



**T.C.**

**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM  
DALI**

**ADLİYE ÇALIŞANLARINDA  
PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN  
DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇORUM  
ADLİYESİ ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Yağmur SEZİK IŞIK**

**Çorum-2022**



**ADLİYE ÇALIŞANLARINDA  
PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN  
DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇORUM  
ADLİYESİ  
ÖRNEĞİ**

**Yağmur SEZİK IŞIK**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Berna GÜR**

**Çorum 2022**

## KABUL VE ONAY

Yağmur SEZİK IŞIK tarafından hazırlanan “Adliye Çalışanlarında Psikososyal Risk Etmenlerinin Değerlendirilmesi: Çorum Adliyesi Örneği” adlı tez çalışması 28/04/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

Prof. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRK

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Berna GÜR

Üye:

Prof. Dr. Dursun Ali KÖSE

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../.....tarih ve ..... sayılı kararı ile .....’ın ..... Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Yağmur SEZİK IŞIK

# ADLİYE ÇALIŞANLARINDA PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇORUM ADLİYESİ ÖRNEĞİ

Yağmur SEZİK IŞIK

ORCID: 000-0001-7389-5931

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Mayıs 2022

## ÖZET

Gelişen ve değişen dünyada çalışma hayatının değişimi fark edilebilir düzeydedir. Çalışma koşullarının her sektörde farklılık göstermesi birbirinden farklı tehlike ve riskleri ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal hayatta ve çalışma hayatının her anında karşılaşılabilen psikososyal riskler, fiziksel, kimyasal, ergonomik ve biyolojik risklere göre daha fazla göz ardı edilmektedir. Psikososyal riskler göz ardı edildiğinde diğer risklerin tehlikeye dönüşme olasılığı da artmaktadır. Tükenmişlik, mobbing, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, aşırı iş yükü, adil terfi sisteminin olmaması, çalışanlarda negatif etkilere neden olmaktadır. Bu durum çalışanın verimsizliğine, aidiyet duygusunun azalmasına, sebepsiz devamsızlıkların artmasına ve iş tatminsizliği vb. olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı çalışanların işlerine olan aidiyeti, iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri psikososyal riskler bakımından üzerinde durulması gereken hususlardır.

Bu araştırmada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. Maddesi ve 7. Maddelerinin ertelenmesinin kamu kurumlarından biri olan adliye kurumunda iş sağlığı ve güvenliği açısından kayıplara yol açıp açmadığının araştırılması, yaşanan iş kazaları ve meslek

hastalıklarının (İKMH) psikososyal risk etmenlerine etkisinin olup olmadığının ve adliye çalışanları üzerinde mevcut psikososyal risk etmenlerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bunun için Çorum Adalet Sarayı'nda görev yapan 149 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler "IBM SPSS Statistics 25.0" de analiz edilmiştir. Araştırmada 9 hipotez ortaya konulmuş ve hipotezleri test etmek için parametrik analiz ve non-parametrik analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlarda, kamu çalışanlarının iş tatmini, aidiyet ve tükenmişlik düzeylerinin, cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yılı, kadro durumu ve unvanları arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** İş Sağlığı Güvenliği, İş Tatmini, Aidiyet, Tükenmişlik, Adliye Çalışanları

**Bilim Kodu:** 113512



**EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN COURT WORKERS:  
CASE OF CORUM COURT HOUSE**

Yagmur SEZIK ISIK

ORCID:0000-0001-7389-5931

113512

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

May/2022

**ABSTRACT**

The evolution of working life in the developing and changing world is at a noticeable level. The fact that working conditions differ in each area creates different hazards and risks in each of these areas.

Psychosocial risks that can be experienced in social and working life are ignored according to physical, chemical, ergonomic and biological risks. When psychosocial risks are ignored, the possibility of other risks to turn into danger increases. Employee burnout, mobbing, long working hours, low wages, excessive workload, lack of a fair promotion system cause negative effects on employees. This situation causes negative effects such as inefficiency of the employee, decrease in the sense of belonging, increase in absenteeism for no reason and job dissatisfaction. For this reason, employees' belonging to their jobs, job satisfaction and burnout levels are the issues that should be emphasized.



The purpose of this research; The aim of this study is to investigate whether the postponement of the implementation of Article 6 and Article 7 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 has losses in terms of occupational health and safety in public institutions, to analyze the effects of occupational accidents and occupational diseases (HRMD) and to determine the psychosocial risk factors on employees in this field. Whether psychosocial risk factors differ between genders, whether age affects risk factors, etc. The aim is to identify the variables that are present and compare the possible results with the literature. For this purpose, a questionnaire was applied to 149 employees working in Çorum Courthouse. The data obtained as a result of the research were analyzed in IBM SPSS Statistics 25.0. In the research, 9 hypotheses were put forward and parametric analysis and non-parametric analyzes were performed to test the hypotheses.

In the results obtained in the research, statistically significant relationships were found between the job satisfaction, belonging and burnout levels of public employees, gender, age, marital status, year of service, staff status, and titles.

**KeyTerms:** OccupationalHealthAndSafety, jobsatisfaction, belonging, burnout, courthouse staff

**Science Code:** 113512

## TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde çokça emeği geçen ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, tecrübeleriyle bana yol gösteren, tezin yazılmasında sabır ve hoşgörüsüyle her daim motive eden sevgili tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Berna GR hocama teşekkürü borç bilirim.

Bu stresli dönemde desteğini ve yardımını esirgemeyen sevgili eşim Selahattin IŞIK' a, bu tezi yazmamda beni sürekli motive eden bana inanan biricik babam Turgut SEZİK' e ve beni bu günlere getiren çok kıymetli annem Nevin SEZİK' e, sevgili büyüklerim Gl USLU, Fikret USLU ve sevgili kardeşim Yaprak SEZİK' e bu zorlu süreçte bana gösterdikleri sabır, anlayış ve destekleri için teşekkür ederim. Sevgili kedilerim Azman ve Miřka'ya tezimi yemedikleri ve bilgisayarımı bozmadıkları için minnettirim.

Yağmur SEZİK IŞIK



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR.....	xi

### 1. BÖLÜM

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	1
1.1.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Dünya’da ve Türkiyedeki Tarihsel Süreci.....	2

### 2. BÖLÜM

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSK ETMENLERİ

2.1. Psikososyal Risk Etmenleri.....	9
2.1.1. Tükenmişlik.....	11
2.1.1.1 Tükenmişliğin Belirtileri.....	14
2.1.1.1.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri.....	15
2.1.1.1.2. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri.....	15
2.1.1.1.3. Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri.....	15
2.1.2. Aidiyet.....	17
2.1.3. İş Tatmini.....	17

### 3. BÖLÜM

#### MATERYAL VE METOD

3.1. Araştırmanın Amacı.....	19
------------------------------	----

	<b>Sayfa</b>
3.2. Evren ve Örneklem .....	19
3.3. Veri Toplama Aracı .....	19
3.4. Bulgular.....	20
3.4.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular .....	20
3.4.2. Adliye Çalışanlarının Psikososyal Risk Etmenlerine İlişkin Bulgular.....	23
3.5. Cinsiyete Bağlı <i>t</i> Testi .....	36
3.6. Medeni Duruma Bağlı <i>t</i> Testi.....	36
3.7. Kadro Türüne Bağlı <i>t</i> Testi .....	37
3.8 Covid-19 Hastalığı Geçirmeye Bağlı <i>t</i> Testi.....	37
3.9. Yaşa Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi .....	37
3.10. Mezuniyete Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi .....	38
3.11. Çalışma Yıllarına Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi.....	39
3.12. Görev Yapılan Birime Bağlı Kruskal-Wallis Analizi.....	40
3.13. Unvana Bağlı Kruskal-Wallis Analizi.....	40

## 4. BÖLÜM

### DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

<b>SONUÇ</b> .....	<b>44</b>
<b>KAYNAKLAR</b> .....	<b>51</b>

## TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
<b>Tablo 2.1.</b> Tükenmişlik Kavramına İlişkin Tanımlar.....	<b>14</b>
<b>Tablo 3.1.</b> Adliye çalışanlarının demografik özellikleri Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
<b>Tablo 3.2.</b> Hayalimdeki işi yapıyorum sorusuna verilen cevapların analizi <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b> <b>Tablo 3.4.</b> İş yoğunluğundan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum sorusuna verilen cevapların analizi ..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	<b>24</b>
<b>Tablo 3.5.</b> Aldığım ücretten memnunum sorusuna verilen cevapların analizi <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	
<b>Tablo 3.6.</b> Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum sorusuna verilen cevapların analizi..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	
<b>Tablo 3.7.</b> Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranırsorusuna verilen cevapların analizi.....	<b>25</b>
<b>Tablo 3.8.</b> Çalışma arkadaşlarımdan ve/veya üstlerimden memnunum sorusuna verilen cevapların analizi.....	<b>26</b>
<b>Tablo 3.9.</b> İşyerime ulaşım süresi katlanılmayacak düzeydedir sorusuna verilen cevapların analizi..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	<b>26</b>
<b>Tablo 3.10.</b> Çalışma hayatımdaki tecrübem insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmamı sağlar sorusuna verilen cevapların analizi.....	<b>27</b>
<b>Tablo 3.11.</b> Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir sorusuna verilen cevapların analizi ..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	
<b>Tablo 3.12.</b> İş yerinde kendimi güvende hissederim sorusuna verilen cevapların analizi.....	<b>28</b>
<b>Tablo 3.13.</b> İş arkadaşlarımla iyi anlaşırım sorusuna verilen cevapların analizi..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	<b>28</b>
<b>Tablo 3.14.</b> İş arkadaşlarımla işimi sevmeme katkısı vardır sorusuna verilen cevapların analizi ..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	
<b>Tablo 3.15.</b> Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığımı artırıyor sorusuna verilen cevapların analizi..... <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>	

- Tablo 3.16.** Mesleğimden bahsederken gururlanırım sorusuna verilen cevapların analizi .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.17.** Çalıştığım birimde var olan işler eşit olarak paylaşılmaktadır sorusuna verilen cevapların analizi .....**30**
- Tablo 3.18.** İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi .....**30**
- Tablo 3.19.** İşim nedeniyle insanlara olan tahammülümün azaldığını fark ediyorum sorusuna verilen cevapların analizi.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.20.** Adliye içerisindeki en stresli birimde çalışıyorum sorusuna verilen cevapların analizi.....**31**
- Tablo 3.21.** Çalışırken çoğu kez mobbing (psikolojik şiddet) karşı karşıya kaldığımı hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.22.** Günün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.32**
- Tablo 3.23.** Çalıştığım iş nedeniyle zaman zaman tehdiye maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevapların analizi .....**32**
- Tablo 3.24.** Çalıştığım kurumda şiddete maruz kaldım sorusuna verilen cevapların analizi**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.32**
- Tablo 3.25.** İş yerinde karşılaştığım insanların yaşadıkları beni etkiler sorusuna verilen cevapların analizi.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.26.** İş yoğunluğumun diğer çalışanlardan fazla olduğunu düşünüyorum sorusuna verilen cevapların analizi.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.27.** Covid-19 salgını sürecinde iş yerimde alınan tedbirler yeterlidir sorusuna verilen cevapların analizi .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.34**
- Tablo 3.28.** Covid-19 pandemisinde iş arkadaşlarımı kaybetmem kaygıya kapılmama neden oldu sorusuna verilen cevapların analizi**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Tablo 3.29.** Covid-19 pandemisiyle iş yüküm arttı sorusuna verilen cevapların analizi**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.35**
- Tablo 3.30.** Pandemi sürecinde psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğum sorusuna verilen cevapların analizi.....**35**

- Tablo 3.31.** Pandemi sürecinde evden çalışmak iş arkadaşlarıyla iletişimi olumsuz etkiledi sorusuna verilen cevapların analiziHata! Yer işareti tanımlanmamış.35
- Tablo 3.32.** Adliye çalışanların cinsiyetine bağlı t Testi Analizi SonuçlarıHata! Yer işareti tanımlanmamış.36
- Tablo 3.33.** Adliye çalışanların medeni durumuna bağlı t Testi Analizi Sonuçları... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
- Tablo 3.34.** Adliye çalışanların kadro türüne bağlı t Testi Analizi SonuçlarıHata! Yer işareti tanımlanmamış.37
- Tablo 3.35.** Adliye çalışanlarınCovid-19 hastalığı geçirmeye bağlı t Testi Analizi Sonuçları..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.37
- Tablo 3.36.** Adliye Çalışanlarının Yaşa Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....38
- Tablo 3.37.** Adliye Çalışanlarının Mezuniyet Durumuna Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....38
- Tablo 3.38.** Adliye Çalışanlarının Çalışma Yıllarına Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....39
- Tablo 3.39.** Adliye Çalışanlarının Görev Yaptıkları Birime BağlıKruskal-WallisAnalizi Sonuçları..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.40
- Tablo 3.40.** Adliye Çalışanlarının Unvanlarına Bağlı Kruskal-WallisAnalizi SonuçlarıHata! Yer işareti tanımlanmamış.41
- Tablo 3.41.** Adliye Çalışanlarının Psikososyal Risk Etmenleri Sorularına Verdikleri Cevapların Ortalamaları ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.





## KISALTMALAR

### Kısaltmalar

İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
İKMH	İş Kazası ve Meslek Hastalığı
RG	Resmi Gazete
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi

# 1. BÖLÜM

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

### 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İnsanlar varoluşlarından bu yana varlıklarını devam ettirebilmek için yaptığı benzer işlerde benzer kazalar ve rahatsızlıklar yaşamışlardır. Bu süreç buharlı makinelerin icadı ve sanayileşmenin başlaması ile tekrar eden kazalar ve rahatsızlıklar daha fazla görülmeye başlanmıştır. Sanayinin gelişmesiyle çalışma hayatında yaşanan kolaylıkların yanında, üretimde yaşanan kazalar ve oluşan hastalıklar başlangıçta göz ardı edilmiştir. Yaşanılan kazaların sıklığı; verimlilikte, kalitede düşüşü meydana getirmekte ve buna bağlı olarak da iş gücü ve iş günü kaybı artmaktadır. Üretimi ve çalışanın koruması için yaşanan olumsuzlukların önlenmesi gerektiği bilinci, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi zamanla arttırmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü sağlık kavramını; *“sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”* olarak tanımlanmıştır. ILO ve WHO tarafından 1950 yılında kabul edilip 1995 yılında revize edilen iş sağlığı tanımı,

*“İş sağlığı, işçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi, işin ve iş ortamının, sağlık ve güvenliğin sağlanmasına uygun olacak şekilde düzenlenmesi, iş organizasyonlarının ve çalışma kültürünün, iş sağlığını ve güvenliğini destekleyecek yönde geliştirilmesi olarak yapılmıştır”* (ILO, 2009).

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmenin 3. Maddesinde sağlık terimi, *“işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar”* şeklinde tanımlanmıştır.

WHO ve ILO'ya göre;

*“İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin iş yerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar.”* (WHO,2005)

ÇSGB tarafından güvenlik kavramı;

*“Bir şey zararlı ve riskli değil ise, güvenli olduğu söylenebilir, ama bu ulaşılabilir bir durum değildir. Bunun yerine, güvenlik bir değer yargısı olarak algılanmalıdır. Bir makinede veya eylemde yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeyde olduğu düşünülüyor ise, bu makine ve eylem güvenli olarak görülmelidir.”* şeklinde tanımlanmıştır (ÇSGB, 2017)

Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınladığı araştırma raporunda, iş güvenliğini “*bir işin yapılması anında çalışan bireylerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır.*” olarak tanımlamıştır (ÇSGB, 2017)

Kaya ve arkadaşları ise iş güvenliğini;

“İşin yürütülmesi sırasında doğan sağlığa zarar verecek koşullardan ve güvenliği tehlikeye düşürecek durum ve davranışlardan korunmak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalar” (Kaya ve vd., 2020, s. 26) olarak tanımlarken, başka bir tanımda da “*İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği)* çalışanların sosyal, zihinsel ve fiziksel açıdan bir bütün olarak tam iyilik halinin sağlanması ve bu durumun devamlılığını, çalışma koşulları nedeniyle iş görenin sağlığındaki bozulmaların engellenmesini, mesleki risk ve tehlikelere karşı korunarak, fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uyumlu işlerle görevlendirilmelerini kapsamaktadır” (Kağnıcıoğlu, 2010).

İş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla benimsenmesi ve uygulanması için çalışan, devlet, işveren ve diğer ortakların (sivil toplum kuruluşları, üniversiteler) yanı sıra tüm bireylerin çocukluktan iş hayatına kadar İSG kültürüyle büyümesi gerekmektedir. İSG'nin başarılı sonuçlar vermesi toplumda kabul görmüş olması ve bu kültürü hayatın bir parçası haline getirilmesine bağlıdır. İş sağlığı ve güvenliği disiplinler arası bir bilim dalı olup tüm çalışma sektörlerinde oluşabilecek riskleri kapsamaktadır.

