



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL
RİSKLER: “OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA”**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Damla Çağla KARAHASAN

BURSA- 2019



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL
RİSKLER: “OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA”**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Damla Çağla KARAHASAN

**Danışman:
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ**

BURSA- 2019

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim, Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701150007 numaralı Damla Çağla KARAHASAN' nın hazırladığı İŞ SAĞLIĞI ve "GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL RİSKLER: OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA" konulu (Yüksek Lisans / Doktora / Sanatta Yeterlik Tezi / Çalışması) ile ilgili tez savunma sınavı, 20.12./2019 günü 15.00-16.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı (başarılı / başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Doç. Dr. Salih DURSUN
Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Doç. Dr. Selver Yıldız Baydoğan
Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

22.12./2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans olarak sunduğum *İş Sağlığı ve “Güvenliği Açısından Psikososyal Riskler: Otomotiv Sektörü Üzerine Bir Uygulama”* başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarda kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal türünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

20.12.2019

Adı Soyadı : Damla Cigdem Karahacı
Öğrenci No : 701450007
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Damla Çağla KARAHASAN
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : V + 100
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL RİSKLER: “OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA”

Psikolojik sağlık, kişinin gündelik yaşamını ve iş hayatını doğrudan etkileyen bir unsurdur. Gündelik yaşamın büyük bölümü iş yerinde geçmektedir ve bu nedenle iş ortamında insan psikolojisini etkileyen etmenler, doğrudan kişinin yaşantısına yansımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, psikososyal risklerin yok edilmesi ve bu sayede kişinin psikolojik, sosyal ve fiziksel sağlığının korunmasını da hedefine alan sistemler bütünüdür.

Bu çalışmada otomotiv sektörü çalışanlarının psikososyal risklerden nasıl etkilendikleri araştırılmıştır. Alan yazın taramasının yanı sıra anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgular, cinsiyetin psikososyal riskleri hissetme hususunda etkili olmadığını göstermiştir. Buna karşın, çalışma saatleri, çalışma süresi, stres, tükenmişlik düzeyi ve mobbing, birbirini olumsuz yönde etkileyerek kişinin psikolojik sağlığını tehdit eden unsurlar olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Risk, Otomotiv Sektörü

ABSTRACT

Name and Surname : Damla Çağla KARAHASAN
University : Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master's degree
Page Number : V + 100
Degree Date : / / 2019
Supervisor : Serpil AYTAC

PSCYCHOSOCIAL RISKS IN TERM OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY:

“A SURVEY ON THE AUTOMOTIVE SECTOR”

Psychological health is a factor that directly affects a person's daily life and business life. Most of the daily life is in the workplace, and therefore factors affecting the human psychology in the work environment are directly reflected in one's life. Occupational health and safety is the totality of systems that aim to eliminate the psychosocial risks and thus protect the psychological, social and physical health of the person.

In this study, it was investigated how the employees of the automotive sector were affected by psychosocial risks. In addition to the literature review and questionnaire application methods were used. The findings showed that gender was not effective in sensing psychosocial risks. On the other hand, working hours, shifts, stress, burnout level and mobbing were negatively affecting each other and were identified as factors threatening the psychological health of the person.

Keywords:

Occupational Health and Safety, Psychosocial Risk, Automotive Sector

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	
YEMİN METNİ.....	
İNTİHAL RAPORU	
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ	3
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA RİSKLER.....	9
1.2.1. Fiziksel Riskler	9
1.2.2. Kimyasal Riskler.....	11
1.2.3. Biyolojik Riskler.....	12
1.2.4. Ergonomik Riskler.....	13
1.2.5. Psikososyal Riskler.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE PSİKOSOSYAL RİSKLER

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSKLER VE PSİKOSOSYAL RİSKLERİN YERİ.....	15
2.2. PSİKOSOSYAL RİSK YARATAN ETMENLER.....	19
2.2.1. Mobbing.....	20
2.2.2. İş Stresi	24
2.2.2.1. İş Stresi Nedenleri	28
2.2.2.1.1. Kişisel Nedenler	28
2.2.2.1.2. Sosyal Nedenler.....	28
2.2.2.1.3. İş Kaynaklı Nedenler.....	29

2.2.3. Tükenmişlik Sendromu.....	30
2.2.3.1. Tükenmişlik Sendromu Göstergeleri	33
2.2.3.1.1. Fiziksel Göstergeler.....	34
2.2.3.1.2. Psikolojik Göstergeler	34
2.2.3.1.3. Davranışsal Göstergeler.....	35
2.2.4. Diğer Psikososyal Riskler	36
2.3. PSİKOSOSYAL RİSKLERLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL RİSKLER “OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA”

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	45
3.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ	45
3.3. ARAŞTIRMA SINIRLILIKLARI	46
3.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	46
3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARACI	47
3.5.1. Veri Analizi.....	48
3.5.2. Veri Güvenirlik Analizi	48
3.6. BULGULAR	50
3.6.1. Demografik Bulgular	50
3.6.2. Hipotez Testleri Bulguları	53
TARTIŞMA VE SONUÇ	63
KAYNAKLAR	71
EKLER.....	78

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. İş Ortamında Kullanılan Kimyasallar ve Etkileri	11
Tablo 2. İş Ortamındaki Biyolojik Riskler ve Etkileri	12
Tablo 3. En Sık Karşılaşılan Psikososyal Tehlikeler	18
Tablo 4. Mobbing Davranışı Örnekleri	22
Tablo 5. Olumlu ve Olumsuz Stresin Etki ve Sonuçları	27
Tablo 6. Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	49
Tablo 7. Mobbing Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 8. İş Stresi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	49
Tablo 9. Çalışanların Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Dağılım	51
Tablo 10. Çalışanların Diğer Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılım	52
Tablo 11. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması	53
Tablo 12. Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 13: Örgütsel Stres Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması	544
Tablo 14: Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması.....	55
Tablo 15. Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 16. Örgütsel Stres Ölçeğinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 17. Yaş ve Çalışma Yılıının Tükenmişlik Ölçek Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi	57
Tablo 18: Yaş ve Çalışma Yılıının Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi	58
Tablo 19: Yaş ve Çalışma Yılıının Örgütsel Stres Ölçeği ve Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi	58
Tablo 20. Mobbing, Tükenmişlik ve İş Stresi Arasındaki Korelasyonların Değerlendirilmesi	60

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma Adı:

AB

DSÖ

ILO

İSG

Md.

s.

WHO

Açıklama:

: Avrupa Birliği

: Dünya Sağlık Örgütü

: International Labor Organization

: İş Sağlığı ve Güvenliği

: Madde

: Sayfa

: World Health Organization

GİRİŞ

İnsanlar, hayatlarını idame ettirebilmek, temel ihtiyaç ve arzularını karşılayabilmek için çalışmak durumundadır. Çalışma kavramı hem üretimin hem de tüketimin devam etmesini sağlayan temel faktördür. Ancak çalışma koşullarının sağlıklı olmaması, doğru ve yeterli üretim yapılamaması, bireyin ve toplumsal sağlığın bozulması, verimliliğin düşmesi anlamlarına gelecektir. Bu sebeple hem çalışanı, hem çevreyi hem de ekonomik sistemi korumak adına iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları oluşturulmuş, bunlar standartlar haline getirilmiş, mevzuat ile de güvence altına alınmıştır.

Ancak iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde çoğunlukla akla fiziksel sağlık gelmektedir. Fiziksel sağlığı tehdit edecek etmenlerin tespit edilmesi ve bunların önüne geçilmesi oldukça kolaydır. Nitekim psikolojik ve sosyal sağlığı; uzun vadede fiziksel sağlığı da olumsuz yönde etkileyebilecek olan psikososyal riskler genellikle göz ardı edilmektedir. Bu risklerin gözardı edilmesinde en önemli sebep aslında bu risklerin diğer riskler gibi somut çıktıları ya da belirtilerinin daha az olmasıdır. Kişiler fiziksel bir riskle karşılaştıklarında bu riski çok çabuk tespit edip önlem alabilirken, psikososyal riskleri kolay tanımlayıp anlamdıramadıkları için bu riskler ile ilgili önlem almaları da bir o kadar zor olmaktadır.

Tespitinin ve önleminin zor olması psikososyal riskleri diğer risklerden daha az önemli kılmamaktadır. Çünkü sonuçları itibarıyla bakıldığında tıpkı fiziksel riskler gibi psikososyal risklerde sonucunda çalışmada kalıcı ve önemli problemlere sebep olmaktadır. İş dünyasında stres, yorgunluk, tükenmişlik gibi kavramlara genellikle verimlilik açısından bakılmaktadır. Ancak bunların insani boyutlarının olduğu ve bireyi, onun ailesini, onun iş arkadaşlarını, hatta toplumu olumsuz yönde etkileyebileceği de akıldan çıkarılmamalıdır.

Sanayi Devrimi akabinde iş hayatı içerisinde meydana gelen köklü değişiklikler çalışanları her alanda etkilemiştir. İş yapış usüllerinin değişmesi buna bağlı olarak iş yükü ve temposunun artması, daha rekabetçi sektörlerin ortaya çıkışı ve artan rekabet ortamının sağlıklı iletişim ortamlarının bozulmasına sebep olması gibi örnekler çalışanı psikolojik ve sosyolojik anlamda negatif etkileyen örneklerin başında gelmiştir.

İşin ve çalışma hayatının değişen bu doğal yapısının sonucu olarakta psikososyal riskler çalışanın karşı karşıya kaldığı en önemli risk gruplarından biri haline gelmiştir. Çalışan için iş hayatı içerisinde psikososyal risk ortaya çıkartabilecek pek çok öge bulunmaktadır. Çalışılan sektöre, sahip olunan mesleğe göre değişiklik gösterebilen risk etmenleri çalışanın kişilik yapısı ile de ilişkili olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Organizasyonel açıdan bakıldığında, görev ve rol belirsizlikleri, motivasyon eksikliği, vardiyalı çalışma, iş tatminsizliği, seri üretim ve parça başı yapılan işler psikososyal risk etmeni olarak görülürken, çalışan açısından bakıldığında, performans değerlendirme sistemleri, kişilik ve iş uyumsuzluğu, ast ve üst ilişkileri gibi bireysel konularda kişilerin psikososyal riskler etmenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışılan sektöre göre farklılık gösterse de günümüzde en sık karşı karşıya kalınan psikososyal riskler arasında iş stresinin olduğunu görmekteyiz. Stresin diğer risklerden daha yaygın olarak görülmesi iş hayatındaki pek çok ögenin çalışanda stres yaratabilecek sonuçlara sebep olmasından kaynaklanmaktadır. Stresle karşı karşıya kalan çalışanlar hem fiziksel hem de psikosomatik pek çok negatif sonuçla mücadele etmektedirler. Stresin yanında yine daha çok stresle ilişkili olarak ortaya çıktığı görülen tükenmişlik sendromu ve daha çok işin yapısı ile ikili ilişkilerden kaynaklı olarak ortaya çıkan mobbing kavramı da günümüzde karşı karşıya kaldığımız önemli risklerden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, psikososyal risklerin neler olduğu, bunların insanlar üzerinde ne tür psikolojik baskılar yarattığı ve bunların kişiye ve işine nasıl yansıdığı araştırılmıştır. Sağlıklı bir araştırma olabilmesi adına çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği hem kavramsal çerçevesi hem de tarihsel gelişim süreci ile detaylı biçimde ele alınmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki risk türlerinin üzerinde durulmuş ve bu riskler içerisinde psikososyal risklerin nasıl bir yer aldığı açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise çalışma psikososyal risklerden olan mobbing, tükenmişlik ve iş stresi riskleri üzerine odaklanmış ve bu risklerin otomotiv sektörü çalışanları üzerindeki etkileri ile algı farklılıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramının net bir şekilde aydınlatılabilmesi için öncelikle sağlık ve güvenlik kavramlarının anlamlarına değinilmesi gerekmektedir. Sağlığın ne olduğu ve nasıl hissettirdiği bilinmeden, iş ortamının sağlıklı olup olmadığına dair fikir sahibi olmak da güçtür. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kişinin talepleri, devleti ve işvereni harekete geçirecek olan en önemli unsurdur. Birey haklarını bilmeli ve bunu istemelidir (Tadesse ve Admassu, 2006: 3). Kişinin kendisi ve etrafındaki diğer kişilerle uyumlu şekilde yaşayabilmesi ve bundan hoşnut olması, bireysel ya da sosyal çatışmalar içinde olmaması, hayat şartlarına ayak uydurabilmesi ve kendini hem bedensel hem de psikolojik olarak iyi hissetmesi ve bunun sürekliliğini sağlayabilmesi anlamına da gelen sağlık, kişilerin en önemli hakları arasındadır. İş sağlığı ise, çalışma ortamında, çalışanların sağlıklarını etkileyebilecek unsurların saptanmasından başlayarak çalışanların sağlıklarının korunmasına kadar alınabilecek tüm önlemleri içeren geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Altay, 2015: 3). Güvenlik kavramı ise Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği, işçiyi, çevreyi ve iş sistemini koruyan kurallar ve standartlar bütünüdür. İş sağlığı ve güvenliği ise işçinin iş yerindeki bedensel ve psikolojik iyilik hallerini üst düzeye çıkartmak ve bunun devamlılığını sağlamak, olası iş kazalarını önlemek, işçileri yetenekleri veya becerileri doğrultusunda görevlendirmektir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hayata geçirilen uygulamaların genel amacı işçiyi ve iş ortamında sağlığı tehdit edebilecek tüm durumları ortadan kaldırmak, işçinin daha rahat bir ortamda çalışmasını sağlamak, kısaca çalışanları korumaktır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan faaliyetlerin ana hedefi, çalışanları iş kazalarına karşı korumak, meslek hastalıklarının önüne geçmektir. İş sağlığının ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanmasıyla çalışanlara güven verilmiş olacak, dolayısıyla çalışma verimleri de artacaktır.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization –WHO) tarafından yapılan tanımlamaya göre iş sağlığı güvenliği “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” demektir (Yılmaz, 2009: 8). Kılış’a göre iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek olası riskleri hukuki, teknik, tıbbi ve organizasyonel önlemlerle ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Kılış, 2013: 20).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, işverene, işçiye ve çevresine sosyal ve ekonomik açıdan yarar sağladığı söylenebilecektir. Söz konusu olan uygulamaların sosyal açıdan en büyük yararı, çalışanların karşısına çıkabilecek tehlikeli durumların ortadan kaldırmaya yardımcı olmuş olmasıdır. Yar’ın 2018 yılında yaptığı bir çalışmaya göre, çalışanların karşılaşılabileceği iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmaması için gerekli ortamı sağlamak, çalışanlar arasında barış sağlayacak ve bekledikleri adil ortamın oluşmasına zemin hazırlayacaktır (Yar, 2018: 7).

Günden güne çalışma şartları, yerleri ve saatleri değişmeye başlamış ve dolayısıyla iş sağlığını ve güvenliğini korumak adına farklı önlemler alınmaya başlanmıştır. Koruma ve önlem alma konusunda farklı uygulamaların ortaya çıkmasının yanı sıra çalışanların korunması gereken yerler de artış göstermiştir. Teknolojinin gelişmesi ve sanayileşmenin artması ile birlikte söz konusu yaptırımların önemi git gide artmaktadır (Demirkaya, 2014: 1-2).

İş sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğunda değinilmesi gereken bir diğer kavram ise, iş kazası kavramıdır. İş kazasını tam anlamıyla açıklayabilmek için öncelikle kaza kelimesinin ele alınması gerekmektedir. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre kaza kelimesi, can veya mal kaybına neden olan kötü olay anlamını taşımaktadır. Bir başka tanıma göre kaza, birbirini ilgilendiren olaylarda söz konusu faaliyetin yapılmasına engel olan ve hatta can veya mal kaybına bile sebebiyet veren durumdur. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için oluşan kazanın yapılan iş ile alakalı olması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazasını, planlanmamış ve beklenmedik bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durum şeklinde tanımlamıştır (Altay, 2015: 6). Bir başka kaynakta ise işin yapılma aşamasında işle bağlantılı olarak istenmeden

ortaya çıkan, sakatlığa ve işin yürütülmesinin engellenmesine sebebiyet veren olay, şeklinde tanımlanmaktadır (Yar, 2018: 4).

İş kazası gerçekleşmeden önce yapılmakta olan iş, kaza gerçekleştikten sonra bir süre yapılamamakta, kazanın gerçekleştiği yerdeki araç gereçlerin tahribatına yol açmakta, bazı durumlarda da çalışanın hayatını tehdit edebilecek konuma gelmektedir. Bu gibi durumlarda iş kazalarının nedenlerine de inilmelidir. Tehlikeli davranışlar, denetimin aksaması ve riskli çalışma şartları genellikle iş kazalarının başlıca nedenleridir. Kazanın oluşması insanın ve çevrenin sağlığını tehlikeye atarken diğer taraftan da sistemin duraksamasına yol açmakta ve ekonomik kayıplar anlamına da gelmektedir. Yapılan araştırmalar (Kılış ve Demir, 2012: 26) iş kazalarının büyük oranda bilgisizlikten kaynaklandığını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusuna değinildiğinde iş kazaları kadar meslek hastalıkları da önem arz etmektedir. Meslek hastalığı, çalışanın yapmakta olduğu işin yol açtığı hastalıklardır. İşçide ortaya çıkan hastalığın meslek hastalığı şeklinde değerlendirilebilmesi için söz konusu hastalığa yol açan durumların çalışan tarafından iş maksadıyla sürekli olarak uygulanmış olması ya da çalışma şartlarının bu hastalığa sebep olmuş olması gerekmektedir (Tadesse ve Admassu, 2006: 5).

Meslek hastalığını iş kazasından ayıran temel fark, meslek hastalığının iş kazası gibi bir anda olmaması, yavaş yavaş ortaya çıkması ve tamamıyla meslek kaynaklı olmasıdır. Ayrıca hastalık, sigortalı işçinin çalıştığı ortam sebebiyle de ortaya çıkabilmekte ve meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Bir başka deyişle meslek hastalığı bir işin yürütüm koşulları doğrultusunda ortaya çıkan hastalık, iş göremez hale gelmek ya da en sonunda görülebilecek ölüm halidir.

Özetle iş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca çalışanın çalıştığı ortamı etkilememekte, sosyal açıdan çok ciddi bir önem arz etmektedir. Çalışanların sigortalı olması ve aksi takdirde hiçbir durumun iş kazası ya da meslek hastalığı olarak nitelendirilmeyecek olmasının yanı sıra kişilerin becerileri ve yetenekleri doğrultusunda, uygun çalışma koşullarıyla çalışmaları gerekmektedir. Kaza veya hastalık ne olursa olsun bunun ortadan kaldırılması, sebeplerinin bulunması, çalışma için uygun şartların sağlanması veya tekrarlanmamasını sağlamak mümkündür. Kaza riskini en aza indirmek için işverenlerin yerine getirmeleri gereken bazı yükümlülükler

bulunmaktadır. Devlet ise bu konuda gerekli yasalar, tüzükler veya cezai yaptırımlar uygulamalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı Türkiye’de 2012 yılında hukuki zemine kavuşmasına karşın halen yeterli önemi kazanamamıştır. Yar, iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan uygulamaların tamamıyla yerleşebilmesi ve kalıcı hale gelebilmesi için en az üç yıl kadar bir süre geçmesi gerektiğini savunmaktadır (Yar, 2018: 4). Ancak elbette Türkiye’de bu kavramın belirli bir geçmişi olduğunu da söylemek lazımdır. Osmanlı döneminde işçilerin korunabilmesi için kimi çalışmalar yapılmış ve işverenlere çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.

Avrupa’da Sanayi Devrimi’nin başladığı zaman diliminde Osmanlı Devleti’nde henüz bir sanayileşme süreci başlamamış olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği hakkında önceleri bir bilgi olmamasına karşın, söz konusu çalışmalar ve devlet düzenlemeleri sanayinin yavaş yavaş Anadolu topraklarına ulaşmasıyla ortaya çıkabilmiştir. Osmanlı topraklarında iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan ilk çalışmalara Tanzimat Dönemi belgelerinde rastlanmaktadır. Bundan önceki dönemlerde çalışanların arasında genellikle usta-çırak ilişkisi olması sebebiyle ustaların çıraklarını korudukları kabul edilmektedir. Ancak genel bir iş sağlığı ve güvenliği bilincinden söz etmek mümkün değildir. Uygulamalar, iş yeri ile çalışan ilişkisi temelinde şekillenmektedir ve herhangi bir standarttan bahsetmek güçtür. Fakat bu dönemde din ve genel toplumsal kurallara göre insanlar arasında çeşitli çalışma düzenlerinin olduğu düşünülmektedir (Demirkaya, 2014: 4).

Yine bu dönemde ustaların işlerini çıraklarına ayrıntılı ve özenli bir şekilde öğretmesi ile iş kazalarının artışına engel olunabileceği düşüncesi hakimdir. Bu aslında hem bir koruma hem de çalışanı eğitme yöntemi olmuştur. Tüm bu anlayışa rağmen ortaya çıkan bazı iş kazaları sonucunda çalışanların iş görememezlik durumunda çeşitli destekler sağlanmaya çalışılmıştır. Halk ve halk için önemli olan çeşitli kurumların (camiler, kiliseler gibi) bu tür durumlarda çalışan ve ailesine destek verdiği düşünülmektedir. Dönemde, yardımlaşma önemli bir kültürel olgu olmuştur. Meşrutiyet ve Tanzimat Dönemi ile birlikte Osmanlı Batı ile ekonomik ve siyasal sebepler dolayısıyla iletişime geçtiğinden bir yakınlaşma sağlanmış ve kendini sanayileşmenin içinde bulmuştur (Bıyıkçı, 2010: 26).

Bazı kaynaklar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk adımların 1865 ve 1870 yılları aralığında atıldığını söylemektedir (Çiçek ve Öçal, 2016: 124; Bıyıkçı, 2010: 27; Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016: 10). Dilaver Paşa Nizamnamesi günümüze ulaşan ve içinde iş ve işçiyi korumaya yönelik düzenlemeleri barındıran en eski belgelerden biridir. Söz konusu nizamname ilk olarak Ereğli Havzası'nda faaliyete geçirilmiştir. Nizamname incelendiğinde, işçilere mola hakları verildiği, bir günde çalışma sürelerinin en fazla on saat olabileceği, işçilere kalacak yer verileceği gibi maddelerin kaydedildiği ve bunları sağlama sorumluluğunun işverene yüklendiği görülecektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016: 7-8). Aynı belgeye göre işçiler ağır hastalandıkları zaman evlerine yollanacak, hafif ve önemsiz kabul edilen hastalıklarda da orada bulunmakla yükümlü doktorlar tarafından muayene ve tedavi edilmesi gerektiği gibi konular dikkat çekmektedir. Bu durum aslında ilk rapor kullanma ve işyeri hekimi uygulaması olarak da görülebilecektir. Ancak nizamnamede iş kazaları ve bunları önlemek amacıyla alınacak tedbirlere yer verilmediğinden dolayı tam bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminden söz etmek de mümkün değildir. Bu nizamnameden sonra yayımlanan bir diğer nizamname, Maadin Nizamnamesi'dir. Yukarıda bahsedilen nizamnamedeki hatalar azaltılmaya çalışılarak yeni uygulamalar getirilmiş, iş kazaları ve bunları önlemek amacıyla alınabilecek tedbirlerin üzerinde daha çok durulmuştur. İş kazaları durumunda işçiye veya ailesine tazminat ödeme zorunluluğu verilmiş, söz konusu kazada işveren hatalı ise para cezası verilmesi yasallaştırılmış işin yapıldığı sahada doktor ile eczane bulunması ve olağandışı bir durumda işçilerin buraya sevk edilmesi gibi durumlar zorunlu kılınmıştır. Çiçek ve diğerlerine göre bu değişimler, döneme göre iş sağlığı ve güvenliği alanında atılmış önemli adımlardır. Osmanlı'da batılılaşmanın belirgin özelliği olarak ilk medeni kanun şeklinde ortaya çıkmış olan Mecelle'de ise işçinin işveren kaynaklı bir hasara uğraması sonucu bu hasarın tamamen işveren tarafından karşılanması yükümlülüğü verilmiş, işçinin mesai saatleri uzaması halinde talep edebileceği ek ücret hakkında düzenlemeler yapılmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 122-124).

