



T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDA  
STRES VE ANKSİYETENİN İNCELENMESİ**

**Ömer Faruk OKUYUCU**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Sevda ASQAROVA**

**İSTANBUL – 2019**

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDA  
STRES VE ANKSİYETENİN İNCELENMESİ

Ömer Faruk OKUYUCU

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Sevda ASQAROVA

İSTANBUL - 2019

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği  
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği  
Öğrenci No : 144203067  
Öğrenci Adı Soyadı : Ömer Faruk OKUYUCU

İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ve Anksiyetenin İncelenmesi isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 22.05.2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.


Jüri Başkanı : Prof. Dr. Ahmet Tuğrul SAVAŞ  
(Okan Üniversitesi)

İmza 

Danışman : Prof. Dr. Sevda ASQAROVA  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza 

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza 

**ONAY**

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL**  
Enstitü Müdür V.

## ÖZET

İş güvenliği esnasında işin doğası gereği gerçekleşebilecek iş kazaları için tedbir alınırken, uygun çalışma ortamı oluşturmaya da yeterli dikkat gösterilmediğinde pek çok meslek hastalığı yaşanabilmektedir. Çalışanların iş güvenliğini sağlanması iş sağlığı ve güvenliği (İSG) adına temel teşkil eden devlet tarafından da çıkarılan yasalar, yönetmelikler, mevzuatlar ve kanunlar ile korunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları da devletin bu konudaki yürütme ve uygulamalarının takibini yapan bir organ olarak çalışmaktadırlar. Devlet, işçi ve işverenin koyulan kurallara uyması için kurduğu organizasyonel yapının başında tuttuğu uzmanları sistemin işlemesinden sorumlu tutuyor, diğer yandan da işveren sağlık ve güvenlik tedbirleri açısından kendisine “vekil” tayin ettiği uzmanları bu konuda yetkin kılıyor. Bu bağlamda yoğun sorumluluk altındaki uzmanlar bu durumun stresini yaşıyor ve anksiyatif davranışlar sergilemesi kaçınılmaz oluyor.

Bununla ilgili çıkarılan yönetmelikler ve güncellemeler her geçen gün iyiye gitmemizi sağlamaktadır. Ancak İSG çalışanlarıyla ilgili gereken hassasiyetlerin gösterilmediği kanaatine oluşmuştur. İş güvenliği uzmanları ile ilgili yapılacak iyileştirmelerin stres ve anksiyete düzeylerinin normale inmesi, insan hayatının korunması noktasında aksi durumlarda oluşabilecek her türlü maliyetten daha masrafsızca görev ve sorumluluklarını yerine getirebileceği düşünülmektedir.

Akademik literatür taramasının ardından farklı sektörlerde ve görevlerde çalışanlara anket ve ölçekler uygulanarak, istatistiksel yöntemlerle analiz yapılarak amaçladığımız sonuca ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, İş güvenliği uzmanı, stres, anksiyete, işveren, devlet

## **ABSTRACT**

When occupational safety measures are taken for occupational accidents due to the nature of the work, many occupational diseases can be experienced when there is not enough attention to create an appropriate working environment. Occupational safety of employees is protected by laws, regulations, legislation and laws issued by the state which is the basis for Occupational Health and Safety. Occupational Safety Experts also work as a body monitoring the state's implementation and implementation in this regard. The state is responsible for the functioning of the system, which the employees and employers set aside for the organizational structure established by the workers and employers to abide by the rules. On the other hand, the employer makes the experts assigned to him in proxy key in terms of health and safety measures. In this context, experts under intensive responsibility are experiencing the stress of this situation and it is inevitable that they exhibit anxiety behaviors.

Regulatory regulations and updates are improving day by day. However, it is believed that the required sensitivity related to occupational health and safety employees is not shown. It is considered that improvements in occupational safety experts will normalize their stress and anxiety levels, and will fulfill their duties and responsibilities more cost-effectively than any other cost in the protection of human life.

After the academic literature search, the questionnaires and scales were applied to the employees working in different sectors and tasks and analyzed with statistical methods.

**KEY WORDS:** Occupational Health And Safety, Occupational Safety Specialist, Stress, Anxiety, Employer, State

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

İnsan hayatı yeryüzündeki her şeyden çok daha kıymetlidir. İş sağlığı ve güvenliği çalışanları olarak biz uzmanların bize yüklenen yetki ve sorumlulukların yanında insani bir görev olarak da sorumlu olduklarımıza karşı bu bakış açısıyla yaklaşmamız gereklidir. Ancak bunu yaparken maddi ve manevi haklarımızın da farkında olmamız ve gerektiği yerde, gereken şekilde savunmalıyız. Hepimiz adına bir adım attığıma inanıyorum.

Bu süreçte her zaman maddi, manevi desteklerini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Sevda ASQAROVA, kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN, eşim Derya OKUYUCU, daima yanımda olan Öğr. Gör. Ahmet ADİLLER, Arş. Gör. Buket KALAYCI ve araştırmalarımnda yardımcı olan tüm katılımcılara teşekkürü bir borç bilirim. Herkese teşekkür ederim.

**Ömer Faruk OKUYUCU**

## **BEYAN**

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

22.05.2019

Ömer Faruk OKUYUCU

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	iii
TABLolar DİZİNİ .....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	ix
GİRİŞ .....	1
<b>1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ.....</b>	<b>2</b>
1.1. İş Güvenliğinin Tarihçesi.....	2
1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin Tanımı .....	6
1.3. İş sağlığı ve güvenliği Önlemlerinin Amacı .....	8
1.4. İş Güvenliğinin Kanuni Yönetimi.....	9
1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları .....	11
1.5.1. İş Kazası.....	11
1.5.2. Meslek Hastalıkları .....	15
1.5.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Sebep Olduğu Sonuçlar.....	17
<b>2. ÖGÜT İÇİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YERİ .....</b>	<b>19</b>
2.1. İş Güvenliği Uzmanı Tanımı: .....	19
2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı.....	19
2.3. İş Güvenliği Uzmanlığı Belge Sınıfları .....	21
2.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri .....	21
2.4.1. Rehberlik.....	22
2.4.2. Risk değerlendirmesi .....	23
2.4.3. Çalışma ortamı gözetimi .....	23
2.4.4. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt .....	23
2.4.5. İlgili birimlerle işbirliği .....	24
2.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri .....	24
2.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri .....	24
2.7. İş güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	25
2.8. İş sağlığı ve güvenliği Hizmetleri .....	26
2.8.1. İş Yeri Sağlığı ve Güvenliği Birimleri.....	27
2.8.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi .....	27
2.9. İş güvenliği Uzmanlarının Yetkisinin Askıya Alınması, İptali ve İtiraz Durumları	28
<b>3. STRES VE ANKSİYETE KAVRAMLARININ İNCELENMESİ .....</b>	<b>31</b>



3.1. Stres tanımı .....	31
3.2. Stres Çeşitleri .....	37
3.2.1. Akut Stres .....	37
3.2.2. Episodik Akut Stres .....	37
3.2.3. Kronik Stres .....	37
3.3. Stres Kaynakları.....	38
3.3.1 Kişisel Stres Kaynakları.....	38
3.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları .....	40
3.3.3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları.....	41
3.4. Stresin Sonuçları .....	43
3.4.1. Fizyolojik Sonuçları.....	43
3.4.2. Psikolojik Sonuçları .....	46
3.4.3. Davranışsal Sonuçları .....	47
3.5. Stres Aşamaları .....	48
3.5.1. Alarm Aşaması .....	48
3.5.2. Direniş Aşaması .....	49
3.5.3. Tükenme Aşaması.....	50
3.6. Stres Düzeylerinin Ölçümü.....	50
3.6.1. Performans Ölçüm Testleri .....	50
3.6.2. Hayat Olaylar Tablosu .....	51
3.6.3. Fizyolojik ve Biyolojik Ölçümler .....	54
3.7. Obsesif Kompulsif Bozukluk.....	54
3.8. Anksiyete .....	56
3.8.1. Anksiyete Belirtileri.....	57
3.8.2. Anksiyetenin Türleri .....	58
<b>4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDA STRES VE ANKSİYETE.....</b>	<b>59</b>
4.1. İş Güvenliği Uzmanlarında Stresinin Kaynakları ve Nedenleri .....	59
4.2. Stres ve Anksiyetenin İş Güvenliği Uzmanlarına Etkileri ve Sonuçları.....	61
4.3. İş Güvenliği Uzmanlarındaki Anksiyete Yönetimi .....	63
<b>5.YÖNTEM .....</b>	<b>66</b>
5.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotez .....	66
5.2.Örnekleme, Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Yöntemi .....	66
<b>6.VERİ ANALİZİ VE BULGULAR.....</b>	<b>68</b>
<b>7.SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>85</b>



## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> İş güvenliği uzmanları, eğitciler ve sorumlu m¼d¼rler için ihtar tablosu .....	29
<b>Tablo 2:</b> Hayat Olayları Envanteri .....	53
<b>Tablo 3:</b> Puantaj Tablosu.....	67
<b>Tablo 4:</b> Ölçekle İlişkili Normallik Değerlendirme Sonuçları.....	69
<b>Tablo 5:</b> Çalışmanın genel stres ve anksiyete skorları .....	84



## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1:</b> Stresin fizyolojik etkileri (Öztaş, 1990) .....	45
<b>Şekil 2:</b> Ankete katılanların yaş dağılımı.....	70
<b>Şekil 3:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşa göre dağılımı .....	70
<b>Şekil 4:</b> Ankete katılanların cinsiyet dağılımı .....	70
<b>Şekil 5:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı .....	71
<b>Şekil 6:</b> Ankete katılanların medeni durum dağılımı.....	71
<b>Şekil 7:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı .....	72
<b>Şekil 8:</b> Ankete katılanların eğitim durum dağılımı .....	72
<b>Şekil 9:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı.....	73
<b>Şekil 10:</b> Ankete katılanların uzmanlık sınıfı dağılımı .....	73
<b>Şekil 11:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin uzmanlık sınıflarına göre dağılımı .....	74
<b>Şekil 12:</b> Ankete katılanların uzman olarak çalışma dağılımı .....	74
<b>Şekil 13:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin artık çalışıp çalışmadıkları durumuna göre dağılımı .....	75
<b>Şekil 14:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin artık çalışmayanların çalışmama sebeplerine göre dağılımı .....	75
<b>Şekil 15:</b> Ankete katılanların gelir dağılımı.....	76
<b>Şekil 16:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin gelir durumlarına göre dağılımı .....	76
<b>Şekil 17:</b> Ankete katılanların tecrübe dağılımı .....	77
<b>Şekil 18:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin çalışma yıllarına göre dağılımı.....	77
<b>Şekil 19:</b> Ankete katılanların sektörel bazlı dağılımı.....	78
<b>Şekil 20:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin sektörlere göre dağılımı .....	78
<b>Şekil 21:</b> Ankete katılanların çalışma ortamı dağılımı .....	79
<b>Şekil 22:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin çalışma ortamına göre dağılımı .....	79
<b>Şekil 23:</b> Ankete katılanların çalışma türüne göre dağılımı .....	80
<b>Şekil 24:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin iş paylaşımı durumuna göre dağılımı ..	80
<b>Şekil 25:</b> Ankete katılanların yaşanan iş kazalarına göre dağılımı.....	81
<b>Şekil 26:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı .....	81
<b>Şekil 27:</b> Ankete katılanların kendilerini işveren vekil olarak görme dağılımı .....	82
<b>Şekil 28:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı .....	82
<b>Şekil 29:</b> Ankete katılanların İSG mevzuatı güvencesi durumu dağılımı.....	83
<b>Şekil 30:</b> Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı .....	83

## GİRİŞ

Dünya'daki her şeyin olduğu gibi işin merkezinde de insan vardır. İş merkezli yapılarda insanın dâhil olduğu iş esnasında karşılaştığı veya süreç içinde karşılaşacağı tüm durum ve/veya olaylara karşı önceden işin yapısı veya çalışma ortamıyla ilgili alınan tedbirler dizisi iş güvenliği olarak tanımlanır. İş güvenliği esnasında işin doğası gereği gerçekleşebilecek iş kazaları için tedbir alınırken, uygun çalışma ortamı oluşturmaya da yeterli dikkat gösterilmediğinde pek çok meslek hastalığı yaşanabilmektedir. Çalışanların korunması esas alınarak oluşabilecek bu meslek hastalıklarını proaktif bir yaklaşımla en aza indirmeye yönelik koruyucu önlemler alınmalıdır.

Çalışanların iş güvenliğini sağlanması İSG adına temel teşkil eden devlet tarafından da çıkarılan yasalar, yönetmelikler, mevzuatlar ve kanunlar ile korunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları da devletin bu konudaki yürütme ve uygulamalarının takibini yapan bir organ olarak çalışmaktadırlar. Devlet, işçi ve işverenin koyulan kurallara uyması için kurduğu organizasyonel yapının başında tuttuğu uzmanları sistemin işlemlerinden sorumlu tutuyor, diğer yandan da işveren sağlık ve güvenlik tedbirleri açısından kendisine "vekil" tayin ettiği uzmanları bu konuda yetkin kılıyor. Bu bağlamda yoğun sorumluluk altındaki uzmanlar bu durumun stresini yaşıyor ve anksiyatif davranışlar sergilemesi kaçınılmaz oluyor.

Çalışmada *birinci bölümde*; İş Sağlığı Güvenliği özellikle İş Güvenliği Uzmanları çevresinde incelenecek,

*İkinci bölümde*; İş Güvenliği uzmanları her açıdan incelenecek,

*Üçüncü bölümde*; Stres ve anksiyete hakkında incelemeler,

*Dördüncü bölümde*; İş Güvenliği Uzmanlarının stres ve anksiyete kaynakları ve nedenleri üzerine incelemeler yapılacaktır.

*Son bölümde ise*; anketler ve sonuçları üzerine yapılacak değerlendirmeler olacaktır.

Tezin yöntemi konusuyla ilgili akademik literatür taraması, farklı sektörlerde ve görevlerde çalışanlara uygulanacak anketlerle, çalışmanın amacı test edilecektir. Uygun istatistiksel yöntemlerle analiz yapılacaktır.

# 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

## 1.1. İş Güvenliğinin Tarihçesi

İnsan varlığının ilk günlerinden itibaren iş kavramıyla iç içe olduğundan çalışmaya yönelik tedbirler de o zamanlara kadar dayanmaktadır. Üretim süreçlerinin sosyolojik, teknolojik ve deneysel olarak tarih boyunca değişime maruz kalması kullanılan iş aletleri ve üretim gereçlerinin geliştirilmesine yol açmıştır. Her değişim ve gelişim sonucu oluşabilecek sorunların çözümlerinin üretilmesiyle ilgili çalışmalar, İş güvenliğinin temellerini oluşturmaya başlamıştır (Akay, 2006). İşte tam da bu yüzden İSG' nin tarihçesi milattan öncelere dayanmaktadır.

Yazılı olarak ilk Hipokrat'ın M.Ö. 370 yıllarında kurşunun zararlı etkilerinin araştırılması üzerine ortaya koyduğu çalışmalardan sonra İSG genel olarak ilk defa 17. yy. da Bernardino Ramazzini (Güney, 1992) tarafından ele alınmış, ancak asıl gelişiminin olduğu toplum İngiliz toplumu üzerinde olmuştur.

Aynı durumu akademik olarak iş kazalarını İtalyanlar araştırmaya başlamışlardır. Sonraki süreçlerde sanayileşen toplum çalışmalarının başlaması bu durumun İngiltere de başlayan çalışmalar sayesinde olmasından dolayı ilk çalışmaların burada olması doğal bir süreçtir. Sanayileşme hareketinin sonucu olarak daha çok insan, daha çok üretim ortaya çıkmıştır. Üretimin artması beraberinde daha farklı endüstriyel dalların oluşması ve uzmanlık gerektiren işlerin artmasına sebep olmuştur. Spesifik çalışmaların artması bu konu üzerine araştırma ve geliştirme faaliyetlerini de arttırmıştır. Başlarda üretim odaklı düşünen bilim insanları çalışanların bu gelişimden kazalar, kullanım hataları gibi onları zarara uğratan durumlara düşmemelerini de düşünmeye başlamışlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun anayasası niteliğinde olan "Philadelphia Bildirisi" nin (10.05.1944) 3. Maddesinde "Tüm çalışma alanlarında işçilerin hayat ve sağlıklarının yeterince korunması" ifadesi yer almaktadır (Gençler, 2007).

İSG' ne ilişkin yasal düzenlemelerin dönüm noktası, Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu, İngiliz Parlamentosu'nun 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasası'nın çıkarılması ile olmuştur (Akpınar, 2018).

O dönem İngiliz devletinin ciddi ilk müdahalesi çalışma süreleriyle ilgili olup, çırakların sağlık ve morallerini koruyan, çalışma saatlerini günde 12 saatle sınırlandıran, yılda bir

kez yeni iş elbisesi verilmesi, ayda bir kiliseye gönderilme, fabrikanın iyi havalandırılması ve yılda iki kez badana edilmesinin zorunlu tutulduğu “Factory Act” (1802) tır (Gençler, 2007).

18. yüzyılda Avrupa’da inşa edilmeye başlanan sosyal güvenlik ilkelerinin 19. yüzyılda yaygınlaştığı, iş kazası ve meslek hastalıkları güvencesinin ilk olarak Avrupa’da uygulanmaya başladığı bilinmektedir (Tufan, 1994). Fitili ateşleyen İngiltere’nin ardında 1840’ta İsviçre, 1841’de Fransa, 1849’da Almanya ve 1877’de Amerika İşçi sağlığı ile ilgili kanunları peş peşe çıkarmışlardır.

Osmanlı Devleti’nde ise; sanayinin henüz topraklarımıza yeni geldiği dönemlerde el tezgâhlarında yapılan üretimlerde bununla ilgili herhangi bir girişim olmazken, büyük işçi çalıştıran işletmeler yabancıların elinde olduğundan ülke bazında bir çalışma yapılmamıştı. Tanzimat öncesi dönemdeki ticari yaşantının düzenlendiği dönemi “zaviye” denilen esnaf kuruluşlarının örf ve adetlerle bazı mesleki kuralları belirlediği, bu kuralların da “Fütüvvetname” isimli kaynakta ayrıntılarıyla ifade edildiği bilinmektedir. Süreç içinde zaviyelerin yerini “lonca” lar almış, çalışma koşulları loncanın yazılı olmayan kuralları ile sağlanmıştı. Ancak dönemin sıkıntılarında olan kapitülasyonlar ve loncaların gelişime açık bir yapısı olmamasından kaynaklanan bir dolu sebeple sanayideki gelişme ihmal edilmiştir ( Akay, 2006).

Tanzimat’ın ilanından sonra bazı girişimler sonucu, işçi yararına bazı düzenlemeler yapılmıştır. İlk yazılı belge 1865 yılında yürürlüğe konan “Dilaverpaşa Nizamnamesi” dir. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri’nin Deniz Bakanlığı’na geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Dönemdeki işçilerin çalışma şartları oldukça ağırdı. Günlük 16 saate kadar çalışmalar devam ederken bu ağır işler için kadın ve çocuklar da kullanılıyordu. Tabii bu çalışma koşulları beraberinde ciddi akciğer rahatsızlıklarına sebep olmuş. Buna bağlı olarak da üretim seviyesinin beklenenin altına düşmesine sebep olmuştur. Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa’nın hazırlattığı bu tüzük ile madenlerde çalışan işçilerin çalışmaları bir düzen getirilerek, olası bir kaza durumunda acil müdahale edilebilmesi için sağlık görevlilerinin bulunması, vefat halinde tazminat ödenmesi gibi düzenlemelerdir.

Tanzimat’tan sonraki ikinci önemli belge olan Maadin (Maden) Nizamnamesi, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler şunlardır:

- İşveren, olası bir iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli olan önlemleri alarak, iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara, çalışanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Madende, her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Nizamname tamamen sosyal yardımlı hükümler içermesine rağmen bu dönemde işin yapılması ve işçinin daha sağlıklı çalışabilmesi için iş güvenliği adına pek bir gelişme kaydedilememiştir.

Osmanlı Devleti'nde İkinci Meşrutiyetin 1908'de ilanından sonra bazı iş alanlarında o iş kolunu ilgilendiren çeşitli sendika ve derneklerin kurulduğunu bilmekteyiz. Kurulan bu sendika ve dernekler aracılığı ile iş güvenliği ve işçi sağlığı konuları gündeme getirilmek istenmiş fakat bu çabalar devletin Birinci Dünya Savaşına girmesinden dolayı Batı'da da olduğu gibi gündeme getirilememiştir. 1919 yılında imzalanan barış anlaşması sonrası oluşturulan "Cemiyet-i Akvam" ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur (Akay, 2006).

Cumhuriyet Döneminde ise; endüstriyel faaliyetleri dokuma, deri gibi küçük sanayi işletmeleri oluşturmaktaydı. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte sanayinin gelişmesi de hız kazandı. Kamusal yatırımların çoğunlukta olduğu o dönemlerden çok sonraları, hatta şimdilerde özelleştirme politikaları yoğun bir şekilde uygulanmaktadır.

Her ne kadar Cumhuriyetin ilanı ile birçok reform ve düzenleme getirilmiş olsa da işçi- işveren arasındaki hukukun düzenlenmesi üzerine, gerek ilk anayasa olan 1924 Anayasası'nda gerekse de 1936'ya kadar çıkarılması taslaktan öteye geçemeyen iş yasasında sosyal ve ekonomik somut adımlar alınmaması cumhuriyetin ilk dönemlerinde de bu işin çok önemsenmediğinin kanıtıdır (Gülmez, 1991),

Ülkeyi her anlamda muasır bir seviyeye getirmek için 1923 yılında İzmir'de çalışma hayatına yönelik birçok tavsiyenin konuşulduğu "İzmir İktisat Kongresi" nde kararlar alınmış, zaman içinde uygulanması sağlanmıştır (Gençler, 2007).



1924 tarihli 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu”, 1925 tarihli 2739 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” yürürlüğe sokulmuştur. 1926 tarihli 818 sayılı “Borçlar Kanunu”nun yürürlüğe girmesiyle işverenin işçiyle ilgili çalışma esnasında işin gereği olarak karşılaşılabileceği zararların tazmini ile ilgili yaptırımlar kesinlik kazanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

Türkiye de iş güvenliği ve sağlıkla alakalı çıkarılan en etkili kanun 1930 tarihinde çıkarılan 1593 Sayılı “*Umumi Hıfzısıhha Kanunu*” dur. Bu kanunla birlikte kadın ve çocukların çalışma hayatı içindeki yerinin korunması, çalışanlar için iş yerinde hekim bulundurulması, yeterli büyüklükteki iş yerlerinde revir veya hastane kurulması yükümlülüğüne ait hükümler vardır ( Gerek, 2008). Bu kanunun 7. Bap’ ında çocuklarda çalışma yaşı alt sınırını 12 yapmış, 12-16 yaş arası çocukların sekiz saatten çok ve saat yirmiden sonra çalıştırılması yasaklanmıştır. Ağır işlerin günde sekiz saatten fazla çalışılmayacağı, eğlence yerlerinde 18 yaş altı çocukların çalışamayacağı, gebelerin son üç ay çalışmaması, doğumdan sonra da ilk altı ay günde iki kere yarımşar saatlik emzirme arası verilmesi söylenmiştir. Ayrıca çalışma yerlerinin sağlık şartlarına uygun, kullanılan alet ve edevatın kaza veya mesleki hastalıklara sebep olmaması konusunda da hüküm verilmiştir ( mevzuat.gov.tr [ Erişim tarihi: 02.12.2018]).

3008 sayılı ilk İş Kanununun 1936 da yürürlüğe girerek çalışma hayatındaki İSG ile ilgili düzenlemeler yapılması adına birçok tüzük çıkarılmıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946’da bakanlığın kuruluş ve görevleriyle ilgili kanun çıkarılmıştır. 1645 ve 1964 yıllarında sigortalarla ilgili kanunlar yürürlüğe girdikten sonra yine 1964’te İş sağlığı ve güvenliği Müfettişliği Örgütü ve İş sağlığı ve güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur.

2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiştir.

1967, 1971 ve 1973 yıllarındaki İş Yasaları sonunda Avrupa Birliği uyum süreci çerçevesinde 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanuna dayanan İSG alanında birçok yönetmelik çıkarılmıştır.

Çıkarılan bu yönetmelikler Avrupa Birliği Normlarından çevrilerek oluşturulmuş olması ülkemizdeki uygulamalara hemen adapte olması konusunda zorlanılmasına sebep olmuş,

bu noktada yönetmelikler üzerinde çıkarılmasından bu yana birçok güncelleme yapılmıştır (Süzek, 2011)

20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Kanununun kabul edilip kabulünden sonra altı aylık zaman zarfında 4857 sayılı İş Kanununda bazı maddeler mükerrer olma durumundan kaldırılmıştır. 6331 sayılı kanununun bazı maddeleri kademeli olarak yıllar içinde yürürlüğe girecektir. Ayrıca 4857 sayılı kanunda yürürlükten kaldırılmayan bazı yönetmelikler aykırı hükümler barındırmamak şartıyla 6331 sayılı kanun tamamen yürürlüğe girene kadar geçerliliğini koruyacaktır.

## **1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin Tanımı**

İş kavramı; gerek bedensel gerekse zihinsel veya hem bedensel hem zihinsel olsun işletmelerdeki mal ve hizmet üretiminde gösterilen her türlü çabayı ifade eder (Altınel, 2001). İş sağlığında üretim ve bir iş yerinin bulunduğu ortam ilk olarak akla gelir. Hizmet veya mal üreten iş yerinin çalışanların üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmelidir. İş sağlığı denilince; tüm unsurlarıyla üretim ve işletmeyi ön plana çıkaran bir kavram söz konusudur.

İşçilerin sağlığı, olumlu ya da olumsuz koşullar açısından günümüzde oldukça büyük bir sorun olarak görülmektedir. İSG kavramı; içerik bakımından “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olmak üzere iki farklı kavramdan oluşsa da aslında bir bütünün parçalarıdır. Çünkü her iki kavramın özünde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi mesleki risklere karşı gerekli önlemlerin alınması diğer bir deyişle sağlık ve yaşamlarının korunması amacı yatmaktadır.

İş sağlığı kavramı, önceden işçi sağlığı olarak kullanılmaktaydı. Bunun sebebi Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nun sağlık tanımında olduğu gibi bireyin -ki burada birey işçidir- fiziksel ve ruhsal olarak tam bir iyilik halinde olmasını amaçlamıştır. Bunun akabinde bu kavram sadece işçiler değil orada çalışan veya iş yeriyle ilişkisi olan, oradaki faaliyetlerden etkilenen herkesi kapsamıştır (Kılıkış, 2014). Şu an “İş Sağlığı” ifadesinin kullanılma sebebi işçinin önceliğini yitirmesi değil proaktif yaklaşıma sahip yeni İSG politikalarının işin çalışan işçisinden kendi emniyetine, işle ve iş yeriyle her düzeyde ilişkisi olan herkesi kapsayarak toplu koruma ve sağlık hedeflenmesidir. İş sağlam bir temele oturtulduktan sonra iş çerçevesi ve çevresindeki herkesin sağlığının korunabileceğini ifade etmek içindir.

İş sağlığı kavramı işyerinde yürütülmekte olan her türlü işten kaynaklanan işçi ve iş yeriyle temas halinde olan tüm canlıları tehdit eden tehlike ve risklere karşı alınması gereken sağlık önlemlerini belirleyen çalışma türleri bütünüdür (Kılıkış, 2014; Demircioğlu ve Centel, 2004).

İş güvenliği kavramı ise, işin yapıldığı sahada işçinin yapılan işin veya çalışılan yerin doğasından kaynaklanan ortaya çıkması muhtemel risklerin, güvensiz koşulların kısaca çalışmanı ve işyerini maddi veya manevi zarara, hasara uğratma potansiyeline sahip tehlikelerin saptanması, ortadan kaldırılması veya etkisinin azaltılması için gerekli teknik kurallar bütünüdür (Arıcı, 1999).

ILO ve WHO'ya göre İSGnin günümüzdeki odağında;

- İşçinin çalışma süresince sağlığı ve performansının korunması ve iyileştirilmesi,
- İşin ve ortamın sağlık ve güvenlik esaslarına uygun dizayn edilmesi ve iyileştirilmesi,
- Çalışma ortamındaki organizasyonel yapının sağlık ve güvenliği desteklerken sosyal ortamın ve sorunsuz çalışmanın işletme faaliyetlerini olumlu etkilemesi vardır ( Keleş, 2004; Bıyıkçı 2010).

İSG multidisipliner ve uygulamalı bir bilim olmasının yanında içeriğini tüm çalışanların teknik, sosyolojik, psikolojik ve ekonomik açıdan yorumlayan ve gelişimin sağlayan; diğer yandan da iş hayatındaki gelişme, değişme ve buna bağlı değişen çevresel faktörlerin çalışanların ihtiyaçlarındaki değişimlere cevap vermek adına çözüm odaklı çalışan büyük bir sistemdir ( Keleş, 2004).

İSG, bütün meslek dallarında çalışanların psikolojik, fizyolojik ve de biyolojik durumlarını en üst basamağa ulaştırmak, bu seviyede ilerletmek, personelin çalışma ortam ve şartları nedeniyle personelin sağlığının bozulmasını önlemek üzere yapılan çalışmaları ifade eder. İşyeri koşulları sağlıklı bireyler için önemlidir. Ayrıca kişinin genel sağlığını bozabilen kötü çalışma koşulları, yapılan iş, işlem ve tüm uygulamalarda bitkinlik, bezginlik ve yorgunluk gibi zorlamalara neden olan tüm faktörler fiziksel ve psikolojik zedelenmelere neden olabilmektedir. İş yaşamında stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha fazla artması ve stresin iş hayatında verim düşüklüğü, işe devamsızlık, sağlık sigortaları ödemelerinin artması, personel devir hızındaki artış, hırsızlık ve sabotaj

gibi olumsuz sonuçlara yol açması onun bireyler ve örgütler üzerinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Büyükbeşe, 2004; Aydın, 1992; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

### **1.3. İş sağlığı ve güvenliği Önlemlerinin Amacı**

İSG önlemlerinin amacı genel itibariyle kişisel, toplumsal ve ekonomik anlamda değerlendirilebilir.

Kişisel anlamda; çalışanları iş kazası ve meslek hastalıkları anlamında oluşabilecek tehlikeli durum ve olaylardan uzak tutarak, onların iyilik hali olan bedensel ve ruhsal olarak sağlıklı kalmalarını sağlar. Fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlıklı olmaları kişilerin içsel anlamda daha rahat, huzurlu ve mutlu olmalarına yardımcı olur. Bu bağlamda sağlıklı ve güvenli çalışma ortamına sahip bireyler temel iş haklarını edinmiş olurlar.

Toplumsal anlamda; çalışanlar İSG önlemlerinin alınmadığı bir çalışma ortamında buldukları veya bulunmak zorunda bırakıldıkları durumlarda çalışma alanlarında tedirginlikle karşı karşıya kalarak ruhsal anlamda sağlıksız bir birey olarak toplumun bir ferdi olmak durumunda kalırlar. Tüme varım ilkesi çerçevesinde düşünüldüğünde toplumu oluşturan öğelerin sağlıksız olması toplumun da sağlıksız olması anlamına gelir.

Diğer taraftan çalışanın bu sağlıksız durumu çekirdek ailesini ve yakın çevresini de olumsuz anlamda etkiler. Devamında bedensel olarak sağlık ve güvenlik zafiyetinden kaynaklanan sebeplerden kalıcı hasar görmüş bir babanın çocuğu ve eşine kendisinden beklenen babalığı yerine getirememesi, dolayısıyla saydığımız aile öğelerinin hepsinin bundan paradoksal etkilenmesine sebep olur.

Çalışan, ziyaretçi, müşteri ve çalışma alanının çevresel tüm paydaşları mevcut ortam ve ortamın sebep olduğu bozuk sosyal yapının sağlık ve güvenli bir ortamda olması, tüm risklerden uzak oluşturulması mecburiyetini doğurur.

