



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER

AÇISINDAN PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN

İNCELENMESİ: ÇORUM İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Ceylan KILIÇ

Çorum - 2023

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN
PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN İNCELENMESİ:
ÇORUM İLİ ÖRNEĞİ**

Ceylan KILIÇ

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

Yüksek Lisans

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ebru GÖKMEŞE**

Çorum 2023

KABUL ONAY SAYFASI

Ceylan KILIÇ tarafından hazırlanan “Ortaokullarda Öğretmenleri Etkileyen Psikososyal Risk Etkenlerinin İncelenmesi: Çorum İli Örneği” adlı tez çalışması 20/06/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ebru GÖKMEŞE*

.....

Doç. Dr. Sevil ÖZKINALI

.....

Dr. Öğr. Üyesi Aysel Tekgöz OBUZ

.....

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

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

* Jüri Başkanının adı yazılmalıdır.

** Tez danışmanının adı yazılmalıdır.

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.

Ceylan KILIÇ

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN
PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİNİN İNCELENMESİ: ÇORUM İLİ ÖRNEĞİ**

Ceylan KILIÇ

ORCID: 0000-0003-0362-9296

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans

Haziran 2023

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşı karşıya kaldıkları psikososyal risk algılarının ve risklerin ortaya konulması olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Çorum ili Merkez ilçede görev yapan ortaokul öğretmenleri, örneklemi ise Çorum ili Merkez ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan 291 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlere görev alanlarında karşılaşılabilecekleri durumlarla ilgili soruların yer aldığı 20 soruluk bir anket uygulanmış, anket maddelerine kendi özgür iradeleri ile objektif olarak cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırma verileri elde etmek için kullanılan anket basılı olarak hazırlanmıştır. 2 bölümden oluşan anketin ilk bölümde demografik soruların yer aldığı 4 soru ve ikinci bölümünde öğretmenlerin psikososyal risk algılarını belirlemek amacıyla hazırlanan 16 soru bulunmaktadır. Anket sonuçlarına göre erkek katılımcılar %50,2 katılım sağlarken, kadın katılımcılar %49,8 oranında katılım sağlamıştır. Hizmet yılı 2-5 yıl %2,1, 6-10 yıl %12,4 ve 11 yıl ve üzeri 85,6 'lık orana sahiptir. Yaş aralıkları 30 yaş ve altı %3,4, 31-40 yaş arası %38,5, 41 yaş ve üzeri %58,1 orana sahiptir. Branş dağılımı ise sözel alan %47,4, sayısal alan 31,6 ve yetenek dersleri %21,0'lık orana sahiptir. En yüksek evet oranı %95,5 ile "eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde sistemin bir parçası olarak fikirlerimin dikkate alınması beni motive eder" sorusu olurken en düşük evet oranı "iş yerinde fiziksel şiddetle karşılaştım" sorusuna karşılık verilmiştir. Katılımcıların branşlarına göre sorumlulukları ile ilgili düşünceleri karşılaştırıldığında sözel alan branşlarında istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işyerinde fiziksel ve psikolojik şiddetle karşılaşma durumu karşılaştırıldığında, Hizmet yılı 2-5 yıl

arasında olanların %33,3'ü işyerinde fiziksel şiddetle karşılaştığını belirtmiş olup bu oran diğer hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyete göre değerlendirildiğinde; mesleki itibara ilişkin inanç, tükenmişlik duygusu hissetme, meslek hastalığına yakalanma ($p<0,001$), mesleğinin maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünme, psikolojik şiddetle karşılaşma, fikirlerinin dikkate alınmasına yönelik motivasyon durumları kadın katılımcılarda erkek katılımcılara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu oran istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; kadın öğretmenler meslek hastalığına yakalanma, maddi gelirin yetersizliği, psikolojik şiddete uğrama, mesleğinin gereken itibarı görmediği, fikirlerinin dikkate alınmasına yönelik motivasyon durumları ve tükenmişlik duygusu hissetme durumu konusunda erkek öğretmenlerden daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin meslek hayatlarının ilk yıllarında fiziksel şiddetle karşılaştığını ve sözel alan öğretmenleri çalışma ortamında sorumluluğunun fazla olduğu belirtmişlerdir.

Anahtar Kavramlar: Psikososyal Risk, Ortaokul Öğretmenleri, Meslek Hastalığı, Stres

Bilim Kodu: 113512

FOR TEACHERS WORKING IN SECONDARY SCHOOLS
EXAMINATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS: THE CASE OF ÇORUM

Ceylan KILIÇ

ORCID: 0000-0003-0362-9296

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2023

ABSTRACT

The aim of this study was determined as revealing the psychosocial risk perceptions and risks that teachers working in secondary schools face while performing their duties. The universe of the research consists of secondary school teachers working in the Central district of Corum province, and the sample consists of 291 volunteer teachers working in secondary schools located in the Central district of Corum province. In the research, a 20-question questionnaire was applied to the teachers with questions about the situations they might encounter in their areas of duty, and it was assumed that they answered the survey items objectively of their own free will. The questionnaire used to obtain research data has been prepared in printed form. the survey, which consists of 2 parts, has 4 questions with demographic questions in the first part and 16 questions prepared to determine teachers' psychosocial risk perceptions in the second part. According to the survey results, male participants participated at a rate of 50.2%, while female participants participated at a rate of 49.8%. The service year has a rate of 2.1% for 2-5 years, 12.4% for 6-10 years, and 85.6% for 11 years and above. The age distribution is 3.4% Decembers of 30 and under, 38.5% from 31 to 40, 58.1% from 41 and over. The branch distribution is verbal field with a rate of 47.4%, numerical field with a rate of 31.6% and aptitude courses with a rate of 21.0%. The highest yes rate was answered to the question "it motivates me to take my ideas into consideration as part of the system in the arrangements made in the field of education" with 95.5%, while the lowest yes rate was answered to the

question “I have encountered physical violence at work”. When the participants' thoughts about their responsibilities according to their branches were compared, it was found to be statistically significantly higher in verbal field branches ($p < 0.05$). When the physical and psychological violence at work was compared according to the socio-demographic characteristics of the participants, 33.3% of those between the years of service 2-5 stated that they had encountered physical violence at work, and this rate was statistically significant compared to other years of service ($p < 0.05$). Dec. When the socio-demographic characteristics of the participants were evaluated according to gender; belief about professional reputation, feeling a sense of burnout, getting an occupational disease ($p < 0.001$), thinking that the financial income of their profession is insufficient, encountering psychological violence, motivation to take their ideas into consideration were higher in female participants compared to male participants. This ratio showed a statistically significant difference ($p < 0.05$). According to these results; it has been found that female teachers have a higher rate than male teachers in terms of getting occupational diseases, lack of financial income, suffering psychological violence, not seeing the necessary reputation of their profession, motivation situations for getting attention for their ideas, and feeling a sense of burnout. In addition, teachers have encountered physical violence in the first years of their professional lives, and verbal field teachers have stated that their responsibility is too much in the working environment.

Key Terms: Psychosocial Risk, Secondary School Teachers, Occupational Disease, Stress

Science Code:113512

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın her aşamasında tecrübesi, yol göstericiliği ve hoşgörüsü ile daima yanımda olduğunu hissettiren, desteğini esirgemeyen saygı değer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Ebru GÖKMEŞE'ye teőekkürü borç bilirim.