1921 yılında çıkan Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun, çalışan işçilere en az 18 yaşında olma zorunluluğu getirmiş ve iş kazası gibi durumlar ölüm ile sonuçlandığı takdirde işçi ailesine, işverene tazminat davası açabilme hakkı getirilmiştir. Ayrıca kanunda, işçinin bir gün içerisinde sekiz saatten fazla çalışması halinde sekiz saati geçen her saat için farklı bir ücretlendirme sistemi

uygulanacağı konusunda bir düzenleme de mevcuttur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016: 8). Bu kanundan sonra sırasıyla Hafta Tatili Kanunu çıkmış ve böylece işçiye haftalık tatil hakkı verilmiş, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Borçlar Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Borçlar Kanunu ile birlikte işveren, iş sağlığı ve güvenliği hakkında alması gereken tüm tedbirleri almakla yükümlü kılınmış, aksi takdirde doğacak tüm zararlardan mesul tutulmuştur (Çiçek ve Öçal, 2016: 125).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan yasal düzenlemelerin genelinin Cumhuriyet Dönemi’nde arttığı gözlemlenmektedir. Değişken zaman aralıklarıyla çıkartılan kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği, işçi hakları ve işveren sorumlulukları ile ilgili pek çok kez düzenlemeye gidilmiş, son olarak günümüzdeki şeklini almıştır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki denetimler, uygulamalar ve yaptırımlar; 6331 sayılı kanun uyarınca yapılmaktadır. Söz konusu kanun 5 bölümden ve 8’i geçici madde olmak üzere, toplam 39 maddeden meydana gelmektedir. Kanunun ilk bölümünde, daha önceden geçerli olan iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen kanunlara ek olarak yer verilmiş yeni konulara, kavram tanımlamalarına, amaca ve kapsama yer verilmiştir. Bir diğer bölümde, çalışanlar ile işverenlerin görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı bir şekilde işlenmiştir. Kanunun üçüncü bölümünde, Ulusal İş Sağlığı Ve güvenliği Konseyi ile İş Sağlığı Kurulunun oluşumu ve çalışma esaslarına ek olarak İş Sağlığı ve güvenliği birliğinin sağlanmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Dördüncü bölüm, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının aksaklıklarına karşı yaptırımları içeren ve denetimlerden söz edilen bölüm olup beşinci ve son bölümde kanuna ilişkin çeşitli ve geçici hükümler yer almaktadır (6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu metni, 2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun ilk maddesine göre kanun amacı şöyledir (6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu metni, 2019): “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun gerekçesinde, kanun konusunun “sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı

zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik” şeklinde belirtildiği görülmektedir. Bu tanım ışığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun dikkat çekici temel özellikleri aşağıdaki gibidir:

- Kanun, özel, kamu ya da karma işletmelerin tamamında uygulanması zorunlu hükümler içermektedir.
- Eski hükümlerdeki kuralcı ve baskıcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici, yapıcı ve önleyici yaklaşım benimsenmiştir.
- İşçilerin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak, işverenin temel sorumluluğu olarak kabul edilmiş ve kanun büyük ölçüde bu sorumluluk üzerine inşa edilmiştir.
- Kanunda uluslararası alanda kabul edilmiş düzenlemeler de dikkate alınmıştır.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işletmelerce, dışarıdan satın alınması imkânı sunulmuştur.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında devlet teşviğinden söz edilmiştir.
- Katılımcı ve eşit bir yaklaşım benimsenmiştir.
- İlk defa “çalışan temsilcisi” kavramı yasal bir düzenlemeye tabi tutulmuştur.
- ILO’nun 155 sayılı Sözleşmesi ve 8.BYKP gereği, 2005 yılında kurulan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” yasal zemine kavuşturulmuştur.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA RİSKLER

İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre çalışanların iş hayatı içerisinde karşı karşıya kaldığı pek çok risk bulunmaktadır. Bu riskler fiziksel riskler, biyolojik riskler, kimyasal riskler, ergonomik riskler ve psikososyal riskler olmak üzere beş başlıkta kategorize edilmektedir.

1.2.1. Fiziksel Riskler

İş ortamında işlerin güvenle sürdürülebilmesi için fiziksel risklerin oldukça iyi bir şekilde tespit edilmiş ve analizinin yapılmış olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra iş ortamı, söz konusu fiziksel risklere uygun bir şekilde tasarlanmış olmalıdır. İş kazaları kapsamında yapılmış araştırmalar, meydana gelen iş kazalarının oldukça büyük bir

kısımının iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklı olduğunu ortaya koymaktadır (Dimitrov, 2009: 890).

Genel olarak bakıldığında, çoğu çalışan iş ortamında gürültüye maruz kalmakta, işlerini yüksek ses ortamında yapmak zorundadırlar. Buna ek olarak teknik işlerle uğraşan çalışanların iş ortamında da makine seslerine benzer yüksek sesler bulunduğundan, bu iş grubundaki çalışanların da gürültüye maruz kaldığını söylemek mümkündür. Gürültünün, sürekli olduğu takdirde insanların işitme yetisine zarar verdiği bilinmektedir. Otellerde çalışan işçiler baz alınarak yapılan bir çalışmada, gürültüyle çalışan işçilerin normal hayatlarında daha yüksek sesle konuştuğu sonucuna varılmıştır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde gürültü unsuru, iş ortamındaki fiziksel riskler arasında sayılmaktadır (Yamurluklu, 2017: 11). Bu durum, çalışanların sosyal hayatında sorun yaratabilecek ve psikolojik olarak hasar bırakabilecek bir durumdur.

İş ortamında fiziksel riskler arasında değerlendirilebilecek bir diğer sorun ise aydınlatmadır. Bütün çalışanlar, yeterli aydınlatmanın bulunduğu iş yerlerinde çalışmalıdır. Bilindiği üzere bu konu, temel iş sağlığı ve güvenliği unsurları arasında yer almaktadır. Ayrıca, aydınlatmanın yetersiz olduğu iş ortamlarında çalışanların kendilerini uykusuz, gergin, yorgun hissettikleri bilinmektedir. Bunun yanı sıra işin eksik ya da hatalı yapılması ve kendini yaralama gibi istenmeyen durumlar da iş ortamındaki aydınlatmanın yetersiz olmasına bağlı olarak gelişebilecek durumlardır. Yetersiz aydınlatmanın, ortamdaki kişilerin görme yetisine zarar verdiği de bilinmektedir (Ovacılı, 2009: 10).

Çalışılan iş yerinin termal olarak çalışanlara uygun olması, onların verimini artıran bir diğer unsurdur. Ortamın sıcaklığı, nemi, hava akımının olup olmaması, kişinin kendini rahat hissetmesi, mikroorganizmaların yok olması, bireyin bedensel olarak gücünü koruması ve metabolizmasının doğru çalışması için önemlidir. Aşırı sıcak ya da aşırı soğuk olan çalışma ortamlarında işçilerin hastalanması, terlemesi, dikkatini toparlayamaması gibi durumlar gelişecektir. Ayrıca böyle ortamlarda çalışanların işlerini hatalı yapması ya da iş kazası yaşanması da olası bir durum olarak değerlendirilmektedir (Yamurluklu, 2017: 12-13).

Bilgisayar kullanımının çok olduğu iş ortamlarında, bilgisayarla uğraşan çalışanların oturma şekli, onların kas ve iskelet yapısına uygun olmalıdır. Buna ek olarak ekran, klavye ya da fare gibi bilgisayar uzantılarına erişmek için de ekstra efor sarf

edilmeyecek şekilde bir ortam tasarlanmış olmalıdır. Aksi durumda çalışanların kas ve iskelet yapılarında hasar oluşabilecek, iş kazası ya da meslek hastalığı ile karşılaşma ihtimali yükselecektir (Çelik, 2007: 5).

1.2.2. Kimyasal Riskler

İş ortamında çalışanlar üzerinde etkili olan bir diğer risk faktörü, kimyasal etmenlere aittir. Bu risklerden ilki, iş ortamlarında kullanılan temizlik malzemeleridir. İş ortamının temizliğinin sağlanması için başvurulan ve ağır kimyasallar içeren temizlik malzemeleri, zehirlenme ya da yaralanma yaratabilecek nitelikteki maddelerdir. Aşağıdaki tabloda, iş ortamlarında kullanılan kimyasal malzemelerden birkaçı verilmiş ve yarattığı olumsuzluklar özetlenmiştir.

Tablo 1. İş Ortamında Kullanılan Kimyasallar ve Etkileri

Kimyasal Grubu	Örnek	İlgili Bölümler	Ürün/işlem	Sağlık Etkisi
Çözücüler	Perkloretilen	Çamaşırhane	Kuru temizleme maddesi	Karaciğerde hasar, merkezi sinir sistemi etkisi, dermatit
	Trikloretilen	Çamaşırhane, Teknik Bakım	Kir giderici	Karaciğerde hasar, merkezi sinir sistemi etkisi, dermatit
	Ksilen, Toluen	Teknik Bakım	Boyalar, yapıştırıcı, vernik	Merkezi sinir sistemi etkisi, dermatit
Asitler	Hidroklorik asit, hidroklorik asit, sülfürik asit	Çamaşırhane, Bulaşıkhaneye, teknik bakım	Fırın, ocak, yer, cam için temizlik malzemesi, kir ve pas giderici madde	Kimyasal yanıklar, dermatit
Alkaliler	Sodyum Hidroksit	Çamaşırhane, bulaşıkhaneye, teknik bakım	Deterjanlar, sabunlar, temizlik malzemeleri	Kimyasal yanıklar, dermatit
Amonyak	Amonyak	Çamaşırhane, bulaşıkhaneye, teknik bakım	Temizlik malzemeleri, gümüş parlaticı	Göz ve solunum yolunda tahriş, dermatitler
Klor	Klor, sodyum hipoklorit	Yüzme havuzu, çamaşırhane	Dezenfektan, beyazlatıcılar	Göz ve solunum yolunda tahriş
Kaynak gazları	Metal dumanı, gazlar	Teknik Bakım	Kaynak	Göz ve solunum yolunda tahriş
LPG Gazları	LPG	Mutfak	Ocak ve fırında kullanılan yakacak gazı	Yangın ve Patlama

Kaynak: Ovacılı, 2009: 13.

İş ortamındaki kimyasallar ile temas etme, soluma, yutma gibi eylemler, sonu ölümle sonuçlanabilecek rahatsızlıklar doğurmaktadır. Bu maddeler ile sürekli çalışılması, astım, alerji, yanma ve benzeri sorunlar anlamına geleceğinden, bunları

kullanan personelin riskler ve nasıl kullanılması gerektiği konusunda eğitilmesi gerekmektedir (HSE, TY: 1-2).

1.2.3. Biyolojik Riskler

Çok fazla insanın gelip gittiği çalışma ortamlarında, işçilerin virüs ve benzeri diğer mikroorganizmalarla karşılaşma ihtimali de yüksektir. Tablo 2’de gelip giden insan sayısının fazla olduğu çalışma ortamlarında işçilerin karşı karşıya kaldığı biyolojik risk faktörlerine değinilmiştir.

Tablo 2. İş Ortamındaki Biyolojik Riskler ve Etkileri

İş Ortamındaki Biyolojik Riskler			
Tehlike ve riskler	Olası zararlı etkiler	İSG Önlemleri	İş ve Görevler
Mikroorganizmalar tarafından enfekte olma riski, kesilmiş hayvanların kanının bulaşması, temizlik sırasında bulunan iğnelerin batması	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları	Eldiven kullanılması, ellerin dezenfekte edilmesi, böcek, haşere ve küf mantarları ile mücadele edilmesi, temizlik sırasında bulunan iğne vb. malzemelerin ellenmemesi	Yemek pişirme, ekipman, makine temizliği, banyo, oda temizliği
Su, nemli ve ıslak çalışma	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları	Uygun eldiven kullanımı ve cildin korunması, eldivenin kuru elle giyilmesi, suyla temastan kaçınılması	Yerlerin ve mutfak gereçlerinin temizlenmesi, banyo, oda temizlenmesi, bulaşık ve çamaşır yıkama, yiyecek kesme ve hazırlama
Yiyecek, pestisit ve koruyucu maddelerle temas edilmesi	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları	Uygun eldiven kullanımı ve cildin korunması, eldivenlerin kuru elle giyilmesi, solunum koruyucu ekipman kullanılması	Yiyecek kesme ve hazırlama
Doğal kauçuk lateks eldiven kullanılması	Latex alerjisi oluşması	Düşük proteinli pudrasız lateks ya da lateks olmayan eldivenlerin kullanılması	Yerlerin ve mutfak gereçlerinin temizlenmesi, banyo, oda temizliği, bulaşık ve çamaşır yıkama, yiyecek kesme ve hazırlama
Haşere ve küf mantarı istilası	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları	Düzenli temizlik, dezenfeksiyon ve haşere mücadelesi, havalandırma ve aspirasyon, organik atıkların kapalı konteynirlarda depolanması, soğuk atık depoları oluşturulması	Temizlik

Virüs, bakteri ve küf mantarları gibi klima kaynaklı kirlilikler	Solunum sistemi hastalıkları	İklimlendirme sistemlerinin ve aspiratörlerin düzenli bakım ve temizliği, düzenli filtre temizliği ve değişimi	Temizlik
Böcek ısırıkları		Tel sineklik ve haşere tuzakları kullanımı	Temizlik, servis

Kaynak: Yamurluklu, 2017: 16, 17.

Çalışanlar, iş ortamına göre böceklerle karşılaşabilmekte, başkalarının vücut sıvılarını içeren maddeleri temizlemekte ve buna benzer pek çok riskli durum ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşçilerin bu gibi biyolojik risklerden kötü etkilenmemeleri ve iş kazası ya da meslek hastalıklarının yaşanmaması için, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çeşitli önlemler alınmalıdır.

1.2.4. Ergonomik Riskler

Büyük işletmelerde çalışan personeller, işletmenin sistemlerinin çalışması için kurulmuş gerilim hattı ile iç içe çalışmaktadırlar. Bu da, teknik personeller başta olmak üzere bütün personellerin manyetik bir alanda çalıştığı anlamına gelmektedir. Bu durum, çalışanların ileride kansere yakalanma ihtimallerini artırmakta, sürekli gergin ve sınırlı olmalarına sebebiyet vermektedir (Yakıncı, 2016: 6).

Bunlara ek olarak çalışanların oldukça büyük bir kısmı, iş ortamlarında fiziksel güç kullanmaktadırlar. Uzun süre ayakta kalmalarına ek olarak itme, çekme, taşıma gibi faaliyetler gerçekleştirmektedirler. Bu hareketlerin kontrolsüz yapıldığı durumlarda, çalışanların kas ve iskelet sistemlerinde hasar gelebilmektedir. Ayrıca işverenlerin zorunlu kılması dolayısıyla topuklu ayakkabı giyilmesi, sıkışık veya dar ortamda çalışılması da iş yerindeki ergonomik riskler arasında yer almaktadır (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004: 25).

1.2.5. Psikososyal Riskler

Sanayi Devrimi ile birlikte gelişen teknoloji, üretici ve tüketiciler üzerinde etkiler bırakmaktadır. Değişen koşullarla birlikte tüketim miktarı artmakta, firmalar arası rekabet ortamı oluşmakta, işletmelerde daha fazla kar isteği ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bir tüketici ve bir çalışan olan insanın tüketim istekleri git gide fazlalaşmaktadır. Bu durum da, ihtiyaçları karşılayabilmek için daha fazla çalışmayı gerekli kılmaktadır ve söz konusu insanın ruh ve bedensel sağlığı üzerinde değişimler meydana gelebilmektedir.

Çalışanların; mesai saatleri boyunca iş yerlerinde tek başlarına kaldıkları, birtakım aletleri kullandıkları ya da sürekli olarak aynı işi yapmaları sebebiyle sıkıldıkları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların stres altında kaldığı görülmektedir. Söz konusu duruma getirilebilecek en mantıklı çözüm, insanların arasında çeşitli farklılıklar bulunduğunu kabul etmek ve herkese yetenekleri doğrultusunda iş vermektir. Çünkü çalıştığı ortamda mutlu olmayan bir insanın o ortamdaki ayrıldıktan sonra da aynı ruh haline sahip olması son derece olasıdır. İşte bu durumu “çalışanın içinde bulunduğu iş tanımı, yönetim ve çevre koşullarının, toplumsal ya da kişisel hasara yol açma ihtimalinin ortaya çıktığı anlar” olarak açıklamak ve bunlara psikososyal risk etmenleri demek yanlış olmayacaktır.

Çalışanın yaptığı işin denetim açısından ihmal edilmesi, çalışana haddinden fazla yük bindirilmesi ve işi ile ilgili aldığı sosyal desteğin, alması gerekenden az olduğu durumlar, psikososyal risk faktörlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği, düşük ücret, iş güveninin sağlanamaması, mobbing, şiddet, iş ve ailenin çatışması, statü uyumsuzluğu, gürültü gibi kişinin çalışma ortamında karşılaştığı durumlardan bazıları stres faktörünü ortaya çıkartabilmektedir. Stres faktörü ise kişi üzerinde ve kişinin çalışma hayatında fizyolojik ya da davranışsal açıdan son derece olumsuz etkiler bırakmaktadır. Birey stres ile karşılaştığında işe devam etmeyi reddedebilmekte ya da performansı düşülebilmektedir (Gökgöz, 2013: 20; Vatansever, 2014: 118).

Yukarıda bahsedilen olumsuz durumlar, kişilerin ruh sağlığı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır olduğundan çalışanların kendilerine ya da çevrelerine zarar vermeye kalkışmalarına da neden olmaktadır. Nitekim bu, günümüzde çok sık karşılaşılan bir durumdur. Stres gibi aşırı çalışma, iş ortamında sağlanamayan güven sorunu, çalışanların sinir sistemini etkileyen organik çözücülerle çalışması, birtakım travmalar, yönetimde adaletsiz olunması ya da ihmaller, intihar gibi kötü sonuçlara neden olan etmenler arasındadır (Gökgöz, 2013: 26).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE PSİKOSOSYAL RİSKLER

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSKLER VE PSİKOSOSYAL RİSKLERİN YERİ

İnsanlar gündelik yaşamlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmekte ve buradaki problemler onların psikolojik sorunlarla karşılaşmasının temel nedenleri içine girebilmektedir. Bu problemler insanlar arasındaki sorunlar olabildiği gibi, iş rutini ya da iş akışındaki sorunlardan da kaynaklanabilmektedir. İş sağlığı denildiğinde çalışanların ve iş çevresinin her türlü sağlığının korunması akla gelmelidir. Bu yüzden psikolojik sağlığı etkileyebilecek risklerin de neler olabileceği bulunmalı ve bunlar en az düzeye indirilmeli ve hatta yok edilmelidir.

İş ortamının kişilerin psikolojik sağlığı üzerinde yarattığı etkiler, zamanla çalışanların performansını düşürecek hem kişinin sağlığına hem de iş sistemine zarar verecektir. İş sağlığı ve güvenliği sistemleri, hem çalışanların hem de işverenlerin haklarını korumayı hedeflemektedir. Yapılan çalışmalar, çalışanların iş yerlerindeki kurallar ve iş güvencesi olmamasının çalışanın üzerindeki stresi arttırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca yaş ve yaşa uygun görevlerin verilmemesi, ya da kişinin fiziksel durumuna uygun çalışma koşullarının olmaması, stres faktörü olarak onun karşısına çıkmaktadır. Bireyin haklarını bilmemesi ve iş tanımının yapılmaması, sürekli yetersiz olma endişesi yaratacaktır. Bu ve benzer durumların önüne geçilmesi ve psikosozyal risklerin ortadan kaldırılması iş sağlığı ve güvenliği standartları ile mümkün olacaktır (Vatansever, 2014: 119-120).

Psikosozyal riskleri açıklamadan önce risk ve tehlike kavramlarına değinmekte fayda vardır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre ‘‘zarara uğrama tehlikesi’’ risk kavramının, ‘‘büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum, muhatara’’ ise tehlike kavramının tanımıdır (Türk Dil Kurumu, 2018). Riskler, tehlikelerin ortaya çıkma ihtimalleridir. Bir risk, tehlikeye dönüştüğünde artık ortaya bir zarar çıkmıştır. Önemli olan, olası tehlikeleri henüz risk halindeyken fark etme ve bunun gerçekleştirme ihtimalini en aza düşürmektir.

Hepimizin çalıştığı ‘iş’, temponun yoğunluğuna ve işverenlerin tutumuna göre bazı durumlarda işçilerde bedensel, psikolojik ya da sosyal açıdan hasarlara yol açabilmektedir. Günümüzde işçilerin çalışma saatlerinin fazlalığı, çalışma yoğunluğu, artan sorumluluklar ve yükümlülükler, işverenin baskısı gibi olumsuz durumlar da, işçilerin sağlığını kötü yönde etkileyebilmektedir. Bu ve bu gibi bilinen ancak çözülemeyen problemler, çalışanların çalıştıkları işe olan sadakatini ve isteğini düşürmektedir. En sık karşılaşılan problem strestir ve birey genellikle stresli olduğunu bile farkına varamamaktadır (Guidi ve ark., 2012: 203). Stres kişinin yalnızca psikolojik olarak yorgun olmasına değil, aynı zamanda fiziksel olarak da kendisini huzursuz ve bitkin hissetmesine de neden olabilmektedir. Stres kaynakları her ne kadar azaltılabilse de, algılama biçimi, tutum, işyerinden beklentiler gibi kişisel faktörler de hissedilen stres düzeyini değiştirmektedir (Kim ve Noh, 2016: 684).

Bireyin psikolojisinin onun çalışma performansını ve çevre ile ilişkisini doğrudan etkilediğinin anlaşılması, konuya ilişkin araştırmaların sayısını da arttırmıştır. Öyle ki kimi psikososyal faktörler bireyin davranışlarını ve yaşam rutinini etkilemektedir. Örneğin Marchand ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada, iş ortamındaki psikososyal tehlike ve risklerin obeziteyi dahi tetiklediği ortaya çıkmıştır. Kişinin bu denli bedensel farklılıklar yaşaması onun kendisine güvenini ve fiziksel sağlığını etkilemektedir. Bunun neticesinde kişinin çalışma isteği de azalmakta ve insana gücü kayıpları yaşanabilmektedir. Bir işletme çalışanın performansını kaybetmesi, örgütsel güveni, iş doyumunu, örgütsel kültürü ve örgütün ekonomik gücünü de doğrudan etkileyecektir (Marchand ve ark., 2018: 3; Mehta ve Parijat, 2012: 2442).

Psikososyal riskler Türkiye’de de son yıllarda araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiş ancak henüz çok yeni bir kavram olması sebebiyle özellikle işverenler tarafından içeriği ve etkileri tam anlaşılammış, bu risklerin nasıl ortadan kaldırılabilceği hakkında işyerlerinde yeterince uygulama yapılmaya başlanmamıştır. Fakat özellikle küresel düzeyde faaliyet gösteren işletmeler, çalışanlarını psikososyal risklere karşı korumak ya da var olan riskleri en az düzeye indirmek için çeşitli uygulamalar gerçekleştirmektedirler. Vatansever’in aktardığına göre psikososyal riskler hakkındaki bu bilinçsizlik, henüz gelişmekte olan başka ülkelerde de söz konusudur. Çalışanın iş arkadaşlarının ve işyerindeki çalışma koşullarının yol açtığı depresyona meslek hastalığı teşhisi

koyulamamaktadır. Bu durum, psikososyal risklerin farkındalığına ilişkin acı bir tablo niteliğindedir (Vatansever, 2014: 118).

Avrupa’da, psikososyal risklerin fark edilmeye başlanması ile birlikte Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı gibi kuruluşlar tarafından bu konuda yasal düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmaya başlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü’nün ilk çalışması, İngiltere’de bir üniversite aracılığıyla Avrupa’da birtakım ülkelerde farkındalık programları düzenlemek olmuştur. Bu programlarda ilk olarak psikososyal risklerin teşhis edilmeye ve aydınlatılmaya çalışılmıştır (Vatansever, 2014: 119). Bugün kimi Avrupa ülkelerinde askeri birimler dahil olmak üzere, insanların günlük yaşamlarında ne kadar psikososyal risk altında oldukları araştırılmaktadır. Durum Amerika için de geçerlidir. Cooke ve arkadaşları, Irak’ta bulunmuş olan askerlerin ortalama yüzde 15’inin diğer sağlık sorunlarının dışında psikososyal riskler nedeni ile psikolojik hastalıklar ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar çalışanların ilk altı haftalık süre içinde psikososyal risklerin etkilerini hissetmeye başladıklarını görmüşlerdir. Bu nedenle aslında bir çalışanın işe ilk girdiği andan itibaren işe alışana dek geçirdiği sürenin sonrasında performansının hızla düşmeye başladığı bilinmelidir. Bu nedenle kişiler kendilerine ait potansiyellerini de kullanamamaktadırlar. Elbette böylelikle üretkenlik düşmektedir. Yapılan araştırmaların ortaya çıkarttığı sonuçlar psikolojik faktörlerin ne kadar çok kişiyi etkisi altına aldığı görülmüştür. Bu bakımdan oldukça önemli bir bilgidir (Cooke ve ark., 2010: 645).

Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı, psikososyal tehlike ve risklerin oluşumunu fark edebilmek amacıyla bir araştırma başlatmıştır. Bu araştırma sonucunda en sık karşılaşılan psikososyal tehlikeler listelenmiştir. Tehlikelerin ve bunların hangi nedenler ile ortaya çıktığının bilinmesi, çalışanların ve işyerindeki sistemin korunması açısından önemlidir. Ancak psikososyal riskler tam da bu noktada diğer risklerden ayrılmaktadır. Her ne kadar en çok karşılaşılan risklerin bilinirliği artsa ve önlem teknikleri çoğalmaya başlasa da, iş yapış usülleri değişmeye ve gelişmeye devam ettikçe psikososyal riskler etmenlerinde ve psikososyal tehlikeler alanlarında çeşitleneceği düşünülmektedir.

Tablo 3. En Sık Karşılaşılan 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 çalışan kırılganlaşması
	c) Yeni nesil iş sözleşmeleri
	d) İş güvencesinden yoksun olma durumu
	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: Vatansever, 2014: 121

Tablodan görüldüğü üzere en yaygın tehlikelerden biri iş güvencesinin olmamasıdır. İnsanlar işten çıkarılma endişesi içindeyken işlerine konsantre olamamanın yanı sıra gelecekte ihtiyaçlarını karşılayabilmek konusunda endişe duymaktadırlar. Ayrıca iş güvencesinin olmaması genellikle çalışan ve işveren arasında bir sözleşmenin olmadığını da düşündürmektedir. İş sözleşmesi tarafların haklarını korumaya yönelik hazırlanmaktadır. Fakat böyle bir sözleşmenin olmaması, mesai saatlerinin, tatillerin, maaş ve yan hakların da netliğe kavuşturulamaması anlamına gelmektedir. Kişinin ne zaman iş bırakacağı ne kadar tatil hakkının olduğu gibi konularda bilgisinin olmaması, dinlenmek için yeterince zaman ayıramaması ve hem ruhsal hem de fiziksel olarak tükenmişlikle karşılaşma olasılığını arttırmaktadır. Bununla birlikte yoğun çalışma temposu ve belirsiz çalışma saatleri, sosyal yaşamı da olumsuz etkileyecektir. Ancak bireyin sağlıklı olması için psikolojik, sosyal ve fiziksel iyilik halinin devam etmesi gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıca sözleşmenin olmaması, bir sorun karşısında çalışanın neler yapabileceği konusunda bilgisiz kalmasına da neden olacaktır.

Tabloda görülen ‘yeni nesil iş sözleşmeleri’ taşeronlaşmayı, belirsiz mesai saatlerini ve geçici olarak yapılan sözleşmeleri kapsamaktadır. Bu genellemenin sebebi ise söz konusu sözleşmeyle işe giren çalışanın en güç işleri en uygunsuz zamanlarda yapmak zorunda bırakılması, doğal olarak iş kazasının gerçekleşme riskini arttırmasıdır. Benzer şekilde çalışanların üstüne her geçen gün biraz daha fazla sorumluluk yüklenmesi ve mesuliyetlerinin artması da, çalışanlarda stres yaratmaktadır. Çalışan olası bir sorunla karşılaştığında işten çıkarılma korkusu yaşamaktadırlar.

Uzmanlar bu sorunu da psikososyal risk olarak nitelendirmektedir. Tablodaki diğer bir risk olan iş ve yaşamın dengesizliği maddesi ile günümüzde en çok perakende sektöründe karşılaşılmaktadır. Vardiya sistemi ile çalışmaya geçildiği dönemden beri değişen çalışma saatleri ve on iki saate kadar varan vardiyalar, çalışanın özel yaşamını dengeleyememesi ve daha fazla yorulması gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Vatansever, 2014: 121).

2.2. PSİKOSOSYAL RİSK YARATAN ETMENLER

Psiko kelimesi bireyin psikolojik sağlığını, sosyal kelimesi ise kişinin çevresi ile ilişkilerindeki sağlıklı olma/olmama halini tarif etmektedir. İş ortamındaki psikososyal risklerden bahsederken, psikolojik ya da sosyal sağlığın bozulması ve diğerini de olumsuz etkilemesi riskini oluşturan etkilere bahsedilmektedir. Kişinin ruhsal durumunun iş yaşantısına; iş yaşantısındaki sorunların da ruhsal durumuna yaptığı etkilerin olumsuz olması halinde, psikososyal riskler de gerçekleşmiş olmaktadır. İki yönlü ilişki içinde olan sosya ve psikolojik durumu etkileyen etmenlerin tümü, psikososyal risk etmeni olarak bireyin karşısına çıkabilmektedir.

Psikososyal riskler, çalışan ya da işveren kaynaklı olabilmektedir. Özellikle çalışanların, hakları ve iş sağlığı güvenliği sistemleri konusunda bilgilerinin yetersiz olması, kendilerini daha fazla riske atmalarına sebebiyet verebilmektedir. Çünkü İSG sistemleri yalnızca fiziksel kazaların ve risklerin ortaya çıkmasını engellemekte, insanlara iş ortamında verimli bir sistem oluşturma olanağı da yaratmaktadır. Sistemin verimli çalışması, iş akışının önceden belirlenmesi, işi aksatacak, bireyi strese sokacak, onun iş yükünü arttıracak ve iletişim sorunlarına neden olacak açıklıkların giderilmesi gibi pek çok konuda destek sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, teknik bir mesele olmanın çok ötesinde, düzenini insan olgusuna ve onun değişen yapısına dayandıran sistemler bütünüdür. Bireylere, kendilerini nasıl daha güvenli bir çalışma ortamında bulabilecekleri konusunda fikirler vermektedir (Aytaç, 2011: 1).

Psikososyal açıdan kişinin sağlığını tehdit eden pek çok etmen ve risk bulunmaktadır. Günümüzde mobbing, tükenmişlik sendromu ve iş stresi sonuçları ve etkileri itibariyle ön plana çıkmaktadır. Bu risklerden Mobbing kişinin daha çok diğer insanlar ile ilişkisini doğrudan etkileyen bir psikososyal risk olarak, iş stresi de kişinin

fiziksel ve psikolojik sağlığını doğrudan tehdit eden bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürekli olarak iş yaşantısında strese maruz kalan bireyin, sosyal yaşamında da doyumuna ulaşması beklenemeyecektir. Tükenmişlik Sendromu ise çoğu zaman karşımıza uzun süreli stres ve maruz kalınan mobbing davranışın sonucu olarak karşımıza çıkabilmekte, kişiye ve onun çevresini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple tükenmişliği sadece bireysel bir risk etmeni olarak değil, toplumsal bir risk unsuru olarak da dikkate almak lazımdır. ne çıkan bu üç riskin dışında bahsedilmesi gereken diğer risk etmenlerine baktığımızda işin doğası ve örgütün ikliminin önemli bir rol oynadığını görmekteyiz. İşin rutini, iş programın yoğunluğu, çalışma saatlerinin uyumsuzluğu, maaş ve haklar, yöneticilerin yönetim becerisi, kişilerin sosyal ya da psikolojik açıdan sağlıklarını tehdit eden risklere kolaylıkla dnrebilecek yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, psikososyal risk etmenleri detaylı biçimde incelenmiştir.

2.2.1. Mobbing

Mobbing kavramı, psikolojik taciz anlamına gelmektedir ve ilk defa 19.yuzyılda, yuvalarını savunmak için toplu halde hareket ederek diğer hayvanları korkutup kaçıran hayvanları gözlemleyen bilim insanları tarafından kullanılmıştır. Ancak iş dünyasında, insanların psikolojik açıdan yıldıırılması konusunda mobbingi bir terim olarak kullanan ve tanımlayan kişi Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann'dır. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer özelliklerde ve belirli bir süreç içerisinde gerçekleşen zarar verici davranışların varlığına ilişkin ulaştığı tespitler neticesinde "mobbing" kavramını kullandığı görülmektedir. Leymann, ayrıca, söz konusu zarar verici davranışların nasıl ortaya çıktığını, hangi özellikleri taşıdığını, bu durumdan kimlerin etkilendiğini ve davranışların sonuçlarını ortaya koymuştur (Leymann, 1996: 169).

İş yapış usllerinin çeşitlenmesi ve günümüz iş koşullarının çalışanlar arası rekabeti arttırmasıyla birlikte mobbing kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır.İş ortamında ciddi bir güven kaybına yol açan ve git gide daha büyük bir problem haline gelen mobbing, fiziksel şiddetten daha çok zarara neden olabilmektedir. Bu konu hakkında yapılan araştırmalar, iş ortamında gerçekleştirilen mobbing davranışlarının fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermekte ve mobbing davranışlarının en az fiziksel şiddet kadar yıpratıcı, planlı ve saldırgan olduğuna dikkat çekmektedir. Bu da

mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerde özgüvenin azalmasına neden olmaktadır (Palaz, 2008: 43). İngilizce olan “mobbing” sözcüğü, “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözcüğü, “aşırı şiddetle alakalı ve yasaya uygun olmayan kalabalık” anlamındadır. Sözcük, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” tan türemiştir. “Mobbing” sözcüğü ise çevresini kuşatma, toplu biçimde saldırıya geçme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (İlhan, 2010: 1176).

Psikolojik şiddet (Şahin ve Türk, 2010: 2; Özen Çöl, 2008: 107); Psikolojik taciz (Tınaz, 2006: 11; İlhan, 2010: 1175) ya da kimi kaynaklarda psikolojik yıldırma (Kehribar ve ark., 2017: 2) olarak adlandırılan mobbing, basitçe çalışanlara iş ortamlarında, iş arkadaşları ya da işverenleri tarafından tekrar tekrar uygulanan saldırılar olarak açıklanabilecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO), mobbing kavramını, hedef haline getirilmiş bir çalışana karşı toplu olarak gerçekleştirilen saldırı olarak tanımlamış, bu saldırı için ise dedikodu yapmayı, sürekli olarak olumsuz biçimde eleştirmeyi, sosyalleşme imkanlarını kısıtlamayı ya da ilişkilerden izole etmeyi örnek olarak göstermiştir (International Labor Organization, 1998). Özen Çöl tarafından psikolojik şiddet olarak nitelendirilen mobbing’in temelinde, şiddetin uygulandığı kişinin, o ortamdan uzaklaşması isteği yattığı belirtilmektedir. Bir iş ortamında, sürekli olarak mobbinge uğrayan kimselerin, genellikle mobbing yapan kişi için bir rakip olarak görüldüğünün altı çizilmektedir (Özen Çöl, 2008: 109). Zapf ve Gross, mobbingin zaman içinde gelişerek devam eden ve sürekli olarak tekrarlanan davranışlardan oluşan süreçler bütünü olduğunu belirtmektedirler. Araştırmacılara göre mobbingin temelinde eşit olmayan bir güç ilişkisi vardır. Taraflardan biri, diğerine göre daha baskındır ve bu baskınlığı devam ettirme isteği ile mobbing yapmaya başlamaktadır. Mobbing yapan taraf, diğer tarafın kendisini güçsüz ve çaresiz görmesi isteğini duymaktadır (Zapf ve Gross, 2001: 498). Tınaz, mobbingin tek bir sebebi olamayacağını, bu tür psikolojik şiddetin çoğunlukla işyerinin ikliminden, içindeki gerginliklerden, yanlış yönetilen çalışanlar arası rekabetten kaynaklanan bir sonuç olduğunu belirtmektedir. Araştırmacıya göre mobbing, sadece bunu yapan ve buna maruz kalan kişi arasında bir durum değildir. Bunların neticesinde ortaya çıkan mobbing, yine benzer şeyleri doğurmaktadır. Yazara göre gerginlik mobbingi doğururken, mobbing de gerginliği tırmandırmaktadır (Tınaz, 2006: 12). Tetik tarafından yapılan mobbing tanımında ise “haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük

düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli davranışlardır” açıklaması yapılmaktadır (Tetik, 2010: 81). Mobbingi daha iyi kavrayabilmek adına, en sık karşılaşılan mobbing davranışlarına bakmakta fayda vardır.

Tablo 4. Mobbing Davranışı Örnekleri

Mobbing Davranışının Türü	Gerçekleştirilen Mobbing Davranışı
Hedeflenen kişinin kişisel ya da mesleki itibarını zedelemeye yönelik olarak gerçekleştirilen davranışlar	Hedeflenen kişi hakkında dedikodu yapmak, Hedeflenen kişi hakkında asılsız söylentiler yapmak, bu bireyle dalga geçmek/alay etmek Hedeflenmiş olan kişiye karşı haksız yere suçlamalarda bulunmak gibi
Bireyin bireysel olarak tahammül etmesini güçleştiren, tahammülü zorlayan davranışlar	Hedeflenen kişiye onu küçük düşüren ya da inciten isim(ler) takmak, bu kişiye açık açık hakaret etmek, bireyin sosyalleşmesini önlemek ve onu açıkça dışlamak, onu hor görmek, küçümsemek, tehdit ve gözdağı, normal konuşma dışında ses yükseltmek, onu bu şekilde bastırmak, bu kişiye rahatsız edici biçimde bakmak ve küfretmek gibi davranışlardır.
Hedeflenen bireyin dışlanması, bu kimsenin işyeri topluluğundan izole edilmesi, istifa etmesi için ya da işten çıkarılması için gerçekleştirilen davranışlar	Hedeflenen kimsenin mesleki faaliyetlerin dışında bırakılması ve bu kişinin olası fırsatlara erişmesinin engellenmesi; Kişinin hem sosyal alanda hem de fiziksel olarak dışlanması, Kişinin işe ilişkin fikirlerinin ve önerilerinin yok sayılması, ona açıklama yapılmadan ya da makul bir neden gösterilmeden tüm fikir ve önerilerin reddedilmesi, Kişinin bilmesinde sakınca olmayacak olan ya da bilmesi gereken örgüte ilişkin bilgilerin onunla paylaşılmaması, bu ve benzer sebepler ile hedefteki kişinin sorumluluklarını yerine getirmesinin önlenmesi ya da sorumlulukların azaltılması, kişinin terfi yapma olasılığının engellenmesi, Kişinin bilinçli bir şekilde diğerlerine göre daha fazla çalışmaya zorlanması, sürekli ve kasıtlı olarak fazla mesaiye bırakılması, yasal çalışma sürelerinin dışına çıkılması, kişiye çok fazla iş yükünün yüklenmesi, kişinin izin isteğinin sürekli ve kasıtlı biçimde reddedilmesi gibi sebeplerdir.

Kaynak: İlhan, 2010: 1178

Görüldüğü gibi, mobbing sürecinde kişi, diğerleri tarafından alaya alınmakta, çeşitli iğnelemelere ve eleştirilere maruz kalmakta, komplo, tehdit ya da iftira gibi son derece yıkıcı davranışlarla karşılaşabilmektedir. Çalışan bu gibi davranışlarla vazgeçirilmeye, yıldırılmaya, pasifleştirilmeye çalışılmaktadır. Mobbing sürecinde diğer çalışan ya da işverenler tarafından uygulanan bu davranışlar kişiye yönelik olması bakımından birtakım belirleyici etmenler taşımaktadır. Bunlar, bu davranışların bilinçli ve kasıtlı olarak yapılması, sürekli tekrarlanması ve uzun bir süredir yapılıyor olması gibi

etmenlerdir (Tınaz, 2014: 14). Mobbinge ilişkin temel amaç, hedefe alınmış olan kimsenin kendi rızasıyla ya da zorla işten çıkarılmasıdır. Ancak burada tek bir amaçtan bahsetmek olanaksızdır. Mağdur edilen kimse, işten çıkana (çıkarılana) dek mobbing yapan tarafların diğer amaçları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar, dışlanma, terfi etmesinin önlenmesi, işe ilişkin ve/veya yasal haklarını elde etmesinin önüne geçilmesi gibi durumlardır. Kimi zaman mobbing kurbanı kişi işten çıkarılmasa/çıkmasa da başka birimlere gönderilmektedir. İşte bunlar hem mobbingin alt amaçları hem de sürecin zorlayıcı diğer faktörleri olarak nitelendirilebilecektir (Taşkın, 2016: 398).

Çalışma hayatının başlangıcından bu yana hemen her zaman varlığından söz edilebilecek olan mobbing, işyerinde, rekabet ortamında, verimlilikte, sistem oluşturmada ve bunun gibi konularda insan faktörünün öneminin anlaşılması ile daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Pek çok nedene dayandırılabilir olan mobbing, teknolojinin gelişimi, iletişim sistemlerinin yaygınlaşması, kurumsal hayatın artması, kent yaşamının baskısı gibi etmenler ile daha fazla hissedilebilmektedir (Kehribar ve ark., 2017: 2).1980’li yıllarla birlikte gelişmeye başlayan teknoloji, psikolojik şiddetin sebeplerinin güçlenmesine neden olmuştur. Üretim sürecinde meydana gelen esneklik ve rekabet ortamının oluşması ile birlikte çalışanlar işin farklı bölümlerinde çalışmaya başlamışlardır. Bu durumda, onlar arasında da bir rekabet ortamı ortaya çıkmış ve psikolojik şiddetin görülme oranı artmıştır. Günümüzde ise bu konuda pek çok bilinçlendirme çalışmaları yapılmaktadır ancak bilinçlilik düzeyi yeterli boyutta değildir (Kaya, 2015: 371).

Mobbingin nasıl ve ne zaman ortaya çıktığına ilişkin görüş ayrılıkları mevcuttur. Bu da hemen her ülkede mobbing sınırlarının çizilmesinin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Mobbing’i hissetme ve algılama, kültürel özelliklere ve bireylerin kişilik yapısına ya da psikolojik durumuna göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yine de hem mobbingi tanımlamak hem de bunun önüne geçerek etkilerini en aza indirmek için gelişmiş ülkeler başta olmak üzere pek çok ülkede yasal düzenlemelerin yapılmaya başlandığını söylemek lazımdır. Türkiye’de mobbinge ilişkin yasal düzenlemeleinin yapılmaya başlandığı ülkeler arasında yer almaktadır. İlk defa Borçlar Kanunu Tasarısı’nda adı geçirilen psikolojik taciz, bu yasanın 417.maddesinde işverene sorumluluklar getirmektedir. Buna göre, işveren, çalışanların mobbing ile karşılaşmamaları için, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yine, 4857 Sayılı İş

Kanunu'nun 8.maddesi, çalışan ve işveren arasındaki bağı tarif etmektedir. Buna göre çalışan, işverenin gözetiminde, onun verdiği görevleri yapmalı; ancak çalışanın hak ve özgürlüklerinin teminat altına alınması, çalışanın fiziksel, sosyal ve ruhsal sağlığının güvence altına alınması da işverenin önlemleri arasında bulunmalıdır. Bu madde, işverene, çalışanlar arasında eşit davranma ve onları gözetme sorumluluğunu da yüklemektedir. Kanunun (4857) "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerler başlıklı maddesi de (24/II-b ve 24/II-c) mobbinge ile ilgilidir. Bu maddeye göre, "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" ve "İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa", iş sözleşmesinin haklı olarak sonlandırılabilceğini belirtmektedir. Bu maddelere göre işverenlerin çalışanlarına karşı mobbing yapamayacağı açıktır. Durumun tersi biçimde, 25/II-b, 25/II-c ve 25/II-d maddelerine göre işçi de işverene yönelik benzer davranışlarda bulunamaz. Kanun işçi ve işvereni karşılıklı olarak mobbinge karşı korumaktadır (İlhan, 2010: 1182).

Çalışan kimselerin mobbing ile karşı karşıya gelmeleri onlarda çeşitli problemleri de beraberinde getirmektedir. İş yerine gitmek istememe, burada geçirilen zamanı zaman kaybı olarak görme ya da kendisini sıkışmış hissetme, işe karşı geliştirilmesi istenen bağlılığı ve iş doyumunu negatif yönde etkileyecektir. Kişi, bir an önce mesainin bitmesi ve ortamdan uzaklaşma isteği içine girecektir. Yine, bulunduğu yerde olmaktan duyulan memnuniyetsizlik, iş performansına, verimliliğe ve iş ilişkilerine de olumsuz yansıtacaktır (Kehribar ve ark., 2017: 2). Bireyin uzun süre mobbinge maruz kalması, onu fiziksel ya da ruhsal olarak da duyarsız hale getireceğinden, empati yapma, yardım etme, keyif alma gibi hayatın içinde olan duygu ve aktiviteleri de yapmaktan kaçınacaktır.

2.2.2. İş Stresi

Gündelik yaşamda karşılaşılan her türlü olayların ve insan ilişkilerinde görülen baskıların bir sonucu olarak kişide meydana gelen sıkıntı ve huzursuzluk duygusu olarak

da tanımlanabilen (Gökgöz, 2017: 20) stres, Türk Dil Kurumu sözlük anlamıyla ‘‘ruhsal gerilim’’ şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyokimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna stres denir. Günümüzde herkesin başına gelen bir durum olan stres, kişinin kendi düzenini bozmakta, içinde bulunduğu toplumu da etkilemektedir.

Stres, onun görülme biçimi ve etkileri kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir. Kimi durumlarda stres olumlu etkiler yaratırken, kimi durumlarda ise bu durum kişinin çok ciddi sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

i. Olumlu Stres:

Stres, sebep olduğu kötü sonuçlar sebebiyle her zaman olumsuz açıdan değerlendirilmemelidir. Stres, belirli bir düzeyde yaşandığı zaman kişinin iş başarılarını artırabilmekte, kişinin hayatını pozitif yönde şekillendirebilmektedir. Kişinin güç bir hedefe ulaşması konusunda büyük bir motivasyon kaynağı olan stres, kişide var olan doyumsuzluk hissini de ortadan kaldırmakta, kişinin daha güzel sonuçlara ulaşmasına yardımcı olabilmektedir. ‘‘Denetlenebilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres, bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasında yardımcı olmakta ve performansı yükseltmektedir.’’ Evlilik öncesi yaşanan ufak çaplı stres, bu strese verilebilecek bir örnek niteliğindedir (Eğin, 2015: 5,6).

Strese giren birey kimi zaman daha fazla hırslı olabilmekte ve bu durum onun öğrenmek konusunda istekliliğini arttırmaktadır. Bu durum öğrenciler için sıklıkla kullanılmaktadır. Örneğin sınav dönemlerinin öncesinde yeterli düzeyde stres yaşayan öğrenciler, derslerine daha fazla dikkat etmektedirler (Engin ve ark., 2016: 111).

Stresin varlığı halinde kişi daha uzun saatler uyanık kalmaktadır. Canlılık sahibi olan kişinin gündelik işlerini yapmak konusunda konsantrasyonu da daha fazla olacaktır (Gökler ve Işıtan, 2012: 164). İş yerinde de çalışanlar arasında rekabetin yaratılması ile olumlu stres ortamı oluşturulmakta ve çalışanların motivasyonu güçlendirilmektedir (O’Hara, 2014: 194).

ii. Olumsuz Stres:

Kişide negatif etkiler bırakan stres, olumsuz strestir. Bireyi doyumsuzluk ve yetersizlik duygularına sürükleyen, motivasyonunu düşüren, sürekli olarak hayal kırıklığı ve hüznün, umutsuzluk, mutsuzluk, özgüvensizlik duygularının baş göstermesine neden olan stres çeşidi ise olumsuz strestir. Bu, stresin yaşanma miktarına bağlıdır. Olumsuz stres, *örgütsel çıkarıcılığı öldürücü* etkiye sahiptir. Olumsuz stres, bireyin davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi sebebiyle çevresine de etki etmekte ve örgüt iklimini değiştirmektedir (EğİN, 2015: 6).

İş hayatı içerisinde yaşanan olumsuz stres kişinin fiziksel sağlığı üzerinde de negatif etkiler doğurmaktadır. Bu stres tipinin görüldüğü kişilerde iskelet ve kas sistemi rahatsızlıkları, kalp damar rahatsızlıkları gibi pek çok hastalık baş göstermektedir (Alessandro Marinaccio, 2013:3).

