yöneticilerine karşı memnuniyet duydukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada; bir üst amirin iş planlaması konusunda iyi olduğunun düşünülmesi; bir üst amirin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunun düşünülmesi; çalışanın, çalışırken kendini baskı ve gözetim altında hissetmesi; iş ve iş yapılış şekilleri ile ilgili görüşleri amirlere ve çalışma arkadaşlarına rahatlıkla söyleyebilme; yöneticilerin çalışanlara, yapmakta oldukları iş ile ilgili karar verme yetkisi vermesi; çalışanın çalıştığı işyerinin kariyerine olumlu katkısı olduğunu düşünmesi; şundaki çalışılan görevin bir önceki görevden daha düşük pozisyonda olduğunu düşünülmesi; çalışanın işyerinde bir karar alınırken kendisinin de fikrinin sorulduğunu düşünmesi; çalışanın iş ile ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam etmesi, işin monoton bulunması ve iş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığı düşüncesi ile ilgili sorulara verilen cevapların maaşa göre değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, eğitim durumu düşük olan çalışanların maaşlarının, eğitim durumu yüksek olan çalışanların maaşlarına göre daha az olması durumundan kaynaklı olarak, işle ilgili kararlara katılımlarının yöneticiler tarafından önemsenmediği ve iş yerindeki görev tasarımının tek düze ve tekrarlayıcı olmasının, maaşı düşük olan çalışanları daha fazla etkilediği, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla olan iş ilişkilerinin alınan maaşa göre değişebildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca yüksek maaşlı çalışanların, işle ilgili çalışmalarının ev hayatında devam ettiği, bu durumdan kaynaklı iş-ev çatışması yaşayabildikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmada; bir üst amirin iş planlaması konusunda iyi olduğunun düşünülmesi; bir üst amirin kişiler arası çatışmaları çözme konusunda iyi olduğunun düşünülmesi; iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının bilgisi; işi yaparken sorumluluk alanlarının bilinmesi; iş yerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunun düşünülmesi; çalışanların çalışma ortamında kendilerini bir gruba ait olduğu düşüncesi; iş yerinde cinsel tacize maruz kalma durumu ile ilgili sorulara verilen cevapların yaşa göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, orta yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği ve cinsel taciz konusunda daha farkındalıklarının daha fazla

olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca genç çalışanların, amirlerinin liderlik rolünü daha fazla benimsedikleri anlaşılmaktadır.

İş yerinde psikososyal tehlike ve riskler hakkında alınabilecek önlemler şunlardır:

- Tüm personellerin psikososyal tehlike ve riskler hakkında eğitilmesi (periyodik sunumlar, günlük toolbox eğitimleri)
- Psikososyal tehlike ve risklerin belirlenmesi, (psikososyal risk anketleri yapılması),
- Yöneticilerin, çalışanları alınan kararlar konusunda bilgilendirmesi ve çalışanların, kararlara katılımının artmasına olanak sağlanması,
- Çalışma saatleri ile ilgili düzenleme yapılması, uzayan mesailerin çalışanlara önceden bildirilmesi ve ödüllendirme sistemi getirilmesi (fazla mesai ücreti),
- Monotonluğu önleme adına, dinlenme molalarının revize edilmesi ve işin dönüşümlü yapılması ve sosyal aktiviteler düzenlenmesi,
- Çalışanların iş memnuniyetinin takibinin yapılması,
- Çalışanların iş yükü ve iş hızının takibinin yapılması,
- Çalışma ortamının termal konforunun ve uygun aydınlatmanın sağlanması,
- Çalışanlarının görev tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi,
- Stres kaynaklarını tespit etmek,
- Stres kaynaklarını azaltmak veya yok etmek,
- Çalışanlara stres ile ilgili deneyimler paylaşarak, stres konusunda deneyim kazandırmak,
- Çalışanlara, stresin sonuçlarının neler olabileceği konusunda bilgi vermek,
- Çalışanlara stres ile mücadelede yardımcı olmak,
- Çalışma ortamının iyileştirilmesini sağlamak,
- İş ve görevleri yeniden düzenleyerek örgütsel rotasyon yapmak,
- İşleri yeniden yapılandırarak iş yükü ve iş hızını azaltmak,
- Çalışanlara liyakatine göre görev vermek,
- Çalışanlara stres ve bunun sonuçları konusunda danışmanlık yapmak,
- Maaşları yeniden düzenlemek,
- Mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı karşıtı politikalar geliştirmek,
- Çalışanları yasal hakları konusunda bilinçlendirmek,
- Örgüt kültürü geliştirerek, çalışanların örgüte güvenini sağlamak gibi önlemler almak.