Ekonomik açıdan ise; iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı mali zararların işverene yüklediği mali yükümlülükler İSG adına yapılan tüm önlemlerin maliyetine oranla çok daha fazladır. Olayların sebep olduğu manevi zararın maliyetinden bahsetmiyorum bile. İşletmenin sürekliliği ilkesi çerçevesinde işletmesinin akıbetini düşünen bir işveren ekonomik anlamda bunu düşünmek zorundadır.

Başka bir açıdan bakmak gerekirse sağlık ve güvenliği konusunda gereklerin yerine getirilmesi iş gücü, iş günü ve üretim güvenliği açısından da pozitif katkı kaynağıdır. İşçiye verilen güven sayesinde işçilerin bireysel performansındaki artış, çalışan kaynaklı hatalı üretimin oluşturduğu giderler, kurumsal itibarın getirileri iş ve üretim verimliliğinde artışa neden olacaktır.

Genel anlamda; çalışanların iş ortamında maruz kaldığı tehlikelerin sonuçları öncelikle kendilerini, daha sonra ailelerini ve sonrasında işletmeleri ve toplumu olumsuz etkilemesi öngörülebilir neticelerdendir. Bu nedenle herkese tanınmış olan yaşama, çalışma ve sağlık hakkını, en yüksek düzeyde garanti altına alacak hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere ihtiyaç vardır.

#### **1.4. İş Güvenliğinin Kanuni Yönetimi**

Türkiye’de; 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ilk iş kanunu olmasının yanı sıra, İSG konusunu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenleyen ilk kanundur. Bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra çok sayıda tüzük çıkarılarak, uygulamanın yaygınlaşması ve kolaylaştırılması sağlanmıştır. 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile İş kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu çıkartılmış, bu kanunun yürürlüğe girmesi ile bu sigorta kolu uygulanmaya başlanmıştır. 7 Haziran 1945’te Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlık; 28.11.1946 tarih ve 4841 sayılı Kanunla (Başar, 1982) çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşam düzeylerinin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması, sosyal güvenliğin sağlanması ile görevli kılınmıştır. Böylece devlet işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlama görevini üstlenmiştir.

Türkiye’de İSG hizmetleri organizasyonunun yasal temeli 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Temel İSG hizmetlerinin verilmesi amacıyla işyeri temelli bir örgütlenme tanımlanmış, 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yükümlülük kapsamına alınmıştır. 50’den az işçi çalıştıran işverenler için herhangi bir zorunluluk yoktur.

Çalışan işçi sayısı ve işin türüne bakılmaksızın her iş yerinde bir iş güvenliği uzmanı, bir işyeri hekimi birde sağlık personeli bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır. İş Sağlığı Güvenliği Uzmanları, işverenlerin önlem almadığı hayati tehlike arz eden riskler bulunması durumunda ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvurulmalıdır. İşyerlerinde herhangi bir durumda meydana gelen iş kazalarında ihmal

tespit edildiği halde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin yetki belgeleri askıya alınmaktadır.

İş kazalarının daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerde meydana geldiğini araştırmalar göstermektedir. İstatistikler de kazaların büyük çoğunlukla 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Bunun başlıca sebepleri arasında küçük ve orta ölçekli işletmelerde işletim sermayesinin azlığı, eğitim düzeyinin genel olarak düşüklüğü, kullanılan araç ve gereçlerin çoğunlukla eski teknoloji olması sayılabilir.

Çalışma hayatında çalışanın karşı karşıya kaldığı risklerden korunmasının hem çalışanın kendisine hem de kamunun yararına sonuçlar doğuracağıın anlaşılması ile devlet, işçi işveren ilişkilerine müdahale etme gereğini hissetmiştir. Ülkemizde sadece İş Sağlığı Güvenliğini düzenleyen bir yasal mevzuat henüz mevcut değildir. Ancak Borçlar Kanunu 313. ve 332. Maddeleri arasındaki hükümler ile 4857 İş kanununun 77. ve 88. maddeleri arasında yer alan hükümlerde işverenin İSG alanındaki yükümlülükleri emredici hukuk kuralı niteliğinde düzenlenmiştir.

İşverenin, İSG önlemlerini alma yükümlülüğünün, Borçlar Kanunu md.332 hükümlerine göre geniş ve mutlak bir nitelik taşıdığı görülmektedir. İşverenin alması gereken önlemler, Borçlar Kanunu md. 332 'deki gibi " hakkaniyet dairesinde " beklenilecek önlemler değil, İSG için gerekli olan önlemlerdir. Bu önlemler, bilimin, tekniğin ve tecrübenin o andaki mevcut durumuna göre alınması mümkün olan ve işyerinde yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikeleri önlemeye yarayan her türlü önlemi ifade etmektedir (Kılıç, 2016).

İSG çalışmaları ile amaçlanan, çalışma koşullarından ve çalışma ortamından doğan tehlikeleri önlemek ve çalışanın güvensiz hareketlerini engelleyici tedbirleri almaktadır. Bu durum, işletmelerin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda sağlıklı yapılanmalarını hızlandırırken, kaza ve hastalık oranlarını da azaltacaktır.

İş Kanunu md. 77 'de işçilerin, İSG konusunda eğitimi ve bilgilendirme hakkı ile ilgili düzenleme de "İşverenler işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek zorundadırlar." hükmü yer almaktadır.

İş Kanunu md.77 de işçilerin, işyerinde İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları belirtildikten sonra, işverenler için de İSG konusunda her türlü tedbirin alınması yeterli bulunmamış, işçilerin buna uyup uymadıkları denetlemeleri gerektiği öngörülmüştür. Nitekim işyerinde bulundurulması gereken koruyucu malzemelerin varlığının yeterli olmadığı, bunların işçiler tarafından kullanılıp kullanılmadığının işveren tarafından yapılacak olan denetimler sonucu ancak sağlanabileceği ve kullanmayanlar hakkında disiplin cezası uygulanabileceği yöntem olarak gösterilmiştir.

İşyeri hekimi modern İSG anlayışının önemli bir parçasıdır. İş sağlığı hizmetlerinin etki alanı ve faaliyetleri bu hizmetin içerisinde yer alması gereken tıbbi ihtiyaçların da önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda işyeri sağlık hizmetleri bir hekimin gözetiminde kurulmalı ve hekim sorumluluğu altında yürütülmelidir (Kılıç, 2016).

İşyerlerinde İSG ne ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birimlerden biri İSG kurullarıdır. İSG kurullarının oluşturulmasının temel nedeni; İSG'nin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabası ile değil, işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin de katkısıyla sağlanabileceği düşüncesidir ve dünyada ilk kez 1892'de İngiltere'de bu amaçla gönüllü bir jüri kurulmuştur (Kılıç, 2016).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin (1948) 3. Maddesinde “yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır” ifadesi yer almaktadır.

## **1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları**

İSG ile ilgili yapılan tüm tespit ve tanımlamaların içinde “iş kazası” ve “meslek hastalıkları” ifadeleri geçmektedir. Yapılan tüm çalışmalarda bu kavramların öneminden bahsedilir ancak ülkemizde bu zamana kadar gereken ilgiyi görmediği biliniyor. Tanım ve çerçevenin belirlenmesi sonrası yürütmeyi bu konuda rahatlatmıştır.

### **1.5.1. İş Kazası**

Beklenmedik, ani olarak cehalet, dikkatsizlik, yetkin olmamak, ihmal, talihsizlik gibi sayılabilecek birçok sebep sonucu gerçekleşen, sonucunda canlı veya cansız varlıklara zarar veren olaya kaza denir (Aygün, 1977).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre iş kazası, belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden öngörülememiş olaydır (Akgün, 1999).

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre ise, "Sigortalıyı hemen veya daha sonra bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylar" olarak tanımlanmıştır.

Bir kazanın yasal çerçevede iş kazası olarak değerlendirilmesi için;

- 1- Kazanın sigortalının işyerinde olduğu zaman içinde,
- 2- İşverenin yürütmekte olduğu işi yaparken,
- 3- Sigortalının işveren tarafından görevlendirildiği ve başka yere gönderilirken asıl görevini yapmadığı zamanda,
- 4- Emzikli kadın işçinin çocuğuna süt verme zamanı esnasında,
- 5- Sigortalı işçilerin işveren tarafından temin edilen bir taşıtla işyerine toplu olarak sevk edildiği sırada olması gerekmektedir. (sgk rehberi [Erişim tarihi: 02.12.2018])

Bir iş kazasından bahsedebilmek için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesinde bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için;

- 1- Kazaya uğrayanın sigortalı olması,
- 2- Olayın 5510 sayılı kanunun 13. Maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelmesi,
- 3- Sigortalının kaza nedeniyle hemen veya sonrasında zarara uğramış olması,
- 4- Zarar ile kaza arasında illiyet bağı olması gerekmektedir (emreulusoy.av.tr [Erişim Tarihi: 02.12.2018])

İş kazası ile ilgili Sağlık Güvenlik Kurumu (SGK) ile iş hukuku arasında bazı farklılıklar vardır. Mesela çalışanın icra ettiği iş dışındaki üçüncü şahısların karıştığı bir sebeple işyerinde gerçekleşen bir olay SGK açısından iş kazası sayılırken iş hukuku çerçevesinde iş kazasından sayılmaz. Çünkü iş hukuku açısından kaza ile zarar arasında işverenin yürüttüğü iş arasında bir neden-sonuç ilişkisi olmak durumundadır.

Diğer tarafta kaza ile ilgili ifade edilen anlık bir olay sonucu olma durumu da ihtilaflıdır. Çünkü bazen iş kazasının gerçekleşmesi anında zarar gören işçiler olabileceği gibi kaza olduktan sonra kazanın çevresinde oluşturduğu etkiden kaynaklanan ve bir süre sonra zararlı etkisinin gözlemlendiği durumlar da vardır ( Kılıçoğlu, 1998).

Bu alternatif durumlar da göz önünde bulundurulduğunda iş kazası; bir işverenin yönetimi altında çalışan sigortalının dışarıdan bir etkiyle olan, bir anda veya bir süre



içinde oluşan, beklenmedik bir zamanda gerçekleşen, olay sonucu fiziksel veya ruhsal anlamda zarar verici olan olaylar olarak tanımlanabilir.

İş kazalarının artmasında rol alan temel etkenlerden bazıları şunlardır:

- Mesleki ve iş yeri eğitimlerinin yetersizliği,
- Denetim ve kontrol yetersizliği,
- Yeni teknolojilerin kullanılmaması,
- Alınan önlemlerin yetersizlik, uygulanabilirlik, ihmal ve önemsenmemesi,
- Sağlık ve güvenliğe elverişli olmayan koşullar,
- Yetkinliği olmayan, oryante edilmemiş ucuz ve deneyimsiz işçi istihdamı,
- Kazaların neden-sonuç ilişkilerinin yeteri kadar önemsenmemesi ve kazanın tekrarlanmaması için alınması gereken önlemlerin titizlikle değerlendirilmemesi (Erbay, 1994)

İş kazalarının nedenlerini iki ana başlıkta değerlendirebiliriz:

- Güvensiz Koşul
- Güvensiz Hareket

Güvensiz koşul; çevre faktörleri sebebiyle ortaya çıkan durumlar olarak nitelendirilebilir. Çalışanın iş sahası içerisinde fiziksel ve mekanik çevre faktörlerinin risklerinin belirlenmemesi, belirlenen risklerle ilgili önlemlerin alınmaması veya alınan önlemlerin uygulanmaması nedeniyle güvensiz bir ortamın olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çevre faktörleri içinde makinelerin, çalışma organizasyonun ve ergonomik unsurların sebep olduğu durumlar iş kazası nedenlerinden sayılmaktadır (Yıldırım, 2005).

Güvensiz hareket ise; çalışanın kendi iş çerçevesindeki tutum ve davranışlarından kaynaklanan nedenler olarak belirtilir. Bunlar arasında yaş, cinsiyet, tecrübe, hastalık, uykusuzluk, ailevi ve diğer sorunlar, duygu durum bozuklukları, stres vb. birçok sebep sayılabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda evli ve tecrübeli çalışanların daha az kazaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Diğer taraftan genç, tecrübesiz, yaşlı, duyuşsal refleksleri zayıflamış, gelecek kaygısı ve tedirginliği yaşayan kişilerin iş kazasına maruziyet konusunda yatkın oldukları gözlemlenmiştir ( Sabancı, 2001).

Bu bilgiler ışığında toparlayacak olursak iş kazaları, çalışanın bireysel ve çevresel unsurlar ve dış etkiler nedeniyle gerçekleşebilir, %2'lik "kaçınılmaz sebepler" dışında risk değerlendirme ve sonucunda alınacak tedbir ve önlemlerle önlenabilir (Çiftlikli, 1987).

İş kazalarının iktisadi olarak değerlendirilmesinde maliyet olgusu; durumun ortaya çıkması sonrası yapılan her türlü harcama ve neden olunan kayıplar toplamıdır. Bu miktar sektörel ve olayın şiddeti açısından değişkenlik gösterir. İş kazalarında oluşan maliyetleri değerlendirirken işçiye, işletmeye ve ülke ekonomisine bakan yönlerini değerlendirmek lazımdır.

İşçi açısından bakıldığında, kazanın olması işçinin bir süreliğine çalışmaması anlamına geliyor. Dolayısıyla çalışmadığı dönemle ilgili aile ekonomisi açısından zarar gördüğü ortadadır. Bu çalışmama hali "malul" olma durumunda süresiz olarak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu durum gerek bireysel, gerek aile açısından, gerekse de toplumsal olarak kayba neden olmuş olur. Diğer bir boyutu ise kaza sonrası tedavi, bakım ve benzeri giderlerin ortaya çıkmasıdır. Kişinin kaza etkisiyle özel bakıma ihtiyaç duyması durumunda aile fertlerinden bir veya birkaçının da ona bakabilmek adına çalışmaması sonucu da maddi kayıplara neden olur.

İşletme açısından baktığımızda, işletmelerin en önemli gayeleri işletmenin faaliyetlerinin devamlılık arz etmesi ve bunun sonucu olarak da iş yerinde verimliliğin üst düzeyde tutulmasıdır. Kazanın gerçekleşmesi sonrası olayın duygusal etkileri dışında işyeri demirbaşları, ürünlerin bu durumdan zarar görmesi, iş gücü ve iş günü kayıplarının yaşanması işletmenin verimliliğini düşürmektedir.

İşyerinde iş akışında aksamalar ve üretim temposunda azalma gerçekleşir. Hatta kaza sonucu makinelerin veya hammaddenin bozulması sebebiyle üretim tamamen sekteye uğrayabilir. Yeniden faaliyete geçinceye kadar üretim eksikliği oluşur ve bu da iş günü kaybına sebep olur. Ayrıca makine ve hammadde zarar görmemiş fakat onları kullanacak, üretimi gerçekleştirecek çalışanın çalışamayacak durumda olması da yine üretim açısından zarar görmek anlamına gelir.

Bunların dışında doğrudan veya dolaylı olarak; devlet kurumlarına, daimi maluliyet durumunda ailesine, geçici veya sürekli iş görmezlik ödenekleri, mahkeme giderleri, cezai hükümlerden doğan bedeller, kaza geçiren kişinin çalışma arkadaşlarının verdikleri

aralar ve psikolojik performans düşüşlerinden doğan iş gücü ve iş günü kayıpları, kaza geçiren kişi yerine görevlendirilen yeni personelin işe uyum süreci ve bu süreçteki verimlilik kayıpları gibi birçok kalemde maliyetler sayılabilir.

Ülke açısından bakıldığında ise, ülke vatandaşı, iş gücü ve milli servetin kaybı olarak değerlendirilebilir. Ulusal kalkınma ve refahın artmasına mani olduğu için ulusların gelişmişliği için önemli bir kriterdir. Ülkeler mevcut kaynaklarının bir kısmını güvenli bir üretim için eğitim, organizasyon ve önlemlerin alınması yönünde kullanmalıdırlar. Bu hamle ekonomik kalkınma ve gelişimi için ulusal refahı artırıcı bir hamledir.

Dolayısıyla iş kazaları sadece kazaya muhatap kişi veya işletmeler açısından değil devletler açısından da birçok konuda önem arz eder. Devlet, kaza sonucu harcanan tıbbi malzeme, ilaç, hizmet, teknik ve idari hizmetler, dava çerçevesinde kaybedilen zaman ve maddi giderler, iş günü kaybının ülke geliri payı gibi birçok kalemde zarara uğramış olur (Aygün, 1977).

### **1.5.2. Meslek Hastalıkları**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu meslek hastalıklarını işçinin sağlığını bozduğu ve tazminata sebep olacağı için iş kazası gibi yasal olarak tanımlamıştır. Sigortalı çalışanın işinin doğası gereği tekrarlanan sebeplere dayalı olarak geçici veya kalıcı hastalık, sakatlanma ve ruhsal bozukluklar olarak tanımlanmıştır.

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü meslek hastalıklarını 5 grupta toplamıştır:

- 1- Kimyasallarla oluşan hastalıklar,
- 2- Kanserojen özellikli deri hastalıkları,
- 3- Pnömanik solunum sistemi hastalıkları,
- 4- Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- 5- Fiziksel etkenlerle oluşan hastalıklar ( Hatipoğlu, 2006)

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Örgütü ise yedi başlıkta toplamıştır:

- 1- Deri yaralanma ve tahribatları,
- 2- Tozdan kaynaklı akciğer hastalıkları,
- 3- Zehirli maddelere bağımlılıklar sonucu oluşan hastalıklar,
- 4- Toksik maddelerin etkisiyle zehirlenmeler,
- 5- Fiziksel maddelerden kaynaklanan hastalıklar,

- 6- Travmaya bağlı hastalıklar,
- 7- Diğer meslek hastalıkları ( Hatipoğlu, 2006),

Türkiye’de meslek hastalıkları ilk olarak 1946 yılında SSK yasasıyla birlikte tanınmaya başladıysa da 1964 yılına kadar herhangi somut bir gelişme olmamıştır. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerin pnömokonyoz hastalığından yoğun şikâyetleri üzerine iş kazalarıyla birlikte istatistiklerde yerini almaya başlamıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu meslek hastalığını tanımlarken,

- Sigortalı çalışan olması,
- Sigortalının çalıştığı işyerinden kaynaklanması,
- Sigortalının yaptığı işin niteliğinden kaynaklanması,
- Yakalanılan hastalığın tekrarlayan bir hastalık olmasına,
- Sigortalının geçici veya kalıcı olarak hasta olması veya ruhi olarak zarar ve kayba uğraması üzerinde durulmaktadır.

Dolayısıyla meslek hastalığı tanısı konulan kişiyi sigortalı olmaması durumunda gerekli yardımlardan mahrum kalması gibi bir durum vardır. Tabii yardımdan yararlanması için görevlendirdiği işi yaparken yakalanması ve de bu durumun bedensel ve/veya ruhsal anlamda onu kalıcı veya geçici zarara uğratmış olması gerekmektedir.

Meslek hastalıkları iş kazaları gibi birden bire değil zaman içinde ortaya çıktığı için çalışan işten ayrıldıktan sonraki süreçte de ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda meydana gelen hastalıkların meslek hastalığı sayılıp sayılmamasıyla ilgili yargı yolu çalışanlar için açıktır. Genel durum değerlendirmeleri genellikle meslek hastalığı tanısı koyulan kişinin geriye dönük 10 senelik iş akışı değerlendirilir. Oluşabilecek uyumsuzluklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin etkilediği endüstriyel faaliyetler yeni teknoloji ve maddelerin kullanımıyla yeni, henüz tanımlanmamış meslek hastalıkları ortaya çıkarmaktadır. İş kazalarına oranla işletme faaliyetleri çerçevesinde daha geniş bir çalışan kitlesini tehdit etmektedir. Bu bağlamda meslek hastalıklarıyla ilgili risk oluşturan durumlar teknik anlamda bu konuda yeterli kişiler tarafında devamlı değerlendirilmeli ve iş sağlığı kapsamında önlemlerle gündemde tutulmalıdır ( Gerek, 1998).

Meslek hastalıklarıyla ilgili alınacak önlemlerde;

- İş yerindeki tehlikelerin saptanması,
- Tehlikeli durumların giderilmesiyle ilgili çalışmalar,
- Çalışanların tehlikeli durumların yol açtığı hastalık belirtileri üzerine eğitilmesi,
- Periyodik muayenelerin takibi ve gerekli biyolojik-çevresel ölçümlerin yapılması gibi hususlar göz önünde bulundurularak
  - 1- Yerine koyma, alternatif oluşturma,
  - 2- Yer değişimi
  - 3- Ayırma
  - 4- Islak çalışma
  - 5- Havalandırma ve iklimlendirme
  - 6- Kapalı, muhafazalı çalışma (Gürhan Fişek, isguvenligi.net [Erişim tarihi: 10.12.2018])

### **1.5.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Sebep Olduğu Sonuçlar**

İşverenler alınması gereken önlemler ve yapılması gerekenlerle ilgili yasal düzenlemeler sebebiyle oluşabilecek maddi ve manevi riskler ve yaptırımlara muhataptırlar.

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işçilerin başına gelen iş kazası veya teşhis konulmuş meslek hastalığı ile ilgili bildirimini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne en geç 2 iş günü içinde yazılı olarak sunmalıdır. Yine 5510 sayılı Sigortalar Kanununa göre en geç 3 iş günü içinde de bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmek zorundadır. Zamanında yapılmaması durumunda idari para cezasına çarptırılır.

Diğer yandan iş yerinin faaliyetleri esnasında çalışan için hayati tehlikeler varsa iş yerinin ilgili bölümünde veya tamamında işin durdurulması veya tamamen kapatılması söz konusudur. 4857 Sayılı İş Kanunu esasları çerçevesinde yaş ve cinsiyeti iş yerinin tehlikeli durumlarına uygun olmayan işçiler için de çalışmaktan alıkoyma işlemi yapılabilir. Bu durumların idari yükümlülükleri olduğu gibi tazminat ve hapis cezası gibi yaptırımları da vardır ( Bıyıkçı, 2010).

İşverenin gerek 4857 sayılı İş kanunu, gerekse de 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında işçiyi koruma borcuna muhalefetten iş kazası ve/veya meslek hastalığı sonucu bedenen veya ruhen zarar görmüş sigortalı çalışan işveren aleyhine meddi ve/veya manevi

tazminat davası açma hakkına sahiptir. Tabii bu dava için iş ve olay arasında illiyet olmasının esas olduğu da unutulmamalıdır.

İşçilerin talep edebilecekleri tazminatlar manevi, maddi ve destekten yoksunluk olmak üzere gruplandırılmıştır:

Çalışanın, işverenden isteyebileceği manevi tazminat, 818 sayılı Borçlar Kanunu'na göre, zarara uğrayan işçiye veya bu sebeple ölen eden kişinin ailesine, olayın oluş şekli, kusur oranları, iki tarafın sosyoekonomik durumları dikkate alınarak hâkimin takdir yetkisi çerçevesinde uygun bir miktar paradan ibarettir.

Çalışanın, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, sigortanın karşılamadığı miktarın ödetilmesi esasına dayanır. Zararın gerçek miktarını bulmaya ve karşılamaya yönelik bir tazminat çeşididir.

Destekten Yoksunluk Tazminatı ise, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olan ölümlerde, ölen işçinin destek olduğu kişiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat türüdür.

## 2. ÖGÜT İÇİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YERİ

### 2.1. İş Güvenliği Uzmanı Tanımı:

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 3. Maddesinde iş güvenliği uzmanı tanımını “Usul ve esasları yönetmelikte belirlenen, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” şeklinde yaptığı görülmektedir (mevzuat.gov.tr ~~www.mevzuat.gov.tr~~ ).

Ayrıca aynı maddenin (s) bendinde “teknik eleman” statüsünde değerlendirilen “Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin İSG programı mezunları” tanımına uyanlar da iş güvenliği uzmanı statüsünde değerlendirilir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte ise, “İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” olarak tanımlanmıştır. Aynı yönetmelikte “teknik eleman” için ise “Teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin İSG lisans veya ön lisans programı mezunlarını, ifade eder.” İfadesi geçmektedir (mevzuat.gov.tr ~~www.mevzuat.gov.tr~~ ).

İSG hizmetlerinin teknik boyutuyla alakalı çalışmaları yürütmek amacıyla çalışanlara danışmanlık yapan kişiye iş güvenlik uzmanı denir. İş güvenliği uzmanı, mesleğinde profesyonelleşmiş, çalıştığı işyerinde yapılan işin riskleri hakkında bilgili olan, yapılan işten oluşabilecek kazaları ve hastalıkları önleyici çözüm yolları üretebilen nitelikte olmalıdır.

### 2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı

İş Güvenliği Uzmanlarının, çalışanların iş güvenliği ile ilgili farkındalıklarını ve bu konudaki meydana gelebilecek tehlikeleri en doğru şekilde algılamaları, uygun kişisel koruyucu malzemeleri kullanmaları güvenlik önerilerinde bulunmaları gerekmektedir.

İş güvenlik uzmanları işverenden bağımsız olarak mesleklerini icra ederler. İşin niteliği gereği işverenler iş güvenlik uzmanlarına emir ve talimat verebilirler ancak bu durum

ancak işin niteliği gereğidir. İş güvenlik uzmanı ve işveren birbirlerine sözleşme ile bağlıdır (Medeni, 2014).

İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişinin, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması gerekir. İş güvenliği uzmanlığı belgelerinden (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise tüm tehlike sınıflarında yer alan işletmelerde görev alabilirler. Burada eğer birden fazla uzmanın görevlendirildiği bir işletmeden bahsediliyorsa o zaman tehlike sınıfına uygun belgeye sahip tam zamanlı bir uzman yeterli, diğerleri de diğer sınıflara ait belgelere sahip olabilirler. Tek bir uzmanın görevlendirilebileceği çalışma süresi için birden fazla uzman görevlendirilmez. Vardiya usulü çalışan işletmeler bu durumun dışında tutulur.

İşverenler yönetmelikte belirtilen mecburi çalışma sürelerine bağlı kalmak koşuluyla, işyerinin tehlike sınıfına uyumlu şekilde çalıştırılması mecburi en az bir iş güvenlik uzmanının yanında, iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, işyerinin tam zamanlı sigortalı çalışanları arasından, iş güvenlik uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirebilir. Sözleşmede belirtilen süre doğrultusunda iş güvenliği uzmanları hizmet verirler. Birden çok işyeri ile kısmi zamanlı iş sözleşmesi yapıldığı durumlarda, bu işyerleri arasında yolda geçen zaman haftalık kanuni çalışma süresine dâhil edilmez.

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma zamanları bölünerek birden çok iş güvenlik uzmanı çalıştırılmaz. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde ise işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görev dağılımı yapılır. İş güvenlik uzmanları çalışma sürelerinin tespit edilirken, işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde çalışanların sayısı dikkate alınır. Çalışan sayısı arttıkça ve tehlike sınıfı yükseldikçe iş güvenlik uzmanlarının çalışma saatleri de artış gösterir.

İş güvenliği uzmanlığı programlarına katılmak isteyen adaylar; tüm mühendisler, tüm mimarlık fakültesi ve teknik öğretmen fakültelerden mezunlar ayrıca fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik, kimya ve biyoloji bölümleri veya İSG programı mezunları başvuru yapabilir ve “İSG Uzmanı” olabilirler.



### 2.3. İş Güvenliği Uzmanlığı Belge Sınıfları

İş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları;

**(C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi:** Mühendislik, mimarlık mezunu ve teknik elemanlara, İSG alanında teftiş yapan iş müfettişleri hariç müfettiş yardımcılığı dâhil en az 10 yıl görev yapan müfettişler, üniversitelerin İSG lisans programını tamamlayıp uzmanlık eğitimlerine katılarak, 90 saatlik yüz yüze eğitim, 90 saatlik uzaktan eğitim ve 40 saatlik staj yapıp bu üç modüllük sertifikasyon programını tamamladıktan sonra iş güvenliği uzmanlığı sınavından başarılı olanlara verilir.

**(B) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi:** C sınıfı uzmanlık belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen, İSG alanında teftiş yapan iş müfettişleri hariç müfettiş yardımcılığı dâhil en az 10 yıl görev yapan müfettişler ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılan, İSG veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara verilir.

**(A) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi:** B sınıfı uzmanlık belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen, A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı, Genel Müdürlük veya bağlı birimlerde en az 10 yıl görev yapmış teknik elemanlar, uzman yardımcılığı, İSG alanında teftiş yapan iş müfettişleri hariç müfettiş yardımcılığı dâhil en az 10 yıl görev yapan müfettişler, İSG veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara verilir ( Medeni, 2014).

### 2.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş güvenliği uzmanlarının en temel görevi risk değerlendirmesi yapmaktır. İş güvenliği uzmanları, işyerinde tehlike doğurabilecek risk etmenlerini belirleyerek, bu konuda çözüm önerileri üretmek planlama yapar. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri oldukça geniş kapsamlıdır. İş güvenlik uzmanları “ bağımsız çalışma ilkesine” bağlı olarak çalışırlar.

İş güvenliği uzmanları İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki kusurlu davranışlarından ötürü işverene karşı sorumludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81.maddesine istinaden hazırlanan İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37, 38 ve 39. Maddelerinde iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve yükümlülükleri hükme

bağlanmıştır. Bu hükümlere göre İş Güvenliği Uzmanları aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür.

Bunlar;

- Bağlı olduğu işverenlere iş güvenliği ile ilgili çıkarılan mevzuatları, yönetmelikleri anlatıp, bilgilendirmek,
- İş Güvenliği Uzmanı çalışma ortamını kontrol etmek ve gerekli düzenlemeleri yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.
- Çalışılan işyerindeki tehlikelerin analizlerini yapmak, var olan tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almak,
- İşyerinde var olan risklerin değerlendirmesini yaparken o işyerinde çalışan işçilerin veya temsilcilerinin görüşünü almaktır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen İş Güvenliği uzmanının görevleri ise;

#### **2.4.1. Rehberlik**

1) İş yerindeki çalışmalar ve bunun sonucu ortaya çıkacak tüm değişikliklerle ilgili makine-teçhizatın durumu, tasarımı, bakım-onarım çalışmaları, bunların seçim ve kullanımı önerilen sarf ve diğer maddeler başta olmak üzere her türlü icraatın planı, koordinasyonu ve uygulamaya geçirilmesi, çalışanlara sunulan kişisel koruyucuların seçilmesi, bunların işin durumuna ve ekonomik durumuna göre edinilmesi, kullanım şekli ve yeri, talimatnameleri uyarınca bakım ve muhafaza edilmesi, aynı zamanda sektörel bazda gereken denemelerin yapılması konularının İSG yasa, yönetmelik, mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygunluğunun devam etmesi için yönetici ve işverenlere tesbit ve öneri sunmak.

2) İSG' yle ilgili alınması gereken tedbirleri genel ve özel durumlar göz önünde bulundurulmak şartıyla işveren veya vekiline rapor şeklinde bildirilmesi.

3) Çalışma ortamındaki iş içi kazalar ve mesleki oluşabilecek hastalıklarının işyerindeki kaynak teşkil eden durumların tespit edilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırılması için tespit ve öneriler ışığı altında araştırmalar yapmak suretiyle işletme sahiplerine teklif ve öneriler sunmak.

4) Çalışma ortamında gerçekleşen ancak çalışanlarda herhangi bir insani zarara sebep olmayan, fakat maddi hasara neden olan veya olma riski taşıyan durumların araştırılması ve bu bağlamda düzenlemeler yapılması konularında gerekeni yapmak ve işverene tavsiyelerde bulunmak.

#### **2.4.2. Risk değerlendirmesi**

Çalışma ortamında İSG açısından yapılması gereken risk değerlendirmesi çalışmaları ve sonrasında iş sahasında belirlenen tespitler doğrultusunda uygulama yapılmasını sağlamak, çalışmalar sonrası yapılması önerilen sağlık-güvenlik önlemlerinin ana hatlarının işverenin yapması hususunda tavsiyelerde bulunmak ve verdiği bu önerilerin yapılması konusunda takipçi olmaktır.

#### **2.4.3. Çalışma ortamı gözetimi**

1) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

2) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde İSG mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

#### **2.4.4. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt**

1) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

2) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

3) Çalışanların İSG eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

4) Bakanlıkça belirlenecek İSGni ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

5) Çalışma ortamıyla ilgili İSG çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.