Tez sürecinde bilgisi ve anlayışıyla yardımını asla esirgemeyen sevgili arkadaşım Dr. Turgut YILDIRIM ve sabrıyla yanımda duran canım arkadaşım Ayőegül YILDIRIM'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte zaman zaman ihmal canım kızlarım Dila ve Asya'ya, kıymetli eőime ve yükümü hafifleten herkese teőekkürlerimi sunarım.

Ceylan KILIÇ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	3
1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	4
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kavramlar.....	5
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Risk Faktörleri.....	6
1.4.1. Fiziksel risk etmenleri.....	6
1.4.2. Kimyasal risk etmenleri	6
1.4.3. Biyolojik risk etmenleri	7
1.4.4. Ergonomik risk etmenleri	8
1.4.5. Psikososyal risk etmenleri	8

2. BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı	16
2.2. Araştırmanın Modeli	16
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	17
2.4. Verilerin Toplanması	17
2.5. Verilerin Analizi	17

3. BÖLÜM

BULGULAR

4. BÖLÜM TARTIŞMA

SONUÇ VE ÖNERİLER	33
KAYNAKÇA	36
EKLER	41
EK-1. Etik Kurul Onayı.....	41
EK-2. Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Onayı	42
Ek-3 Anket Formu	43



TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. 1. Stresin belirtileri (Braham, 1998)	10
Tablo 3. 2. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (n=291)	18
Tablo 3. 3. Katılımcıların meslek hastalığına yakalanma durumu.....	18
Tablo 3. 4. Katılımcıların çalışma ortamındaki risklerle ilgili olarak ISG eğitimi alma durumu	19
Tablo 3. 5. Katılımcıların işyerinde sorumluluğunun fazla olduğunu düşünme durumu	19
Tablo 3. 6. Katılımcıların maddi gelirlerinin yetersiz olduğuna dair düşünceleri	19
Tablo 3. 7. Katılımcıların mesleki/teknolojik gelişimlerini sağlayacak eğitimler alma durumu	19
Tablo 3. 8. Katılımcıların şiddetle karşılaşma durumu	20
Tablo 3. 9. Katılımcıların işyerinde kendini hukuki açıdan güvende hissetme durumu	20
Tablo 3. 10. Katılımcıların çalışma ortamını güvenli bulma durumu.....	20
Tablo 3. 11. Katılımcıların mesleki itibarlarına yönelik inançları	21
Tablo 3. 12. Katılımcıların gerçekleştirilen düzenlemelerde fikirlerinin dikkate alınması ile ilgili motive olma durumları	21
Tablo 3. 13. Katılımcıların çalışma ortamında sosyal destek görme durumu	21
Tablo 3. 14. Katılımcıların işyerinde ödüllendirme sistemine ilişkin düşünceleri	21
Tablo 3. 15. Katılımcıların tükenmişlik duygusu hissetme durumu.....	22
Tablo 3. 16. Katılımcıların sorumluluk alanı dışındaki işleri yapma durumu	22
Tablo 3. 17. Katılımcıların çalışma koşullarında memnun olma durumu	22
Tablo 3. 18. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre meslek hastalığına yakalanma durumu.....	23
Tablo 3. 19. Katılımcıların branşlarına göre sorumlulukları ile ilgili düşünceleri.....	24
Tablo 3. 20. Katılımcıların mesleğinin maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünme durumu	24

Tablo 3. 21. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işyerinde fiziksel şiddetle karşılaşma durumu	25
Tablo 3. 22. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işyerinde psikolojik şiddetle karşılaşma durumu	26
Tablo 3. 23. Katılımcıların cinsiyetine göre mesleki itibara ilişkin inançları.....	27
Tablo 3. 24. Katılımcıların fikirlerinin dikkat alınmasına yönelik motivasyon durumları.....	27
Tablo 3. 25. Katılımcıların cinsiyetine göre tükenmişlik duygusu hissetme durumu	28



SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AİSGA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
ILO	International Labour Organization
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa
WHO	Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

Çalışmak ve üretmek hayatın vazgeçilmez bir unsurudur. İnsan, hayatını devam ettirmek ve daha nitelikli yaşamak için çalışmak ve üretmek zorundadır. Zamanın büyük bölümünün iş ortamında geçirilmesi bu ortamlarının güvenli hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak sanayileşme süreci ve teknolojik gelişmeler, hayatımıza sağladığı kolaylıklarla birlikte çalışma yöntemlerinde ve ortamlarında yenilik ve çeşitliliği de beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler çalışanlar için birçok sağlık ve güvenlik tehdidinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tehditler her iş kolunda farklı şekillerde karşımıza çıkarken, çalışanın beden ve ruh sağlığını kaybetmesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durum ise üretim ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. İnsan sağlığının ve dolayısıyla da üretim ve verimliliğin tehlikeye girmesi "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramının hayatımıza girmesi sonucunu doğurmuştur. Bu konuda ilk adımlar tarımsal üretime geçiş ile birlikte atılmıştır.

Tarımsal üretimin başlaması ile yerleşik hayata geçilmiş ve böylece sosyal, ekonomik, hukuki alanlarda değişim başlamıştır. Yoğun ve yorucu çalışma koşulları sonucu sağlık sorunları ile karşılaşmaya başlanmıştır. M.Ö. 2600'lü yıllarda İmhotep Mısır Piramitlerinin yapımı sırasında yaşanan kazalar üzerine çalışarak, çalışma koşulları sonucu yaşanan sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin temellerinin atıldığı ilk yasalardan olan Hammurabi Kanunlarında yaşanabilecek sorunları engellemek amacıyla işi yaptıran, işin olumsuz sonuçlarından sorumlu tutulmuştur (Uzmaniyiz.biz, 2022).

Dr. Bernardino Ramazzini, iş sağlığı kavramının kurucusu olarak anılmasını sağlayan, 1713 yılında meslek hastalıkları konusunda yazdığı "De Morbis Artificum Diatriba" kitabıyla bilim dünyası tarafından kabul görmüştür (Gerek, 2008). 18. yüzyıl başlarında İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile üretim süreci büyük bir değişim yaşamıştır. Küçük atölyelerden büyük fabrikalara geçilmesi üretimi büyük miktarda arttırmış sonuç olarak işçi sınıfı hızlı bir şekilde büyümüş ve bu sınıfın çalışma, sağlık ve güvenlik koşulları gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı işçi sınıfının korunması amacıyla yapılan ilk yasal düzenlemeler 19. yy sonlarında gerçekleşmiştir. Sosyal sigorta yasaları, iş kazaları, meslek hastalıkları konularında yapılan düzenlemeler konunun önemini ortaya koymuştur (Narter, 2015).

Avrupa'da yaşanan sanayi devriminin etkilerinin Osmanlı İmparatorluğuna geç ulaşması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar daha çok Cumhuriyet döneminde yaşanmıştır. Ancak alanda ilk adımları Tanzimat Döneminde görebilmek mümkündür (Çiçek ve Öçal, 2016).