## **1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Dünya'da ve Türkiyedeki Tarihsel Süreci**

Bir şeyi onarmak, yeni bir ürün ortaya çıkarmak, ekip-biçmek, inşa etmek insanlığın varlığından günümüze kadar gelen işlemlerdir. İlk zamanlarda, insanlar yaptıkları işlerin zamanla onlara zarar veren yönlerini keşfetmiş ve kendilerini koruma için önlem almışlardır.

M.Ö. 2000'li yıllarda, Babil-Hammurabi Kanunları'nda inşaatlar sırasında oluşan ölümler ve hasarlarla ilgili yüksek cezaların verilmesi, Eski Mısır'da (M.Ö. 1500) piramitlerin yapımı sırasında iş gücü kayıplarını önlemeye yönelik tıbbi servisler kurulması, M.Ö. 460-370 yıllarında tıp biliminin kurucusu da olan Hipokrat'ın maden ve işçilerinde kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyması, iş sağlığı ve güvenliğinin sanayi devriminden de önce uygulandığının birer göstergesidir (Yamaç, N., 2017).

İSG'nin kurucusu olarak bilinen Bernardino Ramazzini hekimlere; “Hastalarınıza mesleklerini sorun” önerisinde bulunurken “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında da endüstrileşme ile meslek hastalıkları arasındaki ilişkiyi metodolojik anlamda incelemiştir (Şen, 2015). Paracelsus “De Morbis Metallicis” adlı ilk iş hekimi kitabını yazmıştır ve bu kitap modern toksikolojinin başlangıcı olarak kabul edilir. “*Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır.*” (Üner, 2014, s. 6) George Agricola “De Re Metallica” adlı kitabında tozun önlenmesi için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğinden bahsetmiştir. Herodot çalışanların iş verimini artırmak için yüksek enerjili besinlerle beslenmelerini önermiştir (Gerek, 2008).

Sanayinin gelişmesiyle üretim artarken, çalışma saatleri 18 saate kadar çıkarılmış ve 4-6 yaş arası çocukların parmaklarının ince ve küçük olması sebebiyle dokuma işlerinde çalıştırılmaya başlanmıştır (Demir,F. 2012). Bu zorlu şartlar altında çalışmalardan kaynaklı hastalıklar ve kazalar artmıştır. Artan hastalık ve kazalar önlemlerin alınmasında farkındalık yartmıştır. 1802 tarihinde Çırakların Sağlığı ve Morali adlı yasa ile birlikte çocuk işçilerin çalışma süreleri gündelik 12 saat ve haftalık 58 saat olarak sınırlandırılmıştır ancak 1833 tarihinde çıkarılan Fabrikalar Kanununa kadar uygulanamamıştır. 1847'de günlük 10 saat çalışma, 1918'de günlük 8 saat çalışma yasası yürürlüğe konulmuştur (Çoban ve Kartal ,2016).

İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper'ın maden ocaklarında çalışan kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak koruyucu hükümler konusundaki çabaları; hekim Thomas Percival'ın genç işçilerin çalışma süreleri ve koşullarına yönelik hazırladığı raporlar, parlamenter Sir Robert Peel'i etkilemiş ve İngiliz Parlamentosu'nda girişimlerde bulunmasına yol açmıştır (Çiçek ve Öcal, 2016). Büyük fabrika sahiplerinden bazıları işyerlerindeki kötü şartları azaltmaya yönelik girişimlerde bulunmuşlardır. Bunlardan biri olan Robert Owen (1771-1853) fabrikasında mesai saatlerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki kişileri çalıştırmamış ve kendi fabrikasında çalışanların daha iyi koşullara sahip olmaları için düzenlemeler yapmıştır (Balık, 2017).

Frederick W. Taylor'un işe uygun işçi seçiminde ve uygun olmayan işçilerin işten çıkarılmasında bilimsel kriterler oluşturma amacıyla çalışmalar yapmıştır. Oysaki iş sağlığı ve güvenliği alanında benimsenmesi gereken yöntem için çalışana uygun hale getirilmesidir.

Çalışma yaşamına standartlar getirmek, temel ilke ve hakların yaygınlaştırılmasını sağlamak, çalışanların insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatları artırmak, üç paydaşın (devlet- işveren- işçi) bir arada olmasını ve sosyal diyalogun güçlendirilmesini sağlamak gibi hedeflerle 1919' da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur ( tük akademi). 1929 yılında ILO'nun 31 No' lu tavsiye kararı çalışma yaşamının dört temel ögesiyle ilgilidir. Bunlar; çalışma faaliyetleri sırasında güvenliğin sağlanması için mevzuat oluşturulması, iş kazası nedenlerinin tespit edilmesi, sanayi içerisinde çalışma güvenliğiyle ilgili kuruluşlara yer verilmesi ve çalışma güvenliğinin sağlanmasıdır. (Nurdoğan, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde şu şekilde vurgulanmıştır: "*Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır.*" 1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da, İş sağlığı ve güvenliği hakkını teyit etmektedir: "*Söz konusu antlaşmaya taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olmasını ve bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması hususunu tanımaktadır.*" İş sağlığı ve güvenliği, bu taahhütleri karşılayacak olan kilit faaliyetlerdir. (MeralSaygun ).

İş sağlığı güvenliği uygulamaları sanayi devriminin gelişim hızından geride kalmış, yaşanan kazalar, yaralanmalar ve ölümler üretim sürecinin parçası olarak algılanmıştır. Yaşanan kazalarda işveren değil işçiler sorumlu tutulmuştur. Uzun çalışma saatleri, çok tehlikeli ve ağır çalışma şartları 19. yüzyılın ortalarına kadar yadırganmamıştır. Sonra ki dönemlerde yaşanan kazalar ve sonuçları İtalya, İngiltere ve ardından tüm sanayileşmiş ülkelerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsel bir konu haline getirmiştir (Özveri, 2015). Bu dönemde işçi sağlığına yönelik tedavi edici yöntemler benimsenirken 1900'lerin başlarındaki süreçte işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki önlem amaçlı uygulamalar gündeme gelmiştir. 1980'lerde İskandinav bilim insanlarının iş stresi, iş yükü, birey, iş organizasyonu ve grup seviyelerinde psikososyoloji ve iş organizasyonu gibi kavramları araştırmaları ve önleyici planların hedefleri olmasını sağlamıştır. Bu dönemdeki bilimsel çalışmalar, iş tatmini ve iş motivasyonu konularını iş psikolojisi ile birlikte değerlendirirken iş yaşamı için tam bir kalite öngörmüştür (Alkış ve Taşpınar, 2012).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişim sürecinin temeli Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında atılmaya başlanmıştır. Osmanlı döneminde iş yeri sayısının çok olmaması, çalışan sayısının azlığı ve basit üretim tekniklerinden dolayı iş ile ilgili riskler fazla olmamıştır. İş kazaları şansa ve kadere bağlandığı ve iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmadığı için bu alandaki sorunlar önemsenmemiştir (Aktay, 2014). Tanzimat sonrası belirli çalışma alanlarında başlayan sanayileşme hareketleri, çalışanların güvenliğiyle ilgili bazı düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk çalışmalar 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda askeri amaçlı üretim yerlerinde ve el tezgâhlarının kullanıldığı iş kollarında olmuştur (Tarakçı, 2019). İş güvenliği alanının genişlemesi kömür ocakları, madenler, demir yolu yapımı ve tütün işletmeleriyle devam etmiştir. Bu dönemde 16 saate varan çalışma saatleriyle çalışma koşulları oldukça ağırdır. Ereğli havzasında hiçbir önlemin alınmaması nedeniyle kömür ocaklarında çalışanlar çalışmaya başlamalarının ardından kısa süre içinde meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve sürekliliği artarak devam eden iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir (Gök, 2014).

Sanayileşme hareketi Cumhuriyet döneminde hız kazanmıştır bu dönemde çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler artmıştır. 1921 Ereğli Kömür Havzası maden işçisinin hukukuna ilişkin 151 sayılı kanun ve 1923 İzmir İktisat Kongresinde işçilerin haklarını korumaya yönelik bazı kararlar alınmıştır (Demir, 2020). 1924 tarihli 394 sayılı "Hafta Tatil Kanunu", 1925 tarihli 2739 sayılı "Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. 1926 tarihli 818 sayılı "Borçlar Kanunu" ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler belirtilmiştir (Deniz, 2011). 1930 tarihli 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" ile işçi kadın ve çocukların korunması ve en az 50 işçi çalıştıran iş yerleri içerisinde hekim bulundurma zorunluluğuna yönelik hükümler yer almaktadır. 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu iş hayatını düzenlemek için hazırlanan ilk iş kanunu olup temel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yer almıştır (Müngen, 1993). 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 1946 yılında ise; "Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu"

ve 1945 yılında 4792 sayılı “İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” çıkarılmıştır (Zırhlı, 2017). Sonraki dönemde parça parça olan sosyal sigorta uygulamaları bir çatı altında toplanarak 1964 tarihli 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu” yürürlüğe girmiştir aynı yılda İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur. 1967 de 931 sayılı İş kanunu, 1971 tarihli 1475 sayılı İş kanunu, AB normları ve ILO sözleşmeleri esas alınarak hazırlanmış olan 4857 sayılı İş kanunu ise 2003 yılında çıkarılmıştır. Böylece önceki kanunlara oranla İSG alanında daha kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. 2006-2008 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası belgelerinde bağımsız bir İSG kanununun çıkarılması planlanmıştır (İlgaz, 2019). 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılarak kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın tüm işletmelerin risk değerlendirmesi ve İSG konularında çalışma yapması zorunlu kılınmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun amacı kanunun 1. Maddesinde *“iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev yetki sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”* şeklinde tanımlanmıştır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012)

İSG Kanununun 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle, kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri için 01.07.2014 tarihi itibarıyla, kanunun 6. ve 7. maddesi ile iş yerlerinde İSG uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, daha sonra bu iki maddenin yürürlük tarihi ertelenmiştir. Kanunun 6.ve 7. maddelerinin yürürlük tarihi 02.10. 2013 tarihinde Resmî Gazete’de (RG) yayınlanan “6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun” 56. maddesi ile “6331 sayılı Kanunun” 38. maddesinde yapılan değişiklikle 01.07.2016 tarihine ötelenmiştir. Ardından 07.09.2016 tarihinde RG’de yayınlanan “Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 71. Maddesi” ile 6331 sayılı kanunun 38. maddesinde yapılan değişiklikle, yürürlük 01.07.2017 tarihine ertelenmiştir.

Kanunun tekrar 01.07.2017 tarihine ertelenmesi öncesi hazırlanan, 6745 sayılı kanunun 71. maddesi gerekçesiyle 6331 sayılı kanununun 38/a-1 maddesinde yer alan “1/7/2016” ibaresi “1/7/2017” şeklinde değiştirilmiştir (Resmî Gazete,2016). Ardından 2020 ye ertelenmiştir. İSG Kanunu’nun İSG uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, 10 kişiden az olan küçük iş yerleri için mali külfet getirmesi, esnaf oda ve birliklerinin baskısı, kamudaki İSG maliyetinin finansmanı, mevzuatı kamuda mali ve idari açıdan tamamlayacak düzenlemelerin gerçekleştirilememesi nedenleriyle yasanın uygulanması sürekli ertelenmektedir. Bunun sonucu olarak özellikle kamuda çalışanlar risklere maruz kalırken işverenlerin sorumlulukları da devam etmektedir.

Son olarak 2/3037 esas numaralı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifinde;

“Yeni koronavirüs salgını sebebiyle eğitimlerin aksaması ve sınavların gerçekleştirilememesi sebebiyle oluşacak uzman ve hekim açıklarını önlemek adına 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile kamuya ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesine ilişkin hükmün yürürlüğünün ötelenmesi amaçlanmaktadır.” (TBMM, 2021)

Bu nedenle Temmuz 2020 görevlendirmeler 31.12.2023 tarihine ertelenmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ertelenen 6. ve 7. maddeler aşağıdaki şekildeki gibi yer almaktadır.

#### *İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri*

*MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;*

*a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.*

*b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.*

*c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.*

*ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.*

*d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.*

*(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.*

*(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.*

*(4) (Ek: 10/9/2014-6552/16 md.) Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.*

*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi*

*MADDE 7 - (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:*

*a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.*

*b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.*

*c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.*

*ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.*

*d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.*

*(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:*

*a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.*

*b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.*

*c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.*

*ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.*

*(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir. (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012)*

Kamu Kurum ve Kuruluşlarınının 6331 Sayılı Kanunla Ortaya Çıkan Yükümlükleri; 6331 Sayılı Kanun kapsamına giren tüm işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında 01.01.2013 tarihi itibarıyla;

- Risk değerlendirmesi yapılması,
- Çalışanlara eğitim verilmesi,
- Yönetmeliğine uygun "çalışan temsilcisi" seçilmesi ve görevlendirilmesi,
- İSG ile ilgili organizasyonların yapılması ve gerekli araç gereçlerin bulundurulması,
- Sağlık ve güvenlik şartlarını değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesi, İSG tedbirlerini izlemesi, denetlemesi, riskleri analiz etmesi, azaltması veya ortadan kaldırması,
- Ortam ölçüm ve kontrolü yapılması,
- İşyerinde yapılan "asıl iş" ve NACE kodları dikkate alınarak gerçek tehlike sınıfının belirlenmesi,
- Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulması,



- Acil durum ve tahliye planlarının yapılması, her yıl tatbikat yapılması,
- Kamu çalışanlarının 3 işi günü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini SGK'ya yapılması,

*Çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması, bu eğitimi özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmesi, eğitimleri gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanması,*

- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenleri çalıştırmaması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- Diğer işveren ve alt işverenler ile İSG çalışmalarında koordinasyonun sağlanması,
- 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı iş yerlerinde İSG kurulu kurulması gerekmektedir. (Resmî Gazete)



## 2. BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSK ETMENLERİ

Günlük hayatta ve çalışma hayatında tehlike ve risk kelimeleri sıklıkla kullanılmaktadır. Tehlike 6331 Sayılı İSG Kanuna ile İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 4. Maddesinde tehlike “iş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 4. Maddesinde risk “tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” olarak tanımlanmaktadır.

İş sağlığı güvenliğini tehlikeye sokan risk etmenleri genel çerçevede fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenleri olarak sınıflandırılır.

Fiziksel Risk Etmenleri: Gürültü, titreşim, aydınlatma, ısı, nem, tozlar, radyasyon, basınç

Kimyasal Risk Etmenleri: Madenler, solventler, zehirli gazlar, asit ve alkaliler, pestisitler, plastik maddele, tozlar vb.

Biyolojik Risk Etmenleri: Bakteriler, virüsler, mantarlar

Ergonomik Risk Etmenleri: İşin fizyolojisi, yük itme, çekme ve kaldırma işlemi vb.

Psikososyal Risk Etmenleri: İş güvencesi, uzun çalışma saatleri, iş stresi, mobing, iş tatminsizliği, dinlenme sürelerinin azlığı vb.

#### 2.1. Psikososyal Risk Etmenleri

Psikososyal risk terimi 2000’li yılların başından itibaren özellikle iş sağlığı alanında çok kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. Psikososyal terimi; psiko ve sosyal kelimelerinden oluşmaktadır. Psiko kelimesi kişinin ruhsal durumunu, sosyal kelimesi de onun işteki durumu ile kişiler arası ilişkisini, etkileşimini ve arkadaşça ilişkiler içerisinde bulunmayı ifade etmektedir ( Gündoğdu, 2013). Psikososyal risk terimi içerisinde birden fazla bileşen bulundurmaktadır. Bu terim içerisinde tıp, hukuk, çalışma psikolojisi, sosyoloji ve ergonomibilimlerini de barındırmaktadır bu sebeple, Psikososyal risklerin ortaya çıkmasında birçok değişken bulunabilmektedir. ILO tarafından iş yerindeki psikososyal risk etmenleri, iş çevresi, iş içeriği, örgütsel koşullar ile çalışanların becerileri, ihtiyaçları, kültürleri ve işe ilişkin düşünceleri arasındaki etkileşimler olarak tanımlanmıştır. Deneyimler ve algılar yoluyla sağlık, iş performansı ve iş doyumu üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu tanım, iş çevresi ile insan etmenleri arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Etkileşimin olumsuz olması, duygusal rahatsızlık, davranışsal sorunlar, biyokimyasal ve nörohormonal değişikliklere sebep olarak fiziksel ve mental sağlığı olumsuz etkilemektedir (Aksoy, 2021).

Psikososyal riskler diğer risk etmenleri gibi sektör ve çalışma ortamına göre değişkenlik göstermektedir. Psikososyal riskler her iş kolunda vardır. Ancak diğer risk etmenlerinin aksine

somut bir şekilde görülemediği için anlaşılıp çözüme kavuşturulması oldukça zordur (Güven ve Sezici, 2016).

