



**T.C.
GAZI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DOKTORA
TEZİ**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RISK
FAKTÖRLERİ: KAPALI VE AÇIK CEZA İNFAZ
KURUMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA PSİKOSOSYAL
RISK MARUZİYETİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

NECLA İREM ÖLMEZOĞLU İRİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

MART 2020



**ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ: KAPALI VE
AÇIK CEZA İNFAZ KURUMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK MARUZİYETİNİN
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ

DOKTORA TEZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

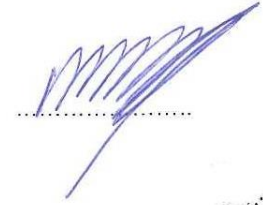
MART 2020

Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ tarafından hazırlanan "ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ: KAPALI VE AÇIK CEZA İNFAZ KURUMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK MARUZİYETİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

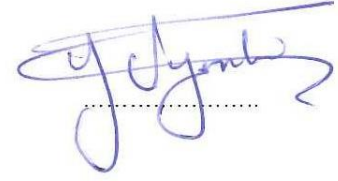
Danışman : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum



Başkan: Prof.Dr. Mustafa Necmi İLHAN
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı/Gazi Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Prof.Dr. Yücel UYANIK
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Prof.Dr. Osman ŞİMŞEK
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Dr.Öğr.Üyesi Nergis DAMA
İktisat Anabilim Dalı/Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 11/03/2020

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Figen ZAİF

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıpları kabullendiğimi beyan ederim.



Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ

11/03/2020

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ: KAPALI VE AÇIK
CEZA İNFAZ KURUMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
BAĞLAMINDA PSİKOSOSYAL RİSK MARUZİYETİNİN KARŞILAŞTIRMALI
ANALİZİ

(Doktora Tezi)

Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mart 2020

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır. Bunun için çalışma ortam ve koşullarından kaynaklanan tehlikelerin ve bu tehlikeler sonucunda ortaya çıkması muhtemel risklerin önceden belirlenmesi bir diğer deyişle risk değerlendirme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. İşyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen tehlikeler ise, fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk sayılan dört tehlike alanının tespiti ve ölçülebilirliği kolaydır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen aynı zamanda yeni ve gittikçe artan risk faktörleri olarak kabul edilen psikososyal tehlike alanlarının tespiti diğer tehlike alanlarının tespitine göre daha zor ve karmaşıktır. Böyle olmasının nedenleri temelde konuya ilişkin verilen önemin ve farkındalığın oldukça düşük olması ve gerek mevzuat gerekse akademik anlamda yeterli çalışmanın bulunmamasıdır. Bu bağlamda bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen boyutu olarak ifade edilen psikososyal tehlike ve riskler konusuna dikkat çekerek literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu ana amaca bağlı olarak tezin saha araştırması kısmında da benzer işin yapıldığı üç ceza infaz kurumunda çalışma ortamından kaynaklı psikososyal tehlikeler ile çalışanların yaşadığı bireysel, örgütsel, psikolojik ve davranışsal psikososyal risk belirtileri arasındaki ilişki analiz edilerek risk değerlendirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Risk değerlendirme çalışmasının sonuçlarına göre D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda "değişim ve üstlerin desteği" konularında iyileştirmeye açık ihtiyaç bulunduğu, "kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği" konularında iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı bulunduğu, "rol" konusunda ise, çok iyi, sürdürülmesi tespit edilmiştir. Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumu'nda ise "değişim, üstlerin desteği, kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği" konularında iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı bulunduğu, "rol" konusunda çok iyi, sürdürülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumu'nda "değişim, üstlerin desteği, kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği" konularında iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı bulunduğu, "rol, talep, iş arkadaş desteği" konularında çok iyi, sürdürülmesi gerektiği bilgisine ulaşılarak müdahale gerektiren alanlara ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Bilim Kodu : 113518
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Tehlike, Psikososyal Risk, Risk Değerlendirmesi
Sayfa Adedi : 257
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN WORKING LIFE: COMPARATIVE
ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISK EXPOSURE IN THE CONTEXT OF
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN INDOOR AND OUTDOOR PRISON

(Ph. D. Thesis)

Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

March 2020

ABSTRACT

The main purpose of occupational health and safety studies is to protect the health and safety of employees. For this purpose, the risks arising from the working environment and conditions and the risks that may arise as a result of these hazards should be determined in advance, in other words, risk assessment studies should be carried out. The hazards that affect the health of employees in the workplace are physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial. The first four hazard areas are easy to identify and quantify. However, the detection of psychosocial hazard areas, which are considered to be less well known but also new and increasing risk factors of occupational health and safety, is more difficult and complex than the detection of other hazard areas. The reasons for this are that the importance and awareness of the issue are very low and there is not enough work in both the legislative and academic sense. In this context, this thesis study aims to contribute to the literature by drawing attention to psychosocial hazards and risks, which are expressed as the lesser-known dimension of occupational health and safety. Depending on this main objective, the field research section of the thesis analyzed the relationship between psychosocial hazards arising from the work environment and individual, organizational, psychological and behavioral psychosocial risk symptoms experienced by employees in the three prison institutions. According to the results of the risk assessment study, it was concluded that in the D-type closed prison, there is a clear need for improvement in the areas of "change and support of superiors", that the areas of "control, relations, demand, co-worker support" it was good but need improvement, and that in the area of "role" it was very good and should be sustained. In the Women's Open prison, it was concluded that in the areas of "change, support of superiors, control, relationships, demand, co-worker support" it was good, but needed improvement and that in the area of "role" it was very good and should be maintained. Finally, by accessing the information such as D-type open prison is good in the "in the modification of support, Control, relationships, demand the support of business colleagues" subjects but it needs improvement, it is very good in the "role, demand the support of co-workers" subjects and it should be sustained, we made suggestions for areas that require intervention.

Science Code : 113518
Key Words : Occupational Health and Safety, Psychosocial Hazard,
Psychosocial Risk, Risk Assessment
Page Number : 257
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

TEŞEKKÜR

Lisansüstü öğrenimimin başından bu yana beraber çalışmaktan büyük onur duyduğum ve bana olan desteği için minnettar olduğum kıymetli yüksek lisans ve doktora tez danışman hocam Doç.Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a,

Doktora tez izleme komitesinde yapmış oldukları değerli katkıları dolayısıyla Prof.Dr. Yücel UYANIK ve Dr.Öğr.Üyesi Nergis DAMA hocalarıma,

Doktora tez sürecim boyunca her zaman beni yüreklendiren başta Bölüm Başkanım Prof.Dr. Elif ÇELENK KAYA olmak üzere, sevgili mesai arkadaşlarım Arş.Gör. Cemile AKTUĞ, Arş.Gör. Memnune KABAKUŞ AYKUT ve Arş.Gör. Fatma TAYHAN KARTAL'a

Hayatım boyunca her zaman desteklerini arkamda hissettiğim varlıklarından güç aldığım ve şükrettiğim babam Necati ÖLMEZOĞLU'na ve annem Hatice ÖLMEZOĞLU'na

Ve son olarak her zaman benim için yaptığı fedakarlıklara minnet duyduğum ve duyacağım değerli eşim Muharrem İRİ'ye çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	5
2.1. Çalışma ve Çalışma Yaşamı Kavramları	5
2.1.1. Bir Hak Olarak “Çalışma Hakkı”	6
2.1.2. Çalışmanın Değişen Anlamı	7
2.2. Çalışma Yaşamında İş Sağlığı ve Güvenliği	9
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	9
2.2.1.1. İş sağlığı	10
2.2.1.2. İş güvenliği	11
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlike ve Risk Kavramları	12
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlikelerin Sınıflandırılması	15
2.2.3.1. Fiziksel tehlikeler	15
2.2.3.2. Kimyasal tehlikeler	15
2.2.3.3. Biyolojik tehlikeler	16
2.2.3.4. Ergonomik tehlikeler	16
2.2.3.5. Psikososyal tehlikeler	17

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKO-SOSYAL TEHLİKELER.....	19
3.1. Psikososyal Kavramı	19
3.2. Psikososyal Tehlike ve Psikososyal Risk Ayrımı	20
3.3. Psikososyal Tehlikelerin Diğer İSG Tehlikelerinden Ayrılan Tarafları....	26
3.4. Psikososyal Tehlike Sınıflandırmasının Ortaya Çıkışına Ait Temel Modeller	28
3.4.1. Talep-Kontrol Modeli	28
3.4.2. Çaba-Ödül Uyumsuzluğu Modeli.....	30
3.4.3. Kişi- Çevre Uyumu Modeli.....	31
3.5. Psikososyal Tehlikelerin Sınıflandırılması	32
3.5.1. Cox'un Psikososyal Tehlike Sınıflaması	33
3.5.1.1. Kurum kültürü ve işlevi.....	35
3.5.1.2. Organizasyondaki rol	35
3.5.1.3. Kariyer gelişimi	36
3.5.1.4. Karar Serbesti / Kontrol.....	37
3.5.1.5. Çalışmalarda çevresel ilişkiler.....	38
3.5.1.6. İş-ev çatışması.....	38
3.5.1.7. Görev tasarımı	39
3.5.1.8. İş yükü / çalışma hızı	40
3.5.1.9. Çalışma programı	41
3.5.2. HSE Standartları	41
3.5.3. PRIME-EF'de Yer Alan Psikososyal Tehlike Sınıflaması	46
3.5.4. EU-OSHA'nın Yükselen Psiko-Sosyal Tehlike Sınıflaması	47
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER	53
4.1. Aracı Rolüyle Stres.....	54

	Sayfa
4.2. Stres Aşamaları	56
4.3. Stresin Belirtileri	57
4.3.1. Fiziksel Belirtiler	57
4.3.2. Bireysel Psikolojik Belirtiler	58
4.3.3. Davranışsal Belirtiler	58
4.4.4. Örgütsel Belirtiler	59
4.4. Psikososyal Risk Faktörlerinin Neden Olduğu Olumsuz Sonuçlar.....	59
4.4.1. Fiziksel (Sağlıkla ilgili) Sonuçlar	60
4.4.2. Psikolojik (Sağlıkla ilgili) Sonuçlar	61
4.4.3. Davranışsal Sonuçlar	64
4.4.4. Örgütsel Sonuçlar	65
4.5. Psikososyal Risk/Risklerle Baş Etme Yolları	69
4.5.1. Bireysel Baş Etme Yolları.....	70
4.5.2. Örgütsel Baş Etme Yolları.....	71
5. PSİKOSOSYAL TEHLİKE VE RİSKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	77
5.1. Risk Değerlendirmesinin Hukuki Dayanağı	77
5.2. Risk Değerlendirmesinin Muhteviyatı	78
5.3. Risk Değerlendirme Süreci.....	80
5.3.1. Adım 1: Tehlikeleri Tanımlama	80
5.3.2. Adım 2: Risklerin Belirlenmesi ve Analizi	81
5.3.3. Adım 3: Risk Kontrol Adımları	81
5.3.4. Adım 4: Dokümantasyon.....	82
5.3.5. Adım 5: Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi	82
5.4. Risk Değerlendirme Metotları	82
5.5. Psikososyal Risk Değerlendirme Süreci ve Ölçüm Araçları	84

6. ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL TEHLİKELERİN PSİKOSOSYAL RİSK OLARAK STRES TEPKİ VE BELİRTİLERİ İLE İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK SAHA ARAŞTIRMASI	89
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	89
6.2. Araştırmanın Modeli	90
6.3. Araştırma Yapılan Kurum Hakkında Bilgi(Ceza İnfaz Kurumları)	89
6.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi Hakkında Bilgi.....	92
6.5. Araştırmanın Sınırlıkları.....	93
6.6. Veri Toplama Araçları Hakkında Bilgi.....	93
6.7. Verilerin Toplanması ve Analizi	95
6.8. Araştırmanın Hipotezleri.....	96
6.9. Araştırmanın Etik Boyutu.....	99
6.10. Bulgular	99
7. TARTIŞMA.....	149
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	165
KAYNAKLAR.....	177
EKLER.....	195
EK-1. Risk Değerlendirme Çalışması	196
EK-2. Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar.....	217
EK-3. Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar	226
EK-4. Etik Kurul İzni.....	249
EK-5. Kurum İzni	251
EK-6. Anket Formu	252
ÖZGEÇMİŞ	255

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Tehlike ve Risk Örnekleri.....	14
Çizelge 3.1. İşin Stresli Özellikleri.....	34
Çizelge 3.2. HSE Standartları.....	43
Çizelge 3.3. PRIME-EF'de Yer Alan Psikososyal Tehlikeler.....	47
Çizelge 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Psikososyal Tehlikeler.....	48
Çizelge 6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	99
Çizelge 6.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	100
Çizelge 6.3. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	100
Çizelge 6.4. Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	101
Çizelge 6.5. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	102
Çizelge 6.6. İSG Eğitimi Alma Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı.....	103
Çizelge 6.7. İşini Stresli Bulma ve Stres Desteği İsteme Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı.....	104
Çizelge 6.8. Maaştan Memnuniyet ve Ekonomik Duruma İlişkin Bulguların Dağılımı.....	105
Çizelge 6.9. Bazı Değişkenlere İlişkin Bulguların Dağılımı.....	105
Çizelge 6.10. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	106
Çizelge 6.11. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre "Talep" Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	108
Çizelge 6.12. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre "Kontrol" Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	109
Çizelge 6.13. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre "İş Arkadaş Desteği" Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	109
Çizelge 6.14. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre "Üst Desteği" Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	110
Çizelge 6.15. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre "İlişkiler" Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	111

Çizelge	Sayfa
Çizelge 6.16. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Rol” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	112
Çizelge 6.17. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Değişim” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	113
Çizelge 6.18. Ölçek Alt Boyut Ortalamalarına İlişkin Bulguların Dağılımı	114
Çizelge 6.19. Ölçeklere İlişkin Cronbach- α Katsayıları	114
Çizelge 6.20. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Bulguların Dağılımı.....	115
Çizelge 6.21. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Bulguların Dağılımı.....	117
Çizelge 6.22. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	118
Çizelge 6.23. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	119
Çizelge 6.24. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	122
Çizelge 6.25. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	123
Çizelge 6.26. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	125
Çizelge 6.27. Üç Ceza İnfaz Kurumu Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	126
Çizelge 6.28. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görev Türüne Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	127
Çizelge 6.29. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görev Türüne Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	128
Çizelge 6.30. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Maaştan Memnuniyet Durumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	129
Çizelge 6.31. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	130
Çizelge 6.32. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Kaybetme Korkusuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	132
Çizelge 6.33. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Cinsiyete Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	134

Çizelge	Sayfa
Çizelge 6.34. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Yaş Sınıflarına Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	134
Çizelge 6.35. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Eğitim Düzeylerine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	135
Çizelge 6.36. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Çalışma Süresine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	136
Çizelge 6.37. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görevlere Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	137
Çizelge 6.38. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Maaştan Memnuniyetlerine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Karşılaştırılması	138
Çizelge 6.39. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Mesleği İsteyerek Seçmeye Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Karşılaştırılması	139
Çizelge 6.40. Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Kaybı Korkusuna Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	140
Çizelge 6.41. Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Fiziki Şart İyiliğine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	141
Çizelge 6.42. D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	142
Çizelge 6.43. D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	143
Çizelge 6.44. Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	144
Çizelge 6.45. D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı.....	145
Çizelge 6.46. D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumunda Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı.....	146
Çizelge 6.47. Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumunda Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı.....	146
Çizelge 6.48. Ölçek Güvenilirliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı	147

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Tehlike, Risk ve Zarar	20
Şekil 3.2. Psikososyal Tehlike ve Risk Örnekleri	24
Şekil 3.3. Karasek'in Talep-Kontrol Modeli	29
Şekil 3.4. Çaba Ödül Uyumsuzluğu Modeli	31
Şekil 4.1. Psikososyal İş Ortamı	53
Şekil 4.2. Stresin Sonuçları	60
Şekil 4.3. Tükenme Süreci.....	62
Şekil 5.1. PAS:1010 Psikososyal Risk Yönetimi	888
Şekil 6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı	100
Şekil 6.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	100
Şekil 6.3. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	101
Şekil 6.4. Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	102
Şekil 6.5. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı	103
Şekil 6.6. İSG Eğitimi Alma Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı.....	104
Şekil 6.7. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre İşle İlgili Stres Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	121
Şekil 6.8. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	121

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BSI	İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standards Institute)
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ESENER	Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks)
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work)
HSE	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (Health and Safety Executive)
HSC	İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu (Health and Safety Commission)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGRD	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği
OHSAS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (Occupational Health and Safety Management Systems)
PRIMA-EF	Psikososyal Risk Yönetimi Avrupa Çerçevesi (Psychosocial Risk Management Excellence Framework)

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı, işyerlerinde çalışan sağlığının ve güvenliğinin korunması ve mevcut güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesidir. İşyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koşulların iyileştirilmesi için mevcut tehlike ve risklerin önceden belirlenmesi bir diğer deyişle risk değerlendirme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Risk değerlendirme çalışmalarıyla çalışan sağlığını olumsuz etkileyen tehlikeler belirlenerek her tehlike için risk boyutunu tahmin edilmektedir.

İşyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen tehlikeler ise, fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikosoyal kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk sayılan dört tehlike alanının tespiti ve ölçülebilirliği kolaydır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen aynı zamanda yeni ve gittikçe artan risk faktörleri olarak kabul edilen psikosoyal tehlike alanlarının tespiti diğer tehlike alanlarının tespitine göre daha zor ve karmaşıktır. Böyle olmasının nedenleri temelde konuya ilişkin verilen önemin ve farkındalığın oldukça düşük olması buna ek olarak gerek mevzuat gerekse akademik anlamda yeterli çalışmanın bulunmamasıdır. Diğer taraftan iş sağlığı alanında psikosoyal tehlike ve riskler konusunun yeni olması nasıl ve ne şekilde değerlendirileceği, diğer iş sağlığı ve güvenliği tehlike ve risklerden ne gibi farklılıkları olduğu günümüzde halen net olarak ortaya konamamıştır. Dolayısıyla bu durum iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı olan çalışan sağlığının korunmasında önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikosoyal tehlike ve risklerin "iş sağlığı ve güvenliği alanının yeni ve gittikçe artan" risk faktörleri olarak kabul edilmesinde son yıllarda yaşanan derin ekonomik, toplumsal ve politik değişiklikler etkili olmuştur. Özellikle çalışma yaşamında meydana gelen (ve halen devam eden) önemli değişimler, iş ilişkilerinin geleneksel yapıdan farklı olarak yeni bir boyut kazanması iş süreçlerinin hızlanmasına ve işlerin zihinsel olarak daha zorlu hale gelmesine neden olmuştur. Küresel rekabetin etkisiyle birçok şirket ve kurum çalışma şartlarında değişime giderek 'yalın' örgütsel uygulamalara, hedefe yönelik performans yönetim yöntemlerine ve çeşitli koşullu çalışma biçimlerine yönelmiştir. Bütün bu değişim

ve dönüşümlerin çalışanın sağlığı üzerinde etkiler yaratması kaçınılmaz bir hal almıştır.

Bir başka açıdan teorik ve pratikte psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramlarının genellikle eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının en temel iki ögesi olan tehlike ve risk kavramlarının ayrı ayrı tanımlandığı dolayısıyla psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramlarının da ayrı ayrı tanımlanarak buna göre bir değerlendirme yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak psikososyal tehlikeler, iş planının ve iş organizasyonu ile yönetiminin ve bunların sosyal ve çevresel bağlarının psikolojik veya fiziksel zarara sebep olma potansiyeli olan tehlikelerdir (Cox ve Griffiths, 1995). Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA, 1999), *psikososyal tehlikeleri* “aşırı iş yükleri, çelişkili talepler ve rol netliğinin olmaması, işçiyi etkileyen kararların alınmasında eksiklik ve işin yapılma şekli üzerinde nüfuz eksikliği, kötü yönetilen örgütsel değişim, iş güvensizliği, etkisiz iletişim, yönetim veya iş arkadaşlarından destek eksikliği, psikolojik ve cinsel taciz, üçüncü taraf şiddeti” şeklinde tanımlarken, *psikososyal riskleri*, işin ekonomik ve sosyal şartlarıyla birlikte, işin tasarlanması, düzenlenmesi ve yönetilmesine bağlı stres düzeyinin artmasına neden olan, fiziksel ve ruh sağlığında zamanla ciddi bozulmalara yol açan riskler şeklinde tanımlamaktadır.

Çalışma ortamında karşılaşılan psikososyal kökenli tehlikelere (uzun çalışma saatleri, iş yükü ve hızında artış, kariyer sorunları vb.) maruz kalmak çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışanların stres yaşamaları da fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel olarak stres belirtisi göstermesine bu da işe bağlı depresyon, tükenmişlik, kaygı, işe devamsızlık, işe yabancılaşma, iş doyumsuzluğu/taminsizliği, iş kazası, karojisatsu ve karoshi (işe bağlı intihar ve ölüm) gibi birçok psikososyal riskin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum başta çalışanlar olmak üzere ve iş ve işin yürütümünü olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla en az mesleki ve fiziksel riskler için alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kadar çalışma ortamında psikososyal faktörlere ve bu faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan psikososyal risklere karşı önlem alınması da konunun önemini ortaya koymaktadır.

Uluslararası alanda psikososyal risk faktörlerine ülkemizde olduğundan daha fazla ilgi gösterildiği psikososyal risk yönetimini geliştirmek amacıyla çeşitli paydaşlar tarafından hem yasal hem de yasa dışı yaklaşımlar da dahil olmak üzere çok çeşitli politikalar geliştirildiği bilinmektedir. Ülkemizde ise konuyla ilgili farkındalığın oldukça yetersiz olduğu ve sınırlı çalışma yapıldığı görülmektedir. Yasalarımız işverenlerin çalışanların maruz kaldıkları risklerin bir değerlendirmesini yaparak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemelerini zorunlu kılmaktadır. Bunu yaparken, psikososyal faktörler de dahil olmak üzere tüm risk faktörleri göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak kanun ve ilgili yönetmeliklerde işyerlerinde tehlikelerin belirlenmesinin nasıl yapılacağı konusunda açık bir bilgilendirme sunulmamaktadır. Bu bilgi eksikliği de bu alanda az sayıda çalışma yapılmasına işyeri özelinde konunun değerlendirilememesine neden olmaktadır.

Bu bağlamda bu tez çalışmasının ana amacı, iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen boyutu olarak ifade edilen psikososyal tehlike ve riskler konusuna dikkat çekerek literatüre katkı sunmaktır. Bu ana amaca bağlı olarak tezin saha araştırması kısmında da benzer işi yapan üç ceza infaz kurumunda çalışma ortamından kaynaklı psikososyal tehlike kaynaklarının ortaya çıkarılarak çalışanların yaşadığı psikolojik, örgütsel, psikolojik ve davranışsal stres belirtileri ile ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçlarla da üç ceza infaz kurumu için ayrı ayrı olmak üzere risk değerlendirme çalışmaları için oldukça önemli olan eylem şablonları hazırlanacağından ilgi taraflara yol gösterici bir nitelik arz edeceği düşünülmektedir.

Tez çalışması ilk bölüm giriş olmak üzere toplam altı bölümden oluşmaktadır. Tezin ikinci bölümünde, psikososyal tehlike ve risklerin ortaya çıkışında etkili olan çalışma yaşamının doğasında yaşanan değişim ve dönüşüm ile bunun iş sağlığı ve güvenliğine etkisi konularına değinilmiştir. Ayrıca bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde tehlike ve risk kavramı örneklerle açıklanarak iş sağlığı ve güvenliğinde tehlike kaynakları açıklanmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinde tehlike kaynaklarından psikososyal tehlikelere yer verilmiştir. Bu bölümün başında çoğu zaman birbirine karıştırılan psikososyal tehlike ve psikososyal risk ayrımına dikkat çekilerek

psikososyal tehlikelere ilişkin kavramsal ve kurumsal çerçeveye değinilmiştir. Aynı zamanda bu bölümde literatürde tartışılan psikososyal tehlike sınıflamalarına yer verilerek tezin saha araştırması kısmının dayanağını oluşturan kuramsal yaklaşımlar açıklanmıştır.

Tezin dördüncü bölümünde psikososyal risklerin ortaya çıkmasında en önemli aracı rolü üstlenen stres konusuna yer verilmiştir. Bu bölümde stresin aşamaları ve fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel stres belirtileri konuları ile stres aracılığıyla oluşması muhtemel psikososyal riskler ile bireysel ve örgütsel baş etme yolları anlatılmıştır.

Tezin beşinci bölümünde işyerlerinde kanuni zorunluluk gereği yapılması gereken risk değerlendirme çalışmalarının hukuki dayanağı, muhteviyatı ve aşamaları ile birlikte psikososyal tehlikelerin değerlendirilmesi konuları ele alınmıştır. Bu bölümde psikososyal tehlikelerin değerlendirilmesine ilişkin farklı ülkelerde kullanılan ölçme araçlarına yer verilmiştir.

Tezin altıncı ve son bölümünde, saha araştırması kapsamında, Adalet Bakanlığı'na bağlı üç ceza infaz kurumunda çalışan personelin işyerinde psikososyal tehlikelere maruziyetleri değerlendirilmiş ve hangi tür stres belirtileri gösterdiği analiz edilmiştir. Üç ceza infaz kurumu seçilmesinin nedeni benzer işin yapıldığı işyerlerinde psikososyal tehlikelerin maruziyet düzeylerinin farklı olacağı iddiasını doğrulamaktır. Ayrıca bu bölümde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, pozisyonu (infaz koruma memuru/diğer) gibi demografik özellikler ile psikososyal tehlikeler ile stres belirtileri arasında bir ilişkinin söz konusu olup olmadığı da incelenmiştir. Buna ek olarak psikososyal tehlikelere maruziyette etkisi olabileceği düşünülen çalışanlara işini severek yapıp yapmadığı, işini kaybetme korkusu yaşayıp yaşamadığı, işini ne kadar stresli bulduğu, işyerinin fiziki şartlarından memnuniyet durumu, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıp almadığı ile eğitimlerde psikososyal tehlike ve risklerin anlatıp anlatılmadığı gibi sorular yöneltilmiştir. Son olarak elde edilen verilerle üç ceza infaz kurumu için en tehlikeli olarak tespit edilen psikososyal tehlikelerden en tehlikesiz (stressiz) olana doğru sıralama yapılan eylem şablonlarına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. Çalışma ve Çalışma Yaşamı Kavramları

En genel anlatımıyla, bir hedefe ulaşmak için fiziksel veya zihinsel çaba içeren her türlü faaliyet şeklinde tanımlanabilecek olan çalışma, yaşamın devamlılığını sağlayan sosyal bir aktivite olarak, geçmişi insanlığın varolduğu döneme kadar uzanan bir kavramdır.

Kavramın ekonomik olarak karşılığının boş zaman olarak ele alınması, çalışmanın boş zaman yerine tercih edilerek gerçekleştirilen bir “zahmet” ya da “iş” olduğunu ortaya koymaktadır. Bu niteliği ile çalışma, insanın yaşamını sürdürebilmesi, maddi ve manevi varlığını koruyabilmesi için boş zamanından feragat ederek ve belirli bir zahmete katlanarak, ortaya konulan eylem ya da eylemler şeklinde tanımlanmaktadır (Metin ve Özaydın, 2016:28).

Çalışmak, kişilere maddi ve manevi olarak pek çok katkı sunmakta ve kişinin yaşamında önemli bir yer edinmektedir. Bu açıdan çalışma pek çok farklı disiplin araştırmacısının dikkatini çekmektedir. Ekonomistler çalışma kavramını kişilerin maaş, ücret ve mesleki kazanç elde etmek amacıyla yaptıkları tüm zihinsel ve fiziksel çabalar şeklinde tanımlamakta ve kavramı parasal değerlerle ilişkilendirmektedir. Psikologlar, kişi ile yaptığı iş arasındaki ilişkiye odaklanarak çalışma şartları ile kişinin özelliklerinin uyumu üzerinde durmaktadırlar. Çalışmanın içinde sosyal unsurların oldukça önemli olduğunu düşünen sosyologlar çalışmayı, kişinin bir iş ortaya koyabilmesi için diğerleriyle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşması şeklinde ifade etmektedir (Yıldız'dan Akt. Korkmaz v.d.2013:35-36).

Çalışma yaşamı kavramı ise, genellikle kişilerin işleriyle meşgul oldukları zamanları ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır. Ören'e (2011) göre, “çalışma yaşamının bir ömür boyu bireyler üzerinde etkisi büyük olan, iş dışı yaşamın gelişimi ve planlanmasında da baskın role sahip bir kavram olduğu” belirtilmektedir.

Mal ve hizmet piyasalarında değişime konu olan faktör insan ögesinin dışında ortaya çıkmaktadır. Ancak, çalışma yaşamında emek arzı kişiye bağlı olarak gelişmektedir. Bu durum, çalışanın ücret unsuru dışında işyerindeki fiziki şartlarından memnun olmasını, beşeri ilişkilerinin kalitesi ve özellikle yönetim kademesinde etkili iletişimin olmasını zorunlu kılmaktadır (Akçacı ve Erol, 2012:5). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirttiği gibi temel ihtiyaçların sürekli karşılanması kişi için yeterli olmamaktadır. Bu durum çalışma yaşamı açısından da geçerlidir. Zira çalışanlar işyerinde kendilerinin bir makine gibi görülmesini istemezler ve sırf ücret faktörü ile sonsuza kadar motive edilemezler (Akçacı ve Erol, 2012:5). İstihdam ilişkisinin bu karmaşık yapısı ise, bu ilişkinin ayrı bir biçim ele alınmasını gerektirmektedir.

2.1.1. Bir Hak Olarak “Çalışma Hakkı”

Çalışmanın sadece bir zorunluluk veya özgürlük meselesi olmayıp aynı zamanda bir hak olduğu düşüncesi (Koray, 2005:195) bu hakkın korunması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bireyin çalışma ve işini serbestçe seçme hakkının ulusal ve uluslararası anlamda korunduğu görülmektedir (Bedir, 2012:69).

Uluslararası koruma kapsamında değerlendirilebilecek en temel belgeler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşme’sidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. Maddesine göre, “*herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı*” bulunmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 6. Maddesine göre “*bu sözleşmeye taraf olan devletler, herkesin özgürce seçtiği veya benimsediği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur*” ifadesine yer verilmek suretiyle uluslararası alanda çalışma hakkının güvence altına alındığı görülmektedir (Bedir, 2012:69, Koray, 2005:195, Işığıçok, 2014:57).

Ulusal koruma kapsamında ise çalışma hakkının Anayasanın 49. Maddesi ile güvence altına alındığı görülmektedir. Buna göre, “*çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye*

elverişli ekonomik bir orta yaratmak için gerekli tedbirleri alır” (1982 Anayasası, 49.madde).

Çalışma hakkını kabul eden devletler; işgücünün eğitiminden iş bulmaya, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden işsizlik sigortasına kadar birçok önlem ve uygulamayı hayata geçirmek durumundadır (Koray, 2008:210). Bir başka deyişle çalışmanın bir hak olarak kabul edilmesiyle devlet, çalışma olanaklarının sağlanması, çalışanları koruyucu ve geliştirici düzenlemelerin getirilmesi gibi çeşitli görevler üstlenmekte böylece çalışma hakkı birçok sosyal politika uygulamasının da temelinde yer almaktadır. Dolayısıyla bu yönde hayata geçirilen uygulamaların, salt iş bulup çalışma olanaklarının sağlanması ile sınırlı kalmadığı çalışma öncesinde (eğitim olanaklarının sağlanması gibi), çalışma süresince (koruyucu önlemlerin alınması, iş güvenliğinin sağlanması gibi) ve çalışma sonrasında (sosyal güvenlik uygulamaları gibi) birçok sorumluluk, önlem ve uygulamayı da kapsadığı görülmektedir (Koray, 2000:134; Işığışık, 2014:59).

Kapsamı oldukça geniş olan çalışma hakkının kullanılmasında en önemli konulardan biri de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalara ilişkindir. İşyerlerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğini koruyacak önlemler alınması çalışanları için hayati bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda işgücünün çalışırken karşılaşılan risklere karşı korunması ve oluşabilecek risklerin önceden tespit edilerek önlem alınması çalışmanın bir hak olarak kabul edilmesinin uzantıları şeklinde ifade edilmektedir.

2.1.2. Çalışmanın Değişen Anlamı

Çalışma, ilk dönemdeki avcı ve toplayıcı insanlardan Orta Çağ dönemindeki zanaatçıya; 20. Yüzyılda çalışma yaşamının en önemli aktörü olan bant işçisinden, bilgi çağında altın yakalı olarak isimlendirilen bilgi işçilerine kadar oldukça geniş bir yelpazenin yaşam devamlılığını sağlayan bir anlamı içinde barındırmaktadır (Strangleman ve Worren, 2008:4, Akt.Korkmaz,v.d., 2013:35). Ancak çalışma kavramına yüklenen değer ve anlam zaman içerisinde ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun kendine özgü normları, inançları ve değerleri etrafında şekillenerek farklılaşmıştır (Bozkurt, 2000:15). Bu açıdan çalışma, ilkel

toplumlarda kölelikle ifade edilen onursuz bir uğraş olarak görülürken Sanayi devriminden sonra yaşanan süreçte modernliğin bir simgesi olarak görülmeye başlanmıştır (Gorz, 2007:27-39, Akt. Metin ve Özaydın, 2016:30).

“Günümüzde yeni liberal anlayışla birlikte çalışmanın Sanayileşme sürecinde Fordist üretim anlayışı içindeki homojen niteliğini kaybettiği görülmektedir. Fordist üretim anlayışı içinde düşük ya da orta nitelikteki çalışanlar üzerinde şekillenen işgücü yapısının değişen ürün talepleri, artan rekabet ve yeni üretim teknikleri karşısında nitelik ve cinsiyet yönünden farklılaştığı görülmüştür.” Bu değişimin etkileri ile çalışma yoğunluğu, sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru kaymış, örgütlü güç ilişkilerine dayalı yapı yerini bireysel sözleşmelerin oluşturduğu esnek piyasalara bırakmıştır (Metin ve Özaydın, 2016:3). Esnek üretimde tek amaçlı makineler yerine; genel amaçlı işgücü ve sermayeden tasarruf sağlayan otomasyon teknolojileri ile donanmış bir üretim süreci söz konusudur (Uyanık, 2008). Diğer taraftan ileri teknoloji vasıtasıyla biçimlenen yeni iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdam ihtiyacınının yapısında bir değişme neden olarak standart dışı istihdam biçimleri olarak adlandırılan yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve çalışma yaşamı esnek bir hal almıştır.

Esnek çalışma dünyası, hiç kimsenin uzun süreli istihdam garantisine sahip olmadığı, işteki başarının değişen koşullara uyum yeteneğine bağlandığı, çalışanların kendilerini daha az değerli ve her an gözden çıkarılabilir gördükleri ve bu nedenle ağır bir baskı ve güçlü bir güvensizlik duygusunu hissettikleri bir alışkanlıklar dünyasına götürmektedir (Webb, 2004:734, Akt. Metin ve Özaydın, 2016:96).

Öte yandan yirminci yüzyılın sanayi teknolojisinin yerini bilişim teknolojisinin almasıyla (Bedir, 2013) istihdam yapısıyla birlikte çalışanların niteliklerinde de bir değişim söz konusu olmuştur. Bir başka deyişle hizmet sektörünün gelişimi, kadınların işgücüne daha yoğun katılımı, yüksek nitelikli işgücü kullanımı, engelli çalışanların istihdamının artması, gibi değişiklikler işin niteliğini, koşullarını ve anlamını değişime uğratmıştır (Koray, 2005:201).

2.2. Çalışma Yaşamında İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi devriminden sonra endüstriyel alanlarda meydana gelen kazalar, patlamalar ve zehirlenmeler ve bunların sonucunda ortaya çıkan hastalıklar çalışma yaşamında yeni bir sürecin başlamasına neden olmuş ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç üzerine Batı ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok kanun, yönetmelik ve direktif yayınlanmıştır (Hüseyinli ve Can, 2017). Yayımlanan kanun ve direktiflerle iş sağlığı ve güvenliği alanı çalışma yaşamında önemli bir ivme kazanmıştır.

Gün geçtikçe iş sağlığı ve güvenliği alanına verilen önemin arttığı görülmektedir. Üzerinde durulmasının ana nedeni yaşanan iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve hastalıkların yalnızca çalışanları etkileyen bir durum olarak değil işletmeler ve devlet açısından da önemli birer sorun olarak görülmeye başlanmasıdır.

Diğer taraftan çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına önem verilmesinin taraflara fayda sağlayacağı belirtilmektedir. Çalışanların, tehlikelerden doğrudan etkilenen taraf olması nedeniyle ortaya çıkacak tehlikelerin önlenmesi onları fiziksel ve ruhsal yönden kaliteli bir yaşam sürmesini sağlayacaktır. İşverenler, maddi ve manevi menfaatleri nedeniyle, gerekli yükümlülüklerini yerine getirerek iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyet kalemlerinden kurtulacak ve dolayısıyla büyük zararların önüne geçilebilecektir (Şahingöz ve Şık, 2015; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Devlet ise, çalışma yaşamında ortaya çıkan bu sorunların sorumlu muhatabı olması nedeniyle kişisel menfaatlerin ötesinde, kamu düzeni ve kamu güvenliğini sağlamış olacaktır. Böylelikle kişilerin yaşam ve vücut bütünlüğü korunarak toplumsal menfaat sağlanmış olacaktır (Şahingöz ve Şık, 2015; Yenisey, 2014).

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Her ne kadar sağlık ve güvenlik kavramları günlük hayatta genellikle aynı anlamda ve tek bir kavram gibi kullanılsa da konunun daha net anlaşılabilmesi adına “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramları ayrı ayrı ele alınıp tanımlamak yerinde olacaktır.

2.2.1.1. İş sağlığı

İş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği kavramının sağlıkla ilgili yönünü ifade etmektedir (Kılış, 2014:6). İş sağlığının sağlıkla ilgili yönü kendi içerisinde de tıbbi ve teknik (iş hijyeni) olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir. Çalışanların sağlığının korunması, hastalanan ve kazaya uğrayanların iyileştirilmesi gibi uygulamalar iş sağlığının tıbbi yönünü ifade ederken çalışanların sağlığını etkileyen ve işyerinde bulunan çeşitli madde ile etkenlerin varlığının saptanması, düzeylerinin ölçülmesi ve gerektiğinde kontrol altına alınması ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlıkla ilgili teknik (iş hijyeni) yönünü ifade etmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ise hem tıbbi hem de teknik uygulamalara işaret eden daha genel bir terim olup iki tür uygulamayı da kapsamaktadır (Yıldız, 2013:53).

1950' li yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi kuruluşlar iş sağlığı tanımlamalarında bulunmuştur. Her iki tanımda da iş sağlığı her türlü işte çalışanların,

- *fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi,*
- *çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitilmesinin önlenmesi,*
- *çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları,*
- *onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini,*
- *özetle işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunun sağlanmasını amaçlayan çalışmalarını kapsamaktadır (AÇSHB, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, 12).*

Tanımda iş sağlığının her türlü işte çalışanı kapsadığı vurgusu öne çıkmaktadır. Daha açık bir ifadeyle iş sağlığı sadece madende, inşaatta çalışanları değil ilk ve acil yardım hizmetlerinde çalışanları, alışveriş merkezlerinde ayakta ve uzun süre çalışan satış elemanlarını, banka çalışanlarını kısaca tüm çalışanları kapsamaktadır.

Tanımda vurgu yapılan ve oldukça önemli olan bir diğer durum ise, işleri nedeniyle çalışanların sağlıklarının yitilmesinin önüne geçilmesinin yeterli olmayışı mümkünse çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden bir bütün olarak sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi için çaba harcanmasının gerekliliğidir.

Örneğin fiziksel olarak herhangi bir sağlık problemi olmayan çalışanın stres, depresyon, tükenmişlik, iş-aile hayatı çatışması gibi ruhsal bir sıkıntı yaşaması ve bu durumun kendi çalışmasını etkilemesi değerlendirilmesi gereken bir iş sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka açıdan çalışanın bedenen ve ruhen herhangi bir problemi olamamasına karşın sosyal güvence, örgütlenme ve ücret gibi konularda sorun yaşaması sosyal yönden iyilik hali koşulunu sağlamayacağından yine iş sağlığı açısından sağlıksızlık olarak değerlendirilmektedir (Şimşek, 2014:49). Dolayısıyla işin sağlıklı olarak yapıldığından söz edilebilmesi için üç koşulun (bedenen, ruhen ve sosyal yönden iyilik hali) bir arada sağlanması gerekmektedir.

2.2.1.2. İş güvenliği

İş güvenliği, güvenli bir çalışma ortamı için gereken teknik kuralları bir diğer ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kavramının ağırlıklı ve çok önemli olan teknik yönünü ifade etmektedir (Kılış, 2014:7). Bir başka deyişle *“işyerlerinde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan sistematik çalışmalara iş güvenliği”* denilmektedir (Yılmaz ve İlhan, 2018). Başka bir tanımda iş güvenliği, *“işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlere ilişkin teknik kuralların bütünü”* şeklinde ifade edilmiştir (Demircioğlu, 2012:155).

İş güvenliği çalışmalarında amaç, tehlikelerin ortadan kaldırılması için daha çok teknik bilginin kullanılarak risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı alınabilecek teknik koruma önlemlerini belirlemektir (Kılış, 2014:7). Dünyada ve Türkiye'deki sanayileşme ve teknolojik gelişmeye paralel olarak, özellikle işyerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Bunun için gerekli

tedbirleri önceden alarak işyerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir bu niteliğinden ötürü de iş güvenliği son derece önemlidir (Altınel, 2011:74).

Çalışılan ortam ve kullanılan ekipmana göre iş güvenliği uygulamaları değişiklik göstermekle birlikte örneğin işyerinde, üretilenin hammadde, mamul madde, hizmetin güvenliğini ve işyerindeki bina, makine, araç ve gerecin güvenliğinin sağlanması için hazırlanan risk analizi ve acil eylem planları birer iş güvenliği önlemidir. Yine bir başka açıdan işin görüldüğü alandaki eşya ve malzemelerin yerleşimi için ergonomik verilerin kullanılması ya da basınçlı kaplarla çalışmalar için gerekli gaz ölçümlerinin yapılması ve bunun belirli aralıklarla tekrarlanması birer iş güvenliği uygulaması örneğidir. Bir başka açıdan işyerlerinde yangın güvenliği önlemi alınması veya herhangi bir olağanüstü hal ile karşılaşılması durumunda acil kaçış planlarının hazırlanması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının teknik yönünü ifaden eden iş güvenliği önlemidir.

Daha önceden değinildiği üzere çalışılan alanlarda sadece teknik önlemleri almak tek başına yeterli değildir ancak iş sağlığı önlemleri ile birlikte değerlendirildiğinde anlam kazanacaktır. İş sağlığı ve güvenliği 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 (Kılış, 2014:6) Bu iki kavramın tek bir kavramda bir araya getirilmesi aslında kapsamın çok geniş olduğunun ifade edilme şeklidir. Başlarda işçi sağlığı ve iş güvenliği şeklinde anılmış ancak zaman içerisinde değişen anlayışla birlikte (reaktif yaklaşımdan proaktif yaklaşıma geçiş) kavram, tüm çalışanları ve çevreyi de kapsayacak şekilde genişleyerek iş sağlığı ve güvenliği halini almıştır.

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlike ve Risk Kavramları

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların oluşumunda tehlike ve risk kavramının ortaya konulması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Pek çok temel kaynak ve rehberde bu iki kavramın birbirine karıştığı görülmektedir (Van Stolk ve diğ., 2012). Ancak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı olan çalışma

ortamlarının sağlıklı ve güvenli hale gelebilmesinde bu iki kavramın doğru anlaşılması zaruri ve gereklidir. Mantık dizinine bakıldığında risk bir sonuç olup, bu riskin oluşmasına neden olan olay ise tehlike olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle sıralama bakımından ele alındığında önce tehlike, sonrasında da bu tehlikeden kaynaklanan risk ortaya çıkmaktadır.

Bu bakımdan tehlike, işin doğasında var olan ya da dışarıdan gelebilecek çalışanı veya işi etkileyebilecek zarar verme potansiyeli, büyük zarara veya tamamen yok olmaya neden olabilecek kaynak etki ya da gerçekleşme ihtimali bulunan istenmeyen olayları tanımlamak için kullanılmaktadır (Yazıcı, 2016:9). Bir başka tanıma göre tehlike, *“işyerindeki koşullarla birlikte hastalık veya kazaya yol açabilecek durum veya uygulamalar”* (Esin, 2006) şeklinde tanımlanmaktadır.

Tehlike, bireylerin istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, beden ve ruh bütünlüklerine (canlarına), gelirlerine ve mal varlıklarına zarar vererek yaşamlarının devamını tehdit eden hal ve durumlardır. Tehlike gerçekleştiğinde, ortaya çıkan zararlar, *“mal varlığının kısmen ya da tamamen yok olması”, “çalışma gücünün kısmen veya tamamen, sürekli ya da geçici olarak kaybedilmesi”* ile *“giderlerin artması”* biçimindedir (Alper, 2003:4-5).

18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde (OHSAS) tehlike, *“insanların veya sağlığının bozulması veya bunların birlikte gerçekleşmesine sebep olabilecek kaynak, durum veya işlem risk ise, tehlikeli bir olayın meydana gelme olasılığı ile sonuçlarının bileşimi”* olarak tanımlanmaktadır (OHSAS, 2008).

Risk, bir şeyin zarar verme potansiyeli ile karakterize edilmektedir. Riskin sonucunda mutlaka bir zarara uğrama ve kayıp durumu söz konusudur. İşletmede kayıp oluşturan riskler, işletmenin istediği hedeflere ulaşmasını engellemektedir. Risk meydana geldiğinde işletmenin hedefleri üzerinde negatif etkileri bulunduğundan, bu risklerin proaktif yaklaşımla belirlenmesi gerekmektedir (Zeydan, 2015:8). İşyerinde veya işte herhangi bir tehlikenin varlığını söz konusu olması durumunda bu tehlikeden kaynaklanan riskin varlığı da söz konusu olmaktadır. Risk, bir tehlikenin başta çalışanlar ve işyeri olmak üzere bazı taraflara zarar verme potansiyelinin miktarıdır. Bu miktar (farklı bir ifadeyle) bazı olasılıklara

bağlı olduğundan kesin olarak hesaplanabilecek bir miktar değildir. Bu nedenle, risk düzeyi hesaplanabilen değil, tahmin edilmesi gereken bir büyüklüktür (Kara, 2017:151).

2012 yılında çıkan 6331 sayılı kanun ve bu kanun dayanak gösterilerek hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde (İSGRD) de tehlike ve risk kavramları tanımlanmıştır. Buna göre “*tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini risk ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali*” şeklinde tanımlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinde çalışma ortamından kaynaklanan tehlikeler kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal olarak ayrılmaktadır. Bu ayrıma göre tehlike ve risk arasındaki farkın anlaşılmasına katkı sağlaması bakımından tehlike ve risk tablolaştırılmıştır. Tabloya göre, uygunsuz masa sandalye kullanımı ergonomik nedenle ortaya çıkan tehlike kaynağı (sebep), bunun sonucunda ortaya çıkabilecek kas iskelet sistemi rahatsızlığı (sonuç) risktir. Tabloda yer alan örneklerin çoğaltılabileceği göz önünde bulundurulduğunda çalışma ortamındaki başta çalışanlar olmak üzere işi ve işyerini etkileyebilecek tüm tehlike ve risklerin doğru anlaşılması ve tespit edilmesinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları açısından ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmadadır.

Çizelge 2.1. Tehlike ve Risk Örnekleri

Tehlike Kaynakları	Tehlike	Risk
Kimyasal	Zararlı kimyasalla temas	Solunum rahatsızlıkları
Fiziksel	Gürültüye maruziyet	Kalıcı ya da geçici iştime kaybı
Biyolojik	Lavaboların hijyenik olmaması	Bakteri veya virüs kapma nedeniyle oluşan rahatsızlıklar
Ergonomik	Uygunsuz masa sandalye kullanımı	Kas iskelet sistemi rahatsızlığı
Psikososyal	Aşırı iş yükü	İşe bağlı intihar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlikelerin Sınıflandırılması

Çalışma ortamında, sağlık ve güvenlik bakımından iş kazası ve meslek hastalığı riskini arttıran çok sayıda tehlike bulunmaktadır. Bu tehlikeler genel olarak beş grupta incelenmektedir. Bunlar;

- Fiziksel tehlikeler
- Kimyasal tehlikeler
- Biyolojik tehlikeler
- Ergonomik tehlikeler
- Psikososyal tehlikeler

2.2.3.1. Fiziksel tehlikeler

Fiziksel tehlikeler çalışanların iyi hal durumlarını fiziksel yönden etkileme ihtimali olan risk faktörleridir. Fiziksel faktörler sayıca çok olmamakla birlikte pek çok işyerinde bulunabilen faktörlerdir (Bilir, 2016:102). Çalışma ortamında en fazla karşılaşılan fiziksel tehlikeler gürültü, titreşim, termal konfor, radyasyon, aydınlatma ve basınçtır. Bu etmenler çalışma ortamında iş kazası ve meslek hastalığı riskini arttıran etkenlerdir. Ayrıca bu risk etmenlerinin ölçümlerinin cihazlarla yapılabilmesi ve eşik değerlerine ilişkin uluslararası standartların olması ve buna göre değerlendirmelerinin yapılması iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme çalışmalarında en fazla üzerinde durulan ve tespit edilebilen etkenler olmasını sağlamaktadır.

2.2.3.2. Kimyasal tehlikeler

Toksik etki yaratan kimyasal maddenin toz, buhar, sıvı gibi halleri işyerlerinde kaza ve meslek hastalığı riski oluşturmaktadır. Günümüzde tüm dünyada bilinen beş ile yedi milyon farklı türde kimyasal madde bulunmaktadır. Zehirli gazlar, asit ve alkaliler, pestisitler, plastik maddeler, solventler gibi kimyasal maddeler ani bozulma, yanıcılık ve uçuculuk sebebiyle çalışanların yaralanmasına veya zarar görmesine neden olabilmektedir (Çağlayan, 2015:17). Sık görülen örnekleri arasında kurşun, cıva gibi ağır metallerle meydana gelen zehirlenmeler,

karbonmonoksit, hidrojen, siyanür, kükürt dioksit gibi zehirli gazların yol açtığı hastalıklar, benzen, trikloretilen gibi solventlerin neden olduğu sağlık sorunları, asit ve alkali maddeler, pestisitler, kanserojen maddelerin neden olduğu hastalıklar vb. sayılabilir (Önal Yıldız, 2014: 22).

2.2.3.3. Biyolojik tehlikeler

Bakteriler, virüsler, parazitler, burusella, şarbon, veba, tularemi nedeniyle ortaya çıkan tehlikelerdir. Biyolojik tehlikeler denildiğinde çoğunlukla akla mikroorganizmalar gelmektedir. Aslında biyolojik tehlikeler daha geniş kapsamlıdır ve herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen, genetik olarak değiştirilmiş olanlar da dâhil mikroorganizmalar, hücre kültürleri ve insan parazitleri bu kapsamda ele alınabilir (Çağlayan, 2015:26). Gıda üretilen fabrikalarda, tarımda, hayvanlarla ve hayvan kaynaklı ürünlerle çalışmada, atıkların bertaraf edildiği fabrikalar da bu tür biyolojik etmenlerle karşılaşma olasılığı daha yüksektir. Bakteri, mantar, parazit ve mikro organizmalar gibi biyolojik etmenler de çalışanlarda hastalığa ve hatta ölüme bile neden olabilmektedir (Akyalçın, 2016: 142; Çağlayan, 2015: 27).

2.2.3.4. Ergonomik tehlikeler

Ergonomi, her ne kadar çalışma yaşamına ait bir kavram olarak görülse de aslında insan yaşantısının tümünü ilgilendirmektedir. En genel tanımıyla ergonomi, yaşamın insana uygun hale getirilmesidir. Ergonominin amacı, çalışma yaşamında çalışılan ortamın ve yapılan işin insan özelliklerine uygun hale getirilmesidir (Çağlayan, 2015:21). Ergonomik tehlikeler arasında duruş biçimi, tekrarlayan hareketler, ağır kaldırma, yükün üzerine eğilme, yana bükülme ve personelin fiziksel kapasitesinin üzerinde iş yapmaya zorlanması gibi birçok etmen çalışanlar için risk faktörüdür. Yorgunluk, monoton, duruş bozuklukları, ağır yük taşıma ve kaldırma işlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Ergonomik etmenlerin en sık neden olduğu sağlık sorunu işle ilgili kas ve iskelet sistemi hastalıklarıdır. İşle ilgili kas ve iskelet sistemi hastalıkları; kas, eklem, bağ, sinir ve kemik gibi vücut yapılarında görülen ve yapılan iş ile işin yapıldığı ortamın etkisiyle gelişen ve ilerleyen bozukluklardır (Çağlayan, 2015:28).

2.2.3.5. Psikososyal tehlikeler

1950'lerden bu yana, çalışmanın psikososyal yönleri giderek artan bir şekilde araştırma konusu olmuştur (Johnson ve Hall, 1996). Araştırmacılar, işyerinin çalışanlar için potansiyel olarak tehlikeli olabilecek özellikleri yerine, ilk olarak çalışanların iş ortamına adapte olmalarının ve uyumlarının önündeki engellere odaklanmışlardır (Gardell, 1982). Ancak, 1960'larda psikososyal çalışma ortamı araştırmalarının ve mesleki psikolojinin ortaya çıkmasıyla birlikte (Johnson ve Hall, 1996), araştırmaların ilgi odağı bireysel bakış açısından uzaklaşarak çalışma ortamına özgü niteliklerin sağlık üzerindeki etkisi üzerine yönelmeye başlamıştır.

1980'lere gelindiğinde dünyada yaşanan dönüşüme bağlı olarak çalışma yaşamında da birtakım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Özellikle elektronik, haberleşme ve biyoteknoloji alanındaki gelişmeler ile birlikte üretim sürecinde artan bir oranda robot vb. teknolojik donanımlarla çalışılması nitelikli emek gücüne olan ihtiyacı arttırmıştır. İşletmeler küçülerek esnekleştirilmiş ve giderek teknoloji ağırlıklı fabrikalarda daha az çalışan istihdam eder hale gelmiştir. Ayrıca bu dönemde "kısmi süreli çalışma", "esnek çalışma", "esnek süreli çalışma", "farklı saatlerde çalışma", "kısaltılmış haftalık çalışma günü", "geçici çalışma", "kendi işinde çalışma", "tele çalışma", "evde çalışma" gibi yeni çalışma biçimleri ortaya çıktığı görülmektedir. Yaşanan bu gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği açısından pek çok yeni riskin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmış ve çalışma ortamının çalışan sağlığı üzerindeki etkisi araştırmalarına duyulan ihtiyacın artmasına neden olmuştur.

Özellikle 2000'li yıllarda psikososyal risk faktörleri çalışma yaşamında iş sağlığı alanında kendisinden sıkça bahsedilen bir kavram ve terim halini almıştır (Miné, 2010:125). Bu kavram çok genel olarak çalışanların potansiyel olarak psikolojik sağlık problemlerine neden olan işe ve iş koşullarına karşı psikolojik tepkilerini bünyesinde barındıran işin yürütümü (terminler, iş yükü, iş metodları) iş üzerinde denetim eksikliği ve bu bağlamda meydana çıkan işi (yönetici ve süpervizörler, meslektaşlar ve iş arkadaşları, devamlı müşteriler ve müşteriler ile ilişki ve etkileşimleri) gibi kapsamı oldukça geniş bir konudur. Tezin ana konusu olması sebebiyle bu konu üçüncü bölümde anlatılacaktır.



3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL TEHLİKELER

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışan sağlığını korumaktır. Bu amaca ulaşabilmek için, öncelikle işyerlerinde çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyen etmenleri ortadan kaldırmak kontrol etmek veya yeniden düzenlemek gerekmektedir (Tüzüner, 2018:145). İşyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen ortam faktörleri ise fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikosoyal kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk sayılan dört ortam faktörünün tespiti ve ölçülebilirliği kolaydır. Ancak psikosoyal kaynaklı çalışan sağlığını tehdit eden ortam faktörlerinin tespiti diğer faktörlerin tespitine göre daha zor ve karmaşıktır (Bruhn ve Frick, 2011). Zor olmasının nedeni değerlendirmeye ilişkin yeterli bilginin var olmayışıdır. Yapılan çalışmalar son yıllarda çalışmanın değişen anlamıyla bu faktörlerin değerlendirilmesinin bir zorunluluk halini aldığını göstermektedir. Bu açıdan bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği alanının yeni ve gittikçe artan tehlike alanı olarak gösterilen psikosoyal kaynaklı ortam faktörleri (psikosoyal tehlikeler) konusu tüm yönleriyle ele alınmaya çalışılacaktır.

3.1. Psikosoyal Kavramı

Psikosoyal kelimesi Oxford sözlüğünde kişilerin düşünce ve davranışlarının sosyal etmenlerle olan ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Oxford Dictionaries, 2019). Psikosoyal tanımı sosyal yapının bireysel özellikler üzerine etkisini açıklamak üzere kullanılır ve bu yapıya bağlı etmenlerin sağlık çıktıları üzerine etkisini inceleyenler için önemlidir.

Psikosoyal teriminin ilk olarak 1950'li yıllarda davranış bozuklukları ile sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere tıp ve psikoloji alanlarında yapılan çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir. 1970'li yıllarda şiddete maruz kalmış sorunlu ailelerde yaşayan çocuk ve ergenlere ilişkin sorunlar konusunda Anglo-Sakson ülkelerinde yapılan çalışmalarda bu terime rastlanmıştır (Kandemir, 2017:22).

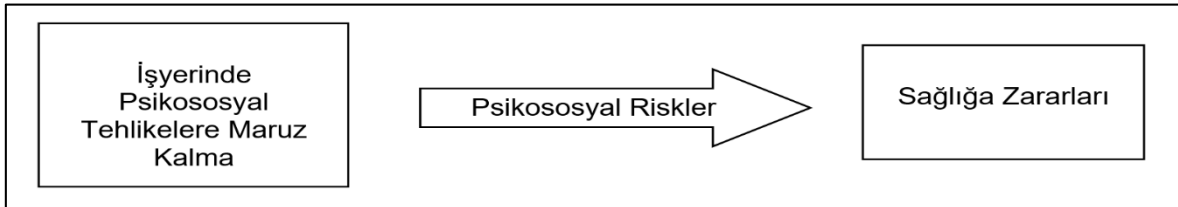
Sosyoloji, psikoloji, tıp gibi farklı alanlarda kullanılan terimin iş sağlığı ve güvenliği alanı için kullanımı ise oldukça yenidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından

bakıldığında psikososyal kelimesindeki psiko kişiyi insanı, sosyal kelimesi de onun işteki durumu ile karşılıklı ilişkisini, etkileşimini ifade etmektedir (Kandemir, 2017:25). Bu etkileşim iş sağlığı ve güvenliğinde “psikososyal faktörler”, “psikososyal tehlikeler”, “psikolojik ve sosyal riskler”, “yeni ortaya çıkan riskler” kavramlarıyla ifade edilmektedir (Manzona, 2010).

Araştırmalar psikososyal açıdan örgütsel ortamın işletmenin sağlık göstergeleri üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi olduğunu göstermektedir. İlgili göstergeler arasında iş tatmini, devamsızlık oranı, verimlilik, mazeretli izin ve işten ayrılma niyeti yer almaktadır. İşyerindeki stresin kalp rahatsızlıklarına, depresyona, kas ve iskelet sistemindeki bozukluklara sebep olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmalar yoğun iş talebinin, çaba ödül ilişkisindeki dengesizliklerin zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu kanıtlamıştır (Toukas v.d., 2015:267, Leka ve Cox, 2008:2).

3.2. Psikososyal Tehlike ve Psikososyal Risk Ayrımı

Literatürde psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramlarının genellikle eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak bir önceki bölümde ifade edildiği üzere tehlike ve risk kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Dolayısıyla psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramlarının da farklı anlamlara geldiği ve birbirinin yerine kullanılamayacak kavramlar olduğu özellikle belirtilmelidir. Bunun için bu kavramların ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Ancak konunun başında fikir sağlaması açısından psikososyal tehlike ve risk kavramları Şekil 3.1 yardımıyla ifade edilmektedir.



Şekil 3.1. Tehlike, Risk ve Zarar

Kaynak: Leka S., Jain, A. Drivers and Barriers for Psychosocial Risk Management: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) Report, 2012:13.

Genel olarak, fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik riskler dışında kalan ve iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen faktörler, psikososyal risk faktörleri (psikososyal tehlikeler) olarak isimlendirilmektedir (Brun ve Milczarek, 2007: 4).

Cox ve Griffiths (1995) psikososyal tehlikeleri, "*iş planının ve iş organizasyonu ile yönetiminin ve bunların sosyal ve çevresel bağlamlarının psikolojik veya fiziksel zarara sebep olma potansiyeli*" olarak ifade etmektedir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), psikososyal tehlike kaynaklarını, "*aşırı iş yükleri, çelişkili talepler ve rol netliğinin olmaması, işçiyi etkileyen kararların alınmasında eksiklik ve işin yapılma şekli üzerinde nüfuz eksikliği, kötü yönetilen örgütsel değişim, iş güvensizliği, etkisiz iletişim, yönetim veya iş arkadaşlarından destek eksikliği, psikolojik ve cinsel taciz, üçüncü taraf şiddet*" şeklinde sınıflandırmaktadır (EU-OSHA, 1999).

ILO (2018), psikososyal tehlikeleri, "*iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel zarara yol açma potansiyeli*" şeklinde tanımlamaktadır.

Ülkemizde de psikososyal tehlikeler konusunda yapılan tanımlamalara bakıldığında, İlhan tarafından yapılan bir tanıma göre psikososyal tehlikeler, "*iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetimi ile bunların gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır*". İş ve işin yarattığı psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellikler kazanarak psikososyal riskleri oluşturmaktadır. Bu psikososyal risk etmenleri de hem çalışanların sağlığına etki etmekte hem de psikososyal kökenli hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (İlhan, 2016).

Akyalçın' a (2016, 142-143) göre, çalışma yaşamında işçilerin psikolojik dengesini etkileyen ve sağlığını bozan birçok psikososyal etken bulunmaktadır. Bunlar, iş güvencesizliği, aşırı iş yükü, çalışma biçimi, çalışma ortamı, çalışma süresi, düşük güvenlik düzeyi, kişilerarası ilişkiler, işteki rol, ücret, vardiya, esnek çalışma ve mobbingtir (İlhan, 2013).

Psikososyal risk kavramı ise, değişik boyutları olan ve bu boyutların içinde de çeşitli bileşenlerden oluşan heterojen bir yapıya sahiptir. Bu heterojen yapı psikososyal risk kavramının sınırlarının çizilmesini de zorlaştırmaktadır (Kandemir, 2017:29). Diğer bir ifadeyle psikososyal risk kavramı bazen başka bir psikososyal riskin nedeni olabilirken bazen de çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığına etki ederek bir sağlık sorunu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Dolayısıyla psikososyal risk kavramı, hem neden hem risk hem de riskin ortaya çıkardığı sonuç olma özelliklerinin tümünü bünyesinde barındıran “torba” bir kavramdır (Lerouge, 2014:152). Psikososyal risklerin çeşitli bileşenlerden oluşması, bu risklerin neden ve sonuçları arasındaki etkileşim ve konunun çeşitli disiplinleri ilgilendirmesi gibi nedenler kavrama ilişkin görüş birliğine varılmış bir tanımlamaya ulaşılmasını güçleştirmektedir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası literatürde çeşitli kişi kurum ve kuruluşlarca yapılmış tanımlamalara ulaşmak mümkündür.

Health and Safety Executive (HSE), psikososyal riskleri, çalışanın yaptığı işi olumsuz etkileyebilen ve işyeri şartlarına karşı geliştirdiği yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini de kapsar şekilde psikolojik tepkiler olarak tanımlamaktadır (HSE, 2010).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği ajansı, psikososyal riskleri, işin ekonomik ve sosyal şartlarıyla birlikte, işin tasarlanması, düzenlenmesi ve yönetilmesine bağlı stres düzeyinin artmasına neden olan, fiziksel ve ruh sağlığında zamanla ciddi bozulmalara yol açan riskler olarak tanımlamaktadır (EU-OSHA, 2007:1).

İş sağlığı ve güvenliği kavramına hem bedensel hem de ruhsal sağlık boyutuyla yaklaşan ILO psikososyal riskleri; “iş doyumunu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim” temelinde tanımlamıştır (ILO, 2018; Adam, 2008:314).

4 Ağustos 1996 tarihli Belçika Genel Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği’nde, psikososyal riskler “bir ya da birden fazla çalışanın iş organizasyonu, işin içeriği, çalışma koşulları, işteki yaşam koşulları, işteki kişilerarası ilişkiler gibi işverenin üzerinde etkili olduğu ve bir tehlike oluşturmaya elverişli bu bileşenlerin sebep olduğu aynı zamanda fiziksel bir zararı da beraberinde getirebilen ruhsal bir zarara uğrama olasılığı” olarak tanımlanmaktadır (Belgian Legislation, 1996).

Leka ve Cox (2008:1) ise psikososyal riskleri, iş yaşamına ilişkin yönetim uygulamalarının ve düzenlemelerinin ortaya çıkardığı sosyal ve organizasyonel olumsuzlukların potansiyel olarak meydana getireceği psikolojik ve fiziksel zararlar şeklinde tanımlamaktadır.

Samra ve diğerleri psikososyal riski, çalışanın işe ve işyeri durumlarına karşı geliştirdiği psikolojik tepkilerini etkileyen ve potansiyel olarak psikolojik sağlık sorunlarına neden olan unsurlar olarak tanımlamıştır (Samra, Gilbert, Shain ve Bilsker, 2009).

Tüzüner (2018:145) psikososyal riskleri, geleneksel iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile doğrudan ilişkilendirmenin kolay olmadığı riskler olarak tanımlarken aynı zamanda yeniden yapılandırma, temin seçim, değişim süreci, tedarikçilerle ilişkiler gibi yönetsel kararların sonucunda çalışanlarda oluşan rahatsızlık veren etkiler olarak tanımlamaktadır.

Psikososyal riskler, iş yaşamına ilişkin yönetim uygulamalarının ve düzenlemelerinin ortaya çıkardığı sosyal ve örgütsel olumsuzlukların potansiyel olarak meydana getireceği psikolojik ve zihinsel zararlar şeklinde tanımlanmaktadır (Çakmak, Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2012). Kısaca psikososyal risk kavramı, belirli bir psikososyal tehlikenin zarar verme olasılığı olarak tanımlanabilir. Psikososyal riskler, diğer iş sağlığı ve güvenliği risklerinden daha zor düzene konulmasından dolayı işletmelerde ciddi sorunlara ve güçlüklerle neden olabilmektedir. Bu zorluklar psikososyal risklerin karmaşıklığı, belirsizliği, güç dengesizlikleri gibi yapısal olarak nitelendirilebilecek özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Neden sonuç ilişkisinin belirsizliği, yeterince güvenilir ve kesin olmayan çözüm yolları psikososyal risklerin temel özelliklerinden olup diğer risklerden ayırtıran nitelikleridir (Jespersen, Halsen ve Nielsen, 2016).

Yunusoğlu'nun (2019) psikososyal tehlike ve psikososyal risk ayrımı vurgusu yaptığı çalışmasında psikososyal risk kavramını, iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel hasara yol açabilecek tehlikelerinin, zarar verme ihtimali olan boyutları şeklinde tanımlanmaktadır. Yunusoğlu'na göre, psikososyal tehlikeler çalışanların psikolojik durumunu olumsuz etkilemekte bunun sonucunda da stres, işe bağlı

depresyon tükenmişlik, psikolojik ve fiziksel şiddet, karoshi ve karojisatsu gibi psikososyal riskler ortaya çıkmaktadır.

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin dışında kalan psikososyal risk faktörleri, iş görenlerde kendini iş stresi olarak göstermektedir. Gün geçtikçe artan bu risklerin yarattığı stres önce kişiyi daha sonra örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Stres sebebiyle iş görenin işinde etkinliği ve verimliliğinin azalması, işletmeleri de maddi ve manevi olarak zora sokmaktadır (Aydın, 2019).

Yukarıdaki açıklamalar ile ilgili kanunda yer alan tehlike ve risk kavramından yola çıkarak psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramlarını tanımladığımızda; psikososyal tehlike iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli anlamına gelmektedir. Psikososyal risk ise, psikososyal tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali şeklinde ifade edilebilir. Özetle psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanarak psikososyal risklere, bu riskler ise, çalışmada fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara dolayısıyla örgütsel zararlara neden olmaktadır. Daha öz bir ifadeyle psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanarak psikososyal riskleri oluşturmaktadır. Ancak burada önemli bir husus psikososyal risklere ilişkin psikososyal tehlikelerde olduğu gibi üzerinde makul bir birliğe varılan bir sınıflaması bulunmadığının belirtilmesidir. Böyle olmasının nedeni bu risklerin heterojen bir yapısının bulunmasıdır. Psikososyal tehlike ve psikososyal risk ayrımının daha net anlaşılabilmesi için aşağıda yazar tarafından oluşturulan tablo yer almaktadır.

Psikososyal Tehlike	Psikososyal Risk
İş güvencesinin olmayışı \Rightarrow	Stres \Rightarrow Kas iskelet sistemi rahatsızlığı
İş ortamında üstlerinden destek görülmemesi \Rightarrow	Stres \Rightarrow İşe devamsızlık
Uzun çalışma saatleri \Rightarrow	Stres \Rightarrow İşe bağlı intihar
Kontrol azlığı \Rightarrow	Stres \Rightarrow Verimlilik azalması
Kişilerarası kötü ilişkiler \Rightarrow	Stres \Rightarrow Depresyon \Rightarrow İşyeri İntiharı

Şekil 3.2. Psikososyal Tehlike ve Risk Örnekleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3.2'de psikososyal tehlike ve riskler örneklerle açıklanmaya çalışılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinde tehlike nedeniyle neler olabilir sorusuna verilen cevaplar risktir. Bu düşünceden hareketle bu tabloyu yorumladığımızda iş güvencesinin olmayışı tehlike bunun sonucunda ortaya çıkması muhtemel stres psikososyal risktir. Örneğin çalışanların iş ortamında üstlerinden destek görememesi psikososyal tehlike, bu destek sorunun sonucunda yine çalışanın yaşayacağı stres psikososyal risktir. Psikososyal risk olarak stres, ikincil ve üçüncül risklere de neden olabilmektedir. Bu bakımından maruz kalınan her tehlike, birden fazla risk de oluşturabilmektedir. İşte kişilerarası ilişkiler bir tehlikeyken, bundan kaynaklanabilecek stres, çalışanda ikincil bir risk olan depresyona yol açabilmektedir. Depresyon, bireyde ilerlediği takdirde, üçüncül bir risk olan, işe bağlı intihara bireyi sürükleyebilmektedir.

Stres yaşayan çalışanın iş kazalarına daha yatkın hale gelmesi muhtemeldir. İş kazalarının nedenleri incelendiğinde, sıklıkla risk ögeleri taşıyan çalışma koşullarının, bazı psikososyal etmenler nedeniyle ortaya çıktığı görülmektedir (Işıkhan, 2017:118). İş kazalarının %85'inin stres kaynaklı olduğu ve yıllık maliyetinin 132 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. (Ramanathan, 1995; Chima, 1997; Felling, 1996). İşyerinde iş kazası yaşanması hem çalışanı hem ailesini hem de işyerini etkileyen bir durumdur. Bu açıdan çalışma ortamlarında mevcut psikososyal tehlike alanlarının

belirlenerek ortaya çıkması muhtemel riskleri önleme yönünde çalışmalar yapılması çalışan ve işletme sağlığı daha geniş perspektifte ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir.

3.3. Psikososyal Tehlikelerin Diğer İSG Tehlikelerinden Ayrılan Tarafları

Psikososyal tehlike ve risklerin karmaşık doğası, onları diğer işle ilgili tehlike ve risklerden ayırmaktadır (Bruhn ve Frick, 2011; Jespersen ve ark., 2016; Rick ve Briner, 2000).

Psikososyal konular, fiziksel tehlikelerin aksine daha öznel, birey, işyeri veya endüstri ile bağlamsallaştırılmış ve çağdaş iş dünyasındaki çok yönlü sosyo-politik değişikliklerle bağlantılıdır (Graversgaard, 2004). Başka bir deyişle psikososyal tehlikelerin ve risklerin varlığı genellikle yönetsel güçler, iş tasarlama, kaynakları dağıtma, iş sistemlerini ve süreçlerini denetleme ile çalışma ilişkileri ve çalışma ikliminin doğasını geliştirme yeteneği ile iç içedir.

Fiziksel tehlikeler içeriğe özgü olma eğiliminde iken psikososyal tehlikeler her yerde bulunabilme özelliği taşımaktadır. Örneğin kimyasal dumanlara maruz kalmanın hangi seviyede maruz kalmanın tehlikeli hale geldiğini büyük bir özgüllükle belirlemek mümkündür ancak ağır iş yüklerinin belirli zararlara yol açabileceği seviyeyi belirlemek mümkün değildir (Walters, 2011).

Fiziksel tehlikeler genellikle ani etkiler (yanık, düşme...vb.) yaratma eğilimindedir. Buna karşın travmatik bir olaya maruz kalmanın etkileri aylarca veya daha uzun süre gizli kalabilir. Fiziksel tehlikelerin her zaman olumsuz etkileri olurken, psikososyal tehlikelerin etkileri bazen olumsuz, bazen olumlu olabilmektedir. Örneğin, yapılan iş üzerindeki özerkliğin veya kontrolün psikolojik sağlık için genellikle iyi olduğuna inanılmaktadır ancak çok fazla özerkliğe sahip olmak, her ikisi de potansiyel tehlikeler olarak kabul edilen rol netliğinin veya az yönetim desteğinin eksikliğini gösterebilmektedir (Rick ve Briner, 2000).