WHO – Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization) Ortak Komitesinde iş sağlığı; “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerinin korunması, geliştirilmesi, en üst düzeyde sürdürülmesi amacıyla işin insana, çalışanın kendi işine uyumunun sağlanmasıdır.” şeklinde tanımlanmıştır (WHO, 2018). İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı işin yürütümü esnasında oluşan risklerin ortadan kaldırıldığı, çalışanların sağlığına zarar verebilecek koşulların bertaraf edildiği çalışma koşullarının iyileştirildiği sistematik çalışma bütünlüğünü sağlamak olduğu görülmektedir (Mızrak ve Tolon, 2017). Mevcut literatürde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan risk etmenleri; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenleri olarak gruplandırılmıştır.

International Labour Organization (ILO) psikososyal riskleri; “iş doyumunu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim” temelinde tanımlamıştır (ILO, 2018). Psikososyal risklerin kaynağı; bireysel, çevresel ve mesleki olarak sınıflandırılabilir. Psikososyal riskler öğretmenler açısından incelendiğinde; fiziki koşullara bağlı risk etmenleri, öğrenci-veli ilişkilerine bağlı risk etmenleri, örgütsel koşullara bağlı risk etmenleri, kişisel etkenli koşullara bağlı risk etmenleri şeklinde bir sınıflandırma karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörler iş yerinde psikososyal açıdan risk oluşturarak strese sebep olmaktadır. Psikososyal riskler ve işle ilgili stres, iş sağlığı ve güvenliği alanında en zorlu konuların başında gelmektedir. Bireylerin, kuruluşların ve ulusal ekonomilerin sağlığını önemli ölçüde etkilerler.

Öğretmenler, duygusal yükü yüksek, sıkıntılı çalışma koşullarına maruz kalmakta ve işyerinde şiddet, taciz gibi olumsuz durumlara maruz kalabilmektedir (OSHA, 2022). Bu yüzden eğitim çalışanlarını etkileyen psikososyal risk etmenlerini belirlemek ve ortadan kaldırmak oldukça önemli görülmektedir.

Mevcut literatüre göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda ve psikososyal risk faktörleri ile ilgili birçok meslek grubuna ait araştırma bulunurken öğretmenleri etkileyen psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmada amaç, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşı karşıya kaldıkları psikososyal risk algılarının ve risklerin ortaya konulması olarak belirlenmiştir.

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Tarımsal üretime geçiş insanlık için önemli bir dönüm noktası olmuştur. İnsanlar daha zorlu koşullarda çalışmaya başlamış ve bu durum sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016).

Yapılan iş ile ilgili yaşanan sağlık sorunlarına dikkat çeken ilk isim M.Ö 2600'lerde Antik Mısır'da mimar ve mühendis olan İmhotep olmuştur. İmhotep, Mısır piramitlerinin yapımı sırasında ölen ve yaralanan ya da bel sorunları yaşayan işçilerin olduğunu tespit etmiştir. Yaşanan süreçte sağlık sorunları dikkat çekmeye devam etmiş ve konuyla ilgili yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. M.Ö. 2000'lerde; Babiller döneminde hazırlanan ve tarihin bilinen ilk yasası olma özelliğini taşıyan Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk düzenlemeler yer almıştır. Bu kanunlara göre iş veren işin getirdiği olumsuz sonuçlardan sorumlu olacaktır (Uzmaniyiz.biz, 2022).

Çalışanın sağlık durumu ile yapılan iş arasındaki ilgi düzeyinin araştırılmasına yönelik ilk çalışmaların Herodot tarafından gerçekleştirildiği iddia edilmektedir. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk yazılı kaynaklar da Herodot tarafından ortaya konulmuştur. Kendisi çalışanların performans düzeyini artırabilmesinin, enerji değeri yüksek besinler tüketmekle mümkün olabileceğini savunmuştur (Yiğit, 2011; Gerek, 2008).

Bernardino Ramazzini iş sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsellik ışığında incelemiş ve 1713 yılında meslek hastalıklarını konu edinen "De Morbis Artificum Diatriba" adlı eseri ile iş sağlığı kavramının kurucusu sayılmıştır. Ramazzini'ye göre, işyerinden kaynaklanan risklerin kontrol altına alınması verimliliği arttıracaktır. Aynı zamanda ergonominin verimlilik üzerindeki etkisine de değinmiştir (Gerek, 2008).

18. yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile üretim süreci önemli bir değişim yaşamıştır. Küçük atölyeler zaman içinde yerini büyük fabrikalara bırakmıştır. Bu durum ürün miktarında önemli bir artış sağlamıştır. Bu süreçte işçi sınıfı giderek büyümüş, bu büyümeyle birlikte işçilerin sağlık ve güvenlik sorunları ortaya çıkmıştır. İşçilerin çalışma süreleri, kadın ve çocukların ağır işlerde çalıştırılması gibi sorunlar bunlardan bazılarıdır. Bu sorunlar devletin çalışma hayatına yönelik tedbirler alması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

1802 yılında Fabrikalar Kanunu çıkarılmış çocuk işçilerin çalışma sürelerine kısıtlamalar getirilmiştir. Bu süre günde 12 saat, haftada 58 saat olarak sınırlandırılmış ancak 1833 yılındaki Fabrikalar Kanununa kadar uygulanması mümkün olmamıştır (Erkul, 1983; Çelik, 2011).

1842 yılında yeni bir düzenleme gerçekleştirilerek kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılındaki yasal düzenleme ile fabrikalara hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiş ve sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışan işçilerin sağlık kontrolleri için de bu hekimler görevlendirilmiştir. 1847 yılında yürürlüğe giren “On Saat Yasası” ile çalışma süreleri daha da azaltılmış ayrıca işyeri denetimi ve iş müfettişliği yapısı oluşturulmuştur. Yaşanan bir diğer önemli gelişme ise 1880 lerden itibaren sosyal sigorta uygulamalarının hayata geçirilmesi olmuştur (Topak, 2014).

1895 tarihli bir düzenlemeyle tehlikeli bazı meslek hastalıklarının bildirim zorunlu hale getirilmiştir (Gerek, 2008; Yiğit, 2011; Yılmaz, 2003).

İngiltere’de yaşanan gelişmelerin ardından diğer ülkelerde de konu ile ilgili adımlar atılmıştır. Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1842 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar hazırlanmıştır (Gençler, 2007).

1919 yılında Birleşmiş Milletlere bağlı bir organizasyon olarak kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzalanan antlaşma sonucu bağımsız bir kuruluş halini almıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı Devleti Avrupa’daki gelişmeleri yakından takip edemediği için Sanayi Devrimi’nin etkisi Osmanlı ülkesine oldukça geç ulaşmıştır. Konu ile ilgili çalışmalar ilk olarak Tanzimat Döneminde görülmekte iken önemli gelişmeleri daha çok Cumhuriyet döneminde görebiliriz (Çiçek ve Öçal, 2016).

Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat öncesi dönemde üretim zanaatkarlığa dayanan meslek örgütleri tarafından dini esaslara bağlı olarak yürütülmekteydi. Hem müslüman hem de gayrimüslimlerin üye olabildiği bu örgütlenme zaman içinde loncalar halini almış ve kendi sorunlarını katı kurallara bağlı kalmadan serbest bir şekilde görüşerek ortak kararlar alabilmiştir (Altan, 2004). Bu dönemde üretim esnasında işçinin karşılaşabileceği riskler daha az görülmektedir. İş öğretimi usta-çırak ilişkisine dayalı olarak öğretilmekte buna bağlı olarak usta işi ne kadar iyi öğretirse kaza yapma riski o kadar azalmakta anlayışı hakim olmaktadır (Arıcı, 1999).