Bireylerde, artan iş yükü stresi arttırdığı gibi, yeteri kadar sosyal destek görememeleri, psikososyal risklerin daha çok hissedilmesine neden olmaktadır. İşin duygusal yönü emek ve mobing bu grupta sayılmaktadır (Met, 2016). Eskiden geleneksel olarak güvenli kabul edilen hizmet, finans, sağlık ve kamu sektörleri artık yüksek risk grubuna girmektedir (ILO, 2011).

Psikososyal risk tanımı; iş yerinde psikojik şiddet, uzun çalışma saatleri, iş yükü, stres, aidiyet duygusundan yoksunluk, ücret, rol belirsizliği, çalışma ortamı vb. kavramları içerisinde barındıran çok değişkenli bir risk grubudur. Yapılan çalışmalara bakıldığında psikososyal risklerin çalışma hayatında önlenmesi, fark edilmesi, bertaraf edilmesi diğer risklere oranla daha güç olduğu bilinmektedir (Taşdemir ve Paksoy, 2021). Diğer riskler de insanların farkındalığını artıracak daha nesnel doneler olduğundan irdelenmesi daha kolaydır ancak psikososyal risklerde, çalışanın iş yükünü görmezden gelmek, bir çalışana birkaç işi aynı anda yaptırmaya çalışmak, çalışanın mutsuzluğunu stresini özel hayatına yorumlamak daha kolay ve sorumluluktan kaçmak için daha olasıdır. Psikososyal risklerin çoğu bir anda oluşmaz. Yüksekte çalışma yaparken düşme olasılığı, yıpranmış kabloların sulu ortamda bulunmasıyla oluşan riskler vb. durumlar hemen göze çarpar ve önlem alınır ancak psikososyal risklerde durum farklıdır yaşanan riskin sürekliliği vardır. Psikososyal etkilerden kaynaklı çalışanların meslek hastalıklarına yakalanması da iş yerinde karşılaşılan psikososyal risklerin bir sonucudur.

Çalışma hayatında artan iş yükü, uzun çalışma saatleri, iş yerinde stres, rol belirsizliği, çalışanların sağlığını negatif yönde etkilemektedir. Bu durum da çalışanlarda verim kaybına, işe bağlılıklarının azalmasına ve devamsızlıkların artmasına ve iş yeri kârlılığının azalmasına sebebiyet vermektedir.

Ülkemizde meslek hastalıkları listesi 11.10.2008 tarihli “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” ekinde yer almaktadır (Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, md. 17). Psikososyal etmenlerden kaynaklı meslek hastalıkları bu listede yer almamaktadır. Söz konusu mesleki hastalıkları ilk olarak ILO 2010 yılında Güncel Meslek Hastalıkları Listesinde “Zihinsel ve Davranışsal Bozukluklar” olarak yer almıştır (Türkiye’de Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması). Psikososyal kökenli meslek hastalığı tanısı koymak zordur, hastalık ile çalışma veya çalışma ortamı arasında nedensellik bağına kurmak, mesleki kökenli olup olmadığını anlamak, diğer hastalıklara oranla daha zor bir süreçtir.

Ülkemizde 2011 yılında iş yerinde mobbingin önlenmesine ilişkin yayınlanan genelge doğrultusunda çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı bünyesinde STK ve ilgili tarafların katılımıyla, “Psikolojik tacizle mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Genelge kapsamında psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi

(Çalışma hayatı iletişim merkezi) ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı hükmü yer almıştır (ÇSGB, 2014).

Çalışanın sesini duyurabileceği, şikâyet edilecek bir kuruluşun var olması, psikolojik destek sağlanabilmesi önemli adımlardır. Ancak asıl amaç psikososyal riskleri tespit etmek, destek olmak, şikâyet etmek değil çalışma hayatında daha bütüncül bir bakış ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünü artırmak ve riski kaynağından yok etmek olmalıdır. İş yeri güvenliği kültürünün var olduğu çalışma hayatında psikolojik risklerin etkisi ve görülme sıklığı azaltmaktadır.

### **2.1.1. Tükenmişlik**

Tükenme; işçinin enerjisinin tükendiği, giderek duygu, düşünce ve davranışlarında değişimin ortaya çıktığı aşırı yüklenme durumu olarak karşımıza çıkar. Uyuma ve uyanma zorluğu ile niteliksiz uyku bozuklukları baş ağrıları, kilo kaybı, ilişkilerin zorlaşması, beklenti farklılıkları, toplumsal rollerde meydana gelen değişim, iletişimde güçlük, ağır çalışma koşullarının varlığı, özel gereksinimler için vakit ayıramama, iş ile ilgili karşılaşılan memnuniyetsizlikler ya da sıkıntılar, ümitsizlik vb. durumlar tükenmişlik kavramı kapsamında incelenmektedir (Tatlıoğlu, 2015). Çalışma hayatında karşılaşıldığında olumsuz neticeler doğurabilecek bu durumlar, çalışanların psikolojik, sosyolojik ya da fiziksel sağlıklarını olumsuz olarak etkileyecek sorunlarla sonuçlanmasına yol açabilmektedir.

Günümüzde insanların hayatlarında stres önemli bir sorun olmaktadır. Çalışma hayatında stresin sıklıkla yaşandığı dikkate alındığında, bireyler yaşadıkları yoğun stres ile baş edebilmede yetersiz kalmakta ve olumsuz duygulara kapılmaktadırlar. Çalışma hayatının olağan stresi ile birlikte sosyal yaşamında getirdiği stresli süreçler farklı sorunların ortaya çıkmasına uygun zemin hazırlamaktadır (Eskin vd., 2013). Bu sorunların en dikkat çeken ve en önemlisi olarak sayılabilecek olanının “tükenmişlik” olduğu belirtilmektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere tükenmişlik sadece çalışma hayatında değil gündelik hayatta da yaygın olarak karşılaşılan bir sorun olduğundan kavramın değerinin anlaşılması oldukça önemlidir. Tükenmişlik kavramı, 1970’lerin ortasında Freudenberger (1974) ve Maslach (1976) tarafından kullanılmıştır. Freudenberger ve Maslach yaptıkları ayrı çalışmalar sonucunda birbirinden bağımsız olarak “tükenmişlik” kavramını kullanmışlardır (Ülker ve Çakır, 2019).

Freudenberger’e (1974) göre tükenmişlik kavramını “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumudur” olarak tanımlamıştır (Okray, 2018). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları bireyin yaptığı iş, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutları olan bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Poyraz ve Sürücüoğlu,2015). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde tükenmişlik ile ilgili

ortak izlenim beklentiler, tutumlar, motivasyonlar, kişinin içsel psikolojik yaşantı dünyasıdır. Yapılmış olan farklı tanımlar göz önüne alındığında tükenmişliği, kronikleşmiş yorgunluk hissi, çaresizlik, olumsuz bir ruh hali, negatif düşünce geliştirme, sosyal ve iş çevresinden kendini soyutlama isteği, insanlara karşı olumsuz tutum sergileme ve fiziksel, duygusal ve ruhsal bir tükenme durumu olarak tanımlanabilir.

Bu kadar göz önünde yaşamın neredeyse her alanında var olan tükenmişlik kavramın literatürde yer alan farklı tanımlardan bazıları kategoriler Çizelgede yer almaktadır (Yağcı, 2020).

**Tablo 2.1. Tükenmişlik Kavramına İlişkin Tanımlar**

<b>Bir Tepki/Cevap Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>		<b>Sendrom Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>	
<i>Mattingly (1977, s. 127)</i>	Aşırı strese karşı verilen can sıkıcı ve kişisel olarak yıkıcı tepki	Cordes ve Dougherty (1993, s. 621)	Benzersiz bir stres sendromu türü.
<i>Doohan (1982, s. 353)</i>	İşe ve örgütsel baskılara yönelik özel bir stres reaksiyonu biçimi.	<i>Friedman (1995, s. 281)</i>	Bireyin çabası (girdi) ve karşılığında aldığı ödül (çıkıtı) arasındaki önemli bir tutarsızlık algısından kaynaklanan işle ilgili bir sendrom
Leiter (1991, s. 124)	Diğer insanlara hizmet veren kişilerin yaşadığı kronik strese verilen tepki.	<i>Friedman (2000, s. 595)</i>	Genellikle, bireyin başarılı mesleki performans beklentileri ile çok daha az tatmin edici nitelikteki gözlemlenen gerçeklik arasındaki önemli bir fark algısından kaynaklanan işle ilgili bir sendrom.
Greenglass, Burke ve Konarski (1999, s. 429)	Diğer insanlarla yoğun olarak ilgilenmenin ortaya çıkardığı kronik duygusal zorluğa bir cevap.	<i>Ahola, Gould, Virtanen, Honkonen, Aromaa ve Lönnqvist (2009, s. 284)</i>	Çekirdeğini tükenmenin oluşturduğu, kişilerin çalışmasının ve yeterliliğinin değeri hakkında şüphe uyandıran sendrom.
Maslach (2003, s. 189)	İş yerinde ortaya çıkan kronik, duygusal ve kişilerarası streslere çalışanlar tarafından verilen uzun süreli bir cevap		
<b>Çok Boyutlu Bir Sendrom Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>		<b>Süreç Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>	
<i>Maslach (1982, s. 2)</i>	İnsanlara hizmet veren meslek mensupları tarafından yaşanan duygusal tükenme, duyarsızlaşma	<i>Siebert (2006, s. 26)</i>	İş stresi ve/veya işle ilgili zorlanmalara kademeli olarak maruz kalma sonucu ortaya çıkan doğada gelişen bir süreç

	ve kişisel başarı eksikliği sendromu.		
<i>Maslach ve Jackson (1984, s. 189)</i>	Bir tür "insan işi" yapan bireyler arasında meydana gelebilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği sendromu.	<b>Metafor Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>	
<i>Kaya -Göktepe (2016, s. 27)</i>	Çalışan kişilerin yaptıkları mesleğin amacından sapması, buna bağlı olarak sundukları hizmetin kalitesinde düşme ve motivasyon kaybıyla kendini gösteren fiziksel ve psikolojik boyutları olan bir kavram.	<i>Schaufeli ve Enzmann (1998, s. 1)</i>	Bir yangının kontrol altına alınması ya da bir mumun söndürülmesine benzer bir tükenme durumunu açıklayan metafor.

\*Tükenmişlik Kavramına İlişkin Tanımlar (YAĞCI, 2020, s. 40-41)

<b>Psikolojik, Fiziksel ve Davranışsal Olumsuz Bir Durum Olarak Değerlendirilen Tanımlar</b>			
<i>Pines ve Kafry (1978, s. 499)</i>	Genel bir fiziksel, duygusal ve tutumsal tükenme deneyimi.	<i>Chauhan (2009, s. 441)</i>	İşteki uzun süreli ve yüksek stres düzeylerinin ciddi psikolojik ve fiziksel bir sonucu.
<i>Pines ve Maslach (1978, s. 233)</i>	Olumsuz benlik kavramlarının gelişimini, olumsuz iş tutumlarını ve müşterileri için endişe ve duygu kaybını içeren mesleki stresten kaynaklanan fiziksel ve duygusal yorgunluk sendromu	<i>Hegarty (2009, s. 93).</i>	Kişilerin idealleri ve tutkuları sık sık hayal kırıklıkları ve engellerle aşındığında kişilerde meydana gelebilecek hayal kırıklığı ve ilgisizlik hali.
<i>Daley (1979, s. 375)</i>	Demoralizasyon, hayal kırıklığı ve düşük performansla sonuçlanan işte var olan sürekli stresle başa çıkamama durumu.	<i>Blom, Bergström, Hallsten, Bodin ve Svedberg (2012, s. 225)</i>	Strese bağlı bir fenomen.
<i>Armstrong, aktaran Alexander (1980, s. 597)</i>	Çalışanların, işlerinin asıl anlamından ve amaçlarından ne ölçüde ayrıldığını ve örgütten, müşterilerden, işlerden veya meslektaşlardan yabancılaşmasını ifade etme derecesi.	<i>Arslan ve Acar (2013, s. 284)</i>	Ruhsal ve fiziksel enerji kaybı.
<i>Kahn's (1978) aktaran Golembiewski ve Munzenrider (1981, s. 228)</i>	Genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal semptomlarla ilişkili olan, kişilerin kendilerine ve diğer kişilere yönelik olarak sergiledikleri uygunsuz davranışları içeren sendrom.	<i>Zincirkıran ve Tiftik (2013, s. 241)</i>	Bir kişinin hem özel hem de örgütsel yaşamı açısından olumsuz sonuç yaratabilecek ve bu nedenden dolayı önlenmesi gereken bir sorun.

<i>Brissie, Hoover Dempsey ve Bassler (1988, s. 106)</i>	Etkili başa çıkma stratejileri ile üstesinden gelinemeyen stresli durumsal olaylardan kaynaklanan ve davranışsal olarak ortaya çıkan duygusal ve fiziksel yorgunluk.	<i>Eelen vd. (2014, s. 1415)</i>	İşyerindeki stresle ilgili psikolojik bir halsizlik hali.
<i>Deckard, Hicks ve Hamory (1992, s. 224)</i>	İşyerinde strese tepki olarak kişilerin tutumları, ruh halleri ve davranışlarında meydana gelen olumsuz değişiklikler.	<i>Demirel ve Cephe (2015, s. 1)</i>	İşten yorulma hissi. Uzun süreli yorgunluk ve hem enerji hem de çalışma motivasyonu kaybı.
Maslach ve Goldberg (1998, s. 64)	İşle ilgili kronik duygusal ve kişilerarası stresörlere verilen uzun süreli bir tepki türü ve karmaşık sosyal ilişkiler bütünü içerisinde yerleşik bulunan bireysel stres deneyimi	Acar ve Erkan (2018, s. 38)	Çalışanların, meslektaşları ve çevresinde bulunan diğer kişilerle profesyonel yaşamdaki ilişkilerini yönetme kontrolünü kaybetmeleri sonucunda ilişkilerinin bozulmasından kaynaklanan bir sendrom.

\***Tükenmişlik Kavramına İlişkin Tanımlar** (Yağcı, 2020, s. 40-41)

Yapılan çalışmalardan yola çıkarak tükenmişliğin sebepleri Bireysel, örgütsel, Fiziksel, sosyal ve psikolojik faktörler olarak açıklanmıştır.

**Bireysel Faktörler:** Çalışanların demografik özellikleri ile açıklanmaktadır. Bu kapsamda çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitim düzeyi gibi özellikleri dikkate alınmaktadır.

**Örgütsel Faktörler:** Bu kapsamda rol belirsizliği, rol çatışması, algılanan iş beklentileri ve mesleki sorumluluk, işgören ve malzeme eksikliği, kurumlar ya da departmanlar arası istemsiz transfer, ücret yetersizliği, iş yükü, zaman baskısı, hiyerarşik düzen gibi kriterler ele alınmaktadır.

**Fiziksel Faktörler:** Dışsal çalışma koşullarını ifade etmektedir. Çalışma ortamının sıcaklığı, ışığı, gürültüsü, kalabalıklığı gibi unsurlarla özdeşleştirilmektedir.

**Psikolojik Faktörler:** İçsel çalışma koşullarını ifade etmektedir. Kişisel gelişim, kişinin kendini gerçekleştirme, kişinin beceri kullanımı gibi unsurlar dikkate alınmaktadır.

**Sosyal Faktörler:** Sosyal çevre (yöneticiler, meslektaşlar ve müşteriler) ve sosyal destek ile açıklanmaktadır (Yağcı, 2020).

#### 2.1.1.1. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik aniden olan bir durum değil zamanla etkisinin gösteren bir sürecin sonucudur (Ardıç, K.ve Poyraz, S. 2008). Bu süreçte birey umutsuzluk, kaygı, depresyon, stres, çaresizlik gibi olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Tükenmişliğin iş ve sosyal hayatta aksaklıklara, verimsizliğe ve sağlık açısından olumsuzluklara neden olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmaların çoğunluğunda tükenmişliğin bireyler üzerindeki belirtilerinin üç boyutta incelendiği görülmektedir (Arı ve Çına Bal,2008).

#### 2.1.1.1.1. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri, aşırı yorgunluk ve enerjisizlik, kalp çarpıntısı, midede şişkinlik, sık aralıklarla kabız olma veya hastalanma, uyku problemi, uyumakta ve uyumakta zorluk çekme, solunum güçlüğü çekmek, başta bacak ve sırt ağrısı olmak üzere yaygın bedensel ağrılar olduğu gözlemlenmektedir (Işıkhan, 2004).