İşletmenin ve işverenin ekonomik, ticari ve mesleki mahremiyeti korumakla yükümlüdür. Zira iş güvenliği uzmanları işletmenin bir parçası olmakla birlikte işletmenin herhangi bir boyutta zarar görebileceği bir duruma sebep olmaması bunun gereğidir.

İSG ile ilgili yazılı olarak işverene sunduğu öneri ve tedbirlerden acil durdurma gerektiren ve hayati tehlikeye sebep olabilecek durumlarla ilgili yeteri kadar süre tanınmasına rağmen gerekenlerin yapılmaması durumunda işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine yazılı olarak durumu bildirmekle yükümlüdür.

İSG ile ilgili alınması gereken önlemler ve yapılması gereken faaliyetlerin işyeri hekimiyle koordineli olarak gerekliliğine inandığı tüm hususları onaylı deftere yazmakla yükümlüdür.

## **2.7. İş güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri**

İş güvenliği uzmanları, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan işçi başına ayda en az 10 dakika,
  - b) Tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan işçi başına ayda en az 20 dakika,
  - c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan işçi başına ayda en az 40 dakika,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 1000 veya 1000'den daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı süre bazında ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 500 ve 500'den daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı süre bazında ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı süre bazında ek olarak görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanları işverenle yapılan iş sözleşmede belirtilen süre miktarınca işyerinde hizmette bulunur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yani yarı zamanlı

çalışma sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında ulaşım için geçen süreler haftalık çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanları tam zamanlı çalıştığı durumlarda başka işyerlerinde fazla çalışma yapamaz.

## **2.8. İş sağlığı ve güvenliği Hizmetleri**

İşyerinde mesleki risklerden korunmak ve önlemek adına işveren İSG hizmetlerinin sunulması için öncelikli olarak çalışanları arasından, eğer yoksa bu hizmetin hepsini veya bir kısmını dışarıdan, uygun özelliklerde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, 10 ve daha fazla işçi çalıştıran çok tehlikeli sınıfa sahip işletmelerde de diğer sağlık personeli çalıştırmak zorundadır.

50 çalışandan daha az çalışılan az tehlikeli sınıfa giren işletmelerde işveren veya vekili Bakanlıkça verilen eğitime katılmak şartıyla kendi işletmelerinin İSG hizmetlerini icra edebilirler.

İSG ile ilgili hizmet gereksinimini kendisi veya çalışanlarından sağlayamayan işverenler hizmetin tamamını veya eksik kalan kısmını ortak sağlık güvenlik birimlerinden (OSGB) sağlayabilirler.

Ekonomik ve sosyal anlamda işletme ve işverenleri zor durumlara sokan iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili önlemler almak; hem kamusal hem de işletmeler açısından çok büyük önem arz etmektedir. Çünkü kazalar ve meslek hastalıklarının sebep olduğu gerek işletmenin karlılık amacına zıt düşmek, gerekse de İSG önlemlerinin işletmelerin performans ve kalitesinde oluşan olumlu etkiler işverenlerin bu konuya eğilmelerini sağlamaktadır. Çünkü son zamanlarda işverenler bu durumlara önleyici yani proaktif yaklaşmanın olayların cereyan etmesi sonrası ödenmesi gereken tazminatlardan çok daha karlı olduğunun farkındadırlar.

İşletmeler için uluslararası rekabet gücü edinmek için de uluslararası standartlara uyum sağlaması adına da İSG önlem ve tedbirlerine özen göstermeleri, iş güvenliği performanslarını yükseltmeleri ile ancak olabilir. Gelişmiş milletlerde İSG birimleri kurmak, iş güvenliği uzmanı veya teknik eleman, iş yeri hekimi veya hemşiresi çalıştırmak, İSG kurulu oluşturulması, çalışan temsilcileri seçerek aktif çalışmalarını sağlamak ve iş yerinde bu anlamda organizasyonel yapılar oluşturulması gözlemlenmektedir. Bu konularda işletmenin kendine yetememesi durumunda profesyonel destek olarak ortak sağlık güvenlik birimlerinden destek alması görülmektedir.

### **2.8.1. İş Yeri Sağlığı ve Güvenliği Birimleri**

6331 sayılı İSG yasasına göre “İşyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi” olarak tanımlanmıştır. Yine aynı yasa çerçevesinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini tam zamanlı çalıştırma durumunda işveren bu birimi kurmak zorundadır. İSG Hizmetleri Yönetmeliği’nde de buna ek olarak işverenin isterse diğer sağlık personelini de bu birimde görevlendirebileceği belirtilmiştir. Çalışma süreleri göz önünde bulundurularak birimin kurulup kurulmamasına karar verilir. Bu birimle ilgili çalışan sayısı gözetilerek iş yürütümünün sağlandığı yerde işlerin olduğu yerlere hâkim pozisyonda, herkes tarafından bulunabilecek şekilde işaretlenmiş bir yer tahsis edilmesi gerekmektedir. Çalışan sayısı 50 ve üzeri olan işletmelerde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi için en az 8 metrekare olmak üzere yine aynı şartlara uygun oda verilmesi gerekir. İş merkezi veya han gibi yerlerde ilgilenilen iş yerleri toplamı 50 ve üzeri olduğunda hepsi için ortak bir yer tahsis edilmelidir. Çeşitli olumsuz ve acil durumlarda ilgili yerlere ulaşım için araç tahsis edilmesi de gereklidir.

Burada belirtilen sayılarla ilgili olarak “işçi” ibaresi kullanıldığından çalışanların iş kanununa tabi olma şartı vardır. Dolayısıyla çırak ve stajyerler değerlendirme dışında tutulur.

Eğer bir iş yerinde alt işveren de varsa ona göre değerlendirme yapılır. Eğer hem asıl hem de alt işverenin işçi sayısı 50 ve üzerinde ise asıl işveren birimi kurar ancak alt işveren de işçi sayısı kadar İSG giderlerine iştirak eder.

Eğer asıl işverenin işçi sayısı az ise alt işverenin 50 ve üzeri çalışanı varsa birimi alt işveren kurar. Bu durumda asıl işveren bu noktada yer tahsisi konusunda alt işverene yardımcı olmak zorundadır.

Eğer ikisinin de işçi sayısı 50 ‘den az ise birimin kurulma zorunluluğu düşer.

İşveren birimi kendi içinde oluşturamamış veya oluşturmak istememiş ve İSG hizmetini dışarıda, ortak sağlık güvenlik biriminden aldığı da şartları sağladığı durumlarda bu birimi kurmakla yükümlüdür.

### **2.8.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi**

İSG Hizmetleri Yönetmeliği’nde “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine İSG hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” şeklinde tanımlanmıştır.

Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) bir işletmede iş yeri sahibi veya vekili tarafında işyeri sağlık ve güvenlik biriminin yapması gereken hizmetleri dışarıdan veren kamu veya

özel hukuk tüzel kişileridir. Bu birimler işverenle ortak kurulmuş kurumlar değildir (Ekmekçi, 2005). Ortak da olunabilir, ancak böyle bir şart yoktur. Kamu teşekkülleri veya özel teşekküllerle kurulmuş kurumlar olabilirler. Ortak ifadesinin sebebi kuruluşlarında en az birer işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli bulundurma zorunluluğu vardır. Bu özelliklerin hepsine haiz bir kişi olamayacağından dolayı böyle bir isim koyulmuştur. Bu arada kuruluşunda görevli kişiler birden fazla kurumda çalışamaz, kurucu olamazlar.

OSGB' lere açılış belgesi ve yetki belgesi verilmesi Bakanlığın yetkisindedir ve çok sıkı koşullara bağlanmıştır. İş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanlarına 10'ar metrekare, ilkyardım ve müdahale için 15, bekleme için ise en az 12 metrekarelik odalar tahsis edilmelidir. Tuvalet ve arşiv bölümleri hariç bu kurumlar müstakil binalarda veya giriş katlarda kurulmalıdır. Başka şehirlerde iş yapabilmek için oralara da şube açmak zorundadır. Tabii şubeler için de belirtilen şartların sağlanması gerekir. İrtibat bürosu şeklinde yerlerin kurulması söz konusu değildir.

İş yeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık güvenlik birimlerinin işyerine karşı;

- 1- Sağlık ve güvenlik risklerine karşı işverene rehberlik etmek,
- 2- İşçi sağlığının korunması ve geliştirilmesi için sağlık gözetimleri yapmak,
- 3- İşçilerin eğitim ve bilgilendirilmesi ile ilgili planlama yapmak,
- 4- İşyerinde oluşabilecek acil durumlarla ilgili planla ve organizasyon yapmak,
- 5- Yıllık çalışma ve değerlendirme raporları yaparak İSGne ilişkin kayıtları tutmak,
- 6- İşçilere ilişkin evrakları gizlilik esasına uygun saklamak,
- 7- Bünyesinde bulunan birim üyelerinin kendilerine verilen görevlerin yönetmelikler esasına göre yürütümünü takip etmek gibi sorumlulukları vardır (ttb. org.tr [[Erişim tarihi: 12.04.2019](#)]).

## **2.9. İş güvenliği Uzmanlarının Yetkisinin Askıya Alınması, İptali ve İtiraz**

### **Durumları**

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği kapsamında belgelendirilerek yetkilendirilen uzmanların belge geçerlilikleri Tablo 1'de belirtilen ihtar puanlarının toplam değerinin 100 puana ulaşması durumunda 6 ay süreyle kullanılmamak üzere askıya alınmaktadır.



**Tablo 1: İş güvenliği uzmanları, eğitimciler ve sorumlu müdürler için ihtar tablosu**

Sıra No.	İhlalin Adı	İhlalin Derecesi	İhtar Puanı
1.	İş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda denetim başına	Orta	20
2.	Sorumlu müdürlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına	Hafif	10
3.	Eğiticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına	Hafif	10
4.	İş güvenliği uzmanlarının, Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uymaması durumunda	Orta	20
5.	Denetim, kontrol ve incelemelerde istenen bilgi ve belgeleri vermemesi veya geciktirmesi durumunda	Orta	20
6.	Eğiticilerin, Genel Müdürlükçe belirlenen müfredat gereği verebilecekleri dersler dışında ders vermesi durumunda	Orta	20
7.	Sahip olduğu iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfına uygun olmayan tehlike sınıfındaki işyerlerine hizmet vermesi durumunda	Ağır	30
8.	Onaylanmış programda kendisine tanımlanmamış derse girmesi durumunda eğiticiye ders başına	Ağır	40
9.	Tam süreli eğitici olarak görevlendirilenlerin, iş güvenliği uzmanlığı veya işyeri hekimliği sözleşmesi yapmaları durumunda	Ağır	50

( Kaynak: İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmeliği Ek-8 ) ( mevzuat.gov.tr [Erişim tarihi: 12.04.2019])

Görev aldıkları iş yerinde çalışanlardan birinin veya birkaçının ölüm veya kalıcı maluliyetlerine sebep olan iş kazaları ve/veya meslek hastalıklarının vuku bulması durumunda iş güvenliği uzmanının ihmalden kaynaklandığı yargının verdiği kararla sabit olan uzmanın belgesi 6 ay süreyle askıya alınmaktadır. Gerek yukarıda, gerekse de burada belirtilen askıya alma durumlarında söz konusu iş güvenliği uzmanı için İSG-KATİP otomasyon sistemi üzerinde bulunan tüm sözleşmeler herhangi bir işlem yapılmadan iptal olur. Bundan sonraki süreçte kanunların verdiği mesleki anlamdaki

hiçbir yetkisini kullanamaz. Belgesi askıda olan kişilerin bir kurumda sözleşme yapmaları veya hizmet vermeleri durumunda tespit edilmesi akabinde belgeleri doğrudan iptal edilir. İptal edilen yetki belgeleri iptal tarihinden itibaren iki yıl askıda kalır.

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmeliği uyarınca askıya alınan veya iptal edilen belgelerle ilgili itirazlar işlemin tebliğinden itibaren 10 iş günü içerisinde Genel Müdürlüğe yapılır. Bu süre içinde yapılmayan itirazlar geçersiz sayılır. Yargı tarafından kesinleştirilmiş olan askıya alma işlemi ile ilgili iş güvenliği uzmanı itirazda bulunamaz.



### 3. STRES VE ANKSİYETE KAVRAMLARININ İNCELENMESİ

#### 3.1. Stres tanımı

Stres kavramının kökeni Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" sözcüklerinden gelmiştir. Kavramın 17. Yüzyıl'da felaketler ve kötülükler anlamlarında kullanıldığı görülmüştür. 18. ve 19. Yüzyıl'da ise kavramın anlamı çeşitli değişikliklere uğramış ve insanın ruhi yapısına yönelik kullanılmıştır (Garipoğlu, 2007).

Kavramın ilk kez 1946'da ortaya çıkmasını sağlayan Selye'nin çok yaygın olarak kabul gören tanımına göre, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın, bütün isteme karşı bedeninin uyum sağlamak adına gösterdiği genel tepkisidir. Kavramsal olarak incelendiğinde stres, bedeninin durumlara bir tepkisidir. Yani stresin fiziki bir durum olması ve fizyolojik olarak da bir tepki oluşturmasıdır. Bu bağlamda fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon olmadığı bilinmelidir. Bu zihinsel durumlar tepki için başlangıç niteliğinde olabilir. Ancak bu öğeler stresi oluşturmazlar. Psikoloji literatüründe kimi zaman kaygı ile karıştırılarak kullanılmaktadır. Ancak kaygı stresin gelişimini kuvvetlendirebilir, ama yine stres değildir. Bir yere ulaşmanız gerektiğinde eğer bazı engeller ve maniler ortaya çıkıyor ve sizin daha da gecikmenize sebep oluyorsa bunların gereklerini yapmak stres değildir. Bu gereklere karşılık bedeninin biz verdiği sinyaller strestir. Strese sebep olan çevresel etkenlere stresör denir. Stresörler stres yapmamızı sağlayan nedendir, ama stres fizyolojik etkiler ve bunların doğurduğu sonuçlardır (Aydın, 2008).

Lazarus, 1960'larda stresi tanımlarken, insan ve bulunduğu çevre arasındaki ilişkinin bedeninde yarattığı tepki ifadesini kullanmıştır. 1974'te Hause ise, insanların günlük hayattaki devamlı yaptığı davranışsal kalıplarının ortaya çıkan durumlara cevap verememesi durumunda dışa vurduğu tepki olarak tanımlamıştır. 1976'da Mandler, zararlı etkilerin meydana getirdiği tehlikelerin ortaya çıkışında organizmanın rolü olarak tanımlamıştır. 1984 yılında Hann'ın strese bakış açısı diğerlerinden farklı olarak stresi insanın içinde bulunduğu çevre şartlarını değerlendirirken kötü olarak algılaması sonucu kendini içinde hissettiği durumun adı olarak tarif etmiştir (Balcıoğlu, 2005). Başka bir açıdan bakacak olursak, insanların bulunduğu çevre şartlarında oluşan bir değişikliğin veya kendisinin ortam değiştirmesi durumunda üzerinde meydana gelen etkiler ile ilgilidir (Eren, 2008).

Modernleşen dünyada yaşadığımız toplumun standart hastalığı olarak nitelendirilen stres, aslında günlük hayatın sadece bir parçasıdır. Günümüz insanı, farkında olmasa bile yoğun bir stres yükü altındadır. İyi veyahut da kötü ne varsa yaşamımızdaki zihinsel farklılıklar ve stresli durumlardan başka bir şey değildir. Günlük standart yaşamımızda gerçekleşen değişikliklere neden olan her şey, stres kaynağıdır. Bedensel sağlığımızda meydana gelebilecek herhangi bir değişiklik de strese yol açar. Diğer taraftan zihinsel anlamda oluşan değişiklikler de somut değişiklikler gibi strese sebep olmaktadır (Güçlü, 2001).

Bireysel ve örgütsel yapı içerisinde olumlu veya olumsuz sonuçları netice veren stres farklı ifadelerle tanımlanmıştır. Stres, bireyin duygularında, düşüncelerinde veya fiziki koşullarında, kişinin çevresi ile başa çıkma gücünü riske eden bir gerginlik halidir (Davis, 1982). Bir başka görüşe göre ise kişinin bir gereksinmeden, görevini yerine getirmekten vazgeçmesi ya da buna karşı tepkide bulunmasına, ruhsal bir çöküntüye yol açan bir güçtür (Başaran, 1982).

Stres insanın bir bakıma karşılaştığı durumlara karşı savunma mekanizmasıdır (Telman ve ark., 2015). İnsanın hormonları başta olmak üzere tüm vücut kimyasallarının belli alt ve üst sınırları vardır. Stres dediğimiz olgunun da alt ve üst sınırlarının varlığı saptanmıştır. Ancak bu sınırların kişiler için karakteristik olduğu hem olay, hem de zaman bazlı olarak değişkenlik gösterdiği belirtilmektedir.

Stres çok az bir süre içinde kalp atış hızının artması, kan basıncının çok büyük değerlere ulaşması, sinirlerin bozulması, tahammül edememe ve hayati verimliliğin azalmasına neden olur. Uzun süre ve yüksek seviyede yaşandığında kişilik değişikliği, intihar eğilimi veya girişimi gibi sonuçlara sebep olabilir. Lakin insanların aynı koşullarda bile çok daha farklı tepkiler gösterdiğinden dolayı herkesin stresle başa çıkma yolları da farklıdır.

Uzmanlara göre strese sebep olan olay veya durumu değiştirmek ancak etkili zaman planlamasıyla mümkündür. “Bu durumun problem olma nedeni ne? Bu problem yalnızca benim için mi problem? Yoksa başka insanlar da bu durumu benim gibi mi görüyor? Böyle hissetmeme benim bir katkı var mı? Olaya katkısı olabilecek başka şeyler var mı?” gibi sorulara verilecek doğru yanıtları çok seçenek üreterek çözme yöntemi uygulanmalıdır. En iyi seçenek uygulandığında değişiklikler gözlenip doğru hale dönüştürüldükten sonra sonuçlar değerlendirilmelidir (Taştan, 2007).

Stres kavramının ilk defa 17. Yüzyılda, nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere fizikçi Robert Hooke tarafından kullanıldığını görülmüştür. Thomas Young isimli bir başka fizikçi ise, bu kavramı yüz yıl kadar sonra bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğrilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum yapmaya çalışır. Ancak eğer dış güç kütlenin kendi içindeki dirençten daha büyükse, böyle bir dengeleme mümkün olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar. Dıştan gelen gücün aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilmektedir ( Demirkıran, 2007).

Olumsuz bir durum olarak algılanan stres, "bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki" (Steers,1981) olarak tanımlanmaktadır. Stres, bireylerin esenliği ve huzuru için tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etki (Akataş, 2007) veya insanların aşırı baskıya karşı gösterdikleri bir tepki şeklinde ifade edilebilir.

Stres, kişinin sürekli değişen çevreye uymasını sağlayan, duygusal ve fiziksel etkileri olan, olumlu duygular da uyandırabilen bir olgudur. Bireyin içinde bulunduğu ortam sürekli değişmektedir. Çevrenin bu değişimleri durağan olmadığından, kişi sürekli olarak değişen durumlara uyum sağlayabilmek için stres olgusu ortaya çıkmaktadır. Ancak Stres tamamen olumsuz olmayıp, olumlu etkisinin de olduğu görülmüştür. Uygun miktardaki stresin her zaman gerekli olduğu söylenebilir (Atameriç, 2012).

Bireyde stres tepkisi yaratan durumların başında fiziki etmenler gelmektedir. Bunlar; trafik, gürültü, hava kirliliği, kalabalık, hava koşulları, mekânsal temizlik olarak sıralanabilir. İş veya meşguliyet konusunun neden olduğu stres de bir diğer etmendir. Bu noktada ağır iş yükü, aşırı yüklenme, gece işi veya gece mesaisi, fazlaca sorumluluk ve karar verme yetkisi tanımlanan işler, zaman baskısı altında çalışma, kişiler arası çatışmalar ve meslek tanımlamalarındaki belirsizlik bu tür stresin başlıca nedenleridir. Üçüncü ve en ayrıntılı etmen ise psiko-sosyal öğelerden kaynaklanmaktadır. Psiko-sosyal stresin en belirgin hali günlük yaşanan streslerdir. Bunlar genelde trafikte yaşanan terslikler, işlerin aksaması, zamanla yarışmak gibi durumlardır. Gelişimsel streslerde psiko-sosyal stres tanımlamasındadır. Çocuğun okula başlaması, 11-13 yaşlarında buluş çağı, yetişkinlikten iş hayatına geçiş, orta yaşın sonlarında yaşanan orta yaş krizi, menopoş ve andropoş bu duruma örnek verilebilir. Bir diğer önemli stres kaynağı ise

hayat krizi niteliğinde olanlardır. Bunlar her hayata başlı başına biçim verecek nitelikteki olayların yarattığı streslerdir. Kanser gibi ciddi hastalıklar, doğum, yakınların kaybı, ölüm, işten çıkarılma veya işsizlik bu kategoridedir.

Yukarıda yapılan tanımlar ve yaklaşımlar çerçevesinde bakıldığında stres ifadesi için kullanılan unsurlar şunlardır.

1. Stres hem kişiyi etkileyen çevrenin sebep olduğu etmenlerdir, hem de fizyolojik olarak bu etmenlere karşı geliştirilen tepkilerdir. Bundan dolayı stresi tanımlarken kişinin uyarılması ve uyarıldığı şeye karşı gösterdiği tepki anlamında veya iki yönlü tanımlarıyla karşılaşılmaktadır.
2. Stres fizyolojik anlamda zarar veren faktörleri ve ortaya çıkan faktörlerden dolayı kişinin fizyolojisinde ortaya çıkan kötü değişimleri anlatır ve olumlu faktörleri, değişiklikleri de içermektedir. Yaptığı işte başarılı olmak, hedeflerine ulaşmak, sınavdan geçmek, sevildiğini hissetmek de kişisel mutluluğa sebep olan güzel gelişmelerdir. Çalışırken stres tabanlı iş verimliliğinin artması ise olumlu değişikliktir. Bu bağlamda yukarıda bahsedilen hususlar stresin olumlu manada da kullanılabileceğinin göstergesidir.
3. Birey dışsal anlamda yaşadığı sınırlama, mükâfat, dilek ve istekler gibi faktörlerden dolayı strese maruz kalır. Yani genel anlamda stresin oluşmasını sağlayan şeyler çevresel faktörler olabilir.
4. Çeşitli bireylerin stresör diye adlandırılan ve fiziki, psikolojik veya sosyolojik etkilere tepki olarak genel anlamda verdiği tepkilerin neticesidir. Etkenlerin sebep olduğu etkilere etkilenen kişi bu etkenlerin varlığını kimi zaman hayati görür. Kişinin yaşadığı olayın kendisinde stres yaratması için bu kavramsal olgunun onun için önem arz etmesi gerekir. Bunun sonucu olarak verdiği bedensel ve ruhsal tepkinin de bir bütünlük teşkil etmesi gerekir ( Örnek ve Aydın, 2006).

İnsan organizmasında maruz kalınan stres beraberinde bazı fiziksel, ruhsal ve davranışsal belirtiler görülür.

#### **1- Fiziksel anlamda;**

- Yaşa ve boya göre kilo fazlalığı veya azlığı,
- Yüksek tansiyon,
- İştahsızlık (yemek yememek), tokluk hissi,
- Uyuyamama,
- Sürekli yorgunluk, halsizlik,

- Boğaz ve ağızda kuruma hissi,
- Kronik ishal veya kabızlık,
- Kalp çarpıntısı,
- Sık baş ağrısı,
- Nefes darlığı,
- Terleme,
- İrkilme, titreme,
- İlaçlara duyulan ihtiyaçta artış,
- Kekemelik, konuşma güçlüğü,
- Tikler, ağlayamama veya kolayca ağlama eğilimi,
- Baygınlık ve mide bulantısı

Gibi belirtiler gözlemlenebilir.

## **2- Ruhsal anlamda;**

- Sürekli tedirginlik,
- Çevredekilere duyulan öfke, bastırılmış öfke,
- Hayattan sıkılma,
- Yaşamla ilişki kuramama duygusu,
- Parasal endişeler,
- Gülememe,
- İhmal edilmişlik duygusu,
- Hastalık veya ölüm korkusu,
- Başarısızlık kaygısı,
- Sorunlarını tartışmama duygusu,
- Kapalı yerler,
- Deprem,
- Yüksekten vb. şeylerden korkma,
- Konsantrasyon bozukluğudur.

## **3- Davranışsal anlamda;**

- Aşırı hareketlilik veya tersi,
- İletişim ve dinleme yeteneklerinde kısılma,
- Rahatsızlık hissi,
- Öfke patlamaları ve sürekli şiddetli tartışma başlatma,
- Rahatlama ve dinlenme yeteneklerinde düşüş,

- Ağlama krizleri ya da donukluk görülür.

Stresin ilk belirtileri olarak, yüzün solması, göz bebeğinin genişlemesi, kalp atışı ve nabzın hızlanması, midenin asit salgılaması, soğuk terleme, kan şekerinin düşmesi, göz kararması, mide krampları, nefes alamama hissi görülür.

Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil, kişinin olaya verdiği tepkiye bağlı olarak ortaya çıkar. Aynı olay farklı kişilerde, hatta bazen aynı insanda farklı zamanlarda farklı tepkiler ortaya çıkarır.

İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işyerinde işin her yönü, bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Ancak stres bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur.

Günümüz iş hayatında, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu, çalışanların performansı ile ilgili beklentiler, her geçen gün daha da yükseliyor. İnsanlar, zamanlarının büyük çoğunluklarını iş yerinde geçirdiği gibi, mesai saatleri dışındaki zamanlarda da, işle ilgili mevcut olumsuzlukları ve problemleri düşünüyor. Elbette bunun bir süre sonra, “kronik strese” dönüşmesi de kaçınılmazdır.

İş nedeniyle yaşanan stres, artık birçok uzman ve sağlık kuruluşuna göre, bir “hastalık” tır. Bunun sonucunda, çalışanların performansları düşmekte, birbirleriyle olan ilişkileri bozulmakta, depresyon ve kaygı bozuklukları oluşmaktadır.

Öte yandan, iş yaşamında strese yol açabilecek faktörler, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, şirketin yapısından, fiziksel çevre şartlarından veya çalışanların kendi özelliklerinden de kaynaklanabilir. Ancak eğer, strese yol açan neden veya nedenler işyerinden kaynaklanıyorsa, bununla başa çıkılabilmek de kolaylaşmaktadır.



## **3.2. Stres Çeşitleri**

### **3.2.1. Akut Stres**

Akut stres tanımı aniden beklenmedik zamanlarda karşılaşılan bir olay sonrasında meydana gelen stresi ifade etmektedir. Bir olay karşısında ani ve hızlı bir şekilde ortaya çıkan korku durumu akut strese neden olmaktadır (Canpolat, 2006).

Az miktarda akut stresin olumlu etkilerinin olduğunu söyleyebilmek mümkün iken, fazlasının olumsuz olabileceğini söylemek mümkündür. kısa-dönem stresler daha fazla miktarda yaşandığında, psikolojik problemlere ve gerilim tipi baş ağrılarına neden olduğu görülmektedir. Bu durum da stresin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Sarıçam, 2012).

Akut stres kişi üzerinde yeni talepler, baskılar ve beklentiler oluştuğunda ortaya çıkar. Talepler bireyin adaptasyon eşiğinin üzerindeki uyarılma seviyesindedir (Toklu, 2011). Bu talepler; gerçekçi olmayan iş talepleri, işin tamamlanmasına engel olan beklenmeyen toplantılar vb.dir.

### **3.2.2. Episodik Akut Stres**

Episodik Akut Stresin, akut stresin sıkça yaşandığı olgular şeklinde olduğunu söylemek mümkündür (Canpolat, 2006). Episodik Akut Stres, bir dönem içerisinde yaşanan sıkıntılı yaşantının bir parçası ve birbirini başlatan bir dizi olumsuz olaylar ve yaşantılar sonucunda görülen süreçtir.

Episodik Akut stres, akut stres için ölçüttür. Stres daha sık, sürekli ve birden fazla atakta yaşanır. Episodik stres yaşayan kişi saldırganlık, düşük tolerans, sabırsızlık ve aciliyet duygusunu sergilediği görülmektedir. Kalp hastalığı, astım, hiper-tansiyon ve sürekli baş ağrısı gibi olumsuzlukları da beraberinde getirir (Toklu, 2011).

Geçmeyen baş ağrıları, migren, yüksek tansiyon, Episodik akut stres belirtilerine örnek diye adlandırılabilir. Episodik akut stresin tedavisi denilince insanın aklına çeşitli olgulardaki işlemleri mecbur kıldığı gelir. Bu da aylar süren yardımlardır.

### **3.2.3. Kronik Stres**

Kronik stres, hiç kesintisiz sürekli zorlanma ağır yük altında yaşamak zorunda kalınan durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Canpolat, 2006). Sıralanılan stresin boyutları ne kadar fazla ve sayıları ne kadar çok ise zararlı etkilerinin ortaya çıkma olasılığı da o kadar fazladır.

Kronik stres bedenin, zihinsel işleyişi ve hayatı zaman içerisinde bozulmasına neden olur. Bu süreçte yıpranma, kişide ciddi sorunlara neden olabilmektedir. Kronik stres katılaşmış stres şeklinde de ifade edilebilir. Kişinin içinde bulunduğu zor şartlarda hiçbir çıkış yolu bulamadığında ortaya çıkar. Hiç bitmeyecekmiş gibi algılanan şiddetli baskı ve ihtiyaçların oluşturduğu strestir (Burkovik, 2010).

Kronik stres eskimiş, alışılmış ve bazen de ferah geldiğinden genellikle görmezden gelinir. Kronik stres, intihar, tecavüz, kalp krizi, felç hatta bazen kanser şekline bürünerek ölümlere neden olabilmektedir (Toklu, 2011).

### **3.3. Stres Kaynakları**

#### **3.3.1 Kişisel Stres Kaynakları**

Kişisel stres kaynakları daha çok bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgili olabilmektedir. Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik durumları çeşitli yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilir (Aytaç, 2013).

En önemli bireysel stres kaynağı kişilik özelliğidir. Streste kişilik özellikleri önemli bir yer tutmaktadır. Stresten etkilenme kişilik düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Bazı kişilikler strese karşı daha dayanıklı olduğu halde, bazıları stresten daha kolay etkilenmektedir. Kişinin olayları algılayış biçimi de farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu bağlamda incelendiğinde stres algısının kişisel kaynakları;

1. Demografik Kaynaklar, kişinin yaşlanmasının sonucu beyin fonksiyonlarının beden ihtiyaçlarını karşılamaması temelli stres yaşanabilir. Bu durum stresin kaynaklarından gösterilmektedir. Cinsiyetin de stresin tetiklenmesinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Yurtsever, 2009). Kadınların erkeklere oranla iş hayatında yüksek strese sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca evli veya boşanma durumu yaşayan kadınların daha çok stresle karşı karşıya kaldıkları, iyi bir evlilik hayatı yaşayanların da bekârlara göre daha az stresli olduğu gözlenmiştir (Özmutaf, 2006). Eğitim düzeyinin de strese etkisi tespit edilerek eğitim seviyesi düşük insanların daha stressiz bir yaşam sürdükleri ancak bilgi ve tecrübe neticesinde üniversite mezunlarının stresle başa çıkmalarının kolaylaştığı gözlemlenmiştir (Özmutaf, 2006).