Tanzimat dönemi itibariyle Osmanlı Devleti Batı Avrupa’nın sanayileşme sürecinin bir parçası haline gelmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk çalışmaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. 1865 yılında Ereğli Kömür havzasında uygulanan, padişahın onayından geçmeyen Dilaver Paşa Nizamnamesi gerçekleştirilen ilk düzenlemedir (Talas, 1992; Makal, 1997; Arıcı, 1999; Tokol, 2005).

1869 yılında hazırlanan Maadin Nizamnamesi ile Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksiklikleri giderilmeye çalışılmış ve dönemin koşulları dikkate alındığında iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli düzenlemeler yapılmıştır (Talas, 1992; Makal, 1997; Arıcı, 1999; Gerek, 2008).

1876 yılında yürürlüğe giren ve ilk medeni kanun olan Mecelle’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak zararın tanzimi, ücretlerin ödenme şekli, çalışma süresi gibi önemli konularda düzenlemeler yapılmıştır (Arıcı, 1999; Altan, 2004).

Sanayileşmenin gelişimine paralel olarak alanda önemli gelişmeler Cumhuriyet döneminde yaşanmıştır. 10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile yaş, çalışma süresi, mesai ücreti, kaza durumunda karşılaşılabilecek cezai sorumluluklar gibi konulara yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Arıcı, 1999; Gerek, 2008).

1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresinde çalışma süresinin 8 saat olması, çalışma yaşının 12 yaşından yukarı olması, ücret ödemeleri, sigorta gibi konularda işçi haklarının korunmasına yönelik önemli kararlar alınmıştır (Koç, 2000).

1930 tarihli, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu; 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu 1945 tarihi 4763 sayılı kanun; 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu; 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu; 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alanda yapılmış diğer çalışmalar olarak sıralanabilir (Çiçek ve Öçal, 2016).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kavramlar

Sağlık nedir sorusuna verilen cevap, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) sağlığın tanımını “hasta ve sakat olmamakla birlikte fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan da iyi olma halidir” şeklinde yapmıştır. İş sağlığı ise bu tanımlamanın iş hayatına taşınmış şekli olarak açıklanabilir (Akarsu ve ark. 2013).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ise işin yapımı esnasında çalışma ortamında oluşabilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da en az düzeye indirilmesi adına yapılan çalışmalarını kapsayan bilim dalı olarak karşımıza çıkmaktadır (Yegin, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği konusunu işin yapılması sebebiyle ortaya çıkabilecek fiziki, ekonomik, psikolojik, sosyal tehlikelerin asgari seviyeye indirilmesi ve bunun için yapılan her türlü çalışma oluşturmaktadır. Disiplinler arası bir konu olarak görülen iş sağlığı ve güvenliği kavramı birçok disiplini etkilemekte ve birçok disiplinden etkilenmektedir (Işık, 2007).

İş Sağlığı ve güvenliği çalışmaları iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Bu tanımlamaları inceleyecek olursak; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre (İSGK) iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana

gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay” olarak ifade edilmektedir. Yine aynı kanunda meslek hastalığı “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak ifade edilmiştir. Risk kavramı ise, “ortaya çıkabilecek tehlikelerin sebebiyet verebileceği kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuçların meydana gelme ihtimali” olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İSGK m. 3).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Risk Faktörleri

Çalışanların sağlığını tehdit eden faktörler ve ortaya çıkaracağı olumsuz etkiler gerçek anlamda anlaşılamadığından birçok tehlike ortaya çıkmadan önce fark edilememektedir (Akyalçın, 2016). Çalışanların ortamdaki kaynaklanan, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak risk kaynakları belirlenmeli, kimlerin nasıl zarar görebileceği saptanmalı, risklerin analizi yapılarak uygun sağlık ve güvenlik tedbiri alınmalıdır (Disk/Genel-İş, 2016). Bu tedbirlerin verimli şekilde alınabilmesi için risk kaynaklarının doğru şekilde tanınması gereklidir. Bu amaçla mevcut literatürde fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal risk etmenleri olarak sınıflandırmaya gidilmiştir.

1.4.1. Fiziksel risk etmenleri

Çalışma ortamında karşılaşılan fiziksel risk faktörleri çalışan için ek bir yük oluşturmaktadır. Performansın azalması, sağlığın tehlikeye girmesi gibi açılardan bu risklerin tanınması ve düzeylerine göre önlemlerin alınması gereklidir (Efe ve Efe 2015).

Fiziksel risk etmenleri;

- ✓ Gürültü
- ✓ Titreşim
- ✓ Termal konfor Şartları
- ✓ Işık
- ✓ Radyasyon
- ✓ Basınç Farklılıkları
- ✓ Toz olarak sıralanabilir (Ocaktan, 2014).

1.4.2. Kimyasal risk etmenleri

Yoğun olarak maruz kalınan risklerden biri de kimyasal risklerdir. Kimyasallar kozmetik, tekstil, gıda, ilaç boya gibi tüm sanayi dallarında kullanılmaktadır. Hem insan sağlığına hem de çevreye önemli zararları bulunan kimyasallar patlayıcı, parlayıcı, oksitleyici, zehirleyici tahriş edici etkilere sahiptir. Kimyasal maddelerin yol açacağı zararlar maddenin özelliğine, maruz kalan kişinin yaşına, maruz kalma süresi ve şekline göre değişiklik gösterebilmektedir.

Kimyasal maddelerin nüfuz etmeleri;

- ✓ Solunum sonucu solunum sistemine zarar verme,
- ✓ Deri emilimi, gözle temas sonucu cilde zarar verme,
- ✓ Yutma sonucu sindirim sistemine zarar verme şeklinde olabilmektedir (Efe ve Efe 2015).

Kimyasal risk etmenleri:

- ✓ Zehirli gazlar,
- ✓ Pestisitler,
- ✓ Plastik maddeler,
- ✓ Madenler,
- ✓ Asit ve alkaliler
- ✓ Solventler,
- ✓ Tozlar, vb. olarak sıralanabilir (Aydin ve ark. 2018).

1.4.3. Biyolojik risk etmenleri

Bakteri, virüs, mantar, parazitler ve bunlarla bağlantılı toksinlerinden oluşan, canlı veya canlı atıkları olan organizmalardır. Bu organizmalar herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilmektedir. Biyolojik etmenlerle ilgili yürürlükteki mevzuat: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre düzenlenen "Biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi hakkında yönetmelik"tir (15.06.2013, RG: 28678).

Biyolojik risk etmenleri insan vücuduna; solunum, sindirim, deri, gözler, yaralar, mukoza veya kulak zarı yoluyla girebilir. Bunun sonucunda hafif seyreden veya ölüme kadar giden rahatsızlıklara neden olabilir (Biryol, 2022).