Fiziksel tehlikelerin etkileri bir dereceye kadar bireysel duyarlılık ile belirlenirken, psikososyal tehlikeler tamamen veya kısmen insanların onları algılama şekli ile

belirlenmektedir. Zehirli bir gaz, kokusu, tadı veya görülmesine bakılmaksızın zehirlidir. Ancak iş yükünün, bir tehlike olabilmesi için 'çok fazla' veya 'çok az' olup olmadığının belirlenmesini gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum risk değerlendirme çerçevesinin ilk adımını bile üstlenmeyi, psikososyal tehlikeleri aramayı zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan yaygın olarak listelenen psikososyal tehlikelerin çoğu, işyerinde evrensel olarak mevcuttur (örn. İş yükü veya iş içeriği). Ancak bu tehlikelerin ne zaman ve nasıl tehlikeli hale geldiğini belirleme konusu halen tartışmalıdır (Rick ve Briner, 2000).

Diğer taraftan psikososyal tehlikelerin sonucunda ortaya çıkan zararlar da diğer tehlikelerin sonucunda ortaya çıkan zararlardan farklı olmaktadır. Çoğu fiziksel tehlikenin fiziksel yaralanma, teşhis edilen hastalık veya semptomlarla açık bir bağlantısı olsa da, psikososyal tehlikeler ile zarar türü arasında bağlantı kurmak kolay değildir (Rick ve Briner, 2000).

Benzer şekilde zehirlenme gibi fiziksel bir zarar kolayca tanımlanırken, depresif ruh hali gibi bir psikososyal zararın kesin nedenini tanımlamak güçtür. Dolayısıyla fiziksel tehlikelerle, belirli bir durumda kimin zarar görebileceğini, ne sıklıkta ve nasıl tanımlanacağını belirlemek nispeten kolayken, psikososyal tehlikelerde, kimin nasıl ve nasıl zarar görebileceğine karar vermek oldukça zordur (Rick ve Briner, 2000).

Son olarak psikososyal tehlikeler diğer İSG tehlikelerinden ele alınış biçimi bakımından farklılaşmaktadır. Zira kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel kaynaklı tehlikeler yalnızca pozitivist bilim anlayışıyla ele alınabilirken psikososyal tehlikelerin ele alınmasında bu anlayış yeterli olmamakta bütüncül bir anlayışa ihtiyaç duyulmaktadır. Pozitivizm'de gözlem ve deney kesin bilginin en birinci ve önemli kaynağıdır. Duyumlar etkisiyle elde edilen bilgi, yani olay ve olguların arkasındaki ya da ötesindeki bilgiler pozitivist bilim anlayışının dışında (unscientific-bilimsellik dışı) olan unsurlardır. Pozitivizm duyumlara dayalı bilgiyi bilimsel kabul etmemektedir. Bütüncül Yaklaşım ise sosyolojik olgular ve olayları pozitivist de olduğu gibi tek yönlü olarak açıklamayı yeterli bulmayan, bunun yerine toplumsal unsurların arasındaki karşılıklı etki gerçeğini ortaya koyarak, bu etkileşimi anlamaya çalışan bir yaklaşım olarak belirtilmektedir. Bütüncül yaklaşım

(geşalt sosyolojisi), bütünü, parçaların toplamı olmaktan çok, tek tek her bir parçanın bütünüle olan ilişkisi ve her bir parçanın bütün içindeki durumuna göre anlaşılmasının çabası olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla psikososyal risk faktörlerinin anlaşılmasında bütüncül bir yaklaşıma bir diğer ifadeyle soyut alana ilişkin bir değerlendirmeye ihtiyaç duyulmaktadır (Şimşek, 2008).

3.4. Psikososyal Tehlike Sınıflandırmasının Ortaya Çıkışına Ait Temel Modeller

Psikososyal tehlikelerin fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik tehlikeler gibi doğrudan ölçümü yapılamaz. Bu yüzden farklı işkollarında uygulanabilecek, işin doğasını açıklayabilen kuramsal kavram ve modellere gereksinim duyulmaktadır. Bu nedenle, çalışanların iş stresi ile sağlık arasındaki ilişkinin ele alınmasında çalışma koşullarını da içeren stres algılanmasına dayalı yaklaşımlar modellenmiştir (Bonde, 2008).

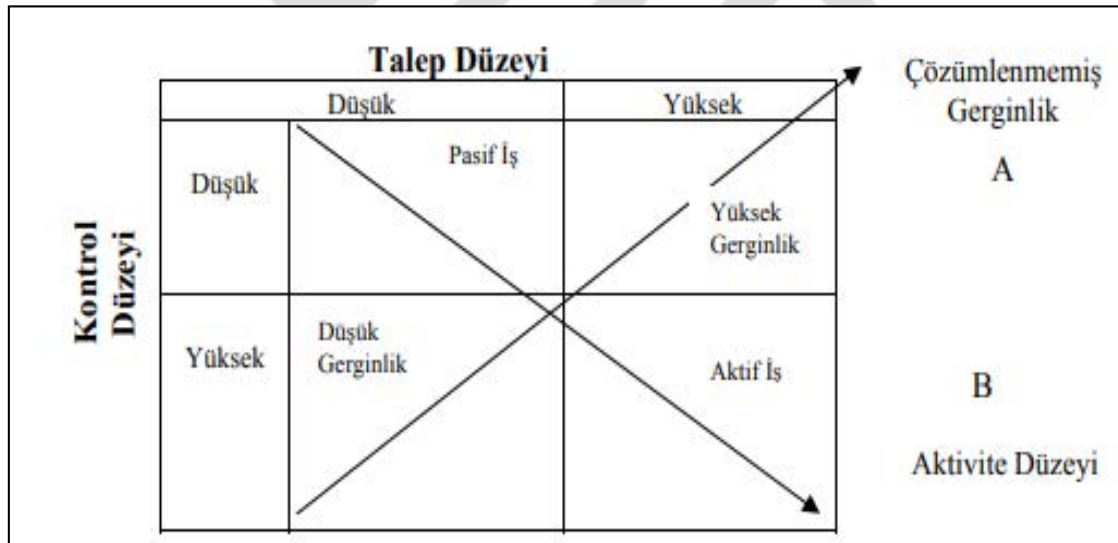
Günümüzde geçerlilikleri kabul edilen ve gerek araştırmalarda gerekse uygulamada etkili olduğu öne sürülen modeller bulunmaktadır. Bu modellerden yola çıkılarak geliştirilen ölçekler ise günümüzde çalışma ortamından kaynaklanan psikososyal tehlikeleri belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Psikososyal tehlikelere ilişkin tanımlama ve sınıflandırma çalışmalarına bakıldığında genellikle "mesleki stres faktörleri", "işteki stres kaynakları", "psikososyal risk etmenleri" veya "psikososyal faktörler" şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Bu açıdan bu başlık altında anılan tüm isimlendirmeleri kapsayacak şekilde psikososyal tehlikelere ilişkin temel kurumsal modellere yer verilerek psikososyal tehlike sınıflandırmalarının ortaya çıkışının teorik çerçevesi incelenecektir.

3.4.1. Talep-Kontrol Modeli

Karasek (1979), çalışma özelliklerinin işçi sağlığı ile doğrusal bir şekilde ilişkilendirilememesine ve sağlıkla ilgili etkileşimli olarak birleşebileceğine dikkat çekmiş ve psikososyal çalışma ortamını psikolojik iş gereklilikleri (talep) ve karar serbestliği şeklinde iki eksenle tanımlamıştır. Karar serbestliği, karar verme yetkisi (iş üzerinde kontrol) ve beceri kullanımı (işin çeşitliliği ve becerilerin kullanımı

fırsatı) anlamına gelmektedir. Karasek'e göre, yüksek düzeyde psikososyal beklenti (iş yükü), düşük düzey karar serbestliği (kontrol) ile birleşince hastalıklarla sonuçlanabilen iş gerilimi riski oluşmaktadır.

Karasek Talep-Kontrol Modelinde işe bağlı gerginliği çalışanın kişisel ya da demografik özelliklerinden çok, işle ilgili koşullara bağlı olarak tanımlamaktadır. Buna göre gerginlik, işle ilgili tek bir koşula bağlı olarak ortaya çıkmamakta, işe ilişkin talep (job demand) ve bu talepleri karşılamak durumunda olan çalışana tanınan karar verme serbestliğinin (job control) ortak etkisiyle ortaya çıkmaktadır. İşe ilişkin talep, çalışandan beklenen iş yükü düzeyi, işle ilişkili kişisel çatışmalar, beklenmeyen görevler ya da diğer stres kaynaklarını (stresörler) ifade ederken kontrol, çalışanların işiyle ilgili konularda alternatif hareket tarzını seçme özgürlüğüne ilişkin sınırlamaları ifade etmektedir.



Şekil 3.3. Karasek'in Talep-Kontrol Modeli

Kaynak: Karasek, 1979: 288.

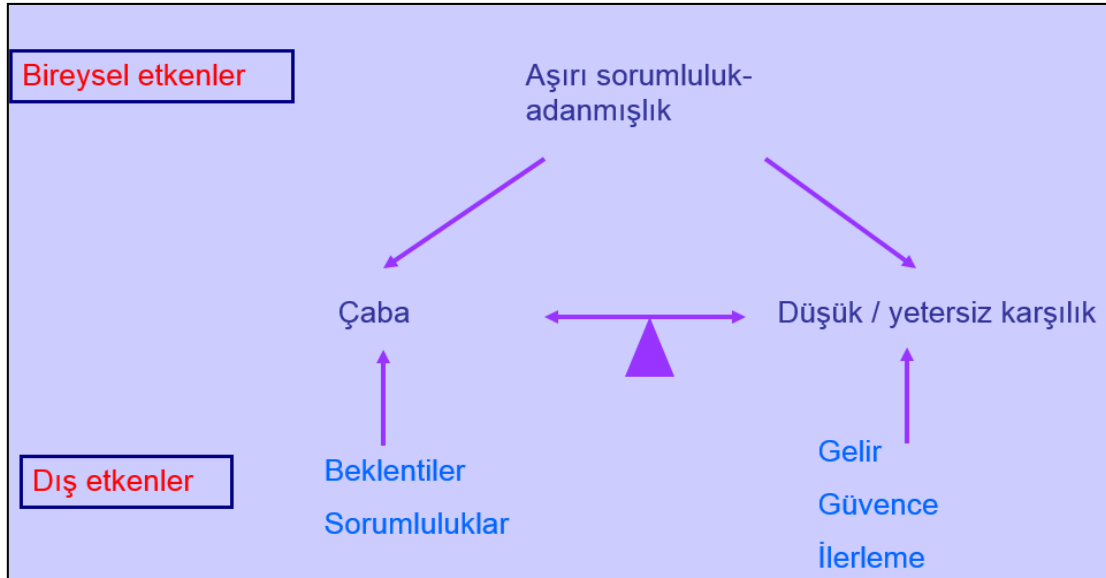
Şekil 3.3'e göre, modelde A (Çözümlememiş gerginlik) ve B (Aktivite Düzeyi) olmak üzere iki durumun olduğu, A durumunda talep ve kontrol düzeylerinin farklılaştığı (yüksek-düşük, düşük-yüksek gibi) B durumunda ise işe bağlı iki değişken düzeyinin eşleştiği (düşük düşük, yüksek-yüksek gibi) görülmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışandan beklenenler arttığında (talep) buna karşılık karar serbesti (kontrol) azaldığında işe bağlı gerginlik artmaktadır (A durumu). Diğer taraftan yine çalışandan beklenenler artarken (talep) buna karşılık karar serbestinin (kontrol) de

artması işe bağlı gerginliği azaltarak aktif iş (çalışanın yetkinliğini artırıcı bir etki) konumuna geçmektedir. Aktif iş durumunda çalışanların tüm aktivitelerinde bir artış söz konusu olurken tam tersi durumda yani hem talebin hem de kontrol düzeyinin düşük olduğu durumda çalışanın tüm aktivitelerinde ve genel olarak problem çözme kabiliyetinde bir azalma söz konusu olmaktadır (Karasek, 1979).

1980'lerde işe bağlı gerginliğin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerinde 'sosyal destek' değişkeninin rolü araştırılmaya başlanmış 1990 yılında Model Karasek ve Theorell tarafından, sosyal desteği de içerecek şekilde geliştirilerek Talep-Kontrol-Destek Modeli olarak yeniden tanımlanmıştır (Theorell, 1996). Revize edilen modele göre işe bağlı gerginlik yüksek iş talebi, düşük düzeyde kontrol ve sosyal desteğin düşük düzeyde olduğu iş koşullarında ortaya çıkmaktadır (Sargent ve Terry, 2000).

3.4.2. Çaba-Ödül Uyumsuzluğu Modeli

Siegrist Weber'in sınıf tanımından yola çıkarak Çaba-ödül uyumsuzluğu modelini geliştirmiştir. Weber'e göre, bireylerin sosyal sınıfları yaptığı işe göre belirlenmektedir. Weber'in bu düşüncesinden hareketle Siegrist çalışmanın ve işin bireylerin yaşamında merkezi bir öneme sahip olduğu, aynı zamanda işin gelir ve toplumsal statü için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Siegrist'e göre, çalışanlar işleri için gösterdikleri çabanın karşılığı olarak statülerinin olumlu yönde değişmesi için beklenti içine girerler. Bu beklentinin karşılanmaması durumunda ise iş stresi oluşur (Siegrist, 1996). Bu model talep-kontrol medelinden bireysel özellikleri de dikkate almasından ötürü farklılaşmaktadır.



Şekil 3.4. Çaba Ödül Uyumsuzluğu Modeli

Kaynak: (Demiral, 2004).

Şekil 3.2'de çaba-ödül uyumsuzluk modeli şematize edilmiştir. “Modelde kendini adama gibi bireyin içsel özellikleri, aynı zamanda iş yükü, ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi dışsal etmenler de çaba ve ödül ile birlikte değerlendirilmektedir. İş yükünün fazla olması çabayı artırırken; bunun karşılığında ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi ödüllerin düşük olması iş stresini artırır. Kendini işine adama ise, çaba ve ödül arasındaki dengesizliğin giderilmesinde denge sağlayabilen bir ara değişkendir. Kendini adama durumu kişinin aşırı onaylanma ve saygınlık beklentisi içine girmesini sağlamaktadır. Bu durum yüksek iş yükü, düşük ödüllendirme ile birlikte değerlendirildiğinde iş stresini oluşturmaktadır” (Demiral, 2004).

3.4.3. Kişi- Çevre Uyumu Modeli

Kişi çevre uyum modeli (P-E Fit Theory) French ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Kişi-çevre uyumu, bireylerin iş, örgüt, grup veya meslek gibi kendilerinin içinde bulunduğu çevre ile aralarında oluşan eşleşme, uygunluk, bağdaşma ya da benzerliğin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Schneider, 1987). Diğer bir deyişle bireylerin temel ihtiyaçlarından psikolojik dürtülerle oluşan farklı ihtiyaç ve isteklerine kadar hissettikleri ihtiyaçların örgütlerce ne kadar karşılanabileceği arasındaki uyuma kişi-çevre uyumu denilmektedir (Irak, 2012). Teori, bireysel özellikler çevresel / örgütsel taleplere uymadığında, bireylerin daha

yüksek düzeyde gerilme ve stres yaşadıklarını ileri sürmektedir (French, Caplan ve Harrison, 1982:74). Kişi-çevre uyum teorisi, zayıf uyumun performans ve üretkenliğin düşmesine neden olabileceğini ve muhtemelen kaza ve yaralanmaların oluşumunu etkileyebileceğini düşündürmektedir (Sherry, 1991).

Kişi-çevre uyumu, çok boyutlu bir yaklaşım olarak ele alınmakta ve kişi-meslek, kişi-grup, kişi-örgüt ve kişi-iş olmak üzere dört farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir (Erbaş, 2016). Kişi-örgüt uyumu, kişinin işletmede kendi hedeflerini görmesi şeklinde ifade edilirken, kişi-iş uyumu, işin gerekliliği ve bireyin kabiliyeti arasındaki uyumu, kişi-meslek uyumu, bireyin ilgisi ve yetenekleri ile işin özellikleri ve gereklilikleri arasındaki uyumu ve son olarak kişi-grup uyumu ise bireyin iş yaptığı gruptaki bireylerle uyumunu ifade etmektedir (Voegl ve Feldman, 2009). Tüm uyumsuzluk türlerinde çalışanların stres yaşamaları ve refahın etkilenmesi muhtemeldir.

Çevreleriyle uyum içinde olan çalışanlar işlerinde de çok daha mutlu ve verimli olurlar (Muchinsky ve Monahan, 1987). Bireyin çevresiyle uyum içinde olması, yani bireyin değerleriyle çevresinin değerlerinin benzer olması ya da bireyin ihtiyaçlarının çevre tarafından karşılanması, iş doyumu, örgüte bağlılık, performans, birey sağlığı gibi pozitif sonuçların ortaya çıkmasını kolaylaştırır (Arthur, Bell, Villado ve Doverspikie, 2006; Cable ve DeRue, 2002; Moos, 1987). Kişinin bilgi, beceri, değer ve yetenekleri iş ortamının getirdikleri veya sahip oldukları ile uyumlu ise kişi-çevre uyumunun iyi olduğunu söylemek mümkündür. Kişi tarafından algılanan uyumsuzluk, stres ve gerilim gibi sonuçlara neden olmaktadır. Bunun yanında kişiler kendilerini örgütleriyle ne derece uyumlu görürlerse o derece az stres yaşamaktadırlar.

3.5. Psikososyal Tehlikelerin Sınıflandırılması

Bu bölümde literatürde üzerinde fikir birliğine varılan psikososyal tehlike sınıflandırmalarına yer verilmiştir. İlgili literatürde psikososyal tehlike sınıflandırma çalışmalarının yakın geçmişte yapıldığı ve farklı kurumlarca yapılan sınıflamaların da temelinde Tom Cox'un sınıflandırmasının referans alındığı görülmektedir. Bu açıdan bu tezde Cox'un sınıflandırması temelinde başlayan ve referans alınarak geliştirilen HSE Standartları, PRIMA-EF (Mükemmellik Konsorsiyumu) ve EU-

OSHA'nın yeni ve yükselen riskler olarak tanımladığı psikososyal tehlike sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

3.5.1. Cox'un Psikososyal Tehlike Sınıflaması

İngiltere hükümeti iş sağlığı ve güvenliği konularında köklü geçmişe sahip ülkelerden biri konumundadır. Hükümet, iş sağlığı ve güvenliği içerisinde stres konusuna ayrı önem vererek işyerlerinde diğer tehlike kaynakları gibi stres yaratan psikososyal tehlike kaynaklarının da tespit edilmesi gerektiği üzerinde durarak çalışma stresinin doğası ve sağlık üzerindeki etkileri ile ilgili bilimsel literatürün gözden geçirmek üzere bu konuda çalışmalar yapan Tom Cox'u görevlendirmiştir.

Cox'un 1993 yılında konuyla ilgili literatürü (Baker, 1985; Blohmke ve Reimer, 1980; Cooper ve Marshall, 1976; Cox, 1978, 1985b; Cox ve Cox, 1993; Frankenhaeuser ve Gardell, 1976; Karasek ve Theorell, 1990; Kasl, 1992; Levi, 1972, 1984; Levi ve diğerleri, 1986; Loher ve diğerleri, 1985; Marmot ve Madge, 1987; NIOSH, 1988; Sauter, Murphy ve Hurrell, 1992; Sharit ve Salvendy, 1982; Szabo, Maull ve Pirie, 1983; Warr, 1987, 1992) gözden geçirerek hazırladığı rapor stresli veya başka türlü zarar verme potansiyeli taşıyan psikososyal çalışma tehlikelerinin bir taksonomisini sunmaktadır. Diğer araştırmacıların da vurguladığı, çalışma ortamlarının ve tehlikeli kuruluşların dokuz farklı özelliğini özetleyen bu taksonomi Çizelge 3.1'de gösterilmiştir. Bunlar kurum kültürü ve işlevi, organizasyonda rol, kariyer gelişimi, karar enlemi/kontrolü, çalışmalarda çevresel ilişkiler, iş-ev çatışması, görev tasarımı, iş yükü/iş temposu ve çalışma programını içermektedir. Belirli koşullar altında çalışmanın bu dokuz yönünün her biri stresli ve sağlığa zararlı olduğunu kanıtlamış tehlikelerdir (Cox, 1993).

Çizelge 3.1. İşin Stresli Özellikleri

Çalışma Özellikleri	Tehlike Tanımlama Koşulları
İŞ BAĞLAMAMI	
Kurum Kültürü ve İşlevi	Kötü görev ortamı ve hedeflerin tanımlanamaması Kötü problem çözme ortamı Kötü ilerleme ortamı Zayıf iletişim Destekleyici olmayan kültür
Organizasyonda Rol	Rol belirsizliği Rol çatışması İnsanlar için yüksek sorumluluk
Kariyer Gelişimi	Kariyer belirsizliği Kariyer durgunluğu Kötü durum veya durum uyumsuzluğu Kötü ödeme İş güvensizliği ve işten çıkarılma Çalışmak için düşük sosyal değer
Karar Serbesti / Kontrol	Kararlara düşük katılım İş üzerinde kontrol eksikliği İş yerinde az karar verme
Çalışmalarda Çevresel İlişkiler	Sosyal veya fiziksel izolasyon Üstlerle zayıf ilişkiler Kişilerarası çatışma ve şiddet Sosyal destek eksikliği
İş-Ev Çatışması	İş ve ev için çelişkili talepler Evde düşük sosyal veya pratik destek Çift kariyer sorunları
İŞ İÇERİĞİ	
Görev Tasarımı	Kötü tanımlanmış çalışma İş yerinde yüksek belirsizlik Çeşitlilik eksikliği veya kısa çalışma döngüleri Parçalanmış veya anlamsız çalışma Becerinin yetersiz kullanımı Müşterilerle yaşanan sorunlar
İş Yüğü / Çalışma Hızı Kantitatif ve Kalitatif	İlerleme hızı üzerinde kontrol eksikliği Aşırı iş yükü veya düşük yük Yüksek çalışma hızı veya zaman baskısı
Çalışma Programı	Vardiyalı çalışma Esnek çalışma programı Öngörülemeyen çalışma saatleri Uzun veya sosyal olmayan çalışma saatleri

Kaynak: Cox, T. (1993:36). *Stress research and stress management: Putting theory to work*, HSE Contract Research Report No. 61/1993. Sudbury, UK: HSE Books.

Cox sınıflamasında psikososyal tehlikeleri (strese neden olan özellikler) iş içeriği ve iş bağlamında değerlendirmektedir. Buna göre kurum kültürü ve işlevi, organizasyonda rol, kariyer gelişimi, karar enlemi/kontrolü, çalışmalarda çevresel ilişkiler, iş-ev çatışması, iş bağlamında değerlendirilirken görev tasarımı, iş yükü / iş temposu ve çalışma programını iş içeriğinden kaynaklanan stres özellikleri olarak değerlendirilmektedir.

3.5.1.1. Kurum kültürü ve işlevi

Organizasyon kültürü ve özellikle yönetim tarzları işyerinde stres kaynakları olabilmektedir. Bu başlık altında, “Kötü görev ortamı ve hedeflerin tanımlanamaması”, “Kötü problem çözme ortamı”, “Kötü ilerleme ortamı”, “Zayıf iletişim” ve “Destekleyici olmayan kültür”, psiskosoyal tehlikeler olarak belirtilmektedir.

Cox'a göre, kurum kültürü ve işlevinin çalışanlar üzerindeki etkisinin büyük bir kısmı yöneticilerin ve amirlerin davranışları yoluyla olmaktadır. Yönetim davranışı ve denetim tarzlarının işçilerin duygusal refahı üzerinde önemli bir etkisi olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Landy, 1992:119). Zayıf liderlik ve yönetim, işyerinde çalışanlar için sayısız olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Çalışmalar, liderlik boyutları ile artan çalışan refahı (düşük kaygı, depresyon ve iş stresi), arasında orta derecede güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kuoppala, Lamminpaa, Liira, Vainio, 2008). Ayrıca, birden fazla çalışmada, çalışan sağlığı ve refahı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmak için güçlü ve etkili liderliğin önemli olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Mullen ve Kelloway, 2011: 358-372.). Nyberg ve meslektaşlarının (2005) yaptığı bir çalışma, dönüşümsel ve ilişki odaklı liderlik ile iyi bir zihinsel sağlık arasında bir ilişki bulmuş ve iyilik hali gözlenmiştir (Nyberg, Bernin, Theorell, 2005).

3.5.1.2. Organizasyondaki rol

Cox'un psikosoyal tehlike olarak değerlendirdiği önemli bir stres kaynağı çalışanların işyerlerindeki üstlendiği rolle ilgilidir. Bu başlık altında psikosoyal tehlike olarak çalışanların “Rol belirsizliği”, “Rol çatışması” ve “İnsanlar için yüksek sorumluluk” yaşaması önemli bir stres nedeni olarak belirtilmektedir.

Cox'a göre, rol belirsizliği, bir çalışanın iş rolü hakkında yetersiz bilgiye sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği, uygun hedefler hakkında genel bir karışıklık, beklentiler konusunda netlik eksikliği ve işin kapsamı ve sorumlulukları hakkında genel bir belirsizlik ile kendini gösteren bir durumdur.

French ve Caplan'ın (1970) çalışmasında, rol belirsizliğinden muzdarip çalışanların artmış kan basıncı ve daha yüksek nabız hızları ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Cox'a göre, rol çatışması, bireylerin değerleriyle çelişen bir rol oynaması gerektiğinde veya oynadıkları çeşitli roller birbiriyle uyumsuz olduğunda ortaya çıkan bir durumdur. Rol belirsizliğinde olduğu gibi French ve Caplan'ın (1970) çalışmasında, ortalama kalp atış hızının algılanan rol çatışması düzeyi ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Shirom ve arkadaşları (1973), rol çatışması ile koroner kalp hastalığı insidansı arasında sadece beyaz yakalı işçiler için anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Cox'a göre, insanlar için yüksek sorumluluk, organizasyonda rol konusunda yaşanan bir diğer stres kaynağı olarak tanımlanmıştır. French ve Caplan (1970), insanlar için sorumluluğun ağır sigara içimi, yüksek diyastolik kan basıncı ve yüksek serum kolesterol seviyeleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur.

3.5.1.3. Kariyer gelişimi

Cox'un psikososyal tehlike olarak değerlendirdiği bir diğer önemli stres kaynağı kariyer gelişimi ile ilgilidir. Bu başlık altında psikososyal tehlike olarak çalışanların "Kariyer belirsizliği", "Kariyer durgunluğu", "Kötü durum veya durum uyumsuzluğu", "Kötü ödeme", "İş güvensizliği ve işten çıkarılma" ve "Çalışmak için düşük sosyal değer" önemli stres nedenleri olarak belirtilmektedir.

Cox'a göre, kariyer gelişimi konusunda en fazla çalışanların stres yaşadığı konu iş güvensizliği nedeniyle yaşadığı strestir. İş güvensizliği, gelecekte işin sürekli olup olmayacağı konusunda genel bir endişe ve bir kuruluş içindeki pozisyon ya da kariyer fırsatları gibi çeşitli meslek özellikleri ile ilgili algılanan bir tehdit olarak tanımlanmaktadır. Bu olgu, özellikle artan rekabet gücüyle mücadele edebilmek için yeniden örgütlenmeyi, dış kaynak kullanımını, birleşmeler ve satın almaları ve sıklıkla gerçekleşen işten çıkarmaları kapsayan örgütsel değişimler bağlamında gözlemlenmektedir. Cox'un bu vurgusu bilimsel çalışmalarda da görülmektedir. Cheng ve Chan (2008) ve Sverke, Hellgren ve Näswall (2002) tarafından yürütülen birçok ampirik çalışmadan elde edilen araştırma sonuçlarının analizi, iş

güvencesinin iş tutumları, örgütsel tutumlar ve sağlık üzerinde olumsuz etkide bulunduğunu göstermiştir. Netterstrom ve meslektaşlarının (2010) yaptığı çalışmada da, gözlemlenen iş güvensizliği ile erkeklerde iskemik kalp hastalığı ve miyokard enfarktüsü arasında ilişki tespit edilmiştir. Stansfeld ve Candy (2006) yaptıkları çalışmalarında iş güvensizliği ve yaygın ruhsal bozukluklar arasında bir ilişki saptamışlardır.

3.5.1.4. Karar Serbesti/Kontrol

Cox psikosozal tehlike olarak çalışanların işleri üzerinde karar ve kontrol sahibi olamamasını stres yataratan önemli bir psikosozal tehlike olarak belirtmektedir. Bu başlık altında psikosozal tehlike olarak çalışanların “Kararlara düşük katılımı”, “İş üzerinde kontrol eksiklikleri”, “İş yerinde az karar verme” önemli stres nedenleri olarak belirtilmektedir.

Cox'un bu tehlike kaynağındaki temel çıkış noktası Karasek'in İş talepleri modelinin (1979) temel varsayımına dayanmaktadır. Bu modele göre, iş kontrolü arttıkça iş yükü deneyimi azalmaktadır. İş kontrolü, bir kişinin kendi iş rollerine göre karar verme sürecine ne ölçüde dahil olduğunu ifade eder. Buradaki iş kontrolünden kasıt işin çalışana özgürlük, özerklik ve gerçekleştirilmesi gereken görevlerde prosedürleri belirleme veya karar verebilme derecesidir (Wilson v.d, 2004).

Genelde karar verme ile çalışanların yönetimce alınan örgüt kararlarına katılması anlaşılmaktadır. Ancak burada karar verme derecesiyle anlatılmak istenen çalışanların karar alma süreçlerine dahil olması, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmesidir. Karar alma süreçlerine dahil olan çalışanların verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri beklenmektedir. Kararlara katılım gösteren çalışanların iş doyumunu artacak, üzerinde işle ilgili herhangi bir tehdit hissetmeyecek, kişinin kendisine olan saygısı ve güveni artacak ve mesleği ile ilgili nitelik ve vasfı artmış olacaktır (Kocabaş, 2007). Diğer taraftan çalışanların işleri üzerinde kontrol derecelerinin olmaması, onları kaygıya sürüklemekte, depresif belirtiler göstermesine neden olmaktadır (Tüzüner, 2018:156).

3.5.1.5. Çalışmalarda çevresel ilişkiler

Cox'un psikososyal tehlike olarak değerlendirdiği önemli bir stres kaynağı da çevresel ilişkiler ile ilgilidir. Bu başlık altında psikososyal tehlike olarak çalışanların yaşadığı "Sosyal veya fiziksel izolasyon", "Üstlerle zayıf ilişkiler", "Kişilerarası çatışma ve şiddet" ve "Sosyal destek eksikliği" konuları önemli stres nedenleri olarak belirtilmektedir.

İşyerinde tatmin edici olmayan ilişkiler önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Özellikle çatışmaların, zorbalığın ve şiddetin zararlı etkileri araştırmacılar arasında son zamanlarda büyük ilgi görmektedir. Cox'a göre, işyerinde kişilerarası ilişkiler konusunda üzerinde durulması gereken önemli bir konu da işyerinde yaşanan şiddet ve etkileridir. Cox literatür taramasında işyerinde şiddete maruz kalmanın fiziksel sağlığın yanı sıra psikolojik zarara da yol açabileceğine dair güçlü kanıtlara ulaşmıştır.

Cox'a göre işyerinde önemli bir diğer stres kaynağı, sosyal destek eksikliği ile ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Siegrist ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmada, işyerinde düşük sosyal destek ile depresyon riski arasında orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Daha ileri çalışmalar, düşük sosyal desteğin anksiyete, duygusal tükenme, iş gerilimi, düşük iş memnuniyeti ve artmış kardiyovasküler hastalık riski ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Barth ve arkadaşları (2010) çeşitli ampirik çalışma sonuçlarını analiz ettiği çalışmasında, fonksiyonel destek (bireyde işyerinde sosyal ağ tarafından sağlanan yardım ve teşvik) düşük olduğunda koroner kalp hastalığından muzdarip olma riskinin orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Uchino, Cacioppo ve Kiecolt-Glaser (1996) tarafından yapılan ampirik çalışma sonuçlarının analizinde, kardiyovasküler, endokrin ve immün sistem üzerindeki yüksek sosyal desteğin koruyucu etkileri bulunmuştur.

3.5.1.6. İş-ev çatışması

Cox'un psikososyal tehlike olarak değerlendirdiği önemli bir stres kaynağı da çalışanların iş-ev çatışması yaşamasıdır. Bu başlık altında psikososyal tehlike

olarak “İş ve ev için çelişkili talepler”, “Evde düşük sosyal veya pratik destek” ve “Çift kariyer sorunları” önemli stres nedenleri olarak belirtilmektedir.

İş aile çatışması kişilerin iş ve aile dengesini kuramadığı ve iş ve aile yaşamının gerektirdiği rollerin fazla olduğu durumda, -kişinin bir rolün gereklerini yerine getirmesinin diğer rollerin gereklerini yerine getirmesini zorlaştırdığı durumda ortaya çıkmaktadır (Duxbury ve Higgens, 2001:3; O’Driscoll, Brough, Kalliath, 2006).

Çatışma iki yönlü olarak yaşanabilmektedir. Bireyin iş yaşamı aile yaşamını etkileyebileceği gibi aile yaşamı da iş yaşamını etkileyebilmektedir. *İş-aile çatışması*, bireyin sahip olduğu iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışma şeklinde açıklanabilirken; *aile-iş çatışması* ise bireyin aile içindeki sorumluluklarının işle ilgili sorumluluklarını olumsuz etkilemesi sonucu ortaya çıkan çatışma olarak açıklanabilmektedir. Birey bu çatışma türlerinden sadece birini yaşayabileceği gibi içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak aynı anda ikisini de yaşayabilmektedir (Frone ve arkadaşları 1992’den aktaran Özmete ve Eker, 2012).

İş ve aile arasındaki çatışmanın iki yönlü olması çatışmanın kaynakları ve sonuçları açısından da önem taşımaktadır. Başka bir deyişle iş-aile ya da aile-iş çatışması, esas olarak bir rol çatışması olsa da ve bireyin genel yaşam tatminini olumsuz etkilese de çatışmanın tetikleyicileri ve birey üzerindeki olumsuz sonuçları açısından farklılaşabilmektedir. Cox sınıflandırmasında her iki çatışma türünün de değerlendirilmesi gerektiği dahası kişinin yalnızca iş ve aile ekseninde değil bu iki alanı içine alan tüm yaşam dengesinin de değerlendirilmesi gerektiği vurgusunda bulunmaktadır.

3.5.1.7. Görev tasarımı

Cox işin stresli özelliklerini sıraladığı taksonomisinde iş bağlamı ve iş içeriği özelinde bir değerlendirme sunmaktadır. İş içeriği, işin anlamlı, değerli ve yararlı olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Cox, iş içeriğinden kaynaklanan psikososyal tehlikeleri “Görev tasarımı”, “İş Yüğü ve Çalışma Hızı” ve “Çalışma

Programları” şeklinde sıralamaktadır. Görev tasarımı ise “Kötü tanımlanmış çalışma”, “İş yerinde yüksek belirsizlik”, “Çeşitlilik eksikliği veya kısa çalışma döngüleri”, “Parçalanmış veya anlamsız çalışma” ve “Becerinin yetersiz kullanımı” olarak tasnif edimiştir.

Cox (1985) vasıfsız ya da yarı-monoton çalışmaların sonuçları üzerine yaptığı çalışmasında, işyerinde can sıkıntısı çeken çalışanların depresyon, anksiyete ve küskünlük gibi olumsuz psikolojik sağlık tepkilerini bildirme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kötü iş içeriği kas-iskelet ağrıları ve sorunları ve madde kötüye kullanımı ile ilişkilendirilmiştir (Cox, 2000). Houtman ve arkadaşlarının (1994), yaptığı çalışmada da düşük entelektüel karar verme, monoton çalışma, kişisel gelişim için kötü olanaklar, fiili çalışma ve eğitim ya da deneyim düzeyi arasında zayıf uyum ve kötü tanıtımın bireylerin genel sağlık durumları özellikle psikosomatik ve kas-iskelet şikayetleri ile devamsızlık ilişkisi tespit edilmiştir.

3.5.1.8. İş yükü / çalışma hızı

Cox'un iş içeriği kapsamında değerlendirdiği önemli bir psikososyal tehlike kaynağı da çalışanların iş yükü ve çalışma hızı nedeniyle maruz kaldığı strestir. Cox bu başlık altında “İlerleme hızı üzerinde kontrol eksikliği”, “Aşırı iş yükü veya düşük yük” ve “Yüksek çalışma hızı veya zaman baskısı” önemli stres nedenleri olarak belirtilmektedir.

Cox'a (1993) göre aşırı iş yükü, genel olarak nitel ve nicel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Nitel iş yükü görevin zorluğuna atıfta bulunurken ve nicel iş yükünün sınırlı bir süre içinde tamamlanması gereken iş miktarına atıfta bulunur. Niceliksel iş yükü, bir çalışanın yapabileceği bir iş için zaman azlığı, belirli bir süre içerisinde yapılması gerekli çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziksel olarak zorlayıcı ve aşırı güç gerektirmesi şeklinde açıklanabilir. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan çalışanın sahip olduğu vasıf ve yetenekler arasında, çalışan aleyhinde bir uyumsuzlukla açıklanabilir. Gerek niceliksel gerekse niteliksel zorlanmalarda çalışanlar fiziksel ve zihinsel olarak

etkilenecek sağlık, performans ve verimlilik olarak etkilenecektir (Tüzüner, 2018:155; Korkut, 2014:6).

3.5.1.9. Çalışma programı

Cox'un iş içeriği kapsamında değerlendirdiği bir diğer önemli psikososyal tehlike kaynağı çalışma programı ile ilgili çalışanların maruz kaldığı streştir. Cox bu başlık altında "Vardiyalı çalışma", "Esnek çalışma programı", "Öngörülemez çalışma saatleri" ve "Uzun veya sosyal olmayan çalışma saatleri" önemli stres nedenleri olarak belirtmektedir.

Cox'un belirttiği bu tehlike alanları günümüzde de yapılmış benzer çalışmalarla da desteklenmektedir. Yapılan araştırmalarda vardiya sistemi ile çalışanların kaygı düzeyi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Vardiyalı olarak çalışanlar vardiyasız çalışanlara göre daha az iş tatmini duyduklarını ve kendilerini daha kaygılı hissettiklerini bildirmiştir (Bara ve Arber, 2009). Caruso ve arkadaşları (2004) ve Sparks ve arkadaşları (1997), uzun çalışma saatleri ile sağlık şikayetleri arasında anlamlı bir ilişki gösteren birçok ampirik çalışmanın bilimsel bir incelemesini gerçekleştirmişlerdir. Buna göre, vardiyalı çalışmanın artmış kardiyovasküler hastalık riski (Boggild, Knutsson, 1999), hipertansiyon ve ateroskleroz ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Peter, Alfredsson, Knutsson, Siegrist, Westerholm, 1999). Wang ve meslektaşları (2011) tarafından yapılan çalışmada, vardiyalı çalışma ile kardiyovasküler hastalık, metabolik sendrom ve diyabet arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Son olarak yapılan çalışmalar vardiyalı çalışma yapan kadınlarda meme kanseri bildirimlerinin daha fazla olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Pesch v.d, 2011).

3.5.2. HSE Standartları

İngiltere'de İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu 1974 yılında kabul edilmiştir. Kanun özel sektör, kamu sektörü ve bağımsız çalışanları kapsayacak şekilde oldukça geniş bir çerçevede ilgili normaları belirlemekte ve bunların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır. Kanunla birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut durumun daha da ileriye taşınması amacıyla iki yeni kurum

kurulmuştur. Bu kurumlar —Health and Safety Commission - HSC (İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu) ve —Health and Safety Executive - HSE (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü)'dür. Bu kuruluşlar hükümet tarafından işyerlerinde çalışan insanların iş etkilerinden korunması amacıyla kurulmuşlardır (Olca ve Parlak, 2016). HSC, İngiltere'de İSG ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin çıkarılması ve uygulanmasından sorumlu kuruluştur. HSE ise, HSC'nin operasyonel kolu olarak HSC'ye İSG konularında öneriler sunmak ve yardımcı olmakla görevlidir. HSE, İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standards Institute -BSI) ile birlikte çalışmaktadır. BSI İngiliz Standartlarının geliştirilmesinden sorumlu ulusal kuruluştur. Sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda HSE ile BSI birlikte çalışmaktadır.

HSE, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında stres konusunda da bir standart oluşturulması gerekliliği üzerinde durmuştur (HSE Guide). HSE'ye göre, işle ilgili stres İngiltere'deki işverenlere yıllık yaklaşık 353 milyon £ ile 381 milyon £ ve topluma 3,7 ile 3,8 milyar £ arasında bir maliyet oluşturmaktadır (Jones, Huxtable, Hodgson ve Price, 2003). Diğer taraftan yapılan araştırmalar, stres nedeniyle kaybedilen tahmini gün sayısının fiziksel hastalık nedeniyle kaybedilen gün sayısının iki katı olduğunu ortaya koymuştur (HSE, 1999a). HSE'ye göre işle ilgili stres, çalışanlar için ciddi fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olabilecek mesleki hastalıkların önemli bir nedenidir (Cousins, MacKay, Clarke, Kelly, Kelly, McCaig, 2004). Buna ek olarak HSE, önleyici, risk değerlendirmesine dayalı bir yaklaşımın işle ilgili streste ülke çapında bir azalma elde etmede vaka temelli yöntemlerden daha etkili olacağı görüşünü benimsemektedir (Mackay, Cousins, Kelly, Lee ve McCaig, 2004).

HSE'nin standartları geliştirmesinin temelinde Cox'un (1993) fiziksel ve psikolojik stres faktörlerini iş içeriği ve iş bağlamı değerlendirerek oluşturduğu ve bir önceki bölümde anlatılan tehlikeye dayalı taksonomi yer almaktadır. Cox'un taksonomisine ek olarak 1999 Tartışma Belgesinin (HSE 1999b) yayınlanmasının ardından HSE, uygulanabilir bir sınıflandırma sorununun tartışıldığı bir dizi çalıştay ve atölye çalışması düzenlemiştir. Bu çalıştay ve atölye çalışmalarının amacı, çalışma durumlarıyla ilgili gerçekçi, yeterince kapsamlı ve müdahale açısından kuruluşlara yardımcı olacak standartları belirlemektir. Bu çalışmalara iş stresi konusuna ilgisi bulunan multidisipliner çok çeşitli alanlardan akademisyenler,

sendika temsilcileri, insan kaynakları uzmanları, avukatlar, bağımsız danışmanlar, mesleki psikologlar ve meslek hekimleri ve iş güvenliği uzmanları katılım göstermiştir. İlk çalıştay 2003 yılında temmuz ayında 51 katılımcıyla gerçekleşmiştir. İkinci çalıştay aynı yılın Eylül ayında 64 katılımcıyla, üçüncü çalıştay 63 katılımcı ve dördüncü çalıştay 35 katılımcı ile gerçekleşmiştir (Cousins vd., 2004). Bu çalıştaylar sonucunda stres yaratan psikosozyal tehlike alanları belirlenmiş ve gösterge aracı hazırlanarak 24 kuruluş ile pilot uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ancak bu pilot kuruluşlardan gelen geri bildirimler gösterge aracının daha fazla geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu amaçla HSE, yayınlanmış çalıştay ve atölye çalışmalarının sonuçları ile birlikte literatürde işle ilgili strese erişmek için kullanılmış olan tüm öğeleri ve taksonomileri gözden geçirerek kapsamlı ve genişletilmiş yedi stresli alanın gruplandırılması üzerinde anlaşmaya vararak 2004 yılında “İşle İlgili Stres için Yönetim Standartları” belirlemiştir. Cox’un sınıflamasından yola çıkarak çalıştay ve atölye çalışmalarıyla oluşturulan HSE Standartları Çizelge 3.2’de yer almaktadır.

Çizelge 3.2. HSE Standartları

Tehlike Kaynakları	Tehlikeler
Talepler	İş yükü, iş modelleri, işin hacmi ve karmaşıklığı ve çalışma ortamından kaynaklanan tehlikeler
Kontrol	Kararlara düşük katılım, iş üzerinde kontrol eksikliği, iş yerinde az karar verme sonucunda ortaya çıkan tehlikeler
İş arkadaşı/Üstlerden Destek	Kuruluş ve üst yönetim ve iş arkadaşları tarafından sağlanan destek sorunlarından kaynaklanan tehlikeler
İşyerindeki İlişkiler	İşyerinde çatışma, zorbalık, taciz ve gerginlik nedeniyle ortaya çıkan tehlikeler
Rol	Çalışanların kuruluş içindeki rollerini anlayıp anlamadığı ve kuruluşun kişinin birbiriyle çelişen rolleri olması gibi rol belirsizliği, rol çatışmasından kaynaklanan tehlikeler
Değişim	Değişimin (büyük ya da küçük) kuruluşta yönetilememesi nedeniyle ortaya çıkan tehlikeler
Kültür	Kuruluşların yönetim taahhüdünü gösterme ve adil ve açık prosedürlere sahip olma biçimi nedeniyle ortaya çıkan tehlikeler

Kaynak: Tablo yazar tarafından HSE Standartları referans alınarak oluşturulmuştur.

Kültür konusu her bir yaklaşımın temelini oluşturduğundan kültürün özellikleri geri kalan altıya dahil edilerek standartlar 6 boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlardan destek boyutu kendi içerisinde iş arkadaşı ve üstlerin desteği şeklinde ayrı ayrı ele alınabilmektedir. Ayrı ele alınması halinde bu boyutlar 7’ye çıkmaktadır. Burada

standart terimi, tehlikeleri tanımlayarak ve ilişkili riskleri azaltarak, sağlık ve güvenliğin artırılmasına uygulanabilecek üzerinde oy birliğine varılarak kararlaştırılan bir dizi ilkeyi ifade etmektedir. Standartlar kendi başlarına herhangi bir uyum yükümlülüğü getirmemektedir. Standart yaklaşımı, işle ilgili stres için risk değerlendirmesinin basitleştirilmesine yardımcı olmak, ana risk faktörlerinin tanımlanmasını sağlamak, kuruluşların stresin temel nedenlerini yönetmede performanslarını ölçebilecekleri bir kıstas sağlamayı ve işverenlerin altında yatan nedenlere ve bunların önlenmesine odaklanmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

HSE standartlara ilişkin yayımladığı bilgilendirme rehberinde işletmeler için olması gereken/ulaşılması hedeflenen standartlar için neler yapılabileceği konusunda bir bilgilendirme rehberi yayımlamıştır. Buna göre;

Talep konusunda çalışanlar işlerinin talepleriyle başa çıkabileceklerini belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise HSE kuruluşlara, çalışanlara kararlaştırılan çalışma saatleri ile ilgili yeterli ve ulaşılabilir talepler sağlamasını, çalışanların beceri ve yeteneklerine göre iş verilmesini ya da işlerin çalışanların yetenekleri dahilinde tasarlanmasını, çalışanların çalışma ortamlarıyla ilgili endişelerinin giderilmesi konularında çalışmalar yapılması yönünde tavsiyelerde bulunmaktadır (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

Kontrol konusunda çalışanlar işlerini yapma biçimleri hakkında söz sahibi olduklarını belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise HSE kuruluşlara, mümkünse çalışanların çalışma temposu üzerinde kontrolünün sağlanmasını, çalışanların işlerini yapmak için becerilerini ve inisiyatiflerini kullanmanın teşvik edilmesini, mümkün olan yerlerde, çalışanlar yeni ve zorlu işlerin üstesinden gelmelerine yardımcı olacak yeni beceriler geliştirmeye teşvik edilmesini, çalışanların ne zaman mola verilebileceği konusunda söz sahibi olmalarını ve çalışanlara çalışma düzenleri konusunda danışılmasını önermektedir (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

Destek konusunda çalışanlar meslektaşlarından ve amirlerinden yeterli bilgi ve destek aldıklarını belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise Hse kuruluşlara, çalışanları yeterince destekleyecek politika ve

prosedürlerin oluşturmasını, yöneticilerin personelini desteklemelerini sağlayacak ve teşvik edecek sistemlerin oluşturulmasını, çalışanların meslektaşlarını desteklemelerini sağlayan ve teşvik eden sistemlerin oluşturulmasını, çalışanlar hangi desteğin mevcut olduğunu ve bu desteğe nasıl ve ne zaman erişeceklerini bilmesinin sağlanmasını önermektedir (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

İlişkiler konusunda çalışanlar işyerinde zorbalık gibi kabul edilemez davranışlara maruz kalmadıklarını belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise HSE kuruluşlara, çatışmayı önlemek ve adaleti sağlamak için iş yerinde olumlu davranışların teşvik edilmesini, kuruluşun kabul edilemez davranışları önlemek veya çözmek için politikalar ve prosedürler belirlemesini, yöneticiler için kabul edilemez davranışlarla başa çıkmalarını sağlayan ve teşvik eden sistemlerin oluşturulmasını ve son olarak çalışanların kabul edilemez davranışları bildirmelerini sağlayan ve teşvik eden sistemlerin oluşturulmasını önermektedir (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

Rol konusunda çalışanlar, rollerini ve sorumluluklarını anladıklarını belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise HSE kuruluşlara, çalışanlara mümkün olduğunca farklı gereksinimlerinin uyumlu olmasını sağlamasını, kuruluşun çalışanların rollerini ve sorumluluklarını anlamalarını sağlayacak bilgileri sağlamasını, çalışanların rolleri ve sorumluluklarındaki belirsizlikleri veya çatışmaları hakkında endişelerini dile getirmelerini sağlayan sistemlerin oluşturulmasını önermektedir (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

Değişim konusunda çalışanlar, örgütsel bir değişim yaşanırken kendilerinin değişim konularında haberdar olduklarını ve katılım gösterdiklerini belirttiğinde standart sağlanmış olmaktadır. Bu standardın sağlanması için ise HSE kuruluşlara, çalışanlara önerilen değişikliklerin nedenlerini anlamalarını sağlamak için zamanında bilgi sağlamasını, değişiklikler konusunda çalışanlara yeterli danışma sağlanmasını ve çalışanların teklifleri etkilemesi için fırsatlar sunmasını, çalışanların işlerindeki herhangi bir değişikliğin olası etkisinin farkında olmasını önermektedir (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

3.5.3. PRIME-EF'de Yer Alan Psikososyal Tehlike Sınıflaması

Avrupa ülkelerinde 1989 yılında yürürlüğe giren 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi ile işyerlerinde psikososyal tehlike ve risklerin de belirlenmesi zorunlu kılınmıştır. Bunun için DSÖ, EU-OSHA gibi uluslararası kuruluşlar bu tehlikelerin belirlenmesi için ve önlenmesi amacıyla programlar oluşturmuşlardır. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli (PRIMA-EF) Konsorsiyumu bu oluşumlardan birisidir. Söz konusu Konsorsiyum, DSÖ'nün bir iştiraki olarak, İngiltere'de Nottingham Üniversitesi koordinatörlüğünde birçok İSG ile ilgili kurumla bir bilgilendirme rehberi yayımlamıştır.

2008 yılında Nottingham Üniversitesinde görevli Tom Cox ve Leka editörlüğünde bu program için hazırlanan bilgilendirme rehberinde, iş kaynaklı psikososyal tehlikeler 10 temel kategoride ele alınmıştır. Cox'un 1993 yılında yaptığı sınıflamaya ek olarak bu sınıflamada "çevre ve ekipman" kaynaklı psikososyal tehlikelerin de işyerinde önemli bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir. Çalışma ortamı ve çalışma ekipmanı ile ilgili faktörler, genel olarak, yetersiz ekipman mevcudiyetine, yetersiz mekan, aydınlatma, gürültü gibi uygunsuz fiziksel ortam gibi zayıf çevresel koşullara işaret etmektedir. Bu risk kategorisine ait faktörler, fiziki çalışma ortamı ile ilgilidir, ancak bu tehlikelerin etkisinin, sadece fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlarla ilişkili olduğu anlamına gelmemektedir. Kötü çalışma ortamına maruz kalmak, çalışanlar arasındaki stres ve zihinsel sağlık sorunları ile ilişkilendirilmiştir (Warr, 1992). Tehlike-stres-zarar yolunda kanıt sağlayan çok az çalışma olmasına rağmen, fiziksel risk faktörleri ve olumsuz sağlık sonuçları arasındaki doğrudan bağlantı hakkında ve fiziksel ve psikososyal risk faktörleri ile bunların sağlığa olan etkileri arasındaki etkileşimler konularında geniş ampirik kanıtlar bulunmuştur (Leka ve Jain, 2010).

Cox'un (1993) sınıflandırması, iş içeriği ve iş bağlamı olmak üzere iki tema altında şekillenirken PRIMA-EF'in sınıflamasında "Çevre ve Ekipman" tehlike alanı da eklenerek aynı zamanda iş içeriği ve bağlamı birleştirilerek sunulmuştur. Buna göre sınıflandırılan iş kaynaklı psikososyal tehlikeler Çizelge 3.3'de gösterilmektedir.

Çizelge 3.3. PRIME_EF'e göre Psikososyal Tehlikeler

Psikososyal Tehlike Alanları	Psikososyal Tehlikeler
1. İş İçeriği	İşte çeşitliliğin az olması İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi Belirsizliğin çok olması
2. Aşırı İş Yükü ve İş Temposu	Fazla çalışma ya da atıl kalma Üretim hızının neden olduğu baskı Zaman baskısı İş bitim tarihlerinin baskısı
3. İş Programları	Vardiyalı çalışma Gece çalışması Esnek olmayan çalışma programları Son anda belli olan fazla mesai programları Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
4. Kontrol	Çalışanların kararlara düşük katılımı Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
5. Çevre ve Ekipman	Yeterli ekipmanın olmaması Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
6. Kurum Kültürü	Yetersiz iletişim Sorunların çözümünde desteğin olmaması Kişisel gelişim için desteğin olmaması Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması
7. Kişilerarası İlişkiler	Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler Kişilerarası çatışmalar Sosyal desteğin azlığı
8. İşyerindeki Görev	Rol belirsizliği Rol çatışmaları İnsanlara ilişkin sorumluluklar
9. Kariyer Gelişimi	Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması Düşük ücretler İş güvencesinin olmaması İşin sosyal değerinin düşük olması
10. İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi	İş ve ev yaşamının birbirleriyle çelişmesi Evdeki desteklerin azlığı Çift kariyer sorunları

Kaynak: Leka ve Cox (2008:2) PRIME-EF Work Related Psychosocial Hazards.

3.5.4. EU-OSHA'nın Psiko-Sosyal Tehlike Sınıflaması

Literatürde, iş kapsamı, iş yükü ve iş hızı, çalışma programı, kontrol, çevre ve teçhizat, örgütsel kültür ve işlev, işyerinde kişilerarası ilişkiler, organizasyondaki roller, kariyer geliştirme ve ev-iş çatışması gibi faktörlerle karakterize edilen psikososyal tehlikelerin doğası ile ilgili makul bir fikir birliği söz konusudur (Çizelge 3.3). Ancak, günümüz çalışma yaşamında işin doğasında yaşanan değişimler iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal açıdan üzerinde fikir birliğine varılan tehlikelere yenisinin eklenebileceğini göstermektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal tehlike ve risklerin net çizgilerle belirlenemeyen doğası gereği ilerleyen yıllarda da bu tehlike alanlarına eklemelerin olabileceği de ayrıca belirtilmelidir.

EU-OSHA 2012 yılında, yeni oluşmakta olan bu tehlike ve riskleri öngörebilmek ve bu risklerin çalışanların güvenlik ve sağlığı üzerindeki olası etkilerini en aza indirilmesi

amacıyla bir değerlendirme ekibi oluşturmuştur. Avrupa Birliği'nin 13 Üye Ülkesi'nden (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık) ve Amerika Birleşik Devletleri ile uluslararası bir organizasyondan (ILO) konuda uzman kişilerden bu tehlikeleri belirlemeleri istenmiştir. Bunun için uzmanlar tarafından üç aşamalı bir analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. İlk araştırma aşamasında 62 uzman ve ikinci ve üçüncü aşamalarda 79 uzman görev almıştır. EU-OSHA uzmanların seçiminde, iş sağlığı ve güvenliği ve psikososyal riskler alanında en az beş yıllık deneyime sahip olmasını ön koşul olarak belirlemiştir. Uzmanların gerçekleştirdiği analiz sonucunda beş ana grupta on temel yükselen tehlike tanımlanmıştır (EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007). Bu kriterler ışığında bu tehlikelerin neler olduğu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Çizelge 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Psikososyal Tehlikeler

Tehlike Alanları	En önemli görülen tehlikeler
1.Yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması	a)Değişken iş gücü piyasası bağlamında güvencesiz iş sözleşmeleri
	b)Küreselleşme bağlamında çalışanların kırılma eğilimi
	c)Yeni nesil iş sözleşmeleri
	d)İş güvencesinden yoksun olma duygusu
	e)Yalın üretim ve dış kaynak kullanımı
2.Yaşlanan işgücü	a)Yaşlanan işgücü
3.İşin yoğunlaşması	a)Uzun çalışma saatleri
	b)İşin yoğunlaşması
4.İşin duygusal yükünün ağır olması	
5. İş ve iş dışı yaşam dengesizliği	

Kaynak: Van Stolk ve diğ., 2012, 15.

Çizelge 3.4'e göre; uzmanlar iş sağlığı ve güvenliği alanının yeni ve gittikçe artan tehlike alanlarını (i) iş sözleşmeleri ve iş güvensizliğinin yeni formları, (ii) yaşlanan iş gücü, (iii) iş yoğunluğu, (iv) işyerindeki yüksek duygusal talepler ve (v) zayıf iş-hayat dengesi şeklinde beş ana grupta toplamıştır.

İş sözleşmeleri ve iş güvensizliğinin yeni formları

Yeni tanımlanan tehlike alanlarından ilki yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması olarak belirtilmektedir. Bu konuda uzmanlar, güvencesiz sözleşmeler de dahil olmak üzere istihdam ve sözleşme uygulamalarının yeni formlarının ve şirketlerdeki yalın üretim ve dış kaynak kullanımına yönelik eğilimin, birçok çalışanın sağlık ve güvenliğini etkileyen önemli faktörler olduğunun altını çizmişlerdir. Raporda bu tür sözleşmelerle çalışanların güvenceli ve tam zamanlı

çalışanlara göre, daha dayanıksız genelde en tehlikeli işlerde ve en kötü çalışma koşullarında çoğu zaman daha az İSG eğitim alarak çalıştıkları belirtilmiştir. Raporda bu durumun iş kazası riskini artıran en önemli faktör olduğu vurgulanmıştır. Uzmanlar ayrıca ardışık kısa vadeli sözleşmeler sonucu ortaya çıkan ötekileştirme riskinin ve meslek kariyerlerindeki süreksizliğin de altını çizmişlerdir. Tele iş veya geçici iş gibi çalışma biçimlerinin yeni formlarının neden olduğu çalışan izolasyonu da ele alınmıştır. İstikrarsız iş piyasaları bağlamında; bu çıkarımlar çalışanların iş güvensizliği hissetmelerine yol açmakta bu durum da, işle ilgili stres düzeyini artırıp çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Ayrıca uzmanlar güvencesiz ve standart olmayan atipik çalışma biçimlerinin sayısının giderek arttığını ve bu çalışma biçimlerini niteleyen koşullarla bağlantılı olarak, işyerinde belirli sağlık ve güvenlik risklerinin olduğunu, geçici olarak istihdam edilen çalışanların sayısının her geçen gün arttığını belirtmektedir. Buna ek olarak raporda iş güvencesinin olmayışı ile çalışanların stres yaşaması arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiştir. Stres yaşayan bireylerin aynı zamanda tükenmişlik, iş kaynaklı gerilim ve depresyon da yaşadıkları belirtilmiştir(EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007).

Yaşlanan işgücü

Uzmanların güçlü bir şekilde üzerinde uzlaştıkları bir diğer yükselen risk de, yaşlanan nüfusun ve daha yüksek emeklilik yaşının bir neticesi olarak gördükleri yaşlanan işgücü için İSG riskleridir. Raporda yaşlanma, fonksiyonların gerilediği (örneğin, kas gücü, görme yeteneği, kısa erimli bellek ya da algı hızı) ve aynı zamanda diğer becerilerin geliştiği (örneğin, yargılama yeterliği, istikrar ya da sorumluluk duygusu) dinamik ve farklılaşmış bir değişim süreci olarak tanımlanmaktadır. Uzmanlar, yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla kötü çalışma koşullarına daha dayanıksız olduklarını vurgulamıştır. Buna ek olarak, yaşlı çalışanlara ömür boyu öğrenme fırsatlarını sunamama, bu çalışanlar üzerindeki ruhsal ve duygusal talepleri arttırmıştır. Bu durumun, çalışanların sağlığını etkileyip iş kazaları olasılığını arttırabileceği belirtilmektedir. Rapora göre, fiziksel ve psikososyal çalışma ortamının özellikleri, yaşlı çalışanların iş performansı ve yeteneğini de etkilemektedir. Bu nedenle çalışma ortamı ve şartlarındaki farklılıklar ve yaşa bağlı olarak azalan ve artan yeteneklerle ilgili

bireysel farklılıklar nedeniyle yaşlı çalışanların performansı ile ilgili genel bir sonuca varılamayacağı ve uzun bir iş hayatında sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlayabilmek için genel çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir (EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007).

İş yoğunluğu

Uzmanlara göre bir diğer önemli yükselen risk iş yoğunludur. İş yoğunluğu (yüksek iş yükü ve iş baskısı), iş sözleşmelerinin ve iş güvensizliğinin yeni formları ile ilgili bahsedilen bakış açılarıyla bağlantılı olarak işyerlerinin küçültülmesinin ve aynı zamanda işyerine getirilen yeni bilgi ve iletişim teknolojileri nedeniyle işyerinde ele alınması gereken bilgilerin artmasının bir neticesi olarak görülmektedir. Rapora göre yüksek iş yükü ve daha az çalışan arasında paylaşılan fazla talepler, işle ilgili stresi arttırmaktadır. Bu bağlamda, çalışanlar etkinlikleri ve çalışmalarının sonuçları ile ilgili olarak değerlendirilmekten korku yaşamakta bu nedenle işlerini tamamlayabilmek için bazı zamanlarda ücret ve sosyal destek almadan daha uzun süre çalışma eğilimi de göstermektedir. Tüm bunlar çalışanlarda daha fazla strese neden olup çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilemektedir. Rapora göre Avrupalı işçilerin neredeyse yarısı, yüksek hızda çalışmakta ve önceki yıllara kıyasla bu eğilim artış göstermektedir. Bu durum çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Raporda çalışanlar tarafından en yaygın sağlık sorunları stres başta olmak üzere, sırt ağrısı, kas ağrıları ve yorgunluk şeklindedir (EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007).

İşyerindeki yüksek duygusal talepler

Çalışmada yer alan uzmanlar, yükselen risklerden bir diğerinin işyerindeki yüksek duygusal taleplerle ilgili olduğu konusunda uzlaşmıştır. Çalışanlar işlerini kaybetme korkusuyla yüksek taleplerle başa çıkmada zorluk yaşamakta duygusal olarak zorlanmaktadır. Uzmanlar, büyümekte olan ve rekabetin arttığı sağlık ve hizmet sektöründe bu durumun büyüyen bir endişe kaynağı olduğunu düşünmektedir. Bu konuda üzerinde durulan bir diğer önemli nokta çalışanların işyerinde yaşadığı şiddet (fiziksel ve sözlü) ve zorbalıktır. Raporda işyeri şiddeti, işe gidiş ve geliş, güvenlik, refah ya da sağlığa yapılan açık veya örtülü meydan

okuma da dahil olmak üzere personelin, işle ilgili koşullarda istismar, tehdit veya kötü muamele gördüğü olaylar şeklinde tanımlanmaktadır. Rapora göre, şiddet ve zorbalık, gerek mağdurlar gerekse tanıklar için önemli bir stres kaynağıdır ve bu nedenle fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilemektedir. Olumsuz sağlık çıktıları arasında travma sonrası stres bozukluğu, özsaygıda gerileme, kaygı, depresyon, apati, sinirlilik, bellek bozuklukları, hatta paranoyak bozukluklar ve intihar ile fonksiyonel ve uyku bozuklukları, kortizol döngüde değişimler, iştah kaybı, hipertansiyon, kusma, kronik yorgunluk ile sırt, kas ve eklem ağrıları ve baş ağrıları gibi bedensel patolojiler yer almaktadır (EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007).

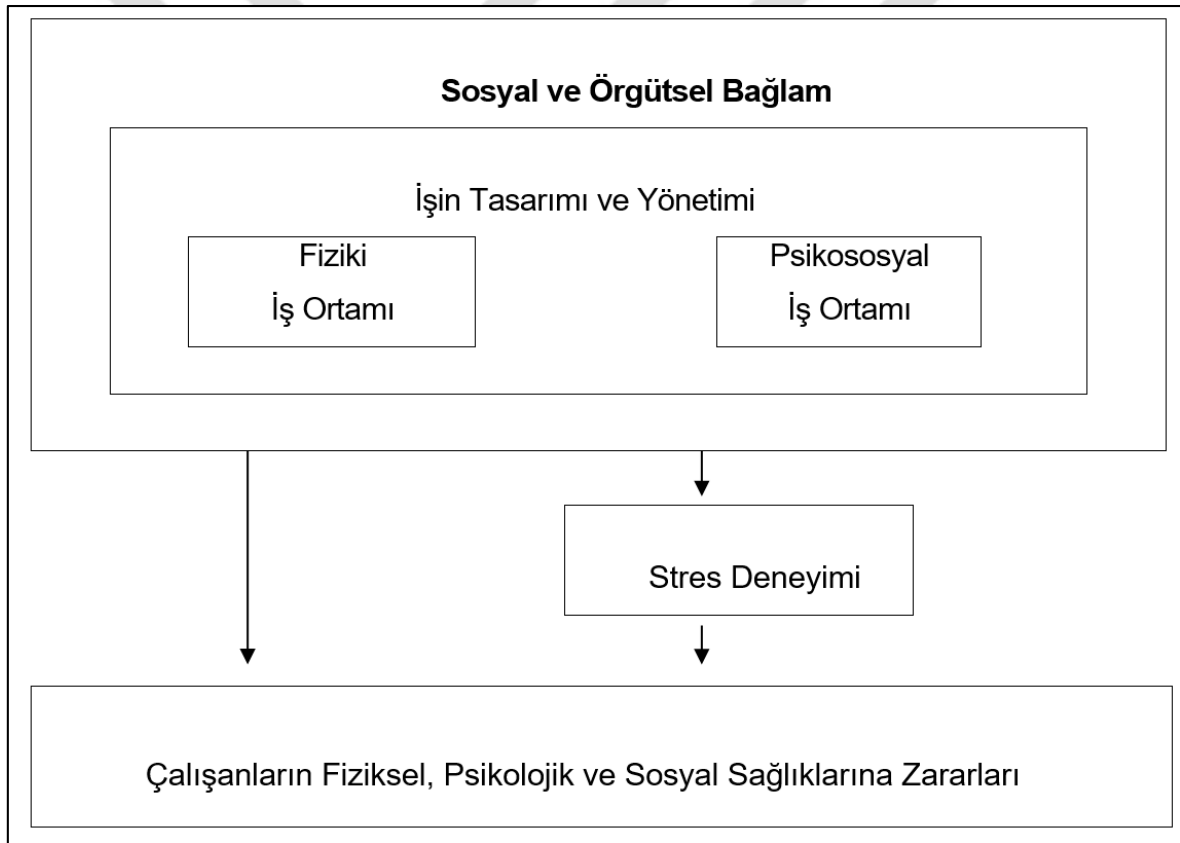
Zayıf iş-hayat dengesi

Son olarak, zayıf iş-hayat dengesi de uzmanlar tarafından yükselen psikososyal risklerden biri olarak belirlenmiştir. Raporda, iş organizasyonunda meydana gelen söz konusu değişikliklerin tamamının çalışanlar üzerinde daha yüksek baskılara yol açabileceği ve bunun da özel hayatlarına yansiyabileceği vurgulanmaktadır. Buna ek olarak, çalışan kadın, bekar ebeveyn ve daha az aile desteği ve bazı durumlarda daha bağımlı yaşlı akrabaların olduğu 'çift kariyerli' haneler gibi olaylar, iyi bir iş-hayat dengesine ayrı bir önem veren çalışanların sayısının artmasına neden olmaktadır. Uzmanlar, düzgün bir iş-hayat dengesine ulaşamamanın işçilerde strese ve diğer olumsuz sağlık etkilerine yol açabileceğini vurgulamışlardır. Raporda özellikle çalışanların işlerini kişisel ihtiyaçlarına uyacak şekilde ayarlama imkanlarının olmadığı durumlarda düzensiz çalışma saatleri, genellikle iş-hayat dengesini ve çalışan sağlığını etkileyen sorunlara yol açacağı, vardiya, hafta sonu ve gece çalışması gibi standart olmayan saatlerin, güvencesiz çalışanlar için özellikle iş-hayat dengesi için yıkıcı olabileceği belirtilmiştir (EU-OSHA, European Risk Observatory Report, 2007).



4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

Psikososyal riskler daha çok stres kavramını içermekle birlikte, bu kavramı aşan bir anlama sahiptir (Douillet, 2010:167, Kandemir, 2017:236). Daha önce de üzerinde durulduğu üzere psikososyal risklerin etkileri tek bir risk şeklinde ortaya çıkmamaktadır. Çalışma yaşamında psikososyal riskler stres aracılığıyla ikincil ve üçüncül riske dönüşme ihtimali yüksek olan faktörlerdir. Bu bağlamda psikosoyal risk olarak stres ve stres sonucunda ortaya çıkan psikososyal risklerin geniş bir perspektifte ele alınması gerekmektedir. Psikososyal risklere ilişkin sosyal ve örgütsel bağlam Şekil 4.1.'de aktarılmıştır.



Şekil 4.1. Psikososyal İş Ortamı

Kaynak: Leka S., Jain, A., (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, Institute of Work, Health & Organization, University of Nottingham,7.

Psikososyal tehlikelerin işyerinde stres aracılığıyla çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkisi bulunmaktadır (Tüzüner, 2018:154). Avrupa'daki işletmelerin kayıp iş günlerinin %50-60'ının altında yatan temel faktörün stres olduğu ve bunun hem insanlar üzerinde yarattığı

rahatsızlık hem de ekonomik etkisi nedeniyle çok büyük bir maliyet olduğu belirtilmektedir (EAWS'den (2009) aktaran Dönmez, Yıldız ve Ünlü, 2017:284).

4.1. Aracı Rolüyle Stres

Stres, Latince bir sözcük olan "estricia"dan türetilmiştir. 17. yüzyılda kara bela, musibet, üzüntü, acı, elem vb. gibi çeşitli anlamları karşılamak için kullanılmıştır. 18-19. Yüzyıl aralığında ise, sözcüğün manası değişerek güç, baskı, zor vb. gibi çeşitli manaları karşılamak için kullanılmıştır (Güçlü, 2001). Stres, belirli bir zaman aralığında insan vücudunda sürmekte olan bütün farklı uyumların toplamından meydana gelmektedir. Organların uyum içinde çalışması, kas sisteminin gerilmesi ya da gevşemesi buna örnek olarak verilebilir. Bu yönüyle stres, günlük yaşam sonucu meydana gelen olağan bir süreçtir (Dyce, 1973).

Stres, mevcut şartlar içinde kendiliğinden oluşan bir olgu değildir. Aksine stresin meydana gelmesi için bireylerin günlük yaşam (iş ve iş dışı yaşam) içindeki mevcut şartlarının onlara etki etmesi gerekmektedir. Ortamdaki gelişme ve değişimlerden bütün bireyler etkilenmektedir. Fakat, bazı bireyler bu durumdan diğer bireylere göre çok ya da az etkilenmektedir. Stres, bireylerin yaşadığı ortamda oluşan herhangi bir değişimin ya da bireyin ortamı değiştirmesinin onun üzerindeki etkileridir. Stresin meydana gelmesi için ortam şartlarından etkilenen bireylerin bedenlerinde yer alan özel biyo-kimyasal değişimlerin oluşması ve bireyin vücut sisteminin hareketlenmesi lazımdır (Pehlivan, 1995). Griffin ve Clarke (2011) göre stres, bir bireye (yani stres etkenlerine) etki eden çevresel olayların ve bireyin bu stres etkenlerine verdiği tepkilerin (yani gerilme) bir kombinasyonudur.

Stresle ilgili pek çok araştırmalar yaparak stresi kuramsal açıdan tanımlayan Hans Selye (1955) stresi "bünyenin baskı ve isteklere karşı gösterdiği belirgin olmayan tepki" olarak tanımlamaktadır. Selye'ye göre insan bünyesi, ister olumlu, ister olumsuz olsun mutlaka dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki gösterir. Selye'ye göre, stres kaynağı değişebilir ama kaynağa verilen biyolojik tepki daima aynı kalmaktadır.

İnsanoğlu stresle yaşamın her anında karşılaşmaktadır. Literatürde kişinin stres yaşamasına pek çok etkenin neden olduğu kaynaklarının da farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Işıkhan'a göre (2017:49) göre, strese neden olan her etkenin ayrı ayrı sıralamanın imkânı bulunmamaktadır. Bunun yerine önemli olan ve stres yaratan etkenlerin genel bir sınıflandırmasının yapılması daha doğru olmaktadır. Bu bağlamda çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdiği iş yaşamından kaynaklı stres kaynaklarının (psikososyal tehlike alanlarının), etkilerinin ve belirtileri ile buna ilişkin sınıflandırmaların ele alınması oldukça önemlidir.

Çalışma ortamında stres yaratan etkenler genellikle bireysel ve örgütsel bağlamda ele alınmaktadır. Bireysel stres kaynakları daha çok, kişinin kendi kişilik yapısı (A tipi kişilik, B tipi kişilik, C tipi kişilik) başta olmak üzere, yetenek, kalıtsal hastalıklar, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem, iç ve dış kontrol becerisi ve yaşadığı olaylar (bir yakının ölümü, boşanma, hapis, eşle ayrı yaşama, mali durumda yaşanan değişim, yaşanılan yerin değişmesi, eşle ayrı yaşama... v.b.) nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Işıkhan, 2017:49-78; Gümüştekin ve Gültekin, 2010). Örgütsel stres kaynakları ise günümüzde çalışma yaşamında psikososyal tehlikeler bağlamında ele alınıp sınıflandırılmaktadır.