#### 2.1.1.1.2. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri

Davranışsal belirtiler daha kolay tanınmakla birlikte tükenmişliğin ciddi bir boyuta ulaştığının da bir göstergesidir. İçinde yaşadığı karmaşayı uzun bir süre boyunca saklamaya çabalamış birey için; tükenmişlik duygusu, bireyin içinde saklayamayacağı kadar huzursuzluk vermektedir (Serinkan ve Barutçu, 2020). Arı ve Çına Bal tarafından davranışsal belirtiler ise ani tepkisellik ve eleştiriye aşırı duyarlılık, sinirlilik, sabırsızlık, kurallar konusunda katılık, alınganlık, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, sürekli bir savunma ve suçlama hali, inkâr etme, rasyonelleştirme, çevre ile ilişkilerde bozulmalar olmuştur (Arı ve Çına Bal, 2008). Bu belirtilere ek olarak, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, öfkelenme, ani sinir patlamaları, işe devamsızlık, geç gelme eğilimi ve işten ayrılma, başka alanlarda yeni bir mesleki eğitim alma gibi belirtilerde sıklıkla karşılaşılmaktadır.

#### 2.1.1.1.3. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri, ailesel sorunlar, uykusuzluk, ilgisizlik, hayal kırıklığı, umutsuzluk, endişe, yabancılık hissi, depresyon olarak ifade edilmektedir (Uler, 2020).

Tükenmişliğin kavramsallaştırılması yönünde araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş noktalar ise şu şekilde açıklanmaktadır:

- \* Akıl hastalığına işaret eden davranışlarda bulunmayan kişiler arasında uzun bir süre boyunca gelişen negatif bir “psikolojik durum” olarak kabul edilmektedir.
- \* Uzun süre boyunca ilgili kişi tarafından fark edilmemektedir.
- \* Öncelikle işle ilgili bir fenomen olduğu ifade edilmektedir.
- \* Kariyerlerinin daha erken aşamalarında olan genç çalışanlar arasında, yaşlı çalışanlara oranla daha sık görülmektedir.
- \* Kariyerlerinde başarılı olmak için çok yüksek motivasyon düzeyine sahip olanlar arasında ve kendi başarılarına ilişkin yüksek beklenti ve hedeflere sahip olanlarda ortaya çıkmaktadır.
- \* Çok boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir.
- \* Evrenseldir ve yaygın bir olgu olarak açıklanmaktadır (Yağcı, 2020).



Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını üç alt boyutlu bir sendrom olarak açıklamışlardır. Bu araştırmacılara göre tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği boyutlarını kapsamaktadır (Demirtaş ve Kapusuzoğlu, 2016).

Duygusal Tükenme; Bireylerin duygusal olarak yıpranmış hissetmeleri, bu sebepten kaynaklı yorgunluk yaşamalarıdır(Kavoğlu, S. 2009). Yapılan çalışmalardaki gözlemlenen ortak görüş, tükenmişlik sendromu yaşayan bir çalışanda ilk olarak duygusal tükenme görülmesidir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile sonuçlanmaktadır. Bu iki parçanın ortak etkisi ise kişisel başarı eksikliğine sebebiyet vermeleridir (Demirtaş ve Kapusuzoğlu, 2016).

Stresle ilgili olduğu ifade edilen duygusal tükenmenin önlenmesinde stresin kontrol altına alınması büyük önem arz etmektedir (Güler ve Marşap, 2018). Stresle başa çıkmada başarılı olan çalışanların, duygusal tükenme yaşama ihtimallerinin düşük olduğu bilinmektedir. Çalışanların içinde bulunduğu yaşam şartlarından herbir değişken duygusal tükenmeye katkıda bulunmaktadır. Duygusal tükenme çalışanların içinde buldukları zorlu ortama tepki olarak ortaya çıkabilmektedir (Gürses, 2006).

Duyarsızlaşma (sinizm); Çalışma hayatında, çalıştığı bölüm ile ilgili karşılaştığı her türlü duruma, kişiye ve olaya karşı cevap olarak verilen umursamaz soğuk ve ilgisiz tavır, mesleki tükenmişliğin ikinci alt boyutu olan duyarsızlaşmanın göstergesi olarak kabul edilmektedir (Demirkol, 2018).

Duygusal tükenmenin ileri aşamasında duygusal kaynaklarda azalma duyarsızlaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu düşünceden yola çıkıldığında duyarsızlaşmanın, duygusal tükenmenin bir sonucu olduğu gerçeğine ulaşılabilir. Çünkü duygusal olarak tükenmiş kişi, yorgun, gergin ve ilgisiz olarak diğer kişilere karşı pasif tutum sergilemektedirler. İnsanlara karşı kaba, agresif, aşağılayıcı tavır sergilemek, kendisine yöneltilen istek ve ricalara karşı ilgisiz olmak, kişilere olumlu duygu besleyememe gibi davranışlar duyarsızlaşma yaşandığını belirten durumlar arasında yer almaktadır (Satır, 2019).

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade etmektedir. Çalışanlar diğer kişilere kötülük yapma isteğini kendilerinde hissetmektedir (Akman vd., 2010).

Kişisel Başarı eksikliği; tükenmişlik sendromunun üçüncü ayağını oluşturmaktadır. Çalışanlar tükenmişliğin üçüncü ayağında kendilerindeki değişimleri (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) fark etmektedir. Bu aşamada kişiler önceki aşamalarda çevrelerine gösterdikleri olumsuz davranışları kendilerine göstermeye başlarlar (Güven ve Sezici, 2016). Çalışanların kendilerinde olduğunu varsaydığı eksiklikler sebebiyle moralleri bozulmakta, üretimleri azalmakta, kişiliklerini zayıf olarak görmekte, kendilerine yöneltilen tutumlarının üstesinden gelememektedirler.

Çalışanların tükenmişliğin olumsuzluklarını yaşamaması için çalışanların kararlara katılımını sağlamak, ödül kaynaklarının artırılması, açık ve net görev tanımları, iş ile çalışanın uyum sağlaması, katılımcı bir yönetimin var olması, uzun çalışma saatlerinin olmaması, örgütsel bağlılığı kuvvetlendirmek, görev yeri değişiklikleri, sorunların ilk çıkış noktalarının ele alınması, örgüt içi toplantıların düzenli olarak yapılması, kariyer fırsatları, hizmet içi eğitim olanakları, çalışma dışı zamanda egzersiz ve hobilere vakit ayırma imkanları verilebilir.

### **2.1.2. Aidiyet**

Ait olma bir grubun parçası olma hissi veya deneyimi anlamına gelirken; ötekilik bir gruptan dışlanan yabancı biri olma hissi veya deneyimi demektir (Yarbay, 2019). Aidiyet ben duygusundan arınıp biz olma duygusuna varabilmeyi tanımlamaktır. Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği ihtiyaçlar piramidininin üçüncü basamağında yer alan ait olma / sevgi gereksinimi kişilerin tüm hayatında yer almaktadır. Yine Maslow'a göre "belirli bir kategorideki gereksinimler karşılanmadan kişi bir üst düzeydeki gereksinimlerini algılayamaz" buradan yola çıkarak kişi aidiyet duygusunu bulunduğu ortamda gerçekleştirmez ise hiyerarşide ait olmadan sonraki saygınlık gereksinimi (öz saygı, özgüven, başarı, vb.) ve kendini gerçekleştirme gereksinimi (erdemli, yaratıcı, problem çözücü vb.) adımlarına geçemeyecektir. Bu da işten ayrılmalara, devamsızlıklara, verimsizlikle ve mutsuzluklara sebebiyet verecektir. Sosyal birliktelikler ve çalışma hayatındaki arkadaşlıklar, bireyin bulunduğu ortama olan aidiyetinin artırır. Aidiyet temelde bir ihtiyaçtır. Kişiler arasında pozitif, istikrarlı ve sürdürülebilir ilişkilerin kaynaklarındanır.

### **2.1.3. İş Tatmini**

İş tatmini kavramı ilk defa 1935 yılında Hoppock'nın "İş Tatmini" kitabında ele alınmıştır. Eserde iş tatmini, çalışanın fiziksel ve psikolojik çalışma ortamına ilişkin tatmin düzeyi olarak değerlendirilmiştir (Dursun, 2011).

İş tatmininin sağlandığı bir çalışma ortamında çalışanın ve çalıştığı topluluğun arasındaki uyum seviyesi, memnuniyeti ve verimliliğinin artması beklenir. Bu durumda çalışanın çalıştığı işten her şartta memnuniyet duyması iş tatmini şeklinde tanımlanabilir.

Yapılan çalışmalarda çalışma ortamının iş tatmini üzerinde fiziksel, psikososyal faktörlerin ve kişisel farklılıkların etkisi olduğu öngülmektedir. Bu sebepten iş tatmini literatürde içsel ve dışsal olarak iki boyutta incelenmiştir (Kahyaoğlu ve Akça, 2020). Dışsal tatmin, direkt olarak işin kendisi ile ilgili olmayıp iş ortamından kaynaklı gerçekleşen iş ve iş hayatı üzerinde etkili olabilecek faktörlere ilişkin tatmindir. İşin vasfı, statü, üst ve astlarla kurulan bağ, ücret, terfi olanakları gibi özellikler dışsal tatmin olarak değerlendirilmektedir. İçsel tatmin ise;

yapılan işin içeriği ile ilgilidir. İşin yapısı, işin yapılabilmesi için beklenen gereklilikler, görevler ve kendini gerçekleştirme, başarıma hissi içsel tatmini etkileyen unsurlardandır.



### 3. BÖLÜM

#### MATERYAL VE METOT

##### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada; Çorum adliyesinde çalışanların psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu ana amaç altında şu hipotezler belirlenmiştir.

**H1-** Adliye çalışanların cinsiyetlerine bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H2-** Adliye çalışanların yaşlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H3-** Adliye çalışanların medeni durumlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H4-** Adliye çalışanların mezun oldukları okula bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H5-** Adliye çalışanların meslekte çalışma yıllarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H6-** Adliye çalışanların görev yaptıkları birime bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H7-** Adliye çalışanların kadro türüne bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H8-** Adliye çalışanların Covid-19 hastalığını geçirmelerine bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

**H9-** Adliye çalışanların unvanlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

##### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Çorum adliyesinde görev yapan tüm çalışanlar, örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden 149 adliye çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmış ve verilen cevapların objektif yanıtlar olduğu kabul edilmiştir.

##### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmadaki veriler yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Hazırlanan anket 2 kısımdan oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında adliye çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek için 10 soru, ikinci kısımda ise adliye çalışanlarındaki psikososyal risk etmenlerini tespit için 30 soru olmak üzere toplam 40 soruluk anket oluşturulmuştur. Çorum adliyesinde çalışanların psikososyal risk etmenlerini belirlemek için hazırlanan 30 soruda "5'li Likert Ölçeği" kullanılmıştır. Likert ölçeğine verilen cevaplar "1: Kesinlikle hayır, 2: Hayır, 3: Belki, 4: Evet ve 5: Kesinlikle evet" olarak kodlanmış ve buna göre analizler yapılmıştır.

### 3.4. Bulgular

Çorum adliyesinde çalışanların psikososyal risk etmenlerini belirlemek için sorulan sorulara verdikleri cevaplar "IBM SPSS Statistics 25.0" programı ile analiz edilmiş ve "Cronbach Alpha ( $\alpha$ )" değeri 0.641 elde edilmiştir. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerinin  $0.6 < \alpha < 0,8$  aralığında olması yapılan çalışmanın güvenilir olduğunun bir kanıtıdır. Adliye çalışanlarının demografik özellikler ve psikososyal risk etmenleri belirlemek için sorulan sorulara verdikleri cevaplar için frekans ve yüzde değerleri bulunarak tablolar halinde verilmiştir. Çalışmaya başlarken oluşturulan 9 hipotezin doğruluğunu test etmek için parametrik analiz ve non-parametrik analizler yapılmıştır. Elde edilen verilen tablo haline getirilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Verilen cevaplardan elde edilen sonuçların birbirleriyle tutarlı olup, hipotezlerin doğruluğunda  $p < 0.05$  anlamlı farklılığı ifade etmektedir.

#### 3.4.1. Demografik bilgilere ilişkin bulgular

Çorum adliyesinde çalışanların demografik özelliklerine bağlı frekans ve yüzde değerleri bulunarak tablo halinde getirilmiştir. Tabloya göre çalışanların %63,8'i erkek, %36,2'si kadın; %73,8'i evli, %26,2'si bekar; %5,4'ü 18-25, %26,8'i 26-34, %43,6'sı 34-44, %19,5'i 45-55, %4,7'si 55 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Adliye çalışanlarının %30,2'si Covid-19 hastalığını geçirirken, %69,1'i Covid-19 hastalığını geçirmemiştir. Çalışmaya katılanların %4,7'si ilköğretim, %14,1'i lise, %23,5'i ön lisans, %53,7'si lisans ve %4,0'ı lisansüstü mezunu iken %40,9'u 1-5 yıl, %18,8'i 6-10 yıl, %20,1'i 16-20 yıl ve %12,1'i 20 yıl ve üzeri meslekte çalışma yılına sahiptir. Çalışmaya katılan adliye çalışanların %16,1'i ağır ceza mahkemesinde, %1,3'ü özel kalem, %20,1'i asliye ceza mahkemesinde, %3,4'ü aile mahkemesinde, %4,0'ı hukuk, %2,0'ı infaz bürosu, %16,8'i savcılık, %3,4'ü adli tıp, %2,0'ı bilgi işlem müdürlüğü, %4,0'ı ara buluculuk, %1,3'ü baro, %4,0'ı idari işler, %5,4'ü sulh ceza, 1,3'ü soruşturma bürosu, %2,0'ı tevzii bürosu, %6,7'si komisyon, %3,4'ü tüketici mahkemesi, %2,7'si icra müdürlüğü birimlerinde görev alırken %70,5'i kadrolu, %29,5'i ise sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Ankete katılan adliye çalışanların %55,7'si kâtip, %11,4'ü mübaşir, %10,7'si yazı işleri müdürü, %1,3'ü uzman doktor, %2,0'ı sosyal hizmetler uzmanı, %0,7'si adli tıp uzmanı, %3,4'ü bilgi işlem uzmanı, %6,0'ı memur, %1,3'ü idari işler, %0,7'si baro müdürü, %4,0'ı hizmetli ve %2,6'sı icra memuru unvanıyla görev yapmaktadır. Adliye çalışanlarının %5,5'i gastrit, %5,8'i varis, %13,7'si eklem ağrısı, %9,6'sı sinir sıkışması, %13,2'si boyun fitiği, %9,8'i boyun düzleşmesi, %6,7'si çarpıntı, %1,9'u astım, %2,9'u yüksek tansiyon, %8,6'sı migren, %15,1'i saç dökülmesi ve %7,2'si ise işe bağlı diğer hastalıkları olduğunu ifade etmişlerdir.