KAYNAKLAR

- [1]. Rydstedt, L.W., Ferrie, J., Head, J. (2006). Is There Support for Curvilinear Relationships between Psychosocial Work Characteristics and Mental Well-Being? Cross-Sectional and Long-Term Data from the Whitehall II Study. *Work & Stress*, 20, 6-20.
- [2]. International Labour Organization. (1984). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Ginebra: ILO-WHO. pp 1-75.
- [3]. Leka, S. L., Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organization. pp 6-7.
- [4]. Leka, S. L. Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3*. Geneva: World Health Organization.
- [5]. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> adresinden erişildi.
- [6]. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. (2011). Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (11) 49, 38-50.
- [7]. Cox, T., Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work (3rd ed.)*. London: CRS Press. pp. 553-572.
- [8]. World Health Organization. (2008). *PRIMA-EF : Guidance on the European framework for psychosocial risk management : a resource for employer and worker representatives*. Geneva : World Health Organization, 02.
- [9]. Hingley, P., Cooper, C.L. (1986). *Stress and the Nurse Manager*. Chichester: Wiley & Son.
- [10]. Cox, T., Howarth, I. (1990). Organizational health, culture and helping. *Work & Stress*, 4,107-110.
- [11]. Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı, 59, 125-139.
- [12]. Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- [13]. Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects - A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.
- [14]. Arslan, S., Üngüren E. (2017). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesinde Bir Araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi* (c. 26, s: 44-45).
- [15]. Gökçe, O., Şahin, A. (2004). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetsel Roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- [16]. Akbolat, M., Işık O., Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2).