DSÖ, literatürde belirli çalışma koşulları ile stres ve sonuç olarak çalışan sağlığı arasındaki ilişki konusunda makul bir fikir birliği olduğunu göstermiştir. DSÖ'ne göre, stres çalışanların bilgi ve yetenekleri ile eşleşmeyen iş talepleri ve baskıları ile karşılaştıklarında verdikleri yanıttır. Çalışanların amirlerinden ve meslektaşlarından çok az desteği olduğunda veya çalışma kuralları ve programları üzerinde çok az kontrolü olduğunda şiddetlenir. Önemli stres faktörleri arasında sıkıcı veya nahoş görevler, katı ve esnek olmayan çalışma saatleri veya kötü tasarlanmış vardiyalar, karar verme sürecine katılım eksikliği, belirsiz kariyer yolları ve performans hedefleri, kötü denetimci iletişimi, net olmayan roller, taciz veya zorbalık ve işyerinde zorlayıcı işler bulunmaktadır (Leka ve Jain, 2010). Aynı raporda psikososyal faktörlerin stres, tükenmişlik, kötü ruh sağlığı, kas-iskelet sistemi hastalıkları ve uyku problemleri üzerindeki etkileri de belirtilmiştir. Stres iş hastalıkları sıralamasında ikinci sırada gelmektedir. Stres, kısa vadeli olarak depresyon ve anksiyete gibi sık görülen psikiyatrik sorunlara yol açarken uzun

dönemde ise kas ve iskelet bozulmalarının yanı sıra hipertansiyon, ülser, kalp ve dolaşım sorunlarına yol açmaktadır. Ayrıca iş stresi yalnızca sağlık sorunlarıyla ilişkili değil, aynı zamanda sağlık sorunlarına giden şiddet, aşırı uyuşturucu, alkol ve tütün kullanımı, toplumsal ilişkilerin bozulması ve artmış intihar riski gibi davranış sorunları ile de ilişkilendirilmektedir (Siegrist ve Li. (2016). Dolayısıyla stresin bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde olumsuz etkilediği söylenebilir. Çalışan sağlığı açısından stresi önlemenin yolu strese neden olan kaynakları belirlemek ve onlarla mücadele edebilmektir (Newstrom ve Davis, 2002; 369).

4.2. Stres Aşamaları

Selye, insan vücudunun stres karşısında gösterdiği tepkiyi 3 aşama şeklinde ele almıştır (Johnstone, 1989; Baltaş ve Baltaş, 1999; Balcı, 2000):

- 1. Alarm Aşaması:** Bireyler herhangi bir stres sebebiyle karşı karşıya geldiğinde, sempatik sinir sisteminin devreye girmesi sebebi ile vücut, savaş veya geri çekil tepkisi göstermektedir. Savaş veya geri çekil tepkisi esnasında vücutta meydana gelen değişimler sonucunda birey, stres sebebiyle yüzleşmek zorunda kalır veya bu sebepten kaçır. Bu durum, tansiyonun yükselmesi, soluk alıp vermenin hızlanması ve adrenalin salgılanmasında dalgalanma olarak gelişir. Savaş veya geri çekil tepkisinin olduğu boyut, "alarm aşaması" şeklinde nitelendirilir.
- 2. Direnme Aşaması:** Alarm aşamasını, "uyuma veya direnme aşaması" izlemektedir. Stres sebebine uyulursa hali hazırdaki her durum normal seyirde devam eder. Direnme aşamasında kaybolan enerji, tekrar kazanılmaya ve vücuttaki tahribat onarılmaya çalışılmaktadır. Stres ile mücadele edildiğinde parasempatik sinir sistemi aktifleşir. Tansiyon, solunum ve kalp düzene girerken kas gerilimi azalmaktadır. Direnme aşamasında bireyler, stres ile mücadele edebilmek adına çaba göstermektedir. Uzun bir süre bireylerin tutum ve davranışlarında bu durum gözlenebilmektedir.
- 3. Tükenme Aşaması:** Uyum aşamasındaki gerilim sebepleri ve bu sebeplerin yoğunlukları düşmediği veya artmadığı durumlarda bireylerin çabalamaya karşı istekleri azalmaktadır. Ayrıca, davranışlarında da önemli düzeyde sapmalar oluşmaktadır. Bu bölümde daha çok hayal kırıklıkları yaşanmaktadır. Şayet

stres sebebi kontrol edilemez ise, fiziksel kaynaklardan verim sağlanamaz ve tükenme aşamasına geçilir. Bu aşamada, parasempatik sinir sisteminin etkin olarak yer aldığı aşamadır. Bu aşamada birey tükenmiştir ve stres sebebine maruz kalmaya devam etmektedir. Ayrıca, bu aşamada uzun süreli stres sebepleriyle baş edilemediğinden bireyler farklı stres sebeplerinin etkilerine açıktır.

4.3. Stresin Belirtileri

Stresin belirtilerini Çögenli (2019:63), fizyolojik, psikolojik ve örgütsel olmak üzere üç grupta toplamaktadır. Tanır (2016:85) stres reaksiyonlarını fiziksel ve davranışsal olarak ele almaktadır. Telman, Önen ve Özgeldi'ye (2015:271) göre, stres fiziksel, ruhsal ve duygusal olmak üzere dört boyutta kendini göstermektedir. Tozkoparan (2019:102-107), iş yaşamında stresi bireysel (psikolojik, fiziksel/fizyolojik, davranışsal) ve örgütsel sonuçları bağlamında iki grupta toplamaktadır. Tüzüner (2018:159), stresin yol açtığı rahatsızlıkları fiziksel ve duygusal olmak üzere iki grupta ele almaktadır. Gürbüz (2018:179-180) stres belirtilerini fiziksel, davranışsal ve psikolojik olmak üzere üç grupta değerlendirmektedir. Cooper ve Cartwright (1994:454-471) stres belirtileri için bireysel ve örgütsel belirtiler şeklinde iki alt sınıf kullanmıştır. Aydın (2008), Rowsan (2000) ve Yamak (2015) çalışmalarında fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç ana başlık altında toplandığı görülmektedir. Kaba'nın (2019) çalışmasında stresin belirtileri fizyolojik ve psikolojik alt başlıkları altında ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yapılan çalışmalarda stresin tepki ve belirtileri konusunda üzerinde fikir birliğine varılan bir sınıflama bulunmamaktadır. O yüzden bu çalışma da Tozkoparan'ın sınıflamasından yola çıkarak tüm tepki ve belirtileri içine aldığını düşündüğümüz bireysel, fiziksel, davranışsal ve örgütsel olmak üzere dört boyut ekseninde bir sınıflandırma kullanılacaktır.

4.3.1. Fiziksel Belirtiler

Stresin fiziksel/fizyolojik belirtileri; kalp, dolaşım, sindirim ve bağışıklık sistemi ile ilgilidir. En yaygın görülen belirtiler, baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas

ağrıları, hazımsızlık ve ülser, migren, aşırı uyarılmışlık hali (en ufak sese bile irkilme), yüksek tiz sesli kahkahalar, konuşma güçlüğü, kekemelik, ve tırnak yeme, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış şeklinde sayılabilir (Işıkhan, 2017:119-114, Tanır, 2016:85, Çöğenli, 2019:64).

4.3.2. Bireysel Psikolojik Belirtiler

Bireysel psikolojik belirtiler en genel haliyle sinirlilik ve gerginlik, geçimsizlik, hayattan zevk alamama, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, sürekli ve yersiz endişe şeklinde ifade edilebilir. Bireysel sonuçların bazı araştırmalarda psikolojik sonuçlar bağlamında da ele alındığı görülmektedir. Buna göre en yaygın görülen bireysel sonuçlar kaygı öfke, depresyon, uykusuzluk, sinirlilik, hayal kırıklığı, günlük sorunlara aşırı tepki, hafıza kaybı, ve herhangi bir göreve yönelik konsantrasyon eksikliğidir. Bu belirtiler, (örneğin saldırganlık) bireylerin hayal kırıklığına uğradığında ve bu durumdan kurtulmanın hiçbir yolunu bulamadıklarında ortaya çıkan şiddetli bir stres tepkisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Tozkoparan, 2019:106; Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2008:251).

4.3.3. Davranışsal Belirtiler

Stresin *davranışsal belirtileri*, sigara ve alkol kullanımında artış, madde bağımlılığı ve düzensiz beslenme olarak sıralamak mümkündür (Cole, 2004; 384, Tozkoparan, 2019:106-107).

İçilen sigara sayısında artma, normal stres seviyesinin yükseldiğinin bir göstergesidir. Aslında bir uyarıcı olan nikotin ilk başta uyarıcı, daha sonra ise yatıştırıcı özelliğe sahip olmasına rağmen sigara içenlerin çoğu ilk nefesten sonra rahatladıklarını dile getirmemektedir. Sigara kullanan insanların yoğun stres altındayken sigara içme sıklığının arttığı, hiç içmeyenler arasından da içmeye başlayanların arttığı gözlenmektedir (Tozkoparan, 2019:107). Benzer şekilde stres etkenlerini ve uyarıcılarını unutturma özelliğinden dolayı bireyler ciddi stres altında kaldıklarında alkol ve uyuşturucu kullanımına da yönelebilmektedir (Çöğenli, 2019:66). New York'ta yapılan bir araştırmada, makine başı işlerde çalışan genç

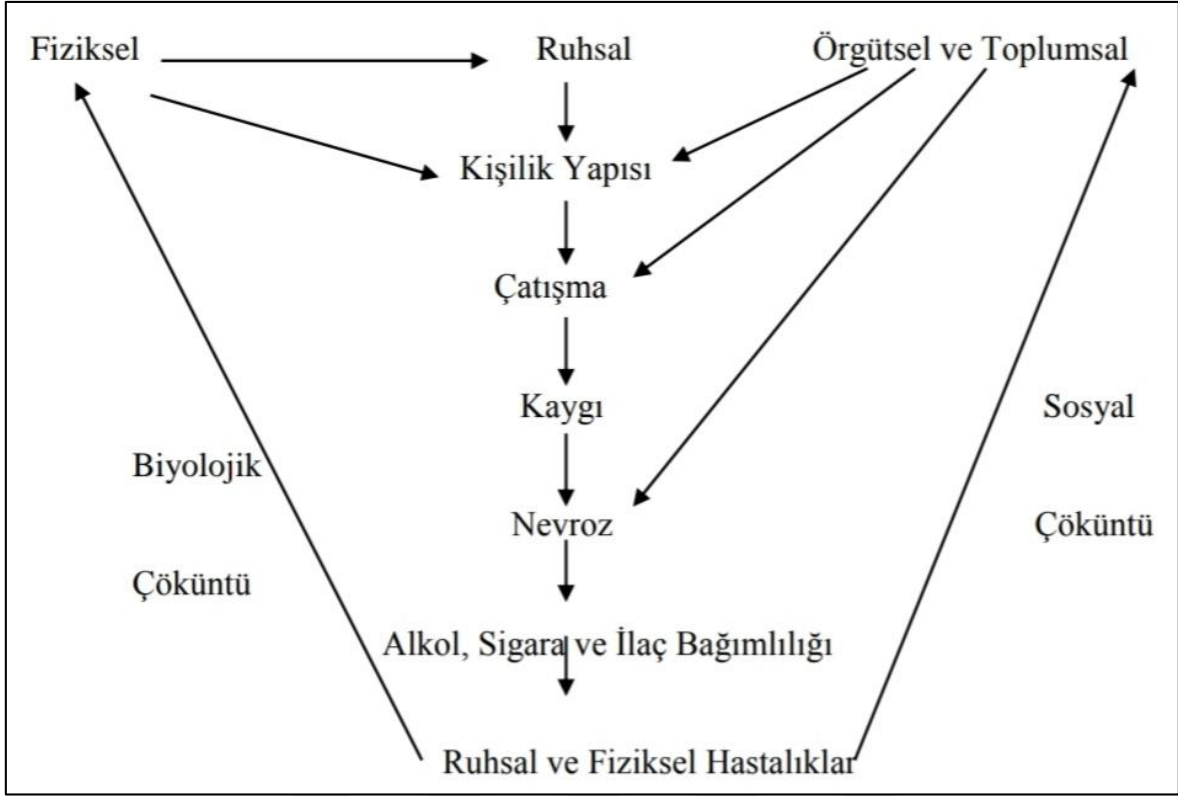
çalışanlarda, özellikle yoğun stres altında çalışan montaj hattı çalışanları ve kamyon sürecileri arasında yüksek oranda uyuşturucu kullanımının olduğu görülmüştür (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2008:250). Diğer taraftan araştırmalar, beslenme davranışı ile stres arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Stresin insanların beslenme düzenini iki şekilde etkilediği görülmektedir. Bazı bireyler, strese maruz kaldıklarında daha fazla yemek yeme eğilimi gösterirken bazı çalışanlarında iştahsızlığa sebep olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003).

4.4.4. Örgütsel Belirtiler

İşte hata ve kaza yapma eğilimi, yapılan işi önemsememe, isabetsiz karar verme/kararsızlık, kendini işe verememe, kendini yetersiz hissetme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çakar, 2016). Bu belirtiler çalışma ortamında verimlilik ve performans düşüklüğü, işe devamsızlık (presenteeism), iş doyumsuzluğu, işe yabancılaşma ve iş kazası sayılarında artış yaşanması gibi ortaya çıkan ancak henüz değerlendirilmeyen ya da ortaya çıkması muhtemel psikososyal risklerin habercisi olmaktadır. Risk değerlendirmesi çalışmalarında bu belirtilerin dikkate alınması ortaya çıkması muhtemel psikososyal riskleri önlemede kilit rol oynamaktadır.

4.4. Psikososyal Risk Faktörlerinin Neden Olduğu Olumsuz Sonuçlar

Bireylerde bulunan stres düzeyinin çeşitli sebeplerden dolayı artış göstermesi, bireysel ve örgütsel açıdan birtakım olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir (Tiryaki, 2014). Stresin bireysel ve örgütsel sonuçları Şekil 4.2'de sunulduğu gibidir.



Şekil 4.2. Stresin Sonuçları (Artan, 1986, s.116).

4.4.1. Fiziksel (Sağlıkla ilgili) Sonuçlar

Stresin insan sağlığı üzerindeki sonuçları temelde 2 boyut halinde incelenmektedir. Birinci boyut, genellikle birkaç gün olmak üzere kısa bir zaman dilimini kapsayan fiziksel sonuçlardır. Bu sonuçlar genel olarak bütün insanlarda ortak olarak gözlemlenen ve baskı altında olduğuna dair ipuçları veren tepkilerdir. İkinci boyut, birinci boyuta göre daha uzun bir süreci kapsamaktadır ve bazen aylarca bazen de yıllarca sürmektedir. Bu boyutta stres, baskı altında tuttuğu insan vücudunda pek çok hastalığa sebebiyet vermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Stresin sağlıkla (dolaşım sistemi, kalp ve damar sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, kas iskelet sistemi bozuklukları) ilgili kanıtlanmış sonuçları bulunmaktadır.

Bireylerde bulunan stres düzeylerinin artış göstermesi; kalp ritminde düzensizlik, hiper tansiyon ve göğüs ağrısı miyokard enfarktüsü gibi rahatsızlıkların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca stres düzeyinin normal düzeyin üzerine

çıkması, kalp krizi riskini yükseltmektedir. Stres düzeyinde yaşanan artış sindirim sistemi kapsamında; ülser, reflü, hazımsızlık, iştahsızlık, kabızlık ve gereğinden fazla yemek yeme gibi rahatsızlıkların oluşmasını tetiklemektedir. Yoğun stres düzeyi, kısırlık ve sancılı adet görme başta olmak üzere üreme sistemi kapsamın birçok hastalığın gelişmesine sebep olmaktadır. Bununla birlikte, sıkça idrar yapmak da stresin bu bağlamda insan vücuduna bir etkisidir. Bireylerde bulunan stres düzeylerinin artış göstermesi; kas gerilimi kaynaklı hastalıkların oluşmasına imkan vermektedir. Ayrıca stresin kireçlenme, baş ağrısı ve sırt ağrısı gibi kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına neden olduğu bilinmektedir (Tiryaki, 2014).

4.4.2. Psikolojik (Sağlıkla ilgili) Sonuçlar

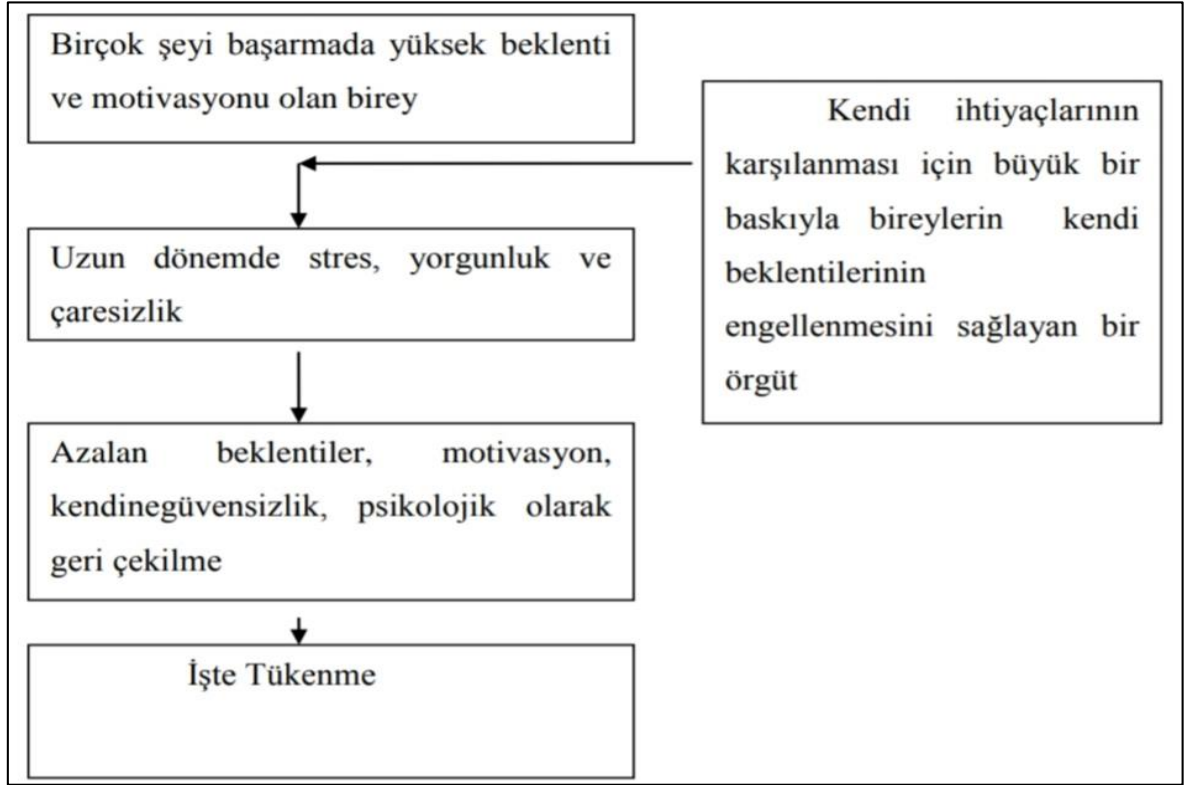
Bireylerin olumsuz psikososyal çalışma ortamından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin olması gereken seviyeden daha yüksek olması, bireyin kişisel ahengini ve bütünlüğünü baskı altına almaktadır. Yaşanan stres ve sonrasında meydana gelen bu baskı, birtakım psikolojik sonuçları da beraberinde getirmektedir (Baytar, 2010).

Tükenmişlik

Yaşamın belirli dönemlerinde baş gösteren ve çoğu zaman süreklilik gösteren psikolojik bir sonuçtur. Kavram olarak, içinde bulunulan şartları ve günlük hayat etkinliklerine yönelik bitkinlik yaşamak anlamına gelmektedir (Silah, 2001). Bu durum bazen duygusal bazen de zihinsel düzeyde oluşmaktadır. Temel olarak 3 alt boyut halinde incelenmektedir. Birinci boyutta yer alan “duygusal tükenme”, dinamizmin kaybedilmesi ve enerji eksikliğinin baş göstermesi sonucunda meydana gelen duygusal yorgunluktur. İkinci boyutta yer alan “duyarsızlaşma”, bireylerin etrafındaki insanlara yönelik umursamaz tavırlar sergileyip insanlardan uzak durdukları boyuttur. Son boyut olan “kişisel başarıda düşme” ise, bireylerin öz değerlendirme basamağında negatif düşüncelere kapılmasını ifade etmektedir (Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı, 2004).

Tükenme, bir örgütte çalışan personelleri çokça etkileyen bir değişkendir. Tükenme duygusunu yaşayan bireyler çoğu zaman, günlük yaşamlarını

sürdürecek enerji bulamamaktadırlar. Bu durum da dolaylı olarak örgüt verimliliğini etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Tükenme sürecini yansıtan akış, Şekil 4.3'de sunulduğu gibidir.



Şekil 4.3. Tükenme Süreci (Kırel, 1991, s.103)

İşe Bağlı Depresyon

Depresyon, yoğun stres altında insan vücudunun göstermiş olduğu huzursuzluk ve tedirginlik halleridir. Bu huzursuzluk ve tedirginlik hali aynı zamanda üzgünlüğü de içinde barındırmaktadır (Eroğlu, 2006). Depresyon, bireylerin iş ortamındaki verimliliklerine negatif yönde etki etmektedir. Bu durum aynı zamanda bireylerin özel hayatında da pek çok probleme yol açacaktır. Yapılan pek çok araştırma, aile ve sosyal ortam desteğinden uzak kalan bireylerin iş ortamının stresi altında daha kolay depresyona girdiklerini göstermektedir. Bu kişilerde görünen depresyonun göstergeleri aşağıda sunulmuştur (Erdoğan, 1999):

- İştahsızlık,
- Kilo kaybı,

- Suçluluk duygusu,
- Uykusuzluk,
- Karamsarlık,
- Cinsel isteksizlik,
- Dikkat eksikliği,
- Öz saygıda yetersizlik,
- Yaşamdaki alınan zevk düzeyinin azalması,
- Huzursuzluk.

İşe bağlı depresyon, çeşitli sebeplerden kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışılan işte başarısızlık, iş kaybı, uzun süreli hastalıklar, bir yakını kaybetme vb. gibi unsurlar işe bağlı depresyonu tetikleyen başlıca unsurlardır. Pek çok insanda uzun süreli bir depresyon çeşidi olarak kendini gösteren işe bağlı depresyon aşamasında, profesyonel yardım alınmalıdır (Tiryaki, 2014).

Kaygı (Anksiyete)

Sebebi net olarak belli olmasa da bir tehlikenin olabileceğine ilişkin hissedilen duygu çeşididir. Genellikle hissedilen tehlikeye yönelik olarak plan yapılmamışsa kaygı durumu gözlenmektedir. Fakat çıkış noktası fark etmeksizin kaygı, her zaman için bir çeşit gerilim göstergesidir (Yates, 1989). Kaygı düzeyinin süreklilik göstermesi, mevcut bir stresin sonucudur. Yoğun stres beraberinde kaygıyı getirirken, bireyleri bunaltmaktadır. Bu da bireylerde, aşırı terleme, titreme, susuzluk, ses kısılması gibi fizyolojik belirtilere sebep olmaktadır (Baytar, 2010).

Fazla Çalışma Kaynaklı Ölüm: Karoshi

Karoshi kavramı, yoğun çalışma neticesinde gelen ani can kaybını anlatan Japonca bir terimdir. Bu bağlamda karoshi pür tıbbi bir kavram olmayıp, sosyal unsurları da içinde barındıran bir kavramdır. Karoshi, Japonya'da uzun ve ağır çalışma koşulları neticesinde beyin felci, kalp krizi ya da kalp yetmezliği gibi rahatsızlıklar sonucu çalışanlar hayatını kaybetmektedir (Hoang, 2012). Bloomington, IN - Indiana Üniversitesi Kelley İşletme Okulu'nda yapılan bir araştırmada iş akışı ve diğer önemli kararlar üzerinde çok az kontrole sahip olan

yüksek stresli işlerde çalışanlar ile erken ölme riskini arasında bir ilişki bulunmuştur. 2363 kişi üzerinde yapılan araştırmada iş taleplerinin (iş yükü ve zaman baskısı dahil) ve kontrolün (bireyin işini uygulayabileceğini hissettiği özgürlük) sağlık sonuçları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre, “Düşük kontrol” işlerindeki çalışanların ölüm riski % 15.4 şeklinde daha yüksek tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu stresli işlerde çalışmanın, kendi kararlarını alma özgürlüğü olan çalışanlar için yararlı olduğu düşük iş taleplerine kıyasla yüksek iş talebinin ölüm olasılığındaki yüzde 34'lük bir azalmaya neden olduğu ortaya çıkmıştır. Gonzalez-Mule'e göre çalışmaya tam manasıyla hakim olmak, stres rahatlamasına ve hatta “iyi” stresi destekleyerek hızlı çalışma ve yoğun konsantrasyon kullanma gibi ustalık duygularıyla sonuçlanacağından stresli bir iş, zayıflatıcı bir şey olmak yerine, enerji veren bir şey olabilecektir (Gonzalez-Mule, Cockburn, 2017).

Fazla Çalışma Kaynaklı İntihar: Karojisatsu

Gereğinden fazla iş yükü ve aşırı stresin bulunduğu işlerde çalışanların bu yükü kaldıramaması sonucunda intihar etmeleridir. Karojisatsu, gelişen ve değişen dünya şartları sonucunda devletlerin toplumsal bir sorunu haline gelmiştir. 20. yüzyılın son çeyreğinde Japonya'da ciddi bir problem boyutuna ulaşsa da, modern toplumların tümü için tehlike arz etmektedir. Karojisatsu'nun nedenleri incelendiğinde; iş hayatından doyum alamamak, başarıların ödüllendirilmemesi, personel-personel ve personel-yönetici çatışmaları, sıkıcı ve rutin görevler, istihdam şartları, gereğinden fazla çalışma saatleri ve mevcut bir iş denetiminin halihazırda bulunmaması gibi unsurların Karojisatsu'ya sebebiyet verdiği tespit edilmiştir (ILO, 2013, akt. Işık-Erol, 2015).

4.4.3. Davranışsal Sonuçlar

Çalışma ortamında karşılaşılan sorunlar, çoğu zaman stres kaynağı olmaktadır. Bu kaynaktan kurtulabilmek adına bireyler, birtakım davranış biçimleri sergilemektedir. Bu davranışlar dışarıdan doğrudan gözlenebildiği gibi iş yaşamındaki verimliliği de etkilemektedir. Bu etki kendisini, sigara, alkol ve madde bağımlılığı olarak göstermektedir (Tiryaki, 2014).

Sigaraya Düşkünlük

Yoğun stres düzeyine sahip bireyler, sigara kullanımına daha yatkındır. Çünkü pek çok kişi, sigara kullandıkları zaman yaşadıkları stres düzeyinin azaldığına inanmaktadır. Hatta sigara kullanımı, bireylerin kendilerini daha iyi hissetmek ve zevk almak için başvurdukları temel yöntemlerden biridir. Fakat uzun süreli sigara kullanımı, sigaranın içinde yer alan etken maddelerden dolayı bağımlılık oluşturmaktadır. Bağımlılık ise, sigardan uzak kalındığında huzursuzluk ve gerginliğe sebep olmaktadır (Artan, 1986). İlgili literatür incelendiğinde, sigara kullanan bireylerin işe devam etme konusunda sigara kullanmayan bireylere göre anlamlı düzeyde eksiklik tespit edilmiştir. Aynı zamanda sigaraya düşkünlük, iş kazalarına daha fazla yol açmaktadır. Bu sebeple iş hayatındaki stres azaltılarak mevcut sigara kullanımının azaltılması gerekmektedir (Rosen and Berger, 1991).

Alkol ve Madde Bağımlılığı

Stres sonucunda oluşan madde bağımlılığı da tıpkı sigara ve alkol kullanımı gibi yaygın bir durumdur. Alkol ve madde bağımlılığı, bireylerin hem özel hayatlarını hem de iş verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Alkol ve madde bağımlısı insanlar, etraflarındaki diğer insanlar için tehlike durumundadır. Çünkü alkol ve madde bağımlılığı, bireylerin kendilerini kontrol etmelerini engellemekte ve saldırgan davranışlara sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda anksiyete bozukluğu gibi pek çok rahatsızlık alkol ve madde bağımlılığı kapsamında gelişmektedir. Bu sebeple, alkol ve madde bağımlılığının önlenmesi son derece önemlidir. Bunun için de stresin azaltılması gerekmektedir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001).

4.4.4. Örgütsel Sonuçlar

Çalışma ortamında, bireysel ilişkiler ve örgüt atmosferi kapsamında personellerin çoğu stres yaşamaktadır. Bu stres durumu, örgütle ilgili pek çok değişkeni etkilemekte ve beraberinde bir takım sonuçlar getirmektedir (Tınaz, 2019). Psikososyal risk faktörleri sonucu şirketlerde yüksek oranda devamsızlık (absenteeism) ve personel değişimi, disiplin problemleri, işe bağlılıkta azalma, performansta azalma, iş arkadaşları arasındaki gerilim gibi olumsuz sonuçlar

meydana gelmektedir (Çilingirtürk, Uyar, Aktaş, Arıcı ve Yalçınay, 2014). Aşağıda sayılan psikosozal risk faktörlerden en yaygın sonuçlara yer verilmiştir.

Verimlilik ve Performans Düşüklüğü

Stres, örgüt verimliliğine doğrudan etki etmesi bakımından önemi büyük bir değişkendir. Yüksek düzeydeki stres hali, bir örgütte çalışan personelleri bedensel ve ruhsal olarak yormaktadır. Bu durum da, personellerin pek çok hastalıkla mücadele etmesine verimlilik düzeylerinde düşüş yaşanmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda stresten kaynaklı iş kazaları ve ölümler de, örgütün tazminat vermesi bakımından örgütleri ekonomik olarak olumsuz yönde etkileyen ve doğrudan verimlilik düşüren olaylardır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Performans düşüklüğü, örgütün verimliliği ile doğrudan ilgili bir kavramdır. Örgütteki personellerin stres kaynaklı düşük performans göstermesi örgütün genel verimlilik düzeyini düşürmektedir. Bu sebeple örgüt yöneticilerinin personellerin performanslarını üst seviyelere çıkarabilecek kararlar alması ve bu sayede üretilen ürünlerin kalitesini yükseltmesi gerekmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Çalışan Devir Hızı (Turnover) ve İşe Devamsızlık (Presenteeism)

Çalışan devir hızı, belirli bir dönem baz alınarak örgütten ayrılan personel sayısının ilgili dönemde örgütte çalışan toplam personel sayısına oranlanması şeklinde hesaplanmaktadır. Çalışan devir hızının yüksek olması, ilgili kurumdaki personellerin çeşitli sebeplerle işten ayrıldıklarını ya da uzaklaştırıldıklarını göstermektedir. Bu durum, örgütün stres düzeyi hakkında bilgi vermektedir. Çünkü bir örgütteki personellerin mevcut stres düzeyi yüksekse o örgütteki çalışan devir hızı da bu duruma bağlı olarak yüksek olmaktadır (Ünsalan ve Şimşekler, 2006). İşe devamsızlık, bir örgütte karşılaşılan en ciddi problemlerden birisidir. Her ne kadar işe devamsızlık fizyolojik rahatsızlıklar sonucu ortaya çıksa da stresin de bu durum üzerindeki yadsınamaz bir etkisi vardır. Personellerin yüksek stres düzeyi, motivasyonlarını olumsuz etkilediği gibi işe devamsızlıklarına da sebebiyet vermektedir. Bu durum, bireysel huzursuzluğu yansıttığı kadar örgütteki personellerin genelinin de göstergesi olabilmektedir (Eroğlu, 2006).

İş Doyumu/Doyumsuzluğu

İş doyumunu/iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği alanında psikososyal riskler konusunda üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. Çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade eden iş tatmini, çalışanın iş ortamında maddi ve manevi doyumunu sağlayarak hem kendisi hem de örgütü için bir hedef haline gelmiştir. İş tatmini, çalışanın işine karşı hissettiği olumlu veya olumsuz duyguların bileşimidir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Diğer bir deyişle kişilerin işlerin ne kadar sevdiğini (doyum) ya da sevmediğini (doyumsuzluk) ortaya koyan bir tutumdur. Kişilerin iş doyumunu seviyeleri, aşırı doyumdan aşırı doyumsuzluğa kadar değişebilir. Yaptıkları işe karşı tümenden bir tutum geliştirmenin yanı sıra bazen kişiler yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, yöneticileri ya da altlarında çalışanlar ve aldıkları maaş gibi işle ilgili çeşitli durumlara karşı bir tavır içinde de olabilirler (Aziri, 2011).

İşe Yabancılaşma

Genel olarak kişilere, eşyalara ya da fikirlere yabancı hale gelmeyi ifade eden psikolojik kaynaklı bir olgu olarak kabul edilen yabancılaşma; günümüzde endüstrileşme, teknoloji toplum yapısının değişmesi gibi çeşitli nedenlerle işe, kendine ve topluma yabancılaşmayı içerir (Silah, 2001). Yukarıda sayılanlar sonrasında ortaya çıkan yabancılaşma olgusu ve bu olgu sonucunda ortaya çıkan yalnızlaşma ve yalnızlaşmanın getirdiği bir takım rahatsızlıklar işi ve işyerini etkileyen bir duruma dönüşmektedir. Yabancılaşma çalışanların güçsüzlüğü, çalışanlarda anlamsızlık, çalışma yaşamında kuralsızlık (bir normu olmama), tecrit edilme-yalıtılma, kendinden uzaklaşma olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır (Seeman, 1959). Çalışanların güçsüzlüğü, temelde bir özgüven sorunu olduğu insanın kontrol etme beklentisiyle kontrol etme imkanı arasındaki farktan ortaya çıktığı belirtilmektedir. İnsanın doğasında olan kontrol gücünü kullanamaması ve bu kullanılmasına izin verilmeyen güce sahip olduğunun bilincinde olması insanın, yabancılaşmanın gücü olmama boyutunda iş doyumsuzluğu ve yabancılaşma duygusu yaşamasına yol açmaktadır (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015). Çalışanlarda anlamsızlık, insanın meşgul olduğu aktivitenin ne işe yarayacağını anlayamaması ya da işin bütünüyle ilişki kuramaması ve bir anlamam

verememesidir. Yabancılaşmanın bu boyutunun daha ziyade büyük parça üretilen endüstrilerde (örneğin otomotiv endüstrisinde üretim hattında çalışan birinin defalarca yaptığı küçük parçanın büyük parça olan üretimin neresinde kullanıldığını bilmemesi) ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma yaşamında kuralsızlık (bir normu olmama) boyutu bireyin kendi değer yargılarına ters düşen bir işte çalışmak zorunda kalması halinde yaşadığı yabancılaşma duygusunu ifade eder. Birey işe başladığı zaman kendine ait (geldiği yörenin ve ailesinin) değer yargılarını da beraberinde getirmektedir. İşinden beklentileri ve görüş açısı bu değer yargıları çerçevesinde şekillenir. İşini ve kendi potansiyelini bu çerçeve içinde değerlendirir. Eğer normları işyerinde karşılaştığı normlarla çelişki halindeyse bir yabancılaşma duygusunun oluşumundan söz edilebilir. Tecrit edilme-yalıtılma, boyutu kişinin ürettiği şey ya da çalışma arkadaşlarından ayrılması, ait olma duygusundan yoksun olma, yalnızlık hissetme ve çalışma arkadaşlarıyla anlamlı ilişkiler kurulmaması sonucunda ilişkilendirilmektedir. Kendinden uzaklaşmasında ise, bir iş görenin kendi öz müktesebatını yani sahip olduğu fizyolojik, zihinsel ve ruhsal varlıklarını bilmesi veya başkaları tarafından tespit edilmesi ve ona göre bir kariyer gelişimi sağlaması iş gücü performansı açısından oldukça önemlidir. Eğer kişi kendi bilgi ve yetenekleri doğrultusunda çalışmazsa kendine yabancılaşacaktır. Bu da sonuçta işgücü performansını ve işyeri verimliliğini azaltacaktır (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015).

İş Kazası

İş kazalarının nedenlerini araştırmak önlem alabilmek açısından önemlidir. Yirminci yüzyılın başlarında iş kazalarının bir mühendislik sorunu olduğu, makinelere ait kusurlar önleğinde ve gerekli koruyucular konulduğunda kazaların önleneceği düşüncesi hakimken 1960'lı yıllardan sonra araştırmacılar insan etmenine özellikle psikolojik ve motivasyonel etmenlere odaklanmaya başlamışlardır (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015). İnsandan kaynaklanan sebepler ise hatalı davranışlar ve psikolojik faktörler (farkına varılmadan yapılan hatalar) bağlamında ele alınmaktadır. Hatalı davranışlar; dalgın olma, dikkatin dağılması, sinirli veya stres altında olma, unutkanlık, uykusuzluk, ani telaş yaşamak, kendine çok güvenmek, vurdumduymazlık, kendine güvenmeme, iş memnuniyetsizliği şeklinde ifade edilebilir. Psikoloji faktörler ise; dağınık çalışmak, iş güvenliği

uyarılarını kaldırmak veya bozmak, tehlikeli bir ortamda durmak, itişip kakışmak, uyarı vermeden ekipmanı çalıştırmak riske girecek davranışlarda bulunmak gibi farkında olmadan yapılan davranışlardır (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015). Bu bağlamda, stresin bireylerde fizyolojik ve psikolojik olarak sebep olduğu kaza yapma eğilimi ile yakından ilişkisi bulunmaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

4.5. Psikososyal Risk/Risklerle Baş Etme Yolları

Aynı sosyal çevreyi paylaşan bireylerin bir kısmı gerginlik yaşayıp yoğun stres altındayken, bir kısmı da huzurlu ve mutludur. Bu durum, insanların stresi algılama ve değerlendirme şekline göre biçimlenmektedir (Cüceloğlu, 1996). İnsanların yaşamlarına etki eden stres düzeyi, her zaman negatif bir etken değildir. Fakat stesi tetikleyen dinamiklerin kontrol edilmesi, ruhsal ve bedensel sağlık için önemlidir (Eriş, 2018).

Günlük yaşam içinde pek çok insan çeşitli sebeplerden kaynaklı stres yaşamaktadır. Ürkme, korkma, endişe duyma ve öfke duyguları yoğunlaştığında insan bedeni, bazı kimyevi maddeleri salgılayıp yaşanacak güçlüklerle karşı önlem almaktadır. Bu maddelerin az ya da çok salgılanması insan sağlığını tehdit etmektedir. Çünkü insanlar, stresten ve gerilimden uzak bir hayat yaşayamazlar. Bu durum statüsü değişkenlik gösteren her insan için geçerlidir. Ayrıca belirli bir oranda stres düzeyine sahip olmak hem ruh hem beden sağlığı açısından gereklidir (Turna, 2014). Bu sebeple stresi insan hayatından soyutlamaya çalışmaktansa onu kontrol edebilmek ve doğru yönde yönetebilmek önem kazanmaktadır (Eriş, 2018).

Tez çalışmasının bu bölümünde stresle baş etme yolları 2 temel yöntem olan bireysel stres yönetimi ve örgütsel stres yönetimi literatüre dayalı olarak incelenip sunulmuştur. Örgütsel stresle baş etme yolları konunun odak noktasını oluşturması sebebiyle daha detaylı yer verilmiştir.

4.5.1. Bireysel Baş Etme Yolları

Toplum içindeki herkes çeşitli sebeplerden dolayı stres yaşamaktadır. Fakat her bireyin yaşadığı stres düzeyi ve bu düzeyin bireyin hayatına etkisi farklı şekillerde olmaktadır. Bu bağlamda stres içeren unsurların aynı sosyal ortamı paylaşan bireyleri eşit şekilde etkilemediğini söylemek mümkündür. Bu durumun sebebi de bireylerin stres uyarısına verdikleri tepkilerin pek çok öznel dinamikten etkilenmesidir (Eren, 2001). İnsanlar, stresin beden ve ruh sağlığına yaptığı negatif etkiye karşı koyabilmek için pek çok bireysel stres yönetimi yönteminden yararlanmaktadır. Bireysel olarak tercih edilen bu yöntemler, stresle mücadelede büyük önem arz etmekte ve stresin beden ve ruh sağlığına negatif etkisini minimum düzeye indirmektedir. Stresle mücadelede bireysel olarak biri veya birkaçı tercih edilen yöntemlerin ortak özellikleri, bireysel alışkanlıklar çerçevesinde şekillenmesidir. Sözü edilen bu yöntemler aşağıda sunulduğu gibidir (Aydın, 2008):

1. Spor yapma
2. Kültürel faaliyetlere katılım
3. Zaman yönetimi
4. Bireysel özelliklerde değişiklik yapma
5. Beslenme alışkanlıklarının düzenlenmesi
6. Masaj yaptıırma
7. Nefes egzersizleri yapma
8. Meditasyon yapma
9. İbadet etme
10. Gevşeme egzersizleri yapma

Stresle başa çıkabilme sürecinde, düzenli spor yapma ve sağlıklı beslenmeye çalışma gibi faaliyetler son derece önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca zamanı kontrol ederek zamandan verimli şekilde yararlanmak da bireysel stres düzeyini azaltmaktadır (Aydın ve İmamoğlu, 2001). Bununla birlikte, meditasyon yapmak ruhu dinlendirerek psikolojik uyarılmayı sağlamaktadır. Bu durum da stresin önce ruh, ardından da beden üzerindeki negatif etkisini kırmaktadır (Onbaşıoğlu, 2004).

Ayrıca öfke kontrolü ve hobi edinme de stresle mücadelede etki düzeyleri yüksek yöntemlerdir (Balcı, 2000).

4.5.2. Örgütsel Baş Etme Yolları

Stres, insanların bireysel hayatlarına ek olarak iş hayatında da yoğun olarak karşılaştıkları olumsuz bir uyarandır. Bu bağlamda stresin bir örgütte çalışan personeller üzerindeki etkisini minimum düzeye indirebilmek için ilgili çalışma ortamındaki stres kaynaklarını kontrol etmek ve mümkün mertebe azaltmak gerekmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Örgütsel stres yönetimini sağlayabilmek için yapılması gerekenler aşağıda sunulmuştur (Aydın, 2008):

1. Örgüt içinde destekleyici bir atmosfer oluşturmak
2. İş çeşitliliğini sağlamak
3. Huzurlu bir örgüt ortamı sağlamak
4. Örgütsel rol çatışmalarını minimum düzeye indirmek
5. Çeşitli alanlarda danışmanlık hizmeti sunmak

Bir örgüt içinde bulunan personeller çoğu zaman yoğun stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple örgütlerde verilecek danışmanlık hizmetleri, stresin personel üzerindeki etkilerini azaltacak ve örgüt verimliliğini yükseltecektir (Türküm, 1999). Fakat örgüt içinde verilecek danışmanlık hizmetlerinin profesyonel kişiler tarafından verilmesi gerekmektedir. Bu alanda eksiklik hissediliyorsa örgüt dışı danışmanlarla iş birliği yapılarak personellere hizmet sunulmalıdır. Örgüt içinde verilecek danışmanlık hizmetleri ayrıca, personellerin özel hayatlarında yaşadıkları stresle de başa çıkmalarını sağlayacak ve dolaylı olarak örgüt verimliliğini yükseltecektir (Robbins, 1992).

Psikososyal Tehlike/Stres Politikası Geliştirmek

Psikososyal risklerin yönetimi ve işle ilgili stresin önlenmesi için atılması gereken en somut adım öncelikle bir politika oluşturmaktır. Politika, örgütte alınacak kararlara ve yapılacak eylemlere yön vermek amacıyla konulmuş ilkelerdir (Bursalıoğlu, 1987:100). Bir başka deyişle politika kimin, neyi, ne zaman ve nasıl

elde edeceğini belirleyen kurallar dizinidir (Kapani, 1988:100). Politika oluşturmak, çalışanlara ve paydaşlara kuruluşun bu konuların önemini farkında olduğunu ve bu sorunların ele alınması konusunda ciddi olduğunu açıkça bildirme anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanların işverene ve işyerine bağlılığının artırmasını sağlamaktadır (İlhan, Özaydın ve Ölmezoğlu, 2018:398). Politika hazırlanırken kuruluş içindeki kilit paydaşlarla (örneğin yöneticiler, İSG temsilcileri, çalışan temsilcileri) ve gerektiğinde uygun uzman desteğiyle bir istişare süreci yoluyla geliştirilmesidir. Geliştirilen politikalarda, psikososyal tehlike ve işle ilgili stres tanımlanmalı, politikanın sağlık ve güvenlik mevzuatıyla bağlantısı gibi amaç ve hedefler açıkça belirtilmeli, psikososyal risk yönetiminin temel aşamaları ve ilkeleri temelinde işleyişine ilişkin bilgiler ayrıntılı ve açıkça belirtilmelidir.

Örgütsel Rollerin Benimsenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Örgütsel rolleri belirlemek, örgüt içindeki çatışmaların azaltılması ve personellerin stres düzeyini asgari düzeye indirilmesi açısından önemlidir. Bu basamakta yer alan 4 kavramlar aşağıda sunulmuştur (Gürgen, 1997):

1. *Rol Uyumu ve Uyumsuzluğu*: Her bireyin hem mesleki hem de toplumsal rolleri mevcuttur. Fakat bu roller, yer ve zaman değişkenleri kapsamında farklılık gösterebilmektedir. Bireyler, mesleki ve toplumsal rollerini yer ve zamana göre değiştirip yeni roller edinebiliyorlar ise rol uyumunun mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Fakat ilgili rollerin yer ve zaman kapsamında sabit kalması ve herhangi bir düzeyde değişiklik göstermemesi halinde rol uyumsuzluğunun varlığından söz edilebilir.
2. *Rol Buluşması*: Bireylerin kendilerine ait rolleri birbirlerine karıştırıp bu rolleri yerine getirmemeleri, rol buluşması adıyla anılmaktadır. Kendilerine ait rolleri tam anlamıyla yerine getiremeyenler, karşı karşıya kaldıkları stres düzeyini çevrelerine de yansıtmakta ve olumsuz bir atmosfer oluşturmaktadırlar. Örneğin; Bir kurumda yöneticilik yapan bir babanın evlatlarına da personel gibi davranması stres düzeyini yükseltme ve aile ilişkilerini zayıflatmaktadır.
3. *Rol Katılığı*: Bireyin sahip olduğu çeşitli roller içerisinde sadece bir role takılıp kalmasına denir. Örneğin; bir kurumda yöneticilik yapan bir bireyin

arkadaşlarının, ailesinin, doktorun, esnafın ve daha birçok sosyal statüye sahip insanın yanında müdür gibi davranması rol katılımı olarak adlandırılmaktadır.

4. *Kişi-Rol Çatışması*: Bireylere verilen birtakım roller, onların kişilik özelliklerine uygun değilse uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir kurumun muhasebe bölümünde çalışan personellerin, pazarlama bölümünde çalışması uyumsuzluğa sebebiyet vermekte ve muhasebe personellerini strese sokmaktadır. Bireylerin buldukları ortamda neler yaptıklarını ve niçin orada olduklarını sorgulamaları kişi-rol çatışması durumunun mevcut olduğunu göstermektedir.

Bir örgüt içinde mevcut olan rol belirsizlikleri, personellerin stresle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu sebeple personellere, örgütün yapısı göz önünde bulundurularak roller verilmeli ve örgütsel rol karmaşasından dolayı yaşanacak çatışmaların azaltılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda gerekirse örgüt içinde köklü değişikliklere gidilmeli ve birçok yönetim organizasyonu revize edilmelidir (Yaşar, 2014).

Katılımcı Yönetim ve Yöneticilere Düşen Görevler

Bir örgütte, herhangi bir problemin çözülme aşamasında personellere yapacakları işi ve bu işin nasıl yapılacağını söylemektense, onlarla beraber işbirliği yapılmalıdır. Günümüz şartlarında, bir örgütün verimlilik düzeyini yükseltebilmek için personelleri yönetime katmak ve onların fikirlerini almak son derece önemlidir (Çelik, 2010). Çünkü bu durum, yaptıkları işten keyif almalarını sağlamakta ve örgütün verimlilik düzeyini dolaylı olarak yükseltmektedir (Balci, 2014). Katılımcı yönetim aşamasında, örgütte çalışan tüm personeller önem arz etmektedir. Personel değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan sentez, hem örgüt içinde kaynaşmayı sağlamakta hem de örgüt içinde yaşanacak bir problemin tek kişinin üzerine yüklenmesine engel olmaktadır. Bu durum da personellerin örgütsel stres düzeylerini azaltıp onların verimli çalışmalarına yol açmaktadır. Örgüt içinde katılımcı yönetim aşamasının benimsenmesi, örgütteki mevcut atmosferi demokratik bir yöne taşıyacaktır. Bu durum da yöneticiler ve personeller arasındaki iletişimi olumlu yönde etkileyecek ve örgütün kalitesini yükseltecektir. Örgütteki yöneticilerin genel davranış düzeyleri, personel motivasyonuna ek olarak

onların performanslarını ve örgütün verimliliğini doğrudan etkilemesi bakımından önemlidir (Eriş, 2018).

Esnek İş Programları

Bir örgütün verimliliğini en çok etkileyen değişkenlerden birisi esnek iş programları ve zamanı etkin olarak kullanabilmektedir. Zaman yönetimi, yanlış işleri hızlı olarak yapmak değildir. Doğru işleri yapılabilecek en kısa sürede yapabilmektedir (Soysal, 2008). Bu sebeple zamanı etkin olarak kullanabilmek için esnek iş programlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Genç, 2005). Esnek iş programları, örgütte yaşanacak gerginlik, korku ve endişe gibi olumsuz duyguların önüne geçmektedir. Bu bağlamda zaman yönetimi ve esnek iş programlarının örgütte yer alan personellerin mevcut stres düzeylerinin azalttığını söylemek mümkündür (Oral, 2001).

Kariyer Gelişimi

Bireylerin iş hayatına yönelik problemlerle mücadele etmesine ve bu mücadelenin nasıl yürütüleceğine yönelik düşüncülerin onlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Örgütte çalışan personellerin kariyer planları da başlıca stres kaynağıdır. Bu sebepler örgütlerin, kendi bünyesinde çalıştırdığı personellere kariyer planlaması, bu plandan beklentilerin gözden geçirilmesi ve olası ulaşılabilecek hedefler konularında destek verip bu alandaki stresi en aza indirmelidir (Eroğlu, 2006).

Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi

Personellerin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını koruyabilmek için örgütün fiziksel şartları iyileştirilmiş olmalıdır. Çünkü stres başta olmak üzere iş hayatında karşılaşılan pek çok olumsuz durum, örgütün fiziksel şartlarından kaynaklanmaktadır. Personellerin örgütün fiziksel ortamından rahatsız olması durumunda, yaşayacakları stres kaçınılmaz bir gerçekliktir. Bu bağlamda fiziksel ortamın düzenlenmesi, personellerdeki stres düzeyini azalttığı gibi iş motivasyonu gibi duyguları da yükseltmektedir. Yüksek moral ve motivasyona sahip personellerin iş kazaları, motivasyon düzeyi düşük personellerin iş kazalarına göre

daha düşük olması pek çok bilimsel araştırmada saptanmış bir gerçektir (Camkurt, 2007). Örgüt bünyesindeki idareciler alacağı her tedbir ve yapacağı her düzenleme örgüt içindeki personellerin stres düzeyini azaltmaktadır. Bu sebeple idarecilerin, personel şikayetleri kapsamında örgüt fiziksel ortamını şekillendirmeleri gerekmektedir. Örgüt kaynaklı stresin azaltılmasında en etkili yollardan birisi budur (Eroğlu, 2006).

Yol Amaç Programları

Yol amaç programları, örgüt isteklerini ve bu isteklerin personel üzerindeki etkilerini olumlu şekilde getirmeyi hedefleyen bir programdır. Örgütsel stres yönetiminde ki en etkili yaklaşımlardan birisidir. Çünkü, personellerin yaptıkları işler kapsamında detaylı bilgi almalarını sağlarken personellerin iş kapsamındaki çatışmalarını azaltmaktadır. Bu durum da personellerin örgüt streslerini minimum düzeye indirecektir. Bu yaklaşım en önemli aşaması amaç belirlemedir. Amaçlar belirlenirken amaçların örgütün hedeflerine uygun ve tutarlı olmasına özen gösterilmelidir (Özkalp ve Kirel, 2018).

Sosyal Destek

Stres ve stresin beraberinde getirdiği pek çok olumsuz sonuç, sosyal destek sistemiyle azalma göstermektedir. Sosyal destek, bireylerin birebir ilişkilerinde ve grup ilişkilerinde duygusal yardım sunma hizmetidir (Bekçi, Ömürbek ve Tekşen, 2007). Çalışılan örgütte kurulan arkadaşlık bağları, aile ortamı ve çeşitli kurum ve kuruluşlar bireylerin sosyal destek almasını sağlamaktadır (Kirel, 1994). Sosyal destek hizmetleri, pek çok alanda verilebilir. Sigarayı bırakma, spor egzersizlerine katılma ve doğru beslenmeyi öğrenme gibi hizmetler bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu hizmetler, klinik şekilde olabileceği gibi, bütün personellerin katılımı ile de yürütülebilir (Can, 2005). Sosyal destek hizmetleri, örgütlerde mevcut olarak bulunan problemlerin saptanması ve çözülmesinde oldukça etkilidir. Bu çalışmaların örgüt bünyesine sağladığı en büyük yarar ise, personellerin stres düzeylerini azaltarak iş verimliliğini yükseltmesi şeklindedir (Towner, 1998).

İş Genişletme, İş Zenginleştirme

İş genişletme, mevcut işlerin personel açısından daha çekici hale dönüştürölmesi sürecidir. Bu noktada sorumluluk kavramı önem kazanmaktadır. Çünkü çekici hale getirilen iş, personellerde ekstra sorumluluk oluşturmamalıdır. Eğer personeller benzer becerilerini kullanarak birden fazla işleri yerine getirebiliyorsa iş genişletme işlemi başarıyla yapılmış demektir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). İş zenginleştirme ise, mevcut işin personellerin daha fazla işlem yapmalarını ve kabiliyetlerini daha yoğun kullanmalarını gerektirmektedir. Burada personelin sorumluluğu arttığı gibi plan yapma, örgütleme stratejileri kullanma, analiz yapma ve bir ölçütü referans alarak değerlendirme yapma gibi becerileri etkin olarak kullanmaları gerekmektedir (Geylan, 2013).

5. PSİKOSOSYAL TEHLİKE VE RİSKLERİN DEĞERLENDİRMESİ

Risk değerlendirmesi çalışması aslında insanın yaşamının her anında farkında olmadan yaptığı bir eylemdir. Gündelik yaşamda bir konuda karar verirken konu ile ilgili olabilecek çeşitli faktörler akıldan geçirilir, olası riskler değerlendirilir ve buna göre harekete geçilir. Örneğin alışverişte, trafikte, bir konuda karar verirken hep risk değerlendirilmesi yapılır. Bununla birlikte çalışma yaşamında ve iş sağlığı ve güvenliği alanında risk değerlendirmesi kavramının özel bir önemi ve yeri bulunmaktadır. Bu açıdan bu bölümde genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinde tehlike ve bu tehlike sonucunda ortaya çıkması muhtemel risklerin ele alınarak analiz edildiği risk değerlendirme çalışmalarının hukuki dayanağı, muhteviyatı (anlamı ve içeriği), aşamaları, özel olarak psikososyal tehlike ve risklerin değerlendirildiği ölçekler ve ölçme araçları hakkında bilgiler yer almaktadır.

5.1. Risk Değerlendirmesinin Hukuki Dayanağı

Ülkemizde Risk Değerlendirilmesi çalışmalarının asıl ivmesini Avrupa Birliği (AB) uyum süreciyle paralel olarak kazandığını söylemek yanlış olmayacaktır. 1999 tarihinde AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde Türkiye aday ülke olarak ilan edilmiş ve Türkiye'nin AB'ne adaylık süreci başlamıştır. Adaylık sürecinde sosyal politika ve istihdam başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği konusu kısa vadeli tedbirler olarak yer almıştır. Uyum sürecinde 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu almıştır. Kanun'un 77 ve 89. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuat uyumlaştırmasının yasal zeminini hazırlamıştır.

Diğer taraftan, AB'nin İSG alanında en önemli Direktifi 89/391/EEC sayılı Direktiftir. Direktifin yapılmasını zorunlu kıldığı en önemli yaptırımı işyerlendirme "Risk Değerlendirme" yapılması konusunda getirdiği zorunluluktur. Ülkemizde AB uyum sürecinin bir gereği olarak 4857 sayılı Kanun içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri Kanunun bir bölümü olmaktan çıkarılmış ve 2012 yılında müstakil bir Kanun olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunla birlikte risk değerlendirme konusunda ayrı bir yönetmelik yayımlanmıştır. 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak

yürürlüğe giren bu yönetmelik (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği) halen günümüzde de geçerliliğini korumaktadır (Çelenk Kaya, Ölmezoğlu İri, Başkan Takaoğlu, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’de, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, *psikososyal*, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere risk değerlendirmesi çalışmalarında psikososyal tehlike kaynakları ve sonrasında ortaya çıkacak risklerin de işyerlerinde değerlendirilmesi zorunluluk kapsamındadır.

Ancak ilgili yönetmelikte çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesinin nasıl yapılacağı konusunda herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Bu konuyla ilgili yalnızca Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü’nün yayımladığı” Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi” bulunmaktadır. 2016 yılında yayınlanan bu rehberde, psikososyal tehlike kaynakları ve bunların bireysel ve kurumsal sonuçlarına yer verilmiş ve risk olarak stres ile yıldırma (*mobbing*) detaylı olarak ele alınmıştır. Bu rehber, psikososyal risklerin nasıl değerlendirileceğine ilişkin önemli bir eksikliği gidermek amacıyla değerlendirme araçlarının bir listesini sunmuş ancak bu araçlara nasıl ulaşılabileceği ve uygulamanın nasıl yapılacağı konusu yine eksik kalmıştır (Vatansever, 2018). Psikososyal riskler konusundaki farkındalığın düşük olması ve yasal düzenlemelerin yetersiz olması nedeniyle psikososyal risk değerlendirmesi yapılamamakta ve denetimlerde göz önünde bulundurulmamaktadır (Şahan, 2018).

5.2. Risk Değerlendirmesinin Muhteviyatı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve sonrasında çıkarılan ilgili yönetmeliğin, işyerlerine faaliyetlerinin yaratacağı tehlike ve risk kavramlarının görülür hâle getirilmesi, yönetilebilir olmasının sağlanması ve etkisinin azaltılması konusunda bir zorunluluk getirdiği görülmektedir. İlgili yönetmelikte risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske

dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek dercelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin karşılaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar risk değerlendirmesi olarak kabul edilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre risk değerlendirmesi işyerlerinde var olan ya da var olması mümkün olan risklerin belirlenmesi ve belirlenen risklerin önem derecelerinin tespit edilerek etkili bir önleme planının hazırlanmasını amaçlayan çalışmalar bütünüdür (6331 İSGK, madde 3).

Risk değerlendirme sürecinin amacı, tehlikeleri değerlendirmek, ardından gerektiğinde kontrol önlemleri ekleyerek bu tehlikeyi ortadan kaldırmak veya risk seviyesini en aza indirmektir. Bunun için işyerlerinde tüm tehlike kaynaklarının (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal) bir arada ve bütünlük içinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Koşar, 2016:14).

İş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi çalışanlara, işyerine ve çevresine maddi ve manevi zarar verici niteliğe sahip, mevcut olan veya olma ihtimali bulunan tehlikelerin belirlenmesi sürecidir. Ayrıca risk değerlendirmesi, tehlikelerden kaynaklanan riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve bu büyüklüğe bağlı olarak riskin kabul edilebilir olup olmadığına ve riskin azaltılması için alınması gereken tedbirlere karar vermek için kullanılan bir süreçtir (Yazıcı, 2016:59).

Risk değerlendirme süreci teknik bir işlemdir. Risklerin değerlendirilmesi işlemi tamamlandıktan sonra, yani işyerinde ne tür sağlık ve güvenlik riskleri olduğu, bunların düzeyleri ve kaç kişiyi etkileyebileceği gibi bilgiler ortaya konulduktan sonra bu risklerin kontrol altına alınması için planlamalar yapılmaktadır. Burada hangi riskin öncelikle kontrol edilmesi gerektiği ve bunun nasıl bir plan dahilinde yapılabileceği, kontrol uygulamalarının nasıl değerlendirileceği konuları "Risk Yönetimi" olarak adlandırılmaktadır. Risk değerlendirmesi teknik bir çalışmasına olmasına karşın risk yönetimi bir politika kararıdır (Bilir,2016:87).

Diğer taraftan konunun başında değinildiği üzere, risk değerlendirme çalışmalarında psikososyal tehlike ve risklere de yer verilmesi gerekmektedir. Doğru yaklaşımla, iş büyüklüğü veya türünden bağımsız olarak psikososyal risklerin başarılı bir şekilde

yönetilmesi mümkündür. Psikososyal risklerin de diğer işyeri sağlık ve güvenlik riskleriyle aynı mantık ve sistematikte ele alınabileceği belirtilmelidir.

5.3. Risk Değerlendirme Süreci

Risk değerlendirmesi tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere öncelikle bir ekibin kurulması ile tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014; İSGRDY, 2012 md.7).

5.3.1. Adım 1: Tehlikeleri Tanımlama

Risk değerlendirmesinde ilk olarak yapılması gereken işlem var olan tehlikelerin tanımlanmasıdır. Bu aşamada aşağıdaki sorularla başlamak risk değerlendirme çalışmaları için kolaylık sağlayacaktır.

- Herhangi bir tehlike kaynağına ilişkin belirti var mıdır?
- Belirti varsa bu tehlike kaynağı nedir?
- Tehlike nasıl gerçekleşebilir?

Tehlikenin olup olmadığının belirlenmesi çok önemlidir. Zira tehlike yoksa diğer aşamaların yapılmasına gerek olmamaktadır. Bir işyerinde tehlikenin olup olmadığı yapılan işlemler, kullanılan maddeler ile ilgili bilgilerle tahmin edilebilir (Bilr, 2016:88). Ancak kimi zaman tahminde bulunulamaz bunun için ortaya çıkan belirtiler risk değerlendirmesi yapan kişilerce gözlem yoluyla ve gerektiğinde bilimsel ölçekler yardımıyla araştırılarak tahminde bulunmayı kolaylaştırabilmektedir. Ayrıca bu aşamada ortaya çıkabilecek tehlikelerle birlikte tehlikenin nasıl gerçekleşeceğinin belirlenmesi de hedeflenmektedir (Zeydan, 2015:5). Yukarıda yer alan sorular tehlikelerin yönetimi ve maruziyetin önlenmesi ya da azaltılması için hazırlanacak risk değerlendirme çalışmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu aşamada var olan tehlike kaynakları aşağıdaki gibi ayrıştırılabilmektedir.

- Fiziksel: Gürültü, titreşim, nem, termal konfor, sıcaklık...vb.
- Kimyasal: Asbest, temizleme sıvıları, aerosoller...vb.
- Biyolojik: Tüberküloz, hepatit, bulaşıcı hastalıklar...vb.
- Ergonomik: Kaldırma, uygunsuz duruşlar, makine ve araç yerleşimi...vb.
- Psikososyal: Aşırı iş yükü, uzun saatler, mobbing, taciz...vb.

5.3.2. Adım 2: Risklerin Belirlenmesi ve Analizi

İlk aşamada tespit edilmiş olan tehlikeler ve bu tehlikelerin beraberinde getirdiği riskler uzmanlar tarafından uygun görülen analiz yöntemleri ve ölçme araçları ile her birinin üzerinde önemle durularak belirlenir. Bu aşamada, risklerden kimlerin ne şekilde ve ne şiddette etkileneceği tespit edilerek eylem şablonu ya da risk analiz tablo veya çizelgeleri oluşturulur (Çelenk Kaya, Ölmezoğlu İri, Başkan Takaoğlu, 2018).

Bu aşamada kimlerin risk altında olduğunu belirlerken çalışanların tam ve yarı zamanlı çalışma durumları dikkate alınmalıdır. Tam ve yarı zamanlı çalışanlar dışında ayrıca ziyaretçiler, müşteriler ve diğer hizmet satın alma sonucunda aralıklı olarak işyerinde bulunmak zorunda olan çalışanların karşılaşılabileceği riskler de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bu aşamada özel politika gerektiren (genç, engelli, yaşlı, göçmen ve hamile veya emziren kadınlar) çalışanlar da dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Özel politika gerektiren çalışanlar için risk değerlendirmelerinde geniş, bütüncül bir yaklaşım benimsemeli ve riskler her zamankinden daha geniş düşünölmelidir.

5.3.3. Adım 3: Risk Kontrol Adımları

Risk kontrol aşamasında ise, analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre yazılı ve sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılır. Planlama yapıldıktan risk kontrol tedbirlerine ilişkin bir karar verilir. Bu aşamada, "Tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması", "Tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi" ve "Riskler ile kaynağında mücadele edilmesi" şeklinde sıralanan risk kontrol adımları uygulanır ve periyodik olarak denetimi yapılır (İSGRDY, 2012 md.10). Diğer bir deyişle bu aşamada risk seviyesinin mümkünse tamamen ortan kaldırılması mümkün değilse riskin düşürölüp düşürölmeyeceği

belirlenir. Tüm önlemler alındıktan sonra bile, bazı riskler genellikle kalır. Bu aşamada işverenler, kalan her tehlike için riskin yüksek, orta veya düşük olup olmadığına karar vermelidir. Burada aynı zamanda önemli olan sıralı hale getirilen risklerin yazılı hale de getirilmesidir. Bu kayıt, risk değerlendirmesinde belirtilen tehlikelerin ayrıntılarını ve riski azaltmak veya ortadan kaldırmak için alınan önlemleri içerdiğinden çalışma uygulamalarının daha sonra gözden geçirilmesi için temel olarak kullanılmaktadır.

5.3.4. Adım 4: Dokümantasyon

Dokümantasyon aşamasında, risk değerlendirmesinde baştan sona yapılanlar ve alınan kararlar iş sağlığı ve güvenliği, uzmanınca her sayfası paraflanmak suretiyle işyeri bilgileri ve diğer tespiti yapılan tüm tehlike ve riskleri içerecek şekilde elektronik ve benzeri ortamlarda saklanarak arşivlenir (İSGRDY, 2012, md.11).

5.3.5. Adım 5: Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi

Risk değerlendirmesi bir defalık başlayıp biten bir süreç olmayıp ihtiyaç hissedildiği her an gerekli olan ve geri bildirimleri ile kendini yenileyerek geliştirilen dinamik bir süreçtir. Ancak bununla birlikte yasal bir gereklilik olarak *işe başlamada* (işyerinin kurulup üretime başlamasından hemen sonra ya da işyeri kurulmuş olmasına rağmen hiç risk analizi yapılmamış olması durumunda), *değişiklik durumunda* (işyerinde iş, yer, el, teknoloji ve üretim yönteminin değişikliğinde, çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması ve çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi halinde), *iş kazası, meslek hastalığı ve ya olay yaşandığında ve düzenli aralıklarla* (az tehlike sınıfında 6 yılda bir, tehlikeli sınıfında 4 yılda bir, çok tehlikeli sınıfında 2 yılda bir) yenilenmesi gerekmektedir (İSGRDY, 2012, md.12).

5.4. Risk Değerlendirme Metotları

Risk değerlendirme metotları 1950'li yıllardan itibaren dünyada sistematik olarak kullanılmaktadır. Metotların geliştirilmesi ise gereksinimlere göre gelişim göstermektedir (Calay, 2015). Risk analiz yöntemi nicel ve nitel olmak üzere iki temel kısımdan oluşmaktadır. Bu iki temel yöntem kantitatif ve kalitatif yöntemlerdir. Sayısal

yöntemleri kullanarak hesaplanan risk, nicel risk analizidir. Nitel risk analizinde ise, tehlikenin olma ihtimali, tehdidin etkisine sayısal değerler verilerek, matematiksel ve mantıksal metodlar kullanılarak proses edilip risk değeri hesaplanır. Risk analizi değerlendirme metodolojileri, risk analiz sürecinin yorumlandığı ve matematiksel işlemlerin yapıldığı çekirdek bölümüdür (Kahraman ve Demirer, 2010).

Kalitatif risk değerlendirme yöntemleri şunlardır:

- Başlangıç Tehlike Analizi (Preliminary Hazard Analysis-PHA)
- İş Güvenlik Analizi (Job Safety Analysis – JSA)
- Olursa Ne Olur? (What if...?)
- Çeklist Kullanarak Birincil Risk Analizi (Preliminary Risk Analysis (PRA) Using Checklist)
- Risk Değerlendirme Karar Matris Metodolojisi (Risk Assessment Decision Matrix)
- L Tipi Matris
- Çok Değişkenli X Tipi Matris Diyagramı
- Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi (Hazardand Operability Studies-HAZOP)
- Hata Ağacı Analizi Metodolojisi (Fault Tree Analysis-FTA)
- Olası Hata Türleri ve Etki Analizi Metodolojisi-HTEA
- Güvenlik Denetimi (Safety Audit)
- Olay Ağacı Analizi-ETA
- Neden-Sonuç Analizi
- Fine-Kinney Risk Analizi

Kantitatif risk değerlendirme yöntemleri şunlardır:

- Monte Carlo Simülasyonu
- Markov Analizi
- Bayes Ağları

Bu yöntemleri birbirinden ayıran en önemli özellik, risk değerini bulmak için kullanılan kendilerine özgü yöntemler olmasıdır (Eker, 2013; Calay, 2015).

5.5. Psikososyal Risk Değerlendirme Süreci ve Ölçüm Araçları

Pratik çözümlerin (işyeri müdahaleleri) geliştirilmesi ve uygulanmasından önce, psikososyal çalışma ortamının doğru ve kapsamlı bir değerlendirmesinin yapılması esastır (Cooper ve Cartwright, 1997; Cox ve Griffiths, 1996; Hurst, 1998). Potansiyel olarak tehlikeli durumları analiz etme ve daha sonra çalışanların sağlığına yönelik olabilecek riskleri değerlendirme süreci karmaşık görünse de klasik risk değerlendirme sürecinin adımları takip edilerek ve geliştiren yöntem ve araçlarla analiz edilmesi mümkündür (Cox, 1993; Cox ve Griffiths, 1996; EU-OSHA, 2000; Leka ve Cox, 2010).

İşle ilgili strese neden olan etmenler doğrudan fiziksel ya da kimyasal ölçümler ile ayırt edilemediği için geleneksel biyomedikal iş sağlığı araştırmalarından farklılık göstermektedir (Kara ve Uçan, 2017:261). Diğer taraftan, psikososyal tehlikelere maruz kalmayla ilgili olası zararı incelemek için, maruz kalmayı belirli sağlık sorunlarıyla ilişkilendirmek çok önemlidir. Bu amacı gerçekleştirmek için risk değerlendirme çalışmaları sırasında devamsızlık verileri, işten izin alan çalışanların izin alma nedenleri, iş kazası ve meslek hastalığı verileri, işçi devir hızı verileri ile sağlık, refahları ve iş doyumları hakkında kendi beyan ettikleri bilgilerden toplanabilir. Bu son bilgiler, anonim bir çalışan anketi, odak grupları veya çalışanlarla görüşmeler yoluyla toplanabilir. Ancak, küçük işletmelerde bireysel görüşmeler daha faydalı bir teknik olabilir.

Çalışma yaşamında işle ilgili strese neden olan tehlike kaynaklarının belirlenmesi ve farklı meslek dalları için kullanabilmesi adına kuramsal modellere ihtiyaç olduğu daha önce belirtilmiştir. Bu kuramsal modellerden yola çıkılarak geliştirilen psikososyal maruziyet ölçek, anket form ve kontrol listeleri (check list) bulunmaktadır.

Psikososyal maruziyet düzeyini belirlemek üzere kullanılan geçerli ve güvenilirliği kanıtlanmış bu ölçek, anket ve kontrol listelerini Tabanelli ve arkadaşları (2008), yaptığı çalışmada bir araya getirmiştir. Tabanelli ve arkadaşlarının yaptığı bu çalışma İş Sağlığı ve Güvenliği Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme

Rehberinde Türkçe'ye çevrilmiştir (EK-2). Bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısı bulunmaktadır.

Tabanelli ve arkadaşlarının çalışmasına benzer şekilde Avusturya'da Rachael Potter, Fattori ve Dollard tarafından 2016 yılında "Psikososyal Risk Yönetiminde Örgütsel Araçlar: Eleştirel Bir Uluslararası İnceleme" başlıklı bir araştırma yapılmıştır. Proje kapsamında yapılan bu çalışmada konuyla ilgili literatür ve web siteleri gözden geçirilerek, farklı ülkelerde kullanılan psikososyal mesleki risklerin değerlendirilmesi ve yönetimi için pratik çevrimiçi araçlar ve her bir aracın kullanımı hakkında bilgi verilmektedir. Araştırmacılar, psikososyal risk yönetimi uygulamaları için kolayca kullanılabilir araçları derlediği çalışmada Avrupa Birliği ülkelerinden, Kanada ve Avustralya'da kullanılan toplam 11 araç tespit etmiştir. Bu çalışma kapsamında psikososyal risk etmenleri değerlendirilmesinde tespit ettikleri araçlar;

1. HSE Yönetim Standartları/İngiltere (2007),
2. ILO, Kontrol listeleri/Cenevre (2012),
3. İşyerinde Psikososyal Sağlık ve Güvenlik için Ulusal Standart Uygulama Kılavuzu/Kanada (2013),
4. SOBANE Risk Yönetimi Stratejisi/Belçika (2010),
5. İş Kaynaklı Stresin Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi için Başlangıç Prosedürü/Almanya (2009),
6. Stresswise- İş kaynaklı stresi önleme Kamu sektöründe işverenler için bir rehber /Victoria Eyalet Hükümeti, Avustralya (2007),
7. Batı Avustralya Hükümeti Psikolojik olarak Güvenli ve Sağlıklı İşyerleri: Risk Yönetimi Yaklaşımı Araç Seti/Avustralya (2014),
8. Istituto Nazionale per L'assicurazione Contro gli Infortuni Sul Lavoro (INAIL): Risk değerlendirilmesi ve yönetimi İş kaynaklı Stres/İtalya (2011),
9. Istas21 (CoPsoQ) Yöntemi (Sürüm 2) İşçi Sendikaları İş, Çevre ve Sağlık Enstitüsü/İspanya (2014),
10. SME (Kobi) Vital/İsviçre (2004),
11. Work Positive – A Stress Management Approach for SMEs – HEBS and HAS Joint Commission [Pozitif çalışma – Kobi için Bir Stres Yönetimi Yaklaşımı- İSEK ve SGK Ortak Komisyonu]/İskoçya ve İrlanda (2002).