**Tablo 3.1.** Adliye çalışanlarının demografik özellikleri

<i>Cinsiyet</i>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Kadın</i>	54	36,2
<i>Erkek</i>	95	63,8

<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Bekar</i>	39	26,2
<i>Evli</i>	110	73,8
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>18-25</i>	8	5,4
<i>26-34</i>	40	26,8
<i>34-44</i>	65	43,6
<i>45-55</i>	29	19,5
<i>55 ve üzeri</i>	7	4,7
<b>Covid-19'a yakalanma</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Evet</i>	45	30,2
<i>Hayır</i>	103	69,1
<b>Mezuniyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>İlköğretim</i>	7	4,7
<i>Lise</i>	21	14,1
<i>Ön lisans</i>	35	23,5
<i>Lisans</i>	80	53,7
<i>Lisansüstü</i>	6	4,0
<b>Meslekteki yıl</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>1-5</i>	61	40,9
<i>6-10</i>	28	18,8
<i>11-15</i>	12	8,1
<i>16-20</i>	30	20,1
<i>20 ve üzeri</i>	18	12,1
<b>Görev yapılan birim</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Ağır ceza mahkemesi</i>	24	16,1
<i>Özel kalem</i>	2	1,3
<i>Asliye ceza mahkemesi</i>	30	20,1
<i>Aile mahkemesi</i>	5	3,4

<i>Hukuk</i>	6	4,0
<i>İnfaz bürosu</i>	3	2,0
<i>Savcılık</i>	25	16,8
<i>Adli tıp</i>	5	3,4
<i>Bilgi işlem müdürlüğü</i>	3	2,0
<i>Ara buluculuk</i>	6	4,0
<i>İdari işler</i>	6	4,0
<i>Baro</i>	2	1,3
<i>Sulh ceza</i>	8	5,4
<i>Soruşturma bürosu</i>	2	1,3
<i>Tezvi bürosu</i>	3	2,0
<i>Komisyon</i>	10	6,7
<i>Tüketici mahkemesi</i>	5	3,4
<i>İcra müdürlüğü</i>	4	2,7
<b>Kadro türü</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Kadrolu</i>	105	70,5
<i>Sözleşmeli</i>	44	29,5
<b>Unvan</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Kâtip</i>	83	55,7
<i>Mübaşir</i>	17	11,4
<i>Yazı işleri müdürü</i>	16	10,7
<i>Uzman doktor</i>	2	1,3
<i>Sosyal hizmetler uzmanı</i>	3	2,0
<i>Adli tıp</i>	1	,7
<i>Bilgi işlem uzmanı</i>	5	3,4
<i>Memur</i>	9	6,0
<i>İdari işler</i>	2	1,3
<i>Baro müdürü</i>	1	,7
<i>Hizmetli</i>	6	4,0

<i>İcra memuru</i>	4	2,6
<b><i>İşe bağlı hastalıklar</i></b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Gastrit</i>	23	5,5
<i>Varis</i>	24	5,8
<i>Eklem ağrısı</i>	57	13,7
<i>Sinir sıkışması</i>	40	9,6
<i>Boyun fıtığı</i>	55	13,2
<i>Boyun düzleşmesi</i>	41	9,8
<i>Çarpıntı</i>	28	6,7
<i>Astım</i>	8	1,9
<i>Yüksek tansiyon</i>	12	2,9
<i>Migren</i>	36	8,6
<i>Saç dökülmesi</i>	63	15,1
<i>Diğer</i>	30	7,2

### 3.4.2 Adliye çalışanlarının psikososyal risk etmenlerine ilişkin Bulgular

“Hayalimdeki işi yapıyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %26,8’i (40 kişi) kesinlikle hayır, %26,8’i (40 kişi) hayır, %17,4’ü kararsızım (26 kişi), %18,8’i (28 kişi) evet, %8,7’si (13 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.2.** Hayalimdeki işi yapıyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<b><i>Hayalimdeki işi yapıyorum.</i></b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b><i>Kesinlikle hayır</i></b>	40	26,8	27,2	27,2
<b><i>Hayır</i></b>	40	26,8	27,2	54,4
<b><i>Kararsızım</i></b>	26	17,4	17,7	72,1
<b><i>Evet</i></b>	28	18,8	19,0	91,2
<b><i>Kesinlikle evet</i></b>	13	8,7	8,8	100,0
<b><i>Toplam</i></b>	147	98,7	100,0	



“Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %31,5’i (47 kişi) kesinlikle hayır, %16,8’i (25 kişi) hayır, %22,1’i kararsızım (33 kişi), %17,4’ü(26 kişi) evet, %9,4’ü (14 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.3.** Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum.</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	47	31,5	32,4	32,4
<i>Hayır</i>	25	16,8	17,2	49,7
<i>Kararsızım</i>	33	22,1	22,8	72,4
<i>Evet</i>	26	17,4	17,9	90,3
<i>Kesinlikle evet</i>	14	9,4	9,7	100,0
<i>Toplam</i>	145	97,3	100,0	

“İş yoğunluğumdan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %8,7’si (13 kişi) kesinlikle hayır, %25,5’i (38 kişi) hayır, %10,7’si kararsızım (16 kişi), %29,5’i (44 kişi) evet, %24,8’i (37 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.4.** İş yoğunluğumdan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İş yoğunluğumdan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	13	8,7	8,8	8,8
<i>Hayır</i>	38	25,5	25,7	34,5
<i>Kararsızım</i>	16	10,7	10,8	45,3
<i>Evet</i>	44	29,5	29,7	75,0
<i>Kesinlikle evet</i>	37	24,8	25,0	100,0
<i>Toplam</i>	148	99,3	100,0	

“Aldığım ücretten memnunum” sorusuna adliye çalışanlarının %43,0’ı (64 kişi) kesinlikle hayır, %24,2’si(36 kişi) hayır, %7,4’ü kararsızım (11 kişi), %17,4’ü(26 kişi) evet, %7,4’ü (11 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.5.** Aldığım ücretten memnunum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Aldığım ücretten memnunum</i>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<i>Kesinlikle hayır</i>	64	43,0	43,2	43,2
<i>Hayır</i>	36	24,2	24,3	67,6
<i>Kararsızım</i>	11	7,4	7,4	75,0
<i>Evet</i>	26	17,4	17,6	92,6
<i>Kesinlikle evet</i>	11	7,4	7,4	100,0
<i>Toplam</i>	148	99,3	100,0	

“Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %29,5’i(44 kişi) kesinlikle hayır, %28,2’si(42 kişi) hayır, %18,8’i kararsızım (28 kişi), %12,1’i (18 kişi) evet, %11,4’ü (17 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.6.** Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum</i>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<i>Kesinlikle hayır</i>	44	29,5	29,5	29,5
<i>Hayır</i>	42	28,2	28,2	57,7
<i>Kararsızım</i>	28	18,8	18,8	76,5
<i>Evet</i>	18	12,1	12,1	88,6
<i>Kesinlikle evet</i>	17	11,4	11,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranır” sorusuna adliye çalışanlarının %18,1’i (27 kişi) kesinlikle hayır, %15,4’ü(23 kişi) hayır, %22,1’i kararsızım (33 kişi), %28,9’u(43 kişi) evet, %15,4’ü (23 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.7.** Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranırsorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranır</i>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<i>Kesinlikle hayır</i>	27	18,1	18,1	27
<i>Hayır</i>	23	15,4	15,4	23
<i>Kararsızım</i>	33	22,1	22,1	33
<i>Evet</i>	43	28,9	28,9	43
<i>Kesinlikle evet</i>	23	15,4	15,4	23
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalışma arkadaşlarımdan ve/veya üstlerimden memnunum” sorusuna adliye çalışanlarının %4,0’ü (6 kişi) kesinlikle hayır, %6,7’si (10 kişi) hayır, %20,8’i kararsızım (31 kişi), %43,6’sı (65 kişi) evet, %23,5’i (35 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.8.** Çalışma arkadaşlarımdan ve/veya üstlerimden memnunum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalışma arkadaşlarımdan ve/veya üstlerimden memnunum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	6	4,0	4,1	4,1
<i>Hayır</i>	10	6,7	6,8	10,9
<i>Kararsızım</i>	31	20,8	21,1	32,0
<i>Evet</i>	65	43,6	44,2	76,2
<i>Kesinlikle evet</i>	35	23,5	23,8	100,0
<i>Toplam</i>	147	98,7	100,0	

“İşyerime ulaşım süresi katlanılmayacak düzeydedir” sorusuna adliye çalışanlarının %37,6’sı (56 kişi) kesinlikle hayır, %37,6’sı (56 kişi) hayır, %7,4’ü kararsızım (11 kişi), %10,7’si (16 kişi) evet, %6,7’si (10 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.8.** İşyerime ulaşım süresi katlanılmayacak düzeydedir sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İşyerime ulaşım süresi katlanılmayacak düzeydedir</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	56	37,6	37,6	37,6
<i>Hayır</i>	56	37,6	37,6	75,2
<i>Kararsızım</i>	11	7,4	7,4	82,6
<i>Evet</i>	16	10,7	10,7	93,3
<i>Kesinlikle evet</i>	10	6,7	6,7	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalışma hayatımdaki tecrübem insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmamı sağlar” sorusuna adliye çalışanlarının %2,0’i (3 kişi) kesinlikle hayır, %4,7’si (7 kişi) hayır, %14,1’i kararsızım (21 kişi), %49,0’i (73 kişi) evet, %30,2’si (45 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.9.** Çalışma hayatındaki tecrübem insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmamı sağlar sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalışma hayatındaki tecrübem insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmamı sağlar.</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	3	2,0	2,0	2,0
<i>Hayır</i>	7	4,7	4,7	6,7
<i>Kararsızım</i>	21	14,1	14,1	20,8
<i>Evet</i>	73	49,0	49,0	69,8
<i>Kesinlikle evet</i>	45	30,2	30,2	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir” sorusuna adliye çalışanlarının %50,3’ü (75 kişi) kesinlikle hayır, %25,5’i (38 kişi) hayır, %9,4’ü kararsızım (14 kişi), %8,1’i (12 kişi) evet, %6,7’si (10 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.10.** Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	75	50,3	50,3	50,3
<i>Hayır</i>	38	25,5	25,5	75,8
<i>Kararsızım</i>	14	9,4	9,4	85,2
<i>Evet</i>	12	8,1	8,1	93,3
<i>Kesinlikle evet</i>	10	6,7	6,7	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“İş yerinde kendimi güvende hissederim” sorusuna adliye çalışanlarının %14,8’i (22kişi) kesinlikle hayır, %13,4’ü (20kişi) hayır, %20,1’i kararsızım (30 kişi), %34,2’si (51 kişi) evet, %17,4’ü (26 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.11.** İş yerinde kendimi güvende hissederim sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İş yerinde kendimi güvende hissederim</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	22	14,8	14,8	14,8
<i>Hayır</i>	20	13,4	13,4	28,2
<i>Kararsızım</i>	30	20,1	20,1	48,3
<i>Evet</i>	51	34,2	34,2	82,6
<i>Kesinlikle evet</i>	26	17,4	17,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“İş arkadaşlarımla iyi anlaşırım” sorusuna adliye çalışanlarının %2,7’si (4 kişi) kesinlikle hayır, %1,3’ü (2 kişi) hayır, %6,7’si kararsızım (10 kişi), %38,3’ü (57 kişi) evet, %51,0’ı (76 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.12.** İş arkadaşlarımla iyi anlaşırım sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İş arkadaşlarımla iyi anlaşırım</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	4	2,7	2,7	2,7
<i>Hayır</i>	2	1,3	1,3	4,0
<i>Kararsızım</i>	10	6,7	6,7	10,7
<i>Evet</i>	57	38,3	38,3	49,0
<i>Kesinlikle evet</i>	76	51,0	51,0	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“İş arkadaşlarımla işimi sevmeme katkısı vardır” sorusuna adliye çalışanlarının %4,0’ı (6 kişi) kesinlikle hayır, %10,7’si (16 kişi) hayır, %16,1’i kararsızım (24 kişi), %40,3’ü (60 kişi) evet, %28,9’u (43 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.13.** İş arkadaşlarımla işimi sevmeme katkısı vardır sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İş arkadaşlarımla işimi sevmeme katkısı vardır</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	6	4,0	4,0	4,0
<i>Hayır</i>	16	10,7	10,7	14,8
<i>Kararsızım</i>	24	16,1	16,1	30,9
<i>Evet</i>	60	40,3	40,3	71,1
<i>Kesinlikle evet</i>	43	28,9	28,9	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığı artırıyor” sorusuna adliye çalışanlarının %36,9’u (55 kişi) kesinlikle hayır, %29,5’i (44 kişi) hayır, %18,1’i kararsızım (27 kişi), %10,1’i (15 kişi) evet, %5,4’ü (8 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.14.** Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığı artırıyor sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığı artırıyor</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	55	36,9	36,9	36,9
<i>Hayır</i>	44	29,5	29,5	66,4
<i>Kararsızım</i>	27	18,1	18,1	84,6
<i>Evet</i>	15	10,1	10,1	94,6
<i>Kesinlikle evet</i>	8	5,4	5,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Mesleğimden bahsederken gururlanırım” sorusuna adliye çalışanlarının %13,4’ü (20 kişi) kesinlikle hayır, %15,4’ü(23 kişi) hayır, %23,5’i kararsızım (35 kişi), %32,2’si (48 kişi) evet, %15,4’ü (23 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.15.** Mesleğimden bahsederken gururlanırım sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Mesleğimden bahsederken gururlanırım</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	20	13,4	13,4	13,4
<i>Hayır</i>	23	15,4	15,4	28,9
<i>Kararsızım</i>	35	23,5	23,5	52,3
<i>Evet</i>	48	32,2	32,2	84,6
<i>Kesinlikle evet</i>	23	15,4	15,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalıştığım birimde var olan işler eşit olarak paylaşılmaktadır” sorusuna adliye çalışanlarının %16,8’i (25 kişi) kesinlikle hayır, %16,8’i (25 kişi) hayır, %20,1’i kararsızım (30 kişi), %28,2’si (42 kişi) evet, %18,1’i (27 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.16.** Çalıştığım birimde var olan işler eşit olarak paylaşılmaktadır sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalıştığım birimde var olan işler eşit olarak paylaşılmaktadır</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	25	16,8	16,8	16,8
<i>Hayır</i>	25	16,8	16,8	33,6
<i>Kararsızım</i>	30	20,1	20,1	53,7
<i>Evet</i>	42	28,2	28,2	81,9
<i>Kesinlikle evet</i>	27	18,1	18,1	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %12,1’i (18 kişi) kesinlikle hayır, %28,2’si (42 kişi) hayır, %18,8’i kararsızım (28 kişi), %22,1’i (33 kişi) evet, %18,8’i (28 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.17.** İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	18	12,1	12,1	12,1
<i>Hayır</i>	42	28,2	28,2	40,3
<i>Kararsızım</i>	28	18,8	18,8	59,1
<i>Evet</i>	33	22,1	22,1	81,2
<i>Kesinlikle evet</i>	28	18,8	18,8	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“İşim nedeniyle insanlara olan tahammülümün azaldığını fark ediyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %13,4’ü (20 kişi) kesinlikle hayır, %29,5’i (44 kişi) hayır, %10,1’i kararsızım (15 kişi), %23,5’i (35 kişi) evet, %23,5’i (35 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.18.** İşim nedeniyle insanlara olan tahammülümün azaldığını fark ediyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>İşim nedeniyle insanlara olan tahammülümün azaldığını fark ediyorum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	20	13,4	13,4	13,4
<i>Hayır</i>	44	29,5	29,5	43,0

<b>Kararsızım</b>	15	10,1	10,1	53,0
<b>Evet</b>	35	23,5	23,5	76,5
<b>Kesinlikle evet</b>	35	23,5	23,5	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

“Adliye içerisindeki en stresli birimde çalışıyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %6,7’si (10 kişi) kesinlikle hayır, %22,1’i (33 kişi) hayır, %19,5’i kararsızım (29 kişi), %23,5’i (35 kişi) evet, %28,2’si (42 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.19.** Adliye içerisindeki en stresli birimde çalışıyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<b>Adliye içerisindeki en stresli birimde çalışıyorum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b>Kesinlikle hayır</b>	10	6,7	6,7	6,7
<b>Hayır</b>	33	22,1	22,1	28,9
<b>Kararsızım</b>	29	19,5	19,5	48,3
<b>Evet</b>	35	23,5	23,5	71,8
<b>Kesinlikle evet</b>	42	28,2	28,2	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

“Çalışırken çoğu kez mobbing (psikolojik şiddet) karşı karşıya kaldığımı hissediyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %16,1’i (24 kişi) kesinlikle hayır, %28,9’u (43 kişi) hayır, %23,5’i kararsızım (35 kişi), %16,1’i (24 kişi) evet, %15,4’ü (23 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.20.** Çalışırken çoğu kez mobbing (psikolojik şiddet) karşı karşıya kaldığımı hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<b>Çalışırken çoğu kez mobbing (psikolojik şiddet) karşı karşıya kaldığımı hissediyorum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b>Kesinlikle hayır</b>	24	16,1	16,1	16,1
<b>Hayır</b>	43	28,9	28,9	45,0
<b>Kararsızım</b>	35	23,5	23,5	68,5
<b>Evet</b>	24	16,1	16,1	84,6
<b>Kesinlikle evet</b>	23	15,4	15,4	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	



“Günün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %9,4’ü (14 kişi) kesinlikle hayır, %19,5’i (29 kişi) hayır, %12,8’i kararsızım (19 kişi), %30,2’si (45 kişi) evet, %28,2’si (42 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.21.** Günün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Günün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	14	9,4	9,4	9,4
<i>Hayır</i>	29	19,5	19,5	28,9
<i>Kararsızım</i>	19	12,8	12,8	41,6
<i>Evet</i>	45	30,2	30,2	71,8
<i>Kesinlikle evet</i>	42	28,2	28,2	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalıştığım iş nedeniyle zaman zaman tehlide maruz kalmaktayım” sorusuna adliye çalışanlarının %31,5’i (47 kişi) kesinlikle hayır, %41,6’sı (62 kişi) hayır, %8,7’si (13 kişi), kararsızım, %13,4’ü (20 kişi) evet, %4,7’si (7 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.22.** Çalıştığım iş nedeniyle zaman zaman tehlide maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalıştığım iş nedeniyle zaman zaman tehlide maruz kalmaktayım</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	47	31,5	31,5	31,5
<i>Hayır</i>	62	41,6	41,6	73,2
<i>Kararsızım</i>	13	8,7	8,7	81,9
<i>Evet</i>	20	13,4	13,4	95,3
<i>Kesinlikle evet</i>	7	4,7	4,7	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Çalıştığım kurumda şiddete maruz kaldım” sorusuna adliye çalışanlarının %46,3’ü (69 kişi) kesinlikle hayır, %36,9’u (55 kişi) hayır, %10,1’i (15 kişi), kararsızım, %4,7’si (7 kişi) evet, %2,0’i (3 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.23.** Çalıştığım kurumda şiddete maruz kaldımsorusuna verilen cevapların analizi

<i>Çalıştığım kurumda şiddete maruz kaldım</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	69	46,3	46,3	46,3
<i>Hayır</i>	55	36,9	36,9	83,2

<b>Kararsızım</b>	15	10,1	10,1	93,3
<b>Evet</b>	7	4,7	4,7	98,0
<b>Kesinlikle evet</b>	3	2,0	2,0	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