2. 1950'lerde Friedman ve Rosenman adında iki kardiyoloğun tespit ettiği A ve B tipi kişiliğe sahip olmanın stres üzerindeki etkileri araştırılmıştır. A tipi özelliğe sahip kişiler hareketli, atılgan, mücadeleci, sabırsız, iş konusunda hassas, eş zamanlı olarak birden fazla işi beraber yürütme eğiliminde, başarılarının ölçülebilir olmasına önem veren kişilerdir (Can, 2005). Bu tipe sahip kişilerin iş yaşantıları dâhilinde daha çok stresli oldukları gözlemlenmiştir. Çünkü bu tipe sahip kişiler duygularını belli etme konusunda pek de başarılı değildirler. Bu da onları işin içinden çıkılmaz bir duruma sokmaktadır ve ekstra bir strese sebep olmaktadır (Uçar, 2004). B tipi özelliğe sahip kişiler daha çok acelecilik ve sabırsızlıktan uzak, irdelenmediği sürece başarılarını ifade veya sorgulamaya ihtiyaç duymayan, hayatı eğlence ve bir oyun olarak gören, dinlenme esnasında bundan suçluluk duymayan kişilerdir (Can, 2005). Bu tipe sahip kişilerin ise stres yaşadıkları ancak bunun sonuçlarından gerek psikolojik, gerekse de fizyolojik bulgulara göre daha az etkilendikleri tespit edilmiştir (Batıgün ve Şahin, 2006).
3. Kariyer değişiklikleri, iş yaşantısında bireyin hedeflediği ve planladığı kariyer basamaklarının öngörmediği şekilde değişmesi veya değişme potansiyeli olması kişiyi stresli bir ruh haline sokar. İş hayatına girmiş biri için örgütsel kariyer yönetimi uyarınca pozisyon değişiklikleri eğer hedeflediği doğrultuda değilse yine stres altına girmesine sebep olur. Günlük yaşantısında da benzer durumlar gözlenebilir. Kişinin hayat anlamında belirlediği hedeflerin başına gelen olaylar neticesinde sapmaya uğraması veya sapma yoluna girmesi de stres kaynağı olarak görülebilir.
4. Pek az kişi kendi yetenekleri doğrultusunda çalışma ortamı bulur. Bu anlamda çalışmakta olduğu iş ve işin gerekleri ile kendi arzu ettiği ve yetenekleri arasında bir uyumsuzluk oluşabilir. Bunun sonucu olarak devamlı aklında yeteneklerini daha iyi sergileyeceği bir işte çalışma düşüncesi çalışan memnuniyet ve performansını etkiler ve strese sebep olur.
5. Rol belirsizlikleri de çalışan için ciddi bir stres kaynağıdır. Çalışanın işinde yetki sınırlarının neler olduğu, işiyle ilgili olarak net ve planlı hedefler, işiyle ilgili sorumluluklar, işinde kendisinden beklenenler işveren tarafından bildirilirse rol belirsizliği yaşanmaz (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Bu durum kişinin bireysel davranışlarıyla ilgili yetkin kişilere başvurmasını engeller. Böyle bir durumda iş çerçevesinde yaptıklarından emin olamama durumu sonucu hata kaygısı oluşur. Bunun sonucu da elbette strestir.

6. Çalışanlara işverenlerin tebliğ ettiği veya tanımladığı işlerin dışında farklı beklentiler içine girmeleri rol çatışmasına sebep olur (Cartwright ve Cooper, 1997). Hele de görevlerin hiyerarşik olarak birbiri ile çelişiyor olması, birinin diğerine statü olarak üstün olması bireyin kararsız ruh haline düşmesine sebep olur. Özellikle üst düzey çalışanlarda rol belirsizliği işletme faaliyetleri çerçevesinde koyulan veya kendi belirlediği hedeflerle bu hedeflere ulaşmak adına yapılacak şeylerin statü veya kabiliyetleriyle çelişmesi durumu gözlenir. Bu durum da haliyle strese sebep olur.
7. Yeni başlanılan bir iş ortamında işe adaptasyon evresinde işletmenin değerlerini ve örgütsel hiyerarşiyi yeterince algılayamamış olmak başlangıçta stres kaynağıdır. Bu stres ilk günlerin çeşitli korku ve kaygılarından dolayı oluşabilir (Özmutaf, 2006). Çalışanın işyerinde deneyim kazanması stres olgularının azalmasına yardımcıdır. Stresin azalması yaptığı işle ilgili karşılaşılabileceği durumlara karşı onları nasıl yöneteceğini öğrenmesi veya stres ile başa çıkma konusunda kendisini geliştirmesinin bir sonucudur.

### **3.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları**

Çalışanların işyerindeki örgütsel yapıdan dolayı strese giriyor olması araştırılan bir durumdur. Ancak kesin, somut sonuçlar olmamakla birlikte çalışanların bazılarında görevlerini algılama şekillerinin örgütsel beklentilerden farklı olmasının strese farklı açılardan sebep olduğu görülmüştür. Mesela çalışanların iş yüklerinin fazla olmasının yorgunluğa sebep olup verimi düşürmesinden kaynaklı strese sebep olmasının yanında hiç veya az çalışmanın can sıkıntısı veya monotonluğa sebep olmasından dolayı da strese girdikleri gözlemlenmiştir (Soysal, 2009).

Bunların dışında çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları paranın kendilerini tatmin etmemesinden, verilen görevlerin sıkıcı ve rutin olması, kendilerinden bir şeyler katamamaktan, kariyer anlamında üstlerinin yerinin değişme durumundan dolayı statü değişikliği olanağının olmaması, mesai saatlerinin esnek veya normalin üstünde olmasının sosyal hayatındaki etkilerinden dolayı, çalışma şartlarının gerek fiziki gerekse de psikolojik anlamda olumsuz olması yine birey için stres kaynağı olarak görülmektedir.

Çalışanların bazıları da yönetsel müdahalelerin yöntemi ile ilgili strese maruz kalabilmektedir. Karar yetkisine sahip çalışanlar aldıkları kararın verimliliği ve kişisel

olarak başarı kıstası kabulünden dolayı yöneticilerine karşı kaldıkları bu durumda imajının zarar görme ihtimalinden dolayı strese girebilmektedirler.

Bunu dışında çalıştığı iş çerçevesinde alınacak kararlarda kendisini etkileyen veya işletmenin geleceğiyle ilgili hususlarda fikir alınmaması da stres kaynağıdır. Ayrıca fikir alınması durumunda da fikrin geçerli olup olmama durumunda bunu kendisine ve fikirlerine değer verilmesi durumunu sorguladığı için ayrıca strese sebep olur.

Diğer taraftan çok sorumluluğa karşılık yetki kısıtlarının olması, verilen sorumlulukların verdiği huzursuzluklara bir yenisini daha eklemiş olur. Çünkü bunu sebebi örgütsel yapının ve yöneticinin kişisel liderlik tarzından kaynaklanmaktadır. Bunun sonucu desteklenmediği hissi çalışanı örgütsel aidiyetle ilgili kaygılanmasına sebep olur.

İş sahası üretim olan çalışanlarda da yapılan işle ilgili zaman, imkân ve üretkenlik unsuru olan yeteneklerini kullanmamadan kaynaklı stres durumları gözlenmektedir.

Bunların dışında örgütsel stres kaynaklarını şöyle sıralayabiliriz (Akcan, 2013):

- Çalışma ortamındaki değerlerin farklılığı
- Çalışma ortamındaki örgüt geleneğindeki normlara uyumsuzluk
- Çalışma arkadaşları veya yöneticilerle görüş farklılığı
- Moral düşüklüğü
- İş tatminsizliği
- Beklenen statüye varamama
- Çalışma arkadaşlarıyla birlik, beraberlik sağlayamama
- Farklı boyutta ve kişilerle çatışma, tartışma
- İş ortamı kaynaklı huzursuzluklar
- Yöneticilerin stres etkenleri konusunda destek olmaması
- Çalışma grubunun stres konusunda birbirine destek olmaması
- Dedikodu

### **3.3.3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları**

Çalışan, bir iş yerine, bir örgüt içine girdiğinde sonuç itibarıyla geçmişten ve hali hazırdaki çevresiyle görünmeyen bağlarla bağlı olarak bu örgütün içine girer. İşte bu dış etkenler de örgüte adaptasyon sürecinin uzamasına veya adapte olamamasına sebep olabilir. Bunun sonucu olarak da bu çevresel etkenler strese yol açabilmektedir.

Fiziki çevrenin dinamik olmasından kaynaklı sürekli değişmekte olması ve bunun sonucu olarak sosyal ortamımız da değişim çarkının içindedir. Dolayısıyla ortaya çıkan bu sosyal değişimler strese sebep olmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). İnsan bulunduğu çevrenin kendisine bilinçli ve bilinç dışı dayattığı etik ilkeler, gelenekler, inançlar, toplumsal değerler ve alışkanlıkların etkisinde küresel gelişmelerin de etkisiyle evrimleşmektedir. Tüm medya organları sayesinde artık çok uzaklardaki kültürel değişme ve gelişmelerden dahi fazlasıyla etkilenebiliyoruz. İşte bu değişimler yaşamımızdaki kendi kendimize oluşturduğumuz ve kurduğumuz denge hallerini değiştirmeye, kendi kararlarıyla çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Bu da haliyle bireyi strese sokmaktadır. Direndiklerinde toplumsal kabulün dışında kalması sebebiyle uyum problemleri yaşarken kendini gerilim ve kaygı duyguları içinde buluyor.

Özellikle kentleşmenin hüküm sürdüğü aile ve iş ortamlarına sahip çalışanların günlük rutin hayat unsurlarının üstüne, aile içi ufak veya büyük sorun ve tartışmaların yaşanıyor olması bireysel, toplumsal ve örgütsel hayatı içinde buna bağlı strese sebep olabilmektedir. Çünkü toplumun en temel ögesi olan aile ve aile ortamı aynı zamanda tüm hayat sıkıntılarından kurtulup rahatlama yaşayacağımız zemindir. Burada rahatlama yaşayamaması kronik ruhsal yorgunluğa sebep olmakta ve de bunun sonucu tahammülsüz bir çalışana sahip olmak olmaktadır. Çalışanlarda strese neden olabilecek en önemli aile kaynaklı sorunlar şunlar olabilir; eşlerden birinin ölümü veya boşanma, çocuklarla kurulan ilişkiler, eşlerden birbiri üzerinde hâkimiyet kurma çabası, taşınma, aile fertlerinin hastalığı gibi olaylar sayılabilir. Aile fertleri arasında yaşanan huzursuzluk durumlarının sebep olduğu üzüntü ve kırılmalar insanın bağışıklık sisteminde de etkilere sebep olmaktadır.

Eşi ölmüş, 55 yaş ve üzeri insanlar üzerinde yapılan araştırmalarda; eşlerinin ölmesinden sonra yaşadıkları ilk 6 aylık süreçte sağlık sorunları olmayan hayatta kalan eşin ölmesiyle ilgili olasılığın %40'ların üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. (Kulen, 2001)

Daha önce de belirttiğim gibi yaşamın kendi dinamikleri içinde kentsel stres ve gerek iş, gerekse de genel anlamda şehrin özelliği olan ulaşım sorunları, trafik ve benzeri sorunlar da stres kaynağı olarak görülmektedir.

Ülkemizde ve birçok ülkede küresel ölçekli hali hazırda yaşadığımız ekonomik ve siyasi belirsizlikler, radikal değişimler, istikrarsızlık, anayasal ve demokratik güvensizlik

ortamı kişileri gelecek anlamında kaygıya sokması beraberinde stres olgusunu tetiklemektedir.

Teknostres diye kullanılan kavram bireyin teknolojiye uyum konusunda sıkıntı yaşaması olarak tanımlanmıştır. Teknolojideki hızlı gelişmeler çalışanların bu hıza ayak uydurmakta zorlanmasına sebep olmakta ve bu zorlanma beraberinde stresi de getirmektedir. Diğer taraftan sürekli gelişme çabasını göstermeyen kişiler, teknolojideki bu yeniliklere uyum sağlayamayıp çalışma arkadaşları veya sektörel rakiplerinden donanım anlamında düşük seviyede kalmaları strese sebep olmaktadır (Sığı, 2007).

Düşük maaş veya ücret alarak çalışan bireyler genelde doğası gereği stresli işlerde çalışır ve mali sıkıntı içinde olurlar. Stres sahibi olmak psikolojik şikâyetlere sahip olmaları için yeterlidir. (Frese, 1985) Maddi kaygı ve ihtiyaçlarından dolayı çoğu birey başka ek işler yapma gereği duymaktadır veya evli çiftlerden ikisinin de çalışması gerekmektedir. Böyle bir durum içindeyken eşler kendilerine ve birbirlerine yeterli kişisel ve eğlenceli zaman ayıramaması veya ayırmamasına sebep olmaktadır. Bu durum da hem kişinin kendisi için hem de eşler için başlı başına stres kaynağıdır. Araştırmalarda çalışan, evli kadınlar hem ev, hem de işyerinde üstlendikleri farklı roller yüzünden kendilerini ve eşlerini strese soktukları saptanmıştır ki, bu da rol çatışmasına bir örnek olarak verilebilir (Durna, 2006).

### **3.4. Stresin Sonuçları**

Sosyal ve bireysel anlamda bireyler stres maruziyetleri sonucunda benzer tepkiler verirler. Tepki vermeyen bireylerden bahsedemeyiz. Yalnızca stres düzeyleri ve stres kaynaklarına karşı hassasiyetlerinden kaynaklı farklılıklar gözlemlenebilir. Yani stres faktörleri karşısında tepkisiz bir birey düşünülemez. Her bireyin strese karşı gösterdiği tepkilerin farklılığından bahsedebiliriz. Bu da bireylerde stresin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal anlamda farklı sonuçlar doğurduğunu ifade eder.

#### **3.4.1. Fizyolojik Sonuçları**

Organizma zararlı bir etken karşısında olduğu zaman, bir dizi fizyolojik değişimler meydana gelmektedir. Stresli durum karşısında insan organizmasının gösterdiği bazı fizyolojik tepkiler bu zararlı etkenler karşısında vücudun zorlandığı ve baskı altında olduğu izlenimini vermektedir (Tansu, 2009).

Stresle hastalıklar arasındaki ilişkiler konusunda yapılan araştırmalarda stresin bir takım fiziksel anlamda rahatsızlıklara sebep olduğu düşünülmektedir. Araştırmaların bir kısmı

stres kaynaklarına karşı bireyin göstermesi beklenen fizyolojik tepkiler sistemin bir veya birden fazla ögesini, hatta sistemin tamamını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bireyin bedensel zayıflığı varsa veya genetik yatkınlığı olması durumlarında stresin fizyolojik etkisinin çok daha fazla olabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırma ve bilimsel çalışmalar bu çıkarımları desteklemekle birlikte özellikle bağışıklık sistemi üzerinde kalıcı hasarlara sebep olup hastalıklara karşı direnme gücünün azalarak bitmesi veya hastalığın vücuda gerçek anlamda yerleşmesine destek olduğu sonuçlarıyla karşılaşılmıştır (Erdoğan, 1996).

Doktorlar stresin, genel sağlıkla ilgili problemlerin %50'sinden fazlasının sebebinin olduğunu düşünmektedir. Stres kaynaklarının fizyolojik anlamda yol açtığı sorunlara gösterdikleri tepkilerin kronik hale gelmesi durumunda genel iyilik halinin, yani sağlık durumunun doğrudan olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Durna, 2006).

Kalp atışlarının çok miktarda olması, çarpıntı, ateş olgusu, baş dönmesi, solunum zorluğu, boğazda yutkunamama, titreme, yaygın bir şekilde baş ağrısı, mide ve kaslarda rahatsızlık, hazım güçlüğü, yorgunluk, göğüs ağrısı, hipertansiyon, cinsel iktidarsızlık, şeker hastalığı, egzama, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi kireçlenme, migren ve kronik baş ağrıları gibi belirtiler stresin neden olduğu fizyolojik belirtilerdendir.

Stresin yol açtığı olumlu davranışlara rağmen stres kaynaklarının kontrol altına alınmaması durumunda kalp-damar, nörolojik, sindirim sistemi ve psikiyatrik hastalıklara sebep olmaktadır (Milliken ve Ark., 2007).

Stresin yol açtığı ve herkes tarafından tecrübe edilen hastalıklar şöyledir:

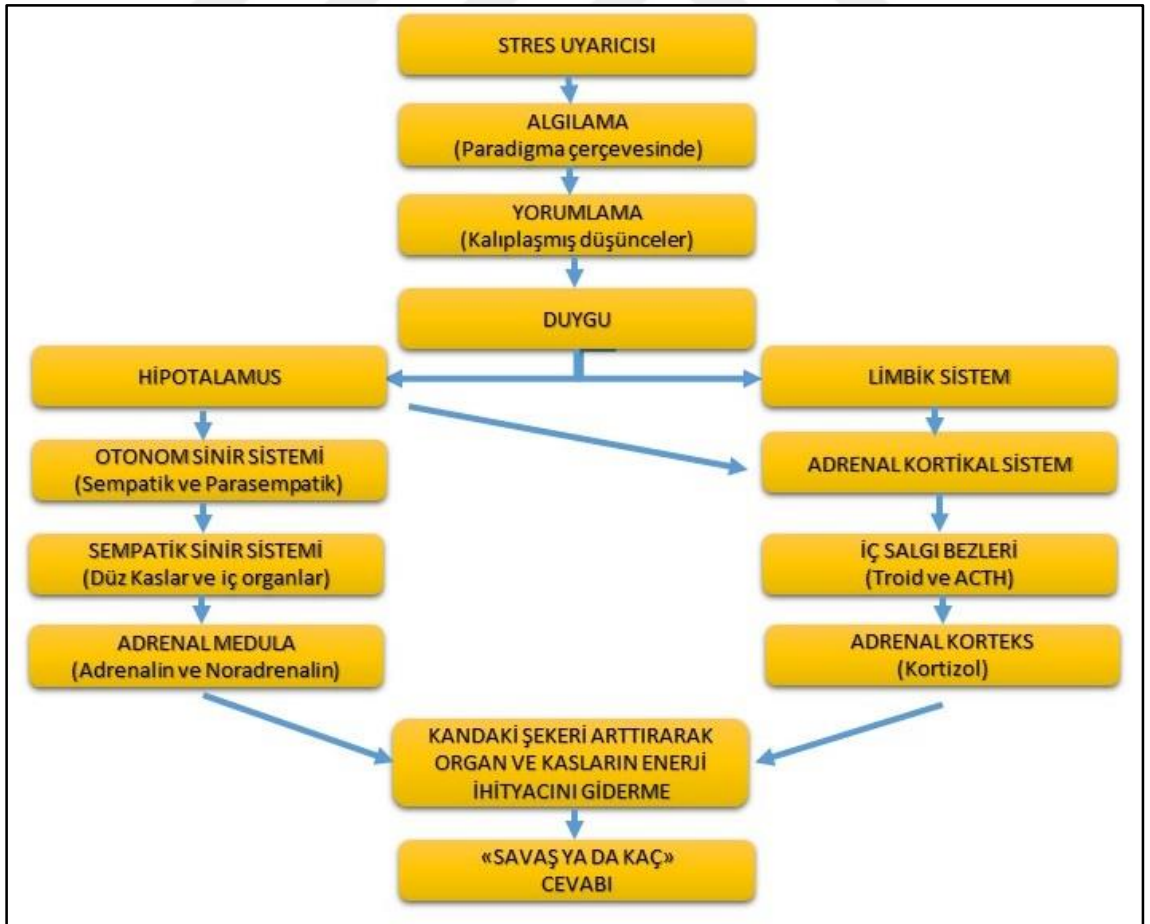
- Baş ve boyun ağrısı
- Ülser ve mide rahatsızlıkları
- Tansiyon ve hipertansiyon
- Kalp rahatsızlıkları
- Kanser

Burada dikkat edilecek olursa baş ve boyun ağrıları, tansiyon ve kalp rahatsızlıklarının hepsi dolaşım ve nörolojik hastalıklar çerçevesindeki hastalıklardır. Stres kaynaklarının yol açtığı rahatsızlıkların temelinde kan dolaşımının ve sinir sistemini etkilediği gözlenmiştir. Aşırı stres altında çalışan bireyler iş veya sosyal ortamlarında da daha gergin bir vücuda sahip olduklarından söz konusu sistemlerin buna tepki gösterdiği açıktır.



Kanser kökeninde genetik faktörler, yanlış beslenme ve benzeri sebeplerle ortaya çıkması daha yaygın olsa da stres bu hastalığın gelişiminde hızlandırıcı etkiye sahiptir. Eski bir araştırma olmasına rağmen 1950’lerde yapılan bir araştırmada stresin kanser hastalığının tüm süreçlerinde etken rol oynadığı belirtilmiştir (Singh, 2009).

Şekil 1’de de görüldüğü gibi strese sebep olan etmenlerin hepsi tamamen bizim paradigmalarımız yani mantıklı kurgularımız yardımıyla tanımlayabiliriz. Kendi içimizde oluşturduğumuz kalıplarımızın bizde oluşturduğu duygu durumlarının bilincimiz tarafından olumlu algılanması durumunda motivasyonel etki oluşurken olumsuz algılanması durumunda stres duygusu gelişmeye başlar. Şekli incelediğimizde hangi hormonların hangi sistemleri ve merkezleri tetikleyip hangi olay örgüsü içinde süreci devam ettirdiğini görebiliriz. Diğer taraftan sistemin salgılattığı bu hormonal salgıların salgılanma miktarının belirli sınıra kadar sisteme faydalı olduğu ancak fazla salgılanma durumu veya salgı süresinin çok olması durumunda zarar verici etkilerinin azımsanmayacak kadar önemli olduğunu unutmamalıyız (Gerrig R. J Ve Zimbardo P. G., 2012).



Şekil 1: Stresin fizyolojik etkileri (Öztaş, 1990)

### 3.4.2. Psikolojik Sonuçları

Stres, insanın bedeninde olduğu gibi, psikolojik yapısı üzerinde de bir takım etkilerde bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, stres altında bulunan kişilerde, duygusal ve davranışsal anlamda bazı belirti ve işaretlerin varlığı kaçınılmaz bir durumdur. Sürekli yaşanmakta olan stresli durumlar başa çıkma veya duruma adapte olma yoluyla çözümlenemezse sıkıntı, endişe, depresyon gibi sonuçlara yol açabilir (Solanky ve Ark., 2012). Stresin psikolojik belirtileri korkular, hayal kırıklığı ve endişe, asabilik, duygusal olarak tükenmişlik, gerginlik, özsaygı, özgüven ve güven duygularında azalma; alınganlık, düşmanlık, tedirginlik gibi değişikliklerdir (Ergun, 2008).

Korku, kaygı, içsel sıkıntı ve benzeri durumlar endişe duygu durumuna sebep olmaktadır. Birey henüz gerçekleşmemiş bir durum yüzünden korku hissedip buna bağlı olarak kalp atış hızının artması, titreme, huzursuzluk yaşaması endişe sonucudur. Eğer birey devamlı endişe hissediyorsa bu stres durumu içinde olduğunun göstergesidir. Kimi bireylerde geçici olsa da bazılarında endişeli ruh hali devamlıdır. Bu bireyler yaşadıkları olayları stresli olarak algılamaya hazır ve bu algıları sebebiyle de tekrar endişeye kapılırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Uyku beden ve ruhsal sağlığımız için oldukça önemlidir. Çünkü uyumak bedensel anlamda fizyolojik faaliyetlerin rölantide çalışması ve ruhsal faaliyetlerin geçici bir süre durdurulmasını sağlar. Uykusuzluk durumu insanlarda stresli olmanın başlıca belirtilerindendir. Stresin sisteminin aktive edilmesinin sebeplerinden sayılabilir (Fink, 2010). Zihinsel aktivitelerin çok olması ve aşırı stres psikolojik yorgunluğa sebep olmaktadır. Sinir sistemindeki baskılamalar sonucu nevroitik durumlar gerçekleşebilir. Psikolojik yorgunluğa sebep olan bu durumlar genel olarak işle ilgili faktörler olmaktadır. İşin doğası gereği vücut hareket süresi, örgüt baskısı, işin zamana bağlı dayatmaları, üslerle olan tartışmalar, iş sorumlulukları ve yetkilendirmelerdeki eşitsizlikler, rol çatışması, mali yapıdaki sorunlar psikolojik yorgunluğa neden olmaktadır. Mesleki stresin psikolojik yorgunluk üzerinde direkt etkisi açıktır (Uztuğ, 2003).

İş yaşamında son yıllarda çok gözlemlediğimiz tükenmişlik kavramı, aşırı stres veya iş anlamında doyumsuzluğa bireyin verdiği tepki şeklinde psikolojik anlamda kişinin kendinin iş içi faaliyetlerden geri çekilmesi şeklindedir. Bu konuda Cherniss'in geliştirmiş olduğu modelde, tükenmişlik iş hayatındaki bir süreç olarak belirtilerek kişinin kontrol edilemeyen stres durumlarına karşı kendi çapında verdiği bir başa çıkma

tepkisi olarak değerlendirilmiştir. Çalışma tutkusuna sahip bireylerin, eski tutkularını yitirmelerinin son aşaması olarak bu durum tanımlanmaktadır. Bunun kaynağının ise yine dolaylı olarak psikolojik yorgunluğa bağlandığı görülmektedir (oban ve Hamamcı, 2008).

Kaygı ve depresyon, yaşanan stres nedeniyle oluşabilecek iki önemli psikolojik sonuçtur. Belirtilen bu psikolojik stres sonuçlarına ilave olarak kişilerde kararsızlık, unutkanlık, eleştiriye tahammülsüzlük, kendi kendini aşırı eleştirme, sinirlilik, gerilim, kötü tavırlar, düşmanlık hissi, mutsuzluk, suçluluk, utanma, mizaç dengesizliği, yalnızlık hissi, kıskançlık gibi durumlar gözlenebilmektedir (Kalyoncu, 2011).

### **3.4.3. Davranışsal Sonuçları**

Stresin bireyler üzerinde fizyolojik ve psikolojik etkilerinin sonunda gerek sosyal gerekse de çalışma hayatında olay sonrası bir tepki olarak değil ancak neticesi olarak birçok davranış olarak dışarı yansımaktadır.

Sigara, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapan unsurlar yapılan araştırmalar ve şahsi gözlemlerimiz sonucunda stresli olunan durumlarda kullanılmaya başlanmaktadır. Eğer kullanılıyorsa da bu durumlarda tktim miktarları artmaktadır. Bireyler stresli dönemlerinde bir kaçış olarak bu bağımlılıklarına tutunarak strese göstermeleri gereken tepkileri baskılıyor ve kendi ilerinde yaşamaya başlıyorlar.

Bir diğer davranışsal dışa vurum da kazaya yatkınlıktır. Stres altında olan bireylerin stres düzeylerine bağlı olarak yaptıkları işe konsantre olmak için harcadıkları çabanın bir kısmını stresle başa çıkılmak için sarf ettikleri için yeteri kadar yaptıkları işe yeteri kadar özeni gösterememektedirler. Bunun sonucu olarak da dikkatsizlik sonucu -ki iş kazalarının en büyük sebeplerinden biridir- iş kazasına sebep olur. Bu bireyin sosyal hayatında da sakarlık olarak baş göstermektedir.

Yemek tktiminin de stresle ilişkili olduğunu söylemek gerekir. Gereğinden fazla veya az yemek de stres kaynaklarına karşı yine istemsiz ve de bilinçsiz bir tepki olarak kullanılmaktadır. Kökeninde davranışsal tepkiler hep başa çıkılmayan strese karşı bir perdeleme olarak kullanılmaktadır.

Yine başka bir perdeleme unsuru da aşırı uyuma isteğidir. Birey başa çıkamadığı stres kaynaklarından zihnin çok az devrede olduğu durum olan uyku halini bir kaçış olarak kullanılmaktadır.

Unutkanlık da iş stresinin oluşturduğu etkilerden biridir. Stres duyduğu sorumluluklarına yönelen birey enerjisini oraya yoğunlaştırdığı için diğer işlere gerekli ihtimamı gösteremediği için onlarla ilgili akılda tutması gereken detayları veya hassasiyetleri yitirmeye başlar.

Bireyin tehlikeli davranışlar, saldırı, cinayet ve intihar gibi akut davranışları da azımsanmayacak kadar çoktur. Bireylerin engellenmiş hissettikleri durumlarda veya çaresizlik hissine kapıldıklarında gösterebildikleri reaksiyonlardan en tehlikeli olanı saldırgan tutumlardır. Saldırganlık objelere veya insanlara karşı olabilecek tepkisini hırçınlaşarak, şiddet uygulayarak olabilir. Yüksek stres altında oluşan bireyin çevresine karşı düşmanlık göstermesi, özellikle çalışma yaşamında sosyal anlamda yalnız hissetmesi durumlarında daha çok gözlemlenmektedir (Uztuğ, 2003).

Örgütsel davranış açısından da işe yabancılaşma, işe geç gitme veya devamsızlık, performans düşüklüğü, çalışan devir hızı, iş kazalarına sebebiyet gibi davranışsal sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

### **3.5. Stres Aşamaları**

Kanadalı bir endokrinolog olan Hans Selye, vücuttaki devamlı oluşabilecek ağır stresin yol açtığı sonuçları inceleyen ilk modern araştırmacıdır. Selye'ye göre, birçok stres kaynağı aynı ya da benzer tepkiyi veya genel bedensel tepkiye yol açabilir. Stres kaynakları asıl olarak bireyi adaptasyonunu ister. Her birey sağlık durumunu ve dengesini veya maddesel ve ruhsal eylemsizliğini yeniden kurarak sürdürmeli, kaybetmemelidir. Bireyin stres kaynaklarına karşı tepkileri, Selye tarafından Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak tanımlanmaktadır.

Üç aşamadan oluşmaktadır: Alarm aşaması, direniş aşaması ve yorgunluk aşaması (Selye, 1976a, 1976b).

#### **3.5.1. Alarm Aşaması**

Vücudu yoğun aktiviteye hazırlayan kısa bedensel uyarılma dönemine Alarm Tepkisi denir. Güçlü bir strese ilk tepki alarm devresidir (Gershaw, 1980). Vücut öncelikle tehlikeyi fark eder ve mücadele etmesi gerektiğini anlar. Stresle mücadele edebilmek için fizyolojik tepkilerde belirttiğimiz gibi sistemler üzerinden tepkiler vermeye başlar. Sonrasında daha iyi analiz etmek adına göz bebeklerini küçültür. Daha iyi düşünebilmek için depoladığı glikojeni glükoza dönüştürür. Anormal durumu tolere etmek için adrenalın ve noradrenalın salgılamaya başlar. Enerjiyi kaslar kullansın diye hazım

yavaşlar. Yine sinir sisteminin bir tepkisi olarak saçlar ve vücut kılları dökülür. Bu durumlar dikkat edilecek olursa aynı zamanda fiziksel olarak hastalığın, sıkıntılı yolculukların, proje yetiştirmeye çalışan bir yöneticinin son gecesinin ve kişinin âşık olma durumunda da oluşabilecek etkilerdendir (Pertev, 2006:7).

Yoğun stres altındaki bireyin alarm tepkileri genel olarak şöyledir (Gerrig ve Zimbardo, 2012) :

- Adrenal korteksin genişler,
- Lenf sisteminin genişler,
- Hormon düzeylerinde artış görülür,
- Bazı stres kaynaklarına vücut tepki verir,
- Fizyolojik uyarılma ve olumsuz etkiyle ilişkilendirilen epinefrin salgınır,
- Stres kaynaklarına karşı aşırı duyarlılık gösterir,
- Diğer hastalıklara karşı duyarlılık artış görülür.

Stres kaynaklarına uzun süre maruziyet sonrası vücut direnişi ve buna bağlı alarm tepkisindeki fizyolojik tepkiler stabil seviyeye çıkartana kadar azalarak seyrederek (Gerrig ve Zimbardo, 2012).

### **3.5.2. Direniş Aşaması**

Birey üzerindeki stres yükleyiciler işlevine devam ederse, alarm tepkisine özgü bedensel belirtiler yok olmaya başlar. Ancak belirli stres kaynaklarına karşı direnç gösterir ve bu direnç normalin üzerine çıkabilir. Diğer stres yükleyicilere karşı ise düşüş gözlemlenir. Bu uyumlama süreci sonunda direniş, vücudu stabil işleyişine geri döndürene kadar devam eder (Gerrig ve Zimbardo, 2012).

Beden kendisini normale dönebilmek için savunmaya geçer. Vücut kendini dengelemek için bağışıklık sistemini yavaşlatır. Enerji paylaşımı için başka alanlarda kullanılır. Yağ stokları her an kullanılmak ve yakıt haline dönüştürülmek için hazır tutulur. Korteks, metabolizmayı düzenlemek için kortizol salgılar. Fakat strese kendini alıştırmaya ve dıştan bakıldığında stabil görünmek çok yüksek bedellerle sağlanmakta, diğer taraftan da diğer streslere karşı direncin azalmasına sebep olmaktadır (Gershaw, 1980).