Bu ölçüm araçlarına ait detaylı bilgi EK-3'de yer almaktadır.

Bu ölçeklerden HSE Indicator Tool Ölçeği (İngiltere) günümüzde kabul gören psikososyal sınıflamasının temel alınarak ve diğer ölçeklerin kuramsal çerçevesinden yola çıkılarak geliştirilen bir ölçek olma özelliği taşımaktadır.

İngiltere'de, işyerindeki psikososyal tehlike ve risklere ilişkin tartışmalar, bu konuda ulusal düzeyde düzenleyici işleve sahip olan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Dairesi'nin sorumluluğundadır. HSE, sosyal ortaklar da dahil olmak üzere diğer taraflarla istişarede bulunarak, her bir çalışanın ayrı ayrı davranış ve uygulamalarına odaklanmak yerine, işin doğası ve tasarımı ile ilgili kolektif konulara odaklanarak işteki psikososyal risklere örgütsel bir yaklaşım geliştirmiştir. Psikososyal riskler, 2004 yılında yürürlüğe giren İşle İlgili Strese dair Avrupa Çerçeve Anlaşmasının imzalanmasından önce de HSE'nin gündeminde zaten hep yüksek bir önceliğe sahip olmuştur. Bu anlaşmanın kabulünün hemen ardından, İngiltere'deki sosyal ortaklar, daha sonra Ticaret ve Sanayi Bakanlığı desteğiyle, İngiltere'deki anlaşmanın uygulanmasını denetlemek için bir çalışma grubu toplamıştır. Aylar içinde HSE, İngiltere yasaları ve çerçeve anlaşması uyarınca işverenlerin fiziksel sağlık ve ruh sağlığı risklerini değerlendirmek ve yönetmek konusunda genel yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olmak üzere tasarlanmış İşle İlgili Stres Yönetim Standartları adlı bir stratejiyi yürürlüğe sokmuştur. İşle ilgili stresle mücadelede Yönetim Standartları yaklaşımı, işle ilgili stresle ilgili örgütsel bir sorun olup olmadığını ve sorunun üstesinden gelmek için hangi adımların atılabileceği konusunda rehberlik sağlayan birtakım araçlar sunmaktadır. Bütün bu araçlar, bunları kullanmak isteyen herhangi bir kuruluşun ücretsiz kullanımına sunulmuş olup, ayrıca İngiltere ve AB dışındaki başka kuruluşlar tarafından kabul görmüştür. Bu standartlara yasal olarak uyulması zorunlu değildir ancak bu kılavuzları takip edilirse yasaya uymak için yeterli çabayı gösterilmiş olunmaktadır (Mellor, vd. 2011). Yönetim Standartları, kendi örgütleri ve stresörleri ile ilgili etkili ve pratik çözümler geliştirmeleri için özellikle işverenlere, çalışanlara ve ortak çalışan temsilcilerine odaklanmaktadır. Ayrıca, HSE ulusal ve kurumsal düzeydeki politika ve uygulamaları teşvik etmek üzere hem Nottingham Üniversitesi merkezli bir konsorsiyum ile hem de sosyal ortaklar ve uzman kuruluşlarla birlikte çalışmaktadır.

HSE işyerinde psikososyal risk faktörleri ile mücadele edilmesi için;

- HSE Yönetim Standartları Gösterge Aracı (7 alt boyut, 35 madde)
- Örnek Eylem planı şablonu sunmaktadır.

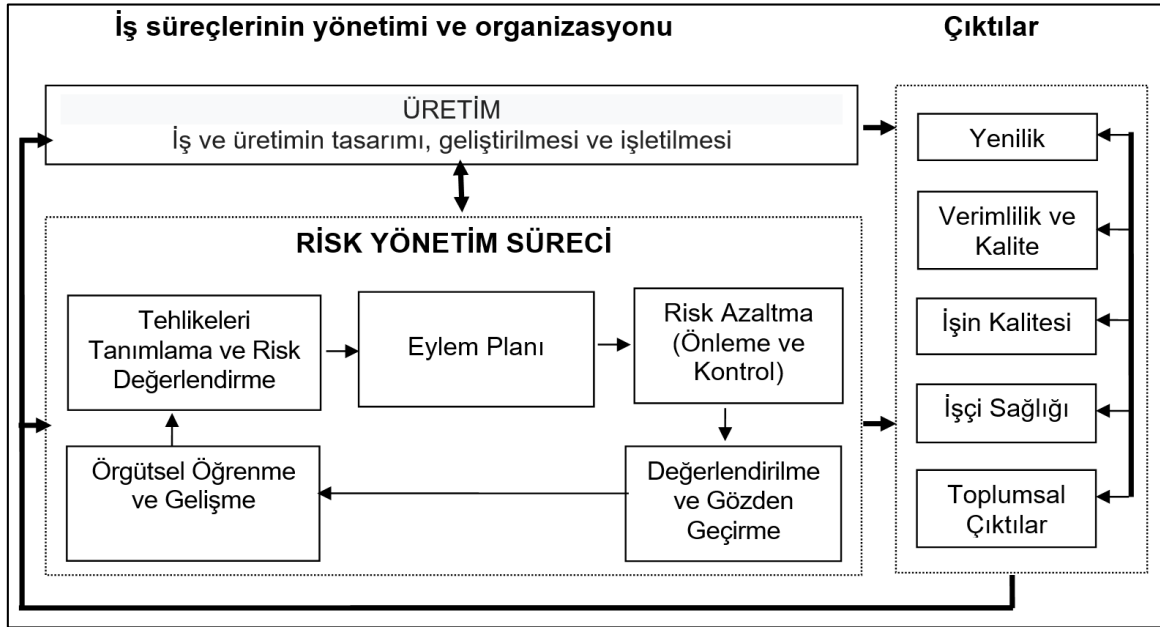
HSE Yönetimi standardı Gösterge Aracı olarak adlandırılan çalışanlara 35 maddelik bir nicel risk değerlendirmesinin uygulanmasını içermektedir. Araç hem nicel hem de nitel değerlendirme bileşenlerini içermektedir. Nicel değerlendirmeler daha büyük kuruluşlar için daha uygundur. Bununla birlikte, nitel değerlendirme materyalleri (örneğin odak grupları) hem büyük hem de küçük organizasyonlarda kullanım için fayda sağlamaktadır.

Eylem planı şablonunda ise; kimlerin maruz kalabileceği, risklerin kaynağı, risklerin ne kadar şiddetli olduğu, psikososyal bir tehlikeye maruz kalmanın potansiyel olasılığı ve süresi, maruziyetin olası sonuçları ve zarar görme olasılığı, mevcut kontrollerin etkili olup olmadığı, riskleri kontrol etmek için hangi ek önlemler uygulanması gerektiği, ne kadar acilen harekete geçilmesi gerektiği bilgilerinin doldurulabileceği bir tablo sunulmaktadır (Cousins vd., 2004; Mackay vd., 2004).

Diğer taraftan, İngiltere işyerindeki psikososyal risklerin yönetimine ilişkin bir kılavuz (PAS:1010) yayımlamıştır. HSE, PAS 1010'da bu ölçekte birlikte risklerin yönetilmesi 5 aşamalı bir stres riski değerlendirmesi önermektedir (The British Standards Institution, 2011). HSE, işle ilgili stresin üstesinden gelmek için daha olağan reaktif yaklaşımın aksine proaktif bir yaklaşımın uygulanması gerektiğini savunmaktadır. PAS 1010' da yer alan psikososyal risk yönetim süreci Şekil 5.1'de aktarılmaktadır. İşyerlerinde psikososyal risklerin yönetilmesi çalışan ve işletme açısından olumlu çıktılarını (yenilik, verimlilik ve kalite, işin kalitesinin atması, işçi sağlığı dolayısıyla toplumsal sağlık) da beraberinde getirmektedir. PAS 1010'da stres yönetiminde stresle nasıl başa edileceğine ilişkin konuyla ilgili eğitim veya çalışan stres danışmanlığı değil, tehlikelerin değerlendirilmesi ve sonrasında ortadan kaldırılması yoluyla stresin önlenmesi üzerinde odaklanmaktadır (Leka,v.d., 2011). PAS:1010, PRIME-EF Konsorsiyumunda yayımlanan risk yönetim süreci ile aynı süreci takip etmektedir. Gerek PRIME-EF'de gerek

PAS:1010'da psikososyal risk yönetim süreci klasik risk değerlendirme süreç adımlarına benzer şekilde yönetilmektedir. Bu adımlar;

1. Stres risk faktörlerini tanımlama: Yönetim Standartlarını anlama,
2. Kimin nasıl ve ne şekilde zarar gördüğünün belirlenmesi (veri toplama),
3. Risklerin Değerlendirilmesi,
4. Bulguların kaydedilmesi (eylem şablon/planlarının hazırlanması),
5. İzleme ve yenileme (eylem plan(lar)ını izleme ve yenileme),
takip edilerek gerçekleştirilir.



Şekil 5.1. PAS:1010 Psikososyal Risk Yönetimi

Kaynak: PRIMA-EF Kurumsal Model (Leka, Cox ve Zwetsloot, 2008).

6. ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL TEHLİKELERİN PSİKOSOSYAL RİSK OLARAK STRES TEPKİ VE BELİRTİLERİ İLE İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK SAHA ARAŞTIRMASI

Bu bölümde; araştırmanın amacı, önemi, modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırma ile ilgili verilerin toplanması ve verilerin analiz işlemleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı; yönetsel kaynaklı psikososyal tehlikelerin tespit edilmesi bu tehlikelerin fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel bağlamda psikososyal risk olan stres tepki ve belirtileri ile ilişkisini tespit ederek örnek bir eylem şablonu hazırlamaktır.

Bu tez çalışmasında, psikososyal tehlike alanları tespit edilerek fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel boyutlarıyla psikososyal riskler ile ilişkisi araştırma sonucunda elde edilen veriler bağlamında analiz edilmektedir. Bu bağlamda tez çalışmasının literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Konu ile ilgili olarak Türkiye'deki mevzuat incelendiğinde de önemli bir yasal boşluk bulunduğu görülmekte ve bu tez çalışmasının bu boşluğu doldurmada katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca psikososyal tehlike alanlarının tespiti için kullanılan ölçeğin yurtdışında psikososyal maruziyeti ölçmede çok yaygın kullanılması ve bunun tezimizde tanıtımının yapılmasının bu konuda çalışma yapacaklara ve iş yaşamında kullanacaklara fayda sağlaması beklenmektedir.

6.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup araştırma modeli olarak betimsel (tarama) model kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2002: 77).

Bu araştırmada kullanılan tarama modeli ise, genel tarama modelinden ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli, genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimin varlığını ve miktarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. İlişkisel araştırmalar korelasyon veya karşılaştırma yolu ile yapılmaktadır. Korelasyon türü ile ilişki aramalarda, değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, bir değişim varsa bunun ne yönde olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır. Karşılaştırma yolu ile ilişki belirlemede iki değişken vardır. Sınanmak istenen bağımsız değişkenlere göre gruplar oluşturulur ve bağımlı değişken ile gruplar arasındaki farka bakılmaktadır (Karasar, 2002: 77). Çalışmada hem korelasyon hem de karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır.

6.3. Araştırma Yapılan Kurum Hakkında Bilgi (Ceza İnfaz Kurumları)

Ceza İnfaz Kurumları tutuklular ile mahkmiyet kararları kesinleşmiş hükümlülerin barındırıldığı, kendilerine iaşe, sağlık, eğitim, iyileştirme, spor ve çalışma hizmetlerinin sunulduğu, belirleyici güvenlik kriterleri ve ayrı bir idari örgütlenmesi ile personeli olan Adalet Bakanlığı'na bağlı kamu kurumlarıdır (zbek, 2013:151). Bu kurumlar, suç işleyen insanlara ceza vermenin ve bu insanları topluma uyumlu hale getirmenin aracı kurumlarıdır (ztrk, 2005:24). Ceza İnfaz Kurumları, "Kapalı Ceza İnfaz Kurumları", "Açık Ceza İnfaz Kurumları" ve "ocuk Eğitimevi" olmak üzere e ayrılmaktadır (zbek, 2013:152).

Kapalı Ceza İnfaz Kurumları, i ve dış güvenlik görevlileri bulunan, firara karşı teknik, mekanik, elektronik veya fiziki engellerle donatılmış, oda ve koridor kapıları kapalı tutulan, ancak mevzuatın belirttiği hallerde aynı oda dışındaki hükümlüler arasında ve dış vre ile temasın olanaklı bulunduğu, yeterli düzeyde güvenlik sağlanmış ve hükümlünün gereksinimine göre bireysel, grup halinde veya toplu olarak iyileştirme yöntemlerinin uygulanabileceği tesislerdir (Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin infazı hakkındaki Kanun, madde 8). Kapalı Ceza İnfaz Kurumlarında, özellikle hükümlülerin kaçmalarını nemeye yönelik güvenlik önlemleri bulunmaktadır. Hükümlüler bu kurumlarda Açık ceza infaz kurumlarına ayrılıncaya kadar kalmaktadır.

Açık Ceza İnfaz Kurumları, hükümlülerin iyileştirilmelerinde, çalıştırılmaları ve meslek edindirilmelerine öncelik verilen, firara karşı engelleri ve dış güvenlik görevlisi bulunmayan, güvenlik bakımından kurum görevlilerinin gözetim ve denetimi ile yetinilen kadın, erkek ve genç hükümlülere yönelik ceza infaz kurumlarıdır (Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin infazı hakkındaki Kanun, madde 14; Özbek,2013:154). Bu ceza infaz kurumlarına gönderilen hükümlüler, gözlemleri sonucu iyi halli, çalışma gücüne sahip ve firar etmeyeceklerine kanaat getirilenler arasından seçilirler. Dışarıya çıkmak, iş nedeniyle ve infaz ve Koruma memurlarının denetiminde mümkündür (Demirbaş, 2013:367). Bu ceza infaz kurumlarında çalışma zorunluluğu bulunmaktadır.

Çocuk eğitimevleri; çocuk hükümlüler hakkında verilen cezaların, hükümlülerin eğitilmeleri, meslek edinmeleri ve yeniden toplumla bütünleştirilmeleri amaçları güdülerek yerine getirildiği tesislerdir. Bu kurumlarda firara karşı engel bulundurulmaz; kurum güvenliği iç güvenlik görevlilerinin gözetim ve sorumluluğunda sağlanmaktadır (Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin infazı hakkındaki Kanun, madde 15).

Ceza infaz kurumunda ağırlıklı olarak güvenlik biriminde yer alan infaz koruma memurları görev yapmaktadır. Buna ek olarak müdür ve ikinci müdürler başta olmak üzere *Yönetim servisinde*; idare memuru, ambar memuru ve ceza infaz kurumu katibi, *Teknik serviste*; mühendis, mimar, tekniker, teknisyen, teknisyen yardımcısı, *Psiko-sosyal yardım servisinde*; psikolog ve sosyal çalışmacı, *Sağlık servisinde*; ceza infaz kurumu tabibi, dış tabibi, eczacı, veteriner, diyetisyen, sağlık memuru ve hayvan sağlık memuru, *Eğitim ve öğretim servisinde*; öğretmen ve kütüphaneci, *İşyurdu servisinde*; işyurdu müdürü, sayman, veznedar, tahsildar, işyurdu ambar memuru, satınalma memuru, bütçe, pazarlama ve benzeri işlerden sorumlu görevliler, işçi statüsünde çalışan personel ile gerektiğinde bütçeden aylık alan kadrolu personel, *Yardımcı hizmetler servisinde*, santral memuru, gemi adamı, şoför, kaloriferci, aşçı, hizmetliler görev yapmaktadır (Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi İle Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük, madde 18).

Ülkemizde 03/02/2020 tarihi itibariyle, 263 kapalı ceza infaz kurumu, 76 müstakil açık ceza infaz kurumu, 4 çocuk eğitimevi, 9 kadın kapalı, 7 kadın Açık, 7 çocuk kapalı ceza infaz kurumu olmak üzere toplam 366 ceza infaz kurumu bulunmakta olup, bu kurumların kapasitesi 233.194 kişiliktir (<http://www.cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>).

Bu Ceza İnfaz Kurumlarında 32718'si infaz koruma memuru olmak üzere toplam 43559 kadrolu, 22510'u infaz koruma memuru olmak üzere 19510 sözleşmeli personel ve 164 sürekli işçi olmak üzere toplam 66.708 personel görev yapmaktadır. Yapılan incelemelerde yıllar itibari ile ceza infaz kurumu sayısı ve kapasitesinde bir artış görülmektedir. Buna karşın Ceza İnfaz Kurumları resmi internet sitesinde yer alan 2015-2019 yılları arası Stratejik Planda 2010 yılında personel sayısının 29.348 iken 2015 yılında 49.426 olduğu artışın % 69 olmasına rağmen halen personel sıkıntısının devam ettiği belirtilmektedir (<http://www.cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>).

6.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi Hakkında Bilgi

Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini, Adalet Bakanlığı'na bağlı D tipi Kapalı ceza infaz kurumu (200), D tipi Açık ceza infaz kurumu (140) ve Kadın Açık ceza infaz kurumu (127) kamu kurumları ve bu kurumlarda tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde aktif görev yapan D tipi Kapalı ceza infaz kurumu (106), D tipi Açık ceza infaz kurumu (100) ve Kadın Açık ceza infaz kurumu (90) çalışana ulaşılmıştır. Evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılsa da ceza infaz kurumu kurumunun işleyişinin diğer kurumlardan farklı olması ve görüşme için yalnızca belirlenen günlerde gidilmesi nedenleri dolayısıyla 306 çalışan ile görüşülmüştür. Evrenin tamamına ulaşılamamasının bir diğer nedeni de bazı infaz koruma memurlarının eğitim için kurum dışında bulunmasıdır.

Evren seçiminde üç ceza infaz kurumunun alınma sebebi, benzer işin yapıldığı ancak farklı yapılardaki kurumlarda psikososyal maruziyetin değişip değişmediğini anlamaktır. Ayrıca kurumların seçiminde cinsiyet ögesi de dikkate alınmıştır. Zira erkek tutuklu ve hükümlülerin kaldığı ceza infaz kurumunda ağırlıklı olarak erkek infaz koruma memurları benzer şekilde kadın tutuklu ve hükümlülerin kaldığı ceza

infaz kurumunda de ağırlıklı olarak kadın infaz koruma memurları görev yaptığından cinsiyetçi bir değerlendirmenin olanaklı hale gelmesi de önemslenmiş ve o doğrultuda izinler alınmıştır. Araştırmanın kamu kurumu olması nedeniyle hangi ilde gerçekleştirildiği özellikle belirtilmemiştir.

6.5. Araştırmanın Sınırlıkları

Bu araştırma üç ceza infaz kurumunda görev yapan infaz koruma memurları (güvenlik ve gözetim servisi) ve diğer çalışanlar (eğitim ve öğretim servisi, iş yurdu servisi, yardımcı hizmetler servisi, sağlık servisi, psiko-sosyal yardım servisi ve teknik servis) ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu tez çalışması üç ceza infaz kurumuyla ve araştırmaya katılanların katılma düzeyleri ile sınırlıdır. Buna ek olarak çalışmada psikososyal risk olarak stresin belirtileri bağlamında bir değerlendirme yapılmış olup psikososyal risklerin (stresin) neden olduğu ikincil ve üçüncül riskler bağlamında bir değerlendirme yapılamamıştır. Bu tür bir değerlendirme yapılamamasının en temel nedeni tüm psikososyal risklerin bir arada değerlendirildiği bir ölçeğin henüz geliştirilmemiş olmasıdır. Her bir risk faktörü için (örneğin tükenmişlik, depresyon, kaygı, verimlilik, doyum, memnuniyet...v.b) ayrı ayrı ölçekler bulunmaktadır. Tüm risklerin değerlendirilmesi yerine her bir risk faktörünün psikososyal tehlikelerle ilişkisi bağlamında değerlendirilmesinin daha uygun olduğu düşüncesi nedeniyle bu risklerin belirtilerinin değerlendirilmesinin daha doğru olduğu düşünülmüş ve bu tez çalışmasının bir diğer sınırlılığı olarak belirlenmiştir. Son olarak araştırma kamu sektöründe yer alan ceza infaz kurumlarında yapıldığından bu sektör ve ilgili kurum özelindeki yapılan değerlendirmelerle sınırlıdır.

6.6. Veri Toplama Araçları Hakkında Bilgi

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak hazırlanan anket formu ile psikososyal risk maruziyetini ölçmek üzere Türkçe versiyonu bulunan HSE Indicator Tool For Work Related Stress (İşle İlgili Stres Konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü'nün (HSE) ölçme aracı) ölçeği ve psikososyal risklerin fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel boyutlarının tespiti için Stres Tepki ve Belirtileri ölçeği kullanılmıştır.

İşle İlgili Stres gösterge ölçeği İngiltere’de işyerlerinin psikososyal risk maruziyetinin ölçülmesi için İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü (HSE) tarafından geliştirilen oldukça yaygın kullanılan bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracı, bir kuruluşun çalışanlarının işle ilgili strese karşı tutum ve algılarını ölçmek amacıyla yönetim standartlarını tanımlayan, düzgün yönetilmediği takdirde işyerinde strese neden olduğu bilinen yedi temel çalışma alanından oluşmaktadır. Araç, işle ilgili stresin bir kuruluşta ne ölçüde bir sorun olduğunu ve olası kök nedenlerini belirlemek için hızlı ve kolay bir yol sağlamaktadır. Ölçekten elde edilen sonuçlar aynı zamanda bir işyerinin tehlikeleri tanımlayan risk değerlendirmesi yapmasını ve bu tehlikelere maruz kalmayla ilişkili potansiyel zarar riskini değerlendirmesini sağlamaktadır.

Ölçek, “Talep”, “Kontrol”, “İş Arkadaş Destek”, “Üst Destek”, “İlişkiler”, “Rol” ve “Değişim” olmak üzere 7 alt boyut ve 35 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte olumlu ifadeler “1” Hiç, “2” Nadiren, “3” Bazen, “4” Çoğunlukla, “5” Daima, olumsuz ifadeler ise “5” Hiç, “4” Nadiren, “3” Bazen, “2” Çoğunlukla, “1” Daima arasında şeklindedir. Ölçek puanları her alt boyut kendi içerisinde ortalama alınarak belirlenmektedir. Bir alt boyuttan ortalama 1-5 arasında puan alınmaktadır. 1,5’tan az “Yüksek Stres” Acil Eylem Gerekli, 1,5-2,5 arası “Orta Düzeyde Stres” İyileştirmeye Açık İhtiyaç Var, 2,5-3,5 arası “Düşük Stres” İyi, Ancak İyileştirme İhtiyacı, 3,5’ten fazla “Stressiz” Çok İyi Sürdürülmesi gerek şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek alt boyut ortalamalarının 1’e yakın olması psikososyal risk maruziyet düzeyinin yüksek, 5’e yakın olması ise psikososyal risk maruziyet düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Stres belirtilerini tespit etmek için Çakar’ın (2016) çalışmasında kullandığı Stres Tepki ve Belirtileri Ölçeği (yazarın izni ile) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve yapı geçerliliği (faktör) yazar tarafından yapılarak ölçeğin Cronbach’s alfa değeri 0,810 tespit edilmiştir. Bu değer yüksek güvenilirlik anlamına gelmektedir. Ölçeğin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bireysel psikolojik stres belirtileri alt boyutu 5 madde, örgütsel stres belirtileri alt boyutu 5 madde, fiziksel stres belirtileri alt boyutu 3 madde, davranışsal alt boyutu 2 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte toplam 16 madde bulunmaktadır. Her madde 4’li Likert ölçeğinde puanlanmaktadır. (1 = hiç, 2 = az, 3 = bazen, 4 = sürekli). Ölçeğin her alt boyutu kendi içerisinde ortalama

alınarak belirlenmektedir. Bir alt boyuttan ortalama 1-4 arasında puan alınmaktadır.

6.7. Verilerin Toplanması ve Analizi

İstatistiksel analizler SPSS (IBM SPSS Statistics 24) adlı paket program kullanılarak yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında frekans tabloları ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Normal dağılıma uygun ölçüm değerleri için parametrik yöntemler kullanılmıştır. Parametrik yöntemlere uygun şekilde, iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri), bağımsız üç veya daha fazla grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri) yöntemi kullanılmıştır. Üç veya daha fazla grupta anlamlı fark çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmaları için varyansların homojenliğine göre Tukey testleri uygulanmıştır.

Normal dağılıma uygun olmayan ölçüm değerleri için parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Parametrik olmayan yöntemlere uygun şekilde, iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri), bağımsız üç veya daha fazla grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) yöntemi kullanılmıştır. Üç veya daha fazla grupta anlamlı fark çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmaları için Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Normal dağılıma sahip olan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Pearson" korelasyon katsayısı, en az birinin normal dağılım göstermediği durumlarda ise "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Üç veya daha fazla grup için anlamlı farklılık çıkan değişkenlerde ikili karşılaştırmalarda " [1-2,3] gibi ifadeler söz konusudur. [1-2,3] bu ifadeden kasıt 1 ile 2 arasında ve 1 ile 3 arasında anlamlı farklılık olduğudur.

6.8. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin işle ilgili stres leği puanları ile stres tepki ve belirtileri leği puanları arasında ilişki vardır.

H2.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres leği talep alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H2.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres leği talep alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H2.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres leği talep alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H2.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres leği talep alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H2.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres leği talep alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H3.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres leği kontrol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H3.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres leği kontrol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H3.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres leği kontrol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H3.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres leği kontrol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H3.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres leği kontrol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H4.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H4.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H4.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H4.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H4.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H5.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H5.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H5.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H5.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H5.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H6.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H6.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H6.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H6.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H6.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H7.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H7.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H7.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H7.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H7.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H8.1: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeği değişim alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H8.2: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği değişim alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H8.3: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin eğitim düzeylerine göre işle ilgili stres ölçeği değişim alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H8.4: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği değişim alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

H8.5: Araştırmaya katılan ceza infaz kurumu personelinin görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği değişim alt boyutu puanları açısından anlamlı fark vardır.

6.9. Araştırmanın Etik Boyutu

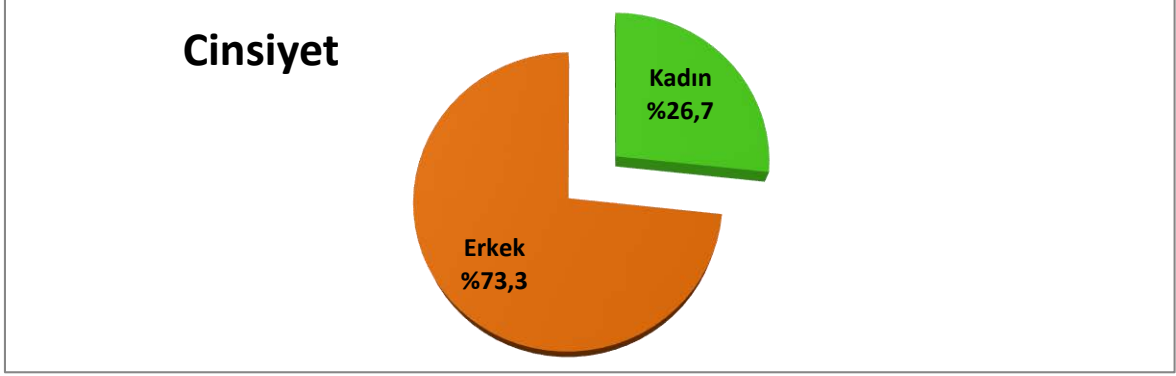
14/02/2019 tarihinde Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulundan araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul onayı (EK 4) ve araştırmanın yapılması için tarihinde Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden 05/12/2019 tarihinde kurum izni alınmıştır (EK 5).

6.10. Bulgular

Çizelge 6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	217	26,7
Erkek	79	73,3
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Çizelge 6.1'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 217'si (% 73,3) erkek, 79'u (% 26,7) kadındır.

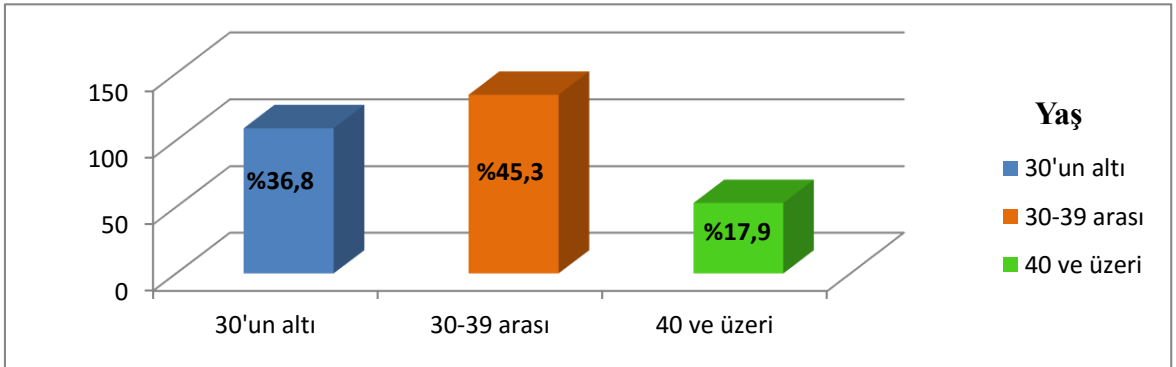


Şekil 6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
30'un altı	109	36,8
30-39 arası	134	45,3
40 ve üzeri	53	17,9
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Çizelge 6.2'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 109'u (% 36,8) 30 ve altı, 134'ü (% 45,3) 30-39 arası, 53'ü (%17,9) 40 yaş ve üzeridir.

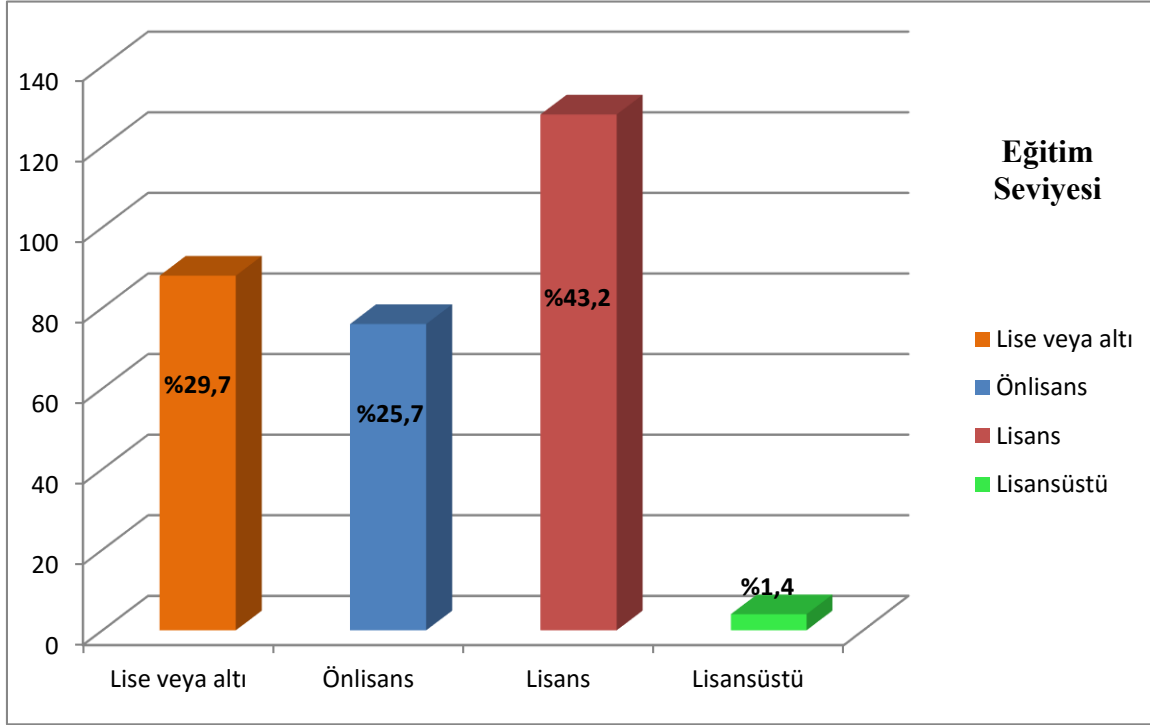


Şekil 6.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.3. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Lise veya altı	88	29,7
Ön Lisans	76	25,7
Lisans	128	43,2
Lisansüstü	4	1,4
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun eğitim düzeyine göre dağılımı Çizelge 6.3'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 88'i (% 29,7) lise veya altı, 76'sı (% 25,7) önlisans, 128'i (% 43,2) lisans, 4'ü (% 1,4) lisansüstü eğitime sahiptir.

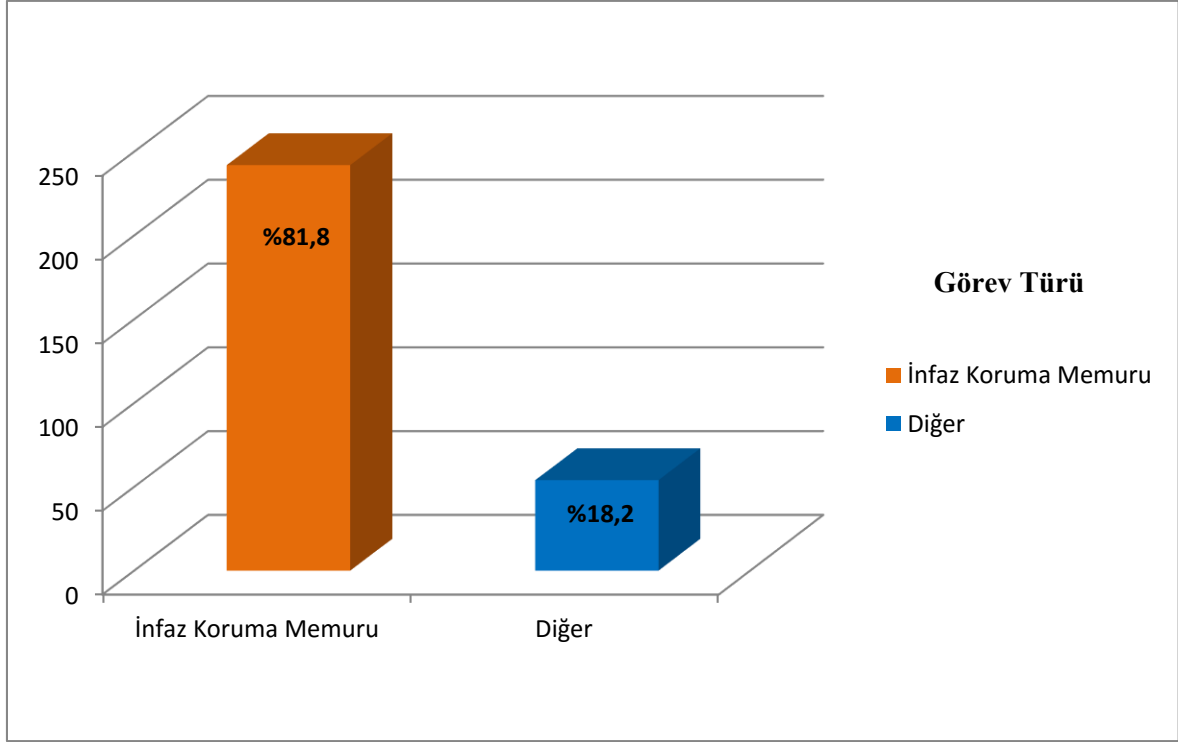


Şekil 6.3. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.4. Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Görev Türü	Frekans	Yüzde
İnfaz Koruma Memuru	242	81,8
Diğer	54	18,2
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun görev türüne göre dağılımı Çizelge 6.4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 242'isi (% 81,8) infaz koruma memuru, 54'ü (% 18,2) diğer pozisyon türünde görev yapmaktadır.

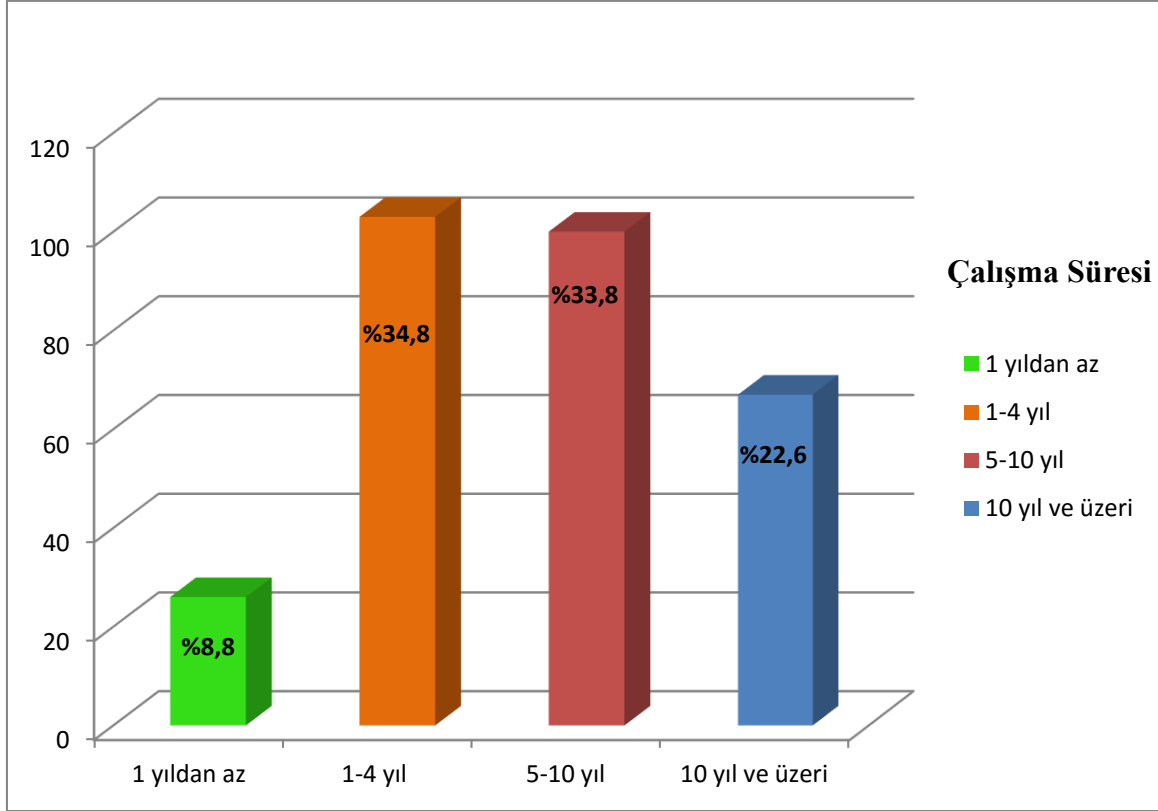


Şekil 6.4. Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.5. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	26	8,8
1-4 yıl	103	34,8
5-10 yıl	100	33,8
10 yıl üzeri	67	22,6
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun çalışma süresine göre dağılımı Çizelge 6.5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 26'sı (% 8,8) 1 yıldan az, 103'ü (% 34,8) 1-4 yıl arası, 100'ü (33,8) 5-10 yıl arası, 67'si (22,6) 10 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

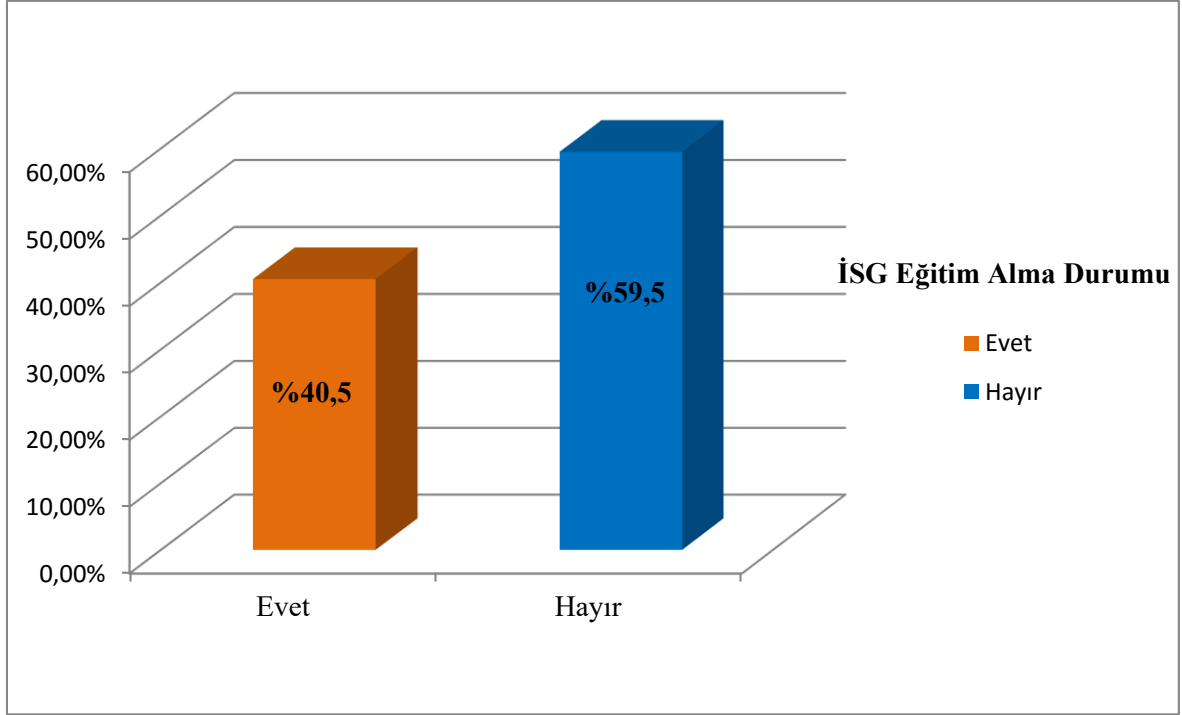


Şekil 6.5. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.6. İSG Eğitimi Alma Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı

İSG eğitimi alma	Frekans	Yüzde
Evet	120	40,5
Hayır	176	59,5
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun İSG eğitim alma durumuna göre dağılım Çizelge 6.6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 120'si (% 40,5) İSG eğitimi alırken, 176'sı (% 59,5) İSG eğitimi almadığını belirtmiştir.



Şekil 6.6. İSG Eğitimi Alma Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı

Çizelge 6.7. İşini Stresli Bulma ve Stres Desteği İsteme Durumuna İlişkin Bulguların Dağılımı

İşin Stres Boyutu	Frekans	Yüzde
Stressiz	11	3,7
Az stresli	62	20,9
Çok stresli	223	75,4
Stres desteği isteme		
Evet	208	70,3
Hayır	88	29,7
Toplam	306	100,0

Örneklem grubunun işini stresli bulma durumuna göre dağılım Çizelge 6.7’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 11’i (% 3,7) stressiz, 62’si (% 20,9) az stresli, %75,4 işini çok stresli bulmaktadır. Çalışanlara işyerinizde stres konusunda destek isteme durumları sorulduğunda 208’i (%70,3) evet, 88’i (%29,7) hayır cevabını vermiştir.

Çizelge 6.8. Maaştan Memnuniyet ve Ekonomik Duruma İlişkin Bulguların Dağılımı

Maaştan memnuniyet	Frekans	Yüzde
Evet	71	24,0
Hayır	225	76,0
Ekonomik durum		
Çok iyi	15	5,1
İyi	56	18,9
Ne iyi, ne kötü	142	48,0
Kötü	50	16,9
Çok kötü	33	11,1
Toplam	306	100,0

Örnekleme grubunun maaştan memnuniyet ve ekonomik duruma ilişkin bulguların dağılımı Çizelge 6.8.'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanlara maaştan memnuniyetleri sorulduğunda 71'i (% 24) evet, 225'i (% 76,0) hayır cevabını vermiştir. Çalışanlara ekonomik durumu sorulduğunda 15'i (% 5,1) çok iyi, 56'sı (% 18,9) iyi, 142'si (% 48,0) ne iyi ne kötü, 50'si (% 16,9) kötü ve 33'ü (%11,1) i çok kötü cevabını vermiştir.

Çizelge 6.9. Bazı Değişkenlere İlişkin Bulguların Dağılımı

Mesleği isteyerek seçme	Frekans	Yüzde
Evet	158	53,4
Hayır	138	46,6
İşle kendinin uygunluğu		
Evet	179	60,5
Hayır	117	39,5
İşini değiştirmeyi isteme		
Evet	233	78,7
Hayır	63	21,3
İşini kaybetme korkusu		
Var	100	33,8
Yok	135	45,6
Her zaman değil	61	20,6
İş kaybı korkusunun yıpratma durumu		
Evet	119	40,2
Hayır	113	38,2
Her zaman değil	64	21,6
Ev/iş sorunu etkilemesi		
Ev, işi daha çok etkiler	47	15,9
İş, evi daha çok etkiler	249	84,1
İşin fiziki şart iyiliği		
Evet	65	22,0
Hayır	176	59,4
Her zaman değil	55	18,6
Toplam	306	100,0

Örneklem grubuna psikososyal çalışma ortamını etkilediği düşünülen bazı sorular yöneltilmiştir. Buna göre, katılımcıların %53,4'ü mesleğini isteyerek, %46,6'sı istemeyerek seçtiklerini, %60,5'i yaptığı işin kendini uygun olduğunu, %39,5'i uygun bulmadığını, %78,'si işini değiştirmek elinde olsaydı işini değiştirmek istediğini, %21,3'ü işini değiştirmek istemediğini belirtmiştir. Diğer taraftan katılımcıların %33,8'i işini kaybetme korkusu yaşadığını %45,6'sı işini kaybetme korkusu yaşamadığını, %20,6'sı ise her zaman yaşamadığını buna ek olarak %40,2'si işini kaybetme korkusu yaşamasının kendisini yıpratıldığını, %38,2'si yıpratmadığını, %1,6'sı ise her zaman olmadığını belirtmiştir. Son olarak katılımcılara ev-iş çatışması yaşama durumları ve işyerinin fiziki şartlarından memnun olma durumları sorulmuştur. Buna göre katılımcıların, ev-iş çatışması konusunda "Ev, işi daha çok etkiler" yanıtını verenlerin oranı %15,9 iken, "İş, evi daha çok etkiler" yanıtını verenlerin oranı %84,1 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların işyerinin fiziki şartlarından memnuniyet durumları sorulduğunda %22'si evet, %59,4'ü hayır, %18,6'sı her zaman değil yanıtını vermiştir.

Çizelge 6.10. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Ceza İnfaz Kurumu genel)

Ölçekler Korelasyon* (N=306)		Örgütsel	Psikolojik	Fiziksel	Davranışsal
Talep	R	-0,459	-0,550	-0,386	-0,246
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Kontrol	R	-0,343	-0,372	-0,283	-0,243
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
İş arkadaşı	R	-0,380	-0,428	-0,332	0,207
	p	0,000	0,000	0,000	0,002
Üstlerin desteği	R	-0,383	-0,454	-0,299	-0,203
	p	0,000	0,000	0,000	0,003
İlişkiler	R	-0,392	-0,510	-0,377	-0,164
	p	0,000	0,000	0,000	0,015
Rol	R	-,337	-0,210	-0,096	-0,039
	p	0,000	0,002	0,155	0,570
Değişim	R	-0,312	-0,427	-0,301	-0,184
	p	0,000	0,000	0,000	0,006

*Normal dağılıma sahip olmayan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Örgütsel alt boyutu puanlar ile talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim alt boyutu puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p < 0,05$). Örgütsel alt boyutu

puanları arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, örgütsel alt boyutu puanları azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

Psikolojik alt boyutu puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim alt boyutu puanları arasında negatif yönde, zayıf/çok zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Psikolojik alt boyutu puanları arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, psikolojik alt boyutu puanları azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

Fiziksel alt boyutu puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim alt boyutu puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Fiziksel alt boyutu puanları arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, fiziksel alt boyutu puanları azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları artacaktır.

Davranışsal alt boyutu puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim alt boyutu puanları arasında negatif yönde, çok zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Davranışsal alt boyutu puanları arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, davranışsal alt boyutu puanları azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşları desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları artacaktır.

Genel anlamda, yokluk hipotezi reddedilmiş, Hipotez 1 (H.1) kabul edilmiştir.

Çizelge 6.11. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Talep” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	n	PRM – Talep alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	3,34±0,92	3,4 [1,3]	Z=-0,261 p=0,794
Erkek	217	3,30±0,83	3,4 [1,1]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	3,51±0,73	3,5 [1,1]	$\chi^2=5,939$ p=0,051
30-39	134	3,20±0,86	3,3 [1,1]	
40 ve üzeri	53	3,22±0,96	3,4 [1,4]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	3,30±0,93	3,4 [1,4]	$\chi^2=3,867$ p=0,145
Ön lisans	76	3,49±0,69	3,6 [1,0]	
Lisans ve üzeri	132	3,23±0,86	3,3 [1,1]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az ⁽¹⁾	26	3,78±0,68	3,8 [1,2]	$\chi^2=13,851$ p=0,003 [3-1,2]
1-4 yıl ⁽²⁾	103	3,50±0,77	3,5 [1,3]	
5-10 yıl ⁽³⁾	100	3,09±0,86	3,0 [1,0]	
10 yıl üzeri ⁽⁴⁾	67	3,20±0,89	3,4 [1,3]	
Görev				
İnfaz koruma	242	3,32±0,85	3,5 [1,1]	Z=-0,137 p=0,891
Diğer	54	3,30±0,86	3,3 [1,3]	

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi ve görev durumunun talep alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H2.1: ret, H2.2: ret, H2.3: ret, H2.5: ret).

Çalışma süresine göre talep puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=13,851$; p=0,003). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 5-10 yıldır çalışan ile 1 yıldan az, 1-4 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az ve 1-4 yıldır çalışanların talep boyutu puanları, 5-10 yıl süredir çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışma süresine göre talep alt boyutu yokluk hipotezi reddedilmiş, kurulan hipotez kabul edilmiştir (H2.3: kabul).

Çizelge 6.12. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Kontrol” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – Kontrol alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	2,97±0,77	3,1 [1,0]	Z=-0,005 p=0,996
Erkek	217	3,00±0,83	3,0 [1,2]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	3,02±0,69	3,0 [1,0]	$\chi^2=0,073$ p=0,964
30-39	134	2,98±0,86	3,0 [1,3]	
40 ve üzeri	53	2,97±0,95	3,2 [1,0]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	2,91±0,93	3,0 [1,3]	F=0,887 p=0,413
Ön lisans	76	2,96±0,71	3,0 [1,0]	
Lisans ve üzeri	132	3,08±0,78	3,0 [1,0]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az	26	3,20±0,67	3,0 [0,9]	F=0,513 p=0,674
1-4 yıl	103	2,94±0,80	3,0 [1,2]	
5-10 yıl	100	2,99±0,78	3,0 [1,1]	
10 yıl üzeri	67	3,02±0,93	3,2 [1,2]	
Görev				
İnfaz koruma	242	2,97±0,84	3,0 [1,2]	Z=-1,403 p=0,161
Diğer	54	3,16±0,69	3,2 [1,1]	

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “ANOVA” test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve görev durumunun kontrol alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H3.1: ret, H3.2: ret, H3.3: ret, H3.4: ret, H2.5: ret).

Çizelge 6.13. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “İş Arkadaş Desteği” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – İş arkadaş desteği alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	3,33±0,94	3,3 [1,3]	Z=-0,744 p=0,457
Erkek	217	3,44±0,96	3,5 [1,4]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	3,45±0,90	3,5 [1,5]	$\chi^2=0,440$ p=0,802
30-39	134	3,45±0,90	3,5 [1,0]	
40 ve üzeri	53	3,27±1,16	3,5 [1,5]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	3,32±1,14	3,5 [1,8]	$\chi^2=1,371$ p=0,504
Ön lisans	76	3,35±0,87	3,5 [1,3]	
Lisans ve üzeri	132	3,51±0,85	3,5 [1,0]	

Çizelge 6.13. (devam) Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “İş Arkadaş Desteği” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – İş arkadaş desteği alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az	26	3,64±0,97	3,9 [1,1]	$\chi^2=1,786$ $p=0,618$
1-4 yıl	103	3,46±0,85	3,5 [1,3]	
5-10 yıl	100	3,39±0,90	3,5 [1,1]	
10 yıl üzeri	67	3,32±1,12	3,5 [1,5]	
Görev				
İnfaz koruma	242	3,44±0,97	3,5 [1,5]	$Z=-1,031$ $p=0,303$
Diğer	54	3,29±0,83	3,3 [1,0]	

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve görev durumunun iş arkadaşlarının desteği alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H4.1: ret, H4.2: ret, H4.3: ret, H4.4: ret, H4.5: ret).

Çizelge 6.14. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Üst Desteği” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – Üstlerin desteği alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	2,79±0,97	3,0 [1,5]	$Z=-0,153$ $p=0,878$
Erkek	217	2,77±0,99	2,8 [1,8]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	2,87±0,91	3,0 [1,6]	$\chi^2=3,850$ $p=0,146$
30-39	134	2,64±0,99	2,6 [1,6]	
40 ve üzeri	53	2,89±1,08	3,0 [1,8]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	2,86±1,14	3,0 [2,0]	$F=0,558$ $p=0,573$
Ön lisans	76	2,78±0,95	2,9 [1,4]	
Lisans ve üzeri	132	2,70±0,89	2,6 [1,4]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az ⁽¹⁾	26	3,34±0,89	3,3 [1,3]	$F=3,591$ $p=0,015$ [1-3]
1-4 yıl ⁽²⁾	103	2,72±0,95	2,9 [1,8]	
5-10 yıl ⁽³⁾	100	2,57±0,93	2,6 [1,4]	
10 yıl üzeri ⁽⁴⁾	67	2,92±1,07	3,0 [1,8]	
Görev				
İnfaz koruma	242	2,73±0,99	2,8 [1,6]	$Z=-1,571$ $p=0,116$
Diğer	54	3,02±0,93	3,0 [1,2]	

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “ANOVA” test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi ve görev durumunun üstlerin desteği alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H5.1: ret, H5.2: ret, H5.3: ret, H5.5: ret).

Çalışma süresine göre üstlerin desteği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($F=3,591$; $p=0,015$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için varyansların homojenliği dikkate alınarak yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 5-10 yıldır çalışan ile 1 yıldan az süredir çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışanların üstlerin desteği puanları, 5-10 yıl süredir çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışma süresine göre üstlerin desteği alt boyutu yokluk hipotezi reddedilmiş, kurulan hipotez kabul edilmiştir (H5.4: kabul).

Çizelge 6.15. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “İlişkiler” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – İlişkiler alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	2,93±1,03	3,0 [1,8]	Z=-0,755 p=0,450
Erkek	217	3,09±0,87	3,0 [1,3]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	3,18±0,90	3,5 [1,3]	$\chi^2=2,384$ p=0,304
30-39	134	2,98±0,93	2,8 [1,3]	
40 ve üzeri	53	2,99±0,85	3,0 [1,3]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	3,01±0,99	3,3 [1,5]	$\chi^2=0,298$ p=0,861
Ön lisans	76	3,10±0,77	3,1 [1,3]	
Lisans ve üzeri	132	3,06±0,92	3,0 [1,3]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az	26	3,39±1,07	3,6 [2,3]	$\chi^2=5,915$ p=0,116
1-4 yıl	103	3,14±0,89	3,3 [1,3]	
5-10 yıl	100	2,88±0,90	2,8 [1,3]	
10 yıl üzeri	67	3,07±0,85	3,0 [1,3]	
Görev				
İnfaz koruma	242	3,04±0,90	3,0 [1,3]	Z=-0,839 p=0,401
Diğer	54	3,15±0,93	3,3 [1,3]	

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve görev durumunun ilişkiler alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H6.1: ret, H6.2: ret, H6.3: ret, H6.4: ret, H6.5: ret).

Çizelge 6.16. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Rol” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	PRM – Rol alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	4,10±0,77	4,3 [1,0]	Z=-0,225 p=0,822
Erkek	217	4,11±0,78	4,2 [1,2]	
Yaş sınıfları				
30'un altı ⁽¹⁾	109	3,90±0,79	4,0 [1,2]	$\chi^2=13,329$ p=0,001 [1-2]
30-39 ⁽²⁾	134	4,30±0,66	4,4 [0,8]	
40 ve üzeri ⁽³⁾	53	4,06±0,92	4,2 [1,0]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	4,03±0,87	4,2 [1,2]	$\chi^2=0,474$ p=0,789
Ön lisans	76	4,10±0,91	4,2 [1,4]	
Lisans ve üzeri	132	4,17±0,62	4,2 [0,8]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az	26	4,16±0,90	4,5 [1,3]	$\chi^2=4,197$ p=0,241
1-4 yıl	103	4,05±0,72	4,0 [1,2]	
5-10 yıl	100	4,12±0,66	4,2 [1,0]	
10 yıl üzeri	67	4,17±0,96	4,4 [1,2]	
Görev				
İnfaz koruma	242	4,09±0,80	4,2 [1,2]	Z=-0,621 p=0,535
Diğer	54	4,23±0,68	4,4 [1,1]	

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve görev durumunun rol alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H7.1: ret, H7.3: ret, H7.4: ret, H7.5: ret).

Yaş sınıflarına göre rol puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=13,329$; p=0,001). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 30'un altında yaş sınıfında olanlar ile 30-39 yaş sınıfında olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 30-39 yaş sınıfında olan çalışanların rol alt boyutu puanları, 30'un altında yaşı olan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaş sınıflarına göre rol alt boyutu yokluk hipotezi reddedilmiş, kurulan hipotez kabul edilmiştir (H7.2: kabul).

Çizelge 6.17. Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Çalışma Süresi ve Görev Türüne Göre “Değişim” Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	n	PRM – Değişim alt boyutu		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Cinsiyet				
Kadın	79	2,73±0,89	2,7 [1,4]	Z=-0,300 p=0,764
Erkek	217	2,71±0,93	2,7 [1,3]	
Yaş sınıfları				
30'un altı	109	2,84±0,88	3,0 [1,3]	$\chi^2=4,305$ p=0,116
30-39	134	2,59±0,91	2,3 [1,3]	
40 ve üzeri	53	2,78±0,99	3,0 [1,7]	
Eğitim düzeyi				
Lise veya altı	88	2,71±0,99	2,7 [1,3]	$\chi^2=0,206$ p=0,902
Ön lisans	76	2,67±0,99	2,7 [1,6]	
Lisans ve üzeri	132	2,74±0,84	2,7 [1,3]	
Çalışma süresi				
1 yıldan az	26	2,96±0,88	3,2 [1,1]	$\chi^2=4,818$ p=0,186
1-4 yıl	103	2,75±0,97	3,0 [1,3]	
5-10 yıl	100	2,54±0,81	2,3 [1,0]	
10 yıl üzeri	67	2,80±1,00	3,0 [1,7]	
Görev				
İnfaz koruma	242	2,63±0,91	2,7 [1,3]	Z=-3,523 p=0,000
Diğer	54	3,20±0,82	3,3 [1,3]	

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cinsiyet, yaş sınıfları, eğitim düzeyi ve çalışma süresinin değişim alt boyutu ile kurulan hipotezleri kabul edilmemiştir (H8.1: ret, H8.2: ret, H8.3: ret, H8.4: ret).

Çalışanların görevlerine göre değişim puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir (Z=-3,523; p=0,000). Diğer görevlerde çalışanların değişim alt boyutu puanları, infaz koruma memuru olarak çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışanların görevlerine göre değişim alt boyutu yokluk hipotezi reddedilmiş, kurulan hipotez kabul edilmiştir (H8.5: kabul).

Çizelge 6.18. Ölçek Alt Boyut Ortalamalarına İlişkin Bulguların Dağılımı (Ceza İnfaz Kurumu Genel)

Ölçekler	Ortalama	Standart sapma	Medyan	Min-Max
İşle ilgili stres				
Talep	3,31	0,85	3,4	1,0-5,0
Kontrol	3,00	0,82	3,0	1,0-5,0
İş arkadaşı	3,41	0,95	3,5	1,0-5,0
Üstler	2,77	0,99	2,8	1,0-5,0
İlişkiler	3,05	0,91	3,0	1,0-5,0
Rol	4,11	0,78	4,2	1,0-5,0
Değişim	2,71	0,82	2,7	1,0-5,0
Stres tepki/ belirtileri				
Örgütsel	1,94	0,77	1,8	1,0-4,0
Psikolojik	2,42	0,81	2,4	1,0-4,0
Fiziksel	2,46	0,82	2,7	1,0-4,0
Davranışsal	1,70	0,75	1,3	1,0-4,0

İşle ilgili stres ölçeğinin her bir alt boyut ortalamaları 1-5 arasında puan almaktadır. Puanların 1'e yakın olması işyerinde stresin fazla 5'e yakın olması stresin az olduğunu göstermektedir. Buna göre, cezaevlerinin genelinde en stresli alan "değişim (2,71)" alt boyutu olarak en stressiz alan "rol (4,11)" alt boyutu olarak tespit edilmiştir.

Stres tepki ve belirtileri ölçeğinde ise her bir alt boyut ortalamaları 1-4 arasında puan almaktadır. Puanların 1'e yakın olması stres belirtisinin fazla 4'e yakın olması stres belirtisinin az olduğunu göstermektedir. Buna göre, cezaevlerinin genelinde en fazla fiziksel stres belirtisi (2,46) gösterildiği tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla psikolojik stres belirtisi (2,42), örgütsel stres belirtisi (1,94), davranışsal stres belirtisi (1,70) takip etmektedir.

Çizelge 6.19. Ölçeklere İlişkin Cronbach- α Katsayıları

Ölçekler	Madde sayısı	Cronbach- α katsayısı
İşle ilgili stres ölçeği	35	0,937
Stres belirtileri	16	0,911

Ölçeklere verilen cevapların oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.20. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Bulguların Dağılımı

Ceza infaz kurumu	D tipi kapalı (n:106)		D tipi açık (n:100)		Kadın açık (n:90)	
	n	%	n	%	n	%
Değişken						
Cinsiyet						
Kadın	8	7,5	7	7,0	64	71,1
Erkek	98	92,5	93	93,0	26	28,9
Yaş						
30'un altı	34	32,1	36	36,0	39	43,3
30-39	48	45,3	39	39,0	47	52,2
40 ve üzeri	24	22,6	25	25,0	4	4,5
Eğitim düzeyi						
Lise veya altı	39	36,8	29	29,0	20	22,2
Ön lisans	21	19,8	27	27,0	28	31,1
Lisans	44	41,5	42	42,0	42	46,7
Lisansüstü	2	1,9	2	2,0	-	-
Çalışma süresi						
1 yıldan az	5	4,7	12	12,0	9	10,0
1-4 yıl	38	35,8	36	36,0	29	32,2
5-10 yıl	37	34,9	28	28,0	35	38,9
10 yıl üzeri	26	24,5	24	24,0	17	18,9
Görev						
İnfaz koruma memuru	92	86,8	79	79,0	71	78,9
Diğer	14	13,2	21	21,0	19	21,1
İŞG eğitimi alma						
Evet	33	31,1	41	41,0	46	51,1
Hayır	73	68,9	59	59,0	44	48,9
Eğitimlerde psikososyal tehlike ve risklerden bahsedilmesi						
Evet	36	34,9	53	53,0	65	72,2
Hayır	69	65,1	47	47,0	25	27,8
İşin stres boyutu						
Stressiz	2	1,9	3	3,0	6	6,7
Az stresli	11	10,4	41	41,0	10	11,1
Çok stresli	93	87,7	56	56,0	74	82,2
Stres desteği isteme						
Evet	85	80,2	58	58,0	65	72,2
Hayır	21	19,8	42	42,0	25	27,8
Sendika üyeliği						
Var	3	2,8	1	1,0	-	-
Yok	103	97,2	99	99,0	90	100,0
Maaştan memnuniyet						
Evet	18	17,0	28	28,0	25	27,8
Hayır	88	83,0	72	72,0	65	72,2
Ekonomik durum						
Çok iyi	-	-	11	11,0	4	4,4
İyi	17	16,0	19	19,0	20	22,2
Ne iyi, ne kötü	57	53,8	41	41,0	44	48,8
Kötü	25	23,6	17	17,0	8	8,8
Çok kötü	7	6,6	12	12,0	14	15,8

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olan çalışanlardan 98'inin (%92,5) erkek, 48'inin (%45,3) 30-39 yaş grubunda, 44'ünün (%41,5) lisans mezunu, 38'inin (%35,8) 1-4 yıldır çalıştığı ve 92'sinin (%86,8) infaz koruma memuru olduğu belirlenmiştir. Çalışanlardan 73'ünün (%68,9) iş sağlığı güvenliği eğitimi almadığı, 69'una (%65,1) kurumdaki eğitimlerde psikososyal tehlike/risklerden bahsedildiği, 93'ünün (%87,7) işini çok stresli gördüğü, 85'inin (%80,2) stres için kurumun destek vermesi gerektiğini düşündüğü, 103'ünün (%97,2) sendika üyeliğinin olmadığı, 88'inin (%83,0) maaşından memnun olmadığı ve 57'sinin (%63,8) ekonomik durumunun ne iyi nede kötü olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda olan çalışanlardan 93'ünün (%93,0) erkek, 39'unun (%39,0) 30-39 yaş grubunda, 42'sinin (%42,0) lisans mezunu, 36'sının (%36,0) 1-4 yıldır çalıştığı ve 79'unun (%79,0) infaz koruma memuru olduğu belirlenmiştir. Çalışanlardan 59'unun (%59,0) iş sağlığı güvenliği eğitimi almadığı, 53'üne (%53,0) kurumdaki eğitimlerde psikososyal tehlike/risklerden bahsedildiği, 56'sının (%56,0) işini çok stresli gördüğü, 58'inin (%58,0) stres için kurumun destek vermesi gerektiğini düşündüğü, 99'unun (%99,0) sendika üyeliğinin olmadığı, 72'sinin (%72,0) maaşından memnun olmadığı ve 41'inin (%41,0) ekonomik durumunun ne iyi nede kötü olduğu belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda olan çalışanlardan 64'ünün (%71,1) kadın, 39'unun (%43,3) 30 yaş altı yaş grubunda, 40'ünün (%44,4) lisansüstü mezunu, 35'inin (%38,9) 5-10 yıldır çalıştığı ve 71'inin (%78,9) infaz koruma memuru olduğu belirlenmiştir. Çalışanlardan 46'sinin (%51,1) iş sağlığı güvenliği eğitimi aldığı, 65'ine (%72,2) kurumdaki eğitimlerde psikososyal tehlike/risklerden bahsedildiği, 74'ünün (%82,2) işini çok stresli gördüğü, 65'inin (%72,2) stres için kurumun destek vermesi gerektiğini düşündüğü, 90'ının (%100,0) sendika üyeliğinin olmadığı, 65'inin (%72,2) maaşından memnun olmadığı ve 44'ünün (%48,8) ekonomik durumunun ne iyi nede kötü olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.21. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Bulguların Dağılımı

Ceza infaz kurumu	D tipi kapalı (n:106)		D tipi açık (n:100)		Kadın açık (n:90)	
	n	%	n	%	n	%
Değişken						
Mesleği isteyerek seçme	53	50,0	60	60,0	45	50,0
Evet	53	50,0	40	40,0	45	50,0
Hayır						
İşle kendinin uygunluğu	57	53,8	71	71,0	51	56,7
Evet	49	46,2	29	29,0	39	43,3
Hayır						
İşi değiştirmeyi isteme	85	80,2	78	78,0	70	77,8
Evet	21	19,8	22	22,0	20	22,2
Hayır						
İşi kaybetme korkusu	27	25,5	32	32,0	41	45,6
Var	56	52,8	52	52,0	27	30,0
Yok	23	21,7	16	16,0	22	24,4
Her zaman değil						
İş kaybı korkusunun yıpratma durumu						
Evet	43	40,6	33	33,0	43	47,8
Hayır	45	42,4	50	50,0	18	20,0
Her zaman değil	18	17,0	17	17,0	29	32,2
Ev/iş sorunu etkilemesi	18	17,0	17	17,0	12	13,3
Ev, işi daha çok etkiler	88	83,0	83	83,0	78	86,7
İş, evi daha çok etkiler						
İşin fiziki şart iyiliği						
Evet	8	7,6	32	32,0	25	27,8
Hayır	84	79,2	45	45,0	47	52,2
Her zaman değil	14	13,2	23	23,0	18	20,0
Son 1 yılda iş stresi						
Evet	70	66,0	48	48,0	59	65,6
Hayır	36	34,0	52	52,0	31	34,4
Son 1 yılda iş stresi nedeniyle izin alma						
Evet	30	28,3	19	19,0	67	74,4
Hayır	76	71,7	81	81,0	23	25,6

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olan 53'er çalışanın (%50,0) mesleğini isteyerek/istemeyerek seçtiği, 57'sinin (%53,8) işiyle kendisini uyumlu bulduğu, 85'inin (%80,2) işi değiştirmeyi istediği, 56'sının (%52,8) işi kaybetme korkusunun olmadığı ve 45'inin (%42,4) iş kaybı korkusuyla herhangi bir yıpranma yaşamadığı belirlenmiştir. Çalışanlardan 88'inin (%83,0) iş sorunlarının ev sorunlarını daha çok etkilediği, 84'ünün (%89,2) işinin fiziki şartlarının yeterli olmadığını düşündüğü,

70'inin (%66,0) son 1 yılda iş kaynaklı bir stres yaşadığı ve 30'unun (%28,3) son 1 yılda iş kaynaklı yaşadığı stres nedeniyle izin aldığı belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda olan 60 çalışanın (%60,0) mesleğini isteyerek seçtiği, 71'inin (%71,0) işiyle kendisini uyumlu bulduğu, 78'inin (%78,0) işi değiştirmeyi istediği, 52'sinin (%52,0) işi kaybetme korkusunun olmadığı ve 50'sinin (%50,0) iş kaybı korkusuyla herhangi bir yıpranma yaşamadığı belirlenmiştir. Çalışanlardan 83'ünün (%83,0) iş sorunlarının ev sorunlarını daha çok etkilediği, 45'inin (%45,0) işinin fiziki şartlarının yeterli olmadığını düşündüğü, 52'sinin (%52,0) son 1 yılda iş kaynaklı bir stres yaşamadığı ve 81'inin (%81,0) son 1 yılda iş kaynaklı yaşadığı stres nedeniyle izin almadığı belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda olan 45'er çalışanın (%50,0) mesleğini isteyerek/istemeyerek seçtiği, 51'inin (%56,7) işiyle kendisini uyumlu bulduğu, 70'inin (%77,8) işi değiştirmeyi istediği, 41'inin (%45,6) işi kaybetme korkusunun olduğu ve 43'ünün (%47,8) iş kaybı korkusuyla herhangi bir yıpranma yaşadığı belirlenmiştir. Çalışanlardan 78'inin (%86,7) iş sorunlarının ev sorunlarını daha çok etkilediği, 47'sinin (%52,2) işinin fiziki şartlarının yeterli olmadığını düşündüğü, 59'unun (%65,6) son 1 yılda iş kaynaklı bir stres yaşadığı ve 67'sinin (%74,4) son 1 yılda iş kaynaklı yaşadığı stres nedeniyle izin aldığı belirlenmiştir.