Tablo 5'te hem olumlu stresin hem de olumsuz stresin psikolojik ve fizyolojik etkileri özetlenirken aynı zamanda şiddetli olumsuz stresin uzun ve kısa vadede sebep olabileceği çalışan sağlığı açısından oldukça önem arz eden sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Olumlu ve Olumsuz Stresin Etki ve Sonuçları

	Olumlu Stres	Olumsuz Stres	Şiddetli Olumsuz Stres
Psikolojik	*Korku/Heyecan *Uyarılma düzeyinde artış ve zihinsel duyarlılık	*Tedirginlik *Endişe *Hüzün *Depresyon *Karamsarlık *Umursamazlık *Özsaygı eksikliği *Çabuk sinirlenme *Bitkinlik *Az uyuma *Sigara ve alkol tüketiminde artış	*Tükenme, diğer bir ifadeyle; ^Duygusal tükenmişlik ^Kişilik dışı eylemde bulunma ve çözülme ^Düşük kişisel başarı
Fizyolojik	*Otonom uyarılma ^Atardamar kan basıncında yükselme ^Kalp atış hızında yükselme ^Daha hızlı reaksiyon zamanları *Metabolik hormonların özellikle kortizonun serbest kalması ^Metabolizmanın hızlanması ^Glikoz, yağ asidi, Aminoasit akışkanlığı	*Atardamar kan basıncında sürekli yükselme *Sindirim güçlüğü *Kabızlık veya ishal *Kilo alma veya verme	*Klinik yüksek tansiyon *Koroner kalp rahatsızlığı *Mide rahatsızlıkları *Kadınlarda regl düzensizliği *Sıtma ataklarının artması
Birey Üzerindeki Etkisi	Uyarlamalı *Daha fazla tetikte olma *Dikkati mevcut durum üzerinde odaklama *Bireysel olarak daha fazla duyarlılık *Korku, savunma ve kaçma eylemine hazırlık	*Bireyler Arasında Değişken Fakat Genellikle Son Derece Uyumsuz	*Bireyler Arasında Değişken Fakat Genellikle Son Derece Uyumsuz Muhtemelen Yaşamı Tehdit Edici

Kaynak: Eğin, 2015: 6

Stres her ne kadar olumlu sonuçlara sahip olsa da, uzun süre stres altında kalmanın pek çok olumsuz etkisi olacaktır. Kişi, stresle başa çıkamadığı durumda önce psikolojik ardından sosyal ve fiziksel sorunlar ile karşı karşıya kalacaktır. Stresi ve stres yaratan faktörleri en aza indirerek iş ortamını iş sağlığına daha uygun hale getirmek mümkündür.

Stres kişinin ücretinin az olması, aile ve çevresiyle yaşadığı birtakım sorunlar, , teknolojinin gelişmesi, rekabet ortamında çalışma gibi pek çok sebep dolayısıyla ortaya çıkmaktadır. Stres, genellikle kişinin çevresine bağlı olarak meydana gelmekte, zaman zaman artış göstermekte ancak azalışa geçmemekte olan bir unsurdur. Eğer ki söz konusu stresin ortaya çıkması kişinin kendi karakteri ile ilişkili ise, iş ortamındaki diğer kişileri

de etkilemektedir. Çalışanların kişilik tiplerine göre iş hayatındaki beklentileri değişmektedir. Örneğin bir çalışan rekabeti seven, başarıyı miktarı ile ölçen bir kişi ise monoton ve kendini öne çıkartamayacağı rekabet hissi yaratmayan işler bu kişiye uygun değildir. Bu özellikleri taşıyan kişileri monoton bir iş ile uzun süre uğraşmak zorunda bıraktığımızda bu kişilerin olumsuz strese sahip olmaları mümkün görülmektedir. Diğer taraftan tam tersi kişilik özellikleri gösteren bir kişiyi rekabet ortamı ve hızlı hareket etme durumları içerisinde bulundurduğumuz da bu kişilerde endişe ve tedirginlik oluşabileceği gibi olumsuz strese sahip olmasına da neden olabilecektir.(Güçlü, 2001: 96-98).

2.2.2.1. İş Stresi Nedenleri

Kişilerin hem iş dışı hem de iş yaşamı içerisinde karşı karşıya kaldığı stresin birden çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenleri kişisel nedenler, sosyal nedenler ve iş kaynaklı nedenler olarak üç başlıkta ele alabiliriz.

2.2.2.1.1. Kişisel Nedenler

Çevredeki olayların stresin oluşması konusundaki etkisi çok büyük olsa da, kişinin kendisinin strese girmesinde hiç payı yok demek doğru değildir. Kişinin kendi karakteristik özellikleri, stresle karşılaştığında verdiği tepkiler, yaşı, cinsiyeti, bekar ya da evli olması, eğitim seviyesi, içe ya da dışa dönük yapıya sahip olması, alınganlık düzeyi gibi kişiden kişiye değişen özellikleri, bireyin strese girmesi ya da bununla başa çıkması konusunda önemli rol oynamaktadır (Kendall ve ark., 2000: 22).

2.2.2.1.2. Sosyal Nedenler

Bireyin yalnızca çevresinin strese yol açtığını düşünmek yanlış olacağı gibi, yalnızca kendisinin de strese yol açtığını düşünmek yanlıştır. Birey, içinde bulunduğu toplum ile sürekli etkileşim halindedir ve içinde bulunduğu toplumun özellikleri bireyi ve bireyin iş hayatını şekillendirmektedir. Kişinin içinde bulunduğu ekonomik şartlar, siyasi belirsizlikler, yaşadığı şehirdeki sorunlar, teknolojinin değişimi, kültürel ve sosyal etkenler ve aile sorunları gibi çeşitli konular, kişilerde stresin sosyal sebepleri arasındadır (EğİN, 2015: 18).

2.2.2.1.3. İş Kaynaklı Nedenler

Stres ve özellikle iş stresi daha çok iş kaynaklı sebeplerle ortaya çıkmaktadır. İş stresi bir çalışanda genel olarak örgüt ile ilgili özellikler ve nitelikler sebebiyle, işin kendisiyle ilgili nedenler sebebiyle, iş ve birey ilişkisi nedeniyle ortaya çıkabilir. Örgüt ile ilgili nedenlere baktığımızda örgütün sahip olduğu fiziksel koşulların olumsuz olması örnek gösterebilir. Kişi eğer kendini güvende hissetmeyeceği bir ortamda çalışıyorsa ya da aşırı gürültü ve kirlilik içerisinde iş yapıyorsa kişinin iş stresine sahip olması muhtemeldir. Yine örgüt içerisindeki çalışma düzeni (vardiyalı/vardiyasız) kişinin iş stresine sahip olmasını etkileyebilmektedir.

Vardiya düzenleri ile ilgili yapılan pek çok çalışma göstermektedir ki vardiyalı çalışanların stres düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak ise vardiya saatlerinin özellikle gece vardiyasından kaynaklı insanın biyolojik ritmine uygun olmaması ve iş ve özel yaşam dengesinin sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliği örgüt kaynaklı iş stresi nedenlerinde önemli bir yer kaplamaktadır. Bir çalışan rolü ile ilgili belirsizlik yaşadığında, nasıl davranması ve hareket etmesi gerektiği ile ilgili tedirginlik yaşamakta bu da çalışanı strese sürüklemektedir. Bu süreçte kişi eğer birbirinden farklı iki ya da daha fazla rol üstlenmek durumunda kalırsa rol çatışması yaşayabilir. Rol çatışması daha çok ara kademelerde gerçekleşse de diğer kademelerde de örgüte bağlı olarak rastlanabilecek sebepler arasındadır. İşin kendisiyle ilgili strese sebep olan nedenlere baktığımızda ise; monoton çalışma düzeni, zaman baskısı, aşırı çalışma karşımıza çıkmaktadır. Sürekli olarak aynı işin yapılması çalışanda monotonluk hissiyatı yaratmaktadır. Monotonlukta kişi de kendisinin herhangi bir katkısı olmadığı hissiyatı yarattığı için strese sebep olmaktadır.

Zaman kavramı hem iş hem özel yaşam için önemli bir stres unsurudur. Kişi iş yerinde zaman baskısı yaşadığında işi yetiştirmek ile ilgili bir endişeye sahip olmaktadır. Çağrı merkezi çalışanları ve parça başı seri üretim yapan örgütler içerisinde bu stres ögesiyle sıklıkla karşılaşılmaktadır (Keser, 2014: 59). Birey ve iş ilişkisinden kaynaklı nedenlere baktığımızda öne çıkan sebep olarak kişi iş uyumsuzluğunu görmekteyiz. Bu uyumsuzluğun pek çok sebebi olabilir; kişinin yetenek, bilgi ve becerilerinin ile örtüşmemesi durumunda uyumsuzluk olabilir ya da kişinin farklı kişilik tiplerine

göre kişilik tipinin iş ile örtüşmemesi uyumsuzluğa sebep olabilir. Bu nedenler dışında örgütsel adaletsizlik, aşırı ve yetersiz iş yükü, aşırı çalışma, sosyal destek yoksunluğu, kariyer beklentisi, aşırı sorumluluk, iş güvencesizliği, kabalık, gizliliğin korunamaması, eksik ya da fazla istihdam gibi örgüt ile ilişkili pek çok öge iş stresine sebep olabilecek temel nedenlerden sayılmaktadır. (Güçlü, 2001: 98-100).

2.2.3. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik, kişinin kendisini tükenmiş, isteksiz, mutsuz ve yorgun hissetmesidir. Bu sonuca ulaşmak için geçirilen süre, genellikle gözden kaçmakta; birey ya da çevresi, tükenmişliğe doğru gidişatı çoğu zaman ayırt edememektedir. Birey zaman içinde, çevresindeki insanlara ve olaylara karşı daha duyarsız hale gelmektedir. Bunu kısa sürede anlamak ve farkı hissetmek çok mümkün olamamaktadır (Işıksan, 2004: 370). Nitekim, konuya ilişkin farkındalığın artırılması ile, kişi kendisinde ya da çevresinde yaşanan, yoğunlukla stres ve baskı temelli değişimleri daha kolay fark edebilmektedir. Farkındalık sayesinde, tükenmişlik düzeyine ulaşmadan sürecin geri döndürülmesi mümkün olabilmektedir (Faiz, 2019: 27).

Tükenmişlik sendromu “...başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde, ilk kez Herbert F. Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Maslach, Schaufeli ve Leiter tarafından yapılan açıklamaya göre tükenmişlik, sıkıntıyla birlikte bir azalmış etkililik ve motivasyon duygusu olan tükenmeden ve işte işlevsiz tutum ve davranışlardan kaynaklanmaktadır. Yazarlar, tükenmişliği insanların ne olduğu ile ne yapmak zorunda olduğu arasındaki uyumsuzluk indeksi olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik değerler, onur, ruh ve isteklerde meydana gelen bir erozyonu (insan ruhunun erozyona uğramasını) temsil etmektedir. Araştırmacılar, tükenmişlik nedenlerini işyerinin sosyal ortamına bağlamakta ve altı belirli tükenmişlik kaynağından söz etmektedir. Bunlar aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, yetersiz ödüllendirilme, adaletsizlik, toplumun bozulması ve değer çatışmasıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2008: 205).

Tükenmişlik sendromu kişinin kariyeri, iş alanındaki statüsü gibi çeşitli unsurlarla bağdaştırılabilmektedir. Bununla birlikte tükenmişlik sendromuna yakalanan kişide enerjinin düşmesi, verimliliğin azalması, stres, stres sebebiyle zihinsel etkinliklerde

azalma gibi semptomlar ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişliği, kişinin iş hayatı ve özel hayatı arasında karşılaştığı stresle başa çıkamamak şeklinde ifade etmek de mümkündür. Tükenmişlik içine giren kişiler bununla baş etmek yerine buna uyum sağlamayı tercih ettiklerinde, asıl tehlike ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromu, çoğunlukla stres ve baskıdan kaynaklanan meslek hastalığı olarak tanımlanmakta, kişi tarafından fark edilmeye başlandığında genellikle geç kalınmaktadır. Çoğu kimse, tükenmişlik sürecine girdiğinde, süreci yönetmeyi tercih etmemekte, bunu kabullenme yolun girmektedir. Selye'nin görüşlerine göre tükenmişliği Genel Uyum Sendromu ile bağdaştırmak yanlış olmayacaktır. İnsanlar, stresle karşılaştığında üç değişik şekilde karşılık verebilmektedir. Stresle karşılaşıldığında ilk olarak insan vücudu alarm evresi ile birlikte kan şekerinde yükselme, mide asitinde artış, uykusuzluk gibi durumlar görülmektedir. Ardından vücutta direnme aşamasına geçilmekte ve organizmanın direnci normalin üzerine çıkmaktadır. Üçüncü aşama ise tükenmişlik aşamasıdır. Bu aşamada vücut ilk aşamadaki gibi belirtiler göstermeye başlamakta ve kapasitesinden çok çok daha fazla enerji kullanmaktadır. Sonuç olarak da bu duruma teslim olunmaktadır ve beraberinde pek çok hastalığa kapı açılmaktadır (Dolgun, 2015: 1; Turgut ve ark., 2016: 258-259).

Yapılan araştırmalar, tükenmişliğin kalıcı ya da geçici hasarlar bıraktığını göstermektedir. Tükenmişliğin bıraktığı sonuçları kişinin kendisi, iş hayatı ve aile hayatı olarak üç başlık altında toplamak yanlış olmayacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75). Bireyin tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalması, onun gündelik hayatını doğrudan olumsuz etkileyeceğinden bu hayatın içinde bulunan kimseleri de ilgilendirmektedir. Bu açıdan bakıldığında tükenmişlik sendromunun sosyal bir problem olduğu da açıkça görülecektir (Yıldırım ve İçerli, 2010: 124). Tükenmişlik sendromu sözlükte, iş temposunun yoğunluğuna bağlı olarak görülen bir hastalık olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda kişide çalışma hayatından uzaklaşma isteği ve bir çöküş durumu ile karşılaşılmaktadır. Tükenmişlik sendromu, yüz yüze iletişim gerektiren sosyal hizmet uzmanları, eğitim, sağlık, güvenlik gibi mesleklerde çalışanlarda daha fazla görülmekte olup çalışma hayatında karşılaşılan etkileşimlere karşılık insan vücudunun ortaya çıkardığı bir çeşit tepki olarak kabul edilmektedir. Tükenmişlik sendromu, kendini üç farklı şekilde belli etmektedir (Dolgun, 2015: 2 ve 3).

i. Duygusal Tükenme:

En yaygın şekilde ortaya çıkan bir aşama olan bu aşama sendromun ilk aşamasıdır. Kişinin çalışma hayatında çok fazla derecede duygusallık ve psikolojik açıdan yıpranması sebebi ile kişinin tükenmesi anlamına gelmektedir. Kişi, günlük hayatı ve iş hayatı arasında enerji konusunda ciddi bir eksiklik hissetmekte, yorgun ve bitkin bir durumdaymışçasına bir duygu içerisinde girmektedirler. Bu aşamada çalışanlarda hiçbir işe yaramıyor olma düşüncesi, ertesi gün işe gidecek olmanın verdiği endişe duygusu ve sorumlulukları konusunda yeterli olamama düşüncesi mevcuttur. Kişide iş yerine olan bağlılık ve sadakatinde azalma gözleendiğinden, mesleki idealizmin sonlanabilme riski ortaya çıkmaktadır. Kişi, içinde bulunduğu durumdan dolayı çevresine de sert bir tavır alabilmektedir (Dolgun, 2015: 2).

Çoğunlukla yüz yüze çalışan kimseler, kısa sürede duygusal tükenme içine girmektedirler. Başkaları ile sürekli olarak duygu alış verişini yapmak, insanların yaşadığı stres, üzüntü ve gerginliğe tanıklık etmek ya da bu etkenleri kendisi için stres faktörü haline getirmek, duygusal olarak bireyin zaman içinde tükenmesine sebep olmaktadır. Zamanla birey bir şeyler hissetmekten yorulmaktadır. Hem diğer insanların hem de kendisinin duygularına yabancılaşmakta, duyarsızlaşmakta ya da tam tersi biçimde aşırı duyarlı hale gelmektedir. Duygusal dalgalanmaların da yaşanabileceği unutulmamalıdır (Marakoğlu ve ark., 2013: 104).

ii. Duyarsızlaşma:

Çalışanlar, tükenmişliğin ikinci aşaması olan bu aşamaya geldiklerinde hizmet götördükleri kişilere karşı duyarsızlaşmakta; onlara karşı soğuk, sert, ilgisiz davranmaktadırlar. Hizmet götördükleri kişilerin talep ve önerilerine karşı gereksizmişçesine bir tutum içerisinde girmekte, onları hor görme, aşağılama gibi davranışlarda da bulunmaktadırlar. Bu durum, kişide sürekli olarak işten ayrılma düşüncesinin devam etmesinin bir sonucudur. Kişide olan işine bağlılık, sevgi ve işini yaparken aldığı zevk duygusu yerini kötümser ve umursamaz tavırlara bırakmaktadır. Kişi agresifleşmekte, uyum anlayışı ortadan kalkmaktadır. Bu sebeple de kişinin gözünde yaptığı işin önemi azaldığı anda, tükenme ve yabancılaşma evreleri baş göstermeye başlayacaktır. Kişi, kendini oraya ait hissetmeyecektir. Bu durum, hizmet sektöründeki

“müşteri anlayışlı yönetim” düşüncesine son derece karşı olması sebebiyle genellikle doyumсуzлuk ve stresle karşılaşılması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Dolgun, 2015: 2).

Özetle bu aşamada çalışan, etrafındakileri birer nesneymiş gibi görmekte ve onlara gereken hassasiyeti göstermemektedir. Bu durum onu saygısız davranmaya teşvik etmekte ve potansiyelinde düşüşler meydana getirmektedir. Kişi, yaptığı işi umursamamakta, motive olamamakta, dikkatini işine verememektedir. Bu noktada iş kazalarının ortaya çıkma riski de artmaktadır (Ardıç ve Polatcı, 2008: 74).

iii. Düşük Kişisel Başarı:

Tükenmenin ikinci aşamasının yaşanmasından sonra kişide oluşan çevreye yönelik nefret, kaba davranışlar, agresiflik duygusu ve kişiye hakim olan kötümser ve umursamaz tavırlar, bir süre sonra kişinin kendisine yönelmektedir. Bu aşama, son aşamadır. Kişi bu durumda işe yaramadığını, sevilmediğini düşünmekte, suçluluk duygusu ön plana çıkmaktadır. Bireyler bu düşüncelerin esiri iken çalışma hayatlarında hiçbir şekilde ilerleyemediklerine, bu konuda yapacakları hiçbir şeyin işe yaramayacağına yönelik bir psikoloji içine girmektedirler. Tüm bunların sonucunda bireyde aşağılık kompleksi ve yetersizlik anlayışı baş göstermektedir. Çalışan için artık kariyerinde hiçbir sorun düzelmeyecek, yeni sorunlarla karşılaşılacak, sürekli başarısız olunacaktır. Bu düşünceler içine giren kişi, tükenmişliğin son evresindedir. Bu evredeki çalışanlar için en etkili çözüm, profesyonel bir yardıma başvurmaktan geçmektedir (Dolgun, 2015: 3).

Bu noktada tükenmişlik sendromunun ne tür göstergelerinin olduğunun anlaşılması, ortaya çıkan bir psikolojik sorunun, tükenmişlik sendromu olup olmadığının anlaşılabilmesi adına fikir verecektir. Tükenmişlik sendromu, yukarıda da bahsedildiği üzere bir anda gelişen bir sendrom değil, yavaşça gelişen bir durumdur. Bu psikolojik sorunun önüne geçilmesi için fark edilmesi, fark edilmesi için ise belirtilerinin tanınması gerekmektedir. Bu belirtiler her ne kadar kişisinden kişine değişse de yine de psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Ardıç ve Polatcı, 2008: 73).

2.2.3.1. Tükenmişlik Sendromu Göstergeleri

Tükenmişlik Sendromu yaşayan bir kişide çok farklı göstergeler ortaya çıkabilir. Bu göstergeler Fiziksel göstergeler, psikolojik göstergeler ve davranışsal göstergeler olarak üç başlık altında kendilerini göstermektedirler.

2.2.3.1.1. Fiziksel Göstergeler

Tükenmişlik sendromu, ilk etapta ağır olmayan göstergelerle ortaya çıkmaktadır. Bu göstergeler baş ağrısı, uyuşukluk, yorgunluk hissi, uykusuzluk gibi fiziksel göstergelerdir. Bu göstergelerle karşılaşıldığında önleyici herhangi bir tedbir alınmazsa daha ağır belirtiler olan kalp çarpıntıları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, kiloda değişiklik, vücut direncinin düşmesi ve buna bağlı olarak uzun süre geçmeyen soğuk algınlıkları gibi durumlar oluşmaktadır. Kişi bu tarz belirtileri kendinde gördüğünde bir profesyonele başvurmalı, akıllara tükenmişlik ihtimali gelmelidir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

Kişilerin yaşam enerjisinin düşmesi ile birlikte sorunlarla dolu yaşamı kabullenme evresi ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kişiler, kalan yaşam enerjilerini de bu sorunları çözmeye harcamaktadırlar ancak sürekli olarak devam eden endişe duygusu, bir sonuca varmalarına engel olmaktadır. Alerjik sendromlar, cinsel işlevsizlik, hipertansiyon, kolesterol, koroner kalp rahatsızlıkları hatta kalp krizleri de, karşılaşılan diğer fiziksel belirtilerdendir (Dolgun, 2015: 4).

2.2.3.1.2. Psikolojik Göstergeler

Psikolojik hastalıklar için zemin hazırlayan tükenmişlik, kişide hali hazırda var olan bazı psikolojik hastalıkları da kronikleştirebilmektedir. Tükenmişlik sendromunda görülen fiziksel belirtiler, kişinin yalnızca kendisini etkilemekteyken psikolojik belirtiler hem kişiyi, hem de kişinin çevresini etkilemektedir (Eğin, 2015: 28).

Fiziksel belirtilerin yanı sıra kişide görülen sinirlilik hali, huzursuzluk, endişe, sabırsızlık, nefret ve ümitsizlik gibi duygular, suçluluk hissi, paranoya, depresyon gibi psikolojik belirtiler de tükenmişlik sendromunun habercisi olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

2.2.3.1.3. Davranışsal Göstergeler

Kişiler, psikolojik bir varlık olmanın yanı sıra toplum içinde de bir varlıktırlar. Buradan hareketle, tükenmişlik sebebi ile kişide görülen göstergeler aynı zamanda toplumu da etkilemektedir. Zamanla bu belirtiler, toplum içinde daha da belirginleşmektedir (Dolgun, 2015: 5).

Kişinin çevresi tarafından fark edilmesi daha kolay olan belirtiler, davranışsal belirtilerdir. Aniden ortaya çıkan sinir patlamaları, dikkat dağınıklığı, çalışma arkadaşlarını ciddiye almama ve onlara karşı alaycı bir tutum içerisinde olma, iş gücü devrinde yükselme, git gide sayısı artan işe geç kalma durumları, alınganlık, ağlama ve yalnız kalma isteği, memnun olamama, işleri olabildiğinden yavaş yapma, işten uzaklaşma, hırsızlık yapma düşüncesi, başka iş bulma isteği gibi göstergeler, davranışsal göstergeler içinde yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

En son olarak tüm bu belirtiler artık kişinin kendi bünyesiyle alakalı olmayıp içinde yaşadığı toplumu doğrudan etkilemeye başladığında, örgütsel bir karakter kazanmışlardır. Bu noktaya gelen birey için iş ve iş yaşamında kendini gerçekleştirme durumu bir önem arz etmemektedir. İş arkadaşlarıyla sürekli tartışma hali, işyeri kurallarını önemsememe ve çiğneme, yapması gereken işleri erteleme, işe gitmeme, örgütsel değişime karşı direnç gösterme gibi durumlar, kişide görülen örgütsel belirtilerdir (Dolgun, 2015: 5).

İş yerlerindeki pek çok sorun, kişinin tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Elbette birinin psikolojik sorunlarının ne derecede olacağı ve hangi türde olacağı bireysel özellikler ile yakından ilişkilidir ve durum tükenmişlik sendromu için de aynıdır. Ancak genel olarak hangi faktörlerin kişide psikolojik sorunları ortaya çıkarttığına da bilinmesi, risk etmenlerinin fark edilmesini ve azaltılmasını sağlayacaktır. Örgütsel çatışma, örgüt içinde yaşanan iletişimsizlik, çalışma saatlerinin olması gerekenden uzun olması ya da sürekli olarak değişmesi, kişilerin alınan kararlara katılamaması, sosyal desteğin yetersiz olması ya da hiç olmaması, yapılan işin standartlarının olmaması, örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tiplerinin görülmesi, çeşitli nedenlerden kaynaklanan yapılandırmalar ve ortaya çıkan rol çatışmaları, işletmenin küçülmeye gitmesi, yükselme fırsatının olmaması, çalışma alanındaki kötü koşullar, psikolojik baskılar, örgüt kültürünün olmaması ya da var olan örgüt kültürünün

kişinin kültürüne aykırı olması ve iş güvenliği konusunda yeterli hassasiyetin gösterilmemesi tükenmişlik sendromunu tetikleyen ancak önlenilebilir olan risk etmenleridir (Işıkhan, 2004: 372-373; Polat ve ark., 2009: 218).