Biyolojik risklere maruziyeti azaltmak amacıyla;

- ✓ Maruziyetten etkilenecek kişi sayısı en az düzeyde tutulmalıdır.
- ✓ Süreçleri ve kontrolleri, biyolojik risklerin yayılmasını önleyecek ya da en az düzeyde tutabilecek şekilde düzenlenmelidir.
- ✓ Öncelikle toplu korunma yöntemleri, mümkün olmayan durumlarda ise kişisel korunma yöntemleri uygulanmalıdır.
- ✓ Hijyen önlemlerine dikkat edilmelidir.
- ✓ Risk ve uyarı işaretleri kullanılmalıdır.
- ✓ Biyolojik kazalara yönelik planlar hazırlanmalıdır.
- ✓ Biyolojik risklerin ortam dışındaki varlığının belirlenmesi için yönetmeliğe uygun ölçümler yapılmalıdır.
- ✓ Atık kontrolü için uygun yöntemler belirlenmelidir.

- ✓ Biyolojik etkenlerin güvenli kullanımı için gerekli tedbirler alınmalıdır (15.06.2013, RG: 28678).

1.4.4. Ergonomik risk etmenleri

Ergonomik unsurlar çalışanın verimliliğini etkilemektedir. Ergonomi çalışma koşullarının insan niteliklerine uygun hale getirilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Yaşamın her alanında geçerliliğini koruyan genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan işin, kullanılan makine ve araç-gereçlerin insan niteliklerine uyumunu ifade etmektedir. Ergonomi insanın rahatını ve konforunu sağlamayı amaç edinmiştir. Çalışanın verimliliğini ve işin güvenliğini arttırmaktadır bu durum ise üretimin miktarını ve kalitesini etkilemektedir. Örnek olarak ayakta çalışmak zorunda çalışanın yorulması nedeniyle dikkatinin azalması ve işini çabuk bitirmek için acele etmesi sebebiyle iş kazasının meydana gelmesi verilebilir (Salman, 2019).

Ergonomik risk faktörleri kendi içerisinde;

- ✓ Uzun süre çalışma ve yoğun odaklanma,
- ✓ Tekrarlayan hareketler,
- ✓ Dönme, çekme, uzanma vb. hareketler,
- ✓ Ağır kaldırma,
- ✓ Uygunsuz çalışma duruşları olarak sınıflandırılmıştır (Ergör, 2014).

1.4.5. Psikososyal risk etmenleri

Akyalçın (2016), psikososyal risk etmenlerini “İşin tasarımı, organizasyonu ve yönetimiyle olduğu kadar, işin ekonomik ve sosyal içeriğiyle de bağlantılı olan ve sonucunda gerilim seviyesinin artmasına ve zihinsel ve bedensel sağlığın bozulmasına neden olan etmenler” olarak tanımlamıştır.

İlhan (2016), ise psikososyal risk etmenlerini, “İş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetimi ile bunların gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır” diye tanımlamıştır.

Psikososyal faktörler, işin organizasyonu, çevre, pozisyon türü ve görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili iş durumlarında mevcut olan, iş sağlığının gelişimini etkileyen koşullar olarak kavramsallaştırılır (Sauter ve ark., 2001).

Yapılan tanımlamalara göre, çalışanları psikolojik olarak etkileyen ve sağlığını bozan birçok psikososyal risk faktörü bulunmaktadır. İş güvencesizliği, aşırı iş yükü, çalışma biçimi, çalışma ortamı, çalışma süresi, düşük güvenlik düzeyi, kişilerarası ilişkiler, işteki rol, ücret, vardiya, esnek çalışma, mobbinge maruz kalma gibi birçok psikososyal risk etmeni bu faktörler arasında sayılabilmektedir (İlhan, 2013; Akyalçın, 2016).

Psikososyal risk faktörleri kontrol altına alındığında çalışma hayatının kalitesini ve kişisel gelişimi arttırırken tersi bir durumda strese sebep olarak iş sağlığına ve refahına zarar verebilir (Gil-Monte, 2009).

Ekonomik kriz ve küreselleşme büyük sosyal, ekonomik ve teknolojik dönüşümler üreterek işgücü örgütlerinde verimliliği, istihdam düzeylerini, sosyal uyumu ve iş sağlığını etkileyen yeni bir bağlama neden oldu. Bu değişiklikler iş dünyasında stres kaynakları yaratmış ve bu da hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde iş performansının kalitesinde ve verimliliğinde düşüşe neden olmuştur (Gil-Monte, 2009; García-Herrero ve ark 2016).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (AİSGA) psikososyal riskleri incelerken iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni ve giderek artan bir risk faktörü olarak ele almıştır. Ancak yeni olması riskin tespitinin yeni oluşu anlamını ifade etmektedir. Çalışma hayatında bakış açısının değişmesi ile psikososyal risk faktörlerinin üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Sonuç olarak psikososyal riskler daha doğru ve ayrıntılı tanımlanabilir hale gelmiştir. Yaşanan gelişmeler sonucu psikososyal rahatsızlıklar 2010 yılında ILO meslek hastalıkları listesine girmiştir (Vatansever, 2014).

Gerçekleştirilen çalışmalar psikososyal risklerin gereken önemi kazanması açısından yeterli seviyede değildir. Gözle görünür olmaması, bu risklerin göz ardı edilmesine neden olmakta ve maruz kalanlar için de ispatını zorlaştırmaktadır. Geleneksel çalışma anlayışının devam ettiği iş yerlerinde bu riskler doğal karşılanmakta ve sorun olarak kabul edilmemektedir. Hukuksal olarak da belirlenerek çözüme kavuşturulması konusu ile yeteri kadar ilgilenilmemesi nedeniyle psikososyal risk unsurları ile yeteri kadar mücadele edilememektedir (Çalık ve Demir, 2015).

Psikososyal risklerin özellikleri şu şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Riskler çalışma ortamındaki ilişkilerden ve şartlardan doğabilir.
- ✓ Soyut olması tespitini zorlaştırmaktadır. Bu durum zarar ortaya çıktıktan sonra fark edilmesine sebep olur.
- ✓ Çalışanlar aynı şekilde etkilenmeyebilir. Çalışanın psikolojik durumu ya da karakter özellikleri belirleyicidir.
- ✓ Alınan önlemlerin başarı düzeyi sürekli gözlem gerektirir.
- ✓ Varlığı yeni kabul edilen bu risklere yönelik hukuki düzenlemeler henüz tamamlanmamıştır (AİSGA, 2007).

Çalışmalar sonucunda psikososyal risklerin kişiler üzerinde ; stres, travma, özel hayatta ve iş hayatında isteksizlik, tükenmişlik gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olduğu görülmüştür. Bu rahatsızlıkların bir kısmı kendiliğinden ortadan kalkabilecekken bir kısmı tedavi ihtiyacı doğurabilmektedir. Bu sebeple çalışma ortamları psikososyal riskler açısından kontrol altında tutulmalıdır (Tüzel, 2019). Kontrol altında tutulmayan psikososyal riskler çalışanlarda yoğun

olarak strese sebep olmaktadır. Stresin var olması durumunda çalışanlarda bir takım belirtiler ortaya çıkmaktadır.