Çizelge 6.22. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Ceza infaz kurumu	D tipi kapalı (n:106)		D tipi açık (n:100)		Kadın açık (n:90)		İstatistiksel analiz* Olasılık
	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
PRM-Ölçeği							
Talep	3,10±0,87	3,1 [1,2]	3,62±0,71	3,6 [1,2]	3,33±0,85	3,3 [1,2]	$\chi^2=14,697$ p=0,001 [1-2]
Kontrol	2,85±0,88	3,0 [1,3]	3,32±0,71	3,3 [1,1]	2,84±0,67	2,8 [1,0]	$\chi^2=14,820$ p=0,001 [2-1,3]
İş arkadaşı desteği	3,32±1,03	3,5 [1,3]	3,69±0,76	3,8 [1,0]	3,20±0,95	3,3 [1,4]	$\chi^2=7,636$ p=0,022 [2-3]
Üstlerin desteği	2,45±0,98	2,2 [1,6]	3,25±0,76	3,2 [1,1]	2,80±1,04	2,8 [1,6]	$\chi^2=27,664$ p=0,000 [2-1,3]

Çizelge 6.23. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Ceza infaz kurumu	D tipi kapalı (n:106)		D tipi açık (n:100)		Kadın açık (n:90)		İstatistiksel analiz* Olasılık
	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
PRM-Ölçeği							
İlişkiler	2,94±0,90	2,8 [1,5]	3,40±0,80	3,5 [1,3]	2,79±0,94	2,8 [1,5]	$\chi^2=15,197$ p=0,001 [2-1,3]
Rol	4,12±0,76	4,2 [1,2]	4,15±0,72	4,2 [0,9]	4,02±0,92	4,3 [1,4]	$\chi^2=0,162$ p=0,922
Değişim	2,40±0,85	2,3 [1,3]	3,27±0,80	3,3 [1,3]	2,61±0,89	2,5 [1,6]	$\chi^2=36,389$ p=0,000 [2-1,3]
Stres tepki/ belirtileri							
Örgütsel	2,02±0,79	2,0 [1,0]	1,77±0,65	1,6 [1,0]	1,99±0,90	1,8 [1,0]	$\chi^2=3,803$ p=0,149
Psikolojik	2,55±0,81	2,4 [1,2]	2,11±0,67	2,0 [1,0]	2,59±0,87	2,6 [1,6]	$\chi^2=13,495$ p=0,001 [2-1,3]
Fiziksel	2,58±0,81	2,7 [1,3]	2,19±0,74	2,0 [1,0]	2,77±0,82	2,8 [1,0]	$\chi^2=16,388$ p=0,000 [2-1,3]
Davranışsal	1,78±,69	1,7 [1,1]	1,53±0,70	1,3 [1,0]	1,79±0,90	1,7 [1,3]	$\chi^2=7,907$ p=0,019 [2-1,3]

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Ceza infaz kurumlarına göre işle ilgili stres ölçeği talep alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14,697$; p=0,001). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olanlar ile D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. D tipi açık ceza infaz kurumunda olanların talep puanları, D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olanların, D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlara göre talep konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

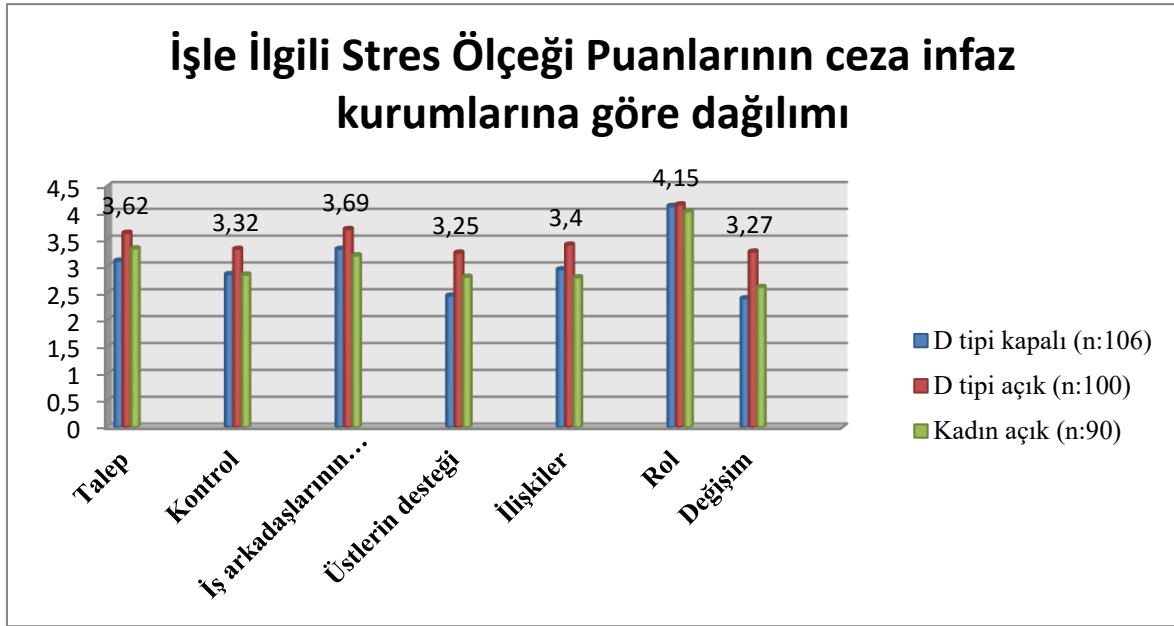
Ceza infaz kurumlarına göre işle ilgili stres ölçeği kontrol, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için

yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; D tipi kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumunda olanlar ile D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. D tipi açık ceza infaz kurumunda olanların kontrol, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları, D tipi kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumunda olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. D tipi kapalı ve Kadın açık ceza infaz kurumunda olanların, D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlara göre kontrol, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Ceza infaz kurumlarına göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7,636$; $p=0,022$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlar ile kadın açık ceza infaz kurumunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. D tipi açık ceza infaz kurumunda olanların iş arkadaşlarının desteği puanları, kadın açık ceza infaz kurumunda olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadın açık ceza infaz kurumunda olanların, D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlara göre iş arkadaşlarının desteği konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

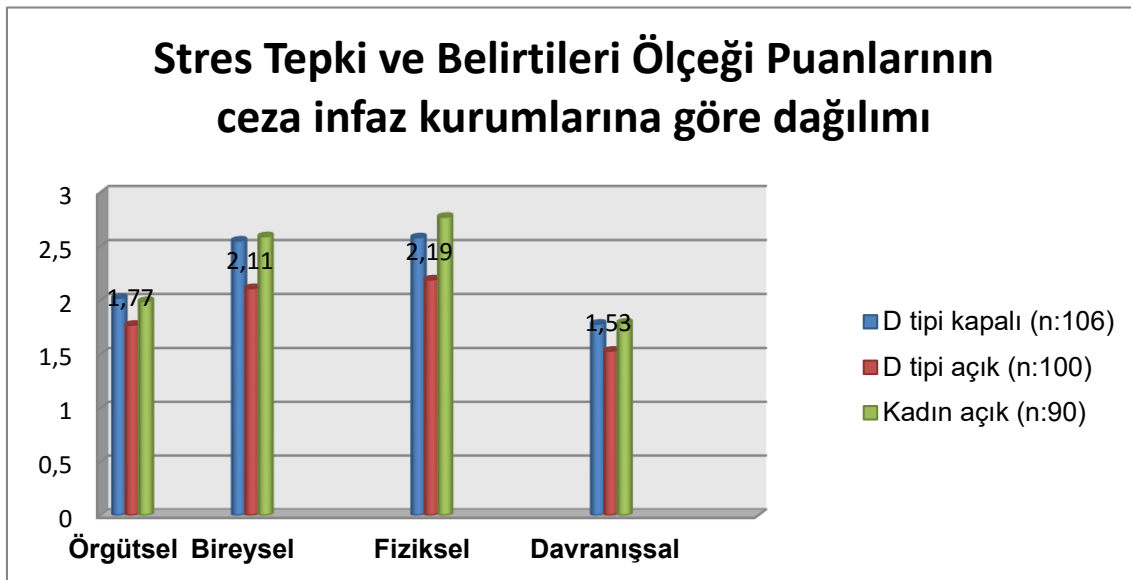
Ceza infaz kurumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği psikolojik, fiziksel ve davranışsal psikolojik stres belirtileri alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; D tipi kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumunda olanlar ile D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. D tipi açık ceza infaz kurumunda olanların psikolojik, fiziksel ve davranışsal psikolojik stres belirtileri puanları, D tipi kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumunda olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşüktür. D tipi kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumunda olanların, D tipi açık ceza infaz kurumunda olanlara psikolojik, fiziksel ve davranışsal psikolojik stres belirtileri alt boyutu konusunda daha fazla stres belirtisi gösterdiği tespit edilmiştir..

Ceza infaz kurumlarına göre işle ilgili stres ölçeğine ait dağılım grafikte verilmiştir.



Şekil 6.7. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre İşle İlgili Stres Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Ceza infaz kurumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeğine ait dağılım grafikte verilmiştir.



Şekil 6.8. Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Ceza infaz kurumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeğine ait dağılım grafikte verilmiştir.

Çizelge 6.24. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet		Kadın		Erkek		İstatistiksel analiz* Olasılık
		X ± S. S.	Medyan [IQR]	X ± S. S.	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,19±1,19	3,2 [1,9]	3,10±0,85	3,1 [1,2]	Z=-0,198 p=0,843
	Kontrol	3,35±0,84	3,6 [1,0]	2,81±0,87	2,8 [1,3]	Z=-2,014 p=0,044
	İş arkadaşı desteği	3,34±1,22	3,6 [2,0]	3,32±1,02	3,5 [1,3]	Z=-0,295 p=0,768
	Ustlerin desteği	2,80±1,24	2,6 [2,2]	2,42±0,95	2,2 [1,5]	Z=-0,918 p=0,359
	İlişkiler	2,97±1,18	2,6 [2,2]	2,94±0,88	2,8 [1,5]	Z=0,000 p=1,000
	Rol	4,38±0,45	4,3 [1,2]	4,10±0,78	4,2 [1,2]	Z=-0,830 p=0,406
	Değişim	3,00±1,10	3,2 [2,0]	2,35±0,81	2,3 [1,3]	Z=-1,748 p=0,081
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,61±0,59	3,5 [1,0]	3,63±0,73	3,7 [1,3]	t=-0,062 p=0,951
	Kontrol	3,07±0,87	3,5 [1,0]	3,35±0,69	3,3 [1,0]	Z=-0,459 p=0,646
	İş arkadaşı desteği	3,64±0,66	3,8 [1,3]	3,69±0,77	3,8 [1,0]	t=-0,167 p=0,868
	Ustlerin desteği	3,20±0,49	3,2 [0,8]	3,25±0,79	3,2 [1,2]	t=-0,168 p=0,867
	İlişkiler	3,61±0,61	3,3 [1,3]	3,38±0,82	3,5 [1,3]	Z=-0,729 p=0,466
	Rol	4,37±0,42	4,6 [0,8]	4,13±0,75	4,2 [1,2]	Z=-0,421 p=0,674
	Değişim	3,29±0,68	3,3 [1,0]	3,26±0,82	3,3 [1,3]	t=0,069 p=0,945
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,32±0,93	3,3 [1,3]	3,35±0,66	3,4 [0,8]	t=-0,097 p=0,923
	Kontrol	2,85±0,72	2,8 [1,2]	2,81±0,54	2,7 [0,7]	t=0,211 p=0,834
	İş arkadaşı desteği	3,26±0,93	3,3 [1,0]	3,06±1,04	3,0 [2,1]	t=0,632 p=0,531
	Ustlerin desteği	2,69±0,98	2,8 [1,4]	3,06±1,17	2,8 [2,2]	t=-1,085 p=0,284
	İlişkiler	2,77±1,03	3,0 [2,0]	2,83±0,72	2,5 [1,3]	t=-0,168 p=0,868
	Rol	3,97±0,87	4,2 [1,2]	4,14±1,05	4,8 [1,7]	t=-0,537 p=0,594
	Değişim	2,53±0,84	2,3 [1,7]	2,79±1,02	3,0 [2,0]	Z=-0,934 p=0,350

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların cinsiyetlerine göre işle ilgili stres ölçeğikontrol alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-2,014; p=0,044). Kadınların kontrol puanları, erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Erkeklerin kontrol konusunda kadınlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.25. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

İşle stres	Yaş ilgili	<30 ⁽¹⁾		30-39 ⁽²⁾		≥40 ⁽³⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,24±0,76	3,3 [1,0]	3,11±0,84	3,2 [1,1]	2,91±1,06	2,9 [1,9]	F=1,024 p=0,363
	Kontrol	2,97±0,81	3,0 [1,4]	2,84±0,81	3,0 [1,3]	2,72±1,10	2,8 [1,9]	F=0,576 p=0,564
	İş arkadaşı	3,52±0,97	3,9 [1,5]	3,39±0,84	3,5 [1,0]	2,92±1,35	2,8 [2,4]	$\chi^2=0,990$ p=0,320
	Üstlerin desteği	2,55±1,05	2,2 [2,1]	2,32±0,79	2,2 [1,2]	2,58±1,19	2,4 [2,0]	$\chi^2=0,463$ p=0,496
	İlişkiler	3,09±0,97	2,9 [1,4]	2,89±0,84	2,8 [1,2]	2,82±0,92	3,0 [1,8]	F=0,734 p=0,482
	Rol	3,92±0,78	4,0 [1,3]	4,36±0,52	4,4 [0,8]	3,93±1,00	4,1 [1,3]	$\chi^2=6,694$ p=0,010 [1-2]
	Değişim	2,48±0,88	2,3 [1,4]	2,30±0,72	2,3 [0,6]	2,49±1,02	2,7 [1,8]	F=0,619 p=0,540
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,76±0,58	3,8 [0,8]	3,45±0,85	3,5 [1,6]	3,69±0,63	3,9 [1,1]	F=1,391 p=0,256
	Kontrol	3,14±0,61	3,1 [0,9]	3,43±0,87	3,5 [1,7]	3,43±0,51	3,3 [0,6]	F=1,351 p=0,266
	İş arkadaşı	3,40±0,73	3,5 [0,9]	3,90±0,79	4,0 [1,3]	3,80±0,61	3,8 [0,9]	F=3,253 p=0,045 [1-2]
	Üstlerin desteği	3,17±0,60	3,2 [1,0]	3,27±0,94	3,4 [1,4]	3,33±0,70	3,2 [1,3]	F=0,250 p=0,780
	İlişkiler	3,52±0,78	3,8 [1,3]	3,36±0,89	3,3 [1,3]	3,27±0,68	3,3 [1,2]	F=0,542 p=0,584
	Rol	3,85±0,77	4,0 [1,3]	4,34±0,67	4,4 [1,0]	4,33±0,57	4,3 [0,8]	$\chi^2=6,483$ p=0,011 [1-2]
	Değişim	3,28±0,69	3,3 [0,8]	3,25±0,93	3,3 [1,7]	3,27±0,80	3,0 [1,2]	F=0,013 p=0,987
Kadın açık ceza infaz kurumu	Yaş	<30		≥30		-		
	Talep	3,68±0,75	3,9 [1,1]	3,11±0,85	3,0 [1,1]			t=2,268 p=0,029
	Kontrol	2,96±0,52	3,0 [0,9]	2,77±0,75	2,7 [1,0]			t=0,943 p=0,351
	İş arkadaşı	3,37±1,02	3,3 [1,6]	3,09±0,91	3,3 [1,3]			t=0,931 p=0,357
	Üstlerin desteği	3,05±0,86	3,0 [1,4]	2,64±1,13	2,6 [2,0]			t=1,261 p=0,214
	İlişkiler	2,84±0,81	3,0 [1,5]	2,76±1,02	2,5 [1,8]			t=0,268 p=0,790
	Rol	3,93±0,86	4,0 [1,5]	4,08±0,96	4,4 [1,4]			Z=-0,935 p=0,350
	Değişim	2,86±0,88	3,3 [1,5]	2,44±0,88	2,3 [1,7]			Z=-1,520 p=0,129

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=6,694$; $p=0,010$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 30 yaştan küçük olanlar ile 30-39 yaş sınıfında olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 30-39 yaş sınıfında olanların rol puanları, 30 yaştan küçük olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. 30 yaştan küçük olanların, 30-39 yaş sınıflara olanlara göre rol konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=3,253$; $p=0,045$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için varyansların homojen olması dikkate alınarak yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 30 yaştan küçük olanlar ile 30-39 yaş grubunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 30-39 yaş grubunda olanların iş arkadaşlarının desteği puanları, 30 yaştan küçük olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. 30 yaştan küçük olan çalışanların, 30-39 yaş grubunda olanlara göre iş arkadaşlarının desteği konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeği rol alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=6,483$; $p=0,011$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; 30 yaştan küçük olanlar ile 30-39 yaş grubunda olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 30-39 yaş grubunda olanların rol puanları, 30 yaştan küçük olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. 30 yaştan küçük olan çalışanların, 30-39 yaş grubunda olanlara göre rol konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların yaş sınıflarına göre işle ilgili stres ölçeğitalep alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t=2,268$; $p=0,029$). 30 yaştan küçük olan çalışanların talep puanları, 30 yaş ve üzerinde olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

30 yaş ve üzerinde olanların talep konusunda 30 yaştan küçük olanlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.26. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

İşle ilgili stres	Eğitim düzeyi	Lise		Ön lisans		Lisans ve üzeri		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,08±1,03	3,1 [1,6]	3,45±0,72	3,6 [0,9]	2,97±0,76	2,9 [1,1]	F=2,228 p=0,113
	Kontrol	2,71±1,05	2,8 [1,7]	2,91±0,77	3,0 [1,1]	2,94±0,77	3,0 [1,2]	F=0,751 p=0,475
	İş arkadaşı	3,06±1,26	3,0 [2,3]	3,39±0,90	3,5 [1,3]	3,52±0,83	3,8 [1,0]	$\chi^2=2,784$ p=0,249
	Üstlerin desteği	2,54±1,18	2,6 [2,0]	2,59±0,99	2,8 [1,6]	2,31±0,76	2,0 [1,2]	$\chi^2=1,046$ p=0,593
	İlişkiler	2,88±0,99	2,8 [2,0]	3,15±0,80	3,0 [1,4]	2,89±0,85	2,8 [1,1]	F=0,753 p=0,474
	Rol	4,03±0,92	4,2 [1,2]	4,21±0,74	4,2 [0,9]	4,16±0,61	4,2 [1,2]	$\chi^2=0,509$ p=0,775
	Değişim	2,35±0,83	2,3 [1,3]	2,41±1,02	2,3 [1,5]	2,43±0,78	2,3 [1,0]	F=0,107 p=0,899
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,61±0,67	3,6 [1,0]	3,61±0,71	3,8 [1,2]	3,64±0,76	3,6 [1,3]	F=0,010 p=0,990
	Kontrol	3,32±0,72	3,5 [1,2]	3,25±0,60	3,2 [1,1]	3,36±0,78	3,3 [1,1]	F=0,139 p=0,870
	İş arkadaşı	3,84±0,64	3,8 [1,0]	3,51±0,55	3,5 [0,8]	3,69±0,89	3,8 [1,3]	F=0,839 p=0,437
	Üstlerin desteği	3,43±0,77	3,4 [0,8]	3,08±0,74	3,2 [0,7]	3,22±0,78	3,2 [1,3]	F=0,961 p=0,388
	İlişkiler	3,34±0,90	3,5 [1,8]	3,35±0,60	3,3 [1,0]	3,45±0,84	3,5 [1,4]	F=0,153 p=0,859
	Rol	4,13±0,73	4,2 [1,0]	4,19±0,86	4,6 [1,5]	4,16±0,66	4,2 [0,6]	$\chi^2=0,436$ p=0,804
	Değişim	3,40±0,91	3,3 [1,7]	3,24±0,81	3,3 [1,2]	3,20±0,75	3,3 [1,0]	F=0,388 p=0,680
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,55±0,77	3,6 [1,4]	3,40±0,66	3,5 [1,0]	3,16±0,99	3,1 [1,4]	F=0,764 p=0,472
	Kontrol	2,90±0,61	2,8 [1,1]	2,68±0,66	2,6 [1,0]	2,93±0,71	3,0 [0,8]	F=0,599 p=0,554
	İş arkadaşı	3,35±1,11	3,6 [1,9]	3,07±1,12	3,3 [2,1]	3,21±0,77	3,3 [0,7]	F=0,244 p=0,785
	Üstlerin desteği	3,04±1,23	2,6 [2,3]	2,71±1,08	2,9 [2,2]	2,74±0,94	2,8 [1,2]	F=0,338 p=0,715
	İlişkiler	2,88±1,05	3,0 [1,9]	2,71±0,78	2,9 [1,5]	2,80±1,02	2,6 [1,6]	F=0,084 p=0,920
	Rol	3,90±1,03	4,2 [1,5]	3,83±1,20	4,0 [2,0]	4,22±0,59	4,4 [0,8]	F=0,858 p=0,431
	Değişim	2,80±1,05	2,8 [1,8]	2,36±0,94	2,0 [1,7]	2,68±0,78	2,7 [1,0]	$\chi^2=1,891$ p=0,389

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Cezaevleri açısından eğitim düzeylerine göre ölçek puanı açısından fark yoktur ($p>0,05$).

Çizelge 6.27. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Çalışma süre	İşle ilgili stres	<1 yıl ⁽¹⁾		1-4 yıl ⁽²⁾		5-10 yıl ⁽³⁾		>10 yıl ⁽⁴⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,95±0,67	4,1 [1,3]	3,30±0,74	3,4 [1,2]	2,88±0,82	2,9 [1,2]	2,96±1,03	3,1 [1,6]	F=3,447 p=0,019 [1-3]
	Kontrol	3,63±0,75	3,5 [1,3]	2,77±0,84	2,9 [1,5]	2,94±0,79	3,0 [1,4]	2,69±1,03	2,8 [1,8]	F=1,905 p=0,133
	İş arkadaşı	4,25±0,68	4,3 [1,3]	3,44±0,89	3,5 [1,1]	3,32±0,96	3,5 [1,3]	2,98±1,25	3,0 [2,1]	$\chi^2=7,366$ p=0,061
	Üstlerin desteği	3,52±0,78	3,8 [1,5]	2,33±0,92	2,0 [1,4]	2,37±0,93	2,2 [1,3]	2,53±1,07	2,4 [1,7]	$\chi^2=5,874$ p=0,118
	İlişkiler	4,10±0,52	4,0 [1,3]	2,93±0,89	2,8 [1,5]	2,82±0,82	2,8 [1,3]	2,88±0,96	3,0 [1,8]	F=3,202 p=0,026 [1-2,3,4]
	Rol	4,72±0,30	4,8 [0,4]	4,04±0,73	4,0 [1,1]	4,22±0,61	4,2 [1,1]	3,98±0,99	4,2 [1,3]	$\chi^2=5,124$ p=0,163
	Değişim	3,00±0,67	2,7 [1,2]	2,28±0,86	2,0 [1,3]	2,42±0,74	2,3 [1,0]	2,42±0,97	2,5 [1,4]	$\chi^2=4,131$ p=0,248
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,71±0,77	3,8 [1,0]	3,71±0,77	3,8 [1,2]	3,63±0,75	3,6 [1,4]	3,47±0,60	3,6 [1,0]	F=0,453 p=0,716
	Kontrol	3,21±0,66	3,0 [1,2]	3,18±0,83	3,3 [1,3]	3,38±0,69	3,3 [1,0]	3,49±0,57	3,5 [0,7]	F=0,774 p=0,513
	İş arkadaşı	3,46±0,65	3,5 [0,8]	3,45±0,77	3,5 [1,3]	3,90±0,74	3,8 [0,9]	3,88±0,72	4,0 [1,3]	F=2,020 p=0,120
	Üstlerin desteği	3,37±0,61	3,2 [0,6]	3,13±0,84	3,2 [1,4]	3,22±0,71	3,2 [0,7]	3,38±0,80	3,2 [1,2]	$\chi^2=1,549$ p=0,671
	İlişkiler	3,29±1,17	3,3 [2,3]	3,51±0,86	3,8 [1,3]	3,46±0,74	3,5 [1,3]	3,24±0,63	3,3 [1,0]	F=0,492 p=0,689
	Rol	4,14±0,71	4,0 [1,2]	3,97±0,76	4,0 [1,2]	4,08±0,77	4,2 [0,8]	4,46±0,57	4,6 [0,8]	$\chi^2=6,023$ p=0,110
	Değişim	3,29±0,52	3,3 [1,0]	3,36±0,83	3,3 [1,2]	3,05±0,77	3,0 [1,1]	3,33±0,90	3,3 [1,3]	$\chi^2=3,114$ p=0,374
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,73±0,68	3,6 [1,3]	3,71±0,75	3,9 [1,1]	2,98±0,85	2,9 [1,0]	3,33±0,87	3,4 [1,2]	F=2,337 p=0,088
	Kontrol	2,83±0,42	2,8 [0,7]	2,98±0,43	3,0 [0,8]	2,69±0,73	2,7 [1,1]	2,98±0,87	2,9 [1,7]	F=0,611 p=0,612
	İş arkadaşı	3,33±1,34	3,6 [2,7]	3,53±0,98	3,6 [1,6]	3,01±0,72	3,3 [1,3]	3,13±1,09	3,1 [1,1]	F=0,660 p=0,582
	Üstlerin desteği	3,17±1,29	3,3 [2,6]	3,18±0,78	3,0 [1,5]	2,33±0,85	2,4 [1,6]	3,04±1,23	3,1 [2,2]	F=2,273 p=0,095
	İlişkiler	2,92±1,13	2,8 [2,1]	2,95±0,67	3,0 [1,0]	2,40±0,94	2,4 [1,7]	3,25±0,91	3,3 [1,1]	F=2,099 p=0,116
	Rol	3,70±1,23	3,9 [2,4]	4,26±0,65	4,5 [1,0]	3,96±0,63	4,0 [1,1]	4,10±1,37	4,7 [1,6]	$\chi^2=3,234$ p=0,357
	Değişim	2,56±1,26	2,5 [2,3]	3,03±0,73	3,2 [1,3]	2,29±0,79	2,3 [1,7]	2,77±0,88	2,8 [1,5]	F=1,675 p=0,188

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların toplam çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği talep alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F=3,447; p=0,019). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için varyansların homojen olması dikkate alınarak

yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 1 yıldan az çalışanlar ile 5-10 yıldır çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışma süresi olanların talep puanları, 5-10 yıldır çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. 5-10 yıldır çalışanların, 1 yıldan az çalışanlara göre talep konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların toplam çalışma sürelerine göre işle ilgili stres ölçeği ilişkiler alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=3,202$; $p=0,026$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için varyansların homojen olması dikkate alınarak yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 1 yıldan az çalışanlar ile 1-4, 5-10 ve 10 yıldan fazla süredir çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışma süresi olanların ilişkiler puanları, 1-4, 5-10 ve 10 yıldan fazla süredir çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. 1-4, 5-10 ve 10 yıldan fazla süredir çalışanların, 1 yıldan az çalışanlara göre ilişkiler konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.28. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görev Türüne Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Görev	İnfaz koruma memuru		Diğer		İstatistiksel analiz* Olasılık
		İşle ilgili stres ölçeği	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,07±0,87	3,1 [1,3]	3,29±0,92	3,2 [1,1]	Z=-0,841 p=0,400
	Kontrol	2,78±0,88	2,8 [1,3]	3,35±0,76	3,5 [1,0]	t=-0,878 p=0,382
	İş arkadaşı desteği	3,33±1,03	3,5 [1,3]	3,32±1,04	3,9 [2,1]	Z=-0,230 p=0,818
	Üstlerin desteği	2,37±0,94	2,2 [1,4]	3,00±1,03	3,1 [2,0]	Z=-2,284 p=0,022
	İlişkiler	2,92±0,89	2,8 [1,4]	3,07±0,95	3,0 [1,4]	Z=-0,637 p=0,524
	Rol	4,08±0,79	4,2 [1,2]	4,43±0,46	4,5 [0,8]	Z=-1,539 p=0,124
D tipi açık ceza infaz kurumu	Değişim	2,28±0,79	2,3 [1,3]	3,17±0,79	3,3 [1,1]	Z=-3,531 p=0,000
	Talep	3,67±0,69	3,8 [1,0]	3,34±0,80	3,4 [1,3]	t=1,377 p=0,173
	Kontrol	3,36±0,69	3,3 [1,0]	3,07±0,84	3,4 [1,3]	t=1,228 p=0,224
	İş arkadaşı desteği	3,79±0,74	3,8 [1,0]	3,10±0,61	3,0 [0,6]	Z=-2,781 p=0,005
	Üstlerin desteği	3,32±0,76	3,2 [1,0]	2,84±0,66	2,8 [1,1]	t=1,849 p=0,069

Çizelge 6.29. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görev Türüne Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

İşle ilgili stres ölçeği		Görev		İnfaz koruma memuru		Diğer		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi açık ceza infaz	İlişkiler	3,39±0,80	3,5 [1,3]	3,45±0,81	3,8 [1,4]	t=-0,219 p=0,827		
	Rol	4,17±0,73	4,2 [0,8]	4,04±0,72	4,1 [1,5]	Z=-0,670 p=0,503		
	Değişim	3,25±0,82	3,3 [1,3]	3,37±0,73	3,3 [1,4]	Z=-0,395 p=0,692		
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,35±0,84	3,4 [1,1]	3,25±0,93	3,1 [1,8]	t=0,300 p=0,765		
	Kontrol	2,80±0,74	2,7 [1,2]	2,98±0,30	3,0 [0,6]	t=-0,703 p=0,486		
	İş arkadaşı desteği	3,14±1,01	3,3 [1,8]	3,44±0,67	3,3 [0,8]	t=-0,864 p=0,392		
	Üstlerin desteği	2,69±1,02	2,6 [1,4]	3,24±1,06	3,4 [1,3]	t=-1,459 p=0,152		
	İlişkiler	2,75±0,93	2,8 [1,5]	2,94±1,03	2,8 [1,5]	t=-0,549 p=0,586		
	Rol	4,01±0,94	4,2 [1,2]	4,09±0,87	4,4 [1,7]	Z=-0,220 p=0,826		
	Değişim	2,49±0,83	2,3 [1,7]	3,07±1,01	3,3 [1,7]	Z=-1,849 p=0,064		

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği üstlerin desteği alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-2,284; p=0,022). Diğer görevlerde çalışanların üstlerin desteği puanları, infaz koruma memuru olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. İnfaz koruma memuru olanların üstlerin desteği konusunda diğer görevlerde çalışanlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların görevlerine göre işle ilgili stres ölçeğinde değişim boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-3,531; p=0,000). Diğer görevlerde çalışanların değişim puanları, infaz koruma memuru olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. İnfaz koruma memuru olanların değişim konusunda diğer görevlerde çalışanlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların görevlerine göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-2,781; p=0,005). Diğer görevlerde çalışanların iş arkadaşlarının

desteđi puanları, infaz koruma memuru olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha dūşūktür. Diđer görevlerde çalıřanların iř arkadařlarının desteđi konusunda infaz koruma memurlarına göre daha stresli olduđu belirlenmiřtir.

Çizelge 6.30. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Maaştan Memnuniyet Durumlarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Maaştan memnuniyet		Evet		Hayır		İstatistiksel analiz* Olasılık
İşle ilgili stres ölçeği		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,03±1,01	3,3 [1,3]	3,12±0,85	3,1 [1,2]	Z=-0,253 p=0,800
	Kontrol	3,01±1,05	3,3 [1,7]	2,82±0,84	2,9 [1,3]	t=0,839 p=0,404
	İş arkadaşı desteği	3,17±1,22	3,4 [1,9]	3,36±0,99	3,5 [1,3]	Z=-0,533 p=0,594
	Üstlerin desteği	2,63±1,18	2,7 [2,3]	2,41±0,93	2,2 [1,5]	Z=-0,675 p=0,500
	İlişkiler	2,83±0,97	2,6 [1,6]	2,96±0,89	2,9 [1,5]	t=-0,544 p=0,588
	Rol	4,21±0,96	4,5 [0,9]	4,10±0,72	4,2 [1,2]	Z=-1,083 p=0,279
	Değişim	2,54±1,02	2,7 [1,8]	2,37±0,81	2,3 [1,3]	Z=-0,818 p=0,413
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,63±0,63	3,6 [1,3]	3,62±0,75	3,7 [1,2]	t=0,060 p=0,953
	Kontrol	3,57±0,65	3,5 [0,8]	3,23±0,72	3,3 [1,2]	t=1,821 p=0,073
	İş arkadaşı desteği	4,05±0,71	3,8 [1,3]	3,55±0,73	3,5 [1,3]	Z=-2,232 p=0,026
	Üstlerin desteği	3,58±0,71	3,6 [1,2]	3,12±0,75	3,2 [1,0]	t=2,296 p=0,025
	İlişkiler	3,43±0,71	3,5 [1,3]	3,39±0,83	3,5 [1,3]	t=0,227 p=0,821
	Rol	4,19±0,73	4,2 [1,2]	4,14±0,73	4,2 [0,9]	Z=-0,217 p=0,828
	Değişim	3,75±0,70	3,7 [1,3]	3,08±0,77	3,0 [1,3]	Z=-2,941 p=0,003
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,71±0,86	3,8 [1,4]	3,18±0,81	3,2 [1,2]	t=1,876 p=0,068
	Kontrol	3,32±0,60	3,3 [1,1]	2,66±0,61	2,7 [0,8]	t=3,206 p=0,003
	İş arkadaşı desteği	3,67±1,00	3,9 [1,2]	3,02±0,89	3,3 [1,3]	t=2,068 p=0,045
	Üstlerin desteği	3,65±1,01	3,8 [1,6]	2,48±0,86	2,6 [1,2]	t=3,815 p=0,000
	İlişkiler	3,25±0,91	3,5 [1,4]	2,61±0,90	2,5 [1,7]	t=2,063 p=0,045
	Rol	4,48±0,82	4,8 [0,6]	3,85±0,90	4,0 [1,0]	Z=-2,629 p=0,009
	Değişim	3,25±0,86	3,5 [0,9]	2,36±0,79	2,3 [1,6]	Z=-3,044 p=0,002

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değer); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değer) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların maaştan memnuniyet durumlarına göre işle ilgili stres ölçeği iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Maaşından memnun olanların iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği ve değişim puanları, maaşlarından memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Maaşından memnun olmayanların iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği ve değişim konusunda maaşından memnun olanlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların maaştan memnuniyet durumlarına göre işle ilgili stres ölçeğikontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Maaşından memnun olanların kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları, maaşlarından memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Maaşından memnun olmayanların kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim konusunda maaşından memnun olanlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.31. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Mesleğini isteyerek seçme		Evet		Hayır		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	3,50±0,74	3,6 [1,1]	2,71±0,82	2,6 [1,3]	t=5,150 p=0,000
	Kontrol	3,10±0,82	3,3 [1,0]	2,59±0,87	2,7 [1,3]	t=3,081 p=0,003
	İş arkadaşı desteği	3,61±0,87	3,8 [1,1]	3,04±1,10	3,0 [1,8]	Z=-2,529 p=0,011
	Üstlerin desteği	2,78±1,02	2,8 [1,7]	2,12±0,81	1,8 [1,0]	Z=-3,416 p=0,001
	İlişkiler	3,29±0,84	3,5 [1,0]	2,59±0,82	2,5 [1,0]	t=4,321 p=0,000
	Rol	4,23±0,76	4,4 [1,0]	4,02±0,75	4,2 [1,1]	Z=-1,716 p=0,086
	Değişim	2,71±0,84	2,7 [1,3]	2,09±0,73	2,0 [1,0]	Z=-3,824 p=0,000

Çizelge 6.31. (devam) Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Mesleğini isteyerek seçme		Evet		Hayır		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
İşle ilgili stres ölçeği		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,76±0,66	3,9 [0,9]	3,43±0,75	3,4 [1,1]	t=1,906 p=0,061
	Kontrol	3,42±0,71	3,5 [0,8]	3,17±0,70	3,0 [1,2]	Z=-1,643 p=0,100
	İş arkadaşı desteği	3,69±0,80	3,8 [1,1]	3,69±0,71	3,8 [1,0]	t=0,008 p=0,994
	Üstlerin desteği	3,30±0,76	3,2 [1,1]	3,17±0,77	3,2 [1,1]	t=0,670 p=0,505
	İlişkiler	3,60±0,72	3,8 [1,1]	3,10±0,83	3,1 [1,2]	t=2,701 p=0,009
	Rol	4,26±0,67	4,2 [0,8]	3,99±0,77	4,1 [1,2]	Z=-1,454 p=0,146
	Değişim	3,42±0,68	3,3 [1,0]	3,05±0,92	3,0 [1,3]	t=1,898 p=0,062
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,57±0,75	3,8 [1,1]	3,08±0,89	2,9 [0,9]	t=1,994 p=0,053
	Kontrol	3,08±0,56	3,2 [1,0]	2,60±0,70	2,7 [0,8]	t=2,555 p=0,014
	İş arkadaşı desteği	3,38±1,09	3,5 [1,3]	3,02±0,78	3,0 [1,1]	Z=-1,640 p=0,101
	Üstlerin desteği	3,15±1,01	3,3 [1,9]	2,45±0,95	2,6 [1,5]	t=2,386 p=0,022
	İlişkiler	3,02±0,89	3,4 [1,5]	2,56±0,95	2,5 [1,4]	t=1,678 p=0,101
	Rol	4,06±1,02	4,4 [1,3]	3,98±0,82	4,1 [1,3]	Z=-0,828 p=0,408
	Değişim	2,89±0,93	3,3 [1,7]	2,32±0,77	2,3 [1,3]	Z=-2,179 p=0,029

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre işle ilgili stres ölçeğitalap, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Mesleğini isteyerek seçenlerin talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları, istemeyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin

desteği, ilişkiler ve değişim konusunda mesleğini isteyerek seçenlere göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre işle ilgili stres leği ilişkiler alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t=2,701$; $p=0,009$). Mesleğini isteyerek seçenlerin ilişkiler puanları, istemeyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin ilişkiler konusunda mesleğini isteyerek seçenlere göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre işle ilgili stres leği kontrol, üstlerin desteği ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleğini isteyerek seçenlerin kontrol, üstlerin desteği ve değişim puanları, istemeyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin kontrol, üstlerin desteği ve değişim konusunda mesleğini isteyerek seçenlere göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.32. Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından İşi Kaybetme Korkusuna Göre lek Puanlarının Karşılaştırılması

İşi ilgili stres	Korku durumu	Var ⁽¹⁾		Yok ⁽²⁾		Her zaman değil ⁽¹⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Talep	2,88±0,88	2,8 [1,3]	3,23±0,82	3,5 [1,1]	3,07±0,97	3,4 [1,8]	$\chi^2=3,109$ $p=0,211$
	Kontrol	2,82±0,89	2,8 [1,7]	2,97±0,89	3,2 [1,5]	2,72±0,83	2,7 [1,0]	$\chi^2=2,801$ $p=0,246$
	İşi arkadaşi	3,25±1,11	3,0 [1,8]	3,39±0,92	3,5 [1,3]	3,25±1,25	3,8 [2,0]	$\chi^2=0,329$ $p=0,849$
	üstlerin desteği	2,17±0,93	1,8 [1,4]	2,53±0,96	2,2 [1,4]	2,60±1,04	2,6 [1,4]	$\chi^2=3,206$ $p=0,201$
	İlişkiler	2,89±0,79	2,8 [1,0]	3,01±0,91	2,8 [1,3]	2,83±0,99	2,8 [1,8]	$\chi^2=0,696$ $p=0,706$
	Rol	3,94±0,76	4,0 [1,2]	4,15±0,81	4,3 [1,0]	4,26±0,60	4,4 [1,2]	$\chi^2=2,779$ $p=0,249$
	Değişim	2,05±0,71	2,0 [1,0]	2,54±0,79	2,5 [1,0]	2,46±1,02	2,3 [1,7]	$\chi^2=6,344$ $p=0,042$ [1-2]

Çizelge 6.32. (devam) Üç Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Kaybetme Korkusuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

İşle ilgili stres	Korku durumu	Var ⁽¹⁾		Yok ⁽²⁾		Her zaman değil ⁽¹⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi açık ceza infaz kurumu	Talep	3,39±0,57	3,4 [0,7]	3,74±0,80	3,9 [1,5]	3,70±0,59	3,8 [1,0]	$\chi^2=4,731$ p=0,094
	Kontrol	3,12±0,67	3,3 [1,0]	3,49±0,74	3,4 [1,4]	3,18±0,61	3,0 [1,0]	F=2,112 p=0,129
	İş arkadaşı	3,53±0,61	3,5 [1,0]	3,76±0,86	3,8 [1,0]	3,75±0,66	3,8 [1,0]	$\chi^2=2,727$ p=0,256
	Üstlerin desteği	3,01±0,58	3,1 [0,9]	3,43±0,87	3,3 [1,4]	3,13±0,60	3,2 [0,6]	F=2,289 p=0,109
	İlişkiler	3,24±0,71	3,3 [1,0]	3,55±0,88	3,6 [1,5]	3,23±0,60	3,3 [1,0]	F=1,346 p=0,267
	Rol	4,03±0,80	4,1 [1,3]	4,31±0,64	4,3 [1,0]	3,89±0,74	4,0 [1,2]	$\chi^2=3,957$ p=0,138
	Değişim	3,02±0,64	3,0 [0,8]	3,39±0,89	3,3 [1,3]	3,36±0,74	3,3 [1,0]	F=1,602 p=0,209
Kadın açık ceza infaz kurumu	Talep	3,29±0,77	3,2 [1,2]	3,29±1,07	3,3 [1,7]	3,43±0,77	3,6 [1,0]	F=0,108 p=0,898
	Kontrol	2,76±0,68	2,7 [1,1]	2,82±0,79	3,0 [1,0]	3,02±0,49	3,0 [0,8]	F=0,520 p=0,598
	İş arkadaşı	3,20±0,99	3,3 [1,6]	3,00±1,10	3,3 [1,8]	3,43±0,69	3,5 [0,8]	F=0,600 p=0,554
	Üstlerin desteği	2,68±1,02	2,7 [1,5]	2,69±1,17	2,8 [1,8]	3,15±0,91	3,2 [1,0]	F=0,806 p=0,454
	İlişkiler	2,60±0,84	2,5 [1,7]	2,62±0,15	2,5 [1,9]	3,34±0,65	3,5 [1,3]	F=2,724 p=0,077
	Rol	3,91±1,05	4,1 [1,6]	3,95±0,90	4,0 [1,2]	4,31±0,65	4,4 [1,0]	$\chi^2=1,165$ p=0,558
	Değişim	2,53±0,91	2,5 [1,7]	2,36±0,96	2,3 [1,7]	3,03±0,67	3,0 [1,3]	F=1,880 p=0,166

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların iş kaybetme korkusu durumlarına göre işle ilgili stres ölçeğideğişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=6,344$; p=0,042). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; iş kaybetme korkusu olanlar ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İş kaybetme korkusu olmayanların değişim puanları, iş kaybetme korkusu olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. İş kaybetme korkusu olan çalışanların, olmayanlara göre değişim konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.33. Ceza İnfaz Kurumları Açısından Cinsiyete Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet		Kadın		Erkek		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,78±1,02	1,3 [1,2]	2,04±0,76	2,0 [1,0]	Z=-1,334 p=0,182
	Psikolojik	2,35±1,00	2,3 [2,0]	2,56±0,80	2,5 [1,2]	t=-0,714 p=0,477
	Fiziksel	2,38±1,26	2,2 [2,8]	2,60±0,77	2,7 [1,1]	Z=-0,633 p=0,527
	Davranışsal	1,50±0,67	1,3 [0,7]	1,80±0,69	1,6 [1,0]	Z=-1,257 p=0,209
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,06±0,96	1,6 [1,6]	1,74±0,61	1,7 [1,0]	Z=-0,581 p=0,561
	Psikolojik	2,49±0,81	2,6 [0,8]	2,07±0,65	2,0 [1,0]	t=1,561 p=0,123
	Fiziksel	2,52±0,96	2,3 [1,7]	2,16±0,72	2,0 [1,0]	Z=-0,963 p=0,336
	Davranışsal	1,14±0,18	1,0 [0,3]	1,57±0,73	1,3 [1,0]	Z=-1,299 p=0,194
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,06±0,84	1,8 [1,2]	1,83±1,04	1,4 [1,0]	Z=-1,411 p=0,158
	Psikolojik	2,65±0,83	2,6 [1,8]	2,49±0,98	2,6 [1,9]	t=0,530 p=0,599
	Fiziksel	2,89±0,79	3,0 [0,7]	2,46±0,84	2,7 [1,3]	Z=-1,653 p=0,098
	Davranışsal	1,80±0,92	1,3 [1,7]	1,77±0,90	1,3 [1,3]	Z=-0,133 p=0,894

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Ceza infaz kurumları açısından çalışanların cinsiyetlerine göre stres/teпки belirtileri puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Çizelge 6.34. Ceza İnfaz Kurumları Açısından Yaş Sınıflarına Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Yaş		<30 ⁽¹⁾		30-39 ⁽²⁾		≥40 ⁽³⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,06±0,73	2,0 [1,2]	1,89±0,71	1,8 [1,0]	2,21±0,96	2,2 [1,4]	$\chi^2=2,435$ p=0,296
	Psikolojik	2,49±0,79	2,5 [1,1]	2,54±0,75	2,4 [1,2]	2,64±0,97	2,6 [1,7]	$\chi^2=0,559$ p=0,756
	Fiziksel	2,49±0,88	2,7 [1,7]	2,58±0,72	2,7 [0,7]	2,71±0,89	3,0 [1,0]	F=0,507 p=0,604
	Davranışsal	1,72±0,73	1,7 [1,3]	1,76±0,74	1,7 [1,3]	1,88±0,54	2,0 [1,0]	$\chi^2=1,805$ p=0,405

Çizelge 6.34. (devam) Ceza İnfaz Kurumları Açısından Yaş Sınıflarına Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Yaş		<30 ⁽¹⁾		30-39 ⁽²⁾		≥40 ⁽³⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		X ± S. S.	Medyan [IQR]	X ± S. S.	Medyan [IQR]	X ± S. S.	Medyan [IQR]	
D tipi açık ceza infaz kurumu	Orgütsel	1,75±0,68	1,6 [1,3]	1,90±0,69	1,8 [1,0]	1,60±0,50	1,5 [0,8]	$\chi^2=2,112$ p=0,348
	Psikolojik	2,14±0,54	2,1 [0,9]	2,10±0,80	2,0 [1,2]	2,09±0,67	2,2 [1,3]	F=0,032 p=0,969
	Fiziksel	2,14±0,62	2,0 [1,0]	2,26±0,83	2,3 [1,0]	2,17±0,82	2,2 [1,0]	$\chi^2=0,195$ p=0,907
	Davranışsal	1,38±0,61	1,0 [0,7]	1,63±0,79	1,3 [1,0]	1,58±0,70	1,3 [1,3]	$\chi^2=1,960$ p=0,375
Yaş		<30		≥30		-		
Kadın açık ceza infaz	Orgütsel	1,78±0,60	1,6 [0,9]	2,13±1,03	1,8 [1,4]			Z=-0,898 p=0,369
	Psikolojik	2,28±0,73	2,0 [1,3]	2,80±0,89	2,6 [1,6]			Z=-1,874 p=0,061
	Fiziksel	2,73±0,72	2,7 [1,2]	2,79±0,89	3,0 [1,0]			Z=-0,268 p=0,788
	Davranışsal	1,55±0,76	1,0 [1,3]	1,94±0,96	1,7 [1,7]			Z=-1,660 p=0,097

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Ceza infaz kurumları açısından çalışanların yaş sınıflarına göre stres/teпки belirtileri puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur (p>0,05).

Çizelge 6.35. Ceza İnfaz Kurumları Açısından Eğitim Düzeylerine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Eğitim düzeyi		Lise		On lisans		Lisans ve üzeri		İstatistiksel analiz* Olasılık
Stres/teпки belirtileri		X ± S. S.	Medyan [IQR]	X ± S. S.	Medyan [IQR]	X ± S. S.	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Orgütsel	2,02±0,94	1,8 [2,0]	1,99±0,68	1,8 [0,8]	2,03±0,70	2,0 [1,0]	$\chi^2=0,066$ p=0,797
	Psikolojik	2,42±0,94	2,4 [2,0]	2,62±0,74	2,6 [0,9]	2,63±0,72	2,6 [1,2]	$\chi^2=0,692$ p=0,406
	Fiziksel	2,53±0,84	2,7 [1,3]	2,75±0,73	2,7 [1,0]	2,54±0,83	2,7 [1,3]	F=0,559 p=0,574
	Davranışsal	1,91±0,70	2,0 [1,3]	1,76±0,78	1,7 [1,0]	1,67±0,65	1,7 [1,0]	$\chi^2=0,889$ p=0,346
D tipi açık ceza infaz kurumu	Orgütsel	1,68±0,69	1,4 [1,6]	1,80±0,59	2,0 [1,3]	1,81±0,67	1,6 [0,7]	$\chi^2=0,333$ p=0,564
	Psikolojik	2,03±0,65	2,0 [1,2]	2,17±0,56	2,4 [0,9]	2,13±0,75	2,0 [1,1]	F=0,217 p=0,806
	Fiziksel	2,18±0,88	2,0 [1,0]	2,12±0,65	2,3 [1,2]	2,24±0,72	2,3 [1,2]	F=0,161 p=0,851
	Davranışsal	1,63±0,64	1,7 [1,0]	1,41±0,52	1,3 [0,7]	1,52±0,82	1,0 [1,0]	$\chi^2=1,214$ p=0,270
Kadın açık ceza infaz kurumu	Orgütsel	2,10±1,11	1,7 [1,8]	1,76±0,51	1,8 [0,6]	2,11±1,00	1,9 [1,6]	$\chi^2=0,043$ p=0,836
	Psikolojik	2,36±1,09	1,9 [2,3]	2,49±0,77	2,5 [1,3]	2,80±0,81	2,6 [1,3]	$\chi^2=0,170$ p=0,680
	Fiziksel	2,63±0,84	2,7 [1,3]	2,64±0,88	2,7 [0,7]	2,92±0,79	3,0 [0,9]	F=0,613 p=0,547
	Davranışsal	1,90±1,01	1,5 [1,8]	1,64±0,80	1,2 [1,7]	1,83±0,94	1,5 [1,6]	$\chi^2=0,740$ p=0,390

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Ceza infaz kurumları açısından çalışanların eğitim düzeylerine göre stres/tepki belirtileri puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Çizelge 6.36. Ceza İnfaz Kurumları Açısından Çalışma Süresine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Çalışma süresi		<1 yıl ⁽¹⁾		1-4 yıl ⁽¹⁾		5-10 yıl ⁽¹⁾		>10 yıl ⁽¹⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
Stres/tepki belirtileri		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,36±0,36	1,4 [0,7]	1,93±0,65	2,0 [1,0]	2,05±0,82	2,0 [1,5]	2,23±0,91	2,1 [1,3]	$\chi^2=5,737$ $p=0,125$
	Psikolojik	1,52±0,48	1,4 [0,9]	2,38±0,69	2,4 [0,9]	2,77±0,73	2,8 [1,2]	2,67±0,95	2,6 [1,4]	$\chi^2=13,514$ $p=0,004$ [1-2,3,4]
	Fiziksel	1,47±0,38	1,3 [0,7]	2,49±0,78	2,7 [1,1]	2,72±0,73	2,7 [1,0]	2,72±0,86	3,0 [1,0]	$F=4,305$ $p=0,007$ [1-2,3,4]
	Davranışsal	1,53±0,69	1,3 [1,2]	1,70±0,70	1,7 [1,3]	1,76±0,73	1,7 [1,3]	1,96±0,64	2,0 [1,1]	$\chi^2=3,937$ $p=0,268$
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,65±0,63	1,6 [1,4]	1,80±0,70	1,6 [1,1]	1,93±0,75	1,9 [1,1]	1,63±0,47	1,6 [0,6]	$\chi^2=1,608$ $p=0,658$
	Psikolojik	2,14±0,74	2,2 [1,4]	2,00±0,63	1,8 [0,9]	2,29±0,74	2,3 [1,4]	2,08±0,67	2,2 [1,2]	$\chi^2=2,125$ $p=0,547$
	Fiziksel	1,81±0,76	1,7 [1,3]	2,12±0,57	2,0 [1,0]	2,50±0,88	2,7 [1,3]	2,14±0,76	2,0 [1,0]	$\chi^2=4,541$ $p=0,209$
	Davranışsal	1,33±0,75	1,0 [0,3]	1,40±0,65	1,0 [0,7]	1,59±0,75	1,5 [1,0]	1,70±0,72	1,3 [1,3]	$\chi^2=4,274$ $p=0,233$
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,57±0,66	1,3 [0,9]	1,80±0,65	1,7 [1,1]	2,27±0,91	1,9 [1,4]	1,96±1,14	1,7 [1,5]	$\chi^2=4,259$ $p=0,235$
	Psikolojik	1,60±0,31	1,6 [0,5]	2,46±0,58	2,4 [1,1]	3,03±0,79	3,2 [1,3]	2,56±0,96	2,6 [2,0]	$F=5,667$ $p=0,002$ [1-3]
	Fiziksel	2,22±0,50	2,3 [0,8]	2,93±0,56	3,0 [0,7]	2,96±0,63	3,0 [0,8]	2,57±1,29	2,8 [3,0]	$\chi^2=5,701$ $p=0,127$
	Davranışsal	1,67±0,79	1,3 [1,7]	1,53±0,77	1,0 [1,2]	1,85±0,95	1,5 [1,7]	2,00±1,04	1,7 [1,8]	$\chi^2=1,660$ $p=0,646$

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F -tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların çalışma sürelerine göre stres tepki ve belirtileri ölçeği psikolojik ve fiziksel alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; 1 yıldan daha az çalışanlar ile 1-4, 5-10 ve 10 yıldan fazla süredir çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi 1-4, 5-10 ve 10 yıldan fazla süredir olanların psikolojik ve fiziksel puanları, 1 yıldan daha az çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların toplam çalışma sürelerine göre stres tepki ve belirtileri ölçeği psikolojik alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=5,667$; $p=0,002$). Anlamlı farkın hangi gruptan

kaynaklandığını tespit etmek için varyansların homojen olması dikkate alınarak yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 1 yıldan az çalışanlar ile 5-10 yıldır çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışma süresi olanların psikolojik puanları, 5-10 yıldır çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Çizelge 6.37. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Görevlere Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Görev	İnfaz koruma memuru		Diğer		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı c. infaz kurumu	Örgütsel	2,05±0,77	2,0 [1,2]	1,83±0,85	1,7 [1,3]	Z=-1,181 p=0,238
	Psikolojik	2,59±0,82	2,6 [1,4]	2,26±0,68	2,3 [1,3]	Z=-1,433 p=0,152
	Fiziksel	2,59±0,81	2,7 [1,3]	2,48±0,83	2,5 [1,2]	Z=-0,546 p=0,585
	Davranışsal	1,81±0,71	1,7 [1,0]	1,57±0,59	1,3 [1,0]	Z=-1,118 p=0,263
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,75±0,66	1,6 [1,0]	1,94±0,61	1,9 [0,9]	Z=-1,066 p=0,287
	Psikolojik	2,06±0,66	2,0 [1,0]	2,40±0,69	2,5 [0,7]	t=-1,470 p=0,176
	Fiziksel	2,18±0,75	2,0 [1,0]	2,30±0,76	2,5 [1,7]	Z=-0,602 p=0,547
	Davranışsal	1,51±0,68	1,3 [1,0]	1,60±0,86	1,3 [1,1]	Z=-0,299 p=0,765
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,10±0,95	1,8 [1,4]	1,60±0,55	1,4 [1,1]	Z=-1,406 p=0,160
	Psikolojik	2,66±0,88	2,6 [1,8]	2,36±0,79	2,4 [1,6]	Z=-1,036 p=0,300
	Fiziksel	2,79±0,84	3,0 [0,7]	2,67±0,76	2,7 [1,2]	Z=-0,619 p=0,536
	Davranışsal	1,91±0,95	1,7 [1,7]	1,30±0,42	1,0 [0,7]	Z=-1,733 p=0,083

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Ceza infaz kurumları açısından çalışanların görevlerine göre stres/teпки belirtileri puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Çizelge 6.38. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Maaştan Memnuniyetlerine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Karşılaştırılması

Maaştan memnuniyet		Evet		Hayır		İstatistiksel analiz* Olasılık
Stres/teпки belirtileri		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz	Örgütsel	1,70±0,79	1,6 [1,0]	2,08±0,77	2,0 [1,2]	Z=-2,286 p=0,022
	Psikolojik	2,20±0,75	2,3 [1,5]	2,62±0,81	2,6 [1,2]	Z=-1,879 p=0,060
	Fiziksel	2,41±0,77	2,5 [1,2]	2,61±0,82	2,7 [1,3]	Z=-0,912 p=0,362
	Davranışsal	1,52±0,57	1,3 [1,0]	1,83±0,71	1,7 [1,0]	Z=-1,743 p=0,081
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,74±0,46	1,8 [0,6]	1,78±0,71	1,6 [1,1]	Z=-0,312 p=0,755
	Psikolojik	2,00±0,60	2,0 [1,0]	2,16±0,70	2,1 [1,1]	t=-0,858 p=0,394
	Fiziksel	2,00±0,60	2,0 [1,0]	2,27±0,79	2,3 [1,3]	t=-1,338 p=0,186
	Davranışsal	1,33±0,47	1,0 [0,7]	1,60±0,76	1,3 [1,0]	Z=-1,049 p=0,294
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,67±0,86	1,4 [1,0]	2,12±0,89	1,8 [1,3]	Z=-1,950 p=0,051
	Psikolojik	2,30±0,95	2,0 [1,9]	2,71±0,82	2,6 [1,8]	t=-1,426 p=0,161
	Fiziksel	2,56±1,10	2,7 [2,2]	2,84±0,69	3,0 [0,7]	t=-0,844 p=0,306
	Davranışsal	1,47±0,88	1,0 [0,8]	1,91±0,89	1,7 [1,7]	Z=-1,733 p=0,083

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların maaştan memnuniyet durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Z=-2,286; p=0,022). Maaştan memnun olmayanların örgütsel alt boyutu puanı, memnun olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çizelge 6.39. Ceza İnfaz Kurumu Açısından Mesleği İsteyerek Seçmeye Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Karşılaştırılması

Mesleği isteyerek seçme		Evet		Hayır		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz	Örgütsel	1,60±0,56	1,6 [1,0]	2,42±0,77	2,4 [1,1]	Z=-0,504 p=0,000
	Psikolojik	2,06±0,71	2,2 [1,0]	3,03±0,59	3,0 [1,0]	Z=-6,237 p=0,000
	Fiziksel	2,29±0,82	2,3 [1,3]	2,87±0,69	3,0 [1,0]	t=-3,926 p=0,000
	Davranışsal	1,61±0,59	1,3 [1,0]	1,94±0,75	2,0 [1,3]	Z=-2,285 p=0,022
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,68±0,68	1,6 [0,9]	1,91±0,58	1,8 [0,8]	Z=-2,002 p=0,045
	Psikolojik	1,98±0,68	2,0 [1,0]	2,31±0,63	2,5 [1,0]	Z=-2,361 p=0,018
	Fiziksel	2,15±0,78	2,0 [1,0]	2,26±0,69	2,3 [1,0]	t=-0,631 p=0,530
	Davranışsal	1,54±0,70	1,3 [1,0]	1,50±0,72	1,2 [0,9]	Z=-0,364 p=0,716
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,62±0,67	1,5 [0,7]	2,37±0,95	2,2 [1,5]	Z=-2,895 p=0,004
	Psikolojik	2,09±0,66	1,9 [1,1]	3,11±0,74	3,4 [1,1]	t=-4,804 p=0,000
	Fiziksel	2,52±0,78	2,7 [1,1]	3,02±0,80	3,0 [1,1]	t=-2,097 p=0,042
	Davranışsal	1,56±0,80	1,3 [1,0]	2,02±0,96	1,8 [1,7]	Z=-1,605 p=0,109

*Normal dağılıma sahip olan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel, psikolojik, fiziksel ve davranışsal alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mesleği isteyerek seçmeyenlerin örgütsel, psikolojik, fiziksel ve davranışsal alt boyutu puanı, mesleği isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel ve psikolojik alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mesleği isteyerek seçmeyenlerin örgütsel ve psikolojik alt boyutu puanı, mesleği isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel, psikolojik ve fiziksel alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçmeyenlerin örgütsel, psikolojik ve fiziksel alt boyutu puanı, mesleği isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çizelge 6.40. Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Kaybı Korkusuna Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

İş kaybı korku		Var ⁽¹⁾		Yok ⁽¹⁾		Her zaman değil ⁽¹⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
Stres/tepki belirtileri		$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S.S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,23±0,73	2,2 [0,8]	1,84±0,77	1,6 [1,0]	2,19±0,83	2,0 [1,4]	$\chi^2=7,323$ $p=0,026$ [1-2]
	Psikolojik	2,80±0,79	2,8 [1,2]	2,45±0,81	2,4 [1,2]	2,49±0,82	2,4 [1,6]	$\chi^2=3,312$ $p=0,191$
	Fiziksel	2,81±0,74	2,7 [1,0]	2,51±0,87	2,7 [1,6]	2,48±0,70	2,7 [1,0]	F=1,570 $p=0,213$
	Davranışsal	1,94±0,55	1,7 [0,7]	1,71±0,75	1,3 [1,3]	1,75±0,70	1,7 [0,7]	$\chi^2=4,244$ $p=0,120$
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,09±0,68	2,0 [0,9]	1,64±0,62	1,6 [0,8]	1,78±0,44	1,8 [0,6]	$\chi^2=7,435$ $p=0,024$ [1-2]
	Psikolojik	2,35±0,61	2,4 [1,1]	1,95±0,71	1,9 [1,2]	2,16±0,56	2,2 [1,2]	F=2,620 $p=0,080$
	Fiziksel	2,38±0,64	2,3 [1,0]	2,06±0,79	2,0 [1,3]	2,27±0,76	2,3 [1,0]	$\chi^2=2,902$ $p=0,234$
	Davranışsal	1,47±0,59	1,2 [0,8]	1,54±0,75	1,2 [1,0]	1,61±0,79	1,3 [1,0]	$\chi^2=0,323$ $p=0,851$
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	2,16±0,90	1,8 [1,3]	2,10±1,08	1,8 [1,8]	1,56±0,48	1,6 [1,0]	$\chi^2=2,704$ $p=0,259$
	Psikolojik	2,90±0,79	3,0 [1,5]	2,49±1,01	2,4 [1,9]	2,18±0,64	2,2 [1,0]	F=2,808 $p=0,072$
	Fiziksel	2,98±0,72	3,0 [0,9]	2,56±0,95	2,7 [1,5]	2,61±0,81	2,7 [1,3]	$\chi^2=3,076$ $p=0,215$
	Davranışsal	1,88±0,93	1,7 [1,7]	1,85±1,06	1,3 [1,7]	1,54±0,64	1,3 [1,0]	$\chi^2=0,427$ $p=0,808$

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların işi kaybetme korkusu durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7,323$; $p=0,026$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; işi kaybetme korkusu olanlar ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İş kaybetme korkusu olanların örgütsel puanları, olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların işi kaybetme korkusu durumlarına göre stres tepki ve belirtileri ölçeği örgütsel alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7,435$; $p=0,024$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; işi kaybetme korkusu olanlar ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İş kaybetme korkusu olanların örgütsel puanları, olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çizelge 6.41. Ceza İnfaz Kurumu Açısından İş Fiziki Şart İyiliğine Göre Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Fiziki şart iyilik		Evet ⁽¹⁾		Hayır ⁽¹⁾		Her zaman değil ⁽¹⁾		İstatistiksel analiz* Olasılık
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
D tipi kapalı ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,58±0,47	1,5 [0,8]	2,00±0,71	2,0 [1,0]	2,34±1,19	2,2 [2,6]	$\chi^2=3,202$ $p=0,202$
	Psikolojik	1,75±0,53	1,6 [1,0]	2,61±0,75	2,6 [1,0]	2,64±1,05	2,6 [2,2]	$F=4,474$ $p=0,014$
	Fiziksel	1,75±0,61	1,8 [1,2]	2,67±0,72	2,8 [1,0]	2,48±1,11	2,7 [2,1]	$\chi^2=9,054$ $p=0,011$ [1-2]
	Davranışsal	1,42±0,61	1,2 [0,8]	1,77±0,72	1,7 [1,0]	2,00±0,54	2,0 [0,8]	$\chi^2=5,036$ $p=0,081$
D tipi açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,65±0,62	1,6 [1,1]	1,92±0,70	1,8 [1,0]	1,68±0,56	1,6 [0,6]	$\chi^2=2,429$ $p=0,297$
	Psikolojik	1,97±0,64	2,0 [1,2]	2,25±0,72	2,2 [0,8]	2,05±0,61	1,8 [1,2]	$\chi^2=1,752$ $p=0,416$
	Fiziksel	2,10±0,88	2,0 [1,4]	2,27±0,70	2,3 [1,0]	2,17±0,66	2,2 [0,9]	$F=0,315$ $p=0,731$
	Davranışsal	1,58±0,69	1,2 [1,3]	1,56±0,75	1,3 [1,0]	1,40±0,66	1,0 [0,6]	$\chi^2=0,892$ $p=0,640$
Kadın açık ceza infaz kurumu	Örgütsel	1,82±0,90	1,6 [1,3]	2,24±0,94	1,8 [1,2]	1,60±0,60	1,4 [0,6]	$\chi^2=4,612$ $p=0,100$
	Psikolojik	2,23±0,81	2,1 [1,3]	2,98±0,79	3,0 [1,2]	2,11±0,71	1,8 [1,2]	$F=5,841$ $p=0,006$ [2-1,3]
	Fiziksel	2,58±0,70	2,5 [0,9]	3,04±0,71	3,0 [1,0]	2,30±1,02	2,7 [1,7]	$\chi^2=6,534$ $p=0,038$ [1-2]
	Davranışsal	1,56±0,67	1,3 [0,9]	2,07±0,99	2,0 [1,7]	1,37±0,70	1,0 [0,7]	$\chi^2=4,303$ $p=0,116$

*Normal dağılıma sahip olan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "ANOVA" test (F-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan verilerde üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Kruskall-Wallis H" test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların işin fiziki şartlarının iyiliğine göre fiziksel puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşin fiziki durumu iyi olmayanların fiziksel puanları, işin fiziki şartları iyi olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların işin fiziki şartlarının iyiliğine göre psikolojik puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşin fiziki durumu iyi olmayanların fiziksel puanları, işin fiziki şartları iyi olan ve her zaman iyi olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların işin fiziki şartlarının iyiliğine göre fiziksel puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşin fiziki durumu iyi olmayanların fiziksel puanları, işin fiziki şartları iyi olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çizelge 6.42. D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Ölçekler Korelasyon*		D tipi kapalı ceza infaz kurumu			
		Örgütsel	Psikolojik	Fiziksel	Davranışsal
Talep	r	-0,522	-0,574	-0,432	-0,227
	p	0,000	0,000	0,000	0,019
Kontrol	r	-0,349	-0,331	-0,259	-0,205
	p	0,000	0,001	0,007	0,035
İş arkadaşı	r	-0,499	-0,497	-0,406	-0,317
	p	0,000	0,000	0,000	0,001
Üstlerin desteği	r	-0,385	-0,426	-0,244	-0,127
	p	0,000	0,000	0,012	0,196
İlişkiler	r	-0,475	-0,541	-0,381	-0,160
	p	0,000	0,000	0,000	0,101
Rol	r	-0,479	-0,313	-0,240	-0,137
	p	0,000	0,001	0,013	0,160
Değişim	r	-0,319	-0,409	-0,280	-0,128
	p	0,000	0,000	0,004	0,193

*Normal dağılıma sahip olan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Pearson" korelasyon katsayısı, en az birinin normal dağılım göstermediği durumlarda ise "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların örgütsel puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf/orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, örgütsel puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların psikolojik puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf/orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Psikolojik puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, psikolojik puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların fiziksel puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Fiziksel puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, fiziksel puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların davranışsal puanları ile talep, kontrol ve iş arkadaşlarının desteği puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Davranışsal puanlar arttıkça, talep, kontrol ve iş arkadaşlarının desteği puanları azalacaktır. Aynı şekilde, davranışsal puanlar azaldıkça, talep, kontrol ve iş arkadaşlarının desteği puanları artacaktır.

Çizelge 6.43. D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Ölçekler Korelasyon*		D tipi açık ceza infaz kurumu			
		Orgütsel	Psikolojik	Fiziksel	Davranışsal
Talep	r	-0,553	-0,515	-0,254	-0,156
	p	0,000	0,000	0,035	0,199
Kontrol	r	-0,301	-0,318	-0,240	-0,168
	p	0,012	0,008	0,047	0,166
İş arkadaşı	r	-0,356	-0,326	-0,278	-0,082
	p	0,003	0,006	0,021	0,501
Üstlerin desteği	r	-0,341	-0,370	-0,196	-0,116
	p	0,004	0,002	0,106	0,344
İlişkiler	r	-0,405	-0,412	-0,254	-0,125
	p	0,001	0,000	0,035	0,307
Rol	r	-0,266	-0,194	-0,047	-0,054
	p	0,027	0,110	0,701	0,659
Değişim	r	-0,375	-0,384	-0,293	-0,129
	p	0,002	0,001	0,014	0,291

*Normal dağılıma sahip olan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Pearson" korelasyon katsayısı, en az birinin normal dağılım göstermediği durumlarda ise "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların örgütsel puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf/orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, örgütsel puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler, rol ve değişim puanları artacaktır.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların psikolojik puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf/orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Psikolojik puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, psikolojik puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim puanları artacaktır.

D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların fiziksel puanları ile talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, ilişkiler ve değişim puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Fiziksel puanlar arttıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, ilişkiler ve değişim puanları azalacaktır. Aynı şekilde, fiziksel puanlar azaldıkça, talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, ilişkiler ve değişim puanları artacaktır.

Çizelge 6 44. Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumuna Göre İşle İlgili Stres Ölçeği İle Stres Tepki ve Belirtileri Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Ölçekler Korelasyon*		Kadın açık ceza infaz kurumu			
		Örgütsel	Psikolojik	Fiziksel	Davranışsal
Talep	r	-0,116	-0,401	-0,311	-0,214
	p	0,451	0,007	0,040	0,164
Kontrol	r	-0,299	-0,383	-0,217	-0,255
	p	0,048	0,010	0,157	0,095
İş arkadaşı	r	-0,096	-0,226	-0,071	-0,053
	p	0,537	0,141	0,647	0,731
Üstlerin desteği	r	-0,320	-0,410	-0,303	-0,142
	p	0,034	0,006	0,045	0,357
İlişkiler	r	-0,170	-0,382	-0,294	-0,108
	p	0,269	0,011	0,053	0,485
Rol	r	-0,161	-0,053	0,166	0,164
	p	0,295	0,734	0,282	0,286
Değişim	r	-0,199	-0,289	-0,083	-0,053
	p	0,195	0,057	0,594	0,735

*Normal dağılıma sahip olan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Pearson" korelasyon katsayısı, en az birinin normal dağılım göstermediği durumlarda ise "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların örgütsel puanları ile talep, kontrol ve üstlerin desteği puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel puanlar arttıkça, talep, kontrol ve üstlerin desteği puanları azalacaktır. Aynı şekilde, örgütsel puanlar azaldıkça, talep, kontrol ve üstlerin desteği puanları artacaktır.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların psikolojik stres belirtileri puanları ile talep, kontrol, üstlerin desteği ve ilişkiler puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Psikolojik puanlar arttıkça, talep, kontrol, üstlerin desteği ve ilişkiler puanları azalacaktır. Aynı şekilde, Psikolojik puanlar azaldıkça, talep, kontrol, üstlerin desteği ve ilişkiler puanları artacaktır.

Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların fiziksel puanları ile talep ve üstlerin desteği puanları arasında negatif yönde, zayıf derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Fiziksel puanlar arttıkça, talep ve üstlerin desteği puanları azalacaktır. Aynı şekilde, fiziksel puanlar azaldıkça, talep ve üstlerin desteği puanları artacaktır.

Çizelge 6.45. D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumundaki Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı

Ölçekler	D tipi kapalı ceza infaz kurumu			
	Ortalama	Standart sapma	Medyan	Min-Max
PRM-Ölçeği				
Talep	3,10	0,87	3,1	1,0-4,9
Kontrol	2,85	0,87	3,0	1,0-5,0
İş arkadaşı	3,32	1,03	3,5	1,0-5,0
Üstler	2,45	0,98	2,2	1,0-4,8
İlişkiler	2,94	0,90	2,8	1,3-5,0
Rol	4,12	0,76	4,2	1,0-5,0
Değişim	2,40	0,85	2,3	1,0-4,3
Stres tepki/ belirtileri				
Örgütsel	2,02	0,78	2,0	1,0-4,0
Psikolojik	2,55	0,81	2,4	1,0-4,0
Fiziksel	2,58	0,81	2,7	1,0-4,0
Davranışsal	1,78	0,69	1,7	1,0-4,0

Ceza İnfaz Kurumuna göre çalışanların ölçeklerden aldığı puanların dağılımı tabloda verilmiştir.

Çizelge 6.46. D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumundaki Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı

Ölçekler	D tipi açık ceza infaz kurumu			
	Ortalama	Standart sapma	Medyan	Min-Max
PRM-Ölçeği				
Talep	3,62	0,71	3,6	2,0-4,9
Kontrol	3,32	0,71	3,3	1,3-4,8
İş arkadaşı	3,69	0,75	3,8	1,8-5,0
Üstler	3,25	0,76	3,2	1,4-5,0
İlişkiler	3,49	0,80	3,5	1,5-5,0
Rol	4,15	0,72	4,2	2,2-5,0
Değişim	3,27	0,80	3,3	1,7-5,0
Stres tepki/ belirtileri				
Örgütsel	1,77	0,65	1,6	1,0-3,8
Psikolojik	2,11	0,67	2,0	1,0-3,8
Fiziksel	2,19	0,74	2,0	1,0-4,0
Davranışsal	1,53	0,70	1,3	1,0-3,7

Ceza İnfaz Kurumuna göre çalışanların ölçeklerden aldığı puanların dağılımı tabloda verilmiştir.

Çizelge 6.47. Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumundaki Çalışanların Ölçek Bulgularının Dağılımı

Ölçekler	Kadın açık ceza infaz kurumu			
	Ortalama	Standart sapma	Medyan	Min-Max
PRM-Ölçeği				
Talep	3,33	0,85	3,3	1,4-5,0
Kontrol	2,84	0,67	2,8	1,3-4,3
İş arkadaşı	3,20	0,95	3,3	1,0-5,0
Üstler	2,80	1,04	2,8	1,0-5,0
İlişkiler	2,79	0,94	2,8	1,0-5,0
Rol	4,02	0,92	4,3	1,4-5,0
Değişim	2,61	0,89	2,5	1,0-4,0
Stres tepki/ belirtileri				
Örgütsel	2,00	0,90	1,8	1,0-4,0
Psikolojik	2,60	0,86	2,6	1,2-4,0
Fiziksel	2,77	0,82	2,8	1,4-4,0
Davranışsal	1,79	0,90	1,3	1,0-4,0

Ceza İnfaz Kurumuna göre çalışanların ölçeklerden aldığı puanların dağılımı tabloda verilmiştir.

Çizelge 6.48. Ölçek Güvenilirliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı

Ölçüm değerleri	Madde sayısı	D tipi kapalı	D tipi açık	Kadın açık
		Cronbach- α katsayısı	Cronbach- α katsayısı	Cronbach- α katsayısı
Psikososyal risk maruziyet	35	0,935	0,907	0,944
Stres tepki ve belirtileri	16	0,904	0,893	0,924

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Psikososyal risk etmenlerini belirlemek üzere uygulanan işle ilgili stres ölçeği 35 soru, stres tepki ve belirtileri ile ilgili 16 soru için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa (α) katsayıları bulunmuştur.

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

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

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

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

$0.81 < \alpha < 1$ ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenmektedir (McDonough, 2000).

Bu durumda ölçeklerden elde edilen Cronbach α katsayılarına göre ölçeklere verilen cevapların yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.