- [17]. Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 263-270.
- [18]. Brook, A. (1973). Mental stress at work. *Practitioner*, 210,500-506.
- [19]. Bhalla, S., Jones, B., Flynn, D. M. (1991). Role stress among Canadian white-collar workers. *Work & Stress*, 5,289-299.
- [20]. Wardell, W. I., Hyman, M., Bahnson, C. B. (1964). Stress and coronary heart disease in three field studies. *Journal of Chronic Diseases*, 17, 73-84.
- [21]. French, J.R.P., Caplan, R. D. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medicine*, 39, 383-397.
- [22]. Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 71.
- [23]. Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye Giriş*. Ankara: Feryal Matbaası.
- [24]. McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30, 453–476.
- [25]. Bakan, İ., Büyükmeşe, Ö. (2008). Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 29-56.
- [26]. Karcıoğlu F., Timiroğlu, K., Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, s:67.
- [27]. Cooper, C.L.,& Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organizations - A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455–471.
- [28]. Greenhaus, Jeffrey, Beutell, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 10(1), ss. 76-88.
- [29]. Cox, T. (1993). Stress research and stress management: putting theory to work.
- [30]. Croon, D.E., Sluiter, J, Kuijter, P.P., Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119 – 134.
- [31]. Pejtersen, J., Allermann, L., Kristensen, T.S., Poulsen, O. M. (2006). Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan offices. *Indoor Air*, 16(5), 392 – 401.
- [32]. Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- [33]. Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İş Gücü Piyasasına Etkileri.
- [34]. Üstün, Ö. G. B., Karagül, S. (2015). Hastanelerde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(2).
- [35]. Shaw, J. B., Weekley, J. A. (1985). ‘The effects of objective workload variations of psychological strain and post-work-load performance’, *Journal of Management*, 11, 87.
- [36]. Kulaklıkaya, K. (2013). İşkolik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- [37]. Bacak, B., Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6).
- [38]. Kadınların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2013). Resmi Gazete.
- [39]. Van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E., Kim, C.W. (2012). Management of Psychosocial Risks At Work. EU-OSHA, Luxemburg.
- [40]. Vatansever, Ç. (2014). Çalışma ve Toplum, Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, 40, S: 118- 127.
- [41]. Turunç Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi S. 186.
- [42]. Baltaş, A; Baltaş, Z. (1990). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul, Remzi Kitabevi. 10.Basım.
- [43]. Aytaç, S.(2009). Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi. Labour Ministry-Casgem, s.1-3.
- [44]. Seaward, B. L. (2012). Managing Stress Principles and Strategies For Health and Well Being, Seventh Edition, Canada, UK: Published by Jones and Barlett Learning.
- [45]. Cooper, C. L., Palmer, S. (2000). *Conquer Your Stress*, UK: Printed by Guernsey Press. S:6.
- [46]. Gümüştekin E. G., Gültekin F. (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama Akademik Bakış Dergisi, Sayı 20, Nisan, Mayıs. Haziran, 1-21.
- [47]. Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, 7. B. Literatür Yayınları, İstanbul, 304.
- [48]. Albrow, M. (1999). Sociology: The Basics, First Published, London: Routledge. S:3.
- [49]. Durcan N.M. (2011). Endüstri Sosyolojisi. Anadolu Üniversitesi Ders Kitabı. S: 156.
- [50]. Eren, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, s.283.
- [51]. Eroğlu, F. Davranış Bilimleri, İstanbul, 1998 s: 315.
- [52]. Sosyal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İş Görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 333-359.
- [53]. Işıkhana, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yayınları S: 55.
- [54]. Yıldırım, O. & Tektüfekçi F. & Çukacı, Y.C. (2004). “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Elamanları Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.9, Sayı.2, S:1-20.
- [55]. Aydın, İ. (2008). İş Yaşamında Stres. Pegem Yayınları. S:145
- [56]. Gümüştekin, G. E., A. B. Öztemiz, (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 23, Temmuz-Aralık, ss.61-85.

- [57]. Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları S: 277-278.
- [58]. Braham, J. B. (1998). Stres Yönetimi. Çev: Diker V. G. Hayat Yayınları, Çanta Kitap Dizisi No:1 İstanbul, Barlı.
- [59]. Hellriegel, Solocom, Jr. D. J.W., Woodman, R.W. (1995). Organizational Behavior, 7.Ed., WestPub.Com., New York S: 242.
- [60]. Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- [61]. World Health Organization. (2002). World Report on Violence and Health. Geneva, p. 1-46.
- [62]. Martino, VD, Musri, M. (2001). Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace. Kuala Lumpur. Ministry of Human Resources Malaysia, Department of Occupational Safety and Health Malaysia. p. 7, ISBN: 983-2014 -18- 2.
- [63]. Rogers KA, Chappell D. (2003). Preventing and responding to violence at work. Geneva: International Labour Office. p. 1-118.
- [64]. Yıldız, A. N., Kaya, M., Bilir, N. (2011). İş Yerinde Şiddet, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, s. 1-55.
- [65]. Einarsen, S.-Skogstad, A. (1996). “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations” *European Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201.
- [66]. Chappell, Di Martino, V. D. (2006). Violence at Work, International Labour Organization, Third Edition, Geneva.
- [67]. Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213–1232.
- [68]. Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- [69]. Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- [70]. Westhues, K. (2002). The Mobbings at Medaille College. Canada: University of Waterloo, p.2.
- [71]. Leymann, H., Gustavsson, B. (1984). Psykiskt vald I arbetslivet. Tva explorativa undersokningar (Psychological violence at workplace: Two explorative studies). Undersokningsrapport 42, Stockholm: Arbetskyddsstyrelsen (National Board of Occupational Safety and Health).
- [72]. Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuku Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*, Sayı: 45 s.188-223.
- [73]. Field, T. (1996). Bully In Sight. Oxford shire OX11 9YS. UK.
- [74]. Akan, D., Yıldırım, I., Yalçın, S. (2013). Mobbing Behaviors That Applied Upward From Below To Principals. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 646-659.
- [75]. Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). Beta Basım Yayım, İstanbul.