Örgütlerdeki faktörlerin yanı sıra bireye bağlı sebeplerin olduğunu da açıkça belirtmek gerekmektedir. Yaş, medeni durum, çalışma süresi, cinsiyet gibi demografik unsurlar gibi çeşitli unsurlarında tükenmişlik ile ilişkisi olabildiği unutulmamalıdır. Bireyin yaşı, içinde yetiştiği toplumun yüklediği sorumluluklar, cinsiyet eşitsizliği problemleri, yetiştirilme tarzı, dini etmenler gibi pek çok faktör, bireysel sınırların çizilmesinde engel teşkil edebilmektedir. Kişi, kendisini rahatsız eden durumlar karşısında tepkisini ortaya koyamamakta, bu durumlar ise zamanla bireyin psikolojik olarak hastalanmasına sebebiyet verebilmektedir. Yine pek çok kişisel özelliğe bağlı olarak, bireyin kendi istek ve ihtiyaçlarını sürekli olarak ertelediğini görmek mümkündür. Kendisini hayatında öncelikli konuma getirmeyen bireyin zaman içinde yorgun hissetmeye başlaması, mutsuz hale gelmesi, kısacası tükenmişliği yaşaması da beklenen bir durumdur. Kimi insanlar ise hayatlarının belli dönemlerinde tek bir şeye odaklanmakta, onu öncelikleri olarak kabul etmektedirler. İşlerine odaklanan, çalışma sürecinde kendisini fiziksel ve psikolojik olarak diğer insanlardan izole eden kişiler, bir süre sonra yorulmakta, bunu da hissetmekte güçlük çekmektedirler. Bireyin, tükenmişliğe yatkın olan kişisel özelliklerinin var olması halinde, bu kimselerin iş ortamlarında da çeşitli etmenlerin birleşmesi, tükenmişlik sendromunun daha yaygın ve hızlı olmasına neden oluşturabilmektedir (Helvacı ve Turhan, 2013: 60).

2.2.4. Diğer Psikososyal Riskler

İşin doğası, içeriği, İş yükü ve çalışma temposu, işyerindeki kişilerin arasındaki iletişim ve etkileşim gibi pek çok faktör, bireyin sosyal, fiziksel ya da psikolojik açıdan sağlığını bozabilecek riskler anlamına gelmektedir. Örneğin kişinin sürekli aynı işi yapması, iş tanımındaki içeriğin dar olması ya da bunun tersi biçimde fazla geniş olması ve ne iş yapılacağına ilişkin belirsizliklerin ortaya çıkması, bireyin sahip olduğu vasıfların kullanılmaması, öğrenme imkanlarının var olmaması gibi pek çok nedenle birey kendisini huzursuz ve güvensiz hissedebilmektedir. Özellikle otomasyonun ağırlık kazandığı iş ortamlarında, insanlar kendilerini yetersiz ve işten atılma korkusu içinde

bulabilmektedirler. Bu durum sosyal yaşamlarına da yansımaktadır. Atılma ya da yükselememe endişesi bireyin kendisini çalışmak için daha fazla zorlamasına, iş dışı hayatını giderek kısıtlamasına neden olabilmektedir. Benzer sebepler ile iş ortamına yabancılaşma, yapılan işten ve ortamdan uzaklaşma gibi durumlar da söz konusu olabilmektedir (Dönmez ve Erdoğan, 2017: 571).

Bir iş yerinde, çalışanlardan sürekli olarak ek çaba harcanmalarının beklenmesi, onların kapasitelerinin üzerinde iş verilmesi ve bu işlerde başarılı ve hızlı olmalarının beklenmesi, kısacası iş yükünün normalin üzerinde olması, kişinin önce fiziksel olarak yorulmasına, zaman içinde iş ortamından kopmak istemesine, psikolojik açıdan da yorgunluğunun artarak, depresyon gibi hastalıkların oluşmasına neden olabilecektir. Çalışanlardan beklenen fazla iş bir stres faktörüdür. Bunun işveren ya da yöneticiler tarafından alışkanlık haline getirilmesi, çalışanın çok kısa sürede fiziksel ve psikolojik olarak tükenmesine neden olacaktır. Personelin yapılan işte başarılı olmaya zorlanması ve rekabetin hissedilirliğinin de artması neticesinde sağlıklı bir örgüt ortamından ve sağlıklı personellerden söz edilmesi imkansız hale gelecektir (Ünal, 2009: 10-11).

Çalışma ortamında yapılan iş programının da fiziksel ve psikososyal riskler doğurabileceği unutulmamalıdır. Düzensiz bir biçimde sürekli değiştirilen çalışma planları, gece çalışmaları bireylerin sosyal yaşantılarını ve uyku düzenini de aksatmaktadır. 2015 yılında Binbay tarafından yapılan çalışmada, sürekli olarak gece çalışan kimselerin zaman içinde kendilerini çok daha fazla yalnız hissetmeye başladıkları belirlenmiştir. Aynı araştırmada, iş ortamındaki psikososyal risk etmenleri ile akıl sağlığının bozulması arasında yakın bir ilişkinin olduğu da söylenmektedir (Binbay, 2015: 26).

Bireyin sosyal ve psikolojik sağlığı açısından, içinde bulunduğu kurumun kültürü ile uyumlu olması da önemlidir. Çalışanların birbirleri ile ilişkisi, iş bölümü gerçekleştirmeleri, ortaya çıkan çatışmaların kolaylıkla çözüme kavuşturulması, bilginin paylaşılması ve kullanılması kurum kültürü ile kişisel uyumun sağlanmış olması ile yakından ilişkilidir. Kuşkusuz her birey farklı kültürlerle sahiptir ve bir kurumdaki insanları aynı kültürün parçaları olarak görmek oldukça zordur. Ancak kurumun yazılı olmayan kurallarının aksatılmadan uygulanması, kişilerin bu konuda eğitilmesi, ortak çıkarların hatırlatılması, sosyal aktiviteler ile ilişkileri güçlendirilmesi, yönetime

katılımın sağlanması gibi faaliyetler, ortak ve kişisel kültürden ayrı biçimde, kurumsal kültürün geliştirilmesini sağlayacaktır. Bireylerin ayak uyduramadığı bir kurum kültüründe, mutlu olmaları ve etkin iletişim kurmaları beklenemeyecektir. Kendisini kurumun kültürünün dışında kalmış hisseden bir çalışan, iş bağlılığını yitirecektir. Etkili iletişim kuramaması onu yalnızlaştıracak; hatta mobbing gibi istenmeyen durumlar için de ortam oluşturabilecektir (Kompier, 2002: 3).

Örgüt içindeki ilişkilerden bahsederken, liderliğin de bu ilişkileri şekillendirdiğini eklemek lazımdır. Örgüt içindeki grup lider(ler)inin benimsediği liderlik türü, çalışanların birbirleri ile müşteriler ile ve iş ile ilişkisini belirleyen etmenler arasındadır. Sutherland, Weinberg ve Cooper, liderlik ve yöneticiler sebebi ile hissedilen stresin artıp azalabileceğinin altını çizmektedirler (aktaran: Bashir ve ark., 2019: 244). Lider kendisini amaçları gerçekleştirebilmek için sorumlu hisseden kişidir. Liderlik sadece pasif bir statü veya belirli bireysel özelliklerin bir araya gelmesi sonucu sahip olunan olgu değildir. Bir örgütteki yöneticiler (ve/veya liderler), özellikle sorumluluğun, stresin ve risklerin tüm çalışanlara paylaşılmasını sağlamalıdır. Tek bir bireyin omuzunda risklerin, sorumluluk ve stresin bırakılması, bu kişinin hem örgüt bilincini hem de ruhsal sağlığını olumsuz etkileyecektir. Liderlikte otoritenin önemli bir işlevi vardır. Liderler, çalışanların yetenek, eğitim ve kabiliyetlerine göre işin bölümlendirilmesine olanak sağlamalı, sorumluluğu dağıtmalıdır. Bu sayede örgüt içindeki iletişimi de sağlıklı biçimde yönetmek, ekip ruhunu oluşturmak ve çalışanların bir takım olarak hareket etmesini sağlamak mümkündür. Yine, liderlerin etkin biçimde yönetim gerçekleştiremediği durumlarda, küçük sorunların çok fazla büyütülmesi, bunlara gereğinden fazla zaman harcanması, bu sebeple çalışanların psikolojik açıdan da yorulması olasılığı ortaya çıkmaktadır. Yanlış yapılan görev dağılımı, hataların ve teknik sorunların oluşmasına sebep olacaktır. Hatalar, prestijin kaybedilmesi, başarının düşmesi gibi yan etkiler ile yeni stres kaynakları olarak çalışanların karşısına çıkmaktadır. Yine, yetki, görev ve sorumlulukların yanlış belirlenmesi sebebi ile önceliklerin belirlenmesine ilişkin sorunların ortaya çıkması da kaçınılmazdır. Sorunlar, fiziksel olan ya da olmayan kaynakların yanlış kullanılması anlamına da gelmektedir (Kubal Güler, 2014: 34).

Örgütlerin, çalışanlarına verdikleri ve vermedikleri maaş ve maaş dışı yan hakların da psikososyal risk etmeni olarak karşılıklarına çıktığını açıklamak lazımdır. Akyalçın tarafından yapılan psikososyal risk tanımlaması, işin getirilerinin de psikososyal

risk etmeni olarak görülmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir: “işin tasarımı, organizasyonu ve yönetimiyle olduğu kadar, işin ekonomik ve sosyal içeriğiyle de bağlantılı olan ve sonucunda gerilim seviyesinin artmasına ve zihinsel ve bedensel sağlığın bozulmasına neden olan etmenlere psikososyal risk etmenleri denilmektedir” (Akyalçın, 2016: 142). Alınan maaş ve yan haklar, çalışanların sosyal yaşamlarında da doyuma ulaşmalarına olanak tanıyacak şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca, cinsiyetler arasında eşitlik olmalı, çalışanların birbirleri ile bu konuya ilişkin sebepler ile kıskançlık ve gerginlik yaşamalarının önüne geçilmelidir. Aynı işi yapan, aynı eğitim düzeyine sahip çalışanların farklı maaş ve haklarının var olması, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilecek ve onu psikososyal açıdan zorlayacaktır. Yine, yetersiz gelir ve hakların verilmemesi, kişinin iş dışı yaşamında da dinlenmek, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak gibi gereksinimlerini yerine getirememesine sebep olacaktır (Kocabaş ve ark., 2018: 42).

Görüldüğü gibi, çok küçük sebepler dahi psikososyal riskleri oluşturan etmenlere dönüşebilmekte, insanların psikolojik açıdan sağlıklarını tehdit eder hale gelebilmektedir. Bir başka dikkat çekici nokta da, fizyolojik ve sosyal etkenlerin de psikososyal risk etmenlerine dönüşebilmeleridir. Her bir risk etmeni, bir diğer ile bağlantılı olabilmekte, hızla kişiyi rahatsız ve hatta psikolojik olarak hasta eden durumlara dönüşebilmektedir.

2.3. PSİKOSOSYAL RİSKLERLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Psikososyal riskler, fiziksel iş kazası ve meslek hastalığı risklerinden ayrı, insan olgusuna dayanan bir meseledir. Bu nedenle bir psikososyal riskin meydana gelmesi ve verdiği hasarın boyutu da bireyseldir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş ortamında iletişimi kuvvetlendiren, stres kaynaklarını azaltan, iş yükünü eşit paylaştıran, personelin haklarını savunan sistemler bütünüdür. Nitekim bireyin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgisi ve örgütün bu uygulamalara yönelik kültürü yetersizse, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinden yeterli fayda elde edilemeyecektir. Bir başka deyişle, psikososyal risklerin ortaya çıkma süresi ve sıklığı, verdiği zarar ve bunların önlenmesine yönelik girişimler, bireyin kendisinden başlamalıdır. Çalışma ortamında insanın yeterli düzeyde dikkatli olması, öncelikli olarak kendi fiziksel ve ruhsal sağlığını odağına koyması, güvenli davranışlarda bulunması için atılması gereken ilk adım, örgütte bir

güvenlik kültürünün oluşturulmasıdır. Güvenlik kültürü kavramı ilk defa 1986 yılında yaşanan Çernobil Kazası sonrasında hazırlanan raporlarda geçmiş bir kavramdır ve HSE (Health & Safety Executive) tarafından 1993 yılında yapılan tanıma göre, “bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünüdür” (Aktaran: Aytacı, 2011: 2). Buradan hareketle, güvenlik kültürünün, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerini oluşturmanın ve sürdürülebilirliğini sağlamanın olmazsa olmaz bir parçası olduğunu söylemek mümkündür.

Psikososyal riskler, en az fiziksel risk etmenleri kadar tehlikelidir. Vatansaver’in aktardığına göre, Avrupa’da yaşanan iş kazalarının pek çoğunun temelini de psikososyal riskler oluşturmaktadır. Bu konuda, yapılan uluslararası sözleşmeler ve yönergeler, psikososyal risklerin oluşturdukları sorunların boyutunu, sonuçlarının büyüklüğünü anlamak ve bunları engellemek için neler yapılabileceği konularında fikir vermektedir. Örneğin, Avrupa Birliği’nin, 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı yönergesine göre, her devlet iş ortamında ortaya çıkabilecek psikososyal risk etmenlerini belirlemeli ve bunları önlemeye yönelik kanunlar oluşturmalıdır. Kanunların yanı sıra, belirli aralıklarla risk etmenlerinin ve bunların etkilerinin değişip değişmediğini de kontrol etmeleri gerekmektedir. Yine dünya çapında geçerliliği olan ILO (International Labor Organization) tarafından, 2010 yılında hazırlanan Meslek Hastalıkları Listesi’nde (ILO List of Occupational Diseases) iş yerindeki psikososyal riskler neticesinde ortaya çıkabilecek hastalıklara dikkat çekilmiş, özellikle post travmatik stres bozukluğu meslek hastalığı kategorisine alınmıştır (Vatansaver, 2014: 4). Ülkemiz mevzuatına bakıldığında, İSG’nin temelini oluşturan 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanının doğrudan “psikososyal” boyutundan söz etmediği görülecektir. Ancak, risklerden korunma ilkelerini açıklayan 5.maddede, ç bendi “işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek” ibarelerinden oluşmaktadır. Burası, psikososyal risklerin azaltılması konusunda oldukça önemli bir noktadır (6631/5 Md. Ç Bendi).

29 Aralık 2012 Tarihli, 28512 sayılı Resmi Gazete’de çıkan Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nde de, “(4) Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik,

psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır” ifadeleri yer almaktadır (Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 2012, 4. Md.).

Psikososyal risklerin ortaya çıkmasını önlemek ve var olan risklerin insan sağlığına zarar vermesinin önüne geçmek için, işin, işin gerçekleştirildiği sistemin ve bunları gerçekleştirecek çalışanların iyi tanımlanması lazımdır. İşin ve iş ortamının neden psikososyal riskleri yaratabileceğini açıklamaya yönelik geliştirilmiş çeşitli kuramlar vardır. Karar vericilerin, bu kuramların ışığında, iş ortamını analiz etmesi ve psikososyal risklerin gerçekleşme olasılıklarını azaltması gerekmektedir. Gerçekleştirilen analiz, çalışanların özelliklerinin işin özellikleri ile uyumlu olup olmadığının da anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Cambazoğlu, 2019: 78):

i. Kişi ve Çevre Uygunluğu:

Bu kurama göre, kişi ve onun çevresinin uygunlukları değerlendirilmeli, çalışan buna göre görevlendirilmeli ve sorumlulukları oluşturulmalıdır. Bir yandan işçinin yetenekleri, tutumu ve deneyimi işin gerekliliklerini; bir yandan yapılan iş ve bunun getirileri işçinin yaşamdaki isteklerini ve ruhsal doyum gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalıdır. İşçinin, işin gerekliliğini karşılayamaması durumunda, çalışan işlerin aksaması sebebi ile işin işçinin gereksinimlerini karşılamaması halinde ise mutsuzluk, umutsuzluk gibi problemler ile psikososyal sorunlar ortaya çıkacaktır.

ii. İstem ve Denetim:

İşin gereklerinin ağır, işteki karar verme yetkisinin düşük olduğu durumlarda çalışanın psikolojisi bozulacaktır. Çalışan, yaptıklarının karşılığını maddi ve manevi olarak alamadığı durumda sosyal ve ruhsal sağlığını kaybetme riski ile daha erken yüzleşebilmektedir. Bu kuramda yüksek istemin, düşük denetim ve yetersiz destek ile birleşmesinin olumsuz etkiyi artırdığı, yüksek desteğin ise stres yönetiminde etkili bir araç olduğu öne sürülmektedir.

iii. Değer Biçme:

İlk aşama kişinin yüzleştiği ve çevrenin parçasını oluşturan istemin kaynakların temsil eden yaklaşımdır. İkinci aşama kişinin bu istemleri yeteneği ile ilişkilendirerek algılamasını temsil eder ve bu ilk değer biçmedir. Üçüncü aşamayı, başa çıkmayı da kapsayan bu stres durumunun tanınmasına eşlik eden psikolojik ve fizyolojik değişiklikler temsil etmektedir. Bu aşama stresin kişiyi etkilediği aşamadır. Dördüncü aşamayı başa çıkmanın sonuçları oluşturmaktadır. Beşinci aşama ise diğer dört aşamaya geri bildirim ortaya çıktığı aşamadır.

v. Başa Çıkma:

Çalışanların gündelik yaşamda yaşadıkları sorunlarla ilgili olarak rutin bir rahatlama metodu olmalıdır. Gerek işveren, gerekse çalışanlar, psikolojik açıdan rahatlamak için çeşitli yöntemler geliştirebilir. Nitekim genellikle çalışanlar ve işverenler, çalışanlara zarar verecek psikososyal riskler ile karşı karşıya geldiklerinde çoğunlukla bunu görmezden gelmekte, çözmek için atacakları adımları ertelemektedirler. Kimi zamanlarda, bireyler psikososyal sorunları için çevreden kendilerine örnekler toplamakta, sorunu çözmek yerine toplumu, diğer insanları izlemekte ve kendini kıyaslamaktadır. Sorunun ussallaştırılması ile çözüme ulaşılması ve çözecek yetkinliğe erişilmesi mümkün olmaktadır.

vi. Bireysel ve Grupsal Farklılıklar:

Bireysel farklılıkları yaratan değişkenlerin hem değer biçme sürecinin parçası hem de stres-sağlık ilişkisinin hafifletilmesinde etkili oldukları saptanmıştır. Burada kimi bireyler kendisini işe adamakta, psikososyal sorunları görmezden gelmektedir. Daha başarılı olduğunda daha az streste olacağı inancı vardır. Kimi çalışanlar zamanı bir baskı olarak görmekte ve zaman ile yarışmayı huy haline getirmektedir. Bazı çalışanlar psikososyal riskler ile bireysel olarak başa çıkmak için güçlü bir yarışma duygusu ve belirgin bir saldırgan olma eğilimine girmektedirler.

Psikososyal risklerle başa çıkmak için, bilgilenmenin ve örgütte bir güvenlik kültürünü oluşturmanın ardından riskin kaynağını bulmak gerekmektedir. Bilindiği üzere insan psikolojisi üzerinde olumsuz etki bırakan her türlü eylem, psikososyal risktir.

Psikososyal risklerle başa çıkmak için bireysel ve örgütsel yöntemlerin yanı sıra, bireylerin doğru işi tercih etmeleri de psikososyal risklerin ortaya çıkmadan yok edilmesinde önemli bir etmendir. Bir örgütte kişinin yetenek, istek ve bilgisine göre ona görev verilmesi, kişinin kendisi için doğru mesleği seçmesi ve bu konuda eğitim almış olması lazımdır. Çalışanların kendilerine ait olan davranış, alışkanlık, huy, yapı, karakter gibi özellikleri; psikososyal risklerin bireysel kaynaklarını oluşturmaktadır. Bireyin yaşadığı stres, onun fizyolojik veya psikolojik özelliklerinden kaynaklanıyorsa, bu noktada psikososyal risklerin örgütsel kaynaklarından bahsetmek yanlış olacaktır. Buna ek olarak sistemsel bozukluklar, hormonal değişimler, ekonomik yetersizlikler ve zor yaşam koşulları da bireysel stres kaynakları arasında sayılmaktadır (Yunusoğlu, 2019: 14).

Bireylerin cinsiyetleri ve diğer demografik özellikleri de, risklerin belirlenmesi ve bu konuda önlem alınması adına önemlidir. Örneğin kadın ve erkeğin arasındaki biyolojik farklılıklar, onların çevreleri ile olan iletişimini ve etkileşimini değiştirebilecektir. Cinsiyetlere yüklenen roller, bunlardan beklenen sorumluluk ve davranış biçimleri, yaşanan ayrımcılık, kadın ve erkeğin iş ortamındaki stres, mutluluk, doyum gibi psikososyal risk etmeni yaratacak unsurlarını değiştirebilecektir (Aytaç ve ark., 2015: 142).

Psikososyal riskler ile benzerlik gösteren örgütsel stres kaynakları ise, genellikle roller kaynaklıdır. Örgüt içindeki iletişim roller sayesinde gerçekleştirilmekte ve her bireye farklı rol verilmektedir. Çalışanlar, iş ortamında katıldığı iletişim esnasında rol çatışması ya da rol yetersizliği ile karşı karşıya kalabilmekte ve psikolojik açıdan zor duruma düşebilmektedirler. Meydana gelen gerginlik, örgütteki diğer çalışanları da etkileyebilecek düzeye geldiğinde, stres başta olmak üzere pek çok psikososyal risk faktörü doğmaktadır. Ayrıca çalışanın diğer çalışanlarla olan ikili ilişkileri de strese neden olabilmektedir (Yunusoğlu, 2019: 15).

Avrupa'da psikososyal risklerin önüne geçilebilmesi için ortaya koyulmaya başlanmış pek çok risk yönetim biçimi olduğunu görmekteyiz. Psikososyal Riskleri önceden fark edebilme ve önleme çalışmalarına yönelik farklı yönetim sistemlerine baktığımızda genel olarak risklerin tespiti ve önlenmesinde bu sistemlerin aşağıdaki sırayı izlemeye çalıştıkları söylenebilmektedir;

1. Tehlikelerin tanımlanması;
2. İlişkili riskin değerlendirilmesi;
3. Makul şekilde uygulanabilir kontrol stratejilerinin tasarımı (müdahaleler);
4. Kontrol stratejilerinin uygulanması;
5. Kontrol stratejilerinin etkinliğinin izlenmesi ve değerlendirilmesi;
6. Geri bildirim ve riskin yeniden değerlendirilmesi;
7. Çalışanların bilgi ihtiyaçlarının ve eğitim ihtiyaçlarının gözden geçirilmesi

Bu maddeler bize göstermektedir ki ister bireysel ister örgütsel olsun psikososyal risklerle ilgili en önemli hareket noktası öncelikli olarak tehlikenin tanımlanmasıyla başlamaktadır (Leka and Cox, 2010: 98-188).

Risk yönetim sistemleri dışında kurumlar psikososyal risklerin önüne geçebilmek ve çalışanların psikososyal risklerle karşı karşıya kalmalarını engelleyebilmek adına refah/iyi olma hali (Well-being) çalışmaları gerçekleştirebilmeye başlamışlardır. refah/iyi olma hali (Well-being) çalışmaları genel olarak çalışanın iyi olma iyi hissetme halini sürdürmeye ve yükseltmeye çalışan uygulamalar, düzenlemeler bütünüdür diyebiliriz. Öyle ki günümüz şirketleri içerisinde şirket psikologlarının, beslenme uzmanlarının dahi bulunması bu çalışmalar kapsamına girmektedir.

Bunun dışında çalışan iyi olma halini arttıracak ergonomik düzenlemeler, teknoloji ile ilişkili stres kaynaklarının azaltılması, kurum içi, iş dışı iletişimi arttıracak her çalışma bu kapsamda yapılan güncel çalışmalara örnek gösterilmektedir (Randall and Nielsen, 2010: 88-119)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSİKOSOSYAL RİSKLER “OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA”

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Psikososyal riskler günümüzde iş hayatı içerisinde önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle teknolojinin iş hayatı içerisine hızlı bir şekilde yerleşmesi bu sebepten kaynaklı iş yapış, şekil ve usüllerinin değişmesi psikososyal riskleri diğer riskler kadar ön plana çıkartmıştır. Ancak psikososyal riskler her zaman fiziksel ve kimyasal riskler kadar somut ve gözle görülebilir olmadığı için onları tespit etmek, üzerine iyileştirme yapmak daha zor görülmektedir. Psikososyal risklerin tespitindeki ve çözüm sürecindeki bu zorluk onu diğer risklerden bir adım öne çıkarmaktadır.