7. TARTIŞMA

Yabancı yazında psikososyal risk maruziyeti konusundaki araştırmaların pek azının ceza infaz kurumu örnekleminde yürütüldüğü görölmektedir. Yerli yazında ise, psikososyal risk maruziyeti konusunda çok az sayıda araştırma olup ceza infaz kurumu örnekleminde konu ile ilgili herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Bu tez çalışması kapsamında psikososyal tehlikelerin (7 alt boyut) önemli bir psikosyal risk olan stres tepki ve belirtileri (4 alt boyut) ile ilişkisi araştırılmıştır. Psikososyal tehlikelerin analizi, İngiltere İş Sağlı ve Güvenliği Müdürlüğü tarafından işyerlerinde psikososyal risk etmenlerini tespit etmek amacıyla hazırlanan 7 alt boyutlu bir ölçüm aracıyla yapılmıştır. Alt boyutlardan alınan puanların ortalamaları 1,5'ten az ise yüksek stres (Acil Eylem gerekli), 1,5-2,5 arasında ise orta düzeyde stres (İyileştirmeye açık ihtiyaç var), 2,5-3,5 arasında ise düşük stres (İyi, ancak iyileştirme ihtiyaç), 3,5'ten fazla ise stressiz (Çok iyi sürdürülmesi gerek) anlamına gelmektedir. Ancak 3,5 tan biraz fazla olması ile 5'e çok yakın olmasının da aynı anlama gelmeyeceği ayrıca belirtilmelidir.

Alt boyutların *talep* (iş yükü, zaman baskısı ile ilgili sorunlar), *kontrol* (kişinin işini yapma biçiminde ne kadar söz sahibi olduğu), *destek* (üstlerinden ve arkadaşlardan destek alma durumları), *ilişkiler* (çalışanlar arasında şiddet, kaba davranışalara maruz kalma), *rol* (insanların kuruluş içindeki üstlendikleri rolle ilgili tuumları) ve *değişim* (örgütsel değişimin büyük veya küçük örgüt içinde nasıl yönetildiği ve iletildiğini) ölçümlemeyi içermektedir.

Psikosoyal risklerin ortaya çıkmasında en büyük aracı rol olan stres, belirtileri bağlamında ele alınarak 4 alt boyutlu bir ölçek yardımıyla analiz edilmiştir. *Psikolojik* (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk almama, sürekli ve yersiz endişe), *fiziksel* (uykusuzluk, sindirim bozukluğu, iştahsızlık ya da fazla yemek), davranışsal (sigara ve alkole düşkünlük), *örgütsel* (işte kaza ve yapma eğilimi, yapılan işi önemsememe ya da ağırardan alma, isabetsiz kararlar verme/kararsızlık, kendine işe verememek, kendini yetersiz hissetme), alt boyutlarında stresi ölçümlemeyi içermektedir.

Talep alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

Talep alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 3,10, 3,62, 3,33'tür. Görüldüğü üzere D tipi kapalı ve Kadın açık ceza infaz kurumunda orta düzeyde stres yaşanmakta olup bu kurumlarda yaşanan stres ilgili iyileştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca bu kurumlarda yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal sonuçlarla ilişkisi bulunmuştur.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, davranışsal stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların talep ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar talep (iş yükü, zaman baskısı, yetersiz mola, uzun saatler çalışma, hızlı çalışma ve hızlı çalışma konusunda üstlerden baskı) konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir. Ayrıca D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin talep, kontrol, iş arkadaşlarının desteği, üstlerin desteği, ilişkiler ve değişim konusunda mesleğini isteyerek seçenlere göre daha stresli olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma yılı, görev, maaştan memnuniyet, işini severek yapma, işini kaybetme korkusu yaşama aldığı ücretten memnun olma ile talep alt boyutu puanları açısından ilişkisi incelenmiştir. Buna göre, yalnızca çalışma yılı ile talep alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=3,447$; $p=0,019$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için

varyansların homojen olması dikkate alınarak yapılan Tukey ikili karşılaştırmalar sonucunda; 5-10 yıldır çalışanların, 1 yıldan az çalışanlara göre talep konusunda daha stresli olduğu belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda ise çalışanların talep alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri ve fiziksel stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı ilişki bulunurken davranışsal ve örgütsel stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, talep alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların talep ortalamaları azaldıkça psikolojik ve fiziksel stres belirtileri artmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanlar talep (iş yükü, zaman baskı...) konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi ve fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) göstermektedir. Ayrıca Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre işle ilgili stres gösterge ölçeği kontrol, üstlerin desteği ve değişim alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin kontrol, üstlerin desteği ve değişim konusunda mesleğini isteyerek seçenlere göre daha stresli olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızın sonuçlarına benzer şekilde Kocabaş ve arkadaşlarının (2018) yaptığı çalışmada da katılımcılardan mesleğini isteyerek seçme durumu ile psikososyal risk etmenleri puan ortancası istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla çalışma yaşamında mesleğini isteyerek seçmenin psikososyal risk faktörlerinin görülme düzeyinde önemli bir etken olduğu söylenebilir.

D tipi açık ceza infaz kurumunun ortalaması 3,62 (stressiz) olmasına rağmen çalışanların talep alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı ilişki bulunmuştur. Stressiz bir ortamda stres belirtileri açısından anlamlı farkın nedenini araştırmak üzere infaz koruma memurları ve az sayıda diğer çalışanın ortalamasına bakılmıştır. Buna göre D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışan infaz koruma memurlarının ortalaması 3,67 iken diğer personelin ortalaması 3,34 bulunmuştur. Dolayısıyla

infaz koruma memurları açısından çalışma ortamında talep konusunda herhangi bir stresin olmadığı diğer statüsünde çalışan personelin stresinin olduğu belirlenmiştir. Bunun için iyileştirmeler konusunda yalnızca diğer statüsündeki personelin şartlarının iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızın sonuçlarına benzer şekilde yapılan araştırmalar yüksek iş yükünün ceza infaz kurumu çalışanları için önemli bir stres ve tükenmişlik faktörü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Hollanda'da yapılan bir çalışmada, ceza infaz kurumu çalışanlarının %75'i aşırı çalışmaktan kaynaklanan stres hissettiğini bildirmiştir (Kommer, 1990). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ceza infaz kurumu çalışanlarının incelendiği bir başka çalışmada tükenmişlik düzeylerinin iş yükü düzeyleriyle birlikte arttığı belirtilmiştir (Dignam ve ark. 1986). Avustralya'da Dollard ve Winefeld (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, yüksek talep düşük kontrolün ceza infaz kurumu çalışanları için önemli bir psikososyal stres faktörü olduğu bulunmuştur.

Vatansever tarafından (2014) yılında yapılan "Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut Olarak "Psikososyal Tehlikeler ve Riskler" adlı çalışmada da artan iş yükü, çalışma saatleri ve çalışma temposu gibi unsurların çalışanların üzerinde stres başta olmak üzere olumsuz pek çok etkiye yol açtığı, bu olumsuz etkilerin aynı zamanda işyerine bağlılığı azalttığı ve devamsızlıkları arttırdığı vurgulanmaktadır (Vatansever, 2014).

Çalışmamızın örneklem grubundan farklı örneklem gruplarında yapılan çalışmalarda da iş yükü ve zaman baskı ile sağlık sonuçları arasında ilişki tespit edilmiştir. Karasek (1979) talep-kontrol-modelinde iş yükü ve zaman baskısının önemli bir talep göstergesi olduğu belirtmektedir. Bu model dayanak gösterilerek yapılan pek çok araştırmada, iş talebinin yüksek, kontrolün düşük olduğu durumlarda çalışanların işe devamsızlık yapma eğiliminde olduğu (Bakker, Demerouti, Boer ve Schaufeli, 2003) depresyon ve anksiyete gibi ruhsal bozukluklara artmaya neden olduğu (Stansfeld ve Candy, 2006), tükenmişlik düzeyini artırdığı (Lee ve Ashforth, 1996), koroner kalp hastalığı (Kuper, Marmot, 2003) ve kas iskelet şikâyetlerine neden olduğu (Skov, Borg ve Orhede, 1996) belirtilmektedir.

Kontrol alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

Kontrol alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 2,85, 3,32, 2,84'tür. Görüldüğü üzere D tipi kapalı, D tipi açık ve Kadın açık ceza infaz kurumunda orta düzeyde stres tespit edilmiştir. Bu ortalamalar, kontrol konusunda üç ceza infaz kurumu için de iyileştirmeye açık ihtiyaç bulunması anlamına gelmektedir.

D tipi kapalı, D tipi açık ve Kadın açık ceza infaz kurumunda kontrol alt boyutu ile stres psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal stres belirtileri ile arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde, davranışsal stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların kontrol ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar kontrol konusunda en fazla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) göstermiştir. Bunu sırasıyla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmiştir. Buna ek olarak D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların cinsiyetlerine göre işle ilgili stres gösterge ölçeği kontrol alt boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($Z=-2,014$; $p=0,044$). Kadınların kontrol puanları, erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Erkeklerin kontrol konusunda kadınlara göre daha stresli olduğu belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda ise çalışanların kontrol alt boyutu ile tüm stres belirtileri alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde, davranışsal stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf

düzeşyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların kontrol ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal stres belirtileri artmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar kontrol konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunun ortalaması ile yalnızca psikolojik stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların kontrol ortalamaları azaldıkça psikolojik ve örgütsel stres belirtileri artmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanlar kontrol konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi ardından örgütsel (örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmamızın sonuçlarına benzer olarak Stansfeld (2002) düşük kontrolle depresif belirtiler arasında ilişki tespit etmiştir. Duijts ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan analizde de düşük iş kontrolü ile devamsızlık davranışı arasında ilişki bulunmuştur.

Rol alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

Rol alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 4,12, 4,15, 4,02'dir. Görüldüğü üzere D tipi kapalı, D tipi açık ve Kadın açık ceza infaz kurumları stressiz bulunmuştur. Ancak D tipi kapalı ceza infaz kurumunda rol alt boyutu ile örgütsel stres belirtileri alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum D tipi kapalı ceza infaz kurumunda ankete katılan arasındaki gruplar arası farklılıktan kaynaklanmaktadır. Buna göre az sayıda katılımcı rol konusunda aşırı stres hissettiğinden örgütsel olarak da stres tepkisi gösterdiği düşünülmektedir. D tipi açık ceza infaz kurumunda ve Kadın ceza infaz kurumunda psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri, örgütsel stres belirtileri ve davranışsal stres belirtileri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu da role ilişkin psikososyal algının çalışma ortamında psikolojik fiziksel ve davranışsal olarak herhangi bir stres belirtisi ortaya çıkarmadığını göstermektedir. Üç ceza infaz kurumu da rol konusunda kendilerinde stres hissetmemektedir.

Yapılan araştırmalar, rol çatışması ile stres tepkilerinin ortaya çıkışı arasında doğrudan bir bağlantı bulmuştur (Grossi ve Berg, 1991; Lindquist ve Whitehead, 1986). Rol belirsizliği, infaz koruma memurları işlerini düzgün bir şekilde yerine getirmek için gerekli bilgiye sahip olmadığında ortaya çıktığı genellikle zayıf liderlikten kaynaklanan bu belirsizlik biçiminin hem stresi hem de tükenmişliği teşvik ettiği bulunmuştur (Cheek ve Miller, 1983; Rosefield, 1981). Ancak bizim çalışmamıza rol konusunda bir stres yaşanmadığından ilgili çıktılarla ilişkisi değerlendirilememiştir.

Borritz ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, 3 yıllık izlemde tükenmişliğin öngörülmesinde düşük rol netliği ve yüksek rol çatışmaları gözlenmiştir. Lang ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında, yüksek rol netliği ve yüksek talep bildiren katılımcıların daha az fiziksel ve psikolojik zorlanma yaşadığı bulunmuştur (Lang, Thomas, Bliese, Adler, 2007).

Üstlerin Desteği alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

Üstlerin desteği alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 2,45, 3,25, 2,80'dir. Görüldüğü üzere D tipi kapalı ceza infaz kurumunda üstlerin desteği konusunda çalışanlar ciddi stres yaşamaktadır. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda üstlerin desteği konusunda iyileştirmeye açık ihtiyaç bulunduğu tespit edilmiştir. D tipi açık ve kadın açık ceza infaz kurumunda üstlerin desteği iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca D tipi kapalı ceza infaz kurumunda üstlerin desteği alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre, üstlerin desteği alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde düşük düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde düşük düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların üstlerin desteği alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar üstlerin desteği konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda ise üstlerin desteği alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri alt boyutları ve örgütsel stres belirtileri ile anlamlı ilişki bulunurken davranışsal stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, üstlerin desteği alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri ile negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanların talep ortalamaları azaldıkça psikolojik, fiziksel ve örgütsel stres belirtileri artmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda çalışanlar üstlerin desteği konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi

sonra örgütsel (örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), ve son olarak fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) gösterdiği tespit edilmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunun ortalaması ile yalnızca psikolojik stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların üstlerin destek ortalamaları azaldıkça psikolojik ve örgütsel stres belirtileri artmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar üstlerin desteği konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi ardından örgütsel (örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) gösterdiği tespit edilmiştir.

Ceza infaz kurumu örnekleminde yurtdışında yapılan araştırmalarda çalışmamızın sonuçlarına benzer bulgular elde edilmiştir. Buna göre ceza infaz kurumu çalışanları yüksek oranda üstlerinin tutumundan şikayetçi olduklarını belirtmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde infaz koruma memurlarının % 42'si amirlerine göre mahkumlardan daha iyi muamele gördüğünü iddia etmiştir (Toch ve Klofas, 1982). Kanada da infaz koruma memurları üstlerini kötü yönetim dolayısıyla ilgili yerlere yöneticilerini şikayet etmiştir (Hughes ve Zamble, 1993). İsrail'de, üst düzey destek eksikliği ile infaz koruma memurlarının yüksek tükenmişliği arasında bir ilişki bulunmuştur (Drory ve Shamir, 1988). Üstlerin desteği konusunda gerek çalışmamızda gerekse diğer çalışmalarda benzer sonuçların elde edilmesinin nedenini kurumun disiplin yapısı ile ilgili olabileceği kanaatindeyiz.

Örneklem grubumuzdan farklı olarak Kocabaş ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da (2018) katılımcılar işyerinde yönetenle yönetilen arasında fikir ayrılığı yaşandığını ve üstlerinden yeterli desteği alamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar işyerinde kötü bir yönetim olduğunu ifade ederek işyerilerindeki yönetim-çalışan uyumsuzluğunu açık şekilde ortaya koymuşlardır. Araştırmada katılımcıların %46,1'i işyerinde yöneten ve yönetilenler arasında fikir ayrılığı olduğunu, %47,8'i işyerinde üstlerinden yeterli desteği alamadığını %54,3'ü

işyerinde kötü yönetim olduğunu belirtmiştir. Ayrıca çalışmada karşılaşılan bu faktörlerin döküntü, kaşıntı, sırt ve bel ağrısı, karın ağrısı gibi fiziksel sorunlara; depresyon, kendini işyerine ait hissetmeme gibi psikolojik sorunlara ve ilaç/uyuşturucu madde bağımlılığı, gün içinde yapılması gereken işleri erteleme gibi davranışsal sorunlara yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Zaph, Knorz ve Kulla tarafından yapılan (2008) "On the Relationship Between Mobbing Factors, And Job Content, Social Work Environment, And Health Outcomes" isimli çalışmada da iş özellikleri, sosyal çevre değişkenleri ile psikolojik bozukluklar arasındaki ilişkiler incelenmiş ve mağdurların sosyal çevrelerinden destek almaları halinde psikolojik sağlıklarının da düzeldiğini bulunmuştur (Zaph, Knorz ve Kulla, 2008: 218).

İş Arkadaş Desteği alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

İş arkadaş desteği alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 3,32, 3,69, 3,20'dir. Görüldüğü üzere D tipi kapalı ceza infaz kurumunda ve Kadın açık ceza infaz kurumunda iş arkadaş desteği alt boyutunda orta düzeyde stres tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda ve Kadın açık ceza infaz kurumunda iş arkadaş desteği konusunda iyileştirmeye açık ihtiyaç bulunmaktadır.

Ayrıca D tipi kapalı ceza infaz kurumunda iş arkadaş desteği alt boyutu ile yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal sonuçlarla ilişkisi bulunmuştur. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, davranışsal stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların iş arkadaş desteği ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel ve davranışsal stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda en fazla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) göstermiştir. Bunu sırasıyla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı

isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmiştir. Woodruff (1993) yaptığı çalışmada da iş stresi ile alkol bağımlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunun ortalaması 3,69 (stressiz) olmasına rağmen çalışanların iş arkadaş desteği alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı ilişki bulunmuştur. Stressiz bir ortamda stres belirtileri açısından anlamlı farkın nedenini araştırmak üzere infaz koruma memurları ve az sayıda diğer çalışanın ortalamasına bakılmıştır. Buna göre D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışan infaz koruma memurlarının ortalaması 3,79 iken diğer personelin ortalaması 3,10 bulunmuştur. Dolayısıyla infaz koruma memurları açısından çalışma ortamında iş arkadaş konusunda herhangi bir stresin olmadığı diğer statüsünde çalışan personelin stresinin olduğu belirlenmiştir. Bunun için iyileştirmeler konusunda yalnızca diğer statüsündeki personelin iş arkadaşlarıyla olan sorunlardan kaynaklanan psikososyal maruziyetine ilişkin çözüm önerileri gerekmektedir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda ortalama 3,20 bulunmasına rağmen herhangi bir stres belirtisine rastlanmamıştır.

Literatürde sosyal destek algısının işgörenin örgütsel bağlılığını, iş tatminini, motivasyonunu ve performansını arttıracığı, iş stresi, endişe, depresyon, tükenmişlik ve çatışmaları da azaltacağı belirtilmektedir (Polatçı, 2015: 28). Çalışmamızın örneklem grubuna benzer bir örneklem grubunda yapılan bir çalışmada (Aydın, 2019) da katılımcılar arasındaki destek faktörü araştırılmıştır. Güvenlik görevlileri örneğinde yürütülen çalışmada destek boyutu ortalamasının ortalamanın üstünde bir değere sahip olduğu ve özellikle 40 yaşın altındaki iş görenlerin iş arkadaşlarının desteğini önemseydiğini ve bu desteği psikososyal riskleri azaltıcı bir unsur olarak gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

İlişkiler alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

İlişkiler alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 2,94, 3,49, 2,79'dur. Görüldüğü üzere üç ceza infaz kurumunda da ilişkiler alt boyutunda orta düzeyde stres tespit edilmiştir. Yani üç ceza infaz kurumunda da ilişkiler konusunda iyileştirmeye açık ihtiyaç bulunmaktadır.

Ayrıca D tipi kapalı ceza infaz kurumunda ilişkiler alt boyutu ile yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel sonuçlarla ilişkisi bulunmuştur. Davranışsal boyut ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, ilişkiler alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların ilişkiler alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda ilişkiler alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Davranışsal boyut ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, ilişkiler alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların ilişkiler alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi

göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda ise ilişkiler alt boyutu ile yalnızca psikolojik stres belirtileri, arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadın açık ceza infaz kurumunda ilişkiler alt boyutu ortalamaları azaldıkça işlerinde yaşayacağı sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama durumları artmaktadır.

Çalışmamızın sonuçlarına benzer olarak Hollanda'da yapılan bir araştırmada, ceza infaz kurumu çalışanlarının her yıl yaklaşık 2 aylık işten yoksun olduğu, bu sürenin en az üçte birinin işteki baskıların ve işyerindeki ilişkilerin doğrudan bir sonucu olduğu bulunmuştur (Verhagen, 1986).

Değişim alt boyutu ve ilgili değişkenlere ait tartışma

Değişim alt boyutunda D tipi kapalı, D tipi açık, Kadın açık ceza infaz kurumu ortalamaları sırasıyla 2,40, 3,27, 2,61'dir. Görüldüğü üzere D tipi kapalı ceza infaz kurumunda orta düzeyde stres yani açık iyileştirmeye ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. D tipi açık ve Kadın açık ceza infaz kurumunda ise değişim alt boyutunda düşük düzeyde iyi ancak iyileştirmeye ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca D tipi kapalı ceza infaz kurumunda değişim alt boyutu ile yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel sonuçlarla ilişkisi bulunmuştur. Davranışsal boyut ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, ilişkiler alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların değişim alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda çalışanlar değişim konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres

belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda değişim alt boyutu ile yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel sonuçları arasında ilişkisi bulunmuştur. Davranışsal boyut ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, değişim alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, örgütsel stres belirtileri arasında negatif yönde orta düzeyde, fiziksel stres belirtileri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanların değişim alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.

Çalışmamızın sonuçlarına benzer şekilde yapılan diğer çalışmalarda da ceza infaz kurumlarında çalışanların stres faktörlerine güçlü fizyolojik reaksiyonlarla yanıt verdiği ve bunun sonucunda da bazı hastalıkların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Cheek ve Miller (1983) çalışmasında stres ve psikosomatik hastalıklar arasındaki ilişkinin diğer meslek grupları ile karşılaştırılmasında ceza infaz kurumu çalışanların arasında daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmıştır. İsveç ceza infaz kurumu çalışanları üzerine yapılan bir başka çalışmada, kortizol (stres hormonu) ve kan basıncı düzeyleri doktorlar, mühendisler, trafik kontrolörleri ve müzisyenleri içeren kontrol grubuna kıyasla daha yüksek olduğu (Harenstam, 1989) bulunmuştur.

Kadın açık ceza infaz kurumunda ortalama 2,61 bulunmasına rağmen herhangi bir stres belirtisine rastlanmamıştır. Bu durum iş arkadaşı desteği boyutunda da benzer şekilde bulunmuştur.

Diğer

Çalışmamızda katılımcılara psikososyal risk maruziyeti açısından önemli olduğunu düşündüğümüz bazı sorular (iş ortamından fiziki olarak memnun olma durumu ve ev-iş çatışması yaşaması, işini kaybetme korkusu yaşama durumları ve işini kaybetme korkusunun duygusal olarak yıpratma durumu) yöneltilmiştir. Buna göre, çalışanların %78'i işyerinin fiziki şartlarından memnun olmadığını belirtmiştir. Bu bulgunun sonucuna benzer şekilde ceza infaz kurumu çalışanları fiziki şartlardan özellikle kalabalıklık (Ostfeld, Kasl, D'Arti ve Fitzgerald, 1987), kötü havalandırma (Verhagen, 1986) pis koku ve pislik konularında (Jacobs ve Crotty, 1983) şikayetçi olduklarını ve bu durumun kendilerinde rahatsızlık hissi uyandırdığını bildirmiştir. Dolayısıyla fiziki şartlardan memnuniyet durumunun stres yaşanmasında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Katılımcılara evdeki sorunların mı işi daha çok etkilediği yoksa işteki sorunların mı evi daha çok etkilediği sorulmuştur. Katılımcıların %15,9'u "Ev, işi daha çok etkiler" yanıtını verirken, %84,1'i "İş, evi daha çok etkiler" yanıtını vermiştir. Çalışmamızın sonucuna benzer olarak birçok ceza infaz kurumu çalışanı çalışma koşulları (vardiyalı çalışma, fazla mesai, kurumun genellikle şehir dışında olması, eve uzaklık) nedeniyle işin evi daha çok etkilediğini ve bu durumun kendisinde stres ve sinirlilik yarattığını bildirmiştir (Cornelius, 1994; Kauffman, 1988). Örneklem grubumuzdan farklı olarak Bulut ve arkadaşlarının (2016) yaptığı "Psikososyal Tehlike ve Riskler Üzerine Bir Araştırma: Entegre Orman Ürünleri Sanayinde" adlı çalışmada katılımcıların statüsü dikkate alınarak bir analiz gerçekleştirilmiştir. Buna göre, "İş hayatımdaki stres, özel hayatımı olumsuz etkiler" önermesine 153 kişiden %54,3'nün katıldığı, formen statüsünde çalışan 13 kişiden %84,6'sının katıldığı, amir statüsünde çalışan 7 kişiden %57,2'sinin katıldığı, şef statüsünde çalışan 13 kişiden %77'sinin katıldığı, müdür pozisyonunda çalışan 7 kişiden %57,2'sinin katıldığı, sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, iş hayatındaki stres, özel hayatı olumsuz etkiler ifadesine statüye bağlı kalınmaksızın çalışanların büyük çoğunluğunun katıldığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda psikososyal maruziyette iş-ev çatışmasının stres yaşanmasında önemli bir etken olduğu özellikle işte yaşanan sorunların evi daha çok etkilediği söylenebilir.

Katılımcılara “Elinizde olsa işinizi değiştirmek istermiydiniz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların %78,7’si evet yanıtını vermiştir. Bu soruyla bağlantılı olarak katılımcılara işini kaybetme korkusu yaşayıp yaşamadıkları ve yaşıyorlarsa bu korkunun kendilerini yıpratıp yıpratmadığı sorulmuştur. Buna göre katılımcıların yaklaşık % 55’inin işini kaybetme korkusu yaşadığı, % 40,2’sinin bu korku nedeniyle yıprandığı tespit edilmiştir.

Keinan ve Malach-Pines (2007), çalışmasında ceza infaz kurumu çalışanlarının, hapisane mahkumlarıyla doğrudan ve sürekli iletişimde daha fazla zaman geçirmesi, şiddet ve saldırganlığa daha fazla maruz kalması ve zor fiziksel koşullar altında çalışmasının strese neden olan etkili olan faktörler olduğu belirtilmiştir. Aynı çalışmada çalışmamızdan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, ceza infaz kurumu çalışanları stres yaşadığını belirttiği halde işini değiştirmeyi düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışma koşulları bakımından ceza infaz kurumu çalışanlarının ülkemize kıyasla daha fazla maaş almasıyla açıklanabilir.

Diğer taraftan çalışmamız D Tipi Kapalı (tümü erkek çalışanlardan oluşan), D Tipi Açık (ağırlıklı olarak erkek çalışanlardan oluşan) ve Kadın Açık (ağırlıklı olarak kadın çalışanlardan oluşan) olmak üzere üç benzer kurum örneğinde yürütülmüştür. Üç ceza infaz kurumu açısından en fazla stres belirtisi D Tipi Kapalı ceza infaz kurumunda rastlanmıştır. Bunu sırasıyla Kadın Açık ve Erkek Açık (D tipi) izlemiştir. Çalışmamıza benzer olarak İlgün (2010) “İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı yüksek lisans tez çalışmasında açık ceza infaz kurumunda çalışanların daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı ve daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Yazgı’nın (2014) çalışmasında açık ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurların motivasyon düzeyinin yönetim tarzı, kendini geliştirme, ücret ve ödüllendirme, güvenlik, takım çalışması puanlarının, kapalı ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz koruma memurlarının yönetim tarzı, kendini geliştirme, ücret ve ödüllendirme, güvenlik, takım çalışması puanlarından yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kapalı ceza infaz kurumu çalışanlarının daha fazla stres yaşadığı dolayısıyla psikososyal maruziyetin öncelikli ve ivedi olarak kapalı ceza infaz kurumu bağlamında değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamı doğası gereği pek çok tehlike ve riski bünyesinde barındırmaktadır. Bu tehlike ve risklerden psikososyal tehlike ve riskler çalışma yaşamının “yeni ve gittikçe artan” unsurları olarak tanımlanmaktadır. Yeniliği, çalışma yaşamının bu boyutuna ilişkin farkındalığın çok yeni olmasından gelmektedir. Gittikçe artması ise uzun çalışma saatleri, zaman baskısı, fazla iş yükü, rol belirsizliği, kararlara düşük katılım, kariyer sorunları gibi psikososyal tehlikeler ile depresyon, anksiyete gibi psikik bozukluklar ile kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, kardiyovasküler rahatsızlıklar ve iş kazası, intihar, ölüm gibi psikososyal risklerle gittikçe daha fazla ilişkilendirilmesi sebebiyledir. Ancak diğer geleneksel İSG risklerinde olduğu gibi risk değerlendirme çalışmalarıyla bu risklerle mücadele edilmesi mümkündür. Risk değerlendirme çalışmaları mevcut tehlike kaynaklarının tespit edilerek en tehlikeliden en tehlikesiz olana doğru sıralanması çalışmalarıdır. Risk değerlendirme çalışmalarıyla iş ortamının kötü yönleri ortaya çıktığı gibi iyi yönlerinin de ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu durum bir sonraki değerlendirme için kıyas imkanı sağlamaktadır. Risk değerlendirmesinin bu yönü psikososyal tehlikeler açısından oldukça önemlidir. Zira yapılan ölçümler tekrarlandığında iyi durumda olan mevcut psikososyal durumun korunup korunmadığını veya kötü olan durumlarda bir iyileşmenin sağlanıp sağlanmadığı tespit edilmektedir.

Psikososyal tehlike ve risklerin değerlendirilmesine ilişkin son yıllarda ülkemizde bazı girişimler (rehber hazırlanması) olsa da ortaya konan politikalar ve uygulamalar arasında fark halen devam etmektedir. Bu farkın daha az düzeye inmesi amacıyla hazırlanan bu tez çalışmasında öncelikle psikososyal tehlike ve risk ayrımı ortaya konulmaya çalışılarak ortaya çıkması muhtemel risklere değinilmiştir. Ardından bu risklere ilişkin değerlendirme yöntem ve araçlarından bahsedilerek üç ceza infaz kurumunda psikososyal tehlikeler ile stres belirtileri arasındaki ilişki analiz edilerek risk değerlendirme çalışması gerçekleştirilmiştir (EK-1).

Yapılan araştırmada üç kurumda da benzer iş yapılmasına rağmen psikososyal risk maruziyet düzeylerinin farklı olduğu bulunmuştur. 7 alt boyut özelinde yapılan

değerlendirmede D tipi kapalı ceza infaz kurumunda 2 alt boyutta (değişim, üstlerin desteği) iyileştirmeye açık ihtiyaç olduğu, 4 alt boyutta (kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği) iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı olduğu 1 alt boyutta (rol), çok iyi, sürdürülmesi gerektiği tespit edilmiştir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda öncelik sırası 1.Değişim, 2. Üstlerin Desteği, 3.Kontrol, 4.İlişkiler, 5.Talep, 6. İş Arkadaş Desteği, 7. Rol şeklindedir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda 6 alt boyutta (değişim, üstlerin desteği, kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği) konusunda iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı olduğu, 1 alt boyutta (rol), çok iyi, sürdürülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın açık ceza infaz kurumunda öncelik sırası 1. Değişim, 2. İlişkiler, 3. Üstlerin Desteği, 4. Kontrol, 5. İş Arkadaş Desteği, 6. Talep 7. Rol şeklindedir.

Son olarak, D tipi açık ceza infaz kurumunda 4 alt boyutta (değişim, üstlerin desteği, kontrol, ilişkiler, talep, iş arkadaş desteği) konusunda iyi, ancak iyileştirme ihtiyacı olduğu, 3 alt boyutta (rol, talep, iş arkadaş desteği), çok iyi, sürdürülmesi gerektiği bilgisine ulaşılmıştır. D tipi açık ceza infaz kurumunda öncelik sırası 1. Üstlerin Desteği, 2. Değişim, 3.Kontrol, 4.İlişkiler, 5.Talep, 6. İş Arkadaş Desteği, 7. Rol şeklindedir.

D tipi kapalı ceza infaz kurumunda en fazla stres "Değişim" konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar değişiklikler hakkında yöneticiye yeterince soru soramamaktadır. Ayrıca bu kurumda yapılacak değişiklikler konusunda personele danışılmamaktadır. Bu durum çalışanların stres yaşamasına neden olmaktadır. Çalışanlar yaşadıkları bu strese sırasıyla psikolojik, örgütsel ve fiziksel olarak tepki göstermektedir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda değişim konusunda yaşanan stresten sonra en fazla stres "Üstlerin Desteği" konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar en fazla üstlerinin işlerinde kendilerini teşvik etmediğinden ve duygusal olarak üstleri tarafından desteklenmediği konusundan rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Bu konuda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip

etmektedir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda değişim ve üstlerin desteği konularından sonra çalışanların rahatsızlık duyduğu ve stres yaşıdığı psikososyal tehlike kaynağı “Kontrol” konusundadır. Çalışanlar kontrol konusunda en fazla çalışma saatlerinin esnek olmaması ve işte ne yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması konusunda stres yaşamaktadır. Bu duruma bağlı olarak çalışanlar kendilerini işe verememekte, yapılan işi ağırdan almakta ve işte hata ve kaza yapma eğilimi göstermektedir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda yaşanan bir diğer önemli ve değerlendirilmesi gereken psikososyal tehlike kaynağı “İlişkiler” konusudur. Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından ve çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Bu durum çalışanların en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermesine neden olmaktadır. Bu durumu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), ve fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) belirtileri takip etmektedir. Diğer taraftan D tipi kapalı ceza infaz kurumunda psikososyal tehlike olarak değerlendirilmesi gereken bir diğer alan “Talep” konusudur. Çalışanlar talep konusunda en fazla çok yoğun çalışma, uzun saatler çalışmaları için üzerlerinde uygulanan baskı ve çok hızlı çalışmak durumunda kalma nedeniyle stres yaşamaktadır. Bu duruma çalışanlar en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir. D tipi kapalı ceza infaz kurumunda değerlendirilmesi gereken bir diğer stres yaratan alan “İş Arkadaş Destek” konusudur. Çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda iş arkadaşlarının işle ilgili sorunlarını dinlemeye istekli olmaması ve iş arkadaşlarından işte hak ettiği saygıyı görmemesinden rahatsız olmaktadır. Çalışanlar iş arkadaşlarından destek göremediğinde en fazla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) göstermektedir. Bunu sırasıyla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve

yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir. Son olarak, D tipi kapalı ceza infaz kurumunda “Rol” konusunda herhangi bir stres yaşanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun korunarak sürdürülmesi gerektiği belirlenmiştir.

Kadın açık ceza infaz kurumunda en fazla stres “Değişim” konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar değişiklikler konusunda en fazla işte değişim konularında her zaman personele danışılmaması, iş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağının bulunmaması ve işte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını bilmemesi konularında stres yaşamaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda değişim konusunda yaşanan stresten sonra en fazla stres “İlişkiler” konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından ve çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda ilişkiler alt boyutu ile yalnızca psikolojik stres belirtileri, arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadın açık ceza infaz kurumunda ilişkiler konusunda gerginlik arttıkça çalışanları yaşadığı sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama durumları artmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda değişim ve ilişkiler konularından sonra çalışanların rahatsızlık duyduğu ve stres yaşadığı psikososyal tehlike kaynağı “Üstlerin Desteği” konusundadır. Çalışanlar en fazla işle ilgili kendisini üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğu yöneticiyle konuşamamaktan ve titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan üstlerinden destek görmemesinden şikayet etmekte ve stres yaşamaktadır. Bu durum çalışanların psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, örgütsel stres belirtisi (örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), ve son olarak fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) göstermesine neden olmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda yaşanan bir diğer önemli ve değerlendirilmesi gereken psikososyal tehlike kaynağı “Kontrol” konusudur. Çalışanlar kontrol konusunda en fazla sırasıyla nasıl çalışacağına dair söz hakkının olmaması, ne zaman mola

vermesi gerektiğine kendisinin karar verememesi, işini nasıl yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması, çalışma saatlerinin esnek olmaması ve kendi çalışma hızı üzerinde söz sahibi olamaması konularında stres yaşamaktadır. Yaşanan stresle psikolojik ve örgütsel stres belirtileri arasında ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar kontrol konusunda stres yaşadıkça sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşamaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanların kendini işe verememesine yapılan işi ağırdan alınmasına ve işte hata ve kaza yapma eğilimine neden olmaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda değerlendirilmesi gereken bir diğer stres yaratan alan "İş Arkadaş Destek" konusudur. Çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda iş arkadaşlarının işle ilgili sorunlarını dinlemeye istekli olmaması ve iş arkadaşlarından işte hak ettiği saygıyı görmemesi nedeniyle stres yaşamaktadır. Ancak iş arkadaşlarından destek görmeme konusunda yaşanan stres ile herhangi bir stres belirtisi arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Kadın açık ceza infaz kurumunda son olarak değerlendirilmesi zorunlu bir alan "Talep" konusudur. Çalışanlar talep konusunda sırasıyla en fazla çok hızlı çalışmak zorunda olmaktan, çok yoğun çalışmaktan ve yeterli miktarda mola verememekten, işte farklı grupların kendilerinden birlikte yapılması zor şeyler talep etmesinden rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Çalışanlar talep (iş yükü, zaman baskı,...) konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi ve fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) göstermektedir. Son olarak, D tipi kapalı ceza infaz kurumunda olduğu gibi Kadın açık ceza infaz kurumunda da "Rol" konusunda herhangi bir stres yaşanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun korunarak sürdürülmesi gerektiği belirlenmiştir.

D tipi açık ceza infaz kurumunda en fazla stres "Üstlerin Desteği" konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar en fazla sırasıyla titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan üstlerinden destek görmemekten, işle ilgili kendisini üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğu yöneticiyle konuşamamaktan, bağlı olduğu yöneticinin kendisini işinde teşvik etmemesinden, bir iş sorununun içinden çıkmakta yöneticisine güvenememe konusunda stres yaşamaktadır. Bu konularda

stres yaşayan çalışanlar en fazla psikolojik stres belirtisi ve örgütsel stres belirtisi göstermektedir. Üstlerinden destek göremeyen çalışanlar sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama şeklinde belirti hissetmekte ve bu durum kendisini işe verememesine, yapılan işi ağırdan almasına ve işte hata ve kaza yapma eğiliminin artmasına neden olmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda üstlerin desteği konusunda yaşanan stresten sonra en fazla stres “Değişim” konusunda yaşanmaktadır. Çalışanlar değişiklikler konusunda en fazla işte değişim konularında her zaman personele danışılmaması, iş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağının bulunmaması ve işte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını bilmemesi konularında stres yaşamaktadır. Değişim konusunda yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel belirtileri arasında ilişkisi bulunmuştur. Başka bir ifadeyle değişim alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda yaşanan bir diğer önemli ve değerlendirilmesi gereken psikosozyal tehlike kaynağı “Kontrol” konusudur. Çalışanlar kontrol konusunda en fazla çalışma saatlerinin esnek olmamasından, işte ne yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması ve nasıl çalışacağına dair söz hakkının olmamasından rahatsız olmakta ve stres yaşamaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar kontrol konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir. D tipi açık ceza infaz kurumunda yaşanan bir diğer önemli ve değerlendirilmesi gereken psikosozyal tehlike kaynağı “İlişkiler” konusudur. Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından, çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından, işte kaba davranışlara maruz kalmaktan ve nazik olmayan sözler veya davranışlar şeklinde kişisel tacize maruz kalmaktan rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi

(kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir. Son olarak, D tipi kapalı ve Kadın açık ceza infaz kurumundaki sonuca benzer şekilde “Rol” konusunda herhangi bir stres yaşanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun korunarak sürdürülmesi gerektiği belirlenmiştir. Buna ek olarak D tipi Kapalı ceza infaz kurumunda “İş Arkadaş Desteği” ve “Talep” konularında da herhangi bir stres yaşanmadığı korunarak sürdürülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Üç ceza infaz kurumundan elde edilen veriler birlikte değerlendirildiğinde öncelik sıralarının farklı olduğu görülmektedir. Ancak rol alt boyutunun üç ceza infaz kurumu için de son sırada yer aldığı ve ceza infaz kurumu çalışanları açısından genel olarak rol konusunda stres yaşamadıkları söylenebilir. Sonuç olarak, en yüksek psikososyal etmenlere maruziyet skorları D Tipi Kapalı ceza infaz kurumu çalışanlarında görülmüştür. Bunu sırasıyla Kadın Açık ceza infaz kurumu ve D Tipi Açık ceza infaz kurumu takip etmiştir. Benzer işi yapan ancak farklı çalışma ortamında bulunan işyerleri çalışanlarının psikososyal etmenlere maruziyet düzeylerinin farklı olduğu, dolayısıyla psikososyal maruziyet konusunda genellemelerden kaçınılarak işyeri özelinde değerlendirmelerin yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca üç ceza infaz kurumunun koşullarının farklı olması D tipi kapalı ceza infaz kurumunda ve Kadın açık ceza infaz kurumunda telefon v.b kullanımının yasak D tipi Açık ceza infaz kurumunda serbest olması, D tipi kapalı ve Kadın açık ceza infaz kurumunda mesai saatleri içinde diğer personelle ve üstlerle görüşme, soru sorma imkanının daha kısıtlı olması gibi nedenlerin üç ceza infaz kurumunda maruziyet düzeylerini farklılaştırdığı düşünülmektedir. Dolayısıyla olumlu ve olumsuz psikososyal çalışma ortamının oluşmasında üst yönetimin bakış açısı ve uyguladığı politikalar en güçlü etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bunlara ek olarak araştırmamız kapsamında yeni ve yükselen risk etmenleri kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre iş-ev çatışması, işyeri fiziki şartları, işin duygusal yönünün ağır olması ve işini kaybetme korkusu nedeniyle duygusal olarak yıpranma konularında da çalışanlar çok fazla stres yaşamakta ve stres belirtisi göstermektedir. Dolayısıyla psikososyal risk faktörleri değerlendirirken bu unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Elde edilen sonuçlara göre yapılabilecekler konusunda şunlar önerilmektedir.

Talep boyutundaki yaşanan stres azaltılması için;

- Çalışanlara makul bir iş yükü verilmeli ve bu yükler izlenmelidir.
- İş genişletme, iş zenginleştirme ya da iş basitleştirme gibi tekniklerden destek alınarak çalışanların iş yüklerine ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çalışanların yetenekleri ile yapılan işin birbirine uygun olduğundan emin olunmalıdır.
- İşyerinin fiziki şartları iyileştirilmelidir.
- Becerilerini geliştirebilmesi için çalışanlar teşvik edilmelidir.
- Uzun çalışma saatleri yeniden düzenlenerek vardiya ve fazla mesai konusunda çalışanlara danışılmalıdır.
- Çok yüksek iş yükü ihtiyacı olduğu dönemlerden sonra mesai ücreti verilmeli ya da çalışanlar ödüllendirilmelidir.
- Yoğun olacak dönemler çalışanlara önceden bildirilmelidir.
- Üzerinde çok fazla iş yükü olan çalışanların en az bir meslektaşı ile çalışmasına olanak sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır.
- İnsanlar hastalık nedeniyle aldıkları izinlerin stres nedeniyle olup olmadığını tanımlayamayabilirler, bu nedenle doğrudan veya yöneticiler aracılığıyla bilgi toplamak üzere çalışanlarla işlerini yetiştirip yetiştiremediği belirli bir alanda çalışmaktan veya belirli bir işi yapmaktan şikayet edip etmedikleri konularında düzenli olarak çalışanlarla konuşulmalı ve fikirleri alınmalıdır.
- Daha dostane ve destekleyici bir kültür geliştirilerek daha iyi çalışma sistemleri ve yönetim sistemleri uygulanmalıdır.
- Personel memnuniyeti ve sağlığını düzenli olarak izlenmelidir.
- Yol amaç programları belirlenmelidir.
- Stres politikası belirlenerek çalışanların stresle bireysel ve örgütsel düzeyde baş etme yolları anlatılmalıdır.
- Çalışanların stres yaşamalarına neden olan fiziksel risk etmenleri belirlenerek işyerinin fiziki şartları iyileştirilmelidir.

Kontrol boyutundaki yaşanan stresin azaltılması için,

- Çalışma zamanı konusunda gerektiğinde değişiklik yapabilmesi daha esnek hale getirilmelidir.
- Çalışanlar psikososyal tehlike ve riskler ile bunların sağlık ve güvenlik üzerindeki etkileri hakkında bilgilendirilmelidir.
- Özellikle işle ilgili yaşadığı bir sorun konusunda kiminle iletişime geçilmesi gerektiği konusu net olarak anlatılmalıdır.
- Ayrıca çalışanların kendi hedeflerini belirlemelerine, karar almalarına öncelik verilmelidir.
- Çalışanlara sorumluluk ve problem çözme yetkisi verilmelidir.
- Hastalık nedeniyle işe gelmeme verilerini incelenerek çalışanlar hakkında risk değerlendirmesi yapılmalıdır.
- Çalışanlara ne yapılması gerektiği hakkındaki düşünceleri sorularak bu konular ve fikirler üzerine geri bildirim alınmalıdır.
- Mümkün olduğu sürece çalışma saatleri daha esnek hale getirilmelidir.
- Fazla mesai veya vardiya programları çalışana danışılarak ayarlamalı mümkünse çalışanın kendi ihtiyaçlarına uygun çalışma süresi ve kendi çalışma süresini planlama konusunda kontroller verilmelidir.
- Çalışanların kariyer gelişiminin önündeki engeller değerlendirilmelidir.

İlişkiler boyutundaki yaşanan stresin azaltılması için,

- Öncelikle yöneticiler işyerinde gerginliğin sebebini araştırmalı bu gerginliğe ve sürtüşmeye tek bir çalışanın mı yoksa bir çalışan grubunun mu sebep olduğunu gözlemlemeli ve araştırmalıdır.
- Bazen yöneticiler sorunun bir parçası olabilmektedir, bu yüzden geri bildirim için birden çok seçenek (istek ve şikayet kutuları) geliştirilmelidir.
- Çalışanların kendilerine uygulanan sözlü ve fiziksel şiddeti, yıldırma ve tacizi rahatlıkla bildirebileceği bir iletişim ağı kurulmalıdır.
- Arkadaş olanları eşleştirecek şekilde ekipler kurulmalıdır.
- Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırıcı sosyal faaliyetler planlanmalıdır.

- Yoğun psikolojik stres belirtisi gösteren çalışanlar için psikolojik danışmanlık (öfke kontrolü eğitimi) hizmeti sağlanmalıdır.

İş arkadaş desteği boyutundaki yaşanan stresin azaltılması için,

- İşyerinde çalışanların birbirine güvenebildiği aynı zamanda saygılı bir ortam oluşturulması için kişisel gelişim seminerleri düzenlenmelidir.
- İş arkadaşlarının birbirini daha iyi anlamalarını sağlamak için iş rotasyonları düzenlenmelidir.

Üstlerin Desteği boyutundaki yaşanan stresin azaltılması için,

- İşle ilgili stresten muzdarip personele destek verme konusunda yöneticilere eğitim verilmelidir.
- Yönetim tarzında adaleti gösterecek politikalar belirlenerek çalışanların çabalar konusunda takdir edildiği bir yönetim anlayışı benimsenmelidir.
- İşyerinde stresli hissediyorlarsa, bu konuyu yöneticileri veya denetçileriyle özel bir şekilde konuşabilecekleri konusu personele hatırlatılmalıdır.
- Yapılandırılmış bir destek politikasını uygulamaya koymalı, örneğin bir şiddet vakasının ardından uygulanacak bir politika prosedürü planlanmalıdır.
- Yöneticiler tarafından çalışanlara gelecekteki kariyerlerine ilişkin özel eğitim ve mesleki danışmanlık hizmeti sağlanmalıdır.
- Yöneticiler örgüt içinde destekleyici bir atmosfer ve huzurlu bir örgüt ortamı oluşturmalıdır.
- Yöneticiler tarafından katılımcı yönetim anlayışı benimsenerek herhangi bir problemin çözüm aşamasında personelle işbirliği içinde olunmalıdır.

Değişim boyutundaki yaşanan stresin azaltılması için,

- Küçük değişikliklerin bile zincirleme etkileri olabileceği kabul edilmeli ve işte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını çalışanlara anlatılmalıdır.
- İş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağı sağlanmalıdır.

- İşte değişim konularında personele danışılmalıdır.
- Denetimlerin sonuçları ve tüm tesislerde yapılacak değişiklikler açıkça personele anlatılmalıdır.
- Değişikliklerden kaynaklanabilecek herhangi yeni bir baskının tartışıldığından emin olmak için personel geri bildirimlerine uygun olarak harekete geçilmelidir.

Üç ceza infaz kurumunda rol boyutunda müdahale etmeyi gerektirecek düzeyde stres yaşanmadığı için rol boyutuna ilişkin öneriler sıralanmamıştır. Ancak rol konusunda mükemmellik seviyesinin yakalanması için, rol belirsizliğini ve rol çatışmasının azaltılması yönünde adımlar atılması özellikle çalışanların yaptıkları işin kurumun ya da işletmenin işleyişinde nasıl bir yere sahip olduğunun çalışanlara anlatılması buna ek olarak çalışanların görev tanımının iyi yapılması ve kendi görevinin dışında ek görev verilmemesi bu anlamda yapılabilecekler olarak sıralanabilir.

Bu önerilerin dışında ülkemizde psikososyal tehlike ve riskler konusunda yasal bir gereklilik olarak psikososyal risk değerlendirmesi konusu mevzuatımızda açıkça yeniden düzenlenmeli ve işyerlerinde yaygınlaştırılması çalışmaları yapılmalıdır. Zira yalnızca yasalarda konunun yer almasını sağlamak yeterli görünmemektedir. Burada önemli olan yasalarda yer alan konuların pratikte uygulanışına dair yol gösterici bir niteliği de sahip olmasıdır. Aynı zamanda çalışanların sağlığını ve refahını geliştirerek kuruluşların temel işlerini destekleyen değerli bir süreç haline getirilmesi konusunda da çalışmalar yapılmalıdır. Diğer taraftan stresin öznel bir sorun olduğu ve her bir çalışana farklı etkileyebileceği düşüncesinden yola çıkarak bu konudaki risk analiz çalışmalarının daha az çalışanla yapılmasının daha doğru sonuçlar vereceği belirtilmelidir. Bu yüzden psikososyal maruziyet konusunda değerlendirmelerin işyeri özelinde ve mümkün olduğunca birim özelinde yapılması önerilmektedir.

Bu konuda çalışma yapacaklara yeni (yükselen) psikososyal risk faktörlerini ve özel politika gerektiren çalışanların durumları dikkate alındığı psikososyal risk değerlendirme çalışmaları yürütülmesi önerilmektedir. Buna ek olarak bu konuda araştırma yapacaklara psikososyal tehlike ve risk olasılığını istatistiksel olarak değerlendirmeye imkan tanıyan ülkemiz özelinde yeni ve kapsamlı risk analiz yöntemlerinin geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bu tarz

Çalışmaların yapılmasının ülke prestijinin arttırılmasına dahası ulusal düzeyde çalışan sağlığı ve refahına ciddi katkı sağlayacaktır. Bu açıdan, gelecekteki araştırma ve politika geliştirme çalışmalarında, psikososyal risk değerlendirmesinin en iyi şekilde nasıl başarılacağına odaklanılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Adam, P. (2008). La Prise En Compte Des Risques Psychosociaux Par Le Droit Du Travail Français. *Le Droit Ouvrier*, 6, 313-332.
- Akçacı, T., ve Erol, S. (2012). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B.Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 40(1), 273-304.
- Akyalçın, L. (2016). *İş Kazası ve Meslek Hastalığının Getirdiği Maliyetler, İşveren Ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 3231.
- Alper, Y. (2003). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*. İstanbul: Ekin Kitabevi.
- Artan, İ. (1986). *Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları.
- Artan, İ. (1987). Örgütsel Stres Kaynakları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(1-2), 118-129.
- Arthur, Jr. W., Bell, S., Villado, A. J., and Doverspike, D. (2006). The Use of Person-Organization fit in Employment Decision Making: An Assessment of its Criterion-Related Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Aydın, B. ve İmamoğlu, S. (2001). Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 41-52.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Aydın, N.B. (2019). *İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi’nde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. Afyon.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., and Schaufeli, W. B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bara, A. C. and Arber, S. (2009). Working Shifts and Mental-Findings From The British Household Panel Survey (1995-2005). *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 35(5), 361-367.
- Barth, J., Schneider, S., and Von Känel, R. (2010). Lack of Social Support in the Aetiology and Prognosis of Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychosomatic Medicine*, 72, 229–238.
- Baytar, Ö. (2010). *İş Yaşamında Stresin İş Gören Performansı Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bedir, E. (2012). *İstihdam, İşsizlik, Ücretler ve Çalışma Koşulları, Sosyal Politika* (Birinci Baskı), Ed. A. İ. Oral ve Y. Şişman. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 64-89.
- Bedir, E. (2013). Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar. *İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi*, 8, 38-43.
- Bekçi, İ., Ömürbek, V. ve Tekşen, Ö. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 145-161.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Birinci Baskı). Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri, 345.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.
- Boggild, H. and Knutsson, A. (1999). Shift Work, Risk Factors And Cardiovascular Disease. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 25, 85-99.
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial Factors At Work And Risk Of Depression: A Systematic Review Of The Epidemiological Evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438-445.
- Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., and Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a Predictor Of Self-Reported Sickness Absence Among Human Service Workers: Prospective Findings From Three Year Follow-Up Of The PUMA study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 98-106.
- Bozkurt, T. ve Ercan, N. S. (2011). *Çalışma Kavramının Çalışma İlişkilerinin Sosyo-Psikolojik Evrimi: Çalışma İlişkilerinin Evrimi*. İstanbul: Beta Basım.

- Bruhn, A., & Frick, K. (2011). Why it Was so Difficult to Develop New Methods To Inspect Work Organization And Psychosocial Risks In Sweden. *Safety Science*, 49(4), 575–581. doi:10.1016/j.ssci.2010.07.011.
- Brun, E. and Milczarek M. (2007). *European Risk Observation Report 5: Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related To Occupational Safety And Health*, Belgium: European Agency for Safety and Health.
- Bulut, B., Benli, T., Karakaya, B., Bedel, E. ve Kara, M.E. (2016). *Psikososyal Tehlike ve Riskler Üzerine Bir Araştırma: Entegre Orman Ürünleri Sanayinde*, I. Uluslararası ABANA Sempozyumu, Konya, 99-115.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Yedinci Baskı. Ankara:Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Cable, D. M. and DeRue, D. S. (2002). The Convergent And Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Çağlayan, Ç. (2015). *İşyeri Temsilcileri Ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi*. Birleşik Metal İş Yayınları: İstanbul.
- Calay, E., (2015). Risk Yönetim Prosesinin Bir Orman Ürünleri Sanayi İşletmesinde Uygulanması (Kontrplak Fabrikası Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Camkurt, M. Z. (2007). İş Yeri Çalışma Sistemi Ve İş Yeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Caruso, C., Hitchcock, E. M., Dick, R. B., Russo, J. M., and Schmit, J. M. (2004). *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings On Illnesses, Injuries, And Health Behaviors*. Washington D.C.: National Institute for Occupational Safety and Health,
- Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi İle Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük. Tüzük Numarası 2006/10218. Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi : 20/3/2006. Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi : 6/4/2006, Sayı 26131.
- Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun. Kanun Numarası 5275. Kabul Tarihi: 13/12/2004. Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29/12/2004, Sayı 25685.
- Cheek, E. E. and Miller, M. (1983). The Experience Of Stress For Correctional Officers: A Double Bind Theory Of Correctional Stress. *Journal of Criminal Justice*, 11, 105-130.
- Cheng, G. H-L. and Chan, D. K-S. (2008). Who Suffers More From Job Insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272–303.

- Chima, F. O. (2001). Employee assistance And Human Resource Collaboration For Improving Employment And Disabilities Status. *Employee Assistance Quarterly*, 17(3), 79-94.
- Cornelius, G. F. (1994). *Stressed Out: Strategies For Living And Working With Stress In Correction*. Laurel, MD: American Correctional Association.
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., and Mccaig, R. H. (2004). Management Standards And Work-Related Stress In The UK: Practical Development. *Work & Stress*, 18(2), 113- 136.
- Cox, T. (1985). Repetitive Work: Occupational Stress And Health. Ed. C. L. Cooper and M. J. Smith, In: *Job stress and blue collar work*. Chichester: Wiley & Sons.
- Cox, T. (1993). *Stress Research And Stress Management: Putting Theory to Work*, HSE Contract Research Report No. 61/1993. Sudbury, UK: HSE Books.
- Cox, T., Griffiths, A., and Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work Related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, T. (2016). Türk İmalat Sanayinin Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi. *Fırat Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 28(2), 109-118.
- Çakmak, A., F., Oflluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği Ve Mobbing (Psikolojik Taciz). *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(3), 53-78.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2006). *İş Müfettişleri Risk Değerlendirme Metodolojileri Eğitim Projesi Değerlendirme Raporu*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayın No. 3.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*. Resmî Gazete Yayın Tarihi: 29.12.2012, Sayı 28512.
- Çelenk-Kaya, E., Ölmezoğlu, N. İ. ve Başkan-Takaoğlu, Z. (2018). Risk Değerlendirmesi Ne Kadar Önemli? İşveren bakış açısı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 7(4), 10-18.
- Çelik, A. (2010). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çilingirtürk, A.M., Uyar, M., Aktaş, A., Arıcı, F. ve Yalçınay, M. (2014). Kurumsal Amaçlı Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği. *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. Dergisi*, XXXVI (1), 1-13.

- Çögenli, M. Z. (2019). *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Demiral, Y. (2004). Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 20, 22-26.
- Demirbaş, T. (2013). *İnfaz Hukuku*, Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Demircioğlu, C. (2012). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Douillet, P. (2010). Risques Psychosociaux: Un Concept Operan, Pour Transformer L'organisation Du Travail?. *Dans Nouvelle Revue De Psychosociologie*, 10, 167-178.
- Dönmez, S., Yıldız, T. ve Ünlü, C. (2017). Psikososyal Riskler-Sağlık Gözetimi Ve Meslek Hastalıkları-Yetişkin Eğitimi. Ed. M. Altın ve Ş. Taşdemir. İçinde: *İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, 275-352.
- Drory, A. and Shamir, B. (1988). Effects of Organizational And Life Variables On Job Satisfaction And Burnout. *Group and Organization Management*. 13(4), 441-455.
- Duijts, S. F. A., Kant, I., Swaen, G. M. H., van den Brandt, P. A. and Zeegers, M. P. A. (2007). Predictors of Sickness Absence: Meta-Analysis Of Observational Studies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60, 1105-1115.
- Duxbury, L. and Higgins, C. (2001). Work-Life Balance In The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?. *Canadian Policy Research Networks*, Discussion Paper No.12, 3.
- Dyce, J. M. (1973). *Stres and Decision-Making In Dental Practice*. Chicago: Quintessence Books.
- Eker, T. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Risk Analizi ve Metal Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erbaş, E. ve Şahin-Perçin, N. (2016). Kişi-Çevre Uyumu Ve Takım Çalışması İşlevsizliği İlişkisinde Ahlâki Çözülmenin Aracı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 77-91.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (Altıncı Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (Yedinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Eriş, Y. C. (2018). *Örgütsel Stres Ve Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: İstanbul'da Bir Perakende Mağazası Ve Şubelerinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri* (Onbeşinci Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. (2011). Yeni Ortaya Çıkan Ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 49(11), 38-50.
- Esin, A. (2006). *Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayınları No. 393/4.
- French, J. R. P. and Caplan, R. D. (1970). Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease. *Industrial Medicine*, 39, 383-397.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., and Van Harrison, R. (1982). *The Mechanisms of job Stress and Strain*. New York: Wiley & Sons.
- Geylan, R. (2013). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gonzalez-Mule, E. and Cockburn, B. (2017). Worked to Death: The Relationships of the Job Demands And Job Control With Mortality. *Personnel Psychology*, 70(1), 73-112.
- Graversgaard, J. (2004). Key Role of Labour Inspection: How to Inspect Psychosocial Problems In The Workplace? *Stress at Work In Enlarging Europe*, Rome, Italy: National Institute for Occupational Safety and Prevention. 65-76.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gümüştekin E. G. ve Gültekin F. (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 20, 1-21.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Harenstam, A. (1989). *Prison Personal-Working Conditions, Stress And Health: A Study Of 2000 Prison Employees In Sweden*. Unpublished PhD thesis, University of Stockholm, Sweden.
- Health and Safety Executive. (1999a). *The Costs To Britain Of Work Place Accidents & Work-Related Ill Health in 1995/96*. HMSO: Norwich.
- Health and Safety Executive. (1999b). *Managing Stress At Work: DDE 10*. Sudbury: HSE Books.

- Houtman, I., Bongers, P. M., Smulders, P. G. W., and Kompier, M. A. J. (1994). Psychosocial Stressors At Work And Musculoskeletal Problems. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 20, 139-145.
- Hüseyinli, N. ve Can, M. (2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü Ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumunu: Kuramsal Yaklaşımlar Ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22.
- Işığışok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik* (İkinci Baskı). Bursa: Dora Yayın.
- Işık-Erol, S. (2015). Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 15-31.
- Işıksan, V. (2017). *Stres Yönetimi: Tükenmişlikten Mutluluğa*. Ankara: Nika Yayınevi.
- İlgün, E. (2014). *İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İlhan, M. N. (2013). Psikososyal Risk Etmenleri. İçinde: *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ed. M. N. İlhan ve S. Sincar. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- İlhan, M.N., Özaydın, M.M., Ölmezoğlu, N.İ. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları. Ed. M. Dilaver Tengilimoğlu, İçinde: *Sağlık Politikası*. Ankara: Nobel Yayınları, 395-406.
- İnternet: Belgian Legislation. (1996). Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work, Belgian Official Gazette, 18 September 1996. URL: <https://books.google.com.tr/books?id=wNvBDwAAQBAJ&pg=PT45&lpg=PT45&dq=act+of+4+august+1996+on+well-being+of+workers+in+the+performance+of+their+work&source=bl&ots=JHpk eYW2-e&sig=ACfU3U1BNP1R4KiKsGO3wtleAK2pHp6jEg&hl=tr&sa=X&ved=2ahUKEwilg92WoYjnAhU56KYKHf8aCecQ6AEwBnoECAoQAQ#v=onepage&q=act%20of%204%20august%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work&f=false>, Son Erişim Tarihi: 10.09.2019.
- İnternet: Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G., and Graveling, R. (2011). Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers, European Parliament. URL: [https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf), Son Erişim Tarihi: 22.11.2019.
- İnternet: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. Genel Bilgi. <http://www.cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>, Erişim Tarihi: 23.01.2020.

- İnternet: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. Personel Sayıları. <http://www.cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>, Erişim Tarihi: 23.01.2020.
- İnternet: EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Office for Luxembourg: Official Publications of the European Communities. URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2019.
- İnternet: EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. (1999). URL: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>, Son Erişim Tarihi: 17.01.2020.
- İnternet: Eurofound and EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>, Son Erişim Tarihi: 17.01.2020.
- İnternet: Hansen, T., Lidsmoes, L. C., Laursen, P., Mathiassen, L., Jensen, A. M., Raby, C. S., Sørensen, L., Jurvelius, H., Rintala, J., Harðarson, S., Sveinsdóttir, P., Søvik, S. R., Hjorth, B. Schyberg, P., and Tiborn, M. (2015) *Psychosocial working environment: Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. URL: <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2019.
- İnternet: Health and Safety Executive. (2010). What are psychosocial risk factors?. URL: <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>, Erişim Tarihi: 16.11.2019.
- İnternet: Health and Safety Executive. (2013). Vulnerable workers. URL: <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/index.htm>, Son Erişim Tarihi: 01.12.2018.
- İnternet: Health and Safety Executive. Guide To Health And Safety Regulation In Great Britain. URL: <http://www.hse.gov.uk/pubns/hse49.htm>, Son Erişim Tarihi: 16.11.2019.
- İnternet: Hoang, V. (2012). Karoshi: The Japanese Are Dying To Get To Work Working Hard Or Hardly Working? In Japan, you always know the answer. URL: <https://www.tofugu.com/japan/karoshi/>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2019.
- İnternet: International Labour Organization (ILO). (2018). Work Statistics. URL: https://www.ilo.org/moscow/%20areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm, Son Erişim Tarihi: 02.11.2019.
- İnternet: İlhan, M. N. (2016), Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri: Halk Sağlığında Gündem. URL: <http://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009>, Son Erişim Tarihi: 17.01.2020.

İnternet: Koşar, M. (2016). İSG Mevzuatında Biyolojik Ve Psikolojik Riskler. İçinde: *İş Güvenliği Mevzuatı*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. URL: <http://docplayer.biz.tr/8600663-Unite-icindekiler-hedefler-is-guvenligi-mevzuati-murat-kosar-isg-mevzuatinda-biyolojik-ve-psikolojik-riskler.html>, Son Erişim Tarihi: 19.01.2020.

İnternet: Leka, S. and Jain, A. (2010). Health Impact Of Psychosocial Hazards At Work: An Overview, Institute of Work, Health & Organization. URL: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=5F4C6E060D596A1C31E3B2F489027BF9?sequence=1 Son Erişim Tarihi:21.02.2020.

İnternet: Nyberg, A., Bernin, P., and Theorell, T. (2005).The impact of Leadership On The Health Of Subordinates. National Institute for Working Life, Elanders Gotab, Stockholm, URL: http://ebib.sub.su.se/saltsa/2005/wlr2005_01.pdf, Son Erişim Tarihi: 22.12.2019.

İnternet: Samra, J., Gilbert, M., Shain, M., and Bilsker, D. (2009). Psychosocial Risk Factors. In Consortium For Organizational Mental Healthcare (COMH), URL: <http://www.guardingmindsatwork.ca/docs/Psychosocial%20Risk%20Factors.pdf>, Son Erişim Tarihi: 22.12.2019.

İnternet: Sgk yıllık (2017). <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>. Son Erişim Tarihi: 22.12.2019.

İnternet:The British Standards Institution (BSI) (2011). Guidance on the Management Of Psychosocial Risks In The Workplace PAS 1010:2011. <http://shop.bsigroup.com/en/ProductDetail/?pid=000000000030213276>. Son Erişim Tarihi: 22.12.2019.

İSGÜM (2016) Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Kanun Numarası 6331. Kabul Tarihi: 20/6/2012. Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 30/06/2012, Sayı 28339.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği. Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29/12/2012, Sayı 28512.

Jacobs, J. B. and Crotty, N. (1983). The guard's World. In J. B. Jacobs (Ed.), *New Perspectives on Prison and Imprisonment*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Jespersen, A. H., Halse, P., and Nielsen, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risk: Implications for Regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 23-42.

Johnson, J. V. and Hall, E. M. (1996). Dialectic Between Conceptual And Causal Enquiry In Psychosocial Work-Environment Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 362-374.

- Johnson, P. R. and Indvik, J. (1997). The Boomer Blues: Depression in the Workplace. *Public Personnel Management*, 26(3), 359-365.
- Johnstone, M. (1989). *Stress In Teaching: An Overview Of Research*. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education, SCRE Publication.
- Jones, J. R., Huxtable, C. S., Hodgson, J. T., and Price, M. J. (2003). *Self-Reported Work-related Illness in 2001/02: Results from a Household Survey*. Sudbury: HSE Books.
- Kaba, İ. (2019). Stres, Ruh Sağlığı Ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Ademikbakış Dergisi*, 72, 63-81.
- Kahraman Ö. ve Demirel A. (2010). OHSAS 18001 Kapsamında FMEA Uygulaması” *Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 7 (1), 53-68.
- Kandemir, M. (2017). *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kapani, M. (1988). *Politika Bilimine Giriş*. Dördüncü Baskı. Ankara Bilgi Yayınevi.
- Kara, F. ve Uçan, S. (2017). Psikososyal Riskler Ve İş Sağlığı Üzerine Etkileri. Ed. M. Altın ve Ş. Taşdemir, İçinde: *İş sağlığı ve güvenliği*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, 253-274.
- Kara, Y. (2017). Risk Yönetimi. Ed. M. Altın ve Ş. Taşdemir, İçinde: *İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, 149-178.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara:Nobel Yayıncılık.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kauffman, K. (1988). *Prison Officers And Their World*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Keinan, G. and Malach Pines, A. (2007). Stress And Burnout Among Prison Personnel Sources, Outcomes, And Intervention Strategies. *Criminal Justice And Behavior*, 34(3), 380-398.
- Kirel, Ç. (1991). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey-Özgüler, V., İlhan, M., Demirkaya, S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları Ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvence*, 14, 28-62.
- Koray, M.(2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Koray, M.(2005). *Sosyal Politika*. (İkinci Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M.(2008). *Sosyal Politika* (Üçüncü Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26, 153- 167.
- Korkut, A. E. (2014). *Psikososyal Risk Faktörleri Ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., and Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, And Health Effects - A Systematic Review And A Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 904-915.
- Kuper, H. and Marmot, M. (2003). Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, And Risk Of Coronary Heart Disease Within The Whitehall II Study. *Journal Epidemiology and Community Health*, 57, 147-153.
- Landy, F. J. (1992). Work Design and Stres. Ed. G. P. Keita and S. L. Sauter. In: *Work and well-being: An agenda for the 1990s*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Lang, J., Thomas, J. L., Bliese, P. D., and Adler, A. B.(2007). Job Demands and Job Performance: The Mediating Effect Of Psychological And Physical Strain And The Moderating Effect Of Role Clarity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 116-124.
- Lee, R. T. and Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination Of The Correlates Of The Three Dimensions Of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81,123-133.
- Leka, S. and Cox, T. (2008). *Prima-EF Guidance on the European Framework for Psycholocial Risk Management, a Resource for Employers and Worker Repesantives*. Geneva: World Health Organization, 1-49.
- Leka, S., Jain, A., Widerszal-Bazyl, M., Zolnierczyk-Zreda, D., & Zwetsloot, G. I. J. M. (2011). Developing a Standard For Psychosocial Risk Management: PAS 1010. *Safety Science*, 49(7), 1047–1057.
- Lerouge, L. (2014). Risques Psychosociaux En Droit: Retour Sur Un Terme Controverse. *Droit Social*, 152-160.
- Levi, L., Bartley, M., Marmot, M., Karasek, R., Theorell, T., and Siegrist, J. (2000). Stressors at the Workplace: Theoretical Models. *Occupational Medicine*,15, 69-106.
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., and Mccaig, R. H. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Policy Background and Science. *Work & Stress*, 18(2), 91-112.

- Marmot, M. and Wilkinson, R. G. (2006). *Social Determinants of Health*. Oxford: Oxford University Press.
- McDonough, P. (2000). Job Insecurity And Health. *International Journal of Health Services*, 30, 453–476.
- Mellor, N., Mackay, C., Packham, C., Jones, R., Palferman, D., Webster, S., and Kelly, P. (2011). Management Standards' and Work-Related Stress in Great Britain: Progress on their implementation. *Safety Science*, 49(7), 1040–1046.
- Metin, B. ve Özaydın, M. M. (2016). *Çalışma ve Refah* (İkinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Mine, M. (2010). Les Risques Psychosociaux Saisis Par Le Droit. *Nouvelle Reveu de Psychosociologie*, 10(2), 125.
- Moos, R. H. (1987). Person-environment Congruence In Work, School, and Health Care Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 231-247.
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Comple-Mentary Models Of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Mullen, J. and Kelloway, E .K. (2011). *Occupational Health And Safety Leadership*. Ed. J. Campbell Quick ve L.E. Tetrick. İçinde: *The handbook of occupational health psychology*. (358-372). Washington D.C.:American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-001>.
- Netterstrøm, B., Kristensen, T. S., Jensen, G., and Schnor, P.(2010). Is The Demand-Control Model Still A Usefull Tool To Assess Work-Related Psychosocial Risk For İschemic Heart Disease? Results From 14 Year Follow Up İn The Copenhagen City Heart Study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 217-224.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- O'Driscoll, M., Brough, P., and Kalliath, T. (2006). Work-family Conflict And Facilitation. Ed. F. Jones, R. J. Burke, and M. Westman. In: *Work-life balance: A psychological perspective*. New York: Psychology Press.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 15-42.
- Olçay, Z. F. ve Parlak, T. M. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye Ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. *ABMYO Dergisi*, 41, 81-97.
- Onbaşıoğlu, M. (2004). Stresle Baş Etmede Zihinsel Yöntemler. *Türk Psikoloji Bülteni*, 13(34), 103-127.

- Ostfeld, A. M., Kasl, S. V., D'Arti, O. A. and Fitzgerald, E. F. (1987). *Stress, Crowding And Blood Pressure In Prison*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ören, K. (2014). *Çalışma Sosyolojisi*. (İkinci Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34–59.
- Özaydın, M.M. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.6(1): 251- 281.
- Özbek, V.Ö. (2013). *İnfaz Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Ekin Basım Yayın.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztürk, Ö. (2005). *İstanbul H Tipi Cezaevinde Kalan Ergenlerde Suçluluk-Utanç Duygusunun Değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pesch, B., Harth, V., Rabstein, S., Baisch, C., Schiffermann, M., Pallapies, D., Bonberg, N., Heinze, E., Spickenheuer, A., Justenhoven, C., Brauch, H., Hamann, U., Ko, Y., Straif, K., and Brüning, T. (2010). Night Work And Breast Cancer - Results From The German GENICA Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36, 134-141.
- Peter, R., Alfredsson, L., Knutsson, A., Siegrist, J., and Westerholm, P. (1999). Does a Stressful Psychosocial Work Environment Mediate The Effects Of Shift Work On Cardiovascular Risk Factors?. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 25, 376–381.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracı Rolü, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 11 (2), 25-44.
- Potter, R.E., Fattori, A., & Dollard, M.F. (2016). Organisational Tools for Psychosocial Risk Management: A Critical International Review. In Dollard, M.F., Shimazu, A., Nordin, R. B., Brough, P., & Tuckey, M. R. (2016). The

- context of psychosocial factors at work in the Asia Pacific. (Ed.), *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific*. United Kingdom: Springer.
- Ramanathan, C. S. (1995). Coping With Stress Through Social Support: A Model For EAP Practice. *Employee Assistance Quarterly*, 11(1), 33-44.
- Rick, J. and Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems And Prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310-314.
- Robbins, P. S. (1992). *Essentials of Organizational Behavior* (3rd Edition). USA: Prentice Hall, Inc.
- Rosen, R. H. and Berger, L. (1991). *The Healty Company: Eight Strategies To Develop People, Productivity And Profits*. New York: Perigee Books.
- Rowshan, A. (2000). *Stres yönetimi: Hayatınızın Sorumluluğunu Almak İçin Stresi Nasıl Yönetebilirsiniz?*. Çev. Ş. Cüceloğlu. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. (Dördüncü Baskı). Bursa: Alfa Basım Dağıtım Yayın.
- Sargent, L. D. and Terry, D. J. (2000). The Moderating Role Of Social Support İn Karasek's Job Strain Model. *Work & Stress*, 14(3), 245-261.
- Schneider, B. (1987). The people Make The Place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Selye, H. (1955). Stress and Disease. *Science*, 122(3171), 625-631.
- Sherry, P. (1991). Person-Environment Fit And Accident Prediction. *Journal of Business and Psychology*, 5(3), 411-416.
- Shirom, A., Eden, D., Silberwasser, S., and Kellerman, J. J. (1973). Job Stresses and Risk Factors İn CHD Among Occupational Categories İn Kibbutzim. *Social Science and Medicine*, 7, 875-892.
- Siegrist J, Li J. (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *Int J Environ Res Public Health*, 13(4):432.
- Siegrist, J. (1996). Stressful Work, Self-Experience and Cardiovascular Disease Prevention. Ed. K. Orth-Gom. In: *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 87- 105.