- [76]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, “Alo 170”. (2010). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.alo170.gov.tr/> adresinden erişildi.
- [77]. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> adresinden erişildi.
- [78]. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu (2004). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> adresinden erişildi.
- [79]. 27836 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> adresinden erişildi.
- [80]. 4857 Sayılı İş Kanunu (2003). 10 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden erişildi.
- [81]. Akgeyik, T. (2011). İşyerinde Cinsel Taciz. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (41-42), 215-224.
- [82]. Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. (2012). Avm’lerde Çalışan Kadın Satış Danışmanlarının Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri. Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, 1(2), 67-77.
- [83]. Chen, W., Sun, Y., Lan, T., Chiu, H. (2009). Incidence and Risk Factors of Workplace Violence on Nursing Staffs Caring for Chronic Psychiatric Patients in Taiwan. International Journal of Environment Resources Public Health, 6, 2812-2821.
- [84]. Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. American Psychologist, 48(10), 1070-1076.
- [85]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2013). Physical and psychological violence at the workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [86]. Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 7(2), 1-14.
- [87]. Toker, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. Türk Psikoloji Yazıları, 19(38):1-22.
- [88]. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. Journal of Applied Psychology, 82(4), 578-589.
- [89]. Wasti, S. A., Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. Journal of Personality and Social Psychology, 83, 394- 405.
- [90]. Bakırcı, K. (2000). İş hukuku açısından işyerinde cinsel taciz. İstanbul: Yasa Yayınları.
- [91]. İstar, E. (2002). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. Akademik Bakış Dergisi, 28: 1-13.
- [92]. Ataöv, T. (1996). Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık (20. baskı): Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi.
- [93]. Özkan, G. S., Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. Çalışma ve Toplum, 1: 91-104.

- [94]. International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (No. 111).
- [95]. Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*. 21(3): 417-437.
- [96]. Korkut, L. (2009). Ayrımcılık karşıtı hukuk. Ankara: Adres Yayınları.
- [97]. Prechal, S. (1993). Combating Indirect Discrimination in Community Law Context. The Netherlands, Deventer: Legal Issues of Europa Institute University of Amsterdam.
- [98]. Bratter, J. L., Gorman, B. K. (2011). *Is Discrimination an Equal Opportunity Risk? Racial Experiences, Socioeconomic Status, and Health Status among Black and White Adults*. *Journal of Health and Social Behavior*, 52 (3). pp. 365-382.
- [99]. Ulu, S., Kutanis, R. Ö. (2016). İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 359-372.
- [100]. Kocacık, F. (2001). Şiddet olgusu üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-7.
- [101]. Ünsal, A. (1996). Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi, *Cogito*. sayı 6-7. Kış-Bahar. s.29-36.
- [102]. Brennan, W. (1998). Aggression and violence: examining the theories. *I2(27)*, 36-38.
- [103]. Dursun, S., Aytaç, S., Akıncı, F. (2011). İşe Bağlı Şiddet ve Stres: Taksi Sürücülerine Yönelik Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61), 1-20.
- [104]. Al, B., Zengin, S., Deryal, Y., Gökçen, C., Yılmaz, D. A., Yıldırım, C. (2012). Increased violence towards health care staff/Sağlık çalışanlarına yönelik artan şiddet. *The Journal of Academic Emergency Medicine*, 115-125.
- [105]. Güler, G. (2006). Mastalji, Yaşam Kalitesi ve Depresyon. Uzmanlık Tezi, Aile Hekimliği, Sağlık Bakanlığı Şişli Eğitim ve Araştırma Hastanesi.
- [106]. Çevik, A., Volkan, V.D. (1993). Depresyonun Psikodinamik Etiyolojisi. Depresyon Monografaları Serisi, 3, 109-122.
- [107]. Yıldız, S., Yıldız, S. E. (2009). Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 133-150.
- [108]. Mete, H. E. (2008). Kronik hastalık ve depresyon. *Klinik Psikiyatri*, 11, 3-18.
- [109]. Maslach, C. Jackson, S.E. (1981). Manual of Maslach Burnout Inventory. İkinci baskı, California, Consulting Psychologists Press, s.1-17.
- [110]. Dolunay, A. B. (2002). "Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması", Ankara Üniversitesi Tıp fakültesi Mecmuası, Cilt 55, sayı 2, ss.51-62.
- [111]. Maslach, C. (1982). The Cost of Caring, Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.
- [112]. Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.