Bu çalışmada önemli psikososyal risklerden olan “tükenmişlik sendromu, iş stresi ve mobbing” riskleri üzerine yoğunlaşmış olup çalışanların bu risklere ait algı düzeylerinin belirlenmesi, bu risklere ait algılar arasındaki ilişki yönünün belirlenmesi ve otomotiv sektörü çalışanları içerisinde psikososyal risk bilinirlik ve farkındalığı dair bir inceleme yapılması amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evren ve örnekleme araştırma amacı doğrultusunda belirlenmiştir. Araştırma evreni Bursa, İstanbul, Kocaeli, Sakarya, İzmir ve Ankara sınırları içerisinde faaliyet gösteren birden fazla hem yerel ve hem global otomotiv ana sanayi ve yan sanayi firmalarından oluşmuştur. Araştırma örneklemini ise bu firmalarda çalışan tüm mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak çalışma öncelikli olarak otomotiv sektörü üzerinde gerçekleştirildiğinden iradi örnekleme kullanılmıştır. İradi seçilen birimlerden alınan örnekler tam sayım olmadığı için anket uygulamasında rastlantısal örnekleme kullanılmıştır.

Araştırma da veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 500 kişiye anket doldurulmuş ancak 160 anket eksik veri olması sebebiyle

değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece toplamda 340 anket değerlendirilmiştir. Araştırma Ocak 2019- Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMA SINIRLILIKLARI

Mevcut araştırmanın iki temel sınırlılığı bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında Türkiye de faaliyet gösteren otomotiv sektörü içerisinde yer alan farklı firmalara ulaşılmak istenmiştir. Toplanan veriler akabinde çalışma daha çok metal üzerinde çalışma yapan otomotiv firmalar çerçevesinde şekillendirildiğinden metal dışı iş yapan otomotiv firmalarına ulaşılmamış olmaması bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın bir başka sınırlılığı için şehir kısıtlaması olmuştur. Bu çalışmada Kocaeli, Ankara, İstanbul ve Bursa şehirlerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli otomotiv firması çalışanların yanıtları değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Katılımcıların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları arasında demografik ögelere göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1a}: Katılımcıların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1b}: Katılımcıların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları arasında yaşa göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1c}: Katılımcıların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları arasında çalışma şekline göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1d}: Katılımcıların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları arasında çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Katılımcıların iş stresi, mobbing ve tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veriler nicel bir yöntem olan anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket toplamda 4 bölüm 76 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde daha çok cinsiyet, eğitim durumu, çalışma yılı gibi demografik sorular bulunmakta olup, bunun yanı sıra psikososyal riskler hakkında özelleştirilmiş sorular bulunmaktadır. Bu sorulardan, çalışanların tükenmişlik sendromunu algısını ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe uyarlama çalışması Ergin (1992) tarafından yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçek toplamda 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşüklük olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlara ilişkin sorular şu şekildedir; Duygusal Tükenme (1,2,3,6,8,13,14,16,20), Duyarsızlaşma (5,10,11,15,22), Kişisel başarı (4,7,9,12,17,18,19,20,21). Her kişi üzerinde her boyutun puanları ayrı ayrı hesaplanır. Alt boyutlardan yüksek puanlar alınması yüksek tükenmişlik anlamına gelmektedir.

Araştırmanın diğer sorularında psikososyal risklerden olan Mobbing algısı ölçülmek için ve Türkçeye uyarlama çalışması Burcu Sine (2013) tarafından yapılmış, Leymann tarafından geliştirilen Mobbing ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin; mesleki durumu hedef alan davranışlar, sosyal ilişkiyi hedef alan davranışlar, iletişimi hedef alan davranışlar, itibar ve saygınlığı hedef alan davranışlar, sağlığı hedef almaya yönelik davranışlar olarak 5 alt boyutu vardır. Bu boyutlara ait sorular şu şekildedir; Mesleki durumu hedef alan davranışlar (1,2,3,4,5), Sosyal ilişkiyi hedef alan davranışlar (7,13,15,16), iletişimi hedef alan davranışlar (6,8,9,10), İtibar ve saygınlığı hedef alan davranışlar (11,12,17), Sağlığı hedef almaya yönelik davranışlar (14,18,19,20). Ölçeğin alt boyut puanları ayrı ayrı hesaplanabildiği gibi ölçekten toplam puan da elde etmek mümkündür. Ölçekten ve alt ölçeklerden alınan puanın yüksek olması yüksek düzeyde mobbing algısıyla ilgilidir.

Araştırmanın son kısmında Theorell ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlama çalışması Yıldırım ve diğerleri (2011) tarafından yapılmış Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek olmak üzere 3 alt boyutu vardır. Bu boyutlara ilişkin sorular şu şekildedir: İş yükü (1,2,3,4,5), kontrol boyutu (6,7,8,9,10,11), Sosyal destek boyutu (12,13,14,15,16,17). Üç

ölçeğe ait sorular 5’li likert tipindedir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha katsayısı ile ölçülmüştür.

3.5.1. Veri Analizi

Anket verileri IBM SPSS V25 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış, normal dağılmaması nedeniyle veriler nonparametrik analizlerle araştırma gerçekleştirilmiştir.

Hipotez 1’i ve alt boyutlarını analiz edebilmek için cinsiyet ve çalışma şekline göre ölçekler arası anlamlı farklılıkları belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi, yaş ve çalışma yılına göre anlamlı ilişkileri belirleyebilmek adına Sperman Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Hipotez 2’yi test etmek için Sperman Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Anket diğer sorulara ilişkin analizler için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

3.5.2. Veri Güvenirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu değer 0,00 ile 0,40 arasında olması anketin güvenilir olmadığını, 0,40 ile 0,60 arasında olması düşük güvenilirliğe sahip olduğunu, 0,60 ile 0,80 arasında olması oldukça güvenilir olduğunu ve 0,80 ile 1,00 arasında olması yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19).

Bu çalışmada Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda; “duyusal tükenmişlik” alt boyutunda Cronbach Alfa Katsayısı 0,804, “duyarsızlaşma” boyutunda 0,787 ve “kişisel başarıda düşüklük” boyutunda 0,610 olarak bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik alt boyutu için güvenilirlik yüksek, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü alt boyutları ile toplam ölçek skoru güvenilir olarak bulunmuştur, sonuçlar tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha
Duygusal Tükenmişlik	0,804
Duyarsızlaşma	0,787
Kişisel Başarı	0,610
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	0,757

Bu çalışmada Mobbing ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda; “mesleki durumu hedef alan davranışlar” alt boyutunda Cronbach Alfa Katsayısı 0,829, “sosyal ilişkiyi hedef alan davranışlar” boyutunda 0,700, “iletişimi hedef alan davranışlar” boyutunda 0,776, “itibar ve saygınlığı hedef alan davranışlar” boyutunda 0,731 ve “sağlığı hedef alan davranışlar” boyutunda 0,754, toplam ölçek skoru 0,930 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre göre mesleki durumu hedef alan davranışlar alt boyutu ve toplam ölçek skoru yüksek güveniliğe sahipken diğer alt boyutların güvenilir bulunduğu görülmüştür. Sonuçlar tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Mobbing Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha
Mesleki Durumu Hedef Alan Davranışlar	0,829
Sosyal İlişkiyi Hedef Alan Davranışlar	0,700
İletişimi Hedef Alan Davranışlar	0,776
İtibar Ve Saygınlığı Hedef Alan Davranışlar	0,731
Sağlığı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	0,754
Mobbing Ölçeği Toplamı	0,930

Bu çalışmada Örgütsel Stres ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda; “iş yükü” alt boyutunda Cronbach Alfa Katsayısı 0,659, “iş kontrolü” boyutunda 0,648 ve “sosyal destek” boyutunda 0,738 olarak bulunmuştur. Bütün alt boyutlar ve toplam ölçek skoru oldukça güvenilir çıkmıştır. Sonuçlar tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. İş Stresi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Stres Ölçeği	Cronbach's Alpha Değeri
İş Yükü	0,659
Kontrol	0,648
Sosyal Destek	0,738
Örgütsel Stres Ölçeği Toplamı	0,772

3.6. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamına alınan otomotiv sektöründe çalışanların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin bulgular, tükenmişlik durumlarına ilişkin bulgular, mobbing davranışına uğrama durumlarına ilişkin bulgular ve iş stres düzeylerine ilişkin bulgular verilmiştir.

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan otomotiv sektöründe çalışanların sosyo-demografik bilgileri ve diğer tanımlayıcı bilgiler betimsel istatistiklerle incelenmiş ve ulaşılan bulgular sunulmuştur.

Çalışanların % 59,1'i erkek iken % 40,9'u Kadındır. Yaş ortalamaları $31,32 \pm 6,64$ olarak hesaplanmıştır. % 63,2'si evli, % 35,9'u bekâr ve % 0,9'u boşanmıştır. Eğitim durumları incelendiğinde, % 69,4'ü lisans mezunu, % 17,1'i lise mezunu ve % 10,6'sı yüksek lisans mezunudur. Mesleklerine bakıldığında, % 55,6'sı mühendis, % 14,4'ü operatör, % 7,9'u insan kaynakları çalışanı, % 3,2'si satış danışmanı ve % 18,9'u diğer mesleklere sahiptir. Çalıştıkları birimler değerlendirildiğinde, % 40,3'ü üretim, % 11,5'i insan kaynakları, % 8,6'sı satış, % 5,0'i planlama, % 4,1'i kalite, % 3,2'si ARGE, % 3,2'si IT ve % 24,1'i diğer birimlerde çalışmaktadır. Toplam çalışma yılı ortalaması $7,60 \pm 5,87$ olarak hesaplanmıştır. Büyük bölümü (% 84,1) vardiyasız çalışırken vardiyalı çalışanların oranı % 15,9'dur. Bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Çalışanların Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	139	40,9
Erkek	201	59,1
Toplam	340	100,0
Medeni Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evli	215	63,2
Bekâr	122	35,9
Boşanmış	3	0,9
Toplam	340	100,0
Eğitim Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Lise mezunu	58	17,1
Ön lisans mezunu	6	1,8
Lisans mezunu	236	69,4
Yüksek lisans mezunu	36	10,6
Doktora mezunu	4	1,2
Toplam	340	100,0
Meslek	Sayı (N)	Yüzde (%)
İnsan kaynakları	27	7,9
Mühendis	189	55,6
Operatör	49	14,4
Satış danışmanı	11	3,2
Diğer	64	18,9
Toplam	340	100,0
Çalışılan Birim	Sayı (N)	Yüzde (%)
ARGE	11	3,2
IT	11	3,2
İnsan kaynakları	39	11,5
Kalite	14	4,1
Planlama	17	5,0
Satış	29	8,6
Üretim	137	40,3
Diğer	82	24,1
Toplam	340	100,0
Çalışma şekli	Sayı (N)	Yüzde (%)
Vardiyalı	54	15,9
Vardiyasız	286	84,1
Toplam	340	100,0

Çalışanların mesai durumları, yaptıkları işin riskli olma durumu, iş yaparken stresli olma durumları, iş sağlığı ve güvenliği risklerini bilme durumları, risklerin önem durumu, risklerin önlenilme görevi ve riskleri önlem görevi gibi diğer tanımlayıcı bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Çalışanların Diğer Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılım

Fazla Mesai Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	161	47,4
Hayır	179	52,6
Toplam	340	100,0
İşin Riskli Olma Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	144	42,4
Hayır	113	33,2
Kısmen	83	24,4
Toplam	340	100,0
İş Yaparken Stresli Olma Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	217	63,8
Hayır	56	16,5
Kısmen	67	19,7
Toplam	340	100,0
İSG Riskleri Bilme Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	105	30,9
Hayır	140	41,2
Kısmen	95	27,9
Toplam	340	100,0
Risklerin Önem Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
İş stresi	102	30,0
Tükenmişlik	63	18,5
Psikolojik şiddet	145	42,6
İş yükü	21	6,2
Diğer	9	2,6
Toplam	340	100,0
Risklerin Önlenebilme Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	266	78,2
Hayır	41	12,1
Kısmen	33	9,7
Toplam	340	100,0
Risklere Önlem Görevi	Sayı (N)	Yüzde (%)
İşveren	51	15,0
Hem çalışan hem işveren	237	69,7
Devlet	52	15,3
Toplam	340	100,0

Tabloya göre, çalışanların % 52,6'sı fazla mesai yapmaz iken, % 47,4'ü fazla mesai yapmaktadır. % 42,4'ü işi riskli olarak tanımlarken % 33,2'si riskli olarak tanımlamamaktadır. İş yaparken çalışanların % 63,8'i stresli olurken, % 19,7'si kısmen stresli olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki riskleri bilme durumları incelendiğinde, % 41,2'si bu riskleri bilmemekte, % 30,9'u bilmekte ve % 27,9'u kısmen bilmektedir. Çalışanların hangi riskleri önemsedikleri değerlendirildiğinde, % 42,6'sı psikolojik şiddeti önemserken, % 30,0'u iş stresini önemsemekte ve % 18,5'i tükenmişliği

önemsemektedir. % 78,2'si risklerin önlenebileceğini düşünürken % 12,1'i risklerin önlenebileceğini düşünmemektedir. Çalışanların % 69,7'sine göre riskleri önleme görevi hem çalışan hem de işverenin görevidir.

3.6.2. Hipotez Testleri Bulguları

Araştırma kapsamında oluşturulan testler uygun istatistiksel testler aracılığıyla değerlendirilmiş ve sonuçlar sunulmuştur.

H1'i test etmek için tükenmişlik sendromu ölçeği alt boyutları cinsiyete göre karşılaştırılmıştır (Tablo 11).

Tablo 11. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama	Test İstatistiği; p
Duygusal Tükenmişlik	Erkek	28,1±7	U=12989,5 p=0,271
	Kadın	27,3±7	
Duyarsızlaşma	Erkek	12,3±4,5	U=12600,0 p=0,123
	Kadın	11,7±4,7	
Kişisel Başarı	Erkek	20,6±4,8	U=13848,5 p=0,891
	Kadın	20,5±4,4	
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	Erkek	61,0±10,8	U=12737,5 p=0,166
	Kadın	59,6±10,5	

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, p<0,05 Anlamlılık düzeyi

Tablo 11'e göre duygusal tükenmişlik (p=0,271), duyarsızlaşma (p=0,123) ve kişisel başarı (p=0,891) alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

H1'i test etmek için mobbing ölçeği alt boyutları cinsiyete göre karşılaştırılmıştır (Tablo 12).

Tablo 12. Mobing Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama	Test İstatistiği; p
Mesleki Durumu Hedef Alan Davranışlar	Erkek	14,9±3,5	U=13261 p=0,425
	Kadın	14,5±3,8	
Sosyal İlişkiyi Hedef Alan Davranışlar	Erkek	8,2±2,5	U=12931,5 p=0,241
	Kadın	8,5±2,5	
İletişimi Hedef Alan Davranışlar	Erkek	8,5±2,6	U=13233 p=0,405
	Kadın	8,8±2,8	
İtibar Ve Saygınlığı Hedef Alan Davranışlar	Erkek	5,4±2	U=13352,5 p=0,483
	Kadın	5,7±2,4	
Sağlığı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Erkek	6,1±2,2	U=12964 p=0,245
	Kadın	5,8±2,1	
Mobbing Ölçek Toplamı	Erkek	43±8,1	U=13850 p=0,893
	Kadın	43,3±9,5	

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, $p<0,05$ Anlamlılık düzeyi

Tablo 12'ye göre ölçek toplam skor ortalamaları ve alt boyut ortalamalarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

H1'i test etmek için örgütsel stres ölçeği alt boyutları cinsiyete göre karşılaştırılmıştır (Tablo 13).

Tablo 13: Örgütsel Stres Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama	Test İstatistiği; p
Örgütsel Stres Ölçeği Toplamı	Erkek	54,2±7,3	U=131,53 p=0,359
	Kadın	53,5±6,9	
İş Yüğü	Erkek	17,3±3,1	U=13764,5 p=0,817
	Kadın	17,4±3	
Kontrol	Erkek	19,6±3	U=12092,0 p=0,034
	Kadın	18,8±3	
Sosyal Destek	Erkek	14,2±3,7	U=13040,0 p=0,295
	Kadın	13,8±3,9	

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, $p<0,05$ Anlamlılık düzeyi

Tablo 13'e göre iş yüğü, sosyal destek ve ölçek genel skor ortalamaları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken ($p>0,05$), kontrol alt

boyutunda anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p=0,034$). Buna göre kadın çalışanlarda kontrol alt boyut ortalamaları anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre; hipotez 1'in ilk alt hipotezi mobbing ölçeği ve tükenmişlik ölçeği ile ilgili kabul edilmezken, örgütsel stres ölçeğinin kontrol alt boyutuna göre kabul edilmiştir. Sonuçlara göre kadın ve erkek çalışanların tükenmişlik ve mobbing algılarında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmazken, örgütsel stres algıları açısından bakıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla kontrol boyutundaki algılarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Bu kısımda tükenmişlik, mobbing ve örgütsel stres algılarının çalışma şekline göre anlamlı bir ilişki içerip içermediğine yönelik analizlere yer verilmiştir.

Tablo 14: Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Çalışma Şekli	Ortalama	Test İstatistiği; p
Duygusal Tükenmişlik	Vardiyalı	28,5±6,9	U=7122,0 p=0,364
	Vardiyasız	27,6±7	
Duyarsızlaşma	Vardiyalı	13,5±5,1	U=6143,0 p=0,017
	Vardiyasız	11,8±4,4	
Kişisel Başarı	Vardiyalı	19,7±4,7	U=6950,5 p=0,242
	Vardiyasız	20,8±4,6	
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	Vardiyalı	61,7±10,3	U=7054,5 p=0,313
	Vardiyasız	60,2±10,7	

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, $p<0,05$ Anlamlılık düzeyi

Tablo 14'e göre duygusal tükenmişlik ($p=0,364$) ve kişisel başarı ($p=0,242$) alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken, duyarsızlaşma alt boyutunda ($p=0,017$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Vardiyalı çalışan bireylerin ortalamalarının vardiyalı çalışmayan bireylerin ortalamalarından anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Mobing Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çalışma Şekli	Ortalama	Test İstatistiği; p
Mesleki Durumu Hedef Alan Davranışlar	Vardiyalı	15,9±3,3	U=5928,0
	Vardiyasız	14,5±3,7	p=0,007
Sosyal İlişkiyi Hedef Alan Davranışlar	Vardiyalı	7,9±2,1	U=6943,5
	Vardiyasız	8,4±2,6	p=0,236
İletişimi Hedef Alan Davranışlar	Vardiyalı	8,4±2,7	U=7082,5
	Vardiyasız	8,7±2,7	p=0,331
İtibar Ve Saygınlığı Hedef Alan Davranışlar	Vardiyalı	5,4±1,9	U=7704,5
	Vardiyasız	5,6±2,2	p=0,979
Sağlığı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Vardiyalı	6,3±2,3	U=6887,0
	Vardiyasız	5,9±2,1	p=0,194
Mobbing Ölçek Toplamı	Vardiyalı	43,9±7,6	U=7130,5
	Vardiyasız	43±8,9	p=0,372

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, p<0,05 Anlamlılık düzeyi

Tablo 15'e göre Mesleki durumu hedef alan davranışlar alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir (p=0,007). Vardiyalı çalışan bireylerin ortalamaları, vardiyasız çalışan bireylerin ortalamalarından anlamlı olarak yüksektir.

Tablo 16. Örgütsel Stres Ölçeğinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Çalışma Şekli	Ortalama	Test İstatistiği; p
Örgütsel Stres Ölçeği Toplamı	Vardiyalı	55,7±7	U=6372,0
	Vardiyasız	53,6±7,2	p=0,041
İş Yükü	Vardiyalı	17,6±2,8	U=7353,5
	Vardiyasız	17,3±3,1	p=0,575
Kontrol	Vardiyalı	20,4±3	U=5898,5
	Vardiyasız	19,1±3	p=0,006
Sosyal Destek	Vardiyalı	15±3,6	U=6064,0
	Vardiyasız	13,9±3,8	p=0,012

U: Mann Whitney U Test İstatistiği, p<0,05 Anlamlılık düzeyi

Tablo 16'ya göre ölçek skor toplam skoru (p=0,041), kontrol (p=0,006) ve sosyal destek (p=0,012)'te grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki elde edilmiştir. Vardiyasız çalışan bireylerde ortalamanın anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlara göre Hipotez 1'e ait ikinci alt hipotez, örgütsel stres ölçeğinin tüm boyutları için kabul edilirken, tükenmişlik ve mobbing ölçekleri için bazı alt boyutlarda

kabul edilirken bazı alt boyutlarda reddedilmiştir. Tükenmişlik ölçeği dikkate alındığında duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı algısı alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunamazken duyarsızlaşma alt boyutundaki algılarının vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre anlamlı derece de farklı ve yüksek olduğu görülmüştür. Mobbing ölçeğine bakıldığında ise mesleki davranışları hedef alan davranış alt boyutunda vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre algılarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel stres ölçeğine baktığımızda ise ölçeğin tüm alt boyutları için anlamlı bir ilişki olduğunu söylememiz mümkündür. Sonuçlara göre vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre stres algılarının anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Bu kısımda tükenmişlik, mobbing ve örgütsel stres algılarının yaş ve çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki içerip içermediğine yönelik analizlere yer verilmiştir.

Tablo 17. Yaş ve Çalışma Yılı'nın Tükenmişlik Ölçek Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi

Korelasyonlar	Değişkenler	Ölçek Puanları	
		rs	p
Duygusal Tükenmişlik	Yaş	0,077	0,158
	Toplam Çalışma Yılı	0,105	0,054
Duyarsızlaşma	Yaş	0,003	0,959
	Toplam Çalışma Yılı	0,036	0,514
Kişisel Başarı	Yaş	-0,082	0,133
	Toplam Çalışma Yılı	-0,111*	0,041

rs: Spearman Sıra Korelasyonu p<0,05 Anlamlılık düzeyi

Yaş değişkeni ile ölçek alt boyutları arasında anlamlı korelasyon bulgusu elde edilememiştir.

Toplam çalışma yılı ile ölçek alt boyutları arasındaki korelasyonlar değerlendirildiğinde, kişisel başarı alt boyutunda negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı korelasyon elde edilmiştir (rs=-0,111).

Tablo 18: Yaş ve Çalışma Yılı'nın Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi

Korelasyonlar	Değişkenler	Ölçek Puanları	
		rs	p
Mesleki Durumu Hedef Alan Davranışlar	Yaş	0,118*	0,029
	Toplam Çalışma Yılı	0,156**	0,004
Sosyal İlişkiyi Hedef Alan Davranışlar	Yaş	0,093	0,085
	Toplam Çalışma Yılı	0,120*	0,026
İletişimi Hedef Alan Davranışlar	Yaş	0,123*	0,023
	Toplam Çalışma Yılı	0,154**	0,004
İtibar ve Saygınlığı Hedef Alan Davranışlar	Yaş	0,087	0,110
	Toplam Çalışma Yılı	0,108*	0,047
Sağlığı Hedef Alan Davranışlar	Yaş	0,110	0,722
	Toplam Çalışma Yılı	0,054	0,324

rs: Spearman Sıra Korelasyonu $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi

Yaş ile ölçek skor ve alt boyut skorlarının ilişkisi değerlendirildiğinde; Mesleki durumu hedef alan davranışlar ($rs=0,118$), İletişimi hedef alan davranışlar ($rs=0,123$) arasında pozitif zayıf yönde korelasyon bulgusu elde edilmiştir.

Toplam çalışma yılı ile Mesleki durumu hedef alan davranışları arasında ($rs=0,156$), Sosyal ilişkiyi hedef alan davranışları arasında ($rs=0,120$), İletişimi hedef alan davranışları arasında ($rs=0,154$), İtibar ve saygınlığı hedef alan davranışları arasında ($rs=0,108$) ve Mobing total skoru arasında ($rs=0,114$) pozitif anlamlı zayıf korelasyon bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 19: Yaş ve Çalışma Yılı'nın Örgütsel Stres Ölçeği ve Alt Boyutları ile Korelasyonlarının Değerlendirilmesi

Korelasyonlar	Değişkenler	Ölçek Puanları	
		rs	p
İş Yüğü	Yaş	0,168**	0,002
	Toplam Çalışma Yılı	0,185**	0,001
Kontrol	Yaş	0,156**	0,004
	Toplam Çalışma Yılı	0,171**	0,002
Sosyal Destek	Yaş	0,073	0,181
	Toplam Çalışma Yılı	0,092	0,091

rs: Spearman Sıra Korelasyonu $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi

Yaş değerlerinin sürekli değişkenler ile korelasyonu değerlendirildiğinde; iş yüğü ($rs=0,168$) ve kontrol ($rs=0,156$) alt boyutları arasında anlamlı pozitif korelasyon elde edilmiştir. Sosyal destek alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Toplam çalışma yılı ile değişenlerin korelasyonları değerlendirildiğinde; örgütsel stres iş yükü ($rs=0,185$) ve kontrol alt boyutu skorları ($rs=0,171$) arasında anlamlı pozitif korelasyon bulunmuştur. Sosyal destek boyutunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu analizlere göre diyebiliriz ki; Hipotez 1'e ait üçüncü ve dördüncü alt hipotezler bazı alt boyutlarda kabul edilirken bazı alt boyutlar için reddedilmiştir. Tükenmişlik ölçeğine baktığımızda yaş ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, çalışma yılı sonuçlarına baktığımızda çalışma yılı arttıkça alt boyutlardan kişisel başarı algısının azaldığını söyleyebiliriz.