- Siegrist, J. (2008). Chronic Psychosocial Stress At Work and Risk Of Depression: Evidence From Prospective Studies. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 258(5), 115-119.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Skov, T., Borg, V., and Orhede, E., (1996). Psychosocial and Physical Risk Factors For Musculoskeletal Disorders Of The Neck, Shoulder, And Lower Back İn Salespeople. *Occupational and Environmental Medicine*, 53, 351-356.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., and Shirom, A. (1997). The Effects Of Hours Of Work On Health: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 51, 391-408.
- Stansfeld, S. (2002). Work, Personality And Mental Health. *British Journal of Psychiatry*, 181, 96-98.
- Stansfeld, S. and Candy, B. (2006). Psychosocial Work Environment And Mental Health – A Meta-Analytic Review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 443-462.
- Sverke, M., Hellgren, J., and Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job İnsecurity And Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Şahan, C., ve Demiral, Y. (2018). Çalışma Yaşamında Psikososyal Risklerin Ölçümünde Güncel Yaklaşımlar. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Güvenlik ve Sağlık Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık, 30-39.
- Şimşek, M., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, O. (2008). Türk Toplum Düşüncesine; Medeniyet, Kültür-Zihniyet-Sanayi Bağlamında Bütüncül Bir Yaklaşım. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı 8, 253-283.
- Tabanelli, M. C., Depolo M., Cooke R. M. T., Sarchielli G., BonWglioli, R., Mattioli S., and Violante F. S. (2008). Available Instruments For Measurement Of Psychosocial Factors İn The Work Environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1–12.
- Telman, N., Önen, L. ve Özgeldi, M. (2015). *Psikolojide İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Theorell, T. (1996). The Demand-Control-Support Model For Studying Health İn Relation To The Work Environment: An İnteractive Model. Ed. K. Orth-Gomer and N. Schneiderman. In: *Behavioral medicine approahes to cardiovascular disease prevention*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 69-86.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Tiryaki, A. (2014). *Stres: Aşamaları, Kaynakları, Sonuçları Ve Mücadele Teknikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., and Spyrouli, A. (2015). The Role of Labour Inspectorates In Tackling The Psychosocial Risks At Work In Europe: Problems And Perspectives. *Safety and Health at Work*. 6(4), 263-367.
- Towner, L. (1998). *Managing Employee Stress: Support Your Staff By Preventing Or Reducing Stress In The Workplace With This Step-By-Step Guide*. London: Kogan Page.
- Tozkoparan, G. (2019). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Turna, H. (2014). *Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları (Edirne İli Keşan İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Standartları Enstitüsü (TSE). (2008). *TS-18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar*. Ankara: Türk Standartları Enstitüsü.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Kanun Numarası 1982. Kabul Tarihi: 18/10/1982. Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 09/11/1982, Sayı 2709.
- Türküm, S. (1999). *Stresle Başa Çıkma Ve İyimserlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tüzüner, L. (2018). Psikososyal Tehlike ve Riskler. Ed. S. Kanten. İçinde: *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., and Kiecolt-Glaser, J. K.(1996). The Relationship Between Social Support And Physiological Processes: A Review With Emphasis On Underlying Mechanisms And Implications For Health. *Psychological Bulletin*, 119, 488-531.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2 (2008). 209-224.
- Ünsalan, E. ve Şimşekler, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E., and Kim, C.W. (2012). *Management of Psychosocial Risks At Work*. Luxemburg: EU-OSHA.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40, 117-138.
- Vatansever, Ç. (2018). Psikososyal Sağlık Boyutuyla Çalışma Yaşamı. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Güvenlik ve Sağlık Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık, 15-22.

- Verhagen, J. (1986). Correctional Officers' Personality Characteristics. *Balances*, 9, 3-5.
- Vogel, R. M. and Feldman, D. C. (2009). Integrating The Levels Of Person-Environment Fit: The Roles Of Vocational Fit And Group Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.
- Walters, D. (2011) Worker Representation And Psychosocial Risks: A Problematic Relationship? *Safety Science* 49, 599–606 doi:10.1016/j.ssci.2010.09.008.
- Wang, X. S., Armstrong, M. E., Cairns, B. J., Key, T. J., and Travis, R. C. (2011). Shift Work And Chronic Disease: The Epidemiological Evidence. *Occupational Medicine*, 61, 78-89.
- Warr, P. B. (1992). Job Features And Excessive Stress. Ed. R. Jenkins and N. Coney. In: *Prevention of mental ill health at work*. London: HMSO.
- Wilson, M., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., and Mcgrath, A. (2004). Work Characteristic And Employee Health And Well-Being: Test Of A Model Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565-588.
- Woodruff, L. (1993). Occupational Stress For Correctional Personnel: Part One. *American Jails*, 7, 15-20.
- World Health Organization (WHO). (1984). *Psychosocial Factors At Work: Recognition And Control. Occupational Safety And Health Series No. 56. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization (WHO). (2003). *Work Organization And Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization (WHO). (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework For Psychosocial Risk Management: A Resource For Employer And Worker Representatives*. Geneva: World Health Organization.
- Yamak, B. (2015). *Adölesanların Fiziksel Uygunluk Seviyelerinin Vücut İmajı, Benlik Tasarımı Ve Stres Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yaşar, O. (2014). *Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları (Bir Kamu Kurumu Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Yates, J. E. (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici: İş Verimliliği İçin Gerilimi Nasıl Denetlerseniz?*. İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Yazgı, A. (2014). *Mesleki Tükenmişlik Düzeyleriyle İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi Ceza İnfaz Kurumlarında*

Yapılan Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yazıcı, M. (2016). *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Risk Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, L. ve Çukacı, Y. C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Elemanları Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 1-20.

Yıldız, A.N. (2013). *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Eğitim Programı Eğitici Rehberi*. (1. baskı). Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-20.

Yunusoğlu, M. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlike ve Riskler*. Yüksek Lisans Tezi. Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Mersin.

Zaph, D., Knorz, C., and Kulla, M. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors, And Job Content, Social Work Environment, And Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

Zeydan, M. (2015). Risk nedir?. Ed. M. Zeydan. İçinde: *Risk Değerlendirmesi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Deneyim Açıköğretim Yayıncılık, 1-18.



EK-1. Risk Değerlendirme Çalışması

İşyeri/İşyerleri Hakkında Bilgi

D Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet veren D tipi Kapalı ceza infaz kurumunda aktif olarak toplam 200 personel çalışmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde aktif görev yapan D tipi Kapalı ceza infaz kurumunda toplam 106 çalışanla görüşülmüştür.

D Tipi Açık Ceza İnfaz Kurumu

Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet veren D tipi Açık ceza infaz kurumunda aktif olarak toplam 140 personel çalışmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde aktif görev yapan D tipi Açık ceza infaz kurumunda toplam 100 çalışanla görüşülmüştür.

Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumu

Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet veren Kadın Açık ceza infaz kurumunda aktif olarak toplam 127 personel çalışmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde aktif görev yapan Kadın Açık ceza infaz kurumunda toplam 90 çalışanla görüşülmüştür.

Risk Değerlendirmesi Hakkında Bilgi

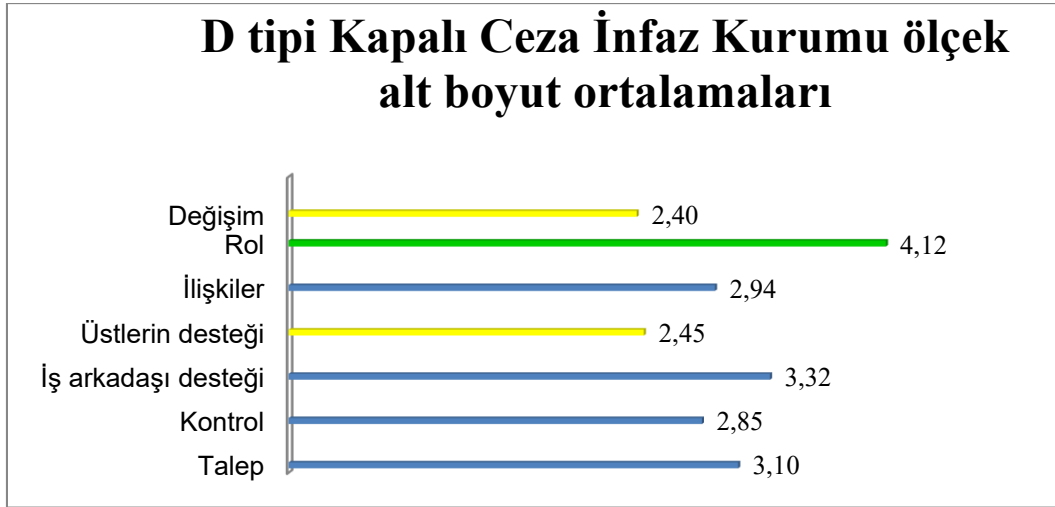
Risk değerlendirme çalışması, İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü'nün www.hse.gov.uk/risk adresinde yer alan kılavuzundaki 5 adım takip edilerek gerçekleştirilmiştir. Kılavuzdan farklı olarak anlaşılması kolay olması ve dikkat çekmesi adına yazılı olarak kılavuzda belirtilen renkler Risk değerlendirme eylem şablonuna eklenmiştir. Tespit edilen tehlikeler üç ceza infaz kurumu için de öncelik sırasına göre en çok müdahale gerektirenden en az müdahale gerektirene doğru sıralanmıştır.

Yazılı olarak kılavuzda verilen ölçek ortalamalarının anlamları

Mevcut Durum Ortalamalarının Anlamları		
1.5'ten az	Yüksek stres	Acil Eylem gerekli
1.5-2,5	Orta düzeyde stres	İyileştirmeye açık ihtiyaç var
2.5-3.5	Düşük stres	İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı
3.5'ten fazla	Stressiz	Çok iyi sürdürülmesi gerek

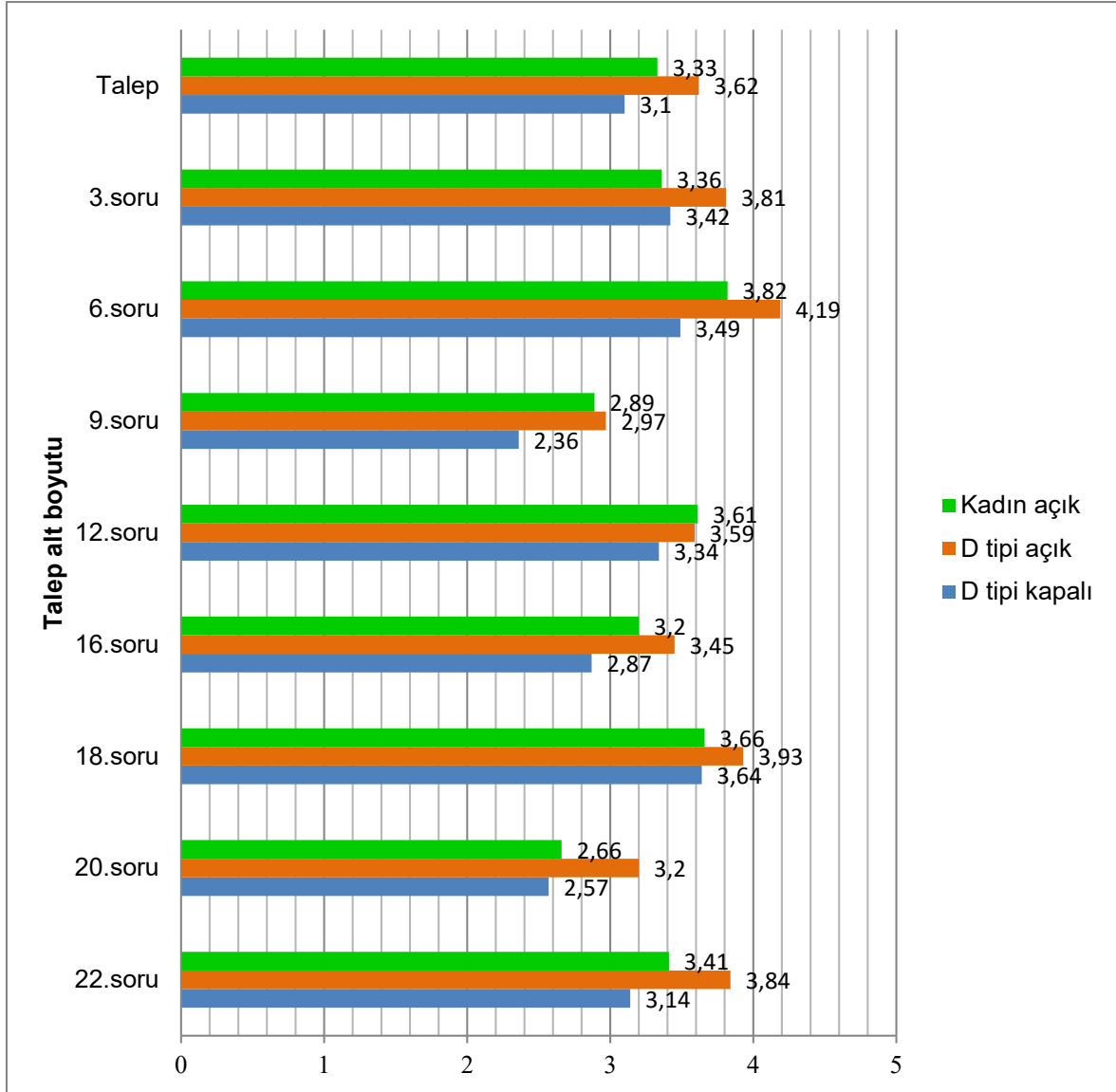
Risk değerlendirme tarihi: 15/02/2020

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması



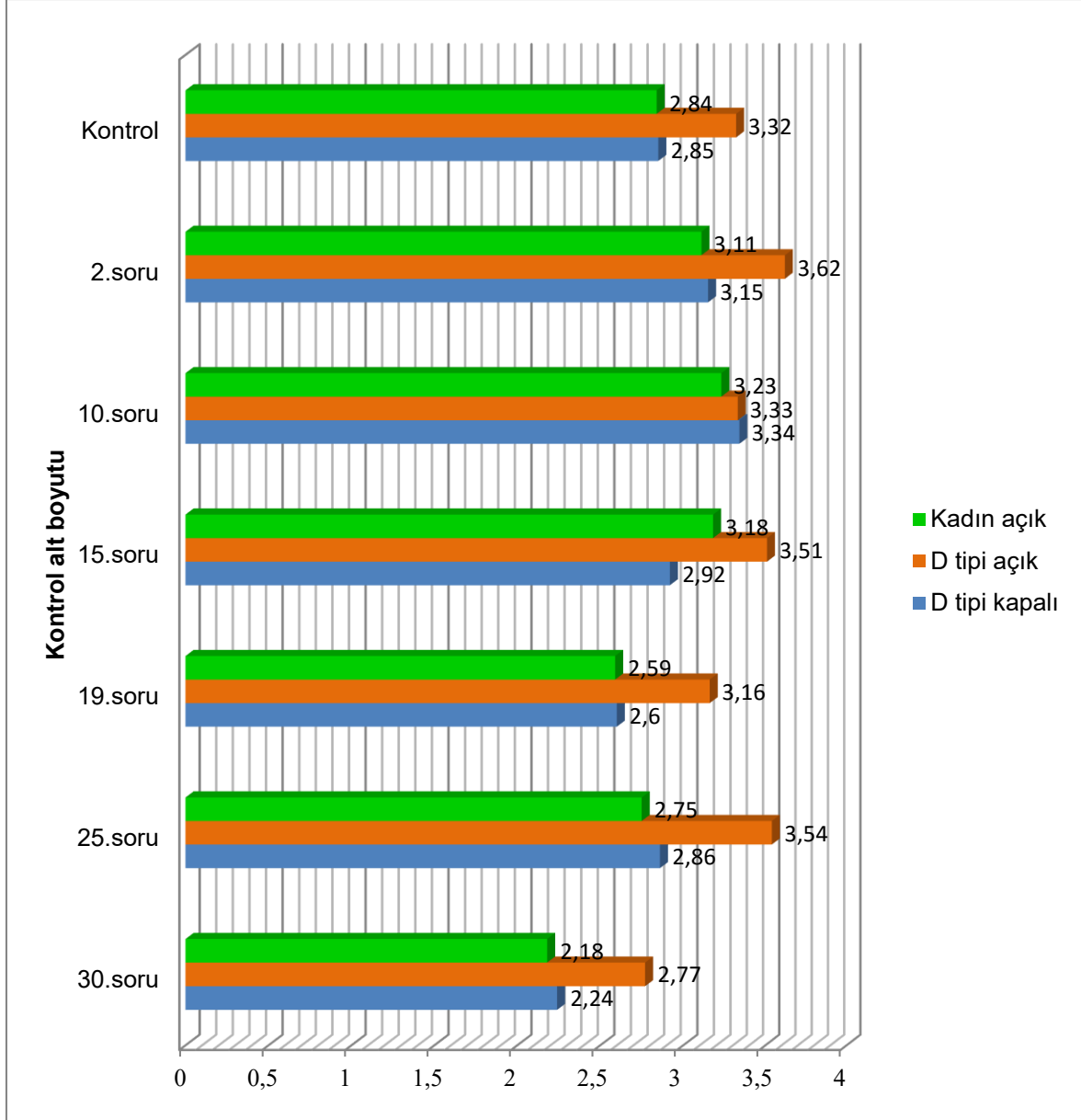
EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

TALEP ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



3. İşte farklı gruplar benden birlikte yapılması zor şeyler talep ediyorlar
6. Benim için gerçekleştirilmesi mümkün olmayan süreler belirleniyor
9. Çok yoğun çalışmak zorundayım
12. Yapmam gereken çok fazla şey olduğundan bazı işleri ihmal etmek zorunda kalıyorum
16. Yeterli miktarda mola veremiyorum
18. Uzun saatler çalışmam için üzerimde baskı uygulanıyor
20. Çok hızlı çalışmak zorundayım
22. Gerçekçi olmayan zaman baskısı altındayım

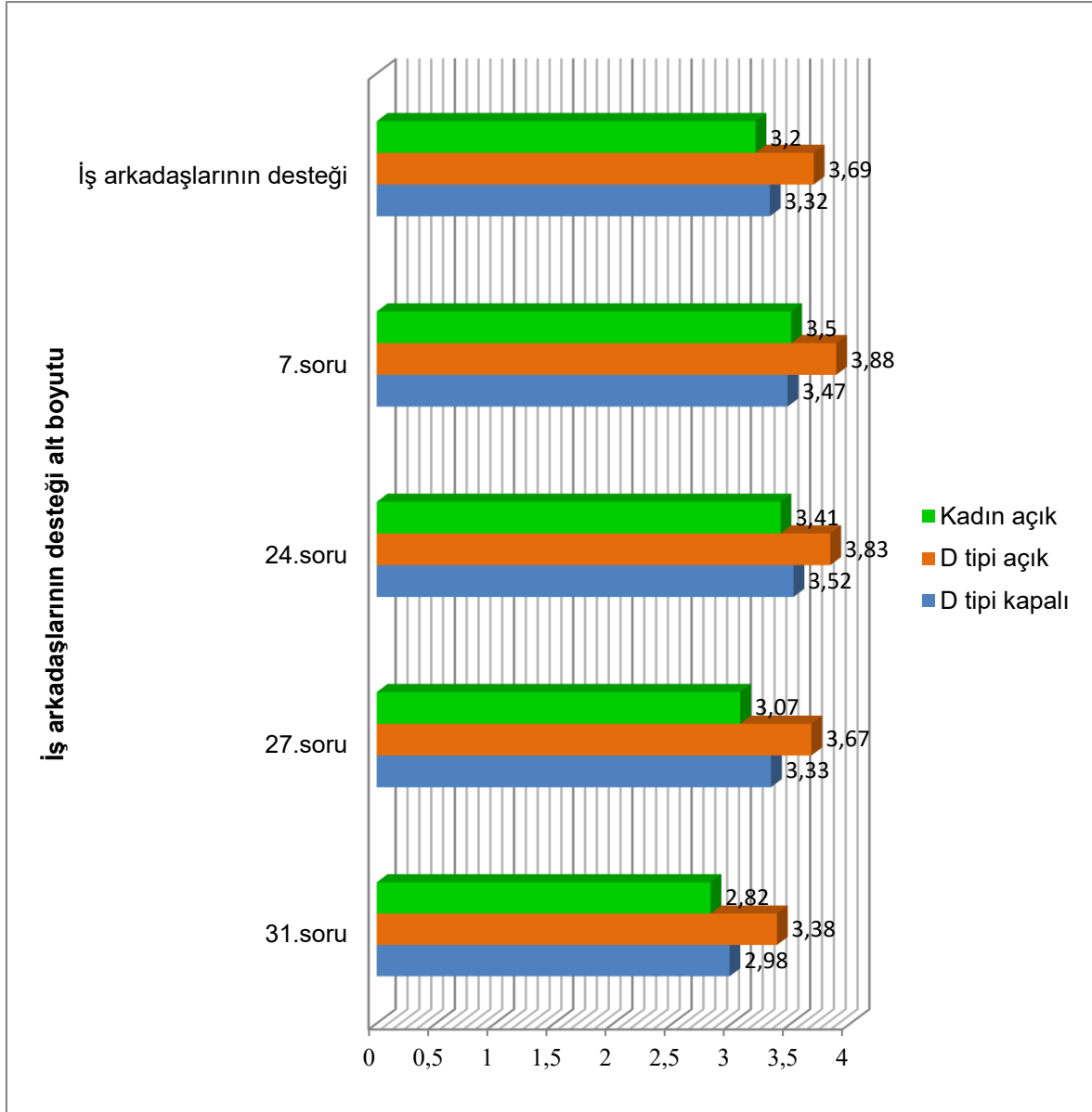
EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

KONTROL ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI

2. Ne zaman mola vermem gerektiğine karar verebiliyorum
10. Kendi çalışma hızım üzerinde söz sahibiyim
15. İşimi nasıl yapacağıma karar vermede tercih olanağım var
19. İşte ne yapacağıma karar vermede tercih olanağım var
25. Nasıl çalışacağıma dair söz hakkım var
30. Çalışma saatlerim esnek olabiliyor

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

İŞ ARKADAŞ DESTEK ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



7. İş zor bir hal alınca iş arkadaşlarım bana yardımcı olur

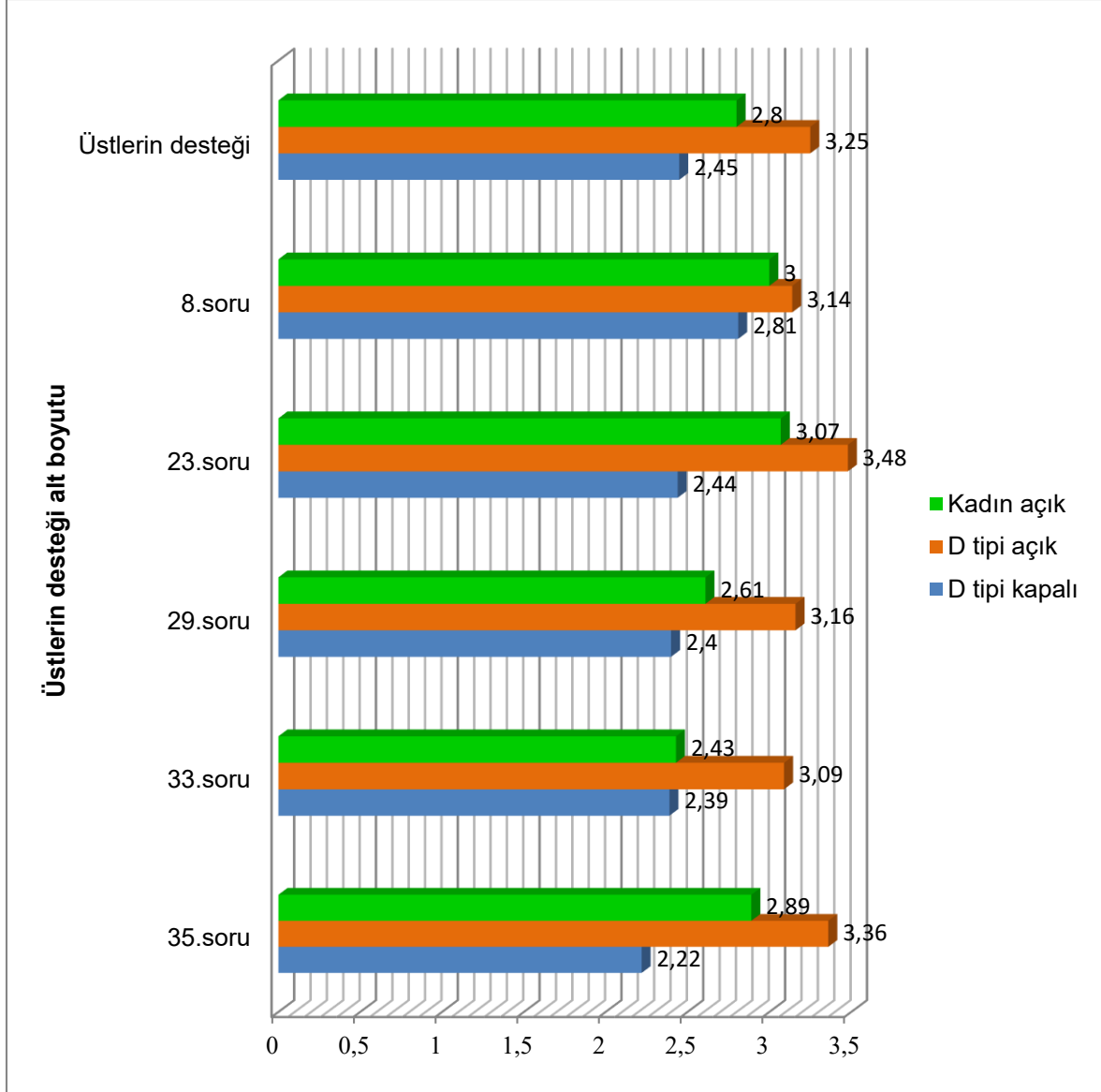
24. İş arkadaşlarımdan ihtiyacım olan yardım ve desteği görüyorum

27. İş arkadaşlarımdan işte hak ettiğim saygıyı görüyorum

31. İş arkadaşlarım işle ilgili sorunlarımı dinlemeye istekliler

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

ÜSTLERİN DESTEĞİ ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



8. Yaptığım iş konusunda bana destek olan bilgiler veriliyor

23. Bir iş sorununun içinden çıkmamda bağlı olduğum yöneticiye güvenilebilirim

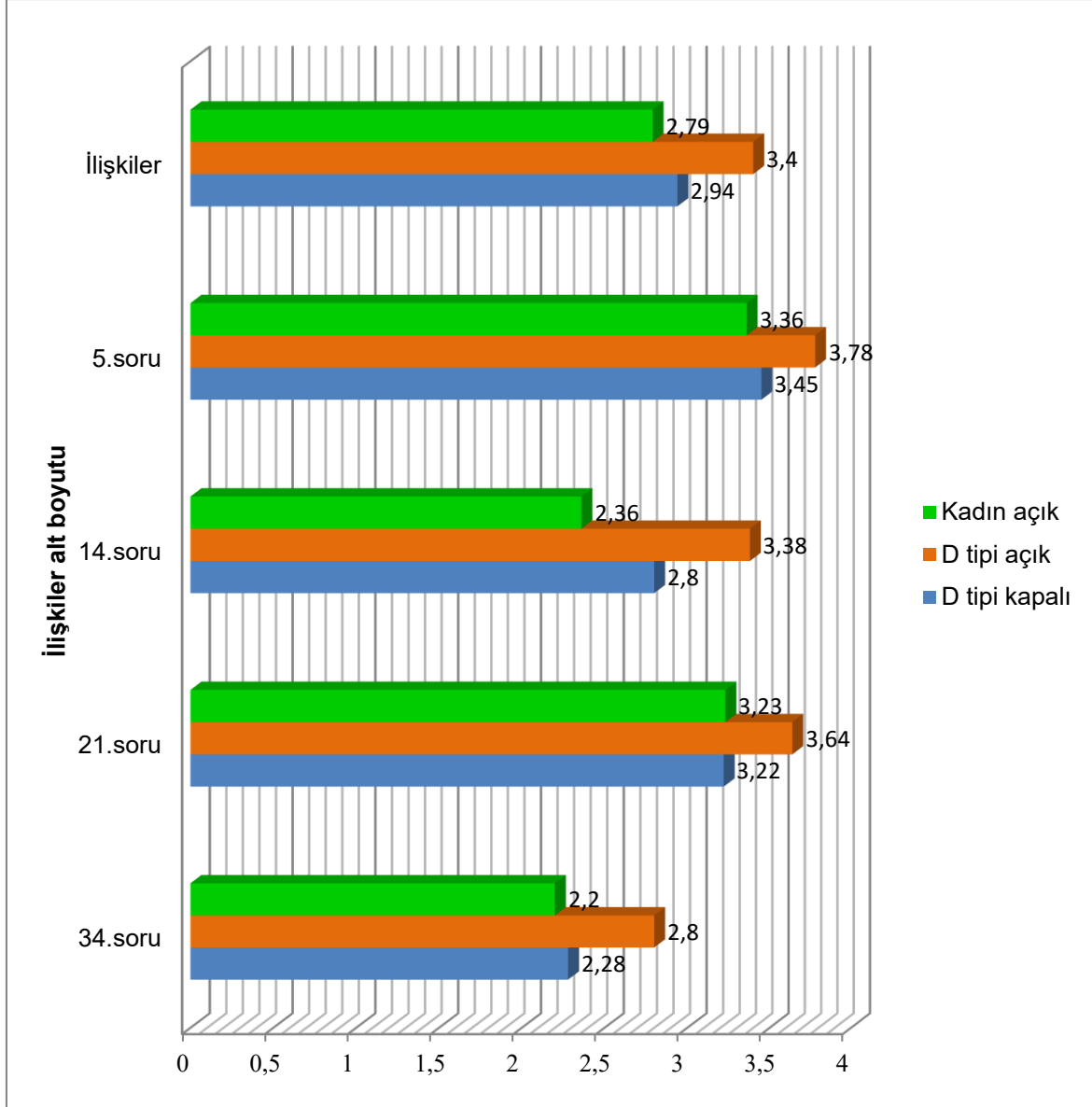
29. İşle ilgili beni üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğum yöneticiyle konuşabiliyorum

33. Titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan destek görüyorum

35. Bağlı olduğum yönetici işimde beni teşvik ediyor

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

İLİŞKİLER ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



5. Nazik olmayan sözler veya davranışlar şeklinde kişisel tacize maruz kalıyorum

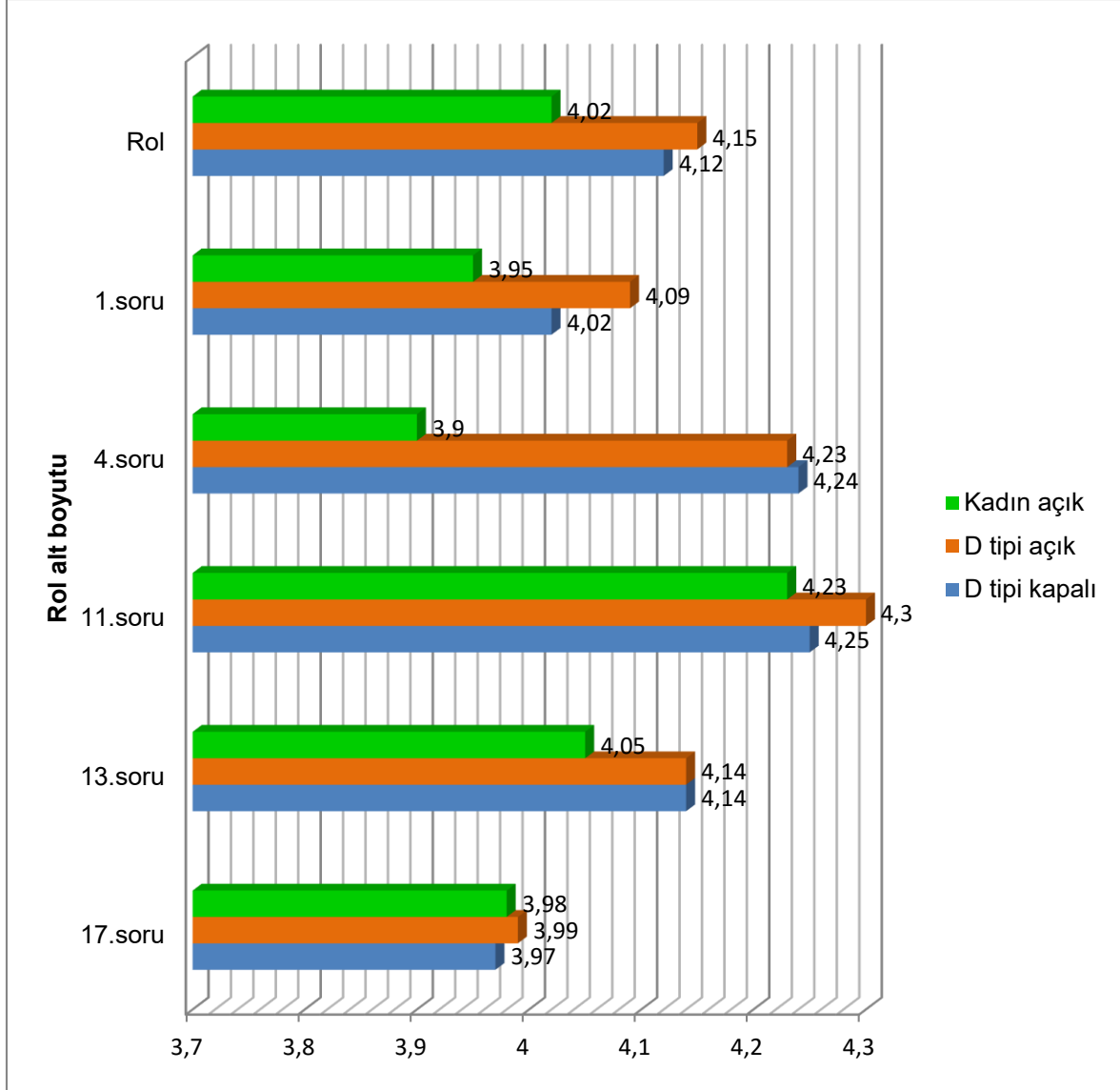
14. Çalışanlar arasında sürtüşme ya da öfke var

21. İşte kaba davranışlara maruz kalıyorum

34. İşteki ilişkiler gergin

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

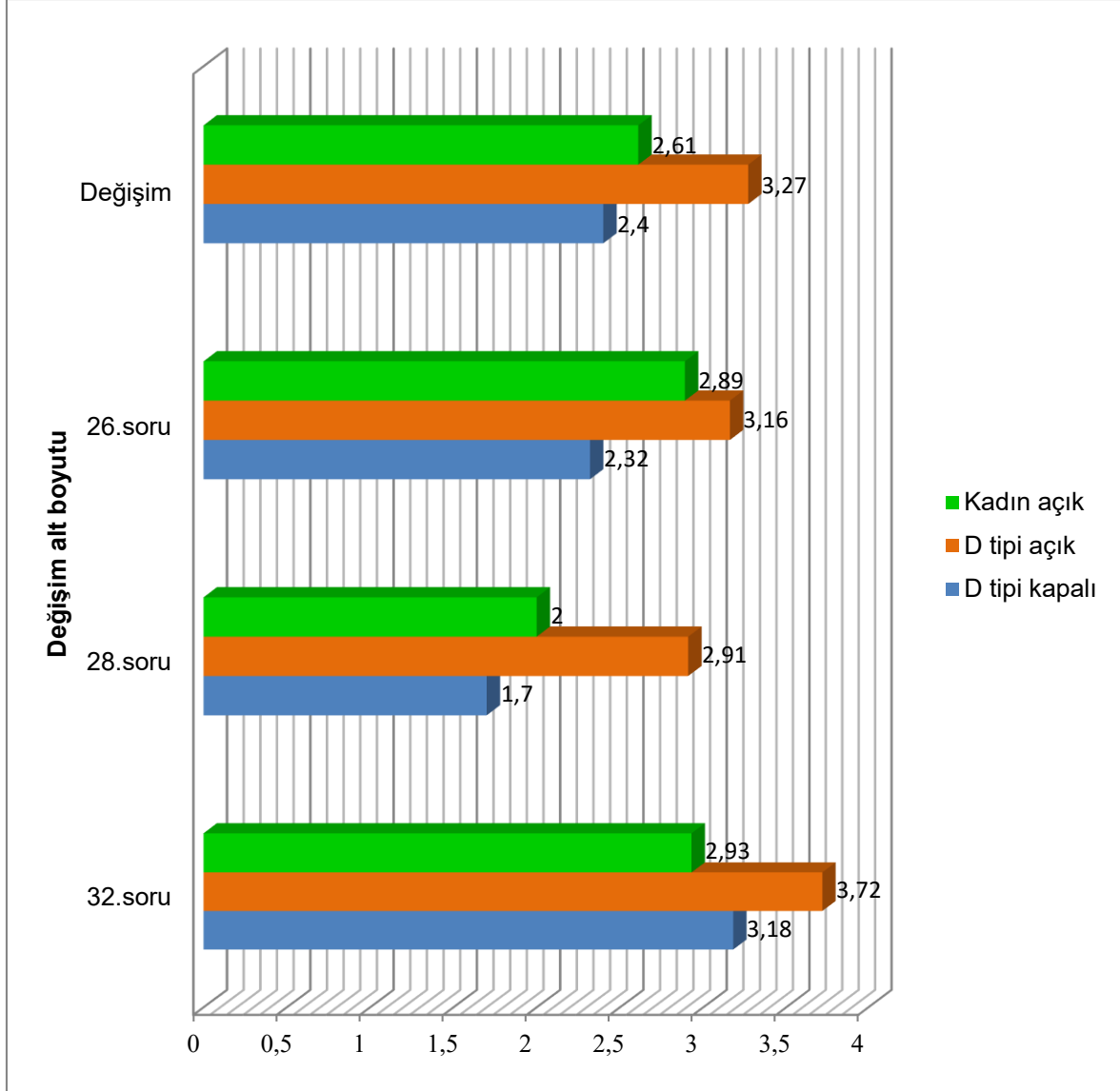
ROL ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



- 1. İşte benden ne beklendiğini iyi biliyorum
- 4. İşimi nasıl yapabileceğimi biliyorum
- 11. Görev ve sorumluluklarımın neler olduğunu iyi biliyorum
- 13. Benim bölümümün amaç ve hedeflerini iyi biliyorum
- 17. Yaptığım işin kurumun genel amacı içinde nasıl bir yere oturduğunu biliyorum

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

DEĞİŞİM ALT BOYUTUNA AİT ÖLÇEK ORTALAMALARI



26. İş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağım var

28. İşte değişim konularında her zaman personele danışılıyor

32. İşte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını iyi biliyorum.

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

EYLEM ŞABLONU						
İşyeri Adı: D TİPİ KAPALI CEZA İNFAZ KURUMU					Değerlendirme Tarihi:15.02.2020	
Değerlendiren: N.İrem ÖLMEZOĞLU İRİ						
Standart Ortalamalarının Anlamları						
1.5'ten az		Yüksek stres			Acil Eylem gerekli	
1.5-2,5		Orta düzeyde stres			İyileştirmeye açık ihtiyaç var	
2.5-3.5		Düşük stres			İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı	
3.5'ten fazla		Stressiz			Çok iyi sürdürülmesi gerek	
Tehlikeler neler?	Kimler zarar görebilir?	Standart Ortalaması	Mevcut Durum ve Öneriler		Kim tarafından?	Ne zaman? Yapıldı mı?
DEĞİŞİM	İnfaz koruma memurları Diğer personel	2,40 İyileştirmeye açık ihtiyaç var	<p>Mevcut Durum Çalışanlar değişiklikler hakkında yöneticiye yeterince soru soramamaktadır. Ayrıca yapılacak değişiklikler konusunda personele danışılmamaktadır. Bu durumun yarattığı strese çalışanlar sırasıyla psikolojik, örgütsel ve fiziksel olarak tepki vermektedir.</p> <p>Öneriler Denetimlerin sonuçları ve tüm tesiste yapılacak değişiklikler personele açıkça anlatılmalıdır. Değişikliklerden kaynaklanabilecek herhangi yeni bir baskının tartışıldığından emin olmak için personel geri bildirimlerine uygun olarak harekete geçilmelidir. Küçük değişikliklerin bile zincirleme etkileri olabileceği kabul edilmelidir. Çalışanlar en fazla psikolojik stres belirtisi gösterdiğinden öncelikle psikolojik danışmanlık (öfke kontrolü eğitimi) hizmeti sağlanmalıdır. Tüm planlanan değişiklikler (değişikliklerden önce, sırasında ve sonrasında) ile ilgili (işten çıkarma dahil) personel ile ve onların temsilcileri ile açık ve net iletişim kurulmalıdır. Personele, yapılan değişiklikleri tartışma ve değişiklikleri etkileme fırsatı verilmelidir.</p>		Risk değerlendirme ekibi	Bir sonraki üst düzey yöneticiler toplantısının da gündeme getirilecek konu

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

<p>ÜSTLERİN DESTEĞİ</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,45 iyileştirmeye açık ihtiyaç var</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar en fazla üstlerinin işlerinde kendilerini teşvik etmediği ve duygusal olarak üstleri tarafından desteklenmediği konusunda stres yaşamaktadır. Bu konuda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir.</p> <p>Öneriler İşle ilgili stresten muzdarip personele destek verme konusunda yöneticilere eğitim verilmelidir. Yönetim tarzında adaleti gösterecek politikalar belirlenmeli ve çabalar konusunda çalışanların takdir edildiği bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. İşyerinde stresli hissedyorsa, bu konuyu yöneticileri veya denetçileriyle özel bir şekilde konuşabilecekleri konusu personele hatırlatılmalıdır. Yapılandırılmış bir destek politikası uygulamaya konulmalı, örneğin bir şiddet vakasının ardından uygulanacak bir politika prosedürü planlanmalıdır. Yöneticilere tarafından çalışanlara gelecekteki kariyerlerine ilişkin özel eğitim ve mesleki danışmanlık hizmeti sağlanmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlara işle ilgili stresin nedenleri ve sonuçları konusunda eğitimler verilmelidir.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>Bir sonraki üst düzey yöneticiler toplantısının da gündeme getirilecek konu</p>	
<p>KONTROL</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,85 iyi ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar kontrol konusunda en fazla çalışma saatlerinin esnek olmaması ve işte ne yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması konusunda stres yaşamaktadır. Bu duruma bağlı olarak çalışanlar kendilerini işe verememekte, yapılan işi ağırdan almakta ve işte hata ve kaza yapma eğilimi göstermektedir. Çalışanların bu duruma verdiği diğer tepkiler sırasıyla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama), fiziksel(uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal (sigara ve alkole düşkünlük) şeklindedir.</p> <p>Öneriler Çalışanlara sorumluluk ve problem çözme yetkisi verilmelidir. Hastalık nedeniyle işe gelmemeye verileri incelenerek çalışanlar hakkında risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Çalışanlara ne yapılması gerektiği hakkındaki düşünceleri sorularak bu konular ve fikirler üzerine geri bildirim alınmalıdır. Mümkün olduğu sürece çalışma saatleri daha esnek hale getirilmelidir. Fazla mesai veya vardiya programları çalışana danışılarak ayarlamalı mümkünse çalışanın kendi ihtiyaçlarına uygun çalışma süresi ile kendi çalışma süresini planlama konusunda kontroller verilmelidir. Çalışanların iş memnuniyetleri düzenli olarak izlenmelidir.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

İLİŞKİLER	İnfaz koruma memurları Diğer personel	2,94 İyi ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Mevcut Durum Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından ve çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Bu durum çalışanların en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermesine neden olmaktadır. Bu durumu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), ve fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) belirtileri takip etmektedir.</p> <p>Öneriler Bazen yöneticiler sorunun bir parçası olabiliyor bu yüzden geri bildirim için birden çok seçenek(istek ve şikayet kutuları) geliştirilmelidir. Çalışanların kendilerine uygulanan sözlü ve fiziksel şiddeti, yıldırma ve tacizi rahatlıkla bildirebileceği bir iletişim ağı kurulmalıdır. Arkadaş olanları eşleştirecek şekilde ekipler kurulmalıdır. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırıcı sosyal faaliyetler planlanmalıdır.</p>	Risk değerlendirme ekibi	6 ay içinde	
TALEP	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,10 İyi ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Mevcut Durum Çalışanlar talep konusunda en fazla çok yoğun çalışmaktan, uzun saatler çalışmaları için üzerlerinde uygulanan baskıdan ve çok hızlı çalışmak durumunda kalmaktan dolayı stres yaşamaktadır. Bu duruma çalışanlar en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir. Buna ek olarak çalışanların %92,4'ü işyerinin fiziki şartlarından memnun değildir.</p>	Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler	6 ay içinde	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

TALEP	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,10 İyi ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Öneriler Çalışanlara makul bir iş yükü verilmeli ve bu yükler izlenmelidir. Çalışanların yetenekleri ile yaptıkları işin birbirine uygun olduğundan emin olunmalıdır. İşyerinin fiziki şartları iyileştirilmelidir. Becerilerini geliştirebilmesi için çalışanlar teşvik edilmelidir. Uzun çalışma saatleri yeniden düzenlenerek vardiya ve fazla mesai konusunda çalışanlara danışılmalıdır. Çok yüksek iş yükü ihtiyacı olduğu dönemlerden sonra mesai ücreti verilmeli ya da çalışanlar ödüllendirilmelidir. Yoğun olacak dönemler çalışanlara önceden bildirilmelidir. Üzerinde çok fazla iş yükü olan çalışanların en az bir meslektaşı ile çalışmasına olanak sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. İnsanlar hastalık nedeniyle aldıkları izinlerin stres nedeniyle olup olmadığını tanımlayamayabilirler bu nedenle doğrudan veya yöneticiler aracılığıyla bilgi toplanmalıdır. Çalışanlarla işlerini yetiştirip yetişemediği belirli bir alanda çalışmaktan veya belirli bir işi yapmaktan şikayet edip etmedikleri konuları düzenli olarak konuşulmalıdır. Daha dostane ve destekleyici bir kültür geliştirilerek çalışma ortamları iyileştirilmelidir. Personel memnuniyeti ve sağlığı düzenli olarak izlenmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler	6 ay içinde	
İŞ ARKADAŞ DESTEĞİ	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,32 İyi ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Mevcut Durum Çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda iş arkadaşlarının işle ilgili sorunlarını dinlemeye istekli olmaması ve iş arkadaşlarından işte hak ettiği saygıyı görmemesi konularında stres yaşamaktadır. Çalışanlar iş arkadaşlarından destek göremediğinde en fazla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...) göstermektedir. Bunu sırasıyla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir.</p> <p>Öneriler Çalışanların birbirine güvenebildiği ve saygı duyduğu bir ortam oluşturulabilmesi için kişisel gelişim seminerleri düzenlenmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler	6 ay içinde	
ROL	İnfaz koruma memurları Diğer personel	4,12 Çok iyi sürdürülmesi gerek	<p>Mevcut Durum Çalışanlar rol konusunda herhangi bir stres yaşamamaktadır.</p> <p>Öneriler Mevcut durum korunak devam ettirilmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi	2 yıl içinde	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

EYLEM ŞABLONU						
İşyeri Adı: KADIN AÇIK CEZA İNFAZ KURUMU				Değerlendirme Tarihi:15.02.2020		
Değerlendiren: N.İrem ÖLMEZOĞLU İRİ						
Standart Ortalamalarının Anlamları						
1.5'ten az		Yüksek stres		Acil Eylem gerekli		
1.5-2,5		Orta düzeyde stres		İyileştirmeye açık ihtiyaç var		
2.5-3.5		Düşük stres		İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı		
3.5'ten fazla		Stressiz		Çok iyi sürdürülmesi gerek		
Tehlikeler neler?	Kimler zarar görebilir?	Standart Ortalaması	Mevcut Durum ve Öneriler	Kim tarafından?	Ne zaman?	Yapıldı mı?
DEĞİŞİM	İnfaz koruma memurları Diğer personel	2,61 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Mevcut Durum Çalışanlar değişiklikler konusunda en fazla işte değişim konularında her zaman personele danışılmaması, iş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağının bulunmaması ve işte değişiklikler yapıldığında bunların pratikte nasıl uygulanacağını bilmemesi konularında stres yaşamaktadır. Ancak değişim konusunda yaşanan stres ile herhangi bir stres belirtisi arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum psikososyal risklerin ortaya çıkma süresi bakımından sevindiricidir. Mevcut sorunlarla ilgili şimdiden önlem alınması ileride yaşanacak olumsuzlukları önleyecektir.</p> <p>Öneriler Denetimlerin sonuçları ve tüm tesislerde yapılacak değişiklikler açıkça anlatılmalıdır. Değişikliklerden kaynaklanabilecek herhangi yeni bir baskının tartışıldığından emin olmak için personel geri bildirimlerine uygun olarak harekete geçilmelidir. Küçük değişikliklerin bile zincirleme etkileri olabileceği kabul edilmelidir. Çalışanlar en fazla psikolojik stres belirtisi gösterdiğinden öncelikle psikolojik danışmanlık (öfke kontrolü eğitimi) hizmeti sağlanmalıdır.</p>	Risk değerlendirme ekibi	6 ay içinde	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

<p>İLİŞKİLER</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,79 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından ve çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Kadın açık ceza infaz kurumunda ilişkiler alt boyutu ile yalnızca psikolojik stres belirtileri, arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadın açık ceza infaz kurumunda ilişkiler konusunda gerginlik arttıkça çalışanları yaşadığı sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama durumları artmaktadır.</p> <p>Öneriler Öncelikle yöneticiler işyerinde gerginliğin sebebini araştırmalı bu gerginliğe ve sürtüşmeye tek bir çalışanın mı yoksa bir çalışan grubunun mu sebep olduğunu gözlemlemeli ve araştırmalıdır. Bazen yöneticiler sorunun bir parçası olabiliyor bu yüzden geri bildirim için birden çok seçenek (istek ve şikayet kutuları) geliştirilmelidir. Çalışanların kendilerine uygulanan sözlü ve fiziksel şiddeti, yıldırmayı ve tacizi rahatlıkla bildirebileceği bir iletişim ağının kurulmalıdır. Arkadaş olanları eşleştirecek şekilde ekipler kurulmalıdır. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırıcı sosyal faaliyetler planlanmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	
<p>ÜSTLERİN DESTEĞİ</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,80 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar en fazla işle ilgili kendisini üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğu yöneticiyle konuşamamaktan ve titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan üstlerinden destek görmemekten şikayet etmekte ve stres yaşamaktadır. Bu durum çalışanların psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi, örgütsel stres belirtisi (örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), ve son olarak fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) göstermesine neden olmaktadır.</p> <p>Öneriler İşle ilgili stresten muzdarip personele destek verme konusunda yöneticilere eğitim verilmelidir. İşyerinde stresli hissediyorlarsa, bu konuyu yöneticileri veya denetçileriyle özel bir şekilde konuşabilecekleri konusu personele hatırlatılmalıdır. Yapılandırılmış bir destek politikası uygulamaya konulmalı, örneğin bir şiddet vakasının ardından uygulanacak bir politika prosedürü planlanmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

<p>KONTROL</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,84 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar kontrol konusunda en fazla sırasıyla nasıl çalışacağına dair söz hakkının olmaması, ne zaman mola vermesi gerektiğine kendisinin karar verememesi, işini nasıl yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması, çalışma saatlerinin esnek olmaması ve kendi çalışma hızı üzerinde söz sahibi olamaması konularında stres yaşamaktadır. Yaşanan stresle psikolojik ve örgütsel stres belirtileri arasında ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar kontrol konusunda stres yaşadıkça sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşamaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanların kendini işe verememesine yapılan işi ağırdan alınmasına ve işte hata ve kaza yapma eğilimine neden olmaktadır.</p> <p>Öneriler Çalışanların işleri üzerinde kontrol yetkisi ve serbestliğinin sağlanması ve bu nedenle işe devamsızlık eğilimlerinin azaltılması önerilmektedir. Hastalık nedeniyle işe gelmeme verileri incelenerek çalışanlar hakkında risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Çalışanlara ne yapılması gerektiği hakkındaki düşünceleri sorularak bu konular ve fikirler üzerine geri bildirim alınmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	
<p>İŞ ARKADAŞ DESTEĞİ</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>2,84 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda iş arkadaşlarının işle ilgili sorunlarını dinlemeye istekli olmaması ve iş arkadaşlarından işte hak ettiği saygıyı görmemesi nedeniyle stres yaşamaktadır. Ancak iş arkadaşlarından destek görmeme konusunda yaşanan stres ile herhangi bir stres belirtisi arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.</p> <p>Öneriler Çalışanların birbirine güvenebildiği aynı zamanda saygılı bir ortam oluşturulması için kişisel gelişim seminerleri düzenlenmelidir.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler</p>	<p>6 ay içinde</p>	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

<p>TALEP</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>3,33 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar talep konusunda sırasıyla en fazla çok hızlı çalışmak zorunda olmaktan, çok yoğun çalışmaktan ve yeterli miktarda mola verememekten, işte farklı grupların kendilerinden birlikte yapılması zor şeyler talep etmesinden rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Çalışanlar talep (iş yükü, zaman baskı,...) konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi ve fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) göstermektedir.</p> <p>Öneriler Çalışanlara makul bir iş yükü verilmeli ve bu yükler izlenmelidir. Uzun çalışma saatleri yeniden düzenlenerek vardiya ve fazla mesai konusunda çalışanlara danışılmalıdır. İnsanlar hastalık nedeniyle aldıkları izinlerin stres nedeniyle olup olmadığını tanımlayamayabilirler bu nedenle doğrudan veya yöneticiler aracılığıyla bilgi toplmalıdır. Çalışanlarla işlerini yetiştirip yetişemediği belirli bir alanda çalışmaktan veya belirli bir işi yapmaktan şikayet edip etmedikleri konuları düzenli olarak çalışanlarla konuşulmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler</p>	<p>6 ay içinde</p>	
<p>ROL</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>4,02 Çok iyi sürdürülmesi gerek</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar rol konusunda herhangi bir stres yaşamamaktadır.</p> <p>Öneriler Mevcut durum korunak devam ettirilmelidir.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>2 yıl içinde</p>	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

EYLEM ŞABLONU								
İşyeri Adı: D TİPİ AÇIK CEZA İNFAZ KURUMU					Değerlendirme Tarihi:15.02.2020			
Değerlendiren: N.İrem ÖLMEZOĞLU İRİ								
Standart Ortalamalarının Anlamları								
1.5'ten az	Yüksek stres				Acil Eylem gerekli			
1.5-2,5	Orta düzeyde stres				İyileştirmeye açık ihtiyaç var			
2.5-3.5	Düşük stres				İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı			
3.5'ten fazla	Stressiz				Çok iyi sürdürülmesi gerek			
Tehlikeler neler?	Kimler zarar görebilir?	Standart Ortalaması	Mevcut Durum ve Öneriler			Kim tarafından?	Ne zaman?	Yapıldı mı?
ÜSTLERİN DESTEĞİ	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,25 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı	<p>Mevcut Durum Çalışanlar en fazla sırasıyla titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan üstlerinden destek görmekten, işle ilgili kendisini üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğu yöneticileri konuşamamaktan, bağlı olduğu yöneticinin kendisini işinde teşvik etmemesinden, bir iş sorununun içinden çıkmakta yöneticisine güvenememe konusunda stres yaşamaktadır. Bu konularda stres yaşayan çalışanlar en fazla psikolojik stres belirtisi ve örgütsel stres belirtisi göstermektedir. Üstlerinden destek göremeyen çalışanlar sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama şeklinde belirti hissetmekte ve bu durum kendisini işe verememesine, yapılan işi ağırdan almasına ve işte hata ve kaza yapma eğiliminin artmasına neden olmaktadır.</p> <p>Öneriler İşle ilgili stresten muzdarip personele destek verme konusunda yöneticilere eğitim verilmelidir. İşyerinde stresli hissedyorsa, bu konuyu yöneticileri veya denetçileriyle özel bir şekilde konuşabilecekleri konusu personele hatırlatılmalıdır. Yapılandırılmış bir destek politikası uygulamaya konulmalı, örneğin bir şiddet vakasının ardından uygulanacak bir politika prosedürü planlanmalıdır.</p>			Risk değerlendirme ekibi	6 ay içinde	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

<p>DEĞİŞİM</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>3,27 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar değişiklikler konusunda en fazla işte değişim konularında her zaman personele danışılmaması, iş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağının bulunmaması ve işte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını bilmemesi konularında stres yaşamaktadır. Değişim konusunda yaşanan stresin psikolojik, örgütsel, fiziksel belirtileri arasında ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle değişim alt boyutu ortalamaları azaldıkça psikolojik, örgütsel, fiziksel stres belirtileri artmaktadır.</p> <p>Öneriler Denetimlerin sonuçları ve tüm tesislerde yapılacak değişiklikler açıkça anlatılmalıdır. Değişikliklerden kaynaklanabilecek herhangi yeni bir baskının tartışıldığından emin olmak için personel geri bildirimlerine uygun olarak harekete geçilmelidir. Küçük değişikliklerin bile zincirleme etkileri olabileceği kabul edilmelidir. Çalışanlar en fazla psikolojik stres belirtisi gösterdiğinden öncelikle psikolojik danışmanlık (öfke kontrolü eğitimi) hizmeti sağlanmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	
<p>KONTROL</p>	<p>İnfaz koruma memurları Diğer personel</p>	<p>3,32 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı</p>	<p>Mevcut Durum Çalışanlar kontrol konusunda en fazla çalışma saatlerinin esnek olmamasından, işte ne yapacağına karar vermede tercih olanağının bulunmaması ve nasıl çalışacağına dair söz hakkının olmamasından rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. D tipi açık ceza infaz kurumunda çalışanlar kontrol konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşamayı) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...), davranışsal stres belirtisi (sigara ve alkole düşkünlük) takip etmektedir.</p> <p>Öneriler Çalışanların işleri üzerinde kontrol yetkisi ve serbestliği sağlanarak işe devamsızlık eğilimlerinin azaltılması önerilmektedir. Hastalık nedeniyle işe gelmeme verilerini incelenerek çalışanlar hakkında risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Çalışanlara ne yapılması gerektiği hakkındaki düşünceleri sorularak bu konular ve fikirler üzerine geri bildirim alınmalıdır.</p>	<p>Risk değerlendirme ekibi</p>	<p>6 ay içinde</p>	

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

İLİŞKİLER	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,40 İyi, ancak iyileştirme ihtiyacı	Mevcut Durum Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla işyerindeki ilişkilerin gergin olmasından, çalışanlar arasında sürtüşmenin olmasından, işte kaba davranışlara maruz kalmaktan ve nazik olmayan sözler veya davranışlar şeklinde kişisel tacize maruz kalmaktan rahatsızlık duymakta ve stres yaşamaktadır. Çalışanlar ilişkiler konusunda en fazla psikolojik (sinirlilik/gerginlik, geçimsizlik, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı isteme, hayattan zevk alamama, sürekli ve yersiz endişe yaşama) stres belirtisi göstermektedir. Bunu sırasıyla örgütsel stres belirtisi (kendini işe verememek, yapılan işi ağırdan alma, işte hata ve kaza yapma eğilimi...), fiziksel stres belirtisi (uykusuzluk, sindirim bozukluğu...) takip etmektedir. Öneriler İşyerinde kişisel tacize (mobbinge) maruz kalınması suç unsuru teşkil ettiğinden ivedilikle bu konuya yönelik eyleme geçilmelidir. Bunun için kişisel tacize ya da zorbalığı maruz kalan çalışanların sıkıntılarını aktarabileceği bir iletişim sistemi kurulmalıdır. Diğer taraftan yöneticiler işyerinde gerginliğin sebebini araştırmalı bu gerginliğe ve sürtüşmeye tek bir çalışanın mı yoksa bir çalışan grubunun mu sebep olduğunu gözlemlemeli ve araştırmalıdır. Bazen yöneticiler sorunun bir parçası olabiliyor, bu yüzden geri bildirim için birden çok seçenek (istek ve şikayet kutuları) geliştirilmelidir. Arkadaş olanları eşleştirecek şekilde ekipler kurulmalıdır. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırıcı sosyal faaliyetler planlanmalıdır.	Risk değerlendirme ekibi	6 ay içinde	
------------------	--	---	--	---------------------------------	--------------------	--

EK-1. (devam) Risk Değerlendirme Çalışması

TALEP	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,62 Çok iyi sürdürülmesi gerek*	<p>Mevcut Durum *Bu alt boyut ortalaması 3,62 (stressiz) olmasına rağmen çalışanların talep alt boyutu ile psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve örgütsel stres belirtileri alt boyutları ile anlamlı ilişki bulunmuştur. Stressiz bir ortamda stres belirtileri açısından anlamlı farkın nedenini araştırmak üzere infaz koruma memurları ve az sayıda diğer çalışanın ortalamasına bakılmıştır. Buna göre infaz koruma memurlarının ortalaması 3,67 iken diğer personelin ortalaması 3,34 bulunmuştur. Dolayısıyla infaz koruma memurları açısından çalışma ortamında talep konusunda herhangi bir stresin olmadığı diğer statüsünde çalışan personelin stresinin olduğu belirlenmiştir. Bunun için iyileştirmeler konusunda yalnızca diğer statüsündeki personelin şartlarının iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.</p> <p>Öneriler Diğer statüsünde görev yapan personelin talep ile ilgili sorunları çözülmeli infaz koruma memurları için mevcut durum korunak devam ettirilmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi/ Üst düzey yöneticiler	6 ay-2 yıl içinde	
İŞ ARKADAŞ DESTEĞİ	İnfaz koruma memurları Diğer personel	3,69 Çok iyi sürdürülmesi gerek	<p>Mevcut Durum Çalışanlar iş arkadaş desteği konusunda herhangi bir stres yaşamamaktadır.</p> <p>Öneriler Mevcut durum korunak devam ettirilmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi	2 yıl içinde	
ROL	İnfaz koruma memurları Diğer personel	4,15 Çok iyi sürdürülmesi gerek	<p>Mevcut Durum Çalışanlar rol konusunda herhangi bir stres yaşamamaktadır.</p> <p>Öneriler Mevcut durum korunak devam ettirilmelidir.</p>	Risk değerlendirme ekibi	2 yıl içinde	

EK-2. Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Çizelge 5.1. Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

KOPENHAG PSİKOSOSYAL ANKETİ [COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE (COPSOQ) [2002]]	
Amaçlar/	Psikososyal faktörler, stres, bireysel sağlık / esenlik, kişilik faktörleri (başa çıkma tarzı, tutarlılık duygusu, vb.)
Hedefler	
Ölçüler	Bilişsel talepler; sorumluluk; özgürlük; duygularını gizleme talepleri, duygusal talepler; geri bildirim; baskı; güvensizlik; memnuniyet; anlamlılık, kariyer, öngörülebilirlik, liderlik, kantitatif talepler; rol netliği; rol çatışması, topluluk hissi, duygusal talepler, sosyal ilişkiler / destekler, fiziksel / ruhsal sağlık; tutarlılık; davranışsal stress
Versiyonlar	Araştırmacılar için uzun (141 madde), çalışma ortamı profesyonelleri için orta (95 madde); işyerleri için kısa (44 madde)
Diller	Hollandaca, Çince, Danca, İngilizce, Flamanca, Almanca, Hırvatça, Malayca, Norveççe, Farsça, Portekizce, İspanyolca, İsveççe
Notlar	Danimarka Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü'nün resmi aracı
İnternet	http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Spørgeskemaer/Psykisk%20arbejdsmiljø.aspx
EMEK-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ [EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) [1994]]	
Amaçlar/	Mutluluk belirleyicileri olarak emek-ödül ilişkisi
Hedefler	
Ölçüler	3 adet tek boyutlu ölçek: emek (nicel/nitel yük, genel artış ve fiziksel yük ile ilgili 6 madde); ödül (mali, saygı, kariyer, güvenlik vb. ile ilgili 11 madde); aşırı bağlılık (6 veya 29 madde)
Versiyonlar	Uzun (46 madde), kısa (23 madde)
Diller	Almanca, Çince, Çekçe, Danca, Hollandaca, İngilizce, Fince, Fransızca, İtalyanca, Japonca, Norveççe, Lehçe, Portekizce, Rusça, İspanyolca, İsveççe
Notlar	Öncelikle kardiyovasküler sağlık çalışmalarında kullanılmak üzere Düsseldorf Üniversitesi'nde geliştirilmiştir.
İnternet	http://www.uniduesseldorf.de/MedicalSociology/Effortreward_imbalance_at_wor.112.0.html

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

GENEL İSKANDINAV ÜLKELERİ ANKETİ [GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE (QPS NORDIC) [2000]]

Amaçlar/ Psikolojik/sosyal faktörler (motivasyon, sağlık ve mutluluğun potansiyel belirleyicisi olarak)

Hedefler

Ölçüler İş talepleri/kontrolü, rol beklentisi, iş / bireysel öngörülebilirlik, sosyal etkileşim, liderlik, iletişim, kurum kültürü / iklimi, çalışma grubu, işyerine bağlılık, yetkinlik, zorlu işler için tercih, iş motifleri / merkezîyetçiliği, özel hayat etkileşimleri

Versiyonlar Uzun (123 madde), kısa (34 madde)

Diller İngilizce, Danca, İzlandaca, Norveççe, Fince, İsveççe, Yunanca

Notlar İskandinav Ülkeleri Bakanlar Kurulu resmi aracı

İnternet http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/TN00_603.asp

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÖSTERGE ARACI [HSE INDICATOR TOOL (HSE) [2004]]

Amaçlar/ İşle ilgili stresin potansiyel belirleyicileri olarak bilinen koşullar

Hedefler

Ölçüler 6 adet birincil stres kaynağı: talepler; kontrol, destek, ilişkiler; rol; değişim

Versiyonlar 35 madde

Diller İngilizce, Arapça, Bengalce, Çince, Farsça, Gujarati dili, Hintçe, Macarca, Kürtçe, Peştuca, Lehçe, Punjabi, Rusça, Tamil, Türkçe, Urduca, Gallerce

Notlar HSE'nin resmi aracı, HSE Stres Yönetimi standartları sürecinde önemli bir adım olarak tasarlanmıştır.

İnternet <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>

İŞ ÖZELLİKLERİ İNDEKSİ [JOB CHARACTERISTICS INDEX (JCI) [1976]]

Amaçlar/ Sübjektif olarak algılanan iş özellikleri

Hedefler

Ölçüler Beceri çeşitliliği, özerklik, geri bildirim, arkadaş etkileşimleri, görev kimliği, dostluklar

Versiyonlar 30 madde

Diller İngilizce

Notlar Basitleştirilmiş JDS boyutlarını içermektedir.

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

İŞ İÇERİĞİ ANKETİ [JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (JCQ) [1998]]

Amaçlar/ İş stresinin gelişiminin yüksek talep / düşük kontrol / düşük destek modeli kullanılarak katılımcıların çalışma görevleri içeriği

Hedefler

Ölçüler İş stresinin gelişiminin üç ana ölçeği: Karar serbestliği; psikolojik talepler; sosyal destek. İş talebinin iki ölçeği: fiziksel talepler; iş güvensizliği

Versiyonlar Özgün (kısa 27 madde, uzun 112 madde), Karasek tarafından önerilen (49 madde)

Diller İngilizce, Bulgarca, Çince, Çekçe, Hollandaca, Almanca, Yunanca, Fransızca, İtalyanca, Japonca, Korece, Malayca, Norveççe, Lehçe, Portekizce, Rusça, İspanyolca.

Notlar Massachusetts Üniversitesi'nde geliştirilmiştir. İşle ilgili sağlık sorunlarına (psikolojik sıkıntı, koroner kalp hastalığı, kas-iskelet sistemi hastalığı, üreme bozuklukları) yakalanma riskleri hakkında bir gösterge sağlar.

İnternet <http://www.jcqcenter.org>

İŞ TANI ANKETİ [JOB DIAGNOSTIC SURVEY (JDS) [1975]]

Amaçlar/ Subjektif olarak algılanan iş karakteristikleri

Hedefler

Ölçüler Beceri çeşitliliği, özerklik, görevin önemi; görevin açıklığı; geri besleme

Versiyonlar 15 madde

Diller İngilizce

Notlar Genellikle çalışanların iş tasarımına nasıl yanıt verdiğini incelemek için kullanılır.

İŞ STRESİ ANKETİ [JOB STRESS SURVEY (JSS) [1994]]

Amaçlar/ Çalışma koşullarının şiddeti / frekansı

Hedefler

Ölçüler 3 ana ölçek: iş stresi (indeks, şiddet ve frekans). Buna ilaveten 3 iş baskısı alt ölçekleri (indeks, şiddet ve frekans) ve üç destek noksanlık alt ölçekleri

Versiyonlar 30 madde

Diller İngilizce, Fransızca

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

ÇOK BOYUTLU ORGANİZASYONEL SAĞLIK ANKETİ [MULTIDIMENSIONAL ORGANIZATIONAL HEALTH QUESTIONNAIRE (MOHQ) [2003]]

Amaçlar/	İş stresinin gelişiminin yüksek talep / düşük kontrol / düşük destek modeli kullanılarak katılımcıların çalışma görevleri içeriği
Hedefler	
Ölçüler	Çevresel konfor, net hedefler, yetkinlik kıymetlendirme, dinleme, bilgi kullanılabilirliği, çatışma, ilişkiler, problem çözme, talep, güvenlik, etkinlik, adalet, iş tanımları, sosyal fayda, yeniliklere açıklık
Versiyonlar	139 madde
Diller	İtalyanca
Notlar	İtalya Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından kullanılmaktadır.
İnternet	http://www.oisorg.it/strumenti/mohq/index.html

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ENSTİTÜSÜ GENEL İŞ STRESİ ANKETİ [NIOSH GENERIC JOB STRESS QUESTIONNAIRE [1988]]

Amaçlar/	İşin özellikleri, psikososyal faktörler, fiziksel koşullar, güvenlik tehlikeleri, stres, sağlık ve iş memnuniyeti
Hedefler	
Ölçüler	Psikososyal maruziyet (iş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, beceri kullanamama, iş olanakları, iş denetiminin türleri, vb), bireysel gerginlik (depresyon, somatik yakınmalar, iş memnuniyetsizliği, hastalıklar); sosyal destek, benlik saygısı
Versiyonlar	Seçilebilir form, toplamda 246 madde
Diller	İngilizce, Japonca, Korece, İspanyolca
Notlar	America Birleşik Devletleri Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nün resmi aracı

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

NOVA WEBA ANKETİ [NOVA WEBA QUESTIONNAIRE [1992]]

Amaçlar/ Stresle alakalı risklerin belirlenmesi

Hedefler

Ölçüler 4 temel önlem: kontrol gereksinimleri/iş talepleri (kantitatif talepler, kontrol problemleri); kontrol seçenekleri (özerklik, kişiler, iş organizasyonu, bilgi sağlanması); iş kompozisyonu (fonksiyonların tamlığı, döngü süreleri, işçilik, bilişsel karmaşıklık / zihinsel çaba); diğer riskler (belirsizlik, zaman kısıtlamaları, iş-eğitim/deneyim uyumu, duygusal çaba/tükenme)

Versiyonlar 156 madde

Diller Hollandaca

Notlar İş Stresi ile Savaşma Teşebbüsü (Hollanda)'nce oluşturulmuştur.

İŞ STRESİ ENDEKSİ [OCCUPATIONAL STRESS INDEX (OSI) [2003]]

Amaçlar/ İş stresi yükleri

Hedefler

Ölçüler 2-boyutlu matris. Dikey: bilgi iletimi (duyusal girdi, merkezi karar verme, görev performansı). Yatay: Stres boyutları (yük, yüksek talep, katılık, dışsal zaman baskısı, caydırıcı / zararlı riskler, uyanıklık / felaket potansiyeli, çatışma / belirsizlik)

Versiyonlar Genel (65 soru) ve spesifik (sürücüler, doktorlar, öğretmenler, imalat çalışanları, büro personeli, hava trafik kontrolörleri, havayolu pilotları)

Diller İngilizce, Boşnakça, Sırpça, İsveççe

Notlar Kardiyovaskülerle alakalı bilinen çalışma streslerine odaklanır.

İnternet <http://www.workhealth.org/OSI%20Index/OSI%20Home%20Page.html>

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

İŞ STRESİ GÖSTERGESİ [OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR (OSIND) [1988]

Amaçlar/ Stresli çalışma koşulları

Hedefler

Ölçüler 3 ana önlem: basınç ölçek kaynakları (iç faktörler, yönetsel rol, ilişkiler, kariyer / başarı, organizasyon yapısı / iklimi, ev-iş ara yüzü); stresin etkileri (düşük iş tatmini, zayıf fiziksel / ruhsal sağlık); stres-gerginlik arabulucuları (başta çıkma becerileri, stres eğilimli kişilik)

Versiyonlar 167 madde

Diller İngilizce, İtalyanca

Notlar Baskı Yönetimi Göstergesi bu aracın gözden geçirilmiş bir versiyonudur.