“İş yerinde karşılaştığım insanların yaşadıkları beni etkiler” sorusuna adliye çalışanlarının %7,4’ü (11 kişi) kesinlikle hayır, %13,4’ü (20 kişi) hayır, %18,8’i (28 kişi), kararsızım, %43,6’sı (65 kişi) evet, %16,8’i (25 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.24.** İş yerinde karşılaştığım insanların yaşadıkları beni etkilersorusuna verilen cevapların analizi

<b>İş yerinde karşılaştığım insanların yaşadıkları beni etkiler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b>Kesinlikle hayır</b>	11	7,4	7,4	7,4
<b>Hayır</b>	20	13,4	13,4	20,8
<b>Kararsızım</b>	28	18,8	18,8	39,6
<b>Evet</b>	65	43,6	43,6	83,2
<b>Kesinlikle evet</b>	25	16,8	16,8	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

“İş yoğunluğumun diğer çalışanlardan fazla olduğunu düşünüyorum” sorusuna adliye çalışanlarının %3,4’ü (5 kişi) kesinlikle hayır, %16,1’i (24 kişi) hayır, %16,1’i (24 kişi) kararsızım, %35,6’sı (53 kişi) evet, %28,9’u (43 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.25.** İş yoğunluğumun diğer çalışanlardan fazla olduğunu düşünüyorum sorusuna verilen cevapların analizi

<b>İş yoğunluğumun diğer çalışanlardan fazla olduğunu düşünüyorum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b>Kesinlikle hayır</b>	5	3,4	3,4	3,4
<b>Hayır</b>	24	16,1	16,1	19,5
<b>Kararsızım</b>	24	16,1	16,1	35,6
<b>Evet</b>	53	35,6	35,6	71,1
<b>Kesinlikle evet</b>	43	28,9	28,9	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

“Covid-19 salgını sürecinde iş yerimde alınan tedbirler yeterlidir” sorusuna adliye çalışanlarının %15,4’ü (23 kişi) kesinlikle hayır, %11,4’ü (17 kişi) hayır, %23,5’i (35 kişi), kararsızım, %34,2’si (51 kişi) evet, %15,4’ü (23 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.26.** Covid-19 salgını sürecinde iş yerimde alınan tedbirler yeterlidir sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Covid-19 salgını sürecinde iş yerimde alınan tedbirler yeterlidir</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	23	15,4	15,4	15,4
<i>Hayır</i>	17	11,4	11,4	26,8
<i>Kararsızım</i>	35	23,5	23,5	50,3
<i>Evet</i>	51	34,2	34,2	84,6
<i>Kesinlikle evet</i>	23	15,4	15,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Covid-19 pandemisinde iş arkadaşlarımı kaybetmem kaygıya kapılmama neden oldu” sorusuna adliye çalışanlarının %22,1’i (33 kişi) kesinlikle hayır, %30,9’u (46 kişi) hayır, %19,5’i (29 kişi), kararsızım, %22,8’i (34 kişi) evet, %4,7’si (7 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.27.** Covid-19 pandemisinde iş arkadaşlarımı kaybetmem kaygıya kapılmama neden oldu sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Covid-19 pandemisinde iş arkadaşlarımı kaybetmem kaygıya kapılmama neden oldu</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	33	22,1	22,1	22,1
<i>Hayır</i>	46	30,9	30,9	53,0
<i>Kararsızım</i>	29	19,5	19,5	72,5
<i>Evet</i>	34	22,8	22,8	95,3
<i>Kesinlikle evet</i>	7	4,7	4,7	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Covid-19 pandemisiyle iş yüküm arttı” sorusuna adliye çalışanlarının %11,4’ü (17 kişi) kesinlikle hayır, %28,2’si (42 kişi) hayır, %14,1’i (21 kişi), kararsızım, %34,2’si (51 kişi) evet, %12,1’i (18 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.28.** Covid-19 pandemisiyle iş yüküm arttı sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Covid-19 pandemisiyle iş yüküm arttı</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	17	11,4	11,4	11,4
<i>Hayır</i>	42	28,2	28,2	39,6
<i>Kararsızım</i>	21	14,1	14,1	53,7
<i>Evet</i>	51	34,2	34,2	87,9
<i>Kesinlikle evet</i>	18	12,1	12,1	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Pandemi sürecinde psikolojik desteğe ihtiyaç duydum” sorusuna adliye çalışanlarının %16,8’i (25 kişi) kesinlikle hayır, %38,9’u (58 kişi) hayır, %19,5’i (29 kişi) kararsızım, %15,4’ü (23 kişi) evet, %9,4’ü (14 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.29.** Pandemi sürecinde psikolojik desteğe ihtiyaç duydum sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Pandemi sürecinde psikolojik desteğe ihtiyaç duydum</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	25	16,8	16,8	16,8
<i>Hayır</i>	58	38,9	38,9	55,7
<i>Kararsızım</i>	29	19,5	19,5	75,2
<i>Evet</i>	23	15,4	15,4	90,6
<i>Kesinlikle evet</i>	14	9,4	9,4	100,0
<i>Toplam</i>	149	100,0	100,0	

“Pandemi sürecinde evden çalışmak iş arkadaşlarımla iletişimi olumsuz etkiledi” sorusuna adliye çalışanlarının %27,5’i (41 kişi) kesinlikle hayır, %38,9’u (58 kişi) hayır, %29,8’i (34 kişi) kararsızım, %6,0’ı (9 kişi) evet, %4,7’si (7 kişi) kesinlikle evet cevabını vermiştir.

**Tablo 3.30.** Pandemi sürecinde evden çalışmak iş arkadaşlarımla iletişimi olumsuz etkiledi sorusuna verilen cevapların analizi

<i>Pandemi sürecinde evden çalışmak iş arkadaşlarımla iletişimi olumsuz etkiledi</i>	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
<i>Kesinlikle hayır</i>	41	27,5	27,5	27,5
<i>Hayır</i>	58	38,9	38,9	66,4

<b>Kararsızım</b>	34	22,8	22,8	89,3
<b>Evet</b>	9	6,0	6,0	95,3
<b>Kesinlikle evet</b>	7	4,7	4,7	100,0
<b>Toplam</b>	149	100,0	100,0	

### 3.5. Cinsiyete Bağlı *t* Testi

Ankete katılan adliye çalışanlarının cinsiyete bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılık olup olmadığı *t*-testi ile incelenmiştir. Analizden önce verilerin homojen dağılıp dağılmadığı test edilmiş ve  $p > 0,05$  olduğundan varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.31.** Adliye çalışanların cinsiyetine bağlı *t* testi analizi sonuçları

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>SS</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<b>Kadın</b>	54	2,90	,35	147	1,60	*,111
<b>Erkek</b>	95	2,99	,36			

Yapılan *t*-testi analizi sonucunda  $t(147) = 1,60$ ;  $p = ,111$  verileri elde edilmiştir.  $p < 0,05$  olduğundan  $H_1$  hipotezi ret edilmiş; adliye çalışanlarının cinsiyetlerine bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç kişilerin cinsiyetine bağlı olmadan çalışılan ortamdaki psikososyal risklerden aynı derecede etkilendiklerini göstermektedir.

### 3.6. Medeni Duruma Bağlı *t* Testi

Adliye çalışanlarının medeni durumlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılık olup olmadığı *t*-testi ile incelenmiştir. Analizden önce verilerin homojen dağılıp dağılmadığı test edilmiş ve  $p > 0,05$  olduğundan varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.32.** Adliye çalışanların medeni durumuna bağlı *t* testi analizi sonuçları

<b>Medeni durum</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>SS</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<b>Kadın</b>	39	2,93	,28	147	,734	*,464
<b>Erkek</b>	110	2,98	,38			

Yapılan *t*-testi analizi sonucunda  $t(147) = ,734$ ;  $p = ,464$  verileri elde edilmiştir.  $p < 0,05$  olduğundan  $H_3$  hipotezi ret edilmiş; adliye çalışanlarının medeni durumlarına bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç adliyede çalışanların medeni durumlarının çalışma ortamındaki psikososyal risklerden etkilenmelerinde bir etki yaratmadığının bir göstergesidir.

### 3.7. Kadro Türüne Bağlı *t* Testi

Adliye çalışanlarının kadro türlerine bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılık olup olmadığı *t*-testi ile incelenmiştir. Analizden önce verilerin homojen dağılıp dağılmadığı test edilmiş ve  $p > 0,05$  olduğundan varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.33.** Adliye çalışanların kadro türüne bağlı *t* testi analizi sonuçları

<i>Kadro türü</i>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>SS</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<i>Kadın</i>	105	2,96	,37	147	,244	*,808
<i>Erkek</i>	44	2,97	,34			

Yapılan *t*-testi analizi sonucunda  $t(147) = ,244$ ;  $p = ,808$  verileri elde edilmiştir.  $p < 0,05$  olduğundan  $H_7$  hipotezi ret edilmiş; adliye çalışanlarının kadro türlerine bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç adliyede çalışanların kadrolu veya sözleşmeli olarak çalışmalarının psikososyal risklerden etkilenmelerinde bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

### 3.8. Covid-19 Hastalığı Geçirmeye Bağlı *t* Testi

Adliye çalışanlarının Covid-19 hastalığı geçirmeye bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılık olup olmadığı *t*-testi ile incelenmiştir. Analizden önce verilerin homojen dağılıp dağılmadığı test edilmiş ve  $p > 0,05$  olduğundan varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.34.** Adliye çalışanların Covid-19 hastalığı geçirmeye bağlı *t* testi analizi sonuçları

<i>Covid-19 Hastalığı Geçirmeye</i>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>SS</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<i>Kadın</i>	45	2,90	,36	147	1,405	,062
<i>Erkek</i>	103	2,99	,36			

Yapılan *t*-testi analizi sonucunda  $t(147) = 1,405$ ;  $p = ,062$  verileri elde edilmiştir.  $p < 0,05$  olduğundan  $H_8$  hipotezi ret edilmiş; adliye çalışanlarının Covid-19 hastalığı geçirmeye bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç adliyede çalışanların pandemi sürecinde Covid-19 olmalarının veya olmamalarının psikososyal risklerden etkilenmelerinde bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

### 3.9. Yaşa Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi

Çorum adliyesinde çalışanlarının yaşa bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Çalışanların yaşa bağlı varyansları arasında homojenlik katsayısı  $p > 0,05$  olduğundan homojen dağıldığı görülmüştür.

**Tablo 3.35.** Adliye Çalışanlarının Yaşa Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
<i>18-25</i>	8	2,94	,35
<i>26-34</i>	40	2,91	,37
<i>34-44</i>	65	2,97	,34
<i>45-55</i>	29	2,96	,36
<i>55 ve üzeri</i>	7	3,25	,47
<i>Toplam</i>	149	2,96	,36

  

<i>Yaş</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplar arası</i>	,693	4	,173	1,348	*,255
<i>Gruplar içi</i>	18,510	144	,129		
<i>Toplam</i>	19,203	148			

Tek Yönlü Anova analizi sonucu  $F(4,144) = 1,348$ ;  $p = 0,255$  değerleri elde edilmiş ve  $p < 0,05$  olduğundan  $H_2$  hipotez ret edilmiştir. Adliye çalışanlarının yaşlarından bağımsız psikososyal risklerden etkilendiği tespit edilmiştir.

### 3.10. Mezuniyete Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi

Çorum adliyesinde çalışanlarının mezuniyet durumlarına bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Çalışanların mezuniyet gruplarının varyansları arasında homojenlik katsayısı  $p > 0,05$  olduğundan homojen dağıldığı görülmüştür.

**Tablo 3.36.** Adliye Çalışanlarının Mezuniyet Durumuna Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Mezuniyet Durumu</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
<i>Orta okul</i>	7	3,20	,47
<i>Lise</i>	21	2,97	,31
<i>Ön lisans</i>	35	2,95	,384
<i>Lisans</i>	80	2,94	,36
<i>Lisansüstü</i>	6	3,04	,30
<i>Toplam</i>	149	2,96	,36

	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Mezuniyet</b>					
<b>Gruplar</b>	,472	4	,118	,908	*,461
<b>arası</b>					
<b>Gruplar</b>	18,731	144	,130		
<b>içi</b>					
<b>Toplam</b>	19,203	148			

Tek Yönlü Anova analizi sonucu  $F(4,144) = ,908$ ;  $p = 0,461$  değerleri elde edilmiş ve  $p < 0,05$  olduğundan H4 hipotez ret edilmiştir. Adliye çalışanlarının mezuniyet durumları psikososyal risklerden etkilenmelerinde rol oynamamaktadır.

### 3.11. Çalışma Yıllarına Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi

Çorum adliyesinde çalışanlarının çalışma yıllarına bağlı olarak psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Çalışanların çalışma yıllarına göre gruplarının varyansları arasında homojenlik katsayısı  $p > 0,05$  olduğundan homojen dağıldığı görülmüştür.

**Tablo 3.37.** Adliye Çalışanlarının Çalışma Yıllarına Bağlı Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Çalışma yılı</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
<b>1-5</b>	61	3,0087	,36562
<b>6-10</b>	28	2,9116	,37221
<b>11-15</b>	12	2,8486	,28082
<b>16-20</b>	30	2,9144	,35371
<b>20 ve üzeri</b>	18	3,0444	,37556
<b>Toplam</b>	149	2,9629	,36021

  

<i>Çalışma yılı</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Gruplar</b>	,549	4	,137	1,059	*,379
<b>arası</b>					
<b>Gruplar</b>	18,655	144	,130		
<b>içi</b>					
<b>Toplam</b>	19,203	148			

Tek Yönlü Anova analizi sonucu  $F(4,144) = 1,059$ ;  $p = 0,379$  değerleri elde edilmiş ve  $p < 0,05$  olduğundan H5 hipotez ret edilmiştir. Adliye çalışanlarının çalışma yıllarının psikososyal risklerden etkilenmelerinde rol oynamamaktadır.



### 3.12. Görev Yapılan Birime Bağlı Kruskal-Wallis Analizi

Çorum adliyesinde çalışanlarının görev yaptıkları birime göre psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Adliye çalışanlarının görev yaptıkları birimlerine bağlı grup varyansları arasında homojen dağılım olmadığı  $p < .005$  tespit edilmiş ve Kruskal-Wallis Analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.38.** Adliye Çalışanlarının Görev Yaptıkları Birime Bağlı Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Görev Yapılan Birim	N	Sıralı Ort.	Sd	X <sup>2</sup>	P	Anlamlı Fark
Ağır Ceza Mahkemesi	24	74,19				
Özel Kalem	2	112,50				
Asliye Ceza Mahkemesi	30	68,07				
Aile Mahkemesi	5	94,30				
Hukuk	6	62,58				
İnfaz Bürosu	3	61,83				
Savcılık	25	74,16				
Adli Tıp	5	84,10				
Bilgi İşlem Müdürlüğü	3	99,00	17	11,079	,852	Fark yok
Ara Buluculuk	6	58,83				
İdari İşler	6	69,17				
Baro	2	76,75				
Sulh Ceza	8	98,44				
Soruşturma Bürosu	2	84,00				
Tezvi Bürosu	3	103,00				
Komisyon	10	62,20				
Tüketici Mahkemesi	5	85,20				
İcra müdürlüğü	4	72,38				

Kruskal-Wallis analizi testi sonucu  $\chi^2(17, n=149) = 11,079$ ;  $p = ,852$  elde edilirken  $p < 0,05$  olduğu için adliye çalışanlarının görev yaptıkları birimlere bağlı psikososyal risklerden etkilenmelerinde farklılık tespit edilmemiş ve H<sub>6</sub> hipotezi ret edilmiştir.

### 3.13. Unvana Bağlı Kruskal-Wallis Analizi

Çorum adliyesinde çalışanlarının unvanlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Adliye çalışanlarının görev yaptıkları birimlerdeki unvanlarına bağlı grup varyansları arasında homojen dağılım olmadığı  $p < .005$  tespit edilmiş ve Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.39.** Adliye Çalışanlarının Unvanlarına Bağlı Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

<b>Görev Yapılan Birim</b>	<b>N</b>	<b>Sıralı Ort.</b>	<b>Sd</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
<i>Kâtip</i>	83	70,25				
<i>Mübaşir</i>	17	73,15				
<i>Yazı işleri müdürü</i>	16	78,31				
<i>Uzman doktor</i>	2	46,00				
<i>Sosyal hizmetler uzmanı</i>	3	119,83				
<i>Adli tıp</i>	1	64,50	11	10,21	,512	Fark yok
<i>Bilgi işlem uzmanı</i>	5	57,80				
<i>Memur</i>	9	80,17				
<i>İdari işler</i>	2	73,75				
<i>Baro müdürü</i>	1	140,50				
<i>Hizmetli</i>	6	88,00				
<i>İcra memuru</i>	2	104,00				
<i>Toplam</i>	147					

Kruskal-Wallis analizi testi sonucu  $\chi^2(11, n=147) = 10,21$ ;  $p = ,512$  elde edilirken  $p < 0,05$  olduğu için adliye çalışanlarının görev yaptıkları birimlerdeki unvanlarına bağlı psikososyal risklerden etkilenmelerinde farklılık tespit edilmemiş ve H9 hipotezi ret edilmiştir.