1.4.5.1. Psikososyal Risklerin Sebep Olduğu Stres

Stres, hem fiziksel hem de psikolojik rahatsızlıkları arttırabilirken iş tatminsizliği yaratabilmekte verimliliği düşürebilmektedir. Sonuç olarak depresyon, kaygı işe devamsızlık ya da işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Stresin sebep olduğu sağlık sorunları çalışmada üretkenliği azaltır, motivasyon kaybı ve işin yavaşlamasına sebep olur, performansın düşmesine, hastalık ve ölümlere yol açar (Aytaç, 2009). Bu olumsuzlukların önüne geçilebilmesi için psikososyal riskleri bertaraf etmenin yanı sıra stresin belirtilerinin takibi de yapılmalıdır.

Tablo 1. 1. Stresin belirtileri (Braham, 1998)



1.4.5.2. Psikososyal Risk Faktörlerinin Kaynağı

Psikososyal risklerin etkilerini ortadan kaldırmak için öncelikli olarak kaynağın belirlenmesi gereklidir. Kaynak doğru tespit edildiği takdirde sorunlar üzerinde verimli çalışılarak ortadan kaldırılabilecektir. Psikososyal riskleri ortaya çıkaran faktörler bireysel, sosyal ve mesleki kaynaklı olarak sınıflandırılabilir. İş yerindeki koşullar, çalışma şartları, çalışanların sosyo-ekonomik durumuna göre riskler değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle risklerin nedenlerinin tespiti önemlidir (Tüzel, 2019).

1.4.5.2.1. Bireysel risk kaynakları

Bireysel kaynaklar bireyin huy, karakter, yetenek gibi kişisel özelliklerinden ortaya çıkmaktadır. Bu özellikler bireyin psikososyal risklerden etkilenme düzeyinde belirleyici olmaktadır. İş yeri koşulları ne kadar düzenlense de bu unsurları değiştirmek her zaman mümkün olmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki unsurlar psikososyal risklere yatkınlık açısından belirleyici olarak görülmektedir;

- ✓ Beslenme biçimindeki farklılıklar,
- ✓ İşyeri ile ev arasındaki mesafenin uzak oluşu,
- ✓ Eğitim düzeyindeki artış,
- ✓ Medeni durum (bekar yada dul olunması),
- ✓ Çalıştığı işyerindeki hakim kültürden farklı bir kültüre sahip olmak,
- ✓ Kirada oturmak,
- ✓ Kişilerin asosyal bir yapıya sahip olması,
- ✓ Çok genç veya yaşlı olmaktır (Tüzel, 2019).

1.4.5.2.2. Çevresel risk kaynakları

İnsan, hayatının sonuna kadar diğer insanlarla iletişim içinde olmak zorundadır. Kişiler içinde yaşadığı toplumu etkiler ve ondan etkilenir. Bu durum aile yaşamı ve sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamı için de geçerlidir. Bireylerin bu ortamlarda kurduğu sağlıklı ilişkiler yaşamsal ve mesleki verimliliği de arttıracaktır (Tüzel, 2019).

Aile yaşamı, sosyal yaşam ve iş yaşamı arasında dengeyi sağlamak güç olabilmektedir. Çünkü bu ortamlar arasında hızlı şekilde değişebilen unsurlar mevcuttur. Bu unsurlardan birinde meydana gelen değişiklik bile dengenin bozulmasına sebep olabilmektedir (Çakınberk ve Öncül, 2013).

Sosyal ilişkilerle ilgili olarak ortaya çıkan problemler iş hayatına da etki ederek örgüte bağlılığın azalması, performansta düşüş, iş stresi, tükenmişlik, sorumluluk almaktan kaçma gibi sonuçlar doğurabilir (Çakmak ve ark, 2012).

1.4.5.2.3. Mesleki risk kaynakları

Gereksinimlerimizi karşılamak üzere örgütler kurulmuştur ve örgütlerin amacı mal ya da hizmet üretmektir. Bu amaca ulaşabilmek için uygun niteliklere sahip çalışan istihdam edilmesi gereklidir (Aydın, 2002). Çalışan zamanının önemli bir kısmını iş yerinde geçirerek örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için kendisinden beklenen görevleri yerine getirir. Bu

durumda örgüte bağlı olarak psikososyal risk unsurlarını ortaya çıkmaktadır (Quick ve Quick, 1984).

İş yerlerinde yapılan iş, örgüt içi gruplaşma, deneyimler, örgüt iklimi, çevresel koşullar gibi birçok faktöre bağlı olarak psikososyal risk kaynakları ortaya çıkabilmektedir (Ertekin, 1993). Yaşadığımız çağın önemli sorunlarından biri olan psikososyal risklere bağlı stresin sonuçları oldukça ciddi boyutlarda görülebilmektedir. Sonuçları kişiden kişiye değişiklik gösteren günümüzün önemli problemlerinden biri olan stres çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak sıkıntılara yol açtığı için bireyler bu durumda kurtulmak istemektedir. Yapılan çalışmalarla stresin negatif etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla iyileştirici metodlar geliştirilmektedir (Cam, 2004).

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Bu sebeple de iş yeri ortamının psikolojik durum üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Bu etki mesai saatleri ile de sınırlı olmayıp özel hayatı da etkilemektedir. İş yeri ortamındaki psikososyal riskleri birçok sebepten ortaya çıkabilmektedir. Bu risklerin olumsuz etkilerinden korunmak için risklerin tespit edilerek gerekli önlemler alınmalıdır (Tüzel, 2019).

1.4.5.3. Öğretmenleri Etkileyen Psikososyal Risk Faktörleri

Eğitim sürecinin planlanmasında ve uygulanmasında öğretmenlere büyük sorumluluk yüklenmektedir. Diğer meslek grupları ile kıyaslandığında psikososyal risk düzeyi yüksek bir grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma sebep olan birçok faktör mevcuttur. Mevcut eğitim sisteminin kalitesi, öğrenci ve veli ile olan ilişkiler, mesleğin getirdiği sorumluluk bu faktörlerden bazılarıdır. Bu faktörler öğretmenin sağlığını etkilediği gibi toplumun tüm kesimlerine etkisi mevcuttur (Gökpinar, 2018). Psikososyal risklerle yoğun bir şekilde karşı karşıya kalan öğretmen kendisinden beklenen eğitilmiş insan yetiştirme (Özer ve Gelen 2008), bireyin potansiyelini ortaya çıkarma (Güven, 2010), gibi görevlerini yerine getiremez ve bu durum toplumsal bozulma ve gerilemeye sebep olmaktadır. Konunun önemi nedeniyle öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları psikososyal risk faktörlerini yakından incelemek gereklidir. Bu faktörleri; fiziki koşullara bağlı riskler, öğrenci-veli ilişkilerine bağlı riskler, örgütsel koşullara bağlı riskler, kişisel etkenli koşullara bağlı riskler olarak sınıflandırabilmekteyiz.