İŞ STRESİ ENVANTERİ [OCCUPATIONAL STRESS INVENTORY(OSINV) [1980]

Amaçlar/ İş stresi, kişisel zorlanma ve başta çıkma açısından mesleki düzeltmeler

Hedefler

Ölçüler 3 boyutlu: Mesleki Roller Anketi (rollerde aşırı yük / yetersizlik / belirsizlik / sınır, sorumluluk, fiziksel çevre); Kişisel Gerginlik Anketi (mesleki, psikolojik, kişilerarası ve fiziksel zorlanma); Kişisel Kaynaklar Anketi (dinlenme, öz-bakım, sosyal destek, rasyonel / bilişsel başta çıkma)

Versiyonlar Üç anketin toplamı (140 madde)

Diller İngilizce

İŞ STRESİ ANKETİ [OCCUPATIONAL STRESS QUESTIONNAIRE [1992]]

Amaçlar/ İşte stres: algılanan iş / çevresel stres kaynakları, bireysel stres tepkileri ve organizasyonel etki

Hedefler

Ölçüler İş karmaşıklığı, özerklik, rol açıklığı, organizasyonel iklim, üstlerinden destek, işbirliği, iş takdiri, iş tehlikeleri, geri bildirim, zaman baskısı

Versiyonlar 56 madde

Diller İngilizce, Fince

Notlar Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nün resmi aracı

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

BASKI YÖNETİMİ GÖSTERGESİ [PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR [1998]]

Amaçlar/ İşyeri baskısı

Hedefler

Ölçüler Baskının etkileri (iş doyumu, organizasyonel memnuniyet, organizasyonel güvenlik, organizasyonel bağlılık, esneklik, güven seviyesi, fiziksel belirtiler, enerji düzeyleri, devlet); baskı kaynakları (iş yükü, ilişkiler, tanıma, organizasyonel iklim, kişisel sorumluluk, yönetsel rolü, ev / iş dengesi, günlük sorunlar); bireysel farklılıklar (sabırsızlık, kontrol, etki, probleme odaklanma, sosyal destek, duygusal tarafsızlık)

Versiyonlar 120 madde

Diller İngilizce, 20 den fazla dilde

Notlar İş Stresi Göstergesinden geliştirilmiştir.

İnternet <http://www.resourcesystems.co.uk/pmi/pmi2.htm>

PSİKOSOSYAL ÇALIŞMA KOŞULLARI [PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS (PWC) [2000]]

Amaçlar/ Psikososyal çalışma koşullarının stres etkisi

Hedefler 3 temel ölçek: iş talepleri (entelektüel, psikososyal ve aşırı yükten kaynaklanan rol çatışması); iş kontrolü (bilişsel / davranışsal); sosyal destek. Bunlara ilaveten İş Stres Anketinden uyarlanmış iki ölçek: refah, değişim için dilek listesi

Versiyonlar 36 madde

Diller Lehçe

STRES TANI ANKETİ [STRESS DIAGNOSTIC SURVEY (SDS) [1983]]

Amaçlar/ Çalışma ortamında yüksek iş stresi özel alanlarını belirlemek

Hedefler 2 ana ölçek: bireysel (rol çatışması / belirsizlik, iş kapsamı, zaman baskısı, kariyer, sorumluluk, nicel / nitel aşırı yük), kurumsal (politika, ödül, katılım, kapasitesinin altında kullanma, denetim tarzı, organizasyon yapısı, insan kaynakları geliştirme)

Versiyonlar 80 madde

Diller İngilizce

Notlar Çeşitli ortamlarda yapılan faktör analizlerinden geliştirilmiştir.

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

STRES PROFİLİ [STRESS PROFILE [1995]]

Amaçlar/	Çalışma ortamında psikososyal
Hedefler	4 temel ölçek: Dış stres nedenleri (psikososyal çalışma ortamı, iş içeriği, iş yükü / kontrolü, liderlik iklimi, fiziksel çalışma ortamı, aile ilişkileri, önemli yaşam olayları, günlük sorunlar / doyum); reaksiyonlar (tutarlılık algısı, benlik duygusu) , beceriler (problem odaklı, duygu odaklı davranış türü, yaşam tarzı); stres reaksiyonları (fiziksel, duygusal, bilişsel tükenmişlik)
Ölçüler	
Versiyonlar	224 madde
Diller	İngilizce, Norveççe, Danca, Estonca, Fince, Almanca, Fransızca
İnternet	http://www.setterlindconsulting.se/articles.html

STRES RİSK DEĞERLENDİRMESİ ANKETİ [STRESS RISK ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SRA) [2003]]

Amaçlar/	İşyeri stresi
Hedefler	12 temel ölçek: organizasyon kültürü; talepler (fiziksel tehlikeler dâhil), kontrol, ilişkiler; organizasyonel değişim; roller; destek, sağlık, performans, işyeri baskıları ile başa çıkma, organizasyonel değişim ihtiyacını, stres azaltma önerileri
Ölçüler	
Versiyonlar	50 madde
Diller	İngilizce
Notlar	Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Dairesi'nin İşle İlgili Stresle Mücadele İçin Yönetici Rehberinde bahsedilen prensipler baz alınarak stres risk değerlendirmesi işlemi daha detaylı ele alınmıştır.
İnternet	http://www.stressrisk.com

TRİPOD SİGMA ANKETİ [TRIPOD SIGMA QUESTIONNAIRE [2003]]

Amaçlar/	Stres yönetimi aracı
Hedefler	
Ölçüler	8 ölçek: prosedürler, donanım, organizasyon, iletişim, eğitim / beceri, uyumsuz hedefler; sosyal destek, bireysel savunma
Versiyonlar	166 madde
Diller	Hollandaca
Notlar	Çalışanların stres riskleri ile mücadele de yönetsel avantajları vurgulamaktadır.
İnternet	http://www.tripodsolutions.net/?rd=http://www.tripodsolutions.net/article.aspx?id=307

EK-2. (devam) Tabanelli ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

ÇALIŞMA ORTAMI ÖLÇEĞİ [WORK ENVIRONMENT SCALE (WES) [1981]]

Amaçlar/ İş birimlerinde sosyal iklim

Hedefler

Ölçüler Katılım; akran ilişkileri, uzman desteği, özerklik, görev yönelimi, çalışma baskısı, netlik; kontrol, yenilik

Versiyonlar Uzun (90 madde) kısa (40 madde)

Diller İngilizce

Notlar Tedavi ve bakım kurumları için geliştirilmiştir.

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE KONTROL ANKETİ [WORKING CONDITIONS AND CONTROL QUESTIONNAIRE (WOCQ) [2001]]

Amaçlar/ Psikososyal risk ve çalışanın iş denetimi

Hedefler

Ölçüler Çalışma durumu kontrolü: kaynaklar; gelecek; görev yönetimi, kendine / başkalarına riskleri; iş planlama, zaman yönetimi

Versiyonlar 80 maddelik (bununla birlikte iki opsiyonlu anket)

Diller Hollandaca, Fransızca, İngilizce

Notlar Liege Üniversitesi (Belçika) Çalışma Psikolojisi Bölümü tarafından inşa edilmiştir. Fransa Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü ve Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından kullanılmaktadır.

İnternet <http://www.wocq.be>

Kaynak: İSGÜM (2016) Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara; Tabanelli, M. C., Depolo M., Cooke R. M. T., Sarchielli G., BonWglioli, R., Mattioli S., and Violante F. S. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1–12.

EK-3. Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

İş kaynaklı stresin nedenlerini yönetme: Sağlık ve Güvenlik yöneticilerinin Yönetim standartlarını kullanarak adım adım bir yaklaşım Büyük Britanya, 2007	
Amaç	<p>Bu araç, işverenlerin iş kaynaklı stresi azaltmaları ve belirli Yönetim Standartlarını karşılamaları için pratik bir uygulama rehberi olarak Sağlık ve Güvenlik Dairesi tarafından geliştirilmiştir. Belge, çalışma stresinin 6 anahtar kaynağı üzerinde durur ve yüksek sağlığı, refahı ve performansı destekleyen özel organizasyonel durumların altını çizer.</p> <p>Anketler ve odak grupları gibi risk değerlendirme süreçleri sayesinde, bu araç işverenlerin iş stresinin altında yatan nedenlere ve bunların önlenmesine odaklanmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda pratik iyileştirmeler ile ilgili yöneticiler ve çalışanlar arasında aktif münazarayı teşvik etmektedir. Temel amaç, kuruluşun mevcut durumu ile ideal vizyon arasındaki boşluğu belirlemek ve kapatmaktır.</p> <p>Araç hem nicel hem de nitel değerlendirme bileşenlerini içermektedir. Nicel değerlendirmeler daha büyük kuruluşlar için daha uygundur. Bununla birlikte, nitel değerlendirme materyalleri (örneğin odak grupları) hem büyük hem de küçük organizasyonlarda kullanım için faydalıdır.</p>
Araç nasıl çalışır?	<p>İş stresi ile ilgili bir giriş münazarasının ardından, belge her psikososyal yönü (örneğin talepler) tanımlar ve her bir yön için en uygun standardı belirtir. Belge sorunları gidermek için pratik iyileştirmeler etrafında rehberlik ardından risk değerlendirmesi ve aktif çalışan münazarası sürecinde kullanıcıya adım adım rehberlik eder. 5 merkezi adım vardır: 1) 'stres risk faktörlerini tanımlayın: Yönetim Standartlarını anlayın', 2) 'kim zarar görmüş olabilir karar verin: veri toplayın' 3) 'riskleri değerlendirin: problemleri keşfedin ve çözümler geliştirin' 4)</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Araç nasıl çalışır?	'bulgularınızı kaydedin: eylem plan(ları) geliştirin ve uygulayın, 5) 'izleme ve değerlendirme: eylem plan(lar)ını izleyin ve değerlendirin. Her adımın sonunda, sürecin yeterli tamamlanmasını sağlamak için kontrol listesi vardır. İş stresiyle ilgili bireysel kaygılarla nasıl başa çıkılacağı ve tüm adımlar tamamlandıktan sonra ne yapılacağı hakkında ek bölümler de vardır.
Araç nasıl çalışır?	Risk değerlendirme bileşeni, Yönetimi standardı Gösterge Aracı olarak adlandırılan çalışanlara 35 maddelik bir nicel risk değerlendirmesinin uygulanmasını içerir. Bununla birlikte, hastalık yokluğu oranları, verimlilik oranları, ciro rakamları, performans değerlendirmeleri, takım toplantıları ve personelle gayri resmi görüşmeler hakkında yazılı bilgi ve veriler elde edilmesi önerilir. Ardından, grup bilgilerini elde etmek için 'işgüvenliği toplantısı' ve odak grupları önerilir.
Önerilen kurumsal boyut nedir?	Araç öncelikle 50 veya daha fazla kişiyi istihdam eden kuruluşlara yöneliktir. Ancak, küçük işletmeler de yaklaşımı yararlı bulabilirler.
Aracın gelişmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Bu araç, bilgisayar tabanlı kaynaklara ihtiyaç duyar ve aynı zamanda daha az kaynağa sahip gelişmekte olan ekonomilerdeki kuruluşlar için daha az uygun hale getirebilecek anketlerin dağıtımını gerektirir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Talepler, kontrol, destek, ilişkiler, roller ve değişim.
Olası kullanıcılar	Organizasyona işten kaynaklanan stresin olası nedenleri yönetmekten sorumlu müdürler ve personel. Bu, insan kaynakları yöneticileri, sağlık ve güvenlik görevlileri, sendika temsilcileri veya faaliyet yöneticileri olabilir.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Hayır
İçerdiği pratik kaynaklar	<ul style="list-style-type: none"> • Stres politikası örneği • SGD Yönetim Standartları Gösterge Aracı • Eylem planı şablonu ve çalışılan örnek • İş yerinde stres yönetme: Faaliyet yöneticileri için bir yetkinlik çerçevesi
Araca erişme	https://www.aber.ac.uk/en/media/departmental/healthsafetyenvironment/hse_stress_standards_step_by_step_hsg218.pdf
İlişkili maliyetler	<p>Ücretsiz indirebilirsiniz ve SGY web sitesinde veya yukarıdaki bağlantı üzerinden bir web dostu sürümü edinebilirsiniz.</p> <p>Basılı versiyon şu adresten satın alınabilir http://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg218.htm 10.95 £.</p> <p>CD, analizle ilgili temel bilgiler ve ayrıca daha fazla rehberlik araçları içerdiğinden basılı versiyon önerilir.</p>
Mevcut diller	İngilizce
<p>ILO Kontrol Listeleri (Check List)</p> <p>Cenevre, 2012</p>	
Amaç	<p>ILO Kontrol Listeleri Stres Önleme Klavuzu, stres ve iş geliştirme konusunda önde gelen dünya uzmanları tarafından oluşturularak işyerinde iş stresi için pratik çözümler sunmaya odaklanmıştır. Araç bir kontrol noktası sistemine dayanmaktadır; iş stresiyle ilgili 10 temel yönü altında gruplandırılmış 50 kontrol noktası ögesi vardır. Ancak, öncelikle organizasyon için en önemli olan 20/30 kontrol noktalarına odaklanması önerilmektedir.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Amaç	Bu araç sadece web tabanlı değildir ve boyutları ve/veya çevre ekonomik koşulları nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip işyerleri için uygundur. Buna ek olarak, araç esas olarak nitel değerlendirme materyalleri ve tartışmaları kullanır ve bu da daha küçük organizasyonlar için de yararlıdır.
Araç nasıl çalışır?	Her denetim noktası, belirli bir yönü geliştirmenin nasıl ve neden önemli olduğunu özetleyen bir bilgi bölümüne karşılık gelir. Ayrıca, araç daha fazla açıklama için görsel çizimler gösterir. Kontrol noktalarını bir risk değerlendirmesi (ve yönetimi) biçimi olarak kullanmanın yanı sıra, araç ayrıca eğitim atölyeleri geliştirmek için bir temel sağlayabilir. Ayrıca, her bir kontrol noktasına karşılık gelen bilgiler, kuruluş genelinde dağıtım için kullanıma hazır bilgi sayfaları olarak işlev görebilir. Genel olarak, araç, bir işyeri risk değerlendirmesinin stres önleme sürecine nasıl bağlanacağı konusunda rehberlik sağlar ve benzersiz organizasyon kültürüne göre uyarlanabilecek çok yönlü eylemlere olanak tanır.
Araç nasıl çalışır?	Belirtildiği gibi, aracın ana odak noktası, psikososyal risk faktörlerinin tartışılması ve analizi için bir kontrol noktası sistemine dayanmaktadır. Bununla birlikte, kontrol listesi ağırlıklı olarak tüm çalışanlara dağıtılan bir anket yerine bir değerlendirme yapan kişinin kullanımı içindir. Bu nedenle, analizin geçerliliğini ve doğruluğunu sağlamak ve geliştirmek için, bu psikososyal riskler üzerine çalışanlarla yapılan münazaraların, gözden geçirme/değerlendirme ile birlikte gerçekleşmesi önemlidir. Buna ek olarak, odak gruplarının bulguları tartışmak ve daha fazla derinlemesine bilgi elde edilmesine izin vermek ve herhangi bir bulguyu doğrulamak veya çürütmek için gerçekleştirilmesi hayati önem taşımaktadır.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Araç, herhangi bir kurumsal boyut için uygundur. Küçük bir organizasyonda tüm organizasyon kontrol noktaları ile 'kontrol edilebilir'. Daha büyük bir organizasyonda, seçilen çalışma alanlarının veya grupların ayrı olarak kontrol edilmesi önerilir.
Aracı geliştirmekte olan ekonomilere (ve özellikle gayri resmi sektörlerle) uygulanabilirliği	Bu araç, geliştirmekte olan ekonomiler ve bilgi sektöründeki kuruluşlar için uygundur. ILO kontrol noktalarının kullanımı kolaydır ve tüm sektörlerdeki tüm kuruluşlar için geçerlidir. Aracın kullanımı büyük mali kaynaklar veya büyük yatırım gerektiren diğer kaynaklar veya uzmanlık gerektirmez.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	İş yerinde liderlik ve adalet, iş talepleri, iş kontrolü, sosyal destek, fiziksel çevre, iş-yaşam dengesi ve çalışma süresi, iş yerinde tanıma saldırgan davranışlardan korunma, iş güvenliği, bilgi ve iletişim.
Olası kullanıcılar	Araç en çok, insan kaynakları veya iş sağlığı ve güvenliği konusunda biraz deneyime sahip bir kişi için uygundur. Kontrol noktaları ile gözden geçirme değerlendirmesine eşlik eden yüksek derecede güç ve öznellik vardır. Bu nedenle, kişinin organizasyon hakkında ve denetim altındaki yönlerin doğası ve türleri hakkında önceden bilgi sahibi olması zorunludur. Kişi ayrıca, kontrol noktası bulguları ve herhangi bir soruna potansiyel çözümler hakkında bir grup münazarasına olanak tanıyabilmelidir. Buna ek olarak, kontrol noktaları biraz belirsizdir ve sağlık ve güvenlik geçmişine sahip kişilerden biraz daha özel girdi ve eğitim gerektirebilen çok genel önerilen çözümlere sahiptir.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet. Fiziksel ortam, araçtaki temel yönlerden biridir. Fiziksel olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla ilgili 5 kontrol noktası (ilgili bilgilerle birlikte) vardır.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

İçerdiği pratik kaynaklar	Aracın kendisi tabiatı gereği oldukça pratiktir.
Araca erişme	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcom/m/@publ/belgeler/yayin/wcms_168053.pdf
İlişkili maliyetler	Hayır. Mevcut araç iki formdur. Çevrimiçi olarak indirilebilir ve ayrıca bir akıllı telefon uygulaması aracılığıyla serbestçe erişilebilir. Uygulama, belirli öğeleri seçmek için ve iş stresini azaltmada neyin hedeflenmesi gerektiğine dair listeler yapmak için uygundur.
Mevcut diller	İngilizce
İşyerinde Psikososyal Sağlık ve Güvenlik için Ulusal Standart Uygulama Kılavuzu Kanada, 2013	
Amaç	<p>Kanada Ruh Sağlığı Komisyonu tarafından oluşturulan Uygulama Rehberi, işyerinde psikososyal sağlık ve güvenlik için Kanada Ulusal standardına eşlik edecek şekilde tasarlanmış gönüllü bir kılavuz, araç ve kaynak seti sağlayan ayrıntılı ve kapsamlı bir belgedir. Bu araç bir Psikolojik Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemidir (PSGYS) ve diğer yönetim sistemleri ile karşılaştırılabilir, mevcut organizasyon politikaları ve prosedürleri içine entegre edilmelidir. Bu araç, kapsayıcı dilin iyi kullanımı ile her psikososyal sorunu çevreleyen olağanüstü açıklamalar ve rehberlik sağlar. Kuralcı bir strateji olarak hareket etmek yerine, araç seçim için bir dizi fikir ve ipucu verir. Belge ilgi çekici, son derece pratik ve hedef kitlesini genişleten terimleri ortak terimde açıklığa kavuşturur.</p> <p>Ayrıca, bu araç içindeki nitel (web tabanlı olmayan) değerlendirme materyalleri (ve pratik bilgiler), boyutları ve/veya çevre ekonomik koşulları nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip kuruluşlarda veya daha küçük kuruluşlarda kullanım için uygundur.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Araç nasıl çalışır?	İşyerinde psikolojik sağlık ve güvenlik için Kanada Ulusal standardıyla birlikte kullanılır. Araç, her parçası pratik bir bölüm olan dört parçalı bir çerçeve kullanır. Aracın sonunda her bölümle ilgili araçlar ve teknikler vardır.
Önerilen kurumsal boyut nedir?	Tüm kurumsal boyutlar için bu araç yararlıdır. Ancak, hali hazırda süreçleri bulunan orta ve büyük ölçekli organizasyonlara yararı daha fazladır.
Aracı geliştirmekte olan ekonomilere (ve özellikle gayri resmi sektörlerle) uygulanabilirliği	Araçta sağlanan bazı kaynaklar, çok fazla mali kaynağa sahip olmayan kuruluşlara yardımcı olabilir. Bununla birlikte, aracın ana işlevi, psikolojik sağlık ve güvenlik için oldukça ayrıntılı bir yönetim sistemi için uygulama sürecine rehberlik eder ve bu nedenle çok fazla kaynak özellikle zaman ve dikkat gerektirir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Belge içinde ele alınan psikososyal risk faktörlerinin arasında örnekler, şiddet ve işçiler tarafından tanımlanan diğer kronik stres psikolojik destek, örgüt kültürü, psikolojik iş talepleri, büyüme ve gelişme, açık liderlik ve beklentiler, nezaket ve saygı, takdir ve ödül, katılımı ve etkisi, iş yükü yönetimi, zorbalık ve taciz, nişan, iş/yaşam dengesi, psikolojik koruma vardır (ancak bunlarla sınırlı değildir).
Olası kullanıcılar	İyi yazılmış tasarım ve düzen nedeniyle, herhangi bir kişi (çalışanlardan yöneticilere) bu aracı iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi geliştirmek için faydalı bulacaktır.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet.
İçerdiği pratik kaynaklar	Kontrol listeleri gibi araçlar da dahil olmak üzere her bölüm doğası gereği çok pratiktir.
Araca erişme	Hem araç hem de standart için bir bağlantı var http://www.mentalhealthcommission.ca/English/national-standart
İlişkili maliyetler	Aracı indirmek ücretsizdir ve ayrıca 30 Kanada Doları ile kitap olarak satın alınabilir. Aracı indirmek için detaylar yerine getirilmelidir.
Mevcut diller	İngilizce, Fransızca

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

SOBANE Risk Yönetimi Stratejisi ve Eisklerin Katılımcı Taraması için Déparis Yöntemi Belçika, 2010	
Amaç	SOBANE stratejisi, risk faktörlerini değiştirmenin ciddiyetinin veya zorluğunun, çalışandan bir uzmana olan bilginin azalmasıyla uyuşması gerektiği öncülüğüne dayanmaktadır. Müdahale stratejisinin farklı seviyeleri gerektiğinde farklı zamanlarda kullanılabilir ve aynı zamanda farklı insanları kullanmak gibi, yüksek verimli bir çerçeve olarak sunar.
Araç nasıl çalışır?	Strateji 4 müdahale seviyesini içerir 1) tarama, 2) gözlem, 3) analiz ve 4) uzmanlık. Ancak araç, seviyeyi seçmekten ve strateji uygulamasını kolaylaştırmaktan (veya kimin) sorumlu olup olmadığını belirtmez. İlk olarak, ilk tarama aşaması her biri o alanla ilgili alt başlıkları olan 18 tablodan oluşan bir Tarama Aracı kılavuzu olan Déparis yöntemini kullanır. Tarama ilk önce, işe en çok aşına olanlar tarafından dahili olarak gerçekleştirilir. Bu başlangıç aşamasından sonra riskler hafifletilmezse, ikinci seviye (gözlem) oluşur. Bu aşamada, hem çalışanlar hem de yerel yönetimi, mümkün olduğunda dahili bir İSG uygulayıcısı ile işbirliği yapar. Daha sonra gerekirse, üçüncü bir müdahale seviyesi (analiz) oluşabilir. Bu gerekli niteliklere, araçlara ve tekniklere sahip birinin yardımını gerektirir. Bu insanlar genellikle tarama ve gözlem seviyelerini gerçekleştirenlerle yakın işbirliği içinde müdahale ederek şirkete dış İSG uygulayıcıları olacaklardır. Aşırı veya önemli konular için, dördüncü bir müdahale seviyesi uzmanlık gerçekleştirilir. Uzmanlık düzeyi, aynı çalışanlar ve İSG uygulayıcıları tarafından, son derece uzmanlaşmış uzmanların ek yardımı ile gerçekleştirilmelidir. Bu aşama özellikle karmaşık durumlara ilgilidir ve genellikle daha özel ölçümlerin kullanılmasını gerektirir. Herhangi bir tarama sonunda, uygun kişi sonuçları iş durumu başlığı altında sentezlemeli ve söz konusu iş durumu ile bağlantı kurmak için yeşil sarı veya kırmızı bir yüz tahsis etmelidir. Ardından, önerilen iyileştirme önlemlerinin bir envanterini tamamlamalıdır.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Her boyutta organizasyonlar için uygundur ancak iç İSG uygulayıcıları gibi personelin katılımı nedeniyle büyük organizasyonlara daha uygundur.
Aracın gelişmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Son derece sistematik yaklaşım nedeniyle, bu araç gelişmekte olan ekonomi ve kayıt dışı sektör için uygun görülmemektedir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Hedeflenen psikososyal risklerin örnekleri arasında maaş, bilgi ve ayrımcılık sayılabilir. Ancak, diğer başlıklar altında, psikososyal riskler olarak kabul edilebilecek başka faktörler de vardır: iş organizasyonu, özerklik ve kişisel sorumluluklar, iş içeriği ve zaman kısıtlamaları.
Olası kullanıcılar	İş sağlığı ve güvenliği uzmanları veya alanda geçmişi olan biri.
Fiziksel çalışma çevresi hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet. Genel olarak, strateji psikososyal risklerden daha fiziksel risklerin önlenmesine daha güçlü bir şekilde odaklanmaktadır.
İçerdiği pratik kaynaklar	<ul style="list-style-type: none"> • Déparis kılavuzu • Büyük risklerin denetim kontrol listesi
Araca erişme	http://www.deparisnet.be/sobane/SOBANEeng.htm
İlişkili maliyetler	Hayır
Mevcut diller	Lütfen bu bilgilerin İngilizce sürümüne dayandığını unutmayın. Almanca sürümü kapsamlılık bakımından farklılık gösterebilir.
İş Kaynaklı Stresin Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi için Başlangıç Prosedürü Almanya, 2009	
Amaç	Başlangıç prosedürü, şirketlerde stres riski değerlendirmesini uygulamak ve Alman iş Koruma Yasası hükümlerine yanıt olarak bir işçi sendikası kampanyası bağlamında kurulmuş ve yasal gerekliliklerle uyumlu hale getirilmiştir. Araç, risk yönetimi yerine risk değerlendirmesine daha güçlü bir vurgu yapar ve süreç odaklı mantığı izler.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

<p>Amaç</p>	<p>Almanya'da, bu araç mevcut değildir veya izolasyon işlevi henüz özellikle psikososyal risk yönetimi için yasal gereklilikler gibi daha geniş bir bağlamda yerleşmiş değildir. Başlangıç prosedürü, ağırlıklı olarak Almanya'nın güneybatı kesimindeki metal işleme endüstrisinde yaygın olarak uygulanmıştır. Bu nedenle, psikososyal risk yönetimi için başarılı bir uygulama stratejisinin ilgili iyi bir uygulama örneğini temsil eder. Son yıllarda, Alman iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş kaynaklı stres değerlendirmesi ve yönetimi konusunda münazaralar değişiklik geçirdi. Ortak Alman İş Güvenliği ve Sağlığı Stratejisi içerisinde 'psikososyal risk değerlendirilmesine dair tavsiyeler' konusunda yeni gelişmeler ve devam eden çalışmalar bulunmaktadır.</p> <p>(http://www.gdapsyche.de/SharedDocs/Publikationen/EN/Recommendations%20for%20implementing%20psychosocial%20risk%20assessment.html (GDA).</p>
<p>Araç nasıl çalışır?</p>	<p>Risk değerlendirmesi için başlangıç prosedürü temel analiz (tarama) kullanır ve mevcut tüm şirket verilerini değerlendirmeyi, çalışanlar için yazılı soruları ve işyerlerini incelemek ve röportaj yapmak için harici bir değerlendiriciyi (pratik kontrol listeleri kullanarak) değerlendirmeyi önerir. Araç ayrıca, kuruluşların benzersiz kültürüne bağlamsallaştırılabilen basit bir standart dışı tasarım anket aracı (örn: anket) kullanır. Belge, iş akışı ve çalışma ortamı gibi zihinsel stres üzerinde etkili faktörleri ve iş yerindeki özellikleri özetleyen bir tablo içermektedir. Daha sonra, prosedürün merkezi özellikleri ve risk değerlendirmesinden önce ne yapılması gerektiği ile ilgili bir alt bölümle başlayan başlangıç noktaları, yöntemler ve araçların bir açıklaması vardır. Ayrıca, başlangıç prosedürü (veya risk değerlendirme aşaması) aracılığıyla zihinsel stresin nasıl belirleneceği, başlangıç anketini ve anketin kavranmasıyla ilgili bir açıklama gibi diğer yönleri özetleyen bir bölüm vardır. Araç bir dizi grafik/resim gösteren risk değerlendirme sonuçları için bir değerlendirme stratejisi sağlar</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Süreçler ve yapıları elverişli olan orta ve daha büyük organizasyonlar
Aracı gelişmekte olan ekonomilere (ve özellikle gayri resmi sektörlerle) uygulanabilirliği	Düşük uygulanabilirlik seviyesi. Bu araç, daha yüksek bir kaynak derecesine sahip daha yapılandırılmış ve daha büyük bir organizasyon için daha uygundur.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Anketteki psikososyal riskler üyeler ve iş bölümü arasında yöneticilerden destek, eğitim, çalışma saatleri, zaman baskısı, emeğin tanınması, iş umutları, iş güvenliği, çalışma ilişkileri konularını içerir.
Olası kullanıcılar	İş sağlığı ve güvenliği uygulayıcıları.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet. Başlangıç prosedürü, fiziksel çalışma ortamının (örneğin sıcaklık ve alan) zihinsel stres üzerindeki etkisini de dikkate alır.
İçerdiği pratik kaynaklar	<ul style="list-style-type: none"> • Başlangıç anketi • Pratik operatif çözümlerin örneği
Araca erişme	https://ideas.repec.org/p/zbw/hbsarb/174.html
İlişkili maliyetler	Yok (Ücretsiz)
Stresswise- İş kaynaklı stresi önleme Kamu sektöründe işverenler için bir rehber Victoria Eyalet Hükümeti, Avustralya, 2007	
Amaç	<p>Worksafe Victoria'nın iş kaynaklı stres stratejisi, psikososyal riskler yoluyla sağlık sorunlarının önlenmesine yardımcı olacak pratik tavsiyeler ve kaynaklar içermektedir. Belge, farklı adımlarla gömülü mükemmel ekler ve anketler ile mantıksal bir biçim izlemektedir. Genel süreç özlü bir şekilde sunulur ve her aşamada hangi kaynak/çalışma sayfasının tamamlanacağı ile ilgili açıklamaları içerir. Farklı terimleri açıklığa kavuşturmak için anahtar tanımlar da sağlanmıştır ve diğer birçok aracın aksine tehlikeler ve riskler arasında ayırım vardır. Bu araç sadece web tabanlı değildir ve boyutları ve/veya çevre ekonomik koşulları nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip işyerleri için uygundur. Buna ek olarak, araç, daha küçük kuruluşlar için de yararlı olan esas olarak nitel değerlendirme materyallerini kullanmaktadır.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

	<p>Aracın adımları arasında ilk olarak potansiyel iş kaynaklı stres tehlikelerinin belirlenmesi, iş kaynaklı stres risklerinin belirlenmesi, tehlikelerin ve risklerin kontrol edilmesi ve daha sonra denemeler, incelemeler ve değerlendirme ile sürekli iyileştirme uygulanması yer almaktadır. İlk adımda (potansiyel iş tehlikelerini belirleme), iki ek vardır: 1) işyeri verilerinin nasıl inceleneceği ve sorgulanacağı hakkında bilgi verir; ve, 2) örnek anket soruları. Bu ilk adım, potansiyel stres tehlikelerini belirlemek ve kaydetmek için İSG iş kaynaklı stres önleme çalışma sayfasının tamamlanmasını da içerir. Tehlike listeleri zaten bu bölümde yer almaktadır. Araçlar yönteminin ikinci adımında (iş kaynaklı stres risklerinin belirlenmesi), iş kaynaklı stres potansiyeli olan öncüler için bir ek vardır. Bu adım için başka bir çalışma sayfasının tamamlanması gerekir. Adım 3, iş kaynaklı stres tehlikelerini ve riskini kontrol etme sürecini ifade eder; bu sayede çalışma grubu istişareleri tanıtmak için en iyi önlemleri veya eylemleri bulmak için kullanılır. Bu aşamada, süreç üç seviyede gerçekleşir (İSG iş kaynaklı stres önleme çalışma sayfasının eklenmesiyle birlikte): 1) tehlikeleri belirlemek; 2) stres risklerini belirlemek; ve, 3) daha sonra bu riskleri kontrol etmek için önlemleri/eylemleri dikkate almak. Dördüncü adım, sürecin denenmesini, gözden geçirilmesini ve değerlendirilmesini öneren sürekli bir iyileştirme uygulaması önermektedir. Bu eylem planlama aşamasına yardımcı olmak için bir vaka çalışması örneği ile eylem planlama kaynakları da sağlanmaktadır.</p>
<p>Önerilen kurumsal boyut nedir?</p>	<p>Sistem çok açık ve kısaca yazılmıştır. Kurumsal boyutlar arasında ayırım yapmaz, ancak kamu sektöründeki işverenler için bir rehber olduğunu belirtir.</p>
<p>Aracın gelişmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)</p>	<p>Araca sağlanan bazı kaynaklar, büyük mali kaynaklara sahip olmayan organizasyonlar için yararlı olabilir.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Sosyal ve fiziksel çalışma kapsamında, tehlikeler organizasyonel kültür ve işlev, iş yerinde kişilerarası ilişkiler, organizasyonlardaki rol, kariyer gelişimi, statü ve ödeme, ev/iş talepleri,. İş sistemleri ile ilgili olarak, psikososyal tehlikeler işteki içerik/talepler, iş yükü/hız, çalışma takvimi/çalışma saatleri ve katılım ve kontroldür. Son olarak, iş seviyesinin yönetiminde tehlikeler, denetim ve bilgi, talimat ve eğitimi içerir.
Olası kullanıcılar	Kuruluşunuzdaki iş kaynaklı stresin potansiyel nedenlerini yönetme sorumluluğu olan yöneticiler veya personel. Bu, stres riski değerlendirmesini, insan kaynakları yöneticilerini, sağlık ve güvenlik görevlilerini, sendika temsilcilerini veya faaliyet yöneticilerini koordine etmekle yükümlü olan kişi olabilir.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet. Fiziksel çalışma ortamı ve ekipmanları.
İçerdiği pratik kaynaklar	<ul style="list-style-type: none"> • Ek 1: Çalışma alanı verilerini inceleme ve sorgulama • Ek 2: İş kaynaklı stres için örnek anket soruları • Ek 3: İşle ilgili stresten kaynaklanan zararlı sonuçlara öncüler • Ek 4: Eylem planlama • Ek 5: Örnek çalışma sayfalarını içeren örnek çalışma programları
Araca erişme	http://www.worksafe.vic.gov.au/pages/forms-and-publications/forms-and-publications/stresswise-preventing-work-related-stress-a-guide-for-employers-in-the-public-sector
İlişkili maliyetler	Ücretsiz
Mevcut diller	İngilizce

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Batı Avustralya Hükümeti Psikolojik olarak Güvenli ve Sağlıklı İşyerleri: Risk Yönetimi Yaklaşımı Araç Seti Avustralya, 2014	
Amaç	<p>Bu araç Batı Avustralya Hükümeti Ticaret Bakanlığı tarafından geliştirilmiştir. İlk bölüm, risk faktörleri, belirti ve semptomlarla birlikte psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli işyerlerinin konusunu özetlemektedir. Bu araç aynı zamanda sürecin değerlendirilmesinde kullanılması gereken işyeri verisiyle alakalı geniş bir detay ve neye bakılacağına yönelik sayısız örnek sunmaktadır. Bu bölümde, çeşitli çalışan anketi ölçü tasarımlarını ve içerdikleri psikososyal riskleri gösteren bir tablo da bulunmaktadır.</p> <p>Bu araç sadece web tabanlı değildir ve boyutları ve/veya çevre ekonomik koşulları nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip işyerleri için uygundur. Buna ek olarak, araç, daha küçük kuruluşlar için de yararlı olan esas olarak nitel değerlendirme materyallerini kullanmaktadır.</p>
Araç nasıl çalışır?	<p>Aracın adımları arasında ilk olarak potansiyel iş kaynaklı stres tehlikelerinin belirlenmesi, iş kaynaklı stres risklerinin belirlenmesi, tehlikelerin ve risklerin kontrol edilmesi ve daha sonra denemeler, incelemeler ve değerlendirme ile sürekli iyileştirme uygulanması yer almaktadır. İlk adımda (potansiyel iş tehlikelerini belirleme) sağlanan iki ek vardır: 1) işyeri verilerinin nasıl inceleneceği ve sorgulanacağı hakkında bilgi verir; 2) örnek anket soruları. Bu ilk adım, potansiyel stres tehlikelerini belirlemek ve kaydetmek için İSG iş kaynaklı stres önleme çalışma sayfasının tamamlanmasını da içerir. Tehlike listeleri zaten bu bölümde yer almaktadır. Birincil, ikincil ve üçüncül müdahale kavramları da açıklanmaktadır. Daha sonra araç, risk değerlendirmesini tamamlamak için bir araç ve kaynak sağlamaktadır. Ayrıca araç risk yönetimi bileşeni için, seçilen personelin bir eylem planı geliştirmesine, sorumlu bir kişiyi seçme alanı, belirli tarihler ve yorumları gözden geçirme olanağı sağlayan bir plan sağlamaktadır.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Tüm boyutlara uygundur.
Aracın gelişmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Araca sağlanan bazı kaynaklar, büyük mali kaynaklara sahip olmayan organizasyonlar için yararlı olabilir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Psikososyal riskler özerklik/kontrol, iş talepleri, destek, rol çatışması/belirsizlik, değişim, ödüller ve tanıma ve organizasyonel adalet, ilişkiler, değişim içerir. Bu faktörlerin her biri, psikososyal risk faktörünü harekete geçirmeye yardımcı olan önemli ve yararlı noktalara sahiptir.
Olası kullanıcılar	Kuruluşdaki iş kaynaklı stresin potansiyel nedenlerini yönetme sorumluluğu olan yöneticiler veya personel. Bu, stres riski değerlendirmesini, insan kaynakları yöneticilerini, sağlık ve güvenlik görevlilerini, sendika temsilcilerini veya faaliyet yöneticilerini koordine etmekle yükümlü olan kişi olabilir.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet. Örneğin, kötü işyeri düzeni, aşırı gürültü ve zayıf aydınlatma.
İçerdiği pratik kaynaklar	Yüksek derecede pratik kaynaklar. Bunlar bir iş yeri veri analizi tablosu, doğrudan gözlem verileri, risk faktörleri tablosu, risk yönetimi planı örneği, çalışan anket önlemleri, sağlık öz rapor önlemleri ve liderlik geliştirme araçlarını içerir. Seçilen personelin bir eylem planı geliştirmesine izin veren, sorumlu bir kişiyi seçmek için alan, belirli tarihler ve yorumları gözden geçirme olanağı sağlayan bir plan da sağlanmaktadır.
Araca erişme	https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/psychologically-healthy-and-safe-workplace-risk-management-toolkit.pdf
İlişkili maliyetler	Ücretsiz
Mevcut diller	İngilizce

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Istituto Nazionale per L'assicurazione Contro gli Infortuni Sul Lavoro (INAIL): Risk değerlendirme ve yönetimi iş kaynaklı Stres	
İtalya, 2011	
Amaç	<p>Bu aracın amacı, yasal risk değerlendirme gereksinimlerini karşılamak ve psikososyal risk faktörlerini yönetmek için kuruluşlara sistematik, doğrulanmış ve sürdürülebilir bir süreç sağlamaktır.</p> <p>INAIL'in modeli, işverenleri ve İSG yöneticilerini, iş kaynaklı stres riskini, Sağlık ve Güvenlik Düzenlemesinin gerektirdiği "minimum" uygulama seviyesi arasında seçim yapma fırsatı veren basit ve İSG personeli ile çalışanları tüm süreçte dahil etmeyi amaçlayan daha kapsamlı bir yol sunmaktadır.</p>
Araç nasıl çalışır?	<p>Aracın giriş bölümünde, önce İSG politikaları ile ilgili Avrupa ve İtalyan düzenlemeleri tanıtılmaktadır; daha sonra şirket ve çalışanları için önemli bir yatırım olarak kapsamlı bir önleme kültürünün önemini vurgulanmaktadır. Araç, bir hazırlık aşamasını, Değerlendirme Yönetim Grubu kurulmasını (işveren, İSG yöneticisi ve personel, meslek hekimi, işçi İSG temsilcileri), çalışanların katılımını artırmak için stratejik bir iletişimin geliştirilmesini ve son olarak bir risk değerlendirme planının geliştirilmesi önermektedir.</p> <p>INAIL'in modelinde iki adımlı bir yöntem bulunmaktadır. Bir ön çalışma aşaması (Adım 1) Değerlendirme Yönetim Grubu tarafından bir kontrol listesiyle yürütülür: a) objektif göstergeler (örn: devamsızlık, yaralanmalar, ciro), b) iş içeriği ve c) iş kaynaklı faktörler risk düzeyi oluşturur. Eğer orta veya yüksek risk ortaya çıkarsa uygun veya acil düzeltici önlemler alınmalıdır. Müdahaleler ne başarılı ne de etkili değilse, derinlemesine bir aşama önerilmektedir (Adım 2): Bu adım, işçilerin psikososyal risk faktörlerine ilişkin öznel algılarının bir iş içeriği ve bağlam anketi ve bir odak grubu ile değerlendirilmesini gerektirir.</p> <p>İş içeriği ve bağlam anketi, İtalyan işletmelerinin büyük bir örneği üzerinde bir doğrulama işleminden sonra SGD Yönetim Standartları 'gösterge aracı'ndan geliştirilmiştir.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Büyük ölçekli işletmelere uygundur.
Aracı gelişmekte olan ekonomilere (ve özellikle gayri resmi sektörlerle) uygulanabilirliği	Bu araç, gelişmekte olan ekonomiler içindeki kuruluşlar ve bilgi sektörü içindeki kuruluşlar için uygundur. INAIL aracı kullanımı basit ve tüm sektörlerde tüm kuruluşlar için geçerlidir. Uygulama büyük finansal kaynaklar veya diğer kaynak veya uzmanlık biçimleriyle ilgili büyük yatırımlar gerektirmez.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	İş içeriği (çalışma ortamı, iş organizasyonu, iş yükü, iş takvimi) ve iş bağlamı (organizasyonel kültür, organizasyondaki rol, ev-iş çatışması, kariyer gelişimi, iş kontrolü, işteki kişilerarası ilişkiler).
Olası kullanıcılar	İşverenler, meslek hekimleri, psikologlar, İSG personeli.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Gürültü, mikro iklim, aydınlatma, titreşim, iş ekipmanı ve araçlarına maruz kalma gibi çalışma ortamı hakkında bilgi içerir.
İçerdiği pratik kaynaklar	İtalyan yasama önerileri; 1. Adım için ön kontrol listesi; iş içeriği ve bağlam anketi; risk düzeylerini belirlemek için yöntem ve puanlama; hazırlık aşaması için yararlı bir öneri.
Araca erişme	https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-valutazione-gestione-rischio-stress-lavoro-correlato-ita.pdf
İlişkili maliyetler*	Çevrimiçi ücretsiz kaynak
Mevcut diller	İtalyanca Almanca (yalnızca kontrol listesi ve anket)
Istas21 (CoPsoQ) Yöntemi (Sürüm 2) İşçi Sendikaları İş, Çevre ve Sağlık Enstitüsü İspanya, 2014	
Amaç	Istas21 (CoPsoQ) Yöntemi (Sürüm 2), İspanyol nüfusu için geçerli bir psikososyal risk değerlendirmesi yöntemi sağlamayı amaçlamaktadır. Araç, psikososyal risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesine yardımcı olur ve çalışanların gönüllü ve aktif katılımını teşvik eder. Önceki sürümler 2010 (sürüm 1.5) ve 2003 (Sürüm 1) olarak yapılmıştır.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

<p>Amaç</p>	<p>Bu yöntemin ana odak noktası risklerin değerlendirilmesi olmasına rağmen, risk yönetimi sürecine ilişkin açıklamalara kapsamlı bir kılavuz eklenmiştir. Bu süreç, bir risk yönetimi paradigması kullanarak önleme temelli eylem temelinde kurulmuştur. Yöntem, iyileştirme alanlarının belirlenmesine izin verir ve iş organizasyonuna daha sağlıklı alternatiflere doğru hareketi teşvik eder.</p>
<p>Araç nasıl çalışır?</p>	<p>Istas21, Kopenhag psikososyal anketinin (CoPsoQ) İspanyolca versiyonu olduğu için kanıta dayalı ve doğrulanmış bir araçtır. Sürüm 2 Istas21 CoPsoQ anketi, istihdam ve çalışma koşulları (25 soru), psikososyal risk faktörlerine maruz kalma (69 soru) ve sağlık ve refah (15 soru) ile ilgili 109 sorudan oluşmaktadır.</p> <p>Bireysel, anonim, gizli bir ankettir ve çalışanlar süreçte aktif rol almalıdır. Ayrıca, aracın değiştirilmemesi gerektiği de belirtilmektedir.</p> <p>Risk yönetimi sürecini düzenlemek ve teşvik etmek için yöntem, İSG uzmanları ve teknisyenleri ile birlikte işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bir 'çalışma grubu' (ÇG) oluşturmayı önermektedir. ÇG, devam eden toplantılar planlamalı, tüm çalışanlara değerlendirme süreci hakkında bilgi vermeli ve organizasyonel bağlam için uygun önleyici eylemler önermelidir. Çalışan temsilcileri ile yönetim ekibi arasındaki müdahale süreci hakkında imzalanan bir anlaşma da önerilmektedir. Risk değerlendirmesinden sonra aktif katılımı sağlamak için araç, önleyici tedbirleri belirlemek ve planlanan müdahaleleri izlemek için işçi gruplarının (önleme çevreleri) uygulanmasını önermektedir.</p>
<p>Önerilen kurumsal boyut nedir?</p>	<p>Istas21 (CoPsoQ) yöntemi (Sürüm 2) şirketin büyüklüğüne uyarlanabilir: 25 veya daha fazla işçi istihdam eden kuruluşlar için Orta versiyon (Orta versiyon) ve 25 işçiden daha az olan kuruluşlar için kısa versiyon.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Aracı geliştirmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Bu araç, geliştirmekte olan ekonomiler ve bilgi sektöründeki kuruluşlar için uygundur. Kullanımı basit ve tüm sektörlerde tüm kuruluşlar için geçerlidir. Aracın uygulanması mali veya kaynaklarla/uzmanlıkla ilgili büyük yatırımlar gerektirmez.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Psikososyal faktörler arasında işin anlamı, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışması, işyerinde sosyal topluluk, meslektaşlardan ve denetçilerden gelen sosyal destek, yönetimle ilgili güven, adalet, iş hızı, tanınma, niceliksel talepler, duygusal talepler ve iş güvensizliği sayılabilir.
Olası kullanıcılar	Araç araştırmacılar, İSG teknisyenleri, meslek hekimleri ve işçi temsilcileri tarafından kullanılabilir.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Hayır
İçerdiği pratik kaynaklar	<ul style="list-style-type: none"> • Grup tartışmalarının yürütülmesine ilişkin kurallar ve örnekler • Önleyici eylemler, zaman çizelgesi, ilgili kişi, istenen kaynaklar ve malzemeler de dahil olmak üzere, süreç boyunca kullanıcıları desteklemek için resimli bir matris • İş rotasyonu, iş zenginleştirme, çalışanların katılımcı rolü, işbirliği, örgütsel adalet, ekip çalışmasının tanıtımı ve esnek çalışma saatleri için önerilen iyileştirmelere örnekleri
Araca erişme	http://www.copsoq.istas21.net/
İlişkili maliyetler	Araç kamuya açık ve ücretsizdir, tek şart lisans koşullarının kabul edilmesidir.
Mevcut diller	İspanyolca Istas21 CoPsoQ İngilizce sürümü e-posta yoluyla ISTAS ile iletişime geçilerek alınabilmektedir.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

SME (Kobi) Vital İsviçre, 2004	
Amaç	<p>SME Vital araştırmacılar, uygulayıcılar, işveren temsilcileri, sendikalar ve sivil toplum temsilcileri tarafından geliştirilen ve iş sağlığı geliştirme uygulayıcıları tarafından test edilmiş ve Kobi ihtiyaçlarına merkezi olan standart bir araç üretmek amacı ile küçük ve orta ölçekli işletmeler (Kobi) tarafından kullanılan web tabanlı standardize bir araçtır.</p> <p>Bu araç, çalışma ortamında psikososyal yönere odaklanan modüllere sahiptir ve çalışanların katılımı ve organizasyonun tüm alanlarının entegrasyonu gibi temel ilkelere dayanmaktadır. Hem bireysel hem de çevresel önlemlere eşit önem verilmektedir, dolayısıyla çalışanların davranışlarına ve organizasyon yapısına yönelik riskleri ve kaynakları hedeflemektedir.</p>
Araç nasıl çalışır?	<p>İlk aşamada organizasyonda bir bilgi broşürü (İşyeri Sağlığı Teşviki Başlatma) dağıtılır ve motivasyon geliştirmek, organizasyonu analiz etmek, teslim edilecek modüller için bir uygulama planı hazırlamak için hedefler belirlemek için üst yönetim ile bir 'başlangıç atölyesi' yürütülür. İkinci aşama İşyeri Sağlığı Geliştirme Analizi olarak adlandırılır ve hem çalışanlara hem de psikososyal risk faktörlerini ve iş organizasyonunu, personel yönetimi uygulamalarını, çalışanlara sağlanan faydaları değerlendiren yönetime iki farklı anketin uygulanmasını içerir. Üçüncü aşamada (İş Sağlığı Teşvik Stratejisinin Geliştirilmesi), anketlerden elde edilen bulguları uygulamak için sağlık çevreleri kullanılmaktadır. Hem çalışanlar hem de yönetim, anketlerin sonuçlarını tartışmak ve sorunları çözmek, işyeri sağlığının Teşviki ve kuruluşun uyması için bir eylem planı oluşturmak için bir araya gelirler.</p> <p>Eylem planının Uygulanması tanıtılır ve şu konulara odaklanır: 1) organizasyonel gelişme 2) personel gelişimi 3) bireysel sağlık davranışı veya 4) organizasyonun durumuna</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Araç nasıl çalışır?	ve ihtiyaçlarına bağlı olarak çeşitli yöntemler. Sonuçları değerlendirme aşamasında belirli şirket hedeflerini ölçüt belirlenmesinin yanı sıra ikinci dalga çalışan ve yönetim anketlerinden ortaya çıkan programın çıktılarını değişim ile izler. Organizasyon daha sonra, sağlık çevrelerini sağlığın teşviki ve geliştirilmesi için sürdürülebilir bir yaklaşım olarak kullanarak sürekli bir iyileştirme döngüsüne (İşyeri sağlığı geliştirme stratejisini pekiştirmek ve kurumsallaştırmak) girmesi istenir.
Önerilen kurumsal boyut nedir?	Bu araç Kobiler için tasarlanmıştır ancak daha büyük şirketler için de yararlı olabilir. Standart modüller ayrıca kuruluşun gereksinimlerine uyarlanabilir. Ancak, bu Kobilerin internete erişimi olmalıdır, bu yüzden düşük kaynağa sahip kuruluşlar için uygun olmayabilir.
Aracın gelişmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Özellikle aracın web tabanlı yapısı nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip kuruluşlar için uygun değildir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Araç, iş görevlerinin güçlü ve zayıf yönleri, iş organizasyonu, katılım, liderlik, çalışma ortamı, taahhüt seviyeleri ve iş organizasyonu, personel yönetimi uygulamaları ve çalışanlara sağlanan faydalar konularına odaklanmaktadır.
Olası kullanıcılar	Bu aracın, herhangi bir mesleki sektörün işverenleri için pratik ve kullanımı kolay olduğu iddia edilmektedir.
Fiziksel çalışma ortamı hakkında da bilgi içeriyor mu?	Evet, aydınlatma, gürültü ve iklim olarak işyeri hakkında ergonomik yönleri içerir.
İçerdiği pratik kaynaklar	Net kılavuzlar ve çalışma malzemeleri sağlar. Modeller atölyeler kurabilir ve uygulama modülleri, sağlık davranışı (örneğin stres yönetimi), personel gelişimi (örneğin takım geliştirme) ve organizasyonel gelişim (örneğin katılımcı iş yeniden tasarımı) üzerine odaklanan dersleri içerir.

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Araca erişme	http://www.kmu-vital.ch/
İlişkili maliyetler	Ücretsiz
Mevcut diller	Almanca, Fransızca, İtalyanca
Work Positive – A Stress Management Approach for SMEs – HEBS and HAS Joint Commission [Pozitif çalışma – Kobiler için Bir Stres Yönetimi Yaklaşımı- İSEK ve SGK Ortak Komisyonu] İskoçya ve İrlanda, 2002	
Amaç	<p>Kobiler için iş sağlığı ve güvenliği araçlarının kullanılabilirliği ve uygunluğunda önemli bir boşluğu gidermek için İş Pozitifliği kurulmuştur. İskoçya'daki Sağlık Eğitim Kurulu (İSEK) ve İrlanda'daki Sağlık ve Güvenlik Kurumu (SGK), küçük ve orta ölçekli işletmeler için harici bir danışmanın yardımı olmadan uygulanabilecek ve kendi kendine yönetilen bu aracı oluşturmak için ENTEC UK adlı bir danışmanlık kuruluşunu görevlendirmiştir. Kuruluş tarafından hazırlanan bu araç, kullanıcıyı psikososyal risk yönetiminin belirli adımlarıyla yönlendiren tamamen gizli bir çevrimiçi programdır.</p> <p>Araç kullanımı basit, ancak son derece ayrıntılı ve organizasyondaki risk alanlarını işaret eden çevrimiçi raporlar sağlamaktadır. Araç ayrıca, belirlenen sorunlara yanıt olarak kullanıcıya rehberlik de sağlamaktadır. Genel olarak, araç, işverenlerin ulusal (İrlanda güvenlik, sağlık ve refah çalışma yasası 2005) ve Avrupa düzeyinde mevzuata uymalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Araç, Avrupa'da kritik olaylar ile yardımcı olmak için tasarlanmış ilk araç olması bakımından önem arz etmektedir.</p>
Araç nasıl çalışır?	<p>Araç, işyerinde belirli adımlardan oluşan takip süreci ile stresin yönetilmesi için hazırlanmış çevrimiçi interaktif bir araçtır. Bu adımların her birinde araç kullanıcıları yönlendirmektedir. Bunlar;</p> <p>(1) hazırlamak, (2) ölçmek, (3) eylem planı (4) inceleme.</p> <p>Kullanıcının bu alanda uzmanlaşmış bir destek ekibinden daha fazla tavsiye almasına izin veren bir işlevi de vardır.</p>

EK-3. (devam) Rachael ve Diğerlerinin Belirlediği Psikososyal Faktörlerin Ölçümü İçin Kullanılabilir Araçlar

Önerilen kurumsal boyut nedir?	Küçük ve orta boy işletmeler. Bununla birlikte, bu kobilerin internete erişimi olmalıdır, bu nedenle düşük kaynaklara sahip kuruluşlar için uygun olmayabilir.
Aracı geliştirmekte olan ekonomilere uygulanabilirliği (ve özellikle gayri resmi sektörler)	Özellikle aracın web tabanlı yapısı nedeniyle kısıtlı kaynaklara sahip kuruluşlar için uygun değildir.
Hangi psikososyal faktörler hedefleniyor?	Talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol ve değişim. Phq4 ve WHO-5: araç aynı zamanda iki onaylanmış araçların bir birleşmesi ile oluşturulan bir kompozit refah endeksi ile çalışanların refahını da ölçmektedir.
Olası kullanıcılar	Bir kuruluş içindeki çalışanların sağlık ve güvenliğinden sorumlu herhangi bir kişi.
Fiziksel çalışma çevresi hakkında da bilgi içeriyor mu?	Hayır
İçerdiği pratik kaynaklar	Araç doğası gereği pratiktir.
Araca erişme	http://www.workpositive.ie/
İlişkili maliyetler	Ücretsiz
Mevcut diller	İngilizce

EK-4. Etik Kurul İzni

TARİH : 14.02.2019 2019/2 Sayı
 YER : Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü
 KATILIMCILAR :
 Prof.Dr. Günay ÇAKIR (Başkan)
 Prof.Dr. Bahri BAYRAM
 Prof.Dr. Hüseyin DEMİR
 Prof.Dr. Bayram NAZIR
 Prof.Dr. Ekrem CENGİZ
 Prof.Dr. Ferkan SİPAHİ
 Prof.Dr. Saime ŞAHİNÖZ

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL TEHLİKE VE RİSKLER VE ÖRNEK RİSK DEĞERLENDİRME ÇALIŞMASI
Projenin Niteliği:	Bu çalışma kesitsel ve tanımlayıcı bir çalışma olarak planlanmıştır.
Proje Araştırmacıları:	Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN Arş.Gör.Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi İİBF/ANKARA E-mail: ozaydin@gazi.edu.tr Tel: 0535 823 8253
Araştırmanın Amacı:	Bu tez çalışmasının temel amacı; çalışma ortamından kaynaklı psikososyal tehlike ve risklerin tespit edilmesi ve elde edilen çıktılarla örnek bir risk değerlendirme çalışması hazırlamaktır..
Araştırmanın Gerekçesi:	İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışan sağlığını korumaktır. Bu amaca erişebilmek için, öncelikle risk analiz çalışmalarıyla çalışan sağlığını olumsuz etkileyen tehlike kaynaklarının tespit edilmesi gerekmektedir. İşyerlerinde çalışan sağlığını etkileyen tehlikeler fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk sayılan dört tehlike alanının tespiti ve ölçülebilirliği kolaydır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanının daha az bilinen boyutu olarak bilinen aynı zamanda yeni ve gittikçe artan riskleri olarak kabul edilen psikososyal kaynaklı tehlikelerin tespiti diğer tehlikelerin tespitine göre daha zor ve karmaşıktır. Bu durumun temel nedeni, konuya ilişkin gerek mevzuat anlamında gerekse akademik anlamda bilgilerin oldukça kısıtlı soyut olmasıdır. Uluslararası literatür incelendiğinde çalışma ortamında psikososyal risklerin değerlendirmesine ilişkin daha fazla çalışma olduğu ancak ülkemiz açısından bu risklere ilişkin ölçme araçlarının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu açıdan bu tehlike ve risklerin değerlendirilmesi gerekmektedir. KAYNAKLAR 1. Baba, V. V. – Galperin, B.L. ve Lituchy, T.R. (1999). Occupational mental health: a study of work-related depression among nurses in the Caribbean. International Journal of Nursing Studies, 36, 163-169.

SH P J S JK

EK-4. (devam) Etik Kurul İzni

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cioni, M. ve Savioli, M. (2016). Safety at the workplace: accidents and illnesses. Work Employment and Society, 30 (5), 858-875. 3. Gatchel, Robert J. & Kishino, Nancy D. (2012). Handbook of occupational health and wellness. Gatchel, R. J. & Kishino, N. D. (Eds.). Conceptual Approaches to Occupational Health and Wellness: An Overview, 3-21. 4. Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. (2013). BNQ/CSA Mental Health Commission of Canada. 5. Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, (2), 203-214. 6. Vatansever, Ç. (2014). Risk değerlendirmede yeni bir boyut, psikososyal tehlike ve riskler. Çalışma ve Toplum Dergisi, 117-138.
Araştırmanın Yöntemi:	Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini, Adalet Bakanlığı'na bağlı 3 cezaevinde yapılması planlanmaktadır. Araştırmada İngiltere'de işyerlerinin psikososyal risk maruziyetinin ölçülmesi için yasal zorunluluk kapsamında kullandığı HSE Indicator Tool ölçme aracı ve örnek risk değerlendirme şablonu kullanılacaktır.
oKullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Araştırma soruları herhangi bir etik sorun içermemekle birlikte tüm katılımcılardan sözel onam alınacak ve izni olmayan çalışanların bilgileri kesinlikle çalışmaya dahil edilmeyecektir. Çalışanlara ekte tarafınıza sunulan ölçek formundaki sorular sorularak veriler elde edilecektir.


Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyelerinden Sayın Doç.Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'ın danışmanlığında hazırlanan "ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOSOSYAL TEHLİKE VE RİSKLER VE ÖRNEK RİSK DEĞERLENDİRME ÇALIŞMASI " adlı doktora tez projesi değerlendirilmiştir.


Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.


Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.


Etik Kurul Başkanı
Prof.Dr.Günay ÇAKIR


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Bahri BAYRAM


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Hüseyin DEMİR


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Bayram NAZIR


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Ekrem CENGİZ


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Ferkan ŞİPAHİ


Etik Kurul Üyesi
Prof.Dr. Saime ŞAHİNÖZ

EK-5. Kurum İzni

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü

05/12/2019

Sayı : 57292265-204.06.03-E.1757/201548
Konu : Necla İrem ÖLMEZOĞLU'nun
Araştırma Talebi

DENİZLİ CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

İlgi :26/11/2019 tarihli ve B.M. 2019/15264 sayılı yazı.

Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Araştırma Görevlisi Necla İrem Ölmezoğlu tarafından, Denizli D Tipi Kapalı ve Açık Ceza İnfaz Kurumlarında "**Çalışma Yaşamında Psikososyal Tehlike ve Riskler ve Örnek Risk Analiz Çalışması**" konulu personele yönelik anket yapma talebine ilişkin, ilgi yazı ve ekleri incelendi.

Söz konusu araştırma talebi; yukarıda anılan ceza infaz kurumlarında, kurumun belirleyeceği gün ve saatlerde, araştırmanın bizzat araştırmacı tarafından yapılması, ceza infaz kurumlarında anket formunu dolduracak personelin bilgilendirilmesi ve bilgilendirilme onam formu doldurulması, araştırma konusuyla sınırlı kalınması, ses kaydı ve görüntü alınmaması, kurum işleyişinin aksatılmaması, yazımız ekinde yer alan anket sorularının uygulanması, çalışma sonucunun iki örneği ile CD'sinin, araştırmayı yapacak kişi tarafından Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne gönderilmesi, araştırma sonucunun Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün izni olmaksızın yazılı ve görsel basın organları ile paylaşılmaması koşullarıyla uygun görülmüştür.

Gereği ile ilgili kişi ve ceza infaz kurumlarına bu yönde bilgi verilmesini rica ederim.

Namık Kemal VAROL
Hâkim
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

EK-6. Anket Formu

Bölüm 1**Sosyo-Demografik Özellikler ve Çalışma Koşulları**

Bugün iş yaşamında çalışanlar farklı stres faktörlerine maruz kalmaktadır. Stres kişinin farkında olmadan ruhsal ve bedensel sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Bu durumun bilimsel olarak ispatlanması ve buna yönelik öneri geliştirilmesi için siz değerli çalışanların, görüş ve önerilerinize ihtiyaç duyulmuş ve bu konu hakkında anket hazırlanmıştır. Bu ankete vereceğiniz yanıtlar, Gazi Üniversitesinde yazmakta olduğum doktora tez için bilgi toplamak amaçlıdır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Anketi dolduranlar hakkındaki **kişisel bilgiler ve çalışılan kurum adı gizli tutulacaktır**. Yardımlarınız için teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Doç.Dr.Mehmet Merve ÖZAYDIN

Arş.Gör.N.İrem ÖLMEZOĞLU İRİ

1-Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
2-Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 25-29	<input type="checkbox"/> 30-39
	<input type="checkbox"/> 40-49	<input type="checkbox"/> 50 ve üstü	
3- Herhangi bir fiziksel engeliniz var mı? () Var () Yok	3.1.Cevabınız Evet ise belirtiniz.....		
4-Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
5-Toplam çalışma süreniz ne kadar?	<input type="checkbox"/> 1yıldanaz <input type="checkbox"/> 1-4 yıl <input type="checkbox"/> 5-10 yıl <input type="checkbox"/> 11 yıl ve üzeri		
6- Göreviniz?	<input type="checkbox"/> İnfaz Koruma Memuru	<input type="checkbox"/> Diğer.....	
8- İşinizin ne kadar stresli olduğunu düşünüyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Stresiz	<input type="checkbox"/> Az stresli	<input type="checkbox"/> Çok stresli
7- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?	<input type="checkbox"/> Aldım	<input type="checkbox"/> Almadım	
9- Kurumunuzda aldığınız herhangi bir eğitimde psikososyal tehlike ve risklerden bahsedildi mi?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	
9-Kurumunuzda stres yönetimi konusunda destek almak ister miydiniz?	<input type="checkbox"/> Evet isterdim	<input type="checkbox"/> Hayır istemezdim	
10-Sendikaya üye misiniz?	<input type="checkbox"/> Üyeyim	<input type="checkbox"/> Üye Değilim	
11-Şu anki ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz? () Evet () Çok iyi () İyi () Ne iyi ne de kötü () Kötü () Çok kötü			
12- Yaptığınız işi isteyerek mi seçtiniz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır Nedeni.....	
13- Yaptığınız işi kendinize uygun buluyor musunuz?	<input type="checkbox"/> Buluyorum	<input type="checkbox"/> Bulmuyorum	
14- İşinizi değiştirmek elinizde olsaydı değiştirir miydiniz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	
15- İşinizi kaybetme korkusu yaşıyor musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Her zaman değil
16- İşinizi kaybetmemek için duygusal olarak yıprandığınız oluyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Her zaman değil
17- Ev ve iş konusunda hangisi diğerini daha çok etkiler?	<input type="checkbox"/> Ev yaşamımdaki sorunlar iş yaşamımı daha çok etkiler <input type="checkbox"/> İş yaşamımdaki sorunlar ev yaşamımı daha çok etkiler		
18- İşyerinizin fiziki şartlarından memnun musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Her zaman değil
19- Son 1 yılda işle ilgili stres, depresyon v.b yaşadınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	
20- Son 1 yılda yıl işle ilgili stres, depresyon, kaygı v.b nedeniyle işten izin aldınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	

EK-6. (devam) Anket Formu

Bölüm 2

STRES TEPKİ VE BELİRTİLERİ ANKETİ (Her bir sorunun cevaplanması zorunlu olup “hiç”, “az”, “bazen”, “sürekli” yanıtlarından yalnız bir tanesi işaretlenecektir)

	HİÇ	AZ	BAZEN	SÜREKLİ
1 Uykusuzluk yada gece yatınca uyuyamamak				
2 Sinirlilik / gerginlik				
3 Sindirim bozukluğu / ülser				
4 İştahsızlık ya da fazla yemek yemek				
5 Çok fazla sigara kullanımı				
6 Çok fazla alkol kullanımı				
7 Tansiyon				
8 Sürekli ve yersiz endişe				
9 Geçimsizlik				
10 İşe gitmede isteksizlik / İşten ayrılmayı isteme				
11 İşte kaza ve hata yapma eğilimi				
12 Hayattan zevk alamama				
13 Yapılan işi önemsememe- ağırdan alma veya erteleme				
14 İsabetsiz kararlar verme- kararsızlık				
15 Kendini işe vermemek				
16 Kendini yetersiz hissetme				
Yukarıdaki işaretledikleriniz nedeniyle işten izin aldığınız oldu mu?	() Evet	() Hayır		

Bölüm 2 Psiko-Sosyal Risk Etmenlerine İlişkin Görüşler

1. İşte benden ne beklendiğini iyi biliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
2. Ne zaman mola vermem gerektiğine karar verebiliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
3. İşte farklı gruplar benden birlikte yapılması zor şeyler talep ediyorlar	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
4. İşimi nasıl yapabileceğimi biliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
5. Nazik olmayan sözler veya davranışlar şeklinde kişisel tacize maruz kalıyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
6. Benim için gerçekleştirilmesi mümkün olmayan süreler belirleniyor	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
7. İş zor bir hal alınca iş arkadaşlarım bana yardımcı olur	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
8. Yaptığım iş konusunda bana destek olan bilgiler veriliyor	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
9. Çok yoğun çalışmak zorundayım	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
10. Kendi çalışma hızım üzerinde söz sahibiyim	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
11. Görev ve sorumluluklarımın neler olduğunu iyi biliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
12. Yapmam gereken çok fazla şey olduğundan bazı işleri ihmal etmek zorunda kalıyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
13. Benim bölümümün amaç ve hedeflerini iyi biliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
14. Çalışanlar arasında sürtüşme ya da öfke var	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
15. İşimi nasıl yapacağıma karar vermede tercih olanağım var	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5
16. Yeterli miktarda mola veremiyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 5	Nadiren <input type="checkbox"/> 4	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 2	Daima <input type="checkbox"/> 1
17. Yaptığım işin kurumun genel amacı içinde nasıl bir yere oturduğunu biliyorum	Hiç <input type="checkbox"/> 1	Nadiren <input type="checkbox"/> 2	Bazen <input type="checkbox"/> 3	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> 4	Daima <input type="checkbox"/> 5

EK-6. (devam) Anket Formu

18. Uzun saatler çalışmam için üzerimde baskı uygulanıyor	Hiç <input type="checkbox"/> ₅	Nadiren <input type="checkbox"/> ₄	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₂	Daima <input type="checkbox"/> ₁
19. İşte ne yapacağıma karar vermede tercih olanağım var	Hiç <input type="checkbox"/> ₁	Nadiren <input type="checkbox"/> ₂	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₄	Daima <input type="checkbox"/> ₅
20. Çok hızlı çalışmak zorundayım	Hiç <input type="checkbox"/> ₅	Nadiren <input type="checkbox"/> ₄	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₂	Daima <input type="checkbox"/> ₁
21. İşte kaba davranışlara maruz kalıyorum	Hiç <input type="checkbox"/> ₅	Nadiren <input type="checkbox"/> ₄	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₂	Daima <input type="checkbox"/> ₁
22. Gerçekçi olmayan zaman baskısı altındayım	Hiç <input type="checkbox"/> ₅	Nadiren <input type="checkbox"/> ₄	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₂	Daima <input type="checkbox"/> ₁
23. Bir iş sorununun içinden çıkmamda bağlı olduğum yöneticiye güvenebilirim	Hiç <input type="checkbox"/> ₁	Nadiren <input type="checkbox"/> ₂	Bazen <input type="checkbox"/> ₃	Çoğunlukla <input type="checkbox"/> ₄	Daima <input type="checkbox"/> ₅
24. İş arkadaşlarımdan ihtiyacım olan yardım ve desteği görüyorum					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
25. Nasıl çalışacağıma dair söz hakkım var					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
26. İş yerindeki değişiklikler hakkında yöneticilere yeterince soru sorma olanağım var					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
27. İş arkadaşlarımdan işte hak ettiğim saygıyı görüyorum					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
28. İşte değişim konularında her zaman personele danışılıyor					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
29. İşle ilgili beni üzen ya da kızdıran bir şey hakkında bağlı olduğum yöneticiyle konuşabiliyorum					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
30. Çalışma saatlerim esnek olabiliyor					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
31. İş arkadaşlarım işle ilgili sorunlarımı dinlemeye isteklidir					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
32. İşte değişiklikler yapıldığında, bunların pratikte nasıl uygulanacağını iyi biliyorum					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
33. Titizlik ve zaman gerektiren işlerde duygusal bakımdan destek görüyorum					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	
34. İşteki ilişkiler gergin					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₅	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₁	
35. Bağlı olduğum yönetici işimde beni teşvik ediyor					
Kesinlikle Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₁	Katılmıyorum <input type="checkbox"/> ₂	Kararsızım <input type="checkbox"/> ₃	Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₄	Kesinlikle Katılıyorum <input type="checkbox"/> ₅	

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

Yayınlar

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında (Proceedings) Basılan Bildiriler

Başkan-Takaoğlu, Z., Ölmezoğlu, N.İ. ve Çelenk-Kaya, E. (2018/22-24 Ekim). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Acil Durum Eylem Planlarının Değerlendirilmesi*. 1. Uluslararası Afet Yönetimi Kongresi, Tam metin Bildiri, Gümüşhane, 446-455.

Çelenk-Kaya, E., Başkan-Takaoğlu, Z. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2018/22-24 Ekim). *Mesleki Ve Teknik Eğitim Kurumu İçin Örnek Risk Analiz Çalışması*. 1. Uluslararası Afet Yönetimi Kongresi, Tam metin Bildiri, Gümüşhane, 501-513.

Çelenk-Kaya, E., Özaydın, M. M. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2015/15-17 June). *The Importance Of Ergonomics In Terms Of Employee Health: A Field Of Research*. International Healthcare Management Conferance, Gümüşhane, 549-558.

Ölmezoğlu, N.İ., Başkan-Takaoğlu, Z. ve Çelenk-Kaya, E. (2018/22-24 Ekim). *İş Güvenliği Uzman Adayları Bakış Açısıyla Mesleki Sorunların İncelenmesi*. 1. Uluslararası Afet Yönetimi Kongresi, Tam Metin Bildiri, Gümüşhane, 438-446.

Ölmezoğlu, N.İ., Çelenk-Kaya, E. ve Başkan-Takaoğlu, Z. (2017/06-07 Aralık). *Risk Değerlendirmesi Ne Kadar Önemli? İşveren Bakış Açısı*. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Özet Bildiri, İstanbul, 159.

Özaydın, M. M., Çevik, Ö. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2015/15-17 June). *Direction of Health Expenditures In Turkish Social Security Systems Of 2000s'*. International Healthcare Management Conferance, Gümüşhane, 543-548.

Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Başkan-Takaoğlu, Z., Çelenk-Kaya, E. ve Ölmezoğlu, N.İ., (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.

Çelenk-Kaya, E., Ölmezoğlu, N.İ. ve Başkan-Takaoğlu, Z. (2018). Risk değerlendirmesi ne kadar önemli? İşveren bakış açısı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(4), 10-18.

Çelenk-Kaya, E., Özaydın, M. M. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2015). Ergonomical Analysis Of Work Environments Of Customer Representatives Working In Call Centers. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 82-106.

Uluslararası Kitap/Kitap Bölümü

İlhan, M.N., Özaydın, M.M. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları*. Dilaver, T. (Ed.). Sağlık Politikası içinde, (s.395-406). Ankara: Nobel Yayınları.

Çelenk-Kaya, E. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2018). *Evaluation of Miners' Knowledge Level Regarding Occupational Health and Safety*. Yılmaz, R. (Ed.), Studies on Balkan and Near Eastern Social Sciences Volume 2. içinde, (s.125-136). Peter Lang GmbH: Löschnigg Günther.

Çelenk-Kaya, E., Kaya, A.A. ve Ölmezoğlu, N.İ. (2017). *The Visible and Invisible Parts of an Iceberg: Indirect/Direct Costs of the Occupational Accidents Encountered on a Global Scale*. Yılmaz, R. (Ed.), Studies on Balkan and Near Eastern Social Sciences içinde. (s.289-297). Peter Lang GmbH: Löschnigg Günther.

Çelenk-Kaya, E., Ölmezoğlu, N.İ. ve Kaya, A.A. (2017). *Determining the Occupational Health and Security of Personnel Working in a Highly Dangerous Industrial Branch*. Yılmaz, R. (Ed.), Studies on Balkan and Near Eastern Social Sciences içinde. (s.197-208). Peter Lang GmbH: Löschnigg Günther.

Proje

Karadeniz, H., Çelenk Kaya, E., Ersoy, S. Ölmezoğlu İri, N.İ. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kimyasal Risk Faktörleri: Çalışanların CO Maruziyeti. Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli bilimsel araştırma projesi. Gümüşhane Üniversitesi. 21.09.2018 -26.12.2019.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

Carli et al.