**Tablo 3.40** Adliye çalışanlarının psikososyal risk etmenleri sorularına verdikleri cevapların ortalamaları

<b>SORULAR</b>	<b>SS</b>	<b>ORT</b>	<b>N</b>	<b>Sonuç</b>
<i>Hayalimdeki işi yapıyorum.</i>	2,57	1,31	143	Hayır
<i>Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum.</i>	2,56	1,36	143	Hayır
<i>İş yoğunluğumdan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum.</i>	3,38	1,33	143	Kararsızım
<i>Aldığım ücretten memnunum.</i>	2,24	1,36	143	Hayır
<i>Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum.</i>	2,48	1,33	143	Hayır
<i>Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranır.</i>	3,06	1,34	143	Kararsızım
<i>Çalışma arkadaşlarımdan</i>	3,76	1,03	143	Evet

<i>ve/veya üstlerimden memnunum.</i>				
<i>İşyerime ulaşım süresi katlanılmayacak düzeydedir.</i>	2,12	1,22	143	Hayır
<i>Çalışma hayatımdaki tecrübem insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmamı sağlar.</i>	4,00	,92	143	Evet
<i>Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir.</i>	1,96	1,26	143	Hayır
<i>İş yerinde kendimi güvende hissedirim.</i>	3,23	1,30	143	Kararsızım
<i>İş arkadaşlarımla iyi anlaşırım.</i>	4,32	,88	143	Kesinlikle evet
<i>İş arkadaşlarımla işimi sevmeme katkısı vardır.</i>	3,79	1,11	143	Evet
<i>Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığımı artırıyor.</i>	2,15	1,19	143	Hayır
<i>Mesleğimden bahsederken gururlanırım.</i>	3,22	1,27	143	Kararsızım
<i>Çalıştığım birimde var olan işler eşit olarak paylaşılmaktadır.</i>	3,12	1,37	143	Kararsızım
<i>İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum.</i>	3,10	1,33	143	Kararsızım
<i>İşim nedeniyle insanlara olan tahammülümün azaldığını fark ediyorum.</i>	3,11	1,41	143	Kararsızım
<i>Adliye içerisindeki en stresli birimde çalışıyorum.</i>	3,43	1,30	143	Evet
<i>Çalışırken çoğu kez mobbinge (psikolojik şiddet) karşı karşıya kaldığımı hissediyorum.</i>	2,87	1,31	143	Kararsızım
<i>Günün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.</i>	3,46	1,34	143	Evet
<i>Çalıştığım iş nedeniyle zaman zaman tehdide maruz kalmaktayım.</i>	2,16	1,16	143	Hayır
<i>Çalıştığım kurumda şiddete maruz kaldım.</i>	1,78	,96	143	Kesinlikle hayır
<i>İş yerinde karşılaştığım insanların yaşadıkları beni etkiler.</i>	3,48	1,15	143	Evet

<i>İş yoğunluğumun diğer çalışanlardan fazla olduğunu düşünüyorum.</i>	3,73	1,15	143	Evet
<i>Covid-19 salgını sürecinde iş yerimde alınan tedbirler yeterlidir.</i>	3,24	1,27	143	Kararsızım
<i>Covid-19 pandemisinde iş arkadaşlarımı kaybetmem kaygıya kapılmama neden oldu.</i>	2,55	1,21	143	Hayır
<i>Covid-19 pandemisiyle iş yüküm arttı.</i>	3,07	1,27	143	Kararsızım
<i>Pandemi sürecinde psikolojik desteğe ihtiyaç duydum.</i>	2,61	1,20	143	Kararsızım

## SONUÇ

Adliye çalışanlarının cinsiyetlerine bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gökgöz tarafından yapılan bir araştırmada kadın ve erkek çalışanların psikolojik durumlarının iş ortamındaki kazalar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırmalarda cinsiyetin psikososyal risk etmenlerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada elde edilenlerden yola çıkarak kadın ve erkek çalışanların eşit derecede psikolojik risklerden etkilendikleri söylenebilir (Gökgöz, 2013).

Adliye çalışanlarının yaşlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Adliye çalışanlarının medeni durumlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Birçok çalışmada da evli olmak mental sağlığı koruyucu bir faktör olarak değerlendirilmektir (Aslan vd., 1996).

Adliye çalışanlarının mezun oldukları okula, meslekte çalışma yıllarına, görev yaptıkları, kadro türüne birime, Covid-19 hastalığını geçirmelerine ve çalışanların unvanlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanlarda psikososyal risk etmenleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş kolunun tükenmişliğin düzeyini etkilediği gözlemlenmiştir. İnsanlarla sürekli diyalog halinde olunması gereken ve toplu çalışma ortamında yapılan işlerde tükenmişlik düzeyi diğer işlere göre daha yüksek olmaktadır. Kocabaş ve arkadaşları kamuda çalışan bireylerin daha stresli olduklarını ve mesleğini isteyerek seçmeyen çalışanlarında psikososyal risklerden etkilenmelerinin daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir (Kocabaş vd.,2018).

Çalışmaya katılanlar işe bağlı saç dökülmesi, eklem ağrısı, boyun fitiği, boyun düzleşmesi, sinir sıkışması, migren, çarpıntı, varis, gastrit, yüksek tansiyon ve astım rahatsızlıklarını yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların beyan ettikleri bu rahatsızlıklar, çoğunlukla stresli işlerde yaşanması beklenen rahatsızlıklardır. Stresli, yoğun bir işte karşılaşılması muhtemel rahatsızlıklardan varsayabileceğimiz yüksek tansiyon, gastrit, çarpıntı, migrende yine bu kurum çalışanlarında görülen hastalıklar arasındadır (Yanık, 2019).

Anket Covid-19 pandemisi sırasında uygulandığı için çalışanların Covid-19'dan psikososyal olarak etkilenip etkilenmediklerinin belirlemek için Covid-19 ile ilgili sorular da ankette yer almıştır. Çalışanların yaklaşık olarak yarısı Covid-19 hastalığını geçirirken, yarısı bu hastalığı geçirmediğini ifade etmiştir. Anket dağıtımı esnasında çalışanların büyük kısmının maske kullanmadığı ancak çalışan haricindeki adliyede bulunanların maskelerini kullandığı gözlemlenmiştir. Çalışanların Covid-19 sebebiyle iş yükünün artması konusunda kararsız

kaldıkları tespit edilmiştir. Bunun sebebi, pandeminin ilk dönemlerinde çoğu çalışanın izne ayrılması nöbet sistemiyle çalışmalarını sürmesi ve acil olmayan işlerin ötelenmesi olabilir.

“Hayalimdeki işi yapıyorum” sorusuna adliye çalışanlarının vermiş olduğu cevapların ortalaması “hayır” olmuştur. Çocukluğunda kendilerine sorulan büyüdüğünde ne olacaksın sorusuna hiç kimse kâtip, mübaşir ya da daha genel anlamda memur olacağım diye cevap vermemiştir. Ancak yaşanan çevre, toplumsal gelişmişlik, ekonomik ve kültürel durum göz önüne alındığında kişilerin hayalindeki işinden çok devlet işinde çalışma isteğinin ağır bastığı ve bu yüzden kamuda meslek ayrımı yapamadıkları düşünülmektedir.

“Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum” sorusuna verilen cevapların ortalaması “Hayır” olmuştur. Bu sonuç, bireylerin çalışarak ihtiyaçlarını ve ekonomik anlamda özgürlüklerini sağlayabilmeleri için kamuda çalışmanın en garantili yol olduğunun toplumda kanıksanmasının bir göstergesi olabilir. Ancak, insanlarla birebir diyalogta olmak, iş yoğunluğu, terfilerin adaletsiz olduğu fikri, çalışanların kendini geliştirme fırsatlarının olmadığını düşünmeleri ve çalışmaya katılan çalışanların çoğunluğunun birimler arasında en stresli birimde çalıştıklarını düşünmeleri, kurumdan ayrılma düşüncülerini destekler niteliktedir. Vatansaver (2014) artan iş yükü, çalışma saatleri ve çalışma temposu gibi unsurların çalışanların üzerinde stres başta olmak üzere olumsuz pek çok etkiye yol açtığı, bu olumsuz etkilerin aynı zamanda işyerine bağlılığı azalttığı ve devamsızlıkları arttırdığı vurgulanmaktadır (Vatansaver, 2014).

“İş yoğunluğundan dolayı mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalıyorum” sorusuna verilen cevapların, çalışılan birimlere göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Tüm birimlerde farklı unvana sahip kişiler zaman zaman mesai dışında çalışma yapmaktadır. Çalışanların çoğunluğu diğer çalışanlardan daha fazla iş yoğunluğu olduğunu düşünmektedir.

“Uzun çalışma süreleri uyku düzenini bozarak çalışanların yeterince dinlenmemelerine neden olmakta bu da uyku bozukluğu gibi fiziksel sorunların yanı sıra boş zaman yetersizliği, konsantrasyon güçlüğü ve sürekli yorgunluk hissi gibi psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Çalışanların kendilerine yeterince zaman ayıramamaları iş yaşam dengelerini olumsuz yönde etkilemekte ve mutsuzluğa yol açmaktadır” (Kocabaş vd., 2018).

Uler “yüzyüze ilişkilerin yoğun olduğu meslek dallarında çalışan kişilerde çalışma hayatının ilk yılından itibaren başlayan tükenmişlik sendromu örgütlerde kişiyi olumsuz bir ruh haline sokmaktadır” sonucuna varmıştır (Uler, 2020).

Bireylerin örgütle uyumu ve yaşadığı duygusal durumların konusu literatürde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının önemini arttırdığını söylemek mümkündür (Aksanaklu ve İnandı, 2018).

Tükenmişlik, iş tatmini, işe aidiyet birbirleriyle ilintili kavramlardır. İş tatmininin düşük olduğu çalışanlarda tükenmişlik ve işe bağlılığında azalma olabilir. Çalışma hayatında bu olumsuzlukları yaşamamak için genel yapılabilecek yönetim uygulamaları bulunmaktadır.

Çalışanların kararlara katılımını sağlamak, ödül kaynaklarının arttırılması, açık ve net görev tanımlarının hazırlanması, iş ile çalışanın uyum sağlanması, katılımcı bir yönetimin var olması, uzun çalışma saatlerinin olmaması, örgütsel bağlılığı kuvvetlendirmek, sorunların kaynak noktalarından çözüme ulaştırılması, örgüt içi toplantıların düzenli olarak yapılması, kariyer fırsatları, örgüt içi eğitim olanaklarının varolması, çalışma dışı zamanda egzersiz ve hobilere vakit ayırabilmek örgüt uygulamalarına verilebilecek birkaç örnektir.

“Aldığım ücretten memnunum” sorusuna verilen cevapların ortalaması “hayır” olması çalışanların işe bağlılıklarında ve iş tamininde olumsuzluklara yol açabilir. Tükenmişlik sebeplerine de dolaylı yoldan katkı sağlayabilir. Düşük ücret çalışanın, azim ve hevesini köreltirken, iş aidiyetini ve iş tatmini de olumsuz etkilemektedir. Beklenilenin çok daha altında, ekonomik zorluk yaşamasına sebep olacak ücretle çalışmak çalışanı psikolojik açıdan yıpratıp tükenmişliğine sebep olabilir.

“Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum” sorusuna adliye çalışanlarının verdikleri cevapların ortalaması “hayır” olmuştur. Çalışanların her açıdan mutlu ve verimli olabilmeleri için ücret kadar, kendini gerçekleştirebildiğinin ve iş hayatındaki başarısının karşılığının bir göstergesi olan, terfi alabilmesi de önemlidir. Çalışan adil bir terfi sisteminin olmadığını düşünmemelidir, aksi takdirde kişide bıkkınlığa sebep olabilir. Emeklerinin bir sonuca erişemeyeği düşüncesi her insanda üzüntü doğurur.

“Çalışma hayatımın tamamını bu kurumda geçirmek istiyorum” ve “Kurumda terfilerin hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum” sorularına verilen cevapların ortalaması “hayır” cevabını alması birbirlerini destekler niteliktedir. Kurumun çalışanlarına olan destekleri, çalışanın moral ve motivasyonu açısından oldukça önemlidir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması, tüm çalışanlara eşit davranılması çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir.

“Çalıştığım birimde üstlerim herkese adaletli davranır” sorusuna adliye çalışanlarının verdikleri cevapların ortalaması “kararsızım” olmuştur. Kararsızım sonucunun sebepleri ortaya çıkarılarak çözüm yollarının geliştirilmesi gerekmektedir. Hiçbir çalışan adil olmadığını düşündüğü bir ortamda kendini gerçekleştiremez. Üstlerin personellerine olan tavrı, adil bir sistemin olmadığı düşüncesi, çalışanın kendini gerçekleştirmesini engellemek ile başlayıp tükenmişlik ve işten ayrılma gibi sonuçlara kadar gidebilmektedir.

Çalışma ortamı çalışanın yaşantısının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Çalışma ortamında ki aktivitelerin, eğitimlerin ve çalışanlara sunulan imkanların yanı sıra çalışma arkadaşlıkları arasındaki iletişimde çalışanın işe bağlılığına olumlu yönde etkileri bulunmaktadır.

Çalışanlar arkadaşlarından ve yöneticilerinden memnun olduklarını ve arkadaşlarıyla iyi geçindiklerini ifade etmektedirler. İşe bağlılıklarının arttırmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Çalışma ortamındaki uyum, çalışanlara pozitif yansımaktadır. Polatçı (2015) sosyal destek algısının işgörenin örgütsel bağlılığını, iş tatminini, motivasyonunu ve

performansını arttıracığı, iş stresi, endişe, depresyon, tükenmişlik ve çatışmaları da azaltacağı belirtilmektedir (Polatçı, 2015).

İnsanlarla diyalog halinde çalışmalarını sürdüren adliye çalışanları farklı çevreden, kültürden, farklı durumdaki insanlarla ilişki halinde bulunmaktadır. Çalışanın sosyal hayatından fazla bir şekilde iş hayatında vakit geçirdiği düşünüldüğünde kendilerini güvende hissetmeleri gereken yerlerin başında iş yerleri gelmektedir.

“İş yerinde kendimi güvende hissedirim” sorusuna adliye çalışanlarının verdikleri cevapların ortalaması “kararsızım” olmuştur. Toplumun her kesiminden insanla karşılaşılan bu çalışma ortamında çalışanların bu soruya kararsızım yanıtını vermeleri çalışan ve kurum için olumsuzluk teşkil etmektedir. Çalışanlar güvende hissetmedikleri yerlerde mutlu olamazlar, ilk fırsatta buldukları ortamdan ayrılmak isterler. İSG'nin amaçlarından biride çalışanlar yaşantılarının büyük bir bölümünü kapsayan iş hayatında güvenli, huzurlu, endişelerden ve kaygılardan uzak verimli şekilde çalışmalarınıdır.

“Kurumda sunulan imkanlar işime olan bağlılığımı artırıyor” sorusuna çalışanların büyük çoğunluğu ‘hayır’ cevabını vermiştir. Çıkan sonuç irdelendiğinde çoğu kamu kurumunda sunulan imkanlardan farklı bir durum olmadığı tahmin edilebilir. Adliye çalışma ortamı gibi iş yoğunluğunun çok olduğunu kabul ettiğimiz kurumda çalışanların iş tatmin seviyelerini yükseltecek ve yaşam kalitelerini arttıracak imkanların sunulması çalışanların iş aidiyetini de artıracaktır.

“Mesleğimden bahsederken gururlanırım” sorusuna çalışanların verdiği cevapların ortalamasının “kararsızım” çıkmasının sebebin, ülkemizde memurluğa verilen istek ve değerden kaynaklanıyor olabilir. Adliye çalışanlarında mübaşirlik, katiplik ve yazı işleri müdürlüğü gibi memurluklara adalet yüksekokulları eleman yetiştirmektedir. Ancak yapılan çalışma sırasında bu alanlardaki memurların bu okullardan değil farklı okul veya bölüm mezunu olduğu bilgisi edinilmiştir. Ülkemizde de okuduğu bölümle ilgili bir alanda çalışma sayısı oransal açıdan yetersiz görülmektedir. Kişilerin isteyerek okudukları bölümlerin çalışma şartlarını (çalışma saatleri, ücret, terfi hakkı, güvence, iş bulma imkânı) göz önüne aldıklarında memuriyetin daha uygun ya da daha garanti bir iş olduğu düşüncesine hâkim oldukları tahmin edilmektedir. Mesleğimden bahsederken gururlanırım soruna “kararsızım” cevabının çıkmasının arkasından “gurur duyarım” cevabının gelmesi çalışanların memuriyet kavramını garantili bir iş, hafta sonu tatili, ortalama geçim tutarının üzerinde bir ücret sağlaması ve toplum tarafından saygınlığının olduğunu düşünmelerinden olabilir. İşimden bahsederken gurur duyarım sorusuna çalışanların bir kısmının olumsuz cevap vermesinin sebepleri; mesleklerini ekonomik ve sosyal hayat için yetersiz görmeleri, iş yoğunluğu, adil bir sistemin olmayışını ifade etmeleri, alınan ücretin statütülerini karşılamaması ve toplumda sayılan ve imrenilen memuriyet algısının değişmesi olabilir.