Yoğun stres altındaki bireyin direniş genel olarak şöyledir (Gerrig ve Zimbardo, 2012) :

- Adrenal korteksi daralır,
- Lenf bezleri normal boyuta döner,
- Hormon seviyeleri korunur,
- Yüksek oranda fizyolojik olarak uyarılır,

- Otonom sinir sisteminin parasempatetik kısmı karşı koyar,
- Stres kaynaklarının devamlılığı daha fazla zayıflatan etkilere karşı direnir,
- Strese karşı duyarlılığı artar.

### **3.5.3. Tükenme Aşaması**

Stres yükleyiciye daha çok maruziyet sonucunda, adaptasyon bozulur. Sistemin adapte olması durumundan bahsetmiştik. Bunun sonucu olarak sistem başa döner ve alarm tepkisi belirtileri yeniden görülür. Direnç evresinin mücadele eden sistematığı yerle bir olur. Bireyin vücudundaki sistemlerdeki depolanan kaynaklar tükenir. Buna bağlı olarak bireyin bağışıklığı zayıflamaya başlar. Stres kaynaklarının sebep olduğu tepkiler kontrolden çıkabilir, hatta birey fiziksel veya ruhsal hastalanır ve ileriki aşamalarda belki de ölebilir (Gerrig ve Zimbardo, 2012). Kişide fizyolojik ve psikolojik yorgunluk, sinirlilik, gergin ruh hali ve depresif tavırlara neden olur. Bağışıklığın düşmesinin etkisi olarak organizma zayıflar ve her türlü sağlık durumuna karşı savunmasız kalır. Bağırsak florası hassaslaşır ve dolaşım sistemindeki kalp-damar reaksiyonları damarların elastik yapısında olumsuz anlamda değişikliğe sebep olur (Pertev, 2006).

Yoğun stres altındaki bireyin tükeniş genel olarak şöyledir (Gerrig ve Zimbardo, 2012)

- Kalp ve damar yapılarının genişlemesi ve işlev bozukluğu gözlenir,
- Hormonal dengesizlikler görülür,
- Sistemin uyumlama için ürettiği hormonlarda azalma görülür,
- Her türlü stres kaynağına karşı direnç kabiliyetini yitirir,
- Depresif duygu durumu, duygusal çöküntü olur,
- Fizyolojik ve ruhsal olarak hastalanır,
- İleri düzeylerde ölüm.

### **3.6. Stres Düzeylerinin Ölçümü**

Kişinin stres kaynakları ve bunun tüm hayatına etkisi kadar etkisi altında kaldığı bu tepkisel durumun şiddetini yani düzeyini tespit etmek de önemlidir. Bu ölçümler stresin önlenmesi ve tanısının koyulması adına önem arz etmektedir. Stresin ölçülmesiyle ilgili bireyler üzerinde uygulanabilecek yöntemler şunlardır:

#### **3.6.1. Performans Ölçüm Testleri**

Bireylere uygulanan performans testlerinin yapılma amacı stres kaynaklarının sebep olduğu tepkilerin yaşattığı etkilerin ölçülmesi ve değerlendirilmesidir. Çünkü çalışanların performanslarında stresin etkili olabileceği düşünülmektedir. Çalışanlar gerek iş yerinde gerekse de sosyal hayatı içerisinde strese maruz kalmaktadır. Bu maruziyet durumlarında

iş verimliliği iş günü ve iş gücü açısından düşmektedir (Akcan, 2013). Birey özellikle ergonomik unsurlar, mesela titreşim veya gürültü gibi stres kaynaklarına maruz kalıyorsa ve sonucunda da işiyle ilgili kendisinden beklenenden az performans gösteriyorsa, performansın stres ile azaldığı anlaşılabilir. Stresin sebep olduğu hem fizyolojik hem de diğer olumsuz durumlar stres kaynaklarının ortadan kalkması durumunda da çalışanlar üzerinde etkiler bırakmaya devam eder (Yılmaz, 2006)

### 3.6.2. Hayat Olaylar Tablosu

Akademik anlamda yapılan araştırmalar sonucu olarak net bir şekilde bireyin hayatında meydana gelen travmatik ve stres kaynağı olarak değerlendirilen olayların insanlarda iyilik halinin devamını yani sağlıklı bir birey olma durumunu ortadan kaldırdığı söylenemese de sağlık çalışanları da dâhil olmak üzere geniş bir kitle sonuçları itibariyle öyle olduğuna inanmaktadır.

Hayat olayları genel anlamda, bireyin karşı karşıya geldiğinde nihayetinde adaptasyon sağladığı, yaşamında oluşabilecek değişiklikler olarak değerlendirilen birbirine bağlı olay veya olaylar dizisidir (Morgan, 1996). Bireyin olumlu veya olumsuz anlamda yaşamında meydana gelen çeşitli değişiklikler yani hayat olayları birer stres nedenidir. Ayrıca bu stres etkenlerinin süreç içerisinde üst üste ve uzun sürelerde bireyi etkilerse stres birikmesi dediğimiz şey gerçekleşmektedir. Mesela işten atılma, ciddi bir yaralanma yaşamak, taşınmak zorunda kalmak, yakın bir arkadaşın ölümü gibi durumların hepsini süreç olarak peş peşe yaşama durumunda stresin vücut sistemlerine etkisi daha şiddetli olacaktır (Arık, 1996:243).

Hayat Olayları Envanteri, Thomas H. Holmes ve Richard Rahe ikilisinin çalışmaları sonucunda 1967’de, bazı bireysel raporlama veya envanter yöntemi olarak geliştirmiştir. Buna sosyal yönden adaptasyon derecelendirme yöntemi (SRRS) denir. Bu envanter stres kaynaklarını en yüksekten en düşüğe doğru 43 hayat olayı üzerinden sıralamaktadır. Bu stres yükleyicilerden en yüksek stres yaratana 100 puan (eşin ölümü), en düşük stres yaratıcı faktöre ise 11 puan (hafif sınavlar) verilerek derecelendirmiştir. Bu envanterden sonra bireylere, önceki 6-24 ay içinde hayat olayları kapsamında yaşadıkları olaylar işaretletilmiştir. İşaretledikleri olayların puanları toplanmış, toplam puanların gelecekteki olaylarla ilişkisi tespit edilmiştir. (Ulukuş, 2001)

Ölçekten elde edilen alınan puanlar ve anlamları şöyledir; (Copper ve Straw, 1998)

- **100 ün altı:** Halen yaşadığımız değişiklikler çok önemli değil, çok stres yaratmamıştır demektir.

- **101-250:** Puanınız kısmen yüksek ise özellikle de yüksek sınıra yakınsa oldukça fazla değişiklik yapmışsınız demektir.
- **251 in üzeri:** Hayatınızda oldukça önemli değişiklikler olmuş, stresin çok ciddi boyutta olması söz konusu demektir.





**Tablo 2: Hayat Olayları Envanteri**

<b>Stres Kaynakları</b>	<b>Ağırlık Puanı</b>
1. Eşlerden birinin ölmesi	100
2. Boşanma veya ayrılma	73
3. Eşlerin ayrı yerlerde yaşamaları	65
4. Hapse girme, tutukluluk	63
5. Aile bireylerinden birinin ölümü	63
6. Bireysel hastalık veya yaralanma	53
7. Evlilik	50
8. çalıştığı işten atılma durumu	47
9. Evlilik içi tekrar biraraya gelme	45
10. Emekli olma	45
11. Aile üyelerinin sağlığıyla ilgili değişiklik	44
12. Hamile kalma durumu	40
13. Cinsellikle ilgili sorunlar	39
14. Aile içine birinin dâhil olması	39
15. ara verilmiş işe tekrar uyum süreci	39
16. Maddi durum değişiklikleri	38
17. Yakın arkadaşlardan birinin ölümü	37
18. İş ile ilgili sektör değişikliği	36
19. Ebeveynlerin tartışması ile ilgili değişiklikler	35
20. Herhangi bir şeyin ipotek edilmesi	31
21. İpotek durumunun hacize dönmesi	30
22. İşle ilgili sorumluluğun değişimi	29
23. Çocuklardan birinin evini ayırması	29
24. Kayınvalide, kayınpeder ile ilgili problemler	29
25. Beklenmeyen bireysel başarılar	28
26. Ebeveynlerden birinin çalışmak için gitmesi	26
27. Eğitim hayatına başlama, bitirme	26
28. Yaşam koşulu değişiklikleri	25
29. Bireysel alışkanlık değişikliği	24
30. Üstlerle olan sorunlar	23
31. Mesai saatleri veya iş koşullarının değişmesi	20
32. İkamet değişiklikleri	20
33. Okul değiştirme	20
34. Eğlence tarzının değişmesi	19
35. Dinsel ritüellerde değişme	19
36. Sosyal faaliyetlerin değişmesi	19
37. Kredi çekme	17
38. Uyku alışkanlığındaki değişmeler	16
39. Aile görüşmelerinin artma azalma durumu	15
40. Beslenme ile ilgili değişmeler	15
41. Tatil süreçleri	13
42. Yılbaşı	12
43. Küçük illegal durumlar	11

**Kaynak: (Akcan, 2013)**

Ülkemizde de benzer çalışma 1982 yılında İzmir’de Salamon Sorias tarafından yapılmıştır. Türkiye’ye özgü 116 maddelik bir ölçek yardımıyla yapılan araştırmada listeye birçok yeni olay eklenmiştir. Olayların puanlaması da dolayısıyla değişmiştir. Mesela bu çalışmada en yüksek puanı olan durum çocuğun ölümü olayıyla 92 puanla değerlendirilmiştir (Cüceloğlu, 2004).

### **3.6.3. Fizyolojik ve Biyolojik Ölçümler**

Bireylerdeki fizyolojik ve biyolojik değişimlerle de stres ölçümü yapılır. Fizyolojik ölçümler anlamında tansiyon, kalp atışı, nabız, nefes alıp verme hızı, eklem refleksleri gibi etkilerden yararlanılırken, biyolojik ölçümler anlamında ise stres sonucu oluşan vücudun ürettiği çeşitli salgı ve hormonlar incelenir. Stres ölçmek için kullanılan cihazlar birçok açıdan sonuçları güvenli ve yararlı olmakla birlikte kullanılan bu araç gereçler ölçüm esnasında bireyde ayrıca bir stres kaynağı olabilmektedir. Laboratuvar ortamında incelenen kişi ve deneklerde bilhassa strese sebep olduğundan araçların bir kısmı minimal ve mobil hale getirilmiş, böylece klinik dışında kullanım için de uygun haldedir. Buna göre dizayn edilen cihazlar bireyin dikkatini daha az çektiği için daha gerçekçi sonuçlar elde edilebilmektedir (Yılmaz, 2006).

### **3.7. Obsesif Kompulsif Bozukluk**

Obsesif kompulsif bozukluklar temelde obsesyon veya kompulsiyonla tanımlanabilen özel bir ruhsal arıza durumudur. Obsesyon yani saplantılı olma hali spontane olarak ortaya çıktıktan sonra bireylerde bilinç düzeyinde ortaya çıkan tekrarlanan durumlar, bireyin kendi durumundan ve her şeyden sıkılmasına sebep olan, kendisinin de anlamsız ve amaçsız olduğunun farkında olduğu sanrı, düşünce ve vizyonlardır. Kompulsiyon yani zorlantı ise temelde yukarıda belirttiğimiz duruma karşı tepkisel kendi içinde belirli mantığı olan refleksif düşünsel eylemlerdir (Bayar ve Yavuz, 2008).

Obsesif kompulsif bozuklukluğa sahip birey genellikle saplantılı ruh halinin gereksiz ve anlamsız olduğunu bilir. Ama buna rağmen yaşadığı bu saplantı ve takıntılı ruh durumlarını kabullenmeden ve sanki kendine has ve ait bir durum değilmişçesine yaşar. Yaşadığı obsesif durumlar kendisi bunun farkında olmamasına karşın gereksiz uzun sürelerde gerçekleşebilir, bireyin gündelik hayatına, iş hayatındaki kariyer çalışmalarına, sosyal ilişkilerine, ailevi hayatına önemli derecede ket vurulması hususunda zorlayıcı olur.

Yapılan çeşitli yakın tarihli çalışmalarda obsesif kompulsif bozukluk görülme sıklığı açısından ruhsal hastalıklar arasında 4. sırada olduğu tespit edilmiştir. Bu sıralama fobi,

madde kullanımından kaynaklı bozuklar ve depresif durumlar olarak sıralanmıştır. Araştırılan çevrede astım ve diyabet gibi hastalıklar kadar görüldüğü saptanmıştır.

Bireyler üzerinde yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün dağılımı etkilemediği düşünülse de araştırmalarda erkek nüfusun daha meyilli olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının da genel anlamda erkekler tarafından meslek haline getirildiği düşünülürse bu ruhsal arıza durumundan etkilenmesi veya yakalanma olasılığının da daha fazla olduğu düşünülebilir. Kaldı ki araştırmalarda bu rahatsızlığı depresif hayatın sebep olabileceği düşünüldüğünde iş güvenliği uzmanlarının stres ve depresyon sonucu bu hastalığa yakalanma riskinin her zaman olasılığı yüksek bir durum olarak göz önünde bulundurulması ve bu konuda kalıcı ve somut adımlar atılması gerekmektedir.

Hastalıkla ilgili yaş faktörü değerlendirildiğinde 21-35 yaşları arasında ortaya çıktığı gözlenmiş, dolayısıyla bu yaş aralığı da iş güvenliği uzmanlarının popülasyonuna bakıldığında meslek olarak edinme ve kabul dönemlerine denk gelmektedir. Ancak hastaların geneline bakıldığında başlama yaşının 25 yaş altı olduğu ve yaptığım araştırmada da stres ve anksiyete düzeyinin en yoğun yaşandığı döneme denk gelmektedir.

Geniş ve genel anksiyetik bozukluklar obsesif kompulsif bozukluklardan günlük yaşam rutinleri içerisinde açığa çıkmasından kaynaklı açığa çıkması yönünden ayırt edilebilir. Ayrıca anksiyete sonucu ortaya çıkan davranışlardan kendini topumdan soyutlama değil, toplumu kendinden soyutlama tarzı gözlemlenir. Ancak anksiyete sonucu yüksek faktörler altında rahatsızlık obsesyona sebep olabilir. İş güvenliği uzmanlarında bu durumun belirtileri de gözlenmekte yani işle ilgili hassasiyetlerini sosyal hayatlarına taşıyarak obsesif davranışlar sergiledikleri bilinmektedir.

Obsesif ve kompulsif davranışlar gösteren bireylerde genelde görülen özellikleri;

1. Düşünce ve dürtüler bireyin bilinç düzeyine yineleyerek saldırır,
2. Korku ve kaygı hissini yoğun hisseder,
3. Birey kendine hücum eden düşünce ve dürtülere karşı önlem alma isteği duyar,
4. Bireyin egosu bu davranışlardan yıpranır,
5. Kendini diğer insanlarda farklı ve mantıksız görür,
6. Bu duruma karşı direnmesi gerektiğini bilir ve yapmaya çalışır.

En çok hastalarda gözlemlenen durumlar ise;

1. Temizlik hassasiyetleri ve bunun sonucu fazla temizlenme arzusu,

2. Yapması ve unutmaması gereken durumlarla ilgili hassasiyetler ve bunun sonucu aşırı kontrolcü davranışlar
3. Cinsel veya saldırgan dürtüler ve bunun sonucu da aşırı çekingen davranışlar
4. Simetri takıntısı ve bunun sonucu dinsel ve cinsel suçluluklardır.

Tedavi sürecine bakıldığında farmakoterapik, psikoterapik ve prognoz tedavi yöntemleri uygulanmaktadır. Yani tedavi sürecinde biyolojik bozuklukların tedavisinde kullanılan ilaç tedavisi yanında davranışsal tedavi yöntemlerin de sıklıkla kullanılmaktadır. Ancak hangisinin öncelikle veya beraber kullanılacağı tamamen hastanın kişisel özelliklerine ve hastalığın seyrine göre belirlenir.

### **3.8. Anksiyete**

Nedeni bilinmemek kaydıyla bireyin kendi kendine başına kötü şeylerin gelmesi hissiyle endişeye kapılması sonucu ortaya çıkan içinde korku, sıkıntı ve kaygı duygularını da barındıran yaşanan bunalım durumunu açıklayan bir duygu çeşididir. Genel anlamda “kaygılanma, bunalım, içsel sıkıntı, stres” gibi sözcüklerle tanımlanmaya çalışılsa da aslında “korkma, endişelenme, bunalma” gibi duygusal durumları da içine almaktadır. İçsel veya dış etkenlerden kaynaklanan tehlikeli durumlar veya tehlikenin beklenmesi durumuna karşı yaşanması beklenen tepkisel durumlar bütünüdür.

Sigmund Freud literatüre psikoloji dünyasına anksiyete kavramını kazandıran ilk bilim adamı olmuştur. Freud göre bireylerin iç dünyasında oluşturdukları kaygıların genel anlamda içsel dürtüleri ve sonucunda ortaya çıkan güdüsel durumlardan kaynaklanan gücün baskılanmasının sonucu olarak ortaya çıkan bir olaydır. Sonraları bu fikri her ne kadar değişse de nihayetinde vardığı sonuç kaygısal durumların kaynağında benmerkezciliğin var olduğu benliğin kendine yöneltilen tehlikeli durumlara karşı böyle hislerin oluşmasıyla ilişkilidir demiştir. Kaygıyı ortadan kaldırabilmek adına bastırma şeklinde oluşturulan tepkilerin geliştirilmesinin gerekliliği konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Kaygı hissinin birey ruhundaki görevi Freud için ortaya çıkabilme potansiyeline sahip başına gelebilecek olayların kendisi için oluşturabileceği tehdit ve sonucunda ortaya çıkmasını beklediği risklere karşı benliğini aktif hale getirmek ve savunma mekanizmasına böyle bir tepkisel mekanizmayı eklemesini sağlamaktır (Yağmur, 2017).

Biyolojik alanda yapılan araştırmalarda anksiyete bozukluklarının temelinde korkularımız değişik kültürel yapılarda ortak biçimde yaşanmakta, dolayısıyla bu durumun evrimsel geçmişimizin herhangi bir döneminde bu korkular üzerinde hayatta

kalma güdülerimizin kodlandığı düşünülmektedir. Bu araştırmalarda korku kaynaklarına düşünmeden karşılık verdiğimiz gözlenmiş (Öhman ve Mineka, 2001).

Diğer bir açı olan Psikoanalitik düşünceye göre, olayların kökeninde içsel mücadelenin bir sonucudur. Bu mücadele benlikler yani alt ve üst benlik arasında meydana gelir. Alt benlikten haz yasası gereği dürtülerinde meydana gelen doyum amaçlı dürtüleri, mantıksal üst benlik ve onun gerçekleri tarafından bastırılır. Bilişsel açıdan kişilik benlikler bunların arasında oluşan çatışmaları çözümleyerek dürtülerin bastırılmasını sağlarsa ancak sorunların çözülmesini gerçekleştirebilir (Köse, 2009). Benlik çatışmalarının çözülmemesi durumunda ise, eğer bu durum bastırılamazsa bu durumun tehlikeli algılanması sağlanmış olur. Sonuçta tüm bu durumlar bilincin oluşmadığı bilinçdışı durumlarda ortaya çıkar. Yasaklanmış dürtüyü sembolik olarak kontrol altında bulduran bir takıntının yerini başka bir davranışa bırakması kişide rahatlık hissinin oluşmasını sağlar.

Bir başka varsayım olan davranışçı varsayıma göre; kaygı zamanla edinilmiş bir duygudur. Kaygıyı koşullu uyaranlar koşulsuz davranışlara neden olmaktadır. Bunun yanı sıra sosyal ortamın neden olduğu öğrenme ile ailevi davranışların da örnek alınmasıyla şekillenen bir karmadır (Köse, 2009).

Varoluşçu varsayıma göre ise; doğal bir süreç olan ölümün çözümsüzlüğüne bağlı olarak hissedilen ve derinden yaşanan çaresizliğin sonucu olan memnun olamama duygusu kaygıyı ortaya çıkarmaktadır (Köse, 2009). Bu durum tüm varsayımlar içinde değiştirilemeyen ve düzeltilmesi zaman alan en güçlü kaygı kaynağıdır. Ve aslında tüm bireylerin ruhsal gücünü derinden etkileyen ciddi bir duygudur.

### **3.8.1. Anksiyete Belirtileri**

Anksiyetenin (kaygının) öncelikli belirtileri korku, endişe ve sinirli olma halidir. Bireyin rutin yaşantısını olması gerektiği şekilde idame edememesi ve günlük olaylar ve insani ilişkiler boyutunda olması gerekenlerin olumsuz anlamda etkilenme durumu kaygı duygusunun ortaya çıkma belirtileri içinde önemli bir yer tutmaktadır.

Kaygının insan bedenine zihinsel, duygusal, davranışsal ve fiziksel etkileri olmaktadır. Kaygının başlıca zihinsel anlamdaki belirtileri; kişide normalden çok uyanıklık durumu, sık sık unutma hali, hafızada zayıflama, konsantrasyon eksikliği, hayata karşı olumsuz yorum yaparak umutsuz olma düşüncesidir.

Kaygının duygusal belirtileri ise; panik duygusunu yoğun bir şekilde yaşama, asabiyet ve öfkelenme durumunun olağan bir hal alması, her olayda ağlama isteği duyulması, özgürlüğünün kısıtlandığı duygusu, şaşkınlık ve depresif duygu durumudur.

Anksiyete davranışları da etkilemektedir. Davranışsal olarak birey kaygı durumunda çalışmaya karşı isteksizleşir, başarılı olamaz, beklenti ve gereksinimlerini düzenleyemez, hafıza problemleri yaşar, kontrolü çevresine yüklemeye çalışır.

Kaygının en belirgin fiziksel belirtileri ise; şiddetli baş ağrıları, sindirim ve boşaltım problemleri, kalp çarpıntısı, el ve ayaklarda terleme, ani kasılmalar, gerginlik hali, nefes nefese kalma, yorgun ve halsiz olma ve uyku problemleridir.

### **3.8.2. Anksiyetenin Türleri**

Anksiyetenin meydana gelmesinde en uygun şartlardan biri olan stresin yoğun olarak bulunduğu durumlardır. Stresli kişiler kaygılı olma potansiyeline her zaman sahip olmuşlardır. Yani anksiyete ile stres arasında çok güçlü bir ilişki vardır (Sönmez, 2015).

Anksiyetenin belirgin iki türü vardır. Bunlardan birincisi kronik kaygı olarak da adlandırılan sürekli kaygı halidir. Kişiye aslında çok da olumsuz bir tesiri olmayan durumların kişide meydana gelen tehlikeli ve kendinde tehlike potansiyeli oluşturabilecek durumların anlaşılmasının neden olduğu memnuniyetsizlik ve mutsuz olma durumudur (Kapucu, 2016).

Kaygının ikinci türü ise durumlu kaygıdır. Bu türde; herhangi bir olaydan başka olaya şiddeti farklılaşan, rutin olmayan durumlarda kişinin gösterdiği geçici duygusal tepki ve etkiler başlıca sebepleridir. Bireylerde stresi oluşturan çeşitli durumları potansiyel tehlike olarak algılandığı zaman kaygı düzeyi fazla, ya da tersi durumlarda az seviyede görülmektedir (Özgüven, 1991). Durumlu kaygı kişinin hissettiği geçici duygu durumlarına göre tehlikeli olaylarla birleşen kaygı türü olarak belirlenmiştir. Bireyin içinde bulunduğu kendi kendine sıkıntı oluşturduğu durumlar nedeniyle hissettiği bireysel korku olarak da tanımlanmaktadır. Bu ve buna benzer endişe şekilleri süreklilik arz etmez, duruma göre değişiklik gösterebilir.

#### **4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDA STRES ve ANKSİYETE**

İş güvenliği Uzmanlarında yaptıkları işin zorluğu ve sorumlulukları sebebiyle farklı stres kaynaklarına maruz kaldıkları ve bu stres kaynaklarının önem arz etmesi ve mesleğin doğası gereği ortadan kaldırmadığı bilinmektedir. Bu stres kaynaklarının giderilmesi mevcut yasa ve mevzuatlar yardımıyla giderilemeyeceği gibi maruziyet şekli, süresi ve bağlayıcılığı da göz önünde bulundurulduğunda anksiyetik reaksiyonlara da sebep olabilmektedir.

##### **4.1. İş Güvenliği Uzmanlarında Stresinin Kaynakları ve Nedenleri**

Bireylerde olduğu gibi iş güvenliği uzmanlarında da stres ve stres kaynaklarıyla olan baş etme becerileri kişisel ya da bireysel özelliklerine, iş hayatında başına gelen karşılaştığı deneyimlerine ve başa etme mekanizmalarının işe yaraması durumuna göre değişebilmektedir. Bunun beraberinde bir takım kişisel özellikler, içinde bulunduğu çalışma ortamında ve sektörde meydana gelen stresli olay ve durumları çoğaltabilmekte ve benzer ortamlardaki işçiler arasında birbirine yakın stres kaynakları bu işçilerden sorumlu olan iş güvenliği uzmanları tarafından da farklı değerlendirilebilmektedir.

İş güvenliği uzmanlarında stres ve kaygıyı ise, belli başlı etmenler arttırmaktadır. Bu etmenlerin en önemlisi ve en önceliklisi çalışma şartlarıdır. Buna göre; çalışma saatlerinin uzun olması, çalışma tempo ve sorumluluğuna göre yetersiz ücret, çalışma saatlerinde yaşanan iş arkadaşları ve sorumlu olduğu işçilerle olan çatışmalar, pozitif veya negatif anlamda ayırım yapma ve çalışma ortamındaki risk ve tehlikeler kaygı ve stresi tetiklemektedir.

Çalışma ortamındaki ilişkiler ise stresin bir diğer etmenidir. Yöneticilerle, bağlı buldukları kişiler ya da üstleriyle olan ilişkileri bu süreci belirlemektedir. Üstlerin sorumlu olduğu işçilerle arasında gelişebilecek işin doğasından kaynaklanan durumlardan dolayı uzmanından yana koruyucu ve pozitif ayrımcılığını göstermemesinden kaynaklanabilmektedir. Diğer taraftan işçilerin de kendisini güç durumda bırakmak gibi negatif duygular beslemeleri ve buna paralel olarak gerek iç gerekse de dış denetimlerde olması gereken hassasiyeti iş güvenliği anlamında göstermemeleri de işçilerle olan iletişimin sebep olduğu stres unsurudur.

Ayrıca kötü tanımlanan rol, fonksiyon, beklenti ve görevler stres seviyesini yükseltir. İş güvenliği uzmanlarının daha önce de belirttiğimiz gibi rehber pozisyonunun gereği idari bir göreve sahip olmasına rağmen işçilerle aynı statüde değerlendirilmesi veya işçilere

öyle yansıtılmamasından kaynaklanabilir. Yöneticilerin dahi umursamadığı bir oramda işçiler tarafından uzman için umursanmak beklenemez.

Gerekli yetki ve yaptırım gücünü alamayan veya kendisinde hissetmeyen bir uzman asla işveren vekili olmanın beraberinde getirdiği iş güvenliği beklentilerini asla karşılayamaz. Verilen ve yasa ve yönetmeliklerin kendisine yüklediği sorumluluklarla da başa çıkması böyle bir zeminde mümkün değildir. Kendisini yetkilendirilmiş yetkisiz pozisyonunda gören uzmanlar bunun stresini daima yaşayabilirler.

İdarecilerle ve çalışma ortamındakiler arasındaki iletişim, iş ortamında meydana gelen büyük değişiklikler, koordinasyonda oluşan farklılıklar, karar verme konusunda katılımcı eksikliği yaşanması kaygıya neden olmaktadır. Yönetici ve sorumluluğunda olan çalışanlarla işi gereği kurduğu iletişime cevap alamama veya sağlıklı ve medeni tepkiler alamama durumunda işinden ve başarı durumu ile ilgili anksiyetik kaygı duymak beklenen bir sonuçtur.

İş ortamında yapılan gerek mekân gerekse de statü bazlı yapılan değişiklikler beden ve ruhun eski durumunu koruma eğiliminden kaynaklanarak tepki göstermesi beklenir. Özellikle çalışma koşullarını etkileyen böyle bir değişiklik mesleki yeterlilik ve gelecek konusunda kaygılanmasına sebep olmaktadır.

Hem rutin hem de akut durumlarda yapılan faaliyet ve toplantılara çalışan ve yönetim kademesinden gereken hassasiyetin gösterilmemesi ve katılım sağlanmaması durumlarında yaptığı işin değerinin ve ehemmiyetinin olmadığı kanısına varan uzmanlar bu durumu anksiyetelerine kaynak yapabilirler.

İş güvenliği uzmanlarının kaygı seviyelerini becerilerini kullanma veya kendisine sunulan bütün imkânlarla erişmedeki başarısızlık, bireysel beceri ve ilgi alanlarına uygun olmayan bir pozisyon değişiklikleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda öğrenme ve gelişme olanaklarındaki eksiklik de artırmaktadır.

Mesleki yeterliliğe sahip bir uzman yaptığı işle ilgili belli bir akademik ve uygulamalı beceri edinmiştir. Ancak bu becerilerini ancak kendilerine verilen yasal yetki ve sorumlulukları tam anlamıyla kullanabildiğinde gösterebilir. Eğer kendisinde var olan potansiyel beceriyi iş sahasında gösterme fırsatı ve imkânı bulamazsa gerek mesleki anlamda yapmış olduğu yatırımlarla ilgili, gerekse de birey olarak kendini gereksiz



hisseder ve bu da strese ve dolayısıyla ileri düzeyde anksiyeteye sebep olacaktır. Kendini genel anlamda başarısız görmenin yanında özgüven eksikliği de hissedecektir.

Meslek olarak seçtiği ve bu yönde kendini geliştirmiş bir uzmana görevi dışında bir işin yüklenmesi de benzer sonuçlar doğuracaktır. Saha araştırmalarında iş güvenliği uzmanlarının özellikle mesleğin ilk yıllarında uzmanlığın gereği olan işlerin yanında diğer alakasız başka sorumluluklar yüklenmekte ve görevler tevdi edilmekte olduğu görülmektedir. Bu da ilgi alanı ve kendi ideallerinden uzaklaşması gibi bir algı oluşturmaktadır. Hatta iş yükünün somut olmadığı durumlarda iş yükünün olmadığı algısı sebebiyle sektörün içindeki benzer başka pozisyonlara kaydırılarak uzmanlık olan birinci görevinin ikincilleştirilmesi gibi durumların da olduğu görülmektedir.

Bu durumların sonucunda bunu kabulleneme veya kabullenememe durumları anksiyetif durumlara sebep oluyor. Bunun sonucu aktif tepki olarak iş veya işyeri değişikliği ile sonuçlanmaktadır. Pasif tepki olarak ise iş güvenliğinden uzaklaşarak bu alanda mesleki olarak kazanım sağlama isteğinden uzaklaşma durumu ortaya çıkmaktadır. Ancak iki durum da kişinin stres ve anksiyete düzeyini kalıcı olarak etkilemektedir.

#### **4.2. Stres ve Anksiyetenin İş Güvenliği Uzmanlarına Etkileri ve Sonuçları**

Genel olarak değerlendirilecek olursa iş güvenliği uzmanlarının işveren, yönetici ve çalışanlar tarafından birçok hususta yoğun ve sürekli strese maruz bırakılmaları sonucu örgütsel anlamda kalite, çalışanlarda tatminsizliğe ve moral kaybına, endüstriyel veya hizmet üretiminde ve verimlilikte sorunlara, çalışanlar ve idareciler arasında senkronizasyon bozukluğuna sebep olabilir.

Hem akademik hem de sektörel bulgu ve deneyimler, verim alamama ve performans anlamında düşüşe sebep olan stresin gerek işçilere gerekse de örgüt idaresine çok ağır maddi ve manevi bedeller ödettiğini ortaya koymaktadır. İş güvenliği uzmanları hem bir çalışan hem de yönetici pozisyonunda değerlendirilebildiğinden dolayı yaşadıkları stresin kendileri başta olmak üzere tüm çalışanların iş kalitesini etkilediğini düşünebiliriz.