Mobbing ölçeğine ait sonuçlara baktığımızda; yaş ile mesleki durumu hedef alan davranışlar ve iletişimi hedef alan davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani denilebilir ki yaş arttıkça mesleki durumu hedef alan davranış algılarında ve iletişimi hedef alan davranış algılarında bir artma söz konusu olmaktadır. Çalışma yılı açısından sonuçlara baktığımızda ise sağlığı hedef alan davranışlar alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlar ile pozitif yönde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu demektir ki çalışma yılı arttıkça bu boyutlardaki mobbing algısı da artmaktadır.

Örgütsel Stres Ölçeğine ait sonuçlara baktığımızda ise; yaş ile sosyal destek alt boyutu dışındaki tüm boyutlarda pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani bu sonuçlara göre yaş arttıkça iş yükü ve kontrol boyutlarındaki stres algısı da aynı yönlü olarak artmaktadır. Çalışma yılı ile ilgili analizlere baktığımızda ise yaş ile benzer sonuçları görmekteyiz. Analizlere göre çalışma yılı ve iş yükü ve kontrol alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda denilebilir ki çalışanların çalışma yılları arttıkça iş yükü ve kontrol boyutundaki stres algıları da artmaktadır.

Çalışmanın devamında Hipotez 2'e yönelik analizlere yer verilmiştir.

Tablo 20. Mobbing, Tükenmişlik ve İş Stresi Arasındaki Korelasyonların Değerlendirilmesi

Ölçekler ve Alt boyutlar	Örg. Stres Ölçeği Top.	İş Yükü	Kontrol	Sosyal Destek	Mesleki Durumu h.a.d	Sos. İlişk. h.a.d	İletişimi h.a.d	İtibar ve Saygınlık h.a.d	Sağlık h.a.d	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Tükenmişlik total skor
Mobbing Toplam	,390**	,277**	,288**	-,318**	0,901**	0,880**	0,873**	0,880**	0,729**	,372**	,378**	-,281**	,278**
Örgütsel Stres Ölçeği Toplam		0,711**	0,678*	-0,834**	,281**	,187**	,204**	,318**	,288**	,506**	,542**	-,164**	,480**
İş Yükü			0,357*	-0,363**	,197**	,181**	,105	,213**	,224**	,333**	,332**	-,200**	,267**
Kontrol				-0,448**	,247**	,126*	,194**	,239**	,112*	,388**	,314**	-,117*	,353**
Sosyal Destek					-,240**	-,123*	-,157**	-,249**	-,258**	-,449**	-,527**	,058	-,479**
Mesleki durum h.a.d						0,730**	0,689**	0,715**	0,579**	,258**	,274**	-,146**	,235**
Sosyal ilişkileri h.a.d							,776**	0,754**	0,514**	,243**	,176**	-,095	,188**
İletişimi h.a.d								0,762**	0,607**	,145**	,186**	,126*	,142**
İtibar Saygınlığı h.a.d									0,628**	,297**	,327**	-,262**	,208**
Sağlık h.a.d										,261**	,294**	,290*	,130*
Duygusal Tükenmişlik											,687**	-,282**	,812**
Duyarsızlaşma												-,061	,831**
Kişisel Başarı													-,213**

rs: Spearman Sıra korelasyonu p<0,05 Anlamlılık düzeyi h.a.d: hedef alan davranışlar

Ölçeklerin birbirleriyle korelasyonları Tablo 20’de değerlendirilmiştir.

H2’ye yönelik analizlere baktığımızda, örgütsel Stres ölçeğinin alt boyutlarına göre diğer ölçeklerin alt boyutlarıyla ilişkileri ele alınmıştır. Detaylı olarak incelediğimizde mobbing ölçeğinin iletişimi hedef alan davranışları ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamazken mobbing ölçeğinin diğer tüm boyutlarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. İş yükü alt boyutu ve tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına bakıldığında ise kişisel başarı algısı dışındaki tüm boyutlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülürken, kişisel başarı alt boyutuyla negatif yönlü bir anlamlı ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre denilebilir ki; kişilerin iş yükü algıları arttıkça kişisel başarı algıları azalmaktadır.

Örgütsel stres ölçeğinin kontrol alt boyutu ile ilgili analizlere baktığımızda kontrol alt boyutunun mobbing ölçeğinin tüm alt boyutlarıyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Yani denilenilir ki kişilerin kontrol algıları arttıkça mobbing algıları da artmaktadır. Kontrol alt boyutu ve tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına baktığımızda ise kişisel başarı alt boyutu ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, diğer boyutlarla pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumda kişilerin kontrol algıları arttığında kişisel başarı algılarının azalacağı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma algılarında artacağını görülmektedir.

Sosyal destek alt boyutu ile ilgili analizlere baktığımızda mobbing ölçeğine dair tüm alt boyutlar ile negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre kişilerin sosyal destek algıları artar ise mobbing algıları azalmaktadır. Sosyal destek algısının tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile ilişkisine baktığımızda ise kişisel başarı algı ile anlamlı bir ilişki bulunamadığı diğer boyutlarıyla ilgili ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre mobbing algısı ile benzer olarak kişilerin sosyal destek algılarının arttığında tükenmişlik algılarının kişisel başarı alt boyutu hariç azalacağı düşünülebilir.

Sonuç olarak hipotez 2 bazı alt boyutlar için kabul edilirken bazı alt boyutlar için reddedilmiştir.

Tablo 20’deki verilere göre mobbing ölçeği ve tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mobbing ölçeği ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında yalnızca kişisel başarı algısı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, diğer alt

boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre kişilerin mobbing'in her alt boyutuna ait algıları arttığında kişisel başarı algıları düşmekte, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma algıları ise artmaktadır. Diğer yönden baktığımızda ise kişilerin kişisel başarı algıları arttığında mobbing algılarının azalacağını söyleyebileceğimiz gibi, kişilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma algıları arttığında mobbing algıları da her boyutta artacaktır diyebiliriz.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde genellikle akla gelen kayıplar iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde yaşanan fiziksel ve ekonomik kayıplardır. İş sağlığı ve güvenliği ele alınırken çoğunlukla psikolojiyi olumsuz şekilde etkileyen unsurlar göz ardı edilmektedir. Bu durumun psikososyal risklerin daha soyut riskler olması gibi bir çok sebebi bulunmaktadır. Ancak psikososyal risklerde en az diğer riskler kadar önem arz etmektedir. İş ortamında meydana gelen psikososyal riskler göz ardı edildiği ve ortadan kaldırılmadığı takdirde çalışanların psikolojik sağlıklarını bozabilmekte ve akabinde pek çok rahatsızlığı ortaya çıkabilmektedir. Bu rahatsızlıklar uzun süren bir stresin sonucu kişinin bağışıklık sisteminde düşme yaşanması gibi fiziksel rahatsızlıklar olabileceği gibi fiziksel olarak gözlemlenemeyecek rahatsızlıklar da olabilir. Bir diğer yandan her risk gibi psikososyal bir riskin varlığı ve iyileştirilmemesi kişinin iş motivasyonunda düşme ve en nihayetinde işten ayrılma gibi sonuçlara yol açabilmektedir.

Bir iş ortamında psikososyal risklerin neler olabileceği ve bunun neticesinde kayıpların oluşmaması için alınan önlemler de iş sağlığı ve güvenliği disiplinin çalışma alanları içindedir. Bu çalışmada da çalışanların maruz kaldıkları psikososyal risklerin ne tür problemleri tetiklediği sorusu üzerinde durulmuş ve otomotiv sektörü özelinde çalışanlar ile anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgular, otomotiv sektörü çalışanlarının psikososyal riskler konusundaki farkındalıkları hakkında da fikir vermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında risklerle mücadeledeki en önemli noktalardan birinin risklerin farkındalığı olduğu bilinmektedir. Kişiler riskleri ne kadar bilir ve anlayabilirse o riskle ilgili bireysel mücadeleleri ve aldıkları önlemler bir o kadar başarılı olmaktadır. Bu bilgiyle ilişkili olarak araştırmada görülmüştür ki; katılımcıların, yüzde 41,2'si iş sağlığı ve güvenliği riskleri içerisinde psikososyal riskleri hakkında bilgi sahibi ve farkında değildir. Bu sonuçta bize psikososyal risk farkındalığının otomotiv sektörü içerisinde henüz yeterli olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya göre çalışanların en önemli gördükleri psikososyal risklerin öncelikli olarak mobbing ve stres riski olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yüzde 30'u en önemli riskin iş stresi olduğunu düşünürken, yüzde 42,6'sının mobbing, yüzde 18,5'inin

tükenmişlik sendromunu olduğunu düşündüğünü görmekteyiz. Tükenmişlik sendromu diğer riskler kadar kişiyi olumsuz etkileyen ve sonuçları çoğu zaman streten daha olumsuz sonuçlara yol açabilen bir psikososyal risk iken çalışanların genel olarak bu riski henüz diğer riskler kadar önemli bulmadığı görülmektedir. Ayrıca bu katılımcıların yüzde 78,2'sinin bu risklerin önlenebileceğini düşündüğü tespit edilmiştir.

Araştırmada tükenmişlik sendromu, mobbing ve iş stresi ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Sonuçlara göre tükenmişlik ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, çalışanlarının yaşları arttıkça sağlığı hedef alan mobbing davranışları dışındaki tüm alt boyutlarında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre genel olarak yaş arttıkça çalışanlarda mobbing algısında arttığı sonucuna varılmıştır. Yaş ve stres ilişkisine bakıldığında ise yaş arttıkça çalışanlarda iş yükü ve kontrol boyutunda stres algısında arttığı gözlemlenmiştir. İş hayatı içerisinde genç yaşlarda aşırı iş yükü iş hayatına yeni atılmış olma hissi ve bedensel enerji yüksekliğinden problem olarak görülmemektedir. Ancak araştırmalar kişinin yaşı ilerlediğinde bedensel enerjisi azaldığı ve iş hayatı içerisinde geçirdiği yıl süresi arttıkça iş yükü algısının arttığını göstermektedir. Kontrol boyutunda ise yine çalışan ilk işe girdiği yıllarda kontrol algısından rahatsız olmamaktadır ancak özellikle yaş ve artan kıdem ile birlikte çalışanlar üzerinde kontrol önemli bir stres unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada dahil olmak üzere inceleme yapıldığında yaşın tek başına iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algıları konusunda yeterli bir etki sahibi olmadığını söylemek mümkündür. Bireyin yaşından ziyade etrafında olan bitenleri ne şekilde algıladığı ve bunlara nasıl tepki verdiği önemli olduğu görülmektedir. Ancak bu noktada gençlerin daha hırslı olabildikleri, yaşlı kimselerin ise olan negatif olaylara karşı hassasiyetlerini nispeten yitirdikleri ya da aşırı hassasiyet gösterebildiklerini söylemek mümkündür. Literatüre bakıldığında yaş ve iş stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunduğunu gösteren çalışmalar görüldüğü gibi, aralarında olumlu bir ilişki bulunmadığını destekleyen çalışmalar olduğunu da görmekteyiz. Aktaş'ın (2019) kamu kurumlarında çalışan üst düzey yöneticiler ile ilgili yaptığı bir araştırmada yaş ile birlikte kişilerin aldıkları sorumlulukların artması sebebiyle stres oranlarında arttığı görülmüştür. Erşan ve arkadaşlarının (2013) sağlık sektöründe hekimler ve hemşireler üzerinde yaptığı farklı bir araştırmaya baktığımızda ise yaş ve iş stresi ilişkisinde anlamlı

bir farklılığın bulunamadığını görülmüştür. Bu farklılıklar göz önüne alındığında stres ve yaş ilişkisinin hem sektörel farklılıklara göre değişebildiği söylenebilir.

Literatür çalışmalarında yaş değişkeni ile tükenmişlik ve mobbing ilişkisine baktığımızda genel olarak yaş ilerledikçe tükenmişlik algısının ve mobbing algısının arttığını görmekteyiz. Ancak bu sonuçların alt boyutlardaki değişkenliği yapılan çalışmalara da yansımıştır. Akdu ve Akdu'nun (2016) turist rehberleri üzerine yaptıkları bir araştırmada yaş ve stres arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken tükenmişlik ile yaş arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre çalışma yılı 21 ve üzeri olan kişilerde daha yüksek oranda tükenmişliğe rastlanmaktadır.

Kuşkusuz, farkındalık, algıyı da şekillendiren bir durumdur. Cinsiyete göre çalışanların psikososyal risklerden olan iş stresi, tükenmişlik ve mobbing algılarının değişkenlik gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesine ilişkin yöneltilen sorulara verilen cevapların analiz edilmesi neticesinde tükenmişlik ve mobbing algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak örgütsel stres ölçeği çerçevesinde sonuçlara baktığımızda ise kontrol alt boyutunda erkek çalışanların kadın çalışanlara göre algılarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar bize psikososyal risklerin iki cinsiyet üzerinde ayırım olmaksızın neredeyse eşit düzeyde etki edebildiğini göstermektedir ve bu da aslında psikososyal risklerin diğer riskler içerisindeki önem derecesini arttırmaktadır. Kontrol boyutunda erkek çalışanların algılarının daha yüksek olması sosyolojik çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Kontrol boyutunda farklı kültürle yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkabilse de Türk kültürü gibi pek çok asya kültüründe erkek çalışanların kontrol algısı konusunda daha hassas oldukları görülmektedir.

Gökgöz (2013) tarafından yapılan bir araştırmada kadın ve erkek çalışanların psikolojik durumlarının iş ortamındaki kazalar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Demografik özelliklere göre yapılan kıyaslamalarda cinsiyete göre psikolojik durumun, genel olarak risklerin gerçekleşme oranlarına etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada elde edilenlerden yola çıkarak her iki cinsiyet sahibi çalışanların da eşit derecede psikolojik etkilenme yaşadıklarını söylemek mümkündür. Yine Akdu ve Akdu'nun turist rehberleri üzerlerine yaptıkları araştırmada cinsiyet ile iş stresi ve

tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada bahsi geçtiği üzeri tükenmişlik ölçeği geliştiricisi Maslach'ın çalışmalarında da cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair kesin bir yargıya varmanın mümkün olmadığı vurgulanmıştır.

İnsanların çalışma şekillerinin ve yaptıkları işlerin iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun olmaması halinde yaşadıkları fiziksel ve zihinsel yorgunluk kuşkusuz onları daha fazla etkilemektedir. Bu noktada akla gelen en zor çalışma şekli vardiyalı çalışma şeklidir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; vardiyalı çalışma hem fiziksel hem de biyolojik açıdan vardiyasız çalışmaya göre çok fazla olumsuz çıktıya sahiptir. Özellikle gece vardiyası ile çalışan kişilerin başta fizyolojisinin etkilenmesi ve bedensel döngülerinin bozulması nedeniyle negatif etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Bunun dışında iş ve özel yaşam dengesinin kurulamaması gibi pek çok sosyal problemler de yine vardiyalı çalışmanın negatif sonuçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da araştırmak istenilen noktalardan birisi de kişinin çalışma şekli ile psikososyal risk algılarının anlamlı bir ilişki içerip içermediği belirlemektir. Araştırma sonucunda tükenmişlik açısından değerlendirildiğinde duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı algısı ile çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık bulunamasa da, duyarsızlaşma boyutunda vardiyalı çalışan kişilerin vardiyasız çalışanlara göre daha yüksek risk algısı taşıdıkları gözlemlenmiştir. Bu çalışmada vardiyalı çalışan sayısının az olmasından kaynaklı olarak diğer boyutlar içerisinde anlamlı bir fark bulunamamış olsa bile yapılan pek çok çalışma da vardiyalı çalışanların genel olarak tükenmişlik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Tükenmişlik sendromunun iş ile alakalı en önemli sebeplerinden biri olarak yapılan işin monoton olması gösterilmektedir. Otomotiv sektörü içerisinde vardiyalı çalışanların yaptıkları işin içeriğinin parça başı iş yapma sebebiyle monotonlaşmaya yakın olduğu düşünüldüğünde bu çalışanların yaptıkları işlere ve işyerlerine karşı duyarsızlaşmaları beklenen bir sonuçtur. Yine yapılan pek çok araştırma bu sebeple de vardiyasız çalışanların kısa süre de vardiyalı çalışanlara kıyasla iş değiştirmesini bu sonuca bağlamaktadır.

Literatür çalışmalarında farklı sektörlerdeki çalışma şekline göre risklerin farklılaşma durumlarına baktığımızda genel olarak vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre daha fazla risk ile karşı karşıya kaldığını görmekteyiz. Yüksel'in (2014) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmaya göre vardiyalı çalışan hemşirelerde iş stresi daha

yüksek oranda görülmektedir. Sarıcaoğlu ve arkadaşlarının (2005) yine sağlık sektörü içerisinde yaptıkları bir araştırmaya göre ise stres düzeyi ile vardiyalı çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, vardiyalı çalışanlarda daha çok bilişsel problemlere sebep olduğu görülmüştür.

Vardiyalı çalışmanın yaygın olduğu sağlık sektöründe bu çalışma şeklinin olumsuz çıktılara sahip olduğunu görmekteyiz. Günüşen ve Üstün'ün (2010) yapmış olduğu bir çalışmada vardiyalı çalışmanın, çalışanın iş ve özel yaşam dengesini bozması ve fiziksel olarak zorlayıcı olması sebebiyle tükenmişlik riskini arttırdığını görülmektedir. Hemşireler ile ilgili Şahin ve Turaç'ın (2014) yapmış olduğu bir çalışmada ise mobbing ve vardiyalı çalışma arasında anlamlı bir fark bulunamasa da nöbet tutan, gündüz ve vardiyalı çalışan kişilerde daha çok mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmüş ve özellikle gündüz çalışanların daha çok sözlü tacize maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Stres psikososyal riskler dışında hangi bilim içinde ele alınırsa alınsın insan hayatı için önemli bir unsurdur. Çünkü varlığı sebebiyle hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilen bir yapıdır. Stresin yarattığı psikolojik sorunlar, kişilerin etraflarındaki bireyler ile iletişimini de dahil olmak üzere pek çok alanı etkilemektedir. Bu araştırmada da stresin ne kadar önemi bir unsur olduğu gösterilmeye çalışılmış ve mobbing ve tükenmişlik gibi önemli psikososyal riskleri doğrudan etkilediği gösterilmeye çalışılmıştır. Çünkü stres çoğu zaman bir sonuç olduğu kadar aslında mobbing ve tükenmişlik gibi psikososyal pek çok riskin nedeni olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre; örgütsel stresin alt boyutlarından biri olan iş yükü mobbing'in iletişimi hedef alan davranışları dışındaki bütün boyutlarıyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki taşımaktadır. Bu sonuca göre çalışanların iş stresleri algılarının arttığında mobbing'in neredeyse tüm boyutlarındaki algılarında artış olacağı gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iş yükü boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu dışında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlar pek çok literatür çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Bir çalışanın genel olarak iş yükü algısı arttığında negatif duygusal algılarının artması beklenmektedir. Çalışan aşırı iş yükü aldığını hissettiğinde zaman baskısı ile de ilişkili olarak iş yetiştirememeye duygusu oluşmaktadır. Bunun yanında kişi aşırı iş yükünü dışarıya atfedip üstleri ya da takım arkadaşları tarafından bu yüke maruz bırakıldığını

düşündüğünde bu düşünce kişi de mobbing algısının yükselmesine sebep olmaktadır. Tükenmişlik algısı ile ilişkisine baktığımızda ise kişi aşırı iş yükü aldığını ve yetiştiremediği zaman kendisinde başarı algısının düşeceği ve fazla efor sarfetmesi gerektiğini düşündüğünden dolayı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma algıları artabilmektedir. Örgütsel stresin kontrol boyutu benzer sonuçlar taşımaktadır. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel stresin kontrol boyutu algısında yükselme olduğunda mobbing algısının tüm boyutlarında yükselme olacağı görülmüştür. Tükenmişlik ile ilişkisine baktığımızda ise kişisel başarı algısı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre bir çalışanın kontrol algısı arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma algısı artacak olup kişisel başarı algısında düşme meydana oluşacağı görülmektedir.

Örgütsel stresin sosyal destek boyutunda ise bir kişinin sosyal destek algısı arttığında mobbing algısının tüm boyutlarında, tükenmişlik algısında ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda azalma olacağı gözlemlenmiştir. Pek çok çalışma göstermektedir ki; bir iş yerinde çalışan iş arkadaşları veya iş yeri tarafından ne kadar çok destek görüyorsa negatif koşullara pozitif bakabilme veya mücadele etme isteği o kadar artmaktadır. Örneğin bir işyerinde kişinin iş yükü ne kadar fazla olursa olsun sosyal destek algısı ne kadar yüksek ise o yükü bir stres ögesi olarak görmesi o kadar az olacaktır.

Genel olarak bu sonuçlarda bize destekleyici olarak sadece stresin bile başlı başına mobbing ve tükenmişlik algısı üzerinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Mobbing algısı ve tükenmişlik algısı daha çok zamanla ilişkili olarak ve genelde daha uzun süreçlerde ortaya çıkmaktadır. Ancak stres günlük ve anlık olarak karşımıza daha sık çıkabilen bir yapı olduğu için özellikle bireysel açıdan en önemli psikososyal riskler arasında görülmeli ve hem bireysel hem de örgütsel önlemler alınmalıdır.

Araştırmanın bir diğer bölümünde stres dışındaki mobbing ve tükenmişlik algısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Mobbing, bireye yönelik şiddettir. Bu şiddet sözlü, sözsüz veya davranışsal pek çok şekilde gerçekleşebilmektedir. Mobbinge maruz kalan kişinin psikolojik sağlığı da bozulmaktadır. Kuşkusuz bu durum tükenmişliğe yönelik algıyı da etkileyecektir.

Yapılan analizlere bakıldığında tükenmişlik algısının kişisel başarı alt boyutu dışında mobbing'in tüm boyutlarıyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre tükenmişlik algısı arttığında hangi alana yönelik olursa olsun kişide mobbing algısı da artmaktadır. Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda bu süreçte kişinin her türlü davranışa ve tavra karşı hassas olduğunu görebiliriz. Bu kişinin yapılan pek çok davranışı büyüklüğü küçüklüğü önemli olmadan mobbing davranışı olarak hissedebilmesine yol açmaktadır. Sonuçların diğer bir yönünden baktığımızda ise mobbing davranışına maruz kalan kişilerin kendilerini değerli ve yaptıkları işlerde başarılı hissetme oranları azalmaktadır. Bu da aslında beklenen bir sonuçtur kişinin yaşadığı mobbing türüne bağlı olarak bu risk ortadan kaldırılmadan kişinin kendini işinde verimli görmesi ve buna bağlı olarakta kişisel olarak kendini başarılı görmesi mümkün görünmemektedir.

Yapılan literatür çalışmalarına baktığımızda hem benzer hem farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Karakuş ve Çankaya'nın (2012) öğretmenler üzerine yaptığı bir araştırmada mobbing davranışlarının strese yol açtığı ve bunun da aslında tükenmişliğe neden olabileceği görülmüştür. Albar ve Ofluoğlu'nun (2017) yaptığı bir araştırmada ise tıp ve kamu gibi farklı sektörlerde mobbing ve tükenmişlik ilişkisinin genel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve iki riskin artmasının birbirini sektör farketmeksizin etkilediği görülmüştür.