” Kurum içinde çalışanların performansını artırmak için sosyal aktivitelere önem verilmektedir” ve “kurumda sunulan imkanlar işime bağlılığı artırıyor” sorularına çalışanların verdiği cevapların ortalamasının “hayır” olması birbirini destekler niteliktedir. Çalışanlar anket yapımı sırasında performansa dayalı iş yürütümünün olmadığını ve kurumların çalışan performansına yönelik çalışmalarının olmadığını dile getirmişlerdir.

“İşimi yaparken sürekli gözetim altında olduğumu hissediyorum” sorusuna çalışanların verdiği cevapların ortalamasının “kararsızım” olması en az evet cevabı kadar olumsuzdur. Çalışanlar kendilerini rahat ve güvende hissetmedikleri, hata yapma opsiyonlarının olmadığı ve/veya hata yaptıklarında alacakları tepkilerden çekindikleri için uzun süreler çalışma ortamında bulunmaktadır. Sürekli insanlarla diyalog halinde olan bir işte hata yapmak çok olası bir durumdur. Çalışanlar arkadaşlarının, üstlerinin veya işlemleri için gelen kişilerin verdikleri tepkilerle, söyledikleri sözlerle ve takındıkları tavırlarla kendilerini nasıl bir ruh haline soktuğunu düşünmediklerini ifade etmişlerdir.

“Günün sonunda kendimi tükenmiş hissedirim” sorusu anket çalışmamızın direk sonucunu yorumlayabileceğimiz sorulardandır. Bu soruya çalışanların verdiği “evet” cevabıyla çalışanların durumunun ne kadar olumsuz bir psikolojide oluşunu söyleyebiliriz. Bu cevap bize çalışanların zor durumda, psikososyal açıdan yetersiz ve sağlıklı bir ortamda çalıştıklarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Ancak çalışanların hangi düzeyde tükenmişlik düzeyinde olduklarını daha derinlemesine araştırmalarla birebir görüşmeler ve gözlemlerle ortaya konabilir. Profesyonel destek alınarak ortaya konan durumları düzeltmek için gerekli şartlar sağlanabilir. İş sağlığı ve güvenliğinde proaktif yaklaşım benimsenmektedir. Verilen cevaplar doğrultusunda bu kurumuda bu yaklaşımın benimsenmediği yorumu yapılabilir. Adliye çalışanlarının çalışma ortamından kaynaklı ne gibi risklerle karşılaşabilecekleri ve onları ortadan kaldıracak önlemleri işe başı öncesi eğitimlerle çalışanlara anlatılmalıdır. Çalışma döneminde ise denetimlerin bu konuları da kapsamaması olumsuz durumlarda çalışanların sorunlarını aktarabilecek bağımsız bir tarafın varolması gerektiği söylenebilir. Çalışanların öncelikli olarak yaşadıkları sorunları algılayıp uygunsuzluğu fark etmeleri, yaşadıkları olumsuzlukları kabullenmeyip kadere veya şansa bağlamamaları, uygun ve sağlıklı çalışma ortamının nasıl olması gerektiğini, hangi risklerden kendisini nasıl koruyacağını ve hangi haklara sahip olduğunu bilmesi gerekmektedir. Maalesef yaşanan kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kanununun ertelenmesi sebebiyle çalışanlar haklarını, uygun çalışma ortamını ve risklerden korunma yollarını anlatacak uzman kişilerle bir araya gelememektedirler.

“...devletin İSG gereksinimleri için bütçe ayırması, kadro tahsis etmesi veya kurum içerisinden yasanın 6., 7. ve 8. maddeleri gereği, İSG uzmanı ve iş yeri hekimi ataması ve erteleme tarihini beklememesi gerekmektedir. Aksi halde kamu kurumlarında İSG uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırılmadan yasanın diğer yükümlülüklerinin yerine getirilemeyeceği ve kamu çalışanlarının çalışma ortamlarının güvensiz olacağı, risk

altında kalınacağı, olası iş kazaları sonucu işveren ve işveren vekili konumundaki kamu yönetici ve idarecilerinin; idari, hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz olacaktır.” (Demir,B 2017) Demir’in de bahsettiği gibi uygulaması ertelenen maddeler, alanında uzman olmayan farklı idari işlere mensup olan çalışanlara hem ek bir görev hem de İSG açısından olumsuzlukların sorumluluğunu yükleyecektir.

Çalışmanın genelinde bahsedildiği üzere, psikososyal risklerin birçok farklı türü bulunmaktadır. Bunların oluşumunda altlarında yatan nedenlere inmek, bir kurumda tüm fırsatlar var iken verimliliğin neden yeterli seviyelerde olmadığını irdeleyebilmek, çalışanların neden mutsuz ve isteksiz olduklarını anlayabilmek ve bu sorunların çözümüne odaklanmak gerekmektedir. Psikososyal risk etmenlerinin çalışanlara verebileceği zararı minimuma indirebilmek için çalışanlara da söz hakkı verilmelidir, çalışanları gözlemleyerek anlayamayacak riskler mevcut olabilir.

Çalışma hayatındaki aksaklığa sebep olan nedenler yetersiz ücret, kendini gerçekleştirememe, fazla çalışma saatleri, mobbing, iş yükü vb. gibi sebepler olabilmektedir, önceliğimiz bu ve benzeri durumların olmamasına yönelik çalışmaların olmasıdır. Ancak dönemimiz şartları göz önüne alındığında bunları çalışanların dile getirebileceği bir ortamın oluşturulabilmesi de önemli bir adım sayılacaktır.

Anket çalışmamız yüzyüze anketlerin elden dağıtılması ile yapılmıştır bu sayede çalışanlarla birebir iletişim kurulmuştur. Çalışanların “anket sayesinde belki sesimizi duyarlar”, “bu sorular ne ki gelin bir de bizden dinleyin sorunlarımızı” diye yakınmaları ve daha fazlası birebirde yaşanmıştır. En fazla 15 dakika sürecek olan anket çalışmamıza bazı çalışanlar “o kadar yoğunum ki başımı kaşıyacak vaktim yok, o yüzden katılamam” demiştir. Bazı birimlerde dosyalardan çalışanlara ergonomik bir ortamın kalmadığı, iletişim kurmak için sandalyesini boş bir alana çektiğide gözlemlenen durumlar arasındadır. Bunların sebeplerinin başlangıcı elbetteki 6331 sayılı yasanın ilgili maddelerinin kamu kurumunda ertelenmesidir. Çalışanlara ergonomik, fiziksel ve diğer risklerden bahsedecek, iş yerinde bulunan psikososyal risk ihtimallerini gözlemleyerek analiz edebilecek uzman kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yoğun stresli bir çalışma kolu olarak kabul ettiğimiz adliye çalışmalarında uzman desteğine ihtiyaç duyan başlıca çalışma alanlarından. Yalnızca çalışanlar için değil bu kurumda işi olan herkes için daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda iş görebilmek adına bu işin eğitimini almış sınavlarını geçerek kendini kanıtlamış alanında uzman iş güvenliği uzmanlarının tam zamanlı olarak görev yapmasının aciliyeti dikkat çekmektedir.

İSG Kanununun ertelenen ilgili maddeler sebebiyle bu kurumda çalışan kişilerin sorunları göz ardı edilmekte, çalışan bu strese, iş yoğunluğuna, adil bir sistemin olmayışına karşı daha fazla dayanamamakta ve istifa edebilmektedir. Bu durumda iş günü kaybı, iş gücü kaybı ve yansıma maliyetleri olarak kurumun karşısına çıkabilmektedir. İş sağlığı güvenliği kültürünün toplumda oluşmaya başlaması için en önemli adımlardan biri kamuda İSG Kanunu’nun uygulanmaya başlaması olacaktır. Kamu kurumları bu algıda önderlik etmelidir ki diğer kurum

ve kuruluşlarada iyi birer örnek teşkil edebilsin. Toplumun en küçük yapı taşından başlayarak, yaşamın her anında İSG kültürünü yaygınlaştırmak iş sağlığı ve güvenliğine uyumu ve alışkanlığı arttıracaktır.



## KAYNAKÇA

- Akı, E. (2013). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri*. Dergipark, 3-5. Cilt 15(0).
- Aksanaklu, P., İnandı, Y. (2018). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 937-955. Cilt 14( 3).
- Arı, G. S., & Çına Bal, E. (2008). *Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*. Yönetim Ve Ekonomi, 15 (1), 142.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., ve Çörtü, F. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde tükenmişlik üzerine bir çalışma*. Dergi Park, Cilt 9(2), 808.
- Aksoy, Ö. (2021). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışanlarda Psikososyal Risk Etmenlerine Maruziyetin İş Kazalarına Etkisi*. (Uzmanlık Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Aktay, N., (2014). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.s.31-35.
- Alkış H., Taşpınar Y. (2012), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği", IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri, 2-4 Nisan 2012, Karabük, ss. 1196.
- Aslan H, Alpaslan ZN, Ünal M. *Hemşirelerde Tükenme, İş Doyumu ve Ruhsal Belirtiler*. Nöropsikiyatri Arşivi. 1996; 33(4):192.
- Balık, E. (2017). *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenlerin Rolü: Çanakkale Kamu Kurumlarında Ampirik Bir Uygulama*. s.6. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale, s.6.
- Çiçek, Ö. & Öcal, M. (2016). *Dünyada ve Türkiyede İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*. Emek ve Toplum, cilt 5(11) 115.
- Çoban, O. Kartal, M. (2016). *İktisadi Gelişmişlik- İş Sağlığı Güvenliği Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi Seçilmiş Ülke Örnekleri*. ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7(2) s. 217 .
- ÇSGB. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi Güvenlik Kültürü*.  
[http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/ISG\\_Dergiler/25](http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/ISG_Dergiler/25).
- ÇSGB. (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*. Araştırma Raporu, ÇSGB, Ankara.
- Demir, B. (2017). *6331 Sayılı Kanununun 6. Maddesi Yürürlük Ertelenmesinin Kamuda İSG Uzmanı Çalıştırılması Açısından Değerlendirilmesi*. Hastane Öncesi Dergisi. Cilt 2 (1), 25.
- Demir, F. (2012). *Çalışma Hayatında Çocukların Korunması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 12 (0), 548.
- Demirkol, Ö. (2018). *Şanhurfa İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromlarının Tespitine Yönelik Bir Çalışma*. Journal of Current Researches on Social Sciences. cilt 8(1) S. 22.
- Demirtaş, C. ve Kapusuzoğlu, Ş. (2016). "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Türkiye-Malta Çalışma Grubu Örneği". Journal of Management, Marketing and Logistics.3(4). S.358.
- Deniz, Ö. (2011). *Cumhuriyet döneminde tatil kavramı ve 1935 tarihli ulusal bayram ve genel tatiller kanunu*. Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, 11(23), 57-72.

Dursun, M. (2011). *Müşterilerin Kurumsal İmaj Algısının Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 22(69), 97-118.

Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). *Algılanan stres ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Güvenirlik ve geçerlik analizi*. New Symposium Journal, 51(3), 132-140.

Gerek, H. N. (2008). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Güven, Ö. ve Sezici, E. (2016). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi*. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.-Cilt14 (2) s. 116.

Gök, S. (2014). *Türkiye'nin İş Güvenliği Bilmecesi*. Yarı Dergisi (42), 12.

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

Güler, h. ve Marşap, A. (2018). *Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Cinsiyet ve İş Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi*. İşletme Araştırmaları Dergisi. cilt 10 (3), s. 493.

Gündoğdu, D. *Tükenmişlik sendromu nedir? Belirtileri, nedenleri ve tedavisi*. 12 12, 2021 tarihinde Medikal Akademi: <https://www.medikalakademi.com.tr/tukenmislik-sendromu-nedir-tani-tedavisi-nasil-gecer/>.

Gürses, İ. (2006). *"Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi"*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.s. 10. <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/97MeralSaygun.pdf>.

İlgaz, S. M. (2019). *Mermer ve Taş Ocağı İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Algılarının Belirlenmesi*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, s,5.

ILO. (2009). *ILO standards on occupational. International LabourConference.geneva*: International LabourOffice. [https://www-ilo-org.translate.google/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=tr&\\_x\\_tr\\_hl=tr&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-ilo-org.translate.google/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=sc) . Erişim Tarihi : 01.09.2021

İşıkhan, V., (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

Kahyaoğlu, M., & Akça, M. (2020). *Kurumsal İmajın İş Tatminine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Rolü: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*. Turizm Akademik Dergisi, cilt 7(1), s,227.

Kocabaş , F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan , M., Demirkaya, S., Ak , N., & Özbaş, C. (2018). *Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi*. Sosyal Güvence Dergisi,cilt 7 (14), s, 52.

Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N., & Özbaş, C. (2018). *Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi*. Sosyal Güvence Dergisi, ,cilt 7 (14), 54.

MET, Ö. L. (2016). *Çalışma yaşamında psikososyal Risklere Proaktif Bir Yaklaşım: Örgütsel Ombudsmanlık Modeli*. Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 0(49), s, 98.

Müngen, U. (1993). *"Türkiye'de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu"*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi.

Nurdoğan, A. K. (2018). *Uluslararası Çalışma Örgütünün Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri*. Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, cilt 3 (4), s, 83.

Okray, Z. (2018). *Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri: Sistematik Bir Derleme*. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, cilt 3(1),164.

Özveri, M., (2015). "*İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*". Birleşik Metal-İş Yayınlar s. 2021

Satır, S.,(2019). "*Tükenmişlik Sendromu Ve İşe Adanmışlık Ve Bir Uygulama*" İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. s. 4-6.

Serinkan, C., &Barutçu, E. (2020). *Güncel Yönetim Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu: Denizli'de Yapılan Bir Araştırma*. Yeni Fikir Dergisi,12(24), 5.

Şen, M. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları*. MÜHFD, 4(1), 122.

Tarakçı, E. (2019). *İş Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması ve Geliştirilmesi*. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 7-8.

Taşdemir, D. Ç., & Paksoy, S. (2021). İş Sağlığı Ve Güvenliği Perspektifinden Psikososyal Risk Etmenleri[Özet]. Adıyaman Uluslararası İnsan Ve Toplum Bilimleri Kongresinde Sunulan Bildiri, (S. 46).

Tatlıoğlu, K. (2015). *Çalışma Yaşamında Çalışanların Karşı Karşıya Olduğu Psikososyal Risk Faktörleri: Stres Faktörü* [Özet]. 1. Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Öğrenci Kongresinde Sunulan Bildiri, (S. 101). Bingöl.

T.B.M.M. (2012, Haziran 30). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Ankara.

İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi (2021, 14 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 31541). Erişim adresi:[https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari\\_teklif\\_sd.onerge\\_bilgileri?kanunlar\\_sira\\_no=2771](https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=2771) 30 Erişim Tarihi 03.02.2022.

*Türkiye'de Meslek Hastalıkları Sınıflandırılması*. <https://ergometri.com/turkiyede-meslek-hastaliklari-siniflandirmasi/> Erişim tarihi 05.03.2022.

Uler, E. (2020). *Tükenmişlik ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Literatür Taraması*. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi , 38. (6).

Ülker, B. T., ve Çakır, G. (2019). *Öğretmenlerin Eşli Ruminasyon Ve Öz Duyarlılık Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1394. cilt 19, sayı 4.

Üner, U. (2014). *Toksikoloji*. , Trakya Üniversitesi Fen Fakültesi, s 6.

Polatçı, S. (2015). *Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracı Rolü*, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 11 (2), 25.

Poyraz, K. ve Sürücüoğlu, H.,(2015)."*İlk Ve Orta Öğretim Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik (Kütahya İl Merkezi Örneği)*". Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 44, S.10-12.

Yamaç, N. (2017). *Türkiye'de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları: Tekirdağ İli Örneği* Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi.

Yanık, E. (2019). *Stres ve Stresle Mücadele Yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi, s. 31.

YARBAY, P. (2019)."*Kadın Çalışanların İşgören Sesliliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği*" Cilt 5, Sayı 2, s.368.

Vatansever, Ç. (2014). *Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut, Psikososyal Tehlike ve Riskler*. Çalışma ve Toplum Dergisi (40), 117-138.

Zırhlı, F. (2017). *İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurul Tartışmalarında Kıdem Tazminatı*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017(54) s. 1430-1431.

Resmî Gazete (Sayı: 28339) Erişim Adresi: (2012,30 Haziran).

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>