İşle ilgili verimsizliğinin sonuçları çok ciddi sonuçlar doğurabileceği bilinen uzmanların rahat çalışma koşullarına sahip olmaları geri dönüşü olmayan olaylara engel olmak adına daha sağlıklı olacaktır. Zira iş güvenliği çerçevesinde bakıldığında amaçlanan şeyin insan hayatı olduğu ve insan hayatının diğer her şeyden daha üstün olduğunu düşünmek zorundayız. Tabii bu durumun tek etkeni iş güvenliği uzmanları değildir, ancak büyük bir

payda kanun ve yönetmelikler çerçevesinde devlet ve işveren tarafından uzmanlara ayrılmıştır. Olumsuz gelişebilecek durumlardan sorumlu tutulan kişi genellikle uzmanlar olmaktadır. Bu durum bile iş güvenliği uzmanlarının stres yaşamaları için yeterli bir durumdur.

İş güvenliği uzmanlarında stres ve anksiyetenin neden olduğu sonuçlar ise şunlardır.

**Verimsizlik:** İş güvenliği uzmanlarında görülen verimsizlik ve iş çerçevesinde etkin olma ile kurduğu ilişki sebebiyle stres, maddi bakımdan olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Fazla düzeyde stres işçinin fiziksel ve zihinsel anlamda dengesini bozmaktadır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi hem biyolojik hem de psikolojik olarak beden bu duruma tepki göstermektedir. Bunu sonucu olarak da diğer etkenlerde dolayı oluşa hastalıkların çoğalması ve iyileşme sürecinin uzamasına, görevi olan önlemlerin alınması ve kontrolü vazifesini yeterli derecede yerine getirmemesinden kaynaklı hem kendisi hem de sorumluluğundaki işçiler ile ilgili iş kazalarının artması gözlemlenebilir. Dolaylı olarak işgücü ve iş günü kayıpları, sağlık giderlerinin çoğalması da ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş kazası sonucu aktif çalışan kalifiye eleman kayıplarının yanında ödenen tazminatlar da çalışma örgütüne ağır bir mali külfet yüklemektedir.

**İşe geç gitme:** İş güvenliği uzmanı olarak, bireysel stres etkilerinden biri olan davranış bazlı etkiler arasında gösteriliyor olsa da uzmanın sorumluluğundaki örgütsel gruba direkt etki eden bir durum olarak kabul görmektedir. Bu durum idari pozisyondaki biri için kötü örnek teşkil eder. Bu anlamda geç gitme, işten işe, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Devamlı görmezden gelinen işe geç kalma durumunun hassasiyetle değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bu durumun örgütsel stresle ilgisinin olduğu ifade edilebilir. İş güvenliği uzmanının işe gecikmesi iş güvenliği konusundaki tedbirlerin uygulanması konusunda da hassasiyetin çalışanlar tarafından ortadan kalkmasına sebep olur.

**Devamsızlık:** Bir iş güvenliği uzmanının işe devamsızlığı çalışma yapması gereken saatlerde mesaisine gelmemesi durumu olarak tanımlanabilmektedir. Devamlı olarak stres yüklü bir ortamda çalışmak, kurumdaki çalışanların kuruma bağlılığını, yaptıkları iş ile ilgili tatmini konusunda düşüşüne sebep olmaktadır. İş güvenliği uzmanının işe gelmediği durumda yine çalışanların iş güvenliği çerçevesindeki alınan tedbirler ve yapılması gerekenlerle ilgili isteksizliğe sebep olması beklenir. Stresin yoğun yaşandığı durumların devamı olarak ise hem uzmanlar hem de çalışanlar, çalışma ortamlarından,

bağlı buldukları kurumlardan uzaklaşma isteği duyarlar ve işe devamsızlık baş gösterebilir.

**İş gücü devri:** Bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılan veya uzaklaştırılan toplam iş gören sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama iş gören sayısına bölümünün yüzdesel ifadesi olarak tanımlanmaktadır. İş gören devir hızının yüksek olması o örgütteki iş gören giriş ve çıkışlarının fazla olduğunun bir göstergesi olarak görülebilir. İş güvenliği uzmanlarıyla ilgili de bir sirkülasyon olması durumu söz konusudur ve bu durum iş güvenliği prensiplerinin sekteye uğramasıyla sonuçlanır. Öte yandan iş gören devri örgütün yönetim biçimi ile de ilişkilendirilebilir. İş görenin kendini gerçekleştirme, yeteneklerini kullanmasına ve kariyerini geliştirmesine olanak sağlanmayan otokratik örgütlerde stres yaratıcı faktörler çok olacağından devir hızının yüksek olması kaçınılmaz bir sonuç olabilecektir ki bu durum yönetim kademesinden kimsenin istemediği bu sonucu doğurmaktadır.

**Çatışma:** Bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta ele alınabilir. Bireysel anlamda çatışma, bir insanın hedeflerine ulaşmasını engelleyen davranış biçimleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda yönetim ve çalışanlar tarafından iş güvenliği konusunda oluşabilecek çatışmalar uzmanı strese soktuğu gibi iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme konusundaki misyonunu da zedeler. Bu engellemeler sonucu başta uzmanlar olmak üzere tüm örgüt gerginlik ve uyumsuzluk sorunları yaşayabilecektir. Özellikle çatışma halinin uzun sürmesi birey üzerinde stres yaratabilecek ve organizma bünyesinde çeşitli sorunlara (kalp rahatsızlığı, ülser gibi) neden olabilecektir. Örgütsel çatışma ise bireyler ve grupların amaç ve algılama farklılıkları, yönetim alanı ile ilgili belirsizlikler, iletişim eksiklikleri ve statü farklılıkları gibi sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına ya da karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir. Bu olayların hepsi iş güvenliği alanında doğrudan uzman üzerinden tüm örgüt ve örgütsel yönetimi etkilemektedir. Her ne kadar iş güvenliği uzmanı örgütsel yönetimin nabzını tutma konusunda kendini geliştirmiş olsa da görev ve sorumluluklarından kaynaklı tepkisel bir çatışma karşısında strese girebilir, anksiyete düzeyi yükselebilir.

### **4.3. İş Güvenliği Uzmanlarındaki Anksiyete Yönetimi**

Stres, bilindiği gibi, bireyleri zorlayan, kısıtlayan ve engelleyen olaylar ve durumlar karşısında verilen tepkilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Günlük yaşamda olduğu gibi, iş yaşamında da stresli bir ortamda bulunan insanların stres oluşturan unsurları bilmeleri

ve bunlarla baş edebilmeleri birey açısından önemli olduğu kadar organizasyon yönetimi açısından da büyük önem taşır.

Stres, bireylerle çevresi arasındaki ilişki sonucu ortaya çıktığından, stresin olumsuz etkilerini önlemek bir anlamda çevreyi kontrol edebilmekle mümkün olabilecektir. Stresin yönetilmesi anlamına gelen bu olgu, çevredeki değişimlerin sürekli izlenerek bilinçli olarak denetlenmesini içermektedir. Bu kapsamda öncelikle; stres nedenlerini ortadan kaldırmak ve veya kontrol altına almak, ikinci olarak stresin etkilerini yok etmek ve üçüncü olarak ise bireyleri streslere karşı daha güçlü kılarak, dirençlerini arttırmak gerekmektedir (Aydın, 2004).

Çalışma ortamının iyileştirilmesi ve düzenli hale getirilmesi, çalışanların moral ve motivasyon değerlerini olumlu yönde etkileyerek, iş kazalarının meydana gelme ihtimalini ve sıklığını düşürür. İşyerinin ve çalışma sırasında kullanılan aletlerinin temiz olması da çalışanların moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek, işlerine daha fazla önem vermelerini ve dikkatli davranmalarını sağlar.

Çalışanların streslerini azaltmada kullanılan bir diğer uygulama ise örgütlerde ergonomik çalışma sisteminin oluşturulmasıdır. İşyerlerinde sağlıklı, güvenli ve verimli olarak çalışabilmesi; çalışma yerleri ve gerekli donanımların, ses, aydınlatma, çevre sıcaklığı gibi faktörlerin, iş organizasyonu ve yönetime yönelik sistemlerinin iş görenlerin yapısal, boyutsal ve psikolojik özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi ile mümkün olabilecektir.

Kişiliği koruyan diğer mekanizmalar bilinç ve çaba gerektiren gayretlerdir. Stres karşısında bilinçli sistemlerin etkisiyle daha çok bilgi edinme, anlama, algı alanını genişletme ve değerlendirme, yeni çözümler arama gibi zihinsel süreçler etkinlik gösterir.

Etkilenen kronik stres kaynağı her ne olursa olsun, çalışanların bu olumsuz stres faktörlerini olumlu hale dönüştürmesi mümkündür. Stresin olumsuz etkilerini azaltmak veya stresle başa çıkabilmek için ya çevresel stres faktörlerini ortadan kaldırmalı veya azaltmalı, ya da çalışanlara stresle başa çıkma yolları öğretilmelidir.

Stres Yönetimi Eğitimi (Stress Management Training, SMT), bireylerin stresle nasıl başa çıkabileceklerini öğretme eğitimidir. Bu programlarda özellikle stresin neden ve sonuçları hakkında eğitim verilerek, stresin fizyolojik ve psikolojik sonuçlarının nasıl azaltılabileceği öğretilir(Aydın, 2004). Bu stratejiler, çalışanların işyerindeki stresin sonuçlarından daha az etkilenmelerine ve bireylerin stresle daha kolay mücadele

etmelerine yardım eder. Sonuçta olumsuz stres faktörlerini olumlu hale dönüştürerek çalışanların iş yaşamlarında mutlu olabilmelerini sağlamak mümkündür.



## 5. YÖNTEM

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotez

Araştırmanın amacı sosyal bilimlerde sık sık kullanılmakta olan Depresyon, Stres, Anksiyete ölçeği (DASS 42)'nden de yararlanarak İş Güvenliği Uzmanları'nın gerek iş, gerekse de sosyodemografik birçok faktörün etkisiyle stres ve anksiyete gibi şikâyetleri olup olmadığı ve bunun boyutlarının ortaya koyulması ve buna karşı üretilebilecek önerilerin belirlenmesidir.

Hipotez ise, meslek tanımı belirgin olmasına rağmen iş güvenliği uzmanlarının yetki ve sorumluluklarının çerçevesinin devlet ve işverenler tarafından genişletilmesinin uzmanların stres ve anksiyete düzeylerini yükselttiğini düşüncesidir. Bunun yanında uzmanların iş ve işverenle ilgili hangi duygulara sahip oldukları da tespit edilmiş olacaktır.

### 5.2.Örnekleme, Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Yöntemi

Yapılan anket çalışmasının ilk 20 sorusu sosyodemografik sorulardan genel olarak çoktan seçmeli olarak oluşturulmuştur. Bu soruların ilk 4'ü genel geçer sorular, sonraki 4 soru kişisel işle ilgili genel bilgiler, kalan sorular ise iş ve işverenle ilgili genel iş güvenliği sorularından oluşmaktadır. Bu sorularla hem uzmanların karşılaştığı durum ve olaylar, hem de bu olayların onlara nasıl hissettirdiği konusunda bilgi almış olacağız. Ayrıca 6331 sayılı kanununun sektörel bazlı olarak ne kadar uygulandığını da gözlemlemiş olacağız.

Bu çalışmada; 1995 yıllarında Lovibond ve Lovibond tarafından geliştirilen Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASS 42) aslen bu araştırmada kullanılan ölçek 42 maddeden oluşmaktadır, kısa versiyonu olan DASS 21 de vardır. Tabii bizim araştırmamızda depresyon araştırılmadığından bu ölçekten depresyon ile ilgili sorular çıkarılarak örneklemlere 28 sorudan oluşan stres ve anksiyete soruları yönlendirilmiştir. Ölçek “bana hiç uygun değil” anlamında “hiçbir zaman”, “bana biraz uygun” anlamında “bazen ve arasıra”, “bana genellikle uygun” anlamında “oldukça sık”, “bana tamamen uygun” anlamında “her zaman” seçeneklerine sahip dördümlü likert tarzında 4. düzeyden değişkene sahip derecelendirmeye sahiptir. DASS 42'den aldığımız ölçekte toplam 28 sorunun 14'ü stresin, 14'ü anksiyetenin ölçülmesine yönelik durumlar verilmiştir (Tümekaya vd. 2009). Değerleme çalışmasında “hiçbir zaman” 0, “bazen ve arasıra” 1, “oldukça sık” 2, “her

zaman” 3 ile puanlanmış ve bu puanlama karşılığında oluşabilecek durum değerlendirmesi Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3: Puantaj Tablosu**

	<b>ANKSİYETE</b>	<b>STRES</b>
<b>NORMAL</b>	0-7	0-14
<b>HAFİF</b>	8-9	15-18
<b>ORTA</b>	10-14	19-25
<b>İLERİ</b>	15-19	26-33
<b>ÇOK İLERİ</b>	20+	34+

**Kaynak: psy.unsw.edu.au [Erişim Tarihi: 25.04.2019]**

Yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulmuş anket formu 2019 yılı nisan ve mayıs ayı itibarıyla, tüm Türkiye genelinde, özel ve farklı işletmelerde aktif olarak çalışan veya daha önceki süreçlerde aktif olarak çalışmış, farklı sınıflara sahip 313 uzman ve teknikerlerden çevrimiçi ve manuel olmak suretiyle kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bu anket çalışması sonucunda elde edilen veriler Microsoft Excel programı yardımı ile analiz edilmiştir.

## 6. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Bu çalışmamızda Depresyon-Anksiyete-Stres Skalası (Lovibond & Lovibond 1995) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek için geçerlilikle ilgili çalışma Doğrulayıcı Faktör Analizi üzerinden yapılmıştır. Bu analiz geleneksel yöntemden farklı olarak araştırma için belirlenmiş bir yapı üzerinden yapılmaktadır. (Yılmaz, 2014). Araştırmada kullandığımız DASS 42 ölçeğinin faktörel yapılarının önceden Henry ve Crawford, (2005) değerlemeleri sonucu saptandığından ve çokça kullanıldığından ölçek geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi tercih edilmiştir.

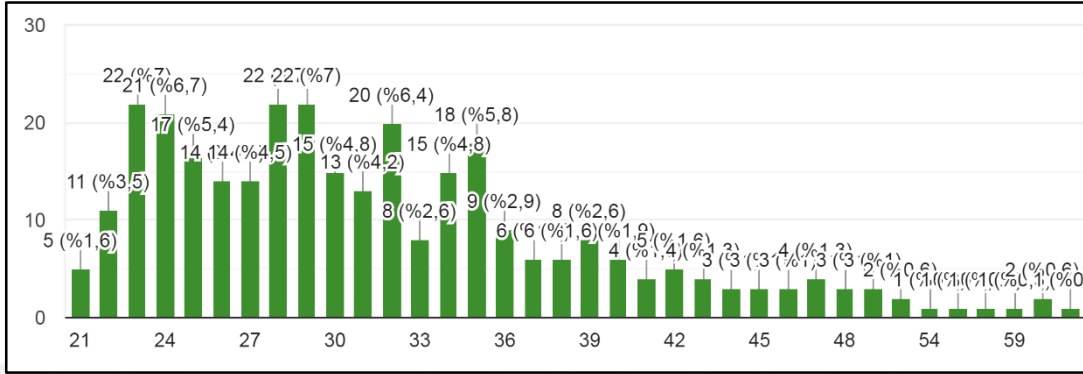
Ölçekle ilgili Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemi seçilmesinde veriyle ilgili normal değerler ve en düşük-en yüksek değerler belirlenmiştir. Kullandığımız DASS 42' nin stres ve anksiyete sorularına verilen cevaplar üzerinden tespit edilen herhangi bir uç sonuç değeri gözlemlenmemiş olup verilerle ilgili normallik basıklık ve çarpıklık değerleri ile saptanmıştır. Bu normallik tespiti değerleri Tablo 4'te verilmiş, incelendiğinde ölçeğin tüm maddelerin normal dağıldığı görülmektedir. Fidel ve Tabachnick, (2013) tarafından belirlenen normlara göre ölçeklerde yer alan ifadelere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-/+1,5) değerinin altında kamasının, elde etmiş olduğumuz verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu ortaya koyulmuştur.



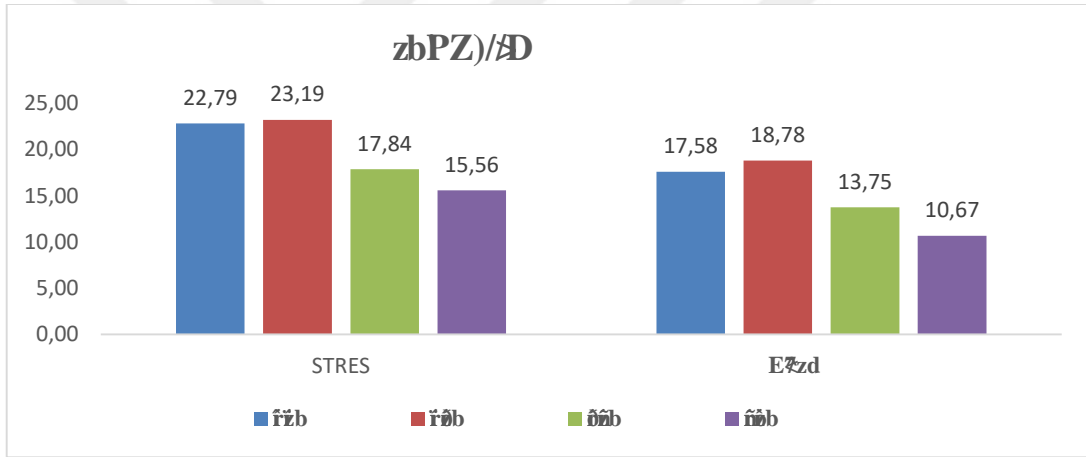
**Tablo 4: Ölçekle İlişkili Normallik Değerlendirme Sonuçları**

STRES(S)/ ANKSİYETE(A)	SORU NO	İFADE	BASIKLIK	ÇARPIKLIK
S	1	Oldukça önemsiz şeyler için üzüldüğümü fark ettim	-0,851325403	-0,210356882
A	2	Ağzımda kuruluk olduğunu fark ettim	-1,107497763	0,137346442
A	3	Suluk almada zorluk çektim (örneğin fizik egzersiz yapmadığım halde aşırı hızlı nefes alma, nefessiz kalma gibi)	-1,143172671	0,316448432
S	4	Olaylara aşırı tepki vermeye meyilliyim	-1,029922198	-0,01345237
A	5	Bir bedensel titreme duygusu vardı (sanki bacaklarım beni taşıyamayacakmış gibi)	-1,046767754	0,472329012
S	6	Kendimi gevşetip salıvermek zor geldi	-1,149647916	0,111014851
A	7	Kendimi, beni çok tedirgin ettiği için sona erdiğinde çok rahatladığım durumların içinde buldum	-0,834932654	-0,195807493
S	8	Keyfimin pek kolay kaçırılabilirdi hissine kapıldım	-0,993330126	-0,232379836
S	9	Sinirsel enerjimi çok fazla kullandığımı hissettim	-0,842661373	-0,424039766
S	10	Herhangi bir şekilde geciktirildiğimde ( asansörde, trafik ışıklarında, bekletildiğimde) sabırsızlandığımı hissettim	-0,987358415	-0,179176815
A	11	Baygınlık hissine kapıldım	-0,813794851	0,658063704
S	12	Alıngan olduğumu hissettim	-0,981849884	0,077463318
A	13	Fizik egzersiz veya aşırı sıcak hava olmasa bile belirgin biçimde terlediğimi gözledim (örneğin ellerim terliyordu)	-1,124943987	0,263559036
A	14	Geçerli bir neden olmadığı halde korktuğumu hissettim	-1,175653245	0,154431769
S	15	Gevşeyip rahatlamakta zorluk çektim	-1,123270944	0,006782017
A	16	Yutma gücümü çektim	-0,974185105	0,50098353
A	17	Fizik egzersiz olmadığı halde kalbimin hareketlerini hissettim (kalp atışlarımın hızlandığını veya düzensizleştiğini hissettim)	-1,101063616	0,169909081
S	18	Kolay sinirlendirilebildiğimi fark ettim	-1,058299907	-0,240134426
A	19	Panik haline yakın olduğumu hissettim	-1,270457727	0,095321529
S	20	Bir şey canımı sıktığında kolay sakinleşemediğimi fark ettim	-1,038193597	-0,145059232
A	21	Önemsiz fakat alışkın olmadığım bir işin altından kalkamayacağım korkusuna kapıldım	-1,079527278	0,039508121
S	22	Bir şey yaparken ikide bir rahatsız edilmeyi hoş göremediğimi fark ettim.	-0,84676358	-0,223001284
S	23	Sinirlerimin gergin olduğunu hissettim	-0,949988429	-0,189833838
S	24	Beni yaptığım işten alıkoyan şeylere dayanamıyordum	-0,78753889	-0,374227396
A	25	Dehşete düştüğümü hissettim	-1,017874256	0,323778896
S	26	Kışkırtılmakta olduğumu hissettim	-1,033036022	0,227872775
A	27	Panikleyip kendimi aptal durumuna düşüreceğim durumlar nedeniyle endişelendim.	-1,091493446	0,197122865
A	28	Vücudumda (örneğin ellerimde) titremeler oldu.	-1,034694003	0,4673586

Bu çalışmada; 21-61 yaş arasında, 101 kadın ve 212 erkek olmak üzere toplam 313 gönüllü kişiden faydalanılmıştır. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması 31,75 (S.S = 7,91) dir. Şekil 2’de katılımcıların yaşlarının dağılımı, Şekil 3’te de Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşa göre dağılımı gösterilmektedir.

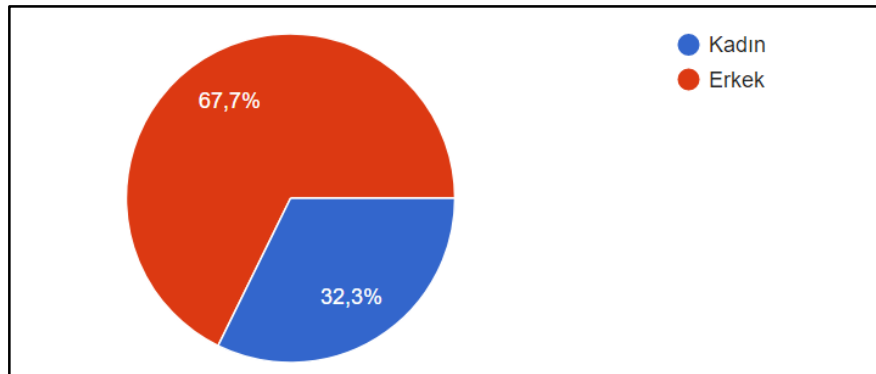


Şekil 2: Ankete katılanların yaş dağılımı

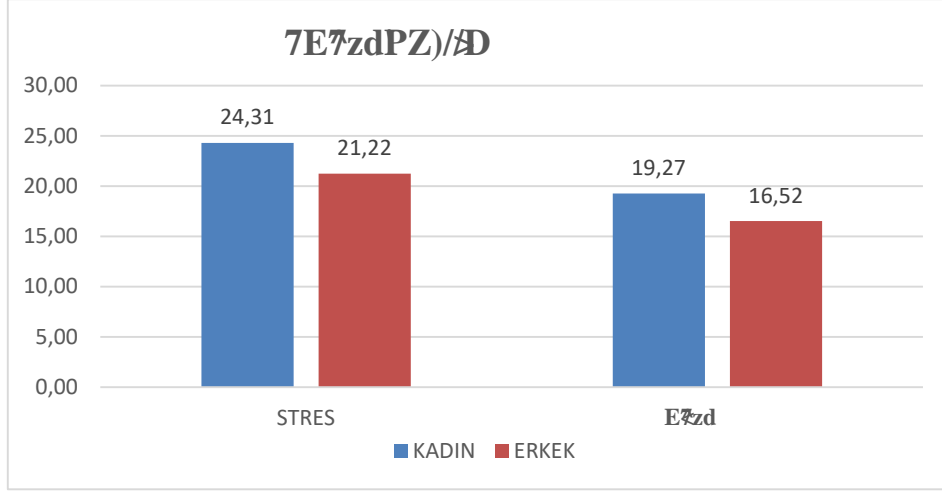


Şekil 3: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşa göre dağılımı

Katılımcıların %32,3’ ü kadın, %67,7’ si erkektir. Şekil 4’de katılımcıların cinsiyet dağılımı, Şekil 5’te de Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı gösterilmektedir.



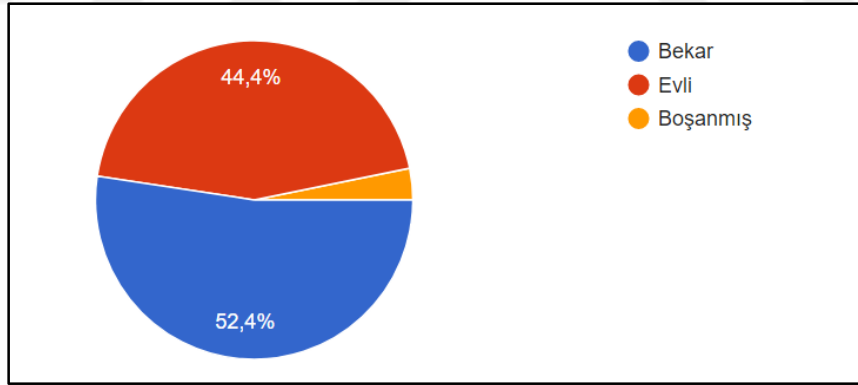
Şekil 4: Ankete katılanların cinsiyet dağılımı



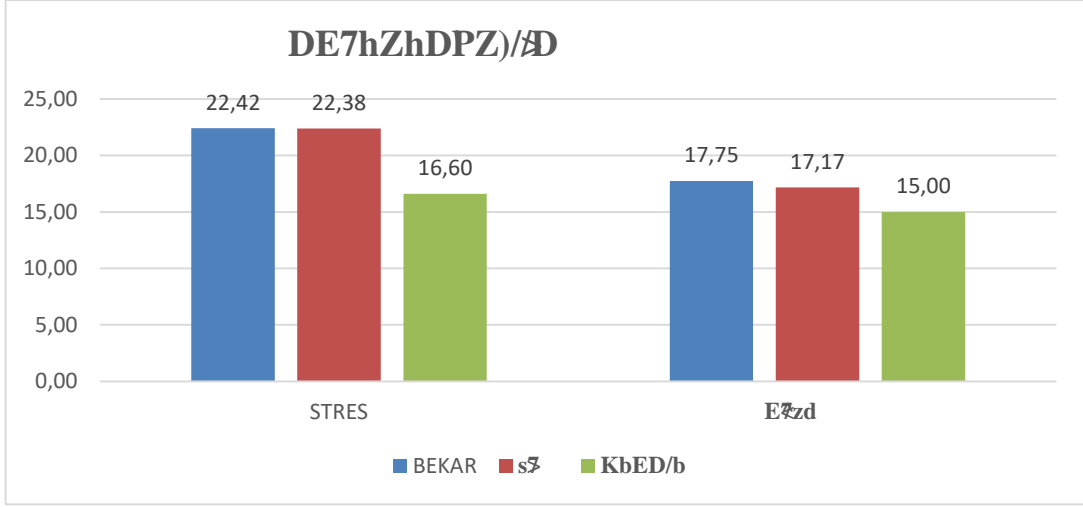
**Şekil 5: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı**

Yine cinsiyet bazlı değerlendirme yapıldığında kadın katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin ortalama skora göre 3-4 puan daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum kadın çalışanların cinsiyet bazlı stres ve anksiyeteden daha fazla etkilendikleri genel gerçeğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca %52,4'ü bekâr, %44,4' ü evli ve %3,2' si boşanmıştır. Şekil 6'de katılımcıların medeni durum dağılımı gösterilmektedir.

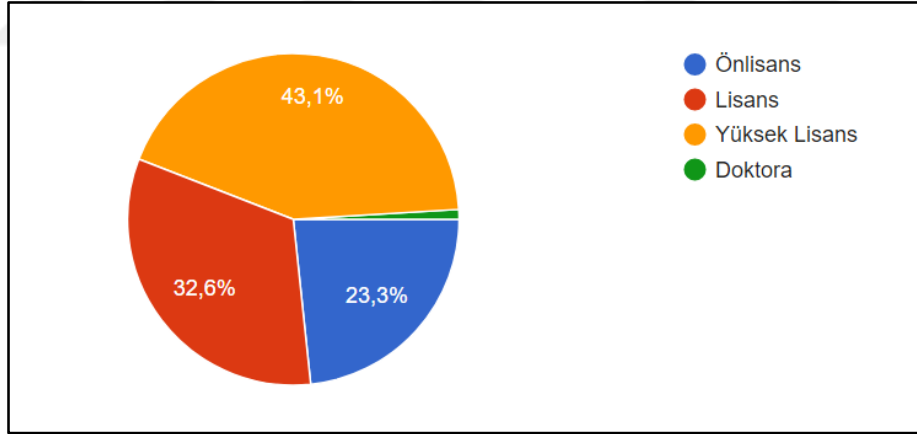


**Şekil 6: Ankete katılanların medeni durum dağılımı**

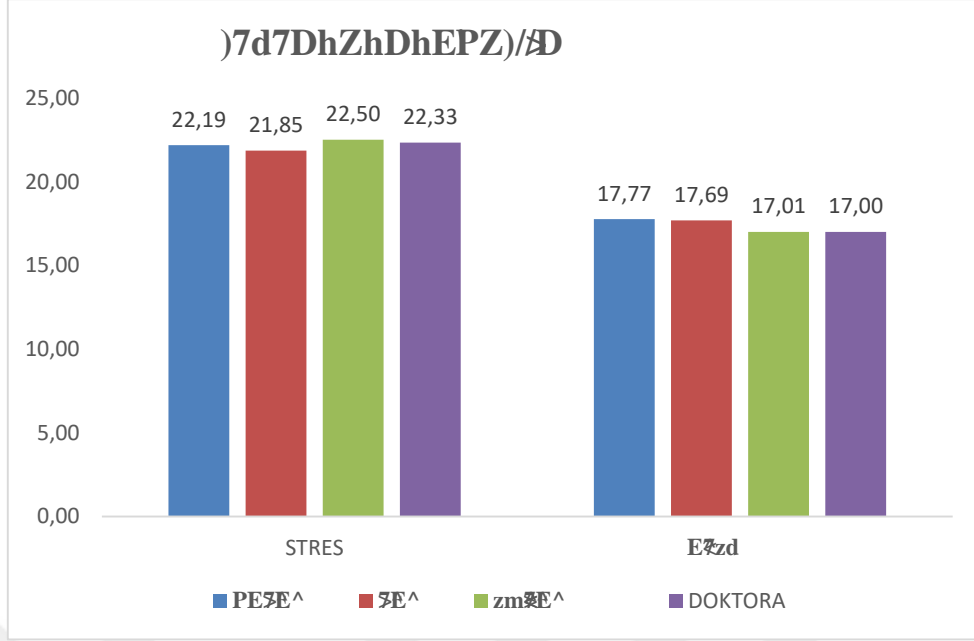


**Şekil 7: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı**

Eğitim durumu açısından bakıldığında %1' i doktora, %43,1'i yüksek lisans, %32,6'sı lisans ve % 23,3'ü ön lisans mezunudur. Şekil 8'de katılımcıların eğitim durum dağılımı, Şekil 9'da da katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı gösterilmektedir.