1.4.5.3.1. Fiziki koşullara bağlı riskler

Okulun fiziki ortamını oluşturan; kalabalık, aşırı gürültü, aşırı sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, iş kazaları, yetersiz aydınlatma, temizlik gibi unsurlar öğretmenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu olumsuz bir şekilde etkileyerek strese neden olur. Bu da öğretmenlerin çalışma motivasyonlarını düşürebilir (Yıldırım, 2008). Fiziki ortamı oluşturan unsurlar öğretmenlerin

motivasyon ve verimliliğini arttıracak yönde düzenlenmelidir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarının ideal koşullarda olmaması; mesleki tatminsizlik, stres ve verimliliğin düşmesine neden olabilir. Ayrıca okulun bulunduğu konum ve öğrenci kaynaklı gürültü eğitim-öğretimi olumsuz yönde etkilemektedir. Gürültü, öğretmen-öğrenci etkileşimini de azaltarak strese neden olabilir (Yılmaz, 2007). Okul binaları yapılırken tek tip projelere göre değil öğrenci sayısı, kullanılabilirlik, görünüş ve sağlık koşullarına uygunluk dikkat edilmesi gereken en önemli faktörler arasındadır. Temiz, bakımlı, iyi donanımlı okullar iş performansını olumlu etkiler (Kalfa, 2006). Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların evlerine uzaklığı ve okula giderken yolda geçirilen sürenin fazla olması da öğretmenleri yıpratıcı bir konudur bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okulları değiştirme isteğine neden olacaktır (Bakırcı, 2012).

1.4.5.3.2. Öğrenci ve veli ilişkilerine bağlı riskler

Öğrenciler iletişim becerileri, akademik yeterlilik, fiziksel gelişim, duygu, sağlık, beklenti, ihtiyaç gibi özellikler yönünden birbirinden farklıdır. Okullar her türlü davranış kalıbına sahip her çevreden öğrenci için buluşma noktasıdır (Erken, 2002).

Bu farklılıklar öğrenci ve öğretmen arasındaki iletişime de yön vermektedir. İletişim olumlu gelişirse verimlilik artarken olumsuz olması durumunda stres artmaktadır. Öğrencilerden kaynaklanan problemler olarak disiplin sorunları, araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri, derse karşı ilgisiz olmaları, öğrenciler arası bireysel farklılıkların fazla olması, velilerin ilgisiz olmaları gibi faktörler sıralanabilir (Yıldırım, 2008).

Öğretmen ve öğrenciler sınıf ortamında etkileşim halindedir. Bu durumda olayların kontrol altında tutulması her zaman mümkün değildir. Öğretmen ne kadar öğrenme ortamına hakim olsa da istenmeyen davranışlar ortaya çıkabilir. İstenmeyen davranışların ortaya çıkması öğrenme etkinliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuç olarak öğrencilerin dikkati dağılabilir ve öğrenme etkinlikleri amacına ulaşamaz. Öğretmen sınıfta ortaya çıkan istenmeyen davranışları engellemek için hem tüm sınıfla hem de bireysel olarak öğrenci ile iletişime girer. Bu durumda hem fazla enerji hem de zaman harcamasına neden olarak öğretmende stresin ortaya çıkmasına sebep olur (İstanbulu, 2007).

Okullarda ortaya çıkan bazı problemlerde kaynak veliler olabilmektedir. Aileler çocukların psikolojik ve sosyal gelişimlerinde, davranışlarında, değer yargılarında başarı düzeylerinde belirleyici faktör olabilmektedir. Genel tabloya bakıldığında sorunlu çocuklar sorunlu ailelerden gelmektedir şeklinde bir yargıya varılabilir (Sarıtaş, 2000). Öğrencinin ailesi, yaşadığı çevre, eğitim gördüğü okul davranışlarına temel oluşturmaktadır. Öğrencinin çevresindeki insanların eğitilmişlikleri öğrencinin davranışına yansıtılarak sınıfa taşınır. Olumsuz olan davranışlar öğretmende stres yaratmaktadır (İstanbulu, 2007).

Veliler, okul ortamı dışında bulunur ancak yönetimde etkin olarak rol oynarlar. Öğrencinin başarısı üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir. Velilerin okula ve öğrenciye ilgisiz olmaları, ortaya çıkan başarısızlıktan öğretmeni sorumlu tutmaları, öğretmenin işine müdahale etmeleri gibi davranışlar öğretilmekte stres yaratmaktadır (Yıldırım, 2008)

1.4.5.3.3. Örgütsel koşullara bağlı riskler

Öğretmenlik mesleği kıyaslandığı birçok mesleğe oranla oldukça yoğun miktarda stres barındırmaktadır. Sebep olarak bürokratik yoğunluk, yetersiz ücret, toplumsal bakış açısı, desteğin yetersiz olması, politik gelişmelerin olumsuz durumlara yol açması, terfi ve ödüllendirmenin yetersiz olması ve alınan kararlarda katılım yeterince sağlanmaması gibi faktörler gösterilebilir. Sonuç olarak yetersiz performans, fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıklar, iş bırakma gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan sonuç ise toplumun her kesimini yakından etkilemektedir (Celep, 2003).

Yeterli çalışma yapılmadan, bireysel kararlara bağlı kalınarak hızlı yaşanan değişimler eğitim ortamında karmaşanın yaşanmasına sebep olabilmektedir. Özellikle son dönemde eğitim programlarında yaşanan değişimler öğretmenlerde strese sebep olmaktadır. Değişen programları uygulayacak olan öğretmenlerin yeteri kadar hazır olmadan sınıf ortamında yer alması psikolojik açıdan önemli sorunları beraberinde getirmektedir (Bakırcı, 2012).

Eğitim ortamında öğretmenlere verilen sorumluluk oranında yetki tanınmaması diğer bir stres kaynağıdır. Öğretmenler, gerçekleştirmeyi planladıkları her uygulamada okul müdürünün onayına ihtiyaç duymaktadır. Bu durum öğretmenin hedefe ulaşmasını okul müdürüne bağlı hale getirmektedir. Okul ile ilgili kararlarda okul müdürü öğretmenleri karar sürecine dahil etmek istemeyebilir, bu durum ise öğretmenlerde strese sebep olabilmektedir (Yılmaz, 2007).

Öğretmenler üzerindeki bir diğer stres kaynağı ise denetleme sistemidir. Öğretmenler denetim sisteminin yetersiz olduğunu ayrıca denetimi yapan müfettişlerin mesleki yeterliliğe ve nesnellığe sahip olmadığını düşünmektedir (Aslan 1995).

Öğretmenlik mesleki sorumluluğun fazla olduğu mesai kavramının değişken olduğu bir meslektir. Farklı saatlerde etkinlik yapmak, bir sonraki derse hazırlanmak, sınav kağıtlarını okumak, gerekli planları hazırlamak gibi faaliyetler evde ya da hafta sonları çalışma gerektirmektedir. Toplam ders saati, sınıflardaki öğrenci sayıları, nöbet dağılımları, eğitim ve öğretim faaliyeti dışındaki iş yükünün fazla olması, yöneticilerin adaletsiz ya da ilgisiz olmaları gibi diğer sorunlar işyerinde öğretmen açısından risk oluşturan diğer faktörlerdendir. Bazı durumlarda ise öğretmenler birbiri için stres kaynağı olabilmektedir. Yetersiz işbirliği, dedikodu, anlaşmazlık gibi durumlar örnek olarak sıralanabilir (Yıldırım, 2008).

1.4.5.3.4. Kişisel etkenli koşullara bağlı riskler

Öğretmenleri etkileyen kişisel risk etmenlerinden bazıları; ücret azlığı, mesleğin yeterli itibarı görmemesi, rol çatışması olarak sıralanabilir. Zoraloğlu (1998) öğretmenler açısından maaş ve mesleki itibarın düşük olmasını önemli risk kaynakları olarak ifade etmiştir.