- [113]. International Labour Organization. (2013). “Case Study: Karoshi: Death from Overwork”, 11 Ağustos 2018 tarihinde [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm) adresinden erişildi.
- [114]. Tofugu. (2012). “The Japanese are Dying to get to Work [Karoshi]”, 5 Eylül 2018 tarihinde <https://www.tofugu.com/japan/karoshi/> adresinden erişildi.
- [115]. Iwasaki, Kenji, Takahashi M., Nakata A. (2006). “Health Problems due to Long Working- Hours in Japan: Working Hours, Workers’ Compensation (Karoshi), and Preventive Measures”, *Industrial Health*, 44, pp: 537–540.
- [116]. Morioka, R. (2008). Anti-Karoshi Activism in a Corporate-Centered Society: Medical, Legal, and Housewife Activist Collaborations in Constructing Death from Overwork in Japan, pp: 6.
- [117]. Erol, S.I. (2015). Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu.. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1) .
- [118]. Hida, Misako (2014). “The Land of Karoshi”, Eylül 2018 tarihinde <http://ilsforjournalists.itcilo.org/en/home/press-room/the-land-of-karoshi/> adresinden erişildi.
- [119]. Kato, Tetsuro. (2014). “The Political Economy of Japanese Karoshi”, 12 Ağustos 2018 tarihinde <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/8374/1/HJsoc0260200410.pdf> adresinden erişildi.
- [120]. Tütüncü, Ö., Demir M. (2003). “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, s:152.
- [121]. Hanebuth, D. (2005). “Absenteeism: A crosssectional study in a high-tech metalworking plant in Germany”, Thesis presented to the Faculty of Arts of the University of Zurich for the degree of Doctor of Philosophy, Zurich.
- [122]. Bacak, B., Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler.
- [123]. Korkut, A. E. (2014). Psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.
- [124]. İslamoğlu, A.H., Alınacıık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

EKLER

Anket Soruları

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması; Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı'nda " İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlike ve Riskler " konulu yüksek lisans tezimin psikososyal tehlike ve risklerin farkındalığı hakkında bir araştırmadır.

1) Eğitim Durumunuz Nedir?

1. Okumamış ()
2. İlkokul terk ()
3. Ortaokul terk ()
4. İlkokul ()
- 5.Ortaokul ()
6. Lise ()
7. Lisans ()
8. Yüksek Lisans ()

2) Kaç Yaşındasınız?

1. 18-23 ()
2. 24-29 ()
3. 30-35 ()
4. 36-41 ()
5. 42- 47 ()
6. 48 ve üstü ()

3) Cinsiyetiniz Nedir?

1. Kadın ()
2. Erkek ()

4) Medeni Durumunuz Nedir?

- Evli ()
- Bekâr ()
- Dul (Boşanmış veya eşi vefat etmiş) ()

5) Çalıştığınız İş Yerindeki Net Maaşınız Nedir?

- 1.603,12 TL (Asgari Ücret) - 1.999 TL ()
2000 TL – 2.999 TL ()
3000 TL – 3.999 TL ()
4000 TL + üstü ()

6) Mesleğiniz Nedir?