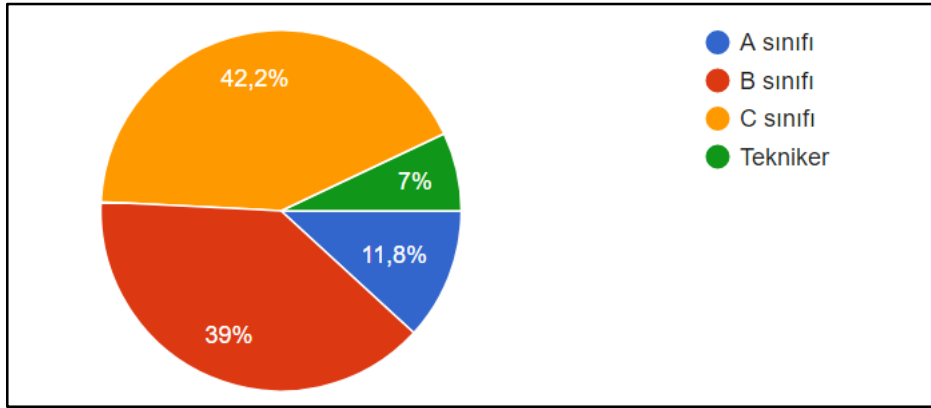


**Şekil 8: Ankete katılanların eğitim durum dağılımı**

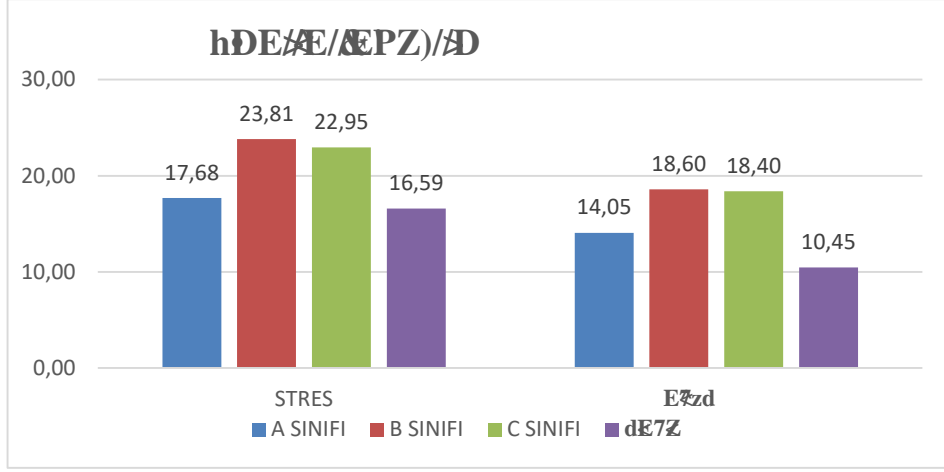


Şekil 9: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı

Mesleki açıdan değerlendirildiğinde % 11,8' i A Sınıfı, % 39' u B Sınıfı, % 42,2' si C Sınıfı ve % 7'si Teknikerdir. Şekil 10'da katılımcıların uzmanlık sınıfı dağılımı gösterilmektedir. Bunların % 85'i aktif olarak iş güvenliği emekçisi olarak çalışırken %15'i çeşitli sebeplerle aktif çalışma hayatlarına başka alanlarda devam etmektedir. Şekil 11'de Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin uzmanlık sınıflarına göre dağılımı verilmiştir.

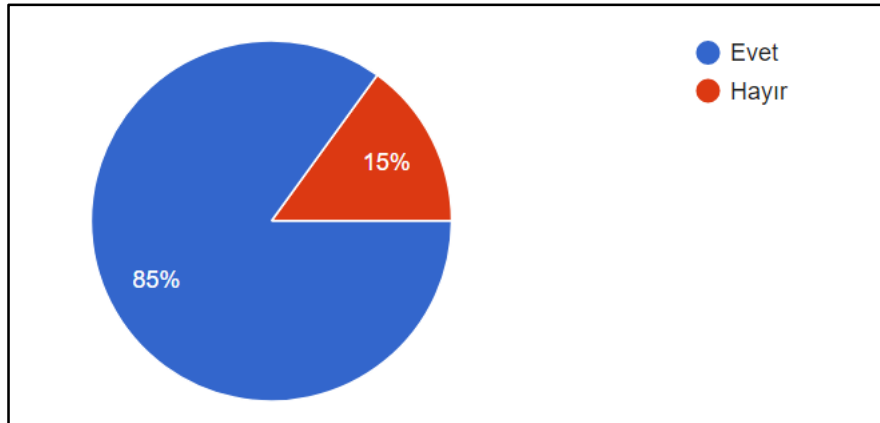


Şekil 10: Ankete katılanların uzmanlık sınıfı dağılımı

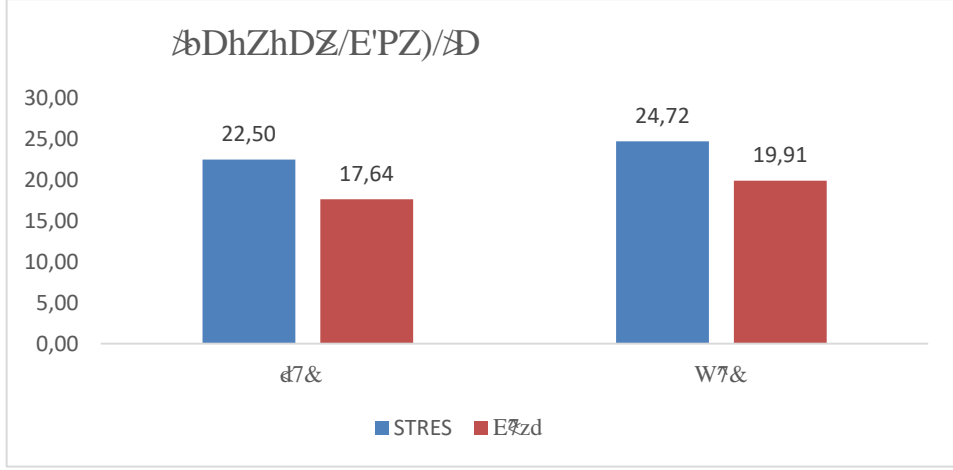


**Şekil 11: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin uzmanlık sınıflarına göre dağılımı**

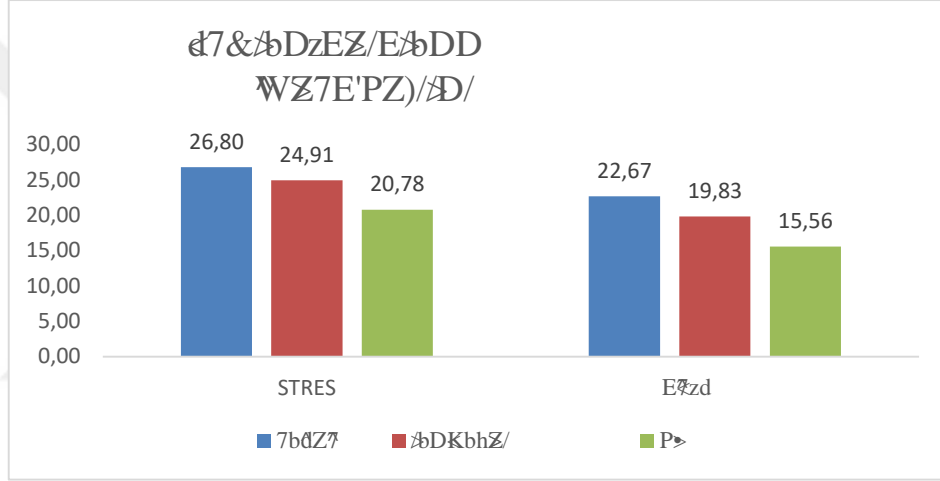
Artık çalışmayanların 28’u yani % 59’ ü çalışma koşullarından, 15’i yani % 32’si iş stresinden, 9’ u yani %19’ u özel sebeplerden dolayı bırakmıştır. Şekil 12’de katılımcıların aktif uzman olarak çalışma durumu dağılımı ve Şekil 14’te Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin artık çalışmayanların çalışmama sebeplerine göre dağılımı gösterilmektedir. Artık bu sektörde çalışmayanların stres ve anksiyete skorlarına baktığımızda diğer katılımcılara göre stres düzeyleri % 8, anksiyete düzeyleri % 13 kadar daha fazla çıkmaktadır. Ve bu durum genel durumda Tablo 4’ te de belirtildiği üzere stresi daha stresli hale getirirken, anksiyete değerini genel sonuç olan “ileri düzey” den “çok ileri düzey” e getirmektedir. Yani çalışmayı bırakanların bırakma sebebinin anksiyete olduğu düşünülebilir.



**Şekil 12: Ankete katılanların uzman olarak çalışma dağılımı**

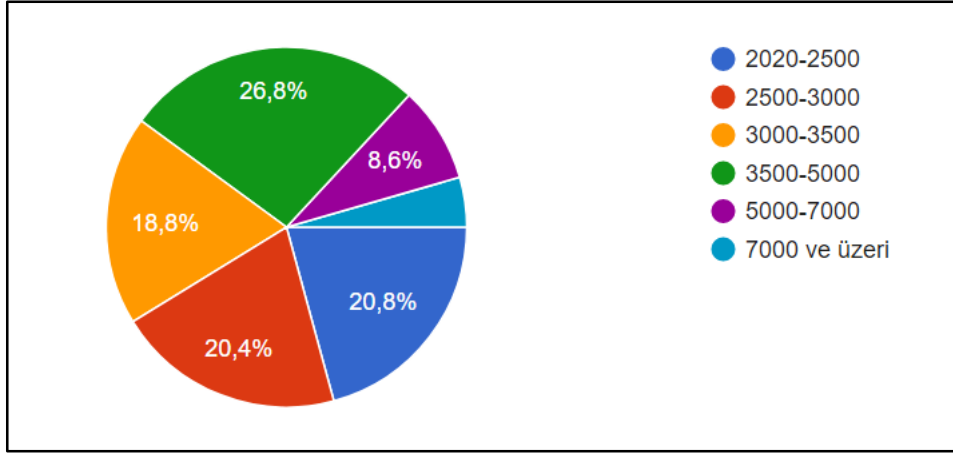


**Şekil 13: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin artık çalışıp çalışmadıkları durumuna göre dağılımı**

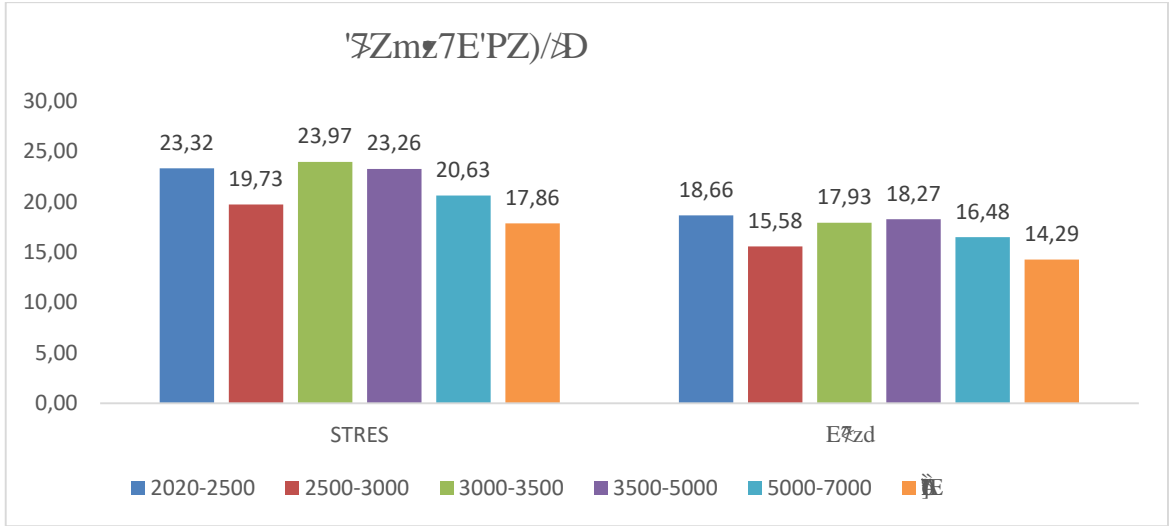


**Şekil 14: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin artık çalışmayanların çalışmama sebeplerine göre dağılımı**

Şekil 15’de katılımcıların gelir durumu dağılımı gösterilmektedir. Gelir düzeyleri açısından bakıldığında en alt gelir düzeyi olan 2020-2500 TL gelir aralığına sahip olanların ortalama değer yaklaşık 2-3 puan üstünde, en üst gelir düzeyi olan 7000 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip olanların ortalama değer yaklaşık 3-4 puan altında olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla bu durum da gelir seviyesi düşük çalışanların bu iş anlamında daha çok stres ve anksiyeteye sahip olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Şekil 16’da Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin gelir durumlarına göre dağılımı görülmektedir.



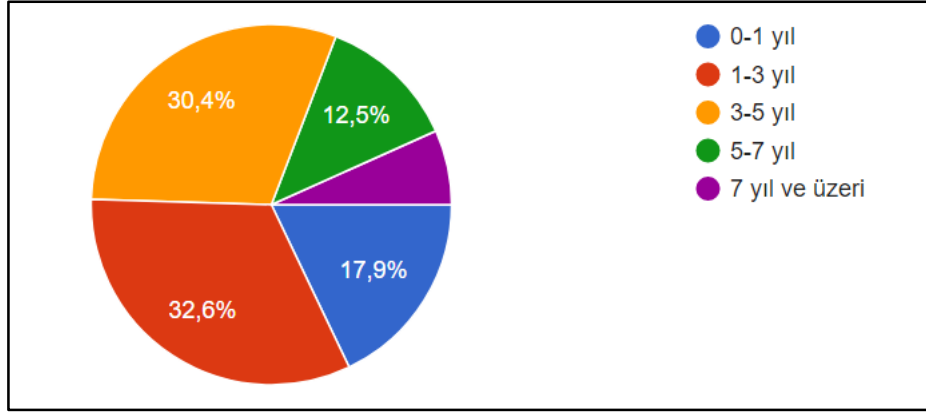
**Şekil 15: Ankete katılanların gelir dağılımı**



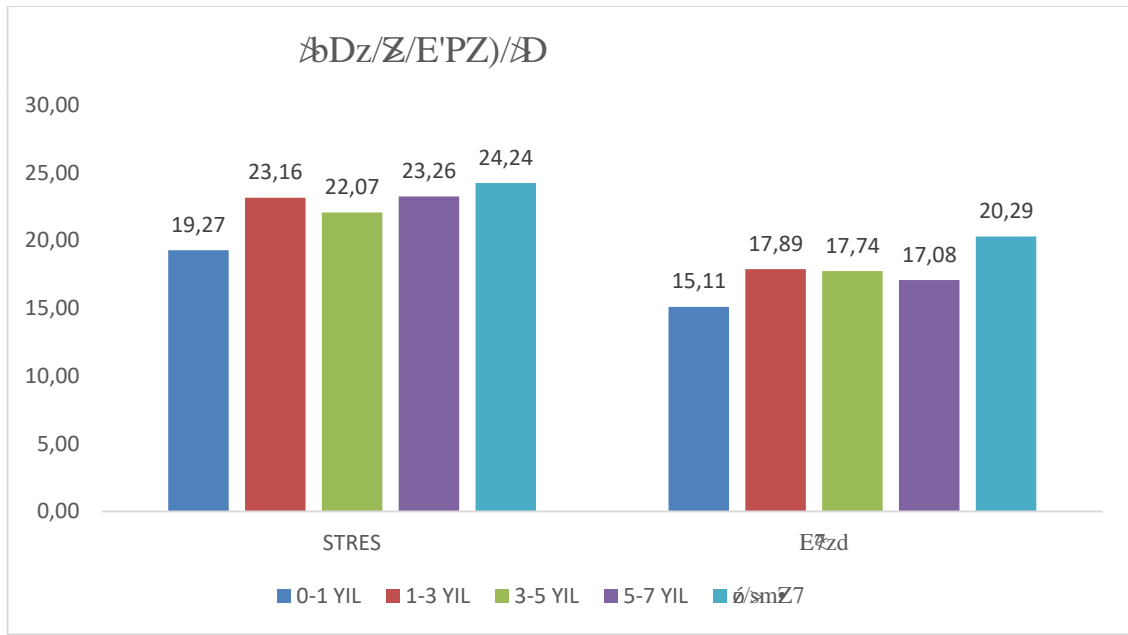
**Şekil 16: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin gelir durumlarına göre dağılımı**

İş tecrübe süreleri açısından değerlendirildiğinde en az tecrübe sahipleri olan 0-1 yıl çalışanların ortalama değer yaklaşık 2-3 puan altında, en çok tecrübe sahibi olan 7 yıl ve üzeri çalışanların ortalama değer yaklaşık 3-4 puan üstünde stres ve anksiyete skoruna sahip oldukları görülmüştür. Bu da iş tecrübesinin yaşanan olumsuz durumların ve sonuçlarının farkına varılması anlamında etken olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Şekil 17’de katılımcıların meslekteki tecrübe durumu dağılımı gösterilmektedir.





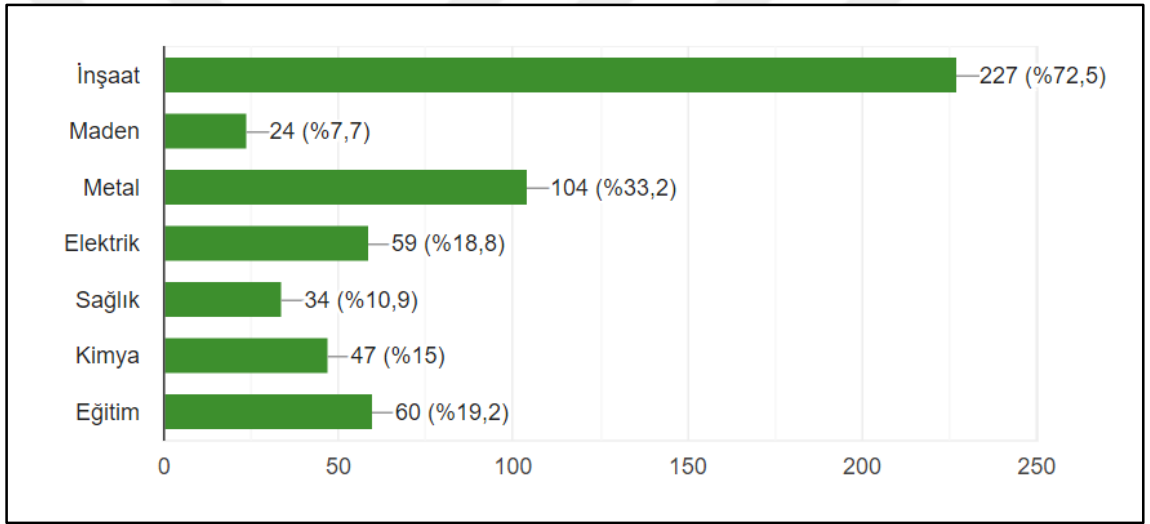
Şekil 17: Ankete katılanların tecrübe dağılımı



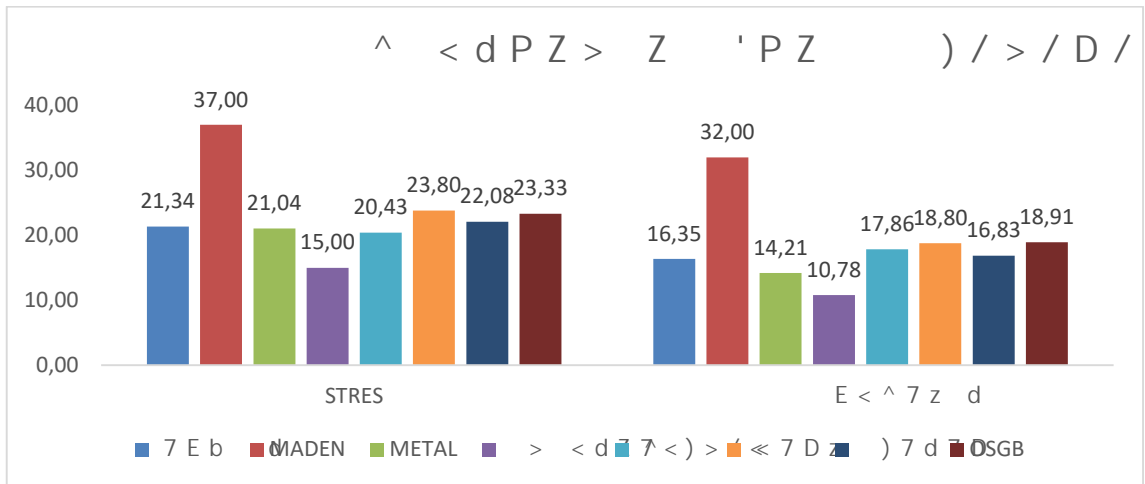
Şekil 18: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin çalışma yıllarına göre dağılımı

Uzmanlık sınıfları açısından değerlendirildiğinde A Sınıfı uzmanlar ve Teknikerler gerek stres gerekse de anksiyete skorları açısından ortalamaların yaklaşık 5-6 puan altında, B ve C Sınıfı uzmanlar ise ortalamaların 2-3 puan üstünde stres ve anksiyete skorlarına sahip oldukları görülmüştür. Ancak bu durum şaşırtıcı olmanın yanında B ve C Sınıfı uzmanların sayı olarak fazla olması ve yasanın yürürlüğe girmemesinden kaynaklı A Sınıfı uzmanların yerine B sınıfı uzmanlar, B Sınıfı uzmanlar yerine de C Sınıfı uzmanların hizmet vermesinden kaynaklanıyor olması düşüncesini doğurmaktadır. Tekniker bazında ise henüz sorumluluklarının sınırlı olması ve ciddi herhangi bir olayla fazla karşılaşmamış olmaları sebebiyle skorlarının düşük çıkmış olması ihtimali vardır.

Şekil 20’de Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin sektörlere göre dağılımı görülmektedir. Sektörel bazda değerlendirdiğimizde stres ve anksiyete skoru en az olan sektör ortalama değerinin yaklaşık 6-7 puan aşağısında bir skorla Elektrik sektörü, en çok ise ortalamanın 15-16 puan üstünde ama katılımcı sayısının az olması hasebiyle (3 Kişi) değerlendirme dışı tutulabilen Maden sektörü olduğu gözlemlenmiştir. Hemen arkasında Kimya sektörü ve “En az iki sektörde birden çalışanlar” yani bir Ortak Sağlık Güvenlik Birimi’nde çalışanlar ortalamanın 2-3 puan üstünde yer almaktadır. Bu sonuç Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde çalışanların daha çok stres ve anksiyeteye sahip olduğunu göstermektedir. Çünkü Kimya sektöründen katılımcı sayısı da sadece 5 uzmandır, yani ihmal edilebilir. Şekil 19’da katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımı gösterilmektedir.

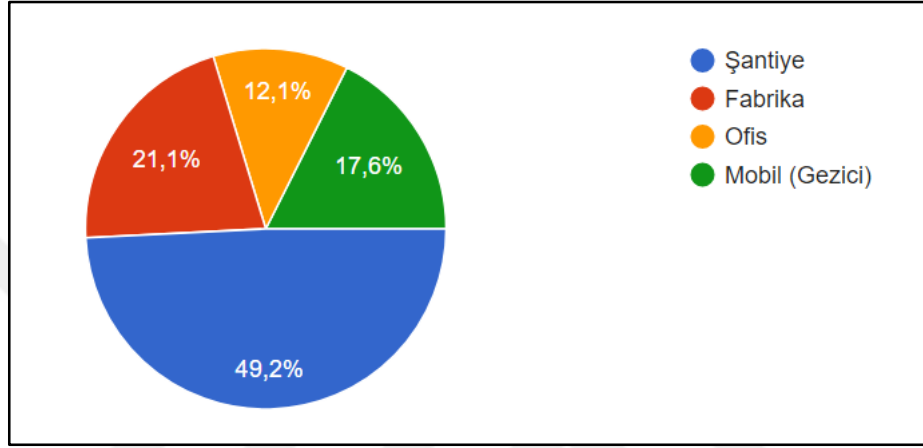


Şekil 19: Ankete katılanların sektörel bazlı dağılımı

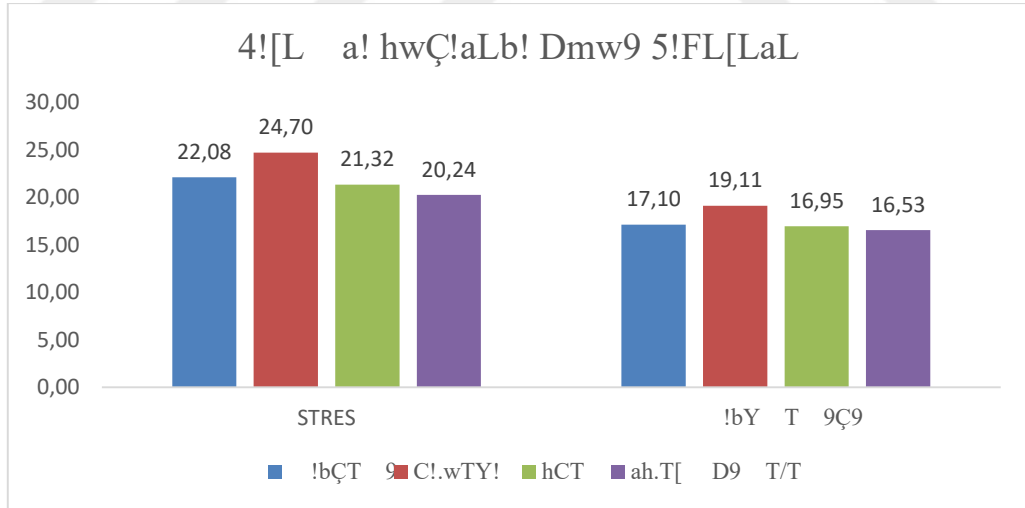


Şekil 20: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin sektörlere göre dağılımı

Çalışma ortamı açısından bakıldığında en çok skora sahip olan, ortalamanın 3-4 puan kadar üstünde stres ve anksiyete skoruna sahip olan çalışma ortamı Fabrikalarda, en az skora sahip olan ise ortalamanın 1-2 puan altında skora sahip olan çalışma ortamı ise Mobil (Gezici) olarak çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Bu da çok tehlikeli ve risk faktörünün çok olduğu yerlerde yine stres ve anksiyetenin çok olduğu sonucunu vermektedir. Şekil 21’de katılımcıların çalışma ortamlarıyla ilgili durum dağılımı gösterilmektedir.



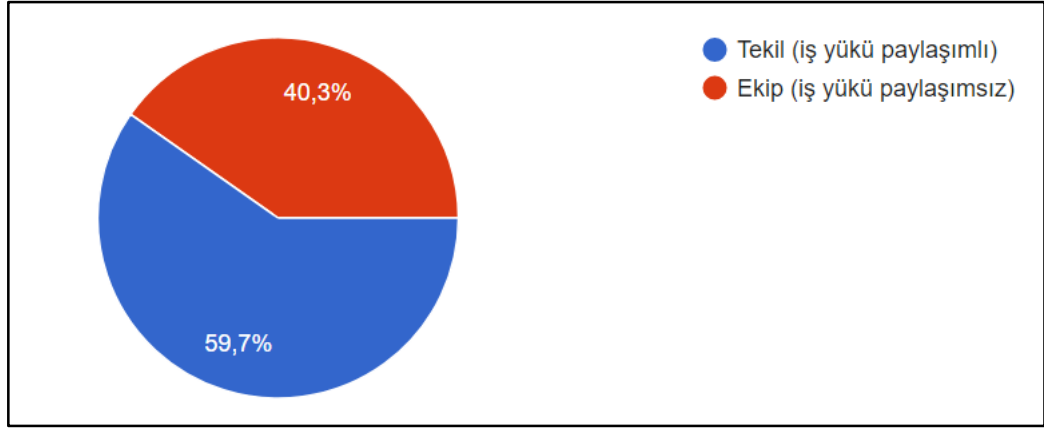
Şekil 21: Ankete katılanların çalışma ortamı dağılımı



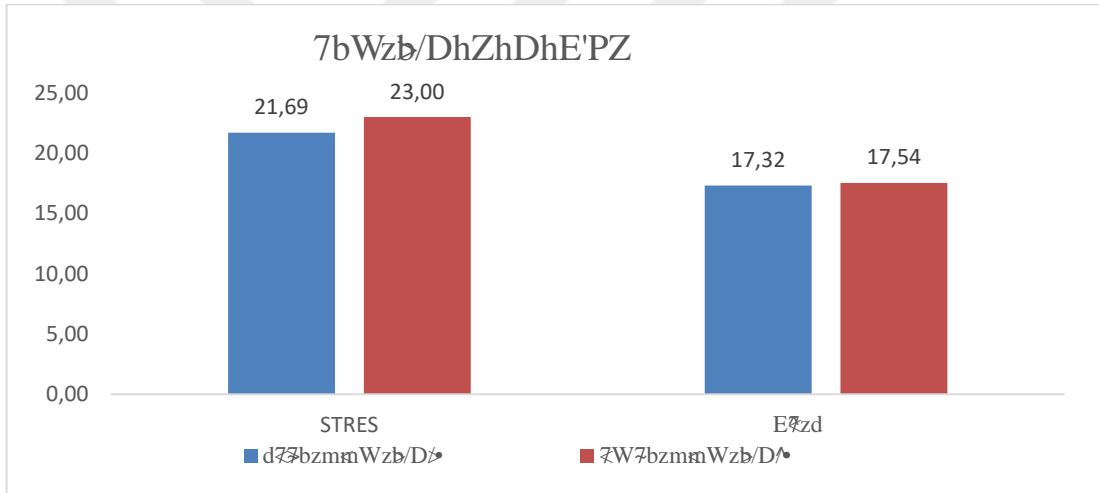
Şekil 22: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin çalışma ortamına göre dağılımı

Ekip veya tekil çalışma durumları değerlendirildiğinde ise ekip çalışmasının daha çok stres ve anksiyeteye neden olduğu görülmektedir. Şekil 23’de katılımcıların çalışma türüne bağlı dağılımı gösterilmektedir. Sanırım bunun sebebi kişilerin risklere karşı hassasiyetleri konusunda emin olamamanın veya ekip üyeleriyle ortak hareket etmenin

daha stresli bir durum olduğu sonucunu doğuruyor. Burada tekil ve ekip kavramlarına açıklık getirmek gerekirse

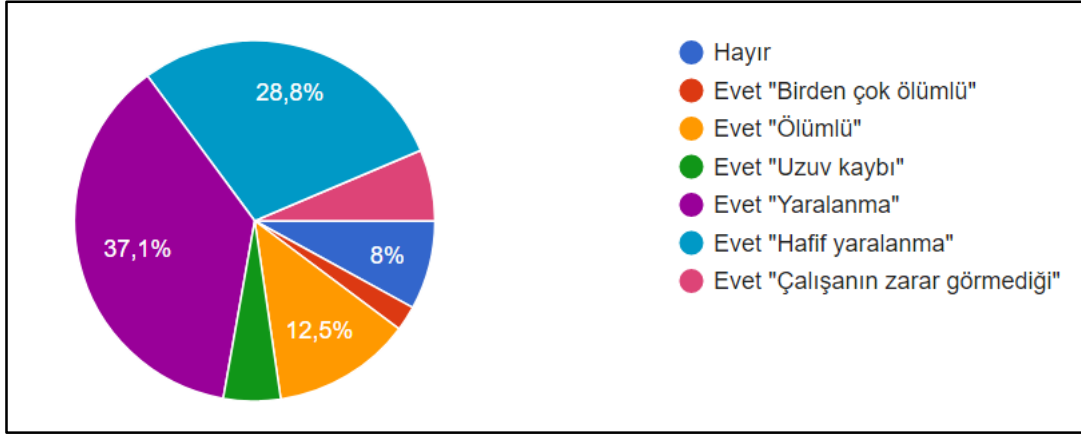


Şekil 23: Ankete katılanların çalışma türüne göre dağılımı

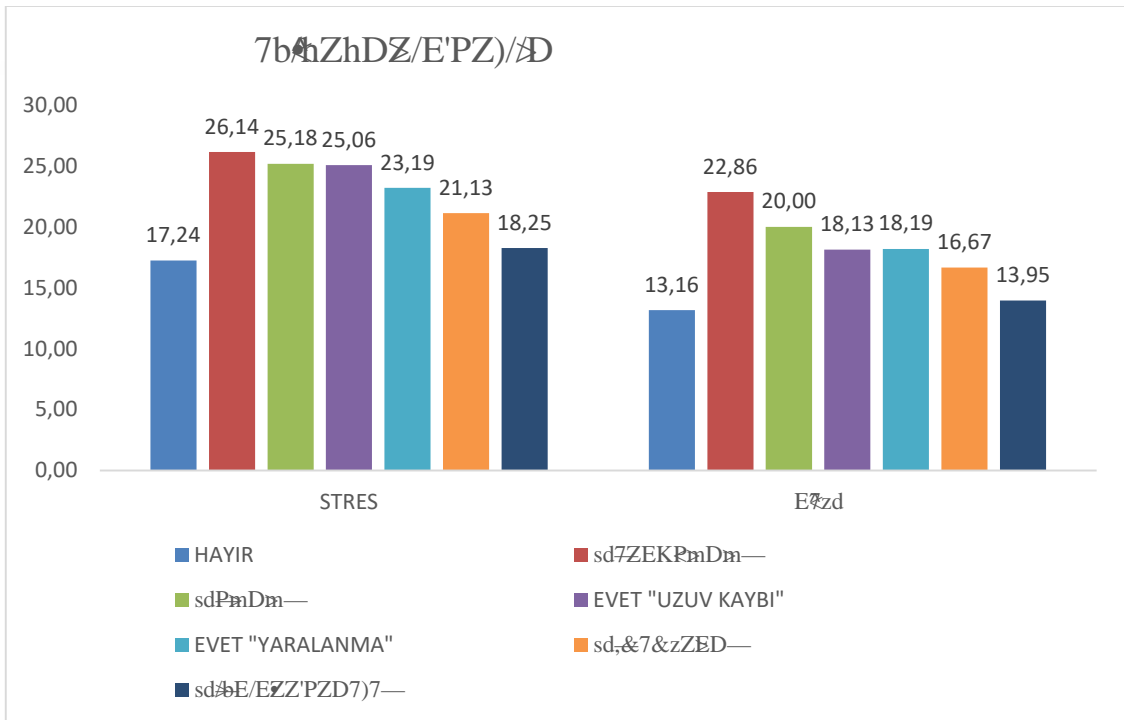


Şekil 24: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin iş paylaşımı durumuna göre dağılımı

İş kazası durumuna göre değerlendirdiğimizde “Birden çok ölümlü” iş kazası vakası yaşayanların stres ve anksiyete skor ortalamasının yaklaşık 5 puan üstünde, sadece “Çalışanın zarar görmediği” iş kazası vakası görenlerde ortalamanın 4-5 puan altında olduğu görülmüştür. Şekil 26’da Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı verilmiştir. Bu da iş kazasına tanık olan ve bundan sorumlu olanların daha çok stres ve anksiyete yaşadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Şekil 25’de katılımcıların çalışma ortamlarında gerçekleşen iş kazalarına göre dağılımlar gösterilmektedir.