Öğretmenler diğer mesleklerde çalışan insanlar gibi yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmeli bunun yanında entelektüel olarak da kendini geliştirebilmelidir. Öğretmenlerin her türlü yenilik ve bilgiyi takip etmesi zorunluluktur. Bunu gerçekleştiremediği takdirde meslekten soyutlanabilmektedir (Çivilidağ, 2003).

Öğretmenin kişilik yapısı ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin uyumsuzluğu öğretmen açısından risk yaratan bir faktördür (Ünal, 1999). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden bazı beklentiler vardır; yapılan işin, diğer öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve rol yükümlüsünün beklentileri olarak sınıflandırılabilir. Bu beklentilerin birbiri ile uyummadığı durumlar yine öğretmen için risk yaratmaktadır (Celep, 2000).

Öğretmen açısından yaşadığı toplum güçlü bir stres kaynağıdır. Okuldan beklentinin yüksek olması öğretmeni halkın yoğun eleştirisi ile karşı karşıya bırakır (Swick, 1989).

2. BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada; ortaokullarda görev yapan öğretmenleri etkileyen (kişisel ve örgütsel) psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu ana amaç altında şu hipotezler ve varsayımlar belirlenmiştir.

H1- Öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

H2- Öğretmenlerin yaşlarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

H3- Öğretmenlerin hizmet yıllarına bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

H4- Öğretmenlerin görev yaptıkları branşa bağlı psikososyal risk etmenlerinde farklılıklar görülmektedir.

Varsayımlar;

Çalışmaya katılanların gönüllü olarak katıldıkları, anket sorularını cevaplarken samimi ve gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde cevapladıkları ve tüm ölçümlerin protokole uygun yapıldığı varsayılmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmamızda, nicel araştırma yöntemi betimsel tarama tekniği kullanılmıştır. Betimsel tarama, geniş gruplar üzerinde yürütülen, gruptaki bireylerin bir olgu ve olayla ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk ve ark, 2021). Psikososyal risk etmenlerini belirlemek amacıyla öğretmenlere yönelik hazırlanmış bir ölçeğe ulaşamadığı ayrıca araştırma amacını karşılayacak şekilde anket sorularının hazırlanmış olması nedeniyle anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma konusunun belirlenmesinden sonra literatür taraması yapılmış, uzman görüşü de alınarak araştırmacı tarafından anket soruları hazırlanmıştır.

Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan 16/05/2022 tarihli 2022-09 karar numaralı etik kurul onayı ve Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden E-43436584-604.02-61460509 sayılı 20/10/2022 tarihli izin alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Çorum ili Merkez ilçede bulunan 42 ortaokuldan 1165 öğretmen, örnekleme ise yine Çorum ili Merkez ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan 291 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, örnekleme kimlerin seçileceğine araştırmacının karar vermediği ve her bir örneklem birimine eşit seçilme olasılığı veren basit raslantısal örneklem yöntemi ile seçilmiştir (Büyüköztürk ve ark., 2021). Örneklem sayısının tamamına ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlere görev alanlarında karşılaşılabilecekleri durumlarla ilgili soruların yer aldığı 20 soruluk bir anket uygulanmış, anket maddelerine kendi özgür iradeleri ile objektif olarak cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırma verilerini elde etmek için kullanılan anket basılı olarak hazırlanmıştır. 2 bölümden oluşan anketin ilk bölümde demografik soruların yer aldığı 4 soru ve ikinci bölümünde öğretmenlerin psikososyal risk algılarını belirlemek amacıyla hazırlanan 16 soru bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Anketin cevaplandırılması ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle çalıştıkları okullarda gerçekleştirilmiş ve anketler basılı olarak uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan sorular 16 tanedir. Bağımsız değişkenlerini ise cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve branş ile ilgili sorular oluşturmaktadır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri Spss 22.0 programı ile değerlendirildi. Değerlendirmelerde kategorik değişkenlerin analizi için Ki-kare ve Fisher's Exact testi yapıldı. $P < 0.05$ değeri istatistiksel açıdan anlamlı kabul edildi. Verilerin raporlanmasında tanımlayıcı bilgiler, sayı-yüzde dağılımları şeklinde ve tablo halinde sunulmuştur. Yapılan testler için istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edildi.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 3. 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (n=291)

	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	145	49,8
Erkek	146	50,2
Hizmet yılı		
2-5 yıl	6	2,1
6-10 yıl	36	12,4
11 yıl ve üzeri	249	85,6
Yaş		
30 yaş ve altı	10	3,4
31-40 yıl	112	38,5
41 yıl ve üzeri	169	58,1
Branş		
Sözel alan	138	47,4
Sayısal alan	92	31,6
Yetenek dersleri	61	21,0

Araştırma grubunun %49,8'i kadın ve %50,2'si erkek olup %58,1'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %85,6'sında hizmet yılı 11 yıl ve üzerindedir ve %47,4'ünün branşı sözel alandır.

Tablo 3. 2. Katılımcıların meslek hastalığına yakalanma durumu

	Sayı	%
Evet	105	36,1
Hayır	186	63,9
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %36,1'i mesleği nedeniyle meslek hastalığına yakalandığını ifade etmiştir.

Tablo 3. 3. Katılımcıların çalışma ortamındaki risklerle ilgili olarak İSG eğitimi alma durumu

	Sayı	%
Evet	229	78,7
Hayır	62	21,3
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %78,7'si çalışma ortamındaki risklerle ilgili olarak İSG eğitimi aldığını belirtmiştir.

Tablo 3. 4. Katılımcıların işyerinde sorumluluğunun fazla olduğunu düşünme durumu

	Sayı	%
Evet	216	74,2
Hayır	75	25,8
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %74,2'si işyerinde sorumluluğunun fazla olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3. 5. Katılımcıların maddi gelirlerinin yetersiz olduğuna dair düşünceleri

	Sayı	%
Evet	265	91,1
Hayır	26	8,9
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %91,1'i maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3. 6. Katılımcıların mesleki/teknolojik gelişimlerini sağlayacak eğitimler alma durumu

	Sayı	%
Evet	208	71,5
Hayır	83	28,5
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %71,5'i mesleki/teknolojik gelişimlerini sağlayacak eğitimler aldığını belirtmiştir.

Tablo 3. 7. Katılımcıların şiddetle karşılaşma durumu

Şiddet türü	Sayı	%
Fiziksel şiddetle karşılaşma		
Evet	23	7,9
Hayır	268	92,1
Psikolojik şiddetle karşılaşma		
Evet	108	37,1
Hayır	183	62,9

Katılımcıların %7,9'u fiziksel şiddetle karşılaştığını ve %37,1'si psikolojik şiddetle karşılaştığını belirtmiştir.

Tablo 3. 8. Katılımcıların işyerinde kendini hukuki açıdan güvende hissetme durumu

	Sayı	%
Evet	157	54,0
Hayır	134	46,0
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %54,0'ü işyerinde kendini hukuki açıdan güvende hissettiğini ifade etmiştir.

Tablo 3. 9. Katılımcıların çalışma ortamını güvenli bulma durumu

	Sayı	