1. Mühendis (İnşaat, Mekanik, Elektrik, Harita) ()
2. İş Güvenliği Uzmanı (A,B,C Sınıfı) ()
3. İş Yeri Hekimi ()
4. İdari İşler Personeli ()
5. Formen ()
6. Operatör (Vinç, Kepçe) ()
7. Elektrik Tesisatçısı ()
8. İnşaat Ustası (Alçı Sıva, Kalıp, Tuğla - Duvar, Seramik, Boya) ()
9. İnşaat İşçisi ()
10. Metal Doğramacı ()
11. Ahşap Mobilya Ustası ()
12. PVC Doğrama Montajcısı ()
13.Sihhi Tesisat Boru Tesisatçısı ()
14. Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli ()
15.Asansör Montajcısı ()
16.Şoför ()
17.Güvenlik Görevlisi ()

7) Çalıştığınız Pozisyon Nedir?

1. Nitelikli, vasıflı çalışan (beyaz yakalı) ()
2. Niteliksiz, vasıfsız çalışan (mavi yakalı) ()

PSİKOSOSYAL TEHLİKE HAKKINDA SORULAR

İş Yapıldığı Koşullar ve İş Çevresi Bakımından Psikososyal Tehlike Hakkında Sorular

Örgütsel Kültür ve İşlev

8) **İş planlanması:** Firmanın şu anki konumundan hangi aşamaya ve nasıl ulaşılacak istendiğinin, nelerin gerçekleştirilmek istendiğinin yöneticiler tarafından kararlaştırılmasıdır.

Bir üst amirimin iş planlaması konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

9) Bir üst amirimin kişiler arası çatışmaları çözüme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

10) Bir üst amirimin liderlik yeteneğinin iş memnuniyetimi arttırdığını düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

11) İş yerinde, çalışma süresi boyunca karşılaşılabilecek riskler ve tehlikeler konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm önlemler alınmaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

12) Çalışırken kendimi baskı ve gözetim altında hissediyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

13) İş ve iş yapış şekilleri ile ilgili görüşlerimi amirlerime ve iş arkadaşlarınıza rahatlıkla söyleyebilirim.

Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

14) Çalıştığım bölümün fiziksel imkânları çalışmaya elverişli, çalışma materyalleri yeterli sayıda ve ergonomiktir.

Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Örgütsel rol

Rol Belirsizliği

15) İşimi yaparken hangi alanların benim sorumluluğumda olduğunu biliyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

16) Bağlı olduğum yöneticim yapmakta olduğum iş ile ilgili bana karar verme yetkisi vermektedir.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Rol çatışması

17) İşinizde, size görev tanımınız dışında olan, başka görevler de veriliyor mu?

- Hayır ()
Evet ()

Rol Yetersizliği

18) İş yerinde çalıştığım pozisyonun eğitim gördüğüm alandan veya meslekten farklı olduğunu düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Kariyer Gelişimi

19) alıştığım iş yerimin, kariyerime olumlu katkısı olacağını düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Statü Uyuşmazlığı

20) Şuandaki görevimin bir önceki görevimden daha düşük bir pozisyonda olduğunu düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Karar Serbestisi ve Denetim

21) İş yerinde bir karar alınırken benim fikrim de sorulmaktadır.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

İşyerinde Kişiler Arası İlişkiler

22) İşyerinde arkadaşlık ortamının iyi olduğunu düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

23) İşyerinde kendimi bir topluluğa ait hissediyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

İş - Ev Çatışması

24) İş yerinizde fazla mesaiye kalıyor musunuz?

Hayır ()

Evet ()

25) İş yerinde fazla mesaiye kalmanın ev yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

26) İşle ilgili çalışmalarını yetiştiremeyip evde devam ettiğim oluyor.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

İş İçeriği Bakımından Psikososyal Tehlike Hakkında Sorular

İş çevresi ve Donanımı

27) İş yerinde, görevim gereği verilen teçhizatın, bozuk, yıpranmış ya da eksik olmadığını, tamamen kullanıma elverişli olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

28) İş yerinizdeki teçhizatın periyodik kontrolleri yapılmaktadır.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Görev Tasarımı

29) İşimi monoton buluyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Yarı vasıflı – vasıfsız çalışma

30) İş yerinde vasıfsız çalışanlara olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Belirsizlik

31) İş yerindeki performansınızdan dolayı takdir ya da ödül aldığınız oldu mu?