Genel olarak sonuçları değerlendirdiğimizde bu üç riskin birbirleriyle önemli derece de ilişki olduğu ve belki de biri gerçekleştiğinde diğer algının peşi sıra kişi de ortaya çıkmasının mümkün olduğu görülmektedir. Fiziksel risklerde durum çoğu zaman böyle değildir. Fiziksel bir riski ortadan kaldırdığımızda ilişki pek çok risk o riskle birlikte ortadan kalkacaktır. Ancak psikososyal riskler işte bu nedenle önemlidir. Çünkü bir psikososyal riski ortadan kaldırdığımızda onunla ilişkili diğer riskleri ortadan kaldırmamız mümkün olmamaktadır. Yine benzer şekilde fiziksel bir riskin kısa bir süre de önüne geçilebilse de psikososyal bir risk farkedilse bile onu ortadan kaldırmak o kadar mümkün olmamaktadır. Tükenmişlik algısının yüksek olduğu bir kişi de bu risk etmenlerini ortadan kaldırsak bile kişinin günlük hayatına adapte olması ve sağlıklı bir psikolojiyle çalışmaya başlaması uzun zaman alabilecektir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bilgiler ışığında, insanların fiziksel risk etmenleri kadar psikolojik sağlıklarını bozacak etmenleri de dikkate almaları gerektiği sonucuna varmak mümkündür. İş ortamında, fiziksel sağlığı tehdit eden doğrudan bir tehlike olmasa da, psikososyal risklerin insanların sağlıklarını tehdit ettikleri görülmüştür. Özellikle otomotiv sektörü gibi, rekabetin yoğun olduğu sektörlerde, insanlar arasında etkin iletişim yolları bulunmadığı takdirde, stres karşısında daha fazla baskı hissetmek mümkün hale gelmektedir. Bu durum iş gücü kaybının yanı sıra verimlilik kaybı ve dolayısıyla ekonomik kayıplar anlamına da gelmektedir.

KAYNAKLAR

1-MAKALELER

AKDU Uğur, AKDU Serap, “Duygusal Emek Ve İş Stresinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkileri: Profesyonel Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 47, Yıl: 2016, ss. 1142-1153.

AKTAŞ, Aliye Mavili, “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, Yıl:1995, ss. 25-42.

ARDIÇ Kadir, POLATCI Sema, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama GOÜ Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, Yıl: 2008, ss. 69-96.

AYTAÇ Serpil, ÖZOK Ahmet Fahri, YAMANKARADENİZ Nurettin, AKALP Gizem, ÇANKAYA Oğuzhan, GÖKÇE Ahmet, TÜFEKÇİ Ulviye, PARÇALI Adnan, SNAET Cem, “Metal Endüstrisinde Çalışan Kadın İşçiler Arasında Algılanan Risk Faktörleri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, Yıl: 2015, ss. 141-148.

MARİNACCIO Alessandro, “The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk”, *BMC Public Health*, No:13, Year 2013, pp.1157.

BASHIR Mohsin, ABRAR Muhammad, YOUSAF Muhammad, SAQIB Shahnawaz, SHABBIR Rizwan, “Organizational Politics And Workplace Deviance In Unionized Settings: Mediating Role Of Job Stress And Moderating Role Of Resilience”, *Psychology Research and Behavior Management*, No. 12, Year: 2019, pp. 943-959.

BİNBAŞI İ. Tolga, “İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: Ocak-Şubat-Mart, Yıl: 2006, ss. 26-31.

ÇİÇEK Özal, ÖÇAL Mehmet, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 11, Yıl: 2016, ss. 106-129.

DIMITROV Preslav, “Measuring Occupational Health and Safety Risks in Tourism Companies”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3, Yıl: 2009, ss. 889-902.

ENGİN Ali Osman, AKSAKAL İbrahim, SEVEN Mehmet Ali, SAYAN Arzu, “Öğrenme ve Stres Arasındaki İlişki”, *EKEV Akademi Dergisi*, Sayı: 66, Yıl: 2016, ss. 107-127.

ERŞAN Etem Erdal, YILDIRIM Gülay, DOĞAN Orhan, DOĞAN Selma, “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı: 14, Yıl: 2013, ss.115-21.

FAİZ Emel, “Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, Yıl: 2019, ss. 26-38.

- FRAPPELL-COOKE W., GULINA M., GREEN K., HUGHES J. Hacker, GREENBERG N., “Does Trauma Risk Management Reduce Psychological Distress in Deployed Troops”, *Occupational Medicine*, No. 60, Year: 2010, pp. 645-650.
- GÖKLER Rıza, İŞİTAN İbrahim, “Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri”, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, Yıl: 2012, ss. 154-168.
- GUIDI S., BAGNARA S., FICHERA G. P., “The HSE Indicator Tool, Psychological Distress and Work Ability”, *Occupational Medicine*, No. 62, Year: 2012, pp. 203-209.
- GÜÇLÜ Nezahat, “Stres Yönetimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, No:1, Yıl: 2001, ss.91-109.
- HELVACI İlter, TURHAN Mithat, “Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 4, Yıl: 2013, ss. 58-68.
- İLHAN Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 10, Sayı: 4, Yıl: 2010, ss. 1175-1186.
- KARAKUŞ Mehmet, ÇANKAYA İ. Halil, “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 42, Yıl: 2012, ss. 225-237.
- KAYA Resul, “İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 20, Yıl: 2015, ss. 369-381.
- KEHRİBAR Ahmed, KARABELA Şemsi Nur, YAŞAR K. Kadriye, OKUR Ayşegül, DERYA Melis, ÖZGÜR Ceyda ve ÇANKAYA Fulya, “Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu”, *Bakırköy Tıp Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, Yıl: 2017, ss. 1-9.
- KILKIŞ İlknur, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, Yıl: 2013, ss. 17-41.
- KILKIŞ İlknur, DEMİR Seçil, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, Yıl: 2012, ss. 23-47.
- KIM Joohe, NOH Yonghwi, “The Effects of Psychological Capital and Risk Tolerance on Service Workers’ Internal Motivation for Firm Performance and Entrepreneurship”, *International Entrep Manag Journal*, No. 12, 2016, ss. 681-696.
- KOCABAŞ Fatma, AYDIN Ufuk, CANBEY ÖZGÜLER Verda, İLHAN Mustafa Necmi, DEMİRKAYA Seher, AK Nihan ve ÖZBAŞ Cansu, “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 14, Yıl, 2018, ss. 28-62.
- KOMPIER M., “The Psychosocial Work Environment and Health - What Do We Know and Where Should We Go?”, *Scand J Work Environ Health*, Vol: 28, No: 1, Year: 2002, pp. 1-4.
- LEKA Stravroula, Cox Tom “Psychosocial Risk Management at the Workplace Level”, *Occupational Health Psychology*, Year:2010, pp.124-188.

LEYMANN Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *Journal European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 5, No: 2, Year: 1996, pp. 165-184.

MARAKOĞLU Kamile, ÇETİN KARGIN Nisa, ARMUTLUKUYU Mustafa, “Tıp Fakültesi Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi”, *Genel Tıp Dergisi*, Sayı: 23, Yıl: 2013, ss. 102-108.

MARCHAND Alain, BEAUREGARD Nancy, BLANC Marie-Eve, “Work and Non-Work Stressors, Psychological Distress and Obesity: Evidence from a 14-Year Study on Canadian Workers”, *BMJ Open*, No. 5, Year: 2015, pp. 1-13.

MEHTA Ranjana, PARIJAT Prakriti, “Associations Between Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Disorders: Application to The IT Profession in India”, *Work Journal*, No. 41, Year: 2012, pp. 2438-2444.

NIELSEN karina, RANDALL raymond, “Interventions to Promote Well-Being at Work”, *Occupational Health Psychology*, Year:2010, pp.88-119

OFLUOĞLU Gökhan, ALBAR Banu Özbucak, “Çalışma Hayatında Mobbing Ve Tükenmişlik İlişkisi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 6 Yıl: 6 Sayı:16, ss. 539-550.

O’HARA Ross E., ARMELI Stephen, BOYNTON Marcella H., TENNEN Howard, “Emotional Stress-reactivity and Positive Affect among College Students: The Role of Depression History”, *Emotion*, Vol: 14, No. 1, Year: 2014, pp. 193-202.

ÖZEN ÇÖL Serap, “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 4, Yıl: 2008, ss. 107-134.

PALAZ Serap, ÖZKAN Sultan, SARI Necla, “İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Bandırma Örneği”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, Yıl: 2008.

POLAT Gülşen, TOPUZOĞLU Ahmet, GÜRBÜZ Kağan, HOTALAK Özge, KAVAK Hatice, EMİRİKÇİ Selman, KAYIŞ Leyla, “Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu”, *TAF Prev Med Bull*, Cilt: 8, Sayı: 3, Yıl: 2009, ss. 217-222.

SARICAOĞLU Fatma, AKINCI Seda Banu, GÖZAÇAN Ahmet, GÜNER Beyhan, REZAKİ Murat, AYPAR Ülkü, “Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2005, ss. 106-112.

SCHAUFELI Wilmar B., LEITER Michael, MASLACH Christina, “Burnout: 35 Years of Research and Practice”, *Career Development International*, Vol: 14, No: 3, Year: 2008, pp. 204-220.

ŞAHİN Serap, TÜRK Murat, “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, Yıl: 2010, ss. 1-9.

ŞAHİN Bayram, TURAÇ İlkay Sevinç, “Mobbinge Maruz Kalma Durumunun Belirlenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, Yıl: 2014, ss. 87-112.

TAŞKIN Ahmet, “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, Yıl: 2016, ss. 391-436.

TETİK Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 18, Yıl: 2010, ss. 81-89.

TINAZ Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı: 4, Yıl: 2006, ss. 13-28.

TURGUT Namigar, KARACALAR Serap, POLAT Cengiz, KIRAN Özlem, GÜLTOP Fethi, KALYON TÜRKMEN Seray, SİNOĞLU Betül, ZİNCİRCİ Mehmet, KAYA Ender, “Uzmanlık Eğitimindeki Doktorlarda Tükenmişlik Sendromu”, *Türk J Anaesthesiol Reanim*, No. 44, Year: 2016, pp. 258-264.

UZUNSAKAL Ece, YILDIZ Doğan, “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, Yıl: 2008, ss. 28.

ÜSTÜN Besti, GÜNÜŞEN Neslihan Partlak, “Türkiye’de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire ve Hekimlerde Tükenmişlik: Literatür İncelemesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, Yıl: 2010, ss. 40-51.

VATANSEVER Çiğdem, “Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 1, Yıl: 2014, ss. 117-138.

YAKINCI Zehra Deniz, “Elektromanyetik Alanın İnsan Sağlığı Üzerindeki Etkileri”, *T.C. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 8, Yıl: 2016, ss. 1-11.

YILDIRIM Mehmet Halit, İÇERLİ Leyla, “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, Yıl: 2010, ss. 123-131.

YILDIRIM Yunus, TAŞMEKTEPLİGİL Yalçın, ÜZÜM Hanifi; “Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması)”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 13, Yıl: 2011.

YÜKSEL İhsan, “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Yıl: 2004, ss. 47-58.

ZAPF Dieter, GROSS Claudia, “Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 10, No: 4, Year: 2001, pp. 497-522.

2-KİTAPLAR

AKYALÇIN Levent, *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, 6.b., Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2016.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü*, Ankara: ÇSGB Yayınları, 1. Baskı, 2016.

DÖNMEZ Burhanettin, ERDOĞAN Ufuk, *İşe Yabancılaşma, Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları, 2017.

ERGİN, C, "*Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*", Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1992.

GRIECO Antonio, BOCK-BERTI Giuseppina, FANO Daniela, *Occupational Health and Public Health: Analogies and Discrepancies*, Occupational Health and Public Health Lessons from the Past – Challenges for the Future, Editor: Marie C. Nelson, Sweden: Arbete och Hälsa, 1st press, 2006.

ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü, *Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Profili*, Ankara: ILO Yayınları, 1. Baskı, 2016.

KENDALL Eizabeth, MURPHY Patricia, O'NEILL Veronica, BURSNALL Samantha, *Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management, A Report to the Workers' Compensation and Rehabilitation Commission*, Western Australia: Centre for Human Services Griffith University, 2000.

KESER Aşkın, *İş Stresi Kaynakları Geleneksel Ve Güncel Boyutlarıyla*, Ankara, 2014

TADESSE Takele, ADMASSU Mengesha, *Occupational Health and Safety*, Ethiopia: Lecture Notes of University of Gondar, 2006.

3-TEZLER

ALTAY, Selin, *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

BIYIKCI Erdal Timuçin, *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*, (Yüksek Lisans Tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

ÇELİK İsmail, *Büro Çalışanlarının Maruz Kaldığı Risklerin ve Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2007.

DEMİRKAYA Seher, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini*, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

EĞİN Ayşe, *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

GÖKGÖZ, H, *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine*, Bir Araştırma, Yüksek lisans tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

KUBAL Güler, *Pilotlarda psikososyal risklerin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2014.

OVACILLI Saniye, *Ankarada Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarının Sağlık ve Güvenlik Durumu Tespiti*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018.

SİNE Burcu, *Mobbing Ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki İnşaat Sektöründe Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Okan Üniversitesi, 2013.

YAMURLUKLU Yasemin, *Otel İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2017.

YAR Nur Selin, *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018.

YILMAZ Fatih, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

YUNUSOĞLU Murat, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlike ve Riskler*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Tarsus Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, 2019.

4-WEB KAYNAKLARI

AYTAÇ Serpil, *İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi*, 2011. <https://docplayer.biz.tr/1378056-Is-kazalarini-onlemede-guvenlik-kulturunun-onemi-1-prof-dr-serpil-aytac-uludag-universitesi-iibf-calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-bolumu.html>, (12.11.2019).

CAMBAZOĞLU Cengiz, *Psikososyal Risk Etmenleri*. <http://www.isguyum.com/images/userfiles/06%20%20Psikososyal%20Risk%20Etmenleri.pdf>, (09.07.2019).

DOLGUN Uğur, *Tükenmişlik Sendromu*, 2015. https://www.researchgate.net/publication/322386334_TUKENMISLIK_SENDROMU, (TARİH).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: EU Hotel and Restaurant Sector: Work and Employment Conditions, 2004, <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/03/ef0398en.pdf>, (26.05.2019).

HSE: Health and Safety Executive, *Safe Use of Cleaning Substances in the Hospitality Industry, Catering Information Sheet No 22*, <http://www.hse.gov.uk/pubns/cais22.pdf>, (26.05.2019).

ILO - Uluslararası Çalışma Örgütü, *Violence on the Job - a Global Problem*, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007970/lang--en/index.htm, (18.11.2019).

İŞIKHAN Vedat, *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu*, 2004. http://www.solunum.org.tr/TusadData/Book/472/17620161282832_Bolum_31_Tukenmislik.pdf, (22.11.2019).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 2012

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.16925&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (10.12.2018).

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2018

<https://sozluk.gov.tr/>, (02.09.2018)

ÜNAL Süheyla, *İş Yerinde Psikososyal Risk Etmenleri*, İnönü Üniversitesi İş Yeri Hekimliği Sertifika Programı,

https://www.researchgate.net/publication/309235866_Is_Yerinde_Psikososyal_risk_etmenleri, (15.02.2019)

6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, 2012

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (10.12.2018).

EKLER

EK 1 : ANKET FORMU

SAYIN KATILIMCI

Bu araştırma Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından Prof. Dr. Serpil Aytaç 'ın danışmanlığında yürütülen Yüksek Lisans tez çalışmasıdır. Tez kapsamında iş sağlığı ve güvenliği alanının önemli bir noktası haline gelen psikososyal risklerin incelenmektedir. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği için anket sorularını ve üstündeki açıklamaları dikkatli okumanız önemlidir. Ankette yer alan soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Önemli olan burada sizin gerçekten hissettiğiniz ve düşündüğünüz şeylerdir. Anket içerisinde sizden Ad , soyad gibi herhangi bir kimlik bilgisi istenmemektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. O Nedenle kişisel gizliliğinizin korunacağından emin olarak sorulara objektif yanıtlar verebilirsiniz. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Katılım gönüllüğe dayalıdır.

Araştırmacı

Damla Çağla Karahasan

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Çoktan seçmeli sorularda tercih ettiğiniz şıkkın üzerini “ x”işareti ile ya da yuvarlak içine alarak işaretleyebilirsiniz. _____ gördüğünüz kısımları ise yazılı olarak doldurunuz.

1- YAŞINIZ :

2- CİNSİYETİNİZ:

<> Kadın <> Erkek

3- MEDENİ HALİNİZ:

<> Evli <> Bekar <>Dul veya Boşanmış

4- EĞİTİM DURUMUNUZ (En Son Bitirdiğiniz)

<> lise <> Önlisans <> Lisans <> Yüksek lisans <> Doktora () Diğer

5- MESLEĞİNİZ :

<> _____

6- ÇALIŞTIĞINIZ BİRİM

<> _____

7- TOPLAM ÇALIŞMA YILINIZ :

_____ -

8 - ÇALIŞMA ŞEKLİNİZ:

<> Vardiyalı <> Vardiyasız

9- ÇALIŞTIĞINIZ SEKTÖR :

<> Kamu <> Özel Sektör

10- 6331 Sayılı Kanuna göre İşyeri ;

Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ya da olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerlerine bağlı yerler ile dinlenme ,çocuk emzirme , yemek , uyku ,yıkama ,muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları içeren organizasyondur.

Şu anda çalışmakta olduğunuz işyeri hangi sektöre dahil olup hangi işkolunda faaliyet göstermektedir ?

<> Kimya <> Eğitim <> Turizm <> Metal (Otomotiv) Sanayi <> Eğitim <> Sağlık <> Diğer.....

11 -FAZLA MESAI YAPIYOR MUSUNUZ ?

<> Evet <> Hayır

12 - YAPTIĞINIZ İŞ SİZE GÖRE RİSKLİ BİR İŞ Mİ ?

<> Evet <>Hayır <> Kısmen

Nedenini belirtir misiniz ?

13 - İŞİNİZİ YAPARKEN STRES ALTINDA MISINIZ ?

<> Evet <> Hayır <> Kısmen

14 . İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA OLAN PSİKO-SOSYAL RİSKLERİN NELER OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ ?

<> Evet <> Hayır <> Kısmen

15. AŞAĞIDA BELİRTİLEN PSİKO-SOSYAL RİSKLERDEN İŞ HAYATI İÇİNDE HANGİSİNİN DAHA YÜKSEK ÖNEM ARZ ETTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORSUNUZ ?

<> İş Stresi <> Tükenmişlik <> Psikolojik Şiddet (Mobbing) <> İş Yüğü
<> Diğer

16 - PSİKO - SOSYAL RİSK YA DA TEHLİKELER SİZCE ÖNLENEBİLİR Mİ ?

<> Evet <>Hayır <> Fikrim Yok

17 - PSİKO- SOSYAL RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMAK SİZCE KİMİN GÖREVIDİR ?

<> Çalışanın Kendisinin <> İşverenin <> Hem Çalışan Hemde İşverenin <> Devletin

Çalışmanın bu kısmındaki sorulara verilecek yanıtlarda çalışanların “tükenmişlik” düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1- hiçbir zaman 2- yılda birkaç kez 3- ayda birkaç kez 4- haftada birkaç kez 5- hergün ‘ü ifade etmektedir. Sizin için uygun olan şıkkın kutucuğuna “X” işareti koyunuz.

MADDELER	HİÇ BİR ZAMAN	YILDA BİRKAÇ KEZ	AYDA BİRKAÇ KEZ	HAFTADA BİRKAÇ KEZ	HER GÜN
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.İş sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman yorgunluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiklerini çok kolay anlayabiliyorum.	1	2	3	4	5
5.Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı , soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak beni gerçekten geriyor.	1	2	3	4	5
7.Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	1	2	3	4	5
8.İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu işe girdiğimden beri insanlara karşı duyarsız oldum.	1	2	3	4	5
11.Bu işin beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	1	2	3	4	5
12.Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
13.İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.İş yerinde çok yoğun çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
15.Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	1	2	3	4	5
16.İnsanlarla doğrudan çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17.Hizmet verdiğim kişilerle birlikte kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	1	2	3	4	5

18.Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.İşimde birçok önemli şey yaptım.	1	2	3	4	5
20.Sabırımın tükendiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
22.Hizmet verdiğim kişilerin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Anketin bu kısmındaki sorulara verilecek yanıtlar da, iş hayatında çalışanların karşı karşıya kaldığını “mobbing düzeyini” belirlemek amaçlanmıştır .

Verilecek yanıtlarda ;

- 1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Fikrim yok 4-Katılıyorum 5- Kesinlikle katılıyorum’u ifade etmektedir. Sizin için uygun olan şıkkın kutucuğuna “x” işareti koyunuz.

MADDELER	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1. Üstlerim tarafından kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	1	2	3	4	5
2. Sözlerim amirlerim tarafından sürekli kesiliyor.	1	2	3	4	5
3. Çalışma arkadaşlarım tarafından kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	1	2	3	4	5
4. Yüzüme bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorum.	1	2	3	4	5
5. Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	1	2	3	4	5
6. Sanki burada değilmişim gibi davranılıyor.	1	2	3	4	5
7. Gülünç durumlara düşürülüyorum.	1	2	3	4	5
8. Yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor.	1	2	3	4	5
9. Dini veya siyasi görüşümle alay ediliyor.	1	2	3	4	5
10. Özel yaşamımla alay ediliyor.	1	2	3	4	5
11. Özgüvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanıyorum.	1	2	3	4	5

12. Çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor.	1	2	3	4	5
13. Kararlarım sürekli sorgulanıyor.	1	2	3	4	5
14. Cinsel imalarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
15. Sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler bana veriliyor.	1	2	3	4	5
16. İşim sürekli değiştiriliyor.	1	2	3	4	5
17. İtibarımı düşürecek şekilde niteliklerimin dışındaki işler bana veriliyor.	1	2	3	4	5
18. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
19. Fiziksel şiddet tehditleri yapılıyor.	1	2	3	4	5
20. Doğrudan cinsel taciz yapılıyor.	1	2	3	4	5

Anketin bu kısmındaki sorulara verilecek yanıtlar da çalışanların “İş stres” düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1- Hiçbir zaman 2- Çok nadir 3-bazen 4-Çoğu zaman 5- Her zaman’ı ifade etmektedir.Sizin için uygun olan şıkkın kutucuğuna “x” İşareti koyunuz.

MADDELER	HİÇ BİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1.Çok hızlı mı çalışmak zorundasınız ?	1	2	3	4	5
2.Çok yoğun mu çalışmak zorundasınız ?	1	2	3	4	5
3.Yaptığım iş çok fazla çaba gerektirir mi ?	1	2	3	4	5
4.Her şeyi yapmak için yeterli zamanınız var mı ?	1	2	3	4	5
5.Yaptığımız işte sık sık istemediğiniz taleplerle karşılaşılıyor musunuz ?	1	2	3	4	5
6.İşiniz yeni şeyler öğrenmenize imkan sağlıyor mu ?	1	2	3	4	5

7.İşiniz üst düzeyde uzmanlık ve beceri gerektiriyor mu ?	1	2	3	4	5
8.Yaptığım iş ilk olarak senin hareket etmeni gerektiriyor mu ?	1	2	3	4	5
9.Tekrar tekrar aynı işi yapmak zorunda kalıyor musunuz ?	1	2	3	4	5
10.İşinde nasıl çalışacağımıza kendiniz karar verebiliyor musunuz ?	1	2	3	4	5
11.İşiniz de ne yapacağımıza karar verebiliyor musunuz ?	1	2	3	4	5
12.İş ortamım sakin ve hoştur	1	2	3	4	5
13.İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim.	1	2	3	4	5
14 . İş arkadaşlarım beni desteklerler.	1	2	3	4	5
15.Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar .	1	2	3	4	5
16.Üstlerimle iyi geçinirim.	1	2	3	4	5
17 .İş arkadaşlarımla çalışmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER,

EK 2 :

T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10166267
Yazar Adı / Soyadı	Damla Çağla Karahasan
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TC / 14962567730
Telefon / Cep Telefonu	05439722717
e-Posta	d_cagla@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PSIKOSOSYAL RİSKLER: "OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA"
Tez Adının Tercümesi	PSYCHOSOCIAL RISKS IN TERM OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: "A SURVEY ON THE AUTOMOTIVE SECTOR"
Konu Başlıkları	Psikososyal Riskler, İş Stresi, Mobbing, Tükenmişlik
Üniversite	Uludağ Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı / Bölüm	Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları
Yılı	2019
Sayfa	72
Tez Danışmanları	Prof. Dr. Serpil Aytaç
Dizin Terimleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Risk, Otomotiv Sektörü, İş Stresi, Mobbing, Tükenmişlik
Önerilen Dizin Terimleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Risk, Otomotiv Sektörü, İş Stresi, Mobbing, Tükenmişlik
Yayımlama İzni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum <input type="checkbox"/> Ertelemesini istiyorum

a. Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünc verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

TARİH: 30/12/2019

İmza:.....