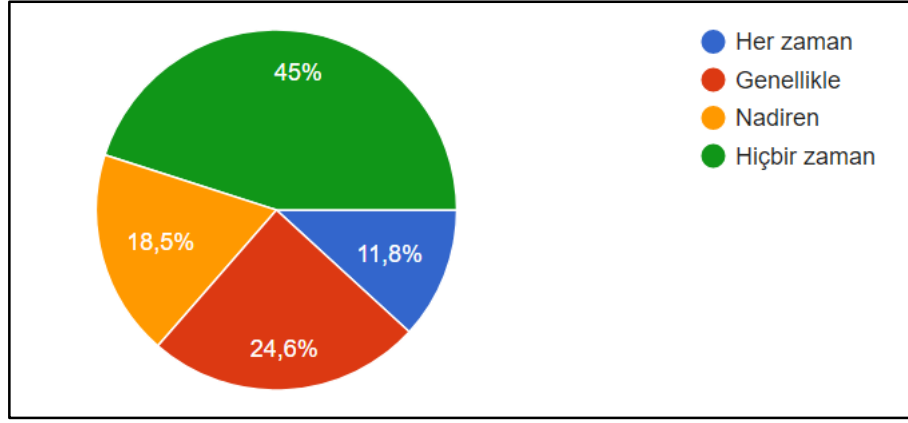


Şekil 25: Ankete katılanların yaşanan iş kazalarına göre dağılımı

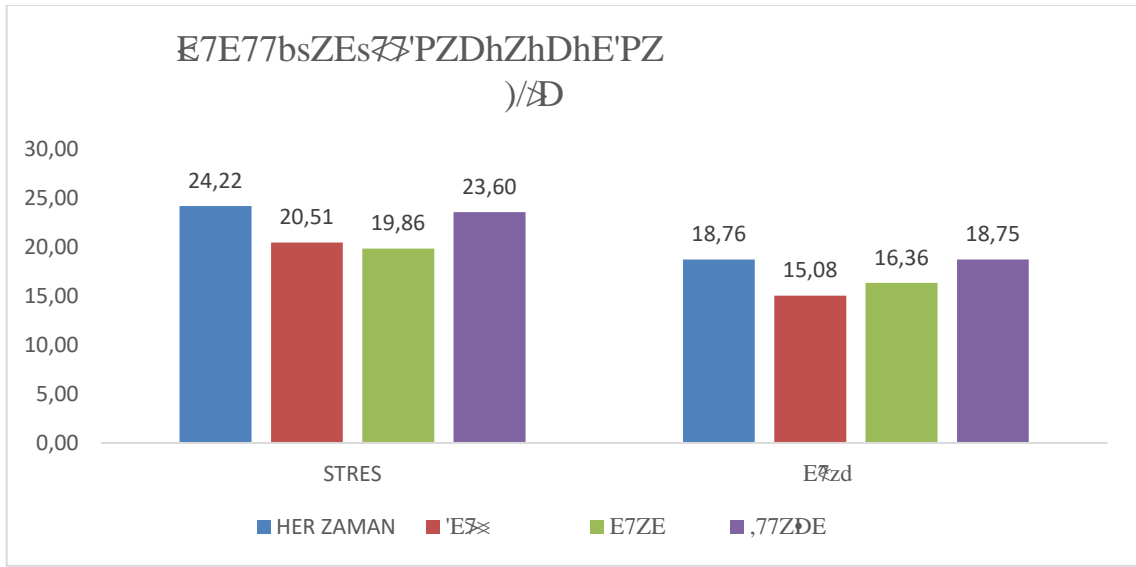


Şekil 26: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı

Spesifik diğer soruları değerlendirmek gerekirse; “ Kendinizi İSG açısından gerçekten işveren vekili olarak görüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların % 45’inin “Hiçbir zaman” olarak cevaplamaı uzmanların bu konuda güvensiz hissettiklerini gösteriyor. Şekil 27’de katılımcıların kendilerini işveren vekili olarak görme durumlarının dağılımı gösterilmektedir. Ayrıca bu cevabı verenlerin stres ve anksiyete skorları ortalama değerden 2-3 puan daha yüksek çıkmıştır. Bu da bu düşüncenin uzmanları stres ve anksiyeteye sahip olduklarının göstergesidir. Şekil 28’de Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı verilmiştir.

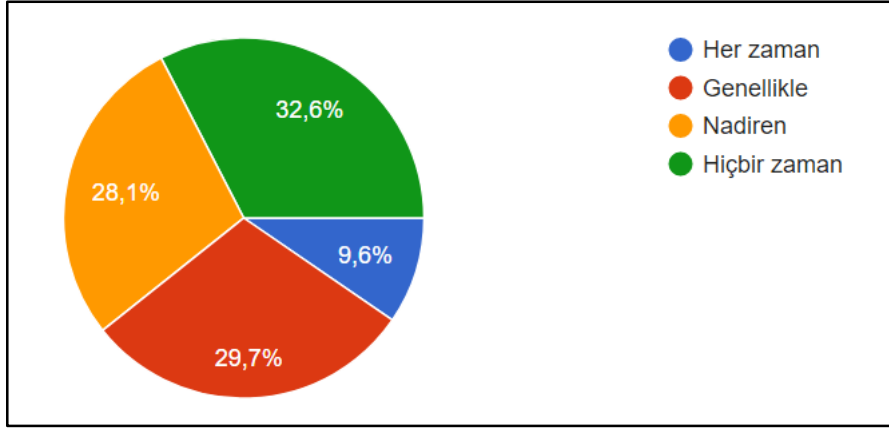


Şekil 27: Ankete katılanların kendilerini işveren vekil olarak görme dağılımı

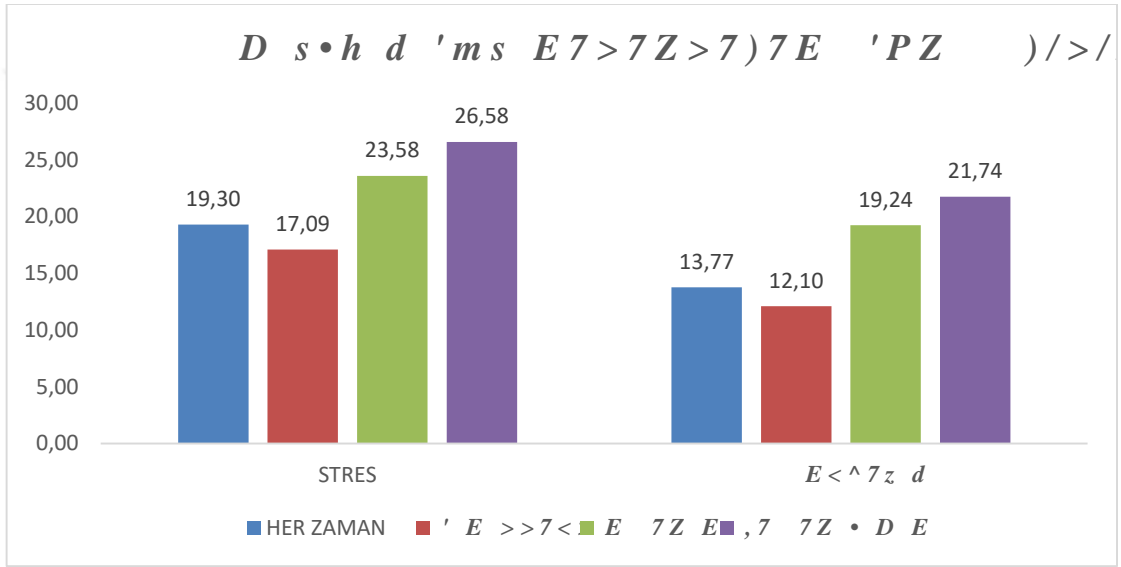


Şekil 28: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı

Bir başka soruda katılımcılara “Çalıştığınız kurumda kendinizi İSG mevzuatı açısından güvende hissediyor musunuz?” diye sorduğumuzda %32,6’ sının “Hiçbir zaman”, sadece %9,6’sının kendini “Her zaman” güvende hissettiğini görüyoruz. Şekil 29’te katılımcıların İSG mevzuatının kendilerini koruma durumuna göre dağılımı gösterilmektedir. Stres ve anksiyete skorlarına baktığımızda “Hiçbir zaman” olarak cevap verenlerin ortalamının 5-6 puan üstünde skorlara sahip olduğu, “Her zaman” olarak cevap verenlerin ise ortalamının 3-4 puan altında skora sahip olduğu Şekil 30’da verilen Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımında görülmektedir. Bu da mevzuatın uzmanlarla ilgili yeterli koruyucu özelliğinin olmadığı düşüncesinin birer stres ve anksiyete kaynağı olduğu, tersi düşüncenin ise stres ve anksiyete düzeyini düşürdüğü sonucu ortaya çıkmıştır.



Şekil 29: Ankete katılanların İSG mevzuatı güvencesi durumu dağılımı



Şekil 30: Katılımcıların stres ve anksiyete düzeylerinin yaşanan iş kazası durumuna göre dağılımı

**Tablo 5: Çalışmanın genel stres ve anksiyete skorları**

PARAMETRE	DÜZEY	STRES	ANKSİYETE
YAŞ	21 - 31 YAŞ	22,79	17,58
	31 - 41 YAŞ	23,19	18,78
	41 - 51 YAŞ	17,84	13,75
	51 - 61 YAŞ	15,56	10,67
CİNSİYET	KADIN	24,31	19,27
	ERKEK	21,22	16,52
UZMANLIK SINIFI	A SINIFI	17,68	14,05
	B SINIFI	23,81	18,60
	C SINIFI	22,95	18,40
	TEKNİKER	16,59	10,45
MEDENİ DURUM	BEKAR	22,42	17,75
	EVLİ	22,38	17,17
	BOŞANMIŞ	16,60	15,00
ÖĞRENİM DURUMU	ÖNLİSANS	22,19	17,77
	LİSANS	21,85	17,69
	YÜKSEK LİSANS	22,50	17,01
	DOKTORA	22,33	17,00
ÇALIŞMA DURUMU	AKTİF	22,50	17,64
	PASİF	24,72	19,91
ÇALIŞMAMA NEDENİ	İŞ STRESİ	26,80	22,67
	ÇALIŞMA KOŞULLARI	24,91	19,83
	ÖZEL	20,78	15,56
GELİR DÜZEYİ	2020-2500	23,32	18,66
	2500-3000	19,73	15,58
	3000-3500	23,97	17,93
	3500-5000	23,26	18,27
	5000-7000	20,63	16,48
	7000 ve üzeri	17,86	14,29
TECRÜBE DURUMU	0-1 YIL	19,27	15,11
	1-3 YIL	23,16	17,89
	3-5 YIL	22,07	17,74
	5-7 YIL	23,26	17,08
	7 YIL VE ÜZERİ	24,24	20,29
SEKTÖR	İNŞAAT	21,34	16,35
	MADEN	37,00	32,00
	METAL	21,04	14,21
	ELEKTRİK	15,00	10,78
	SAĞLIK	20,43	17,86
	KİMYA	23,80	18,80
	EĞİTİM	22,08	16,83
	OSGB	23,33	18,91
ÇALIŞMA ORTAMI	ŞANTIYE	22,08	17,10
	FABRİKA	24,70	19,11
	OFİS	21,32	16,95
	MOBİL (GEZİCİ)	20,24	16,53
ÇALIŞMA ŞEKLİ	TEKİL (İŞ YÜKÜ PAYLAŞIMLI)	21,69	17,32
	EKİP (İŞ YÜKÜ PAYLAŞIMSIZ)	23,00	17,54
İŞ KAZASI	HAYIR	17,24	13,16
	EVET "BİRDEN ÇOK ÖLÜMLÜ"	26,14	22,86
	EVET "ÖLÜMLÜ"	25,18	20,00
	EVET "UZUV KAYBI"	25,06	18,13
	EVET "YARALANMA"	23,19	18,19
	EVET "HAFİF YARALANMA"	21,13	16,67
	EVET "ÇALIŞANIN ZARAR GÖRMEDİĞİ"	18,25	13,95
KENDİNİ İŞVEREN VEKİLİ GÖRME DURUMU	HER ZAMAN	24,22	18,76
	GENELLİKLE	20,51	15,08
	NADİREN	19,86	16,36
	HİÇBİR ZAMAN	23,60	18,75
MEVZUAT GÜVENİLİRLİĞİ	HER ZAMAN	19,30	13,77
	GENELLİKLE	17,09	12,10
	NADİREN	23,58	19,24
	HİÇBİR ZAMAN	26,58	21,74
	<b>ORTALAMA</b>	<b>22,01</b>	<b>17,28</b>



## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

İSG' ne genel olarak bakıldığında daha çok modern devlet ve modernleşme algısına ait bir kavram ve kurum olarak değerlendirilebilir. İSG kavramına verilen önem, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile bireysel anlamda buna verilen önemden kaynaklı eğitim, kültür ve bilinç düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Günümüzde modern olarak tabir edilen, sanayileşme sürecini tamamlayarak gelişmiş ülkelerde İSG kavramı içselleştirilerek sektörel ve bireysel anlamda sorunlar genel olarak çözümlenmiştir. Buna rağmen aynı zamanı paylaşan sanayisini henüz tamamlayamamış, bilim ve teknolojiye geri kalmış, ciddi manasıyla yasal çerçeve ve denetimini oluşturamamış ülkelerde çalışan sağlığı hala öncelenmemektedir.

Ülkemiz özellikle son çeyrekte yasalar ve yönetmelikler konusunda hem akademisyen ve araştırmacılar hem de bürokratlar sayesinde çok büyük mesafelere kat etmiştir. İş kanunu içindeyken de uygulanmakta olan birçok uygulama İSG' nin yasalaşma süreci sayesinde daha spesifik değerlendirilme fırsatı bulmuştur. Ancak yeni bir kurum olması hasebiyle uygulanabilirliği ve çerçevesi hakkında devlet ve emekçileri tarafından hala tartışma odağı olmaktadır. Bununla ilgili çıkarılan yönetmelikler ve güncellemeler her geçen gün iyiyeye gitmemizi sağlamaktadır. Ancak İSG çalışanlarıyla ilgili gereken hassasiyetlerin gösterilmediği kanaatine oluşmuştur.

İş güvenliği uzmanlarının çalışmamız sonucunda %15' unun artık bu sektörde çalışmadığı ve meslek değiştiren bu eski çalışanların stres ve anksiyete skorları ortalama değerinin yaklaşık %11 üstünde çıkmıştır. Bu da bırakma sebeplerinin bu etkenlerle ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Bırakma sebeplerine bakıldığında çoğunluğun çalışma koşullarının bu kararı verme konusunda etken rol oynadığı görülmektedir.

Halihazırda aktif görev alan iş güvenliği uzmanlarından stres ve anksiyete sorunu yaşayanların gelir seviyelerinin diğerlerinden düşük, iş güvenliği konusunda kıdemli, ağırlıklı olarak yaptıkları işin angaryasını çeken ve zorluğunun farkında olan B ve C Sınıfı uzmanlar olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışma şekli olarak birden fazla sektöre hizmet verenlerin, bu sektörlerle ilgili daha çok fabrikalarda ve bir ekip ile birlikte çalışanların daha çok bu durumdan etkilendiği görülmüştür. Ölümlü kazalara tanık olanlar da

yaptıkları işin ciddiyeti ve insan hayatının diğer her şeyden daha öncelikli olduğunu düşündüklerinden stres ve anksiyete skorları daha yüksek çıkmıştır.

Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının kendilerini işveren vekili olarak göremedikleri ve olumsuz durumlarla ilgili mevzuatın kendilerini korumadığı kanaatinde oldukları tespit edilmiştir.

Bu noktada yapılması gereken şeyleri iki başlıkta incelemek gerekmektedir. Devletin ve işverenlerin üzerlerine bazı görevler düşmektedir. Devletin hem yasa ve yönetmelikler üzerinden, hem de işverenler üzerinden iş güvenliği uzmanlarına daha koruyucu bir tavır sergilemesi gerekmektedir. Emeklerinin ve stresinin karşılığı olan maaşın verilmesi ve sorumluluklarının dışında kalan görevlendirmelerin işverenler tarafından uzmanların üzerine yıkılmasını önlemelidir. İşverenler ise, yukarıda belirttiğimiz devletin koyduğu iyileştirici müdahalelerine riayet edip uzmanların yetki ve sorumluluk konusunda strese girecekleri durumlara sokmamak adına kendi görevlerini onlara yansıtıp onların tespit ve önerilerini önemseyerek gerçek anlamda işveren vekili olarak görmelerini sağlamalıdır.

İş güvenliği uzmanları ile ilgili önerilerimiz dikkate alındığında stres ve anksiyete düzeyleri normale inen uzmanlar, her şeyden önemli olan insan hayatının korunması noktasında aksi durumlarda oluşabilecek her türlü maliyetten daha masrafsızca görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir.

## KAYNAKLAR

6331 Sayılı İSG Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler, C. 18, S.3.

AKAY E. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi'', Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Zonguldak, 2006.

AKPINAR T. İSG Hukuku, İstanbul, 2018.

ALTINEL H. İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği, Ankara, 2001.

ARICI K. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

ATAMERİÇ A. İşyerindeki Stres Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkisi, İstanbul Aydın Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s. 5.

AYDIN İ. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi, Ankara, 2008. s. 1-159.

AYDIN O. Davranış Bilimleri, Anadolu Üniversitesi A.Ö. Fakültesi Ders Kitapları, Yayın No:107, Eskişehir, 1992.

AYDIN Ş. Örgütsel Stres Yönetimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 3, 2004.

AYTAÇ S. "İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi"; <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/ec109.pdf>, (25.04.2013)

BALCIOĞLU İ. Medikal Açıdan Stres ve Çareleri, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitim Komisyonu, İstanbul, 2005.

BALKIR Z.G. İSG Hakkının Korunması: İşverenin İSG Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s.58.

BAŞAR H. Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmaların ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü ile İlişkilerin Genel Bir Değerlendirilmesi, Bursa Ün. İ.İ.B.F. Dergisi c.III, sy.1, Bursa, 1982.

BAŞARAN, İ. Yönetimde insan ilişkileri Gül Yayınevi, Ankara, 1992

BAYTAR Ö. İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, MÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2010.

BIYIKÇI E. T. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010.

BURKOVİK Y. Kaygılanacak Ne Var!, (Editör, S. Akbıyık), İstanbul, 2010, s. 116

CANPOLAT Ö. Çalışanların Stres Düzeyini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres İle Baş Etmede Etkililiği, KOÜ, SaBE, YYLT, Kocaeli, 2006.

- ÇIÇEK Ö. ÖÇAL M., Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11
- DAVİS K. İşletmede İnsan Davranışı Çeviri (Kemal Tosun ve Komisyon) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: İstanbul, 1977.
- DEMİRKIRAN M. Stres Kaynakları ve Askeri Örgütlerde Stres Yönetimi, İstanbul Ticaret Üniversitesi (İTİCÜ), SBE, YYLT, İstanbul, 2007, s. 2-3
- DUYGUN T., SEZGİN N. Zihinsel Engelli ve Sağlıklı Çocuk Annelerinde Stres Belirtileri, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Algılanan Sosyal Desteğin Tükenmişlik Düzeyine Olan Etkisi, Türk Psikoloji Dergisi, C. 18, S. 52, Ankara, 2003.
- Emre Ulusoy, [www.emreulusoy.av.tr/is-kazasi-sayilan-haller](http://www.emreulusoy.av.tr/is-kazasi-sayilan-haller) [ Erişim Tarihi: 02.12.2018]
- EREN E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2008. s. 288-291.
- ERGUN, G. Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İş gücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, DEÜ, SBE, YYLT, İzmir, 2008.
- ERSARI G. İşgören Motivasyonunda Algılanan Stres Düzeyinin ve Stres Yönetim Tekniklerinin Rolü Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, AtaÜ, SBE, YYLT, Erzurum, 2010.
- GARİPOĞLU E. Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Niğde, 2007.
- GENÇLER A. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 35, Yıl: 7 Temmuz-Ağustos-Eylül, 2007, s.14.
- GERRİG R. J. ZİMBARDO P. G., Psikoloji ve Yaşam -Psikolojiye Giriş- Psychology and Life / Richard J. Gerrig - Philip G. Zimbardo / Çeviri: Gamze Sart 19. Basımdan Çeviri, Nisan 2012
- GÜÇLÜ N. Stres yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2001, Cilt 21, Sayı1.
- GÜNEY S. İş Kazalarının Davranışsal Boyutları, U.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, c.XIII, sy.1, Bursa, Mart-Kasım 1992.
- Günlük Hayatımız ve İş Sağlığı Güvenliği Rehberi, İstanbul, 2016.
- GÜVEN, E. İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Eskişehir İktisadi Ticari ve İlimler Akademisi, Sevinç Matbaası, Ankara, Ocak 1970.
- İSG Dergisi, [www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf](http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf) [Erişim tarihi: 05.04.2019]
- İş Güvenliği, Gürhan Fişek, [www.isguvenligi.net](http://www.isguvenligi.net) [Erişim tarihi: 10.12.2018]
- KALYONCU Z. Duygusal Zekâ İle Örgütten Kaynaklanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, HÜ, SBE, YYLT, Ankara, 2011.

- KAPUCI Ö. Üniversite Öğrencilerinin Depresyon ve Anksiyete Düzeylerinin İnternet Kullanım Amaçları ve Akademik Başarı Açısından İncelenmesi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.
- KILIÇ L. İşverenin İSG' ni Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.
- KÖSE H. Dağcılar ve Sedanterlerde Öz Bilinç ile Depresyon, Anksiyete ve Stres İlişkisi. Sakarya üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2009.
- MEDENİ D. B. İSG Kapsamında Sorumluluk, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2014.
- Mevzuat, [www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0) [Erişim tarihi: 03.04.2019]
- Mevzuat, [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf) [Erişim tarihi: 02.12.2018]
- Mevzuat, [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf) [Erişim tarihi: 03.04.2019]
- Mevzuat, [www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com\\_content&view=article&id=939:-salii-ve-guevenl-hzmetler-yonetmel&catid=2:yelik&Itemid=33](http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=939:-salii-ve-guevenl-hzmetler-yonetmel&catid=2:yelik&Itemid=33)
- ÖRNEK A. Ş., AYDIN, Ş. Kriz ve Stres Yönetimi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006. s. 137-228.
- ÖZGÜVEN İ. E. Psikolojik Testler. Pdrem Yayınları, İstanbul, 2003.
- SARIÇAM H. İSG Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi, DEÜ, SaBE, YYLT, İzmir, 2012.
- SGK Rehberim, [www.sgkrehberi.com](http://www.sgkrehberi.com) [Erişim tarihi: 02.12.2018]
- SÖNMEZ A. Ebeveynlerin Bağlanma Stilleri ve Sürekli Kaygı Durumlarının Çocukların Anksiyete Duyarlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
- SÜZEK S. İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Basım, İstanbul, 2011.
- TANŞU M. Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, YTÜ, SBE, İstanbul, 2009.
- TAŞTAN S. Stres yönetimi. <http://www.kalite.saglik.gov.tr/makaleler/stresyonetimi.htm> (02.07.2007).
- TUFAN B. Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No:556, Ankara, 1994.
- [www.cptfwebpc.ctf.edu.tr/stek/pdfs/62/6217.pdf](http://www.cptfwebpc.ctf.edu.tr/stek/pdfs/62/6217.pdf) [Erişim tarihi: 12.02.2019]
- [www2.psy.unsw.edu.au/dass/Turkish/Turkish%20DASS%20Bilgel.doc](http://www2.psy.unsw.edu.au/dass/Turkish/Turkish%20DASS%20Bilgel.doc) [Erişim Tarihi: 25.04.2019]

YAĞMUR M. Migren Cerrahisine Başvuran Hastalarda Anksiyete, Depresyon, Yaşam Kalitesini Değerlendirme Çalışması. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.

YILMAZ O. Stresin Performans Üzerine Etkisi, 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma, SDÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2006.

YİĞİT E. Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, EOÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2009



## EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Elinizdeki bu form **İş Güvenliği Çalışanlarının** stres ve anksiyeteleri üzerine yapılacak çalışmanın bir bölümüdür. Bu formdan alınacak sonuçlar üzerinden kişisel değerlendirme yapılmayacaktır. Bu nedenle kimliğinizi belirtmeden eksiksiz cevaplamaya çalışın.

İlgi ve hassasiyetiniz için teşekkür ederim.

**Öğr. Gör. Ömer Faruk Okuyucu**

1. Yaş:

2. Cinsiyet:

Erkek  Kadın

3. Medeni Hal:

Evli  Bekar  Dul(Ayrılmış)

4. Öğrenim Durumu:

Önlisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

5. Uzmanlık Sınıfınız:

A Sınıfı  B Sınıfı  C Sınıfı  Tekniker

6. Aktif bir İSG Uzmanı olarak çalışmaya devam ediyor musunuz?

Evet  Hayır

Hayır ise; Bırakma sebebiniz?

İş stresi  Çalışma koşulları  Özel  Diğer: .....

7. Aylık Ortalama Gelir:

1500-2000  2000-2500  2500-3000  3000-3500

3500-5000  5000 üzeri

8. İSG Uzmanı olarak aktif çalışma süreniz:

0-1 yıl  1-3 yıl  3-5 yıl  5-7 yıl  7 yıl ve üzeri

9. Çalışma Alanı (Sektör) (OSGB ise en çok görevlendirildiği sektörlerden 3'ü ya da en çok görevlendirildiği)

İnşaat  Maden  Metal  Elektrik  Sağlık  Eğitim

Kimya  Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB)

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

**10.** Çalışma ortamı:

Ofis  Şantiye  Fabrika  Mobil

**11.** Çalışma şekli: (ekip halinde, tekil) (iş yükü paylaşımlı, iş yükü paylaşsımsız)

Tekil (iş yükü paylaşımlı)  Ekip (iş yükü paylaşsımsız)

**12.** Çalışma alanınızda sorumlu olduğunuz işçilerden iş kazası geçiren oldu mu?

Hayır

Evet ise;

Birden çok ölümlü, olay sayı: .....

Ölümlü, olay sayı: .....

Uzuv kaybı, olay sayı: .....

Yaralanma, olay sayı: .....

Hafif yaralanma, olay sayı: .....

Çalışanın zarar görmediği, olay sayı: .....

**13.** Yaşanan iş kazası sonucunda tutanak tutuldu mu?

Evet

Hayır

**14.** İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**15.** İşveren ya da yöneticiniz uyarı ve önerilerinizi hangi oranda dikkate alır?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**16.** Kendinizi İSG açısından gerçekten işveren vekili olarak görüyor musunuz?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**17.** Çalıştığınız kurumu kendi kurumunuz gibi görüyor musunuz? Kuruma aidiyet hissediyor musunuz?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**18.** İSG kurulunda konuşulan konuları kayda geçirmekte zorluk çektiğiniz oluyor mu?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**19.** Sorumlu olduğunuz işçilerin aldığımız tedbirler ve önerilerinize gösterdiği hassasiyet nasıldır?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman

**20.** Çalıştığınız kurumda kendinizi İSG mevzuatı açısından güvende hissediyor musunuz?

Her zaman

Genellikle

Nadiren

Hiçbir zaman



**ANKSİYETE-STRES SKALASI (LOVİBOND & LOVİBOND 1995)**

NO	SON 1 HAFTADAKİ DURUMUNUZ	HİÇBİR ZAMAN	BAZEN VE ARA SIRA	OLDUKÇA SIK	HER ZAMAN
1	Oldukça önemsiz şeyler için üzüldüğümü fark ettim				
2	Ağızımda kuruluk olduğumu fark ettim				
3	Soluk almada zorluk çektim (örneğin fizik egzersiz yapmadığım halde aşırı hızlı nefes alma, nefessiz kalma gibi)				
4	Olaylara aşırı tepki vermeye meyilliyim				
5	Bir bedensel titreme duygusu vardı (sanki bacaklarım beni taşıyamayacakmış gibi)				
6	Kendimi gevşetip salıvermek zor geldi				
7	Kendimi, beni çok tedirgin ettiği için sona erdiğinde çok rahatladığım durumların içinde buldum				
8	Keyfimin pek kolay kaçırılabilirdiğine hissine kapıldım				
9	Sinirsel enerjimi çok fazla kullandığımı hissettim				
10	Herhangi bir şekilde geciktirildiğimde ( asansörde, trafik ışıklarında, bekletildiğimde) sabırsızlandığımı hissettim				
11	Baygınlık hissine kapıldım				
12	Alıngan olduğumu hissettim				
13	Fizik egzersiz veya aşırı sıcak hava olmasa bile belirgin biçimde terlediğimi gözledim (örneğin ellerim terliyordu)				
14	Geçerli bir neden olmadığı halde korktuğumu hissettim				
15	Gevşeyip rahatlamakta zorluk çektim				
16	Yutma güçlüğü çektim				
17	Fizik egzersiz olmadığı halde kalbimin hareketlerini hissettim (kalp atışlarımın hızlandığını veya düzensizleştiğini hissettim)				
18	Kolay sınırlendirilebildiğimi fark ettim				
19	Panik haline yakın olduğumu hissettim				
20	Bir şey canımı sıktığında kolay sakinleşemediğimi fark ettim				
21	Önemsiz fakat alışkın olmadığım bir işin altından kalkamayacağım korkusuna kapıldım				
22	Bir şey yaparken ikide bir rahatsız edilmeyi hoş göremediğimi fark ettim.				
23	Sinirlerimin gergin olduğunu hissettim				
24	Beni yaptığım işten alıkoyan şeylere dayanamıyordum				
25	Dehşete düştüğümü hissettim				
26	Kışkırtılmakta olduğumu hissettim				
27	Panikleyip kendimi aptal durumuna düşüreceğim durumlar nedeniyle endişelendim.				
28	Vücudumda (örneğin ellerimde) titremeler oldu.				

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ömer Faruk OKUYUCU

Doğum Yeri ve Tarihi : Kadıköy / 30. 07. 1982

Yabancı Dili : İngilizce

İletişim (Telefon/e-posta) : +90 532 163 57 17

Eğitim Durumu(Kurum ve Yıl)

Lise : İskenderun Lisesi 1996

Lisans : İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi 2005

Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi 2015

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : Uğur Dershaneleri 2012

Arşimet Yayınları 2009

Modern Eğitim Dershaneleri 2007

Modern Akademi Dershanesi 2005

Bil Öğretim Kurumları 2004

Yayımları (SCI ve diğer) : -

Diğer konular : -