- Hayır ()
Evet ()

İş Yüğü / İş Hızı

32) İş yerinde iş yükünüzün arttığı zamanlar oluyor mu?

Hayır ()

Evet ()

33) İş yerinizde kısıtlı zamanda, sizden beklenenden daha fazla iş yapmanız gerektiği durumlar oluyor mu?

Hayır ()

Evet ()

Çalışma Saatleri

34) İş yerinde fazla mesai yapıyor musunuz?

Hayır ()

Evet ()

35) Ne kadar sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz?

Hiçbir zaman ()

Çok Az ()

Ara sıra ()

Çoğunlukla ()

Her Zaman ()

36) Uzun çalışma saatleri uyku düzenimi olumsuz yönde etkilemektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum ()

Katılmıyorum ()

Kararsızım ()

Katılıyorum ()

Kesinlikle Katılıyorum ()

PSİKOSOSYAL RİSK HAKKINDA SORULAR

Stres

37) İş yerinde stres yaşadığımı düşünüyorum.

- Kesinlikle Katılmıyorum ()
Katılmıyorum ()
Kararsızım ()
Katılıyorum ()
Kesinlikle Katılıyorum ()

Stresin Sonuçları

38) İşyerinizdeki stres nedeniyle alkol veya sigara kullandığınız oluyor mu?

- Hiçbir zaman ()
Çok Az ()
Ara sıra ()
Çoğunlukla ()
Her Zaman ()

Psikolojik şiddet / Mobbing

39) İş yerinizde mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kaldığınız oldu mu?

- Hayır ()
Evet ()

40) İşyerinizde ne kadar sıklıkla mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyorsunuz?

- Hiçbir zaman ()
Çok Az ()
Ara sıra ()
Çoğunlukla ()
Her Zaman ()

Taciz

41) İş yerinizde cinsel tacize uğradığınız oldu mu?

- Hayır ()
Evet ()

42) İşyerinde ne kadar sıklıkla cinsel tacize maruz kalıyorsunuz?

- Hiçbir zaman ()
Çok Az ()
Ara sıra ()
Çoğunlukla ()
Her Zaman ()

Tehdit

43) İşyerinizde tehdit edildiğiniz oldu mu?

- Hayır ()
Evet ()

44) İşyerinde ne kadar sıklıkla tehdide maruz kalıyorsunuz?

- Hiçbir zaman ()
Çok Az ()
Ara sıra ()
Çoğunlukla ()
Her Zaman ()

Saldırı

45) İş yerinizde fiziksel saldırıya maruz kaldığınız oldu mu?

- Hayır ()
Evet ()

46) İşyerinizde ne kadar sıklıkla fiziksel saldırıya maruz kalıyorsunuz?

- Hiçbir zaman ()
Çok Az ()
Ara sıra ()
Çoğunlukla ()
Her Zaman ()

Karoshi (İş kaynaklı ani ölüm)

47. Çalışma hayatında, çok fazla çalışmaktan kaynaklı ölenlerin olduğunu biliyor musunuz?

Hayır ()

Evet ()

Karosijatsu (İşe bağlı intihar)

48) İş hayatında yaşadıkları sorunlar nedeniyle intihar edenlerin olduğunu biliyor musunuz?

Hayır ()

Evet ()

Absenteizm (İşe Devamsızlık - İşe Gelmeme)

49) İş yerinize gitmek istemediğiniz zamanlar oluyor mu?

Hayır ()

Evet ()

50) İş yerinize ne kadar sıklıkla gitmek istemiyorsunuz?

Hiçbir zaman ()

Çok Az ()

Ara sıra ()

Çoğunlukla ()

Her Zaman ()

Yasal Haklar

51) Çalışan olarak yasal haklarınız hakkında bilginiz var mı?

Hayır ()

Evet ()

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Murat YUNUSOĞLU

Doğum Tarihi : 05.07.1989

E-mail : myunusoglu@outlook.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Atatürk Üniversitesi	2015-2017
Lisans	Sosyoloji	Anadolu Üniversitesi	2011-2015
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2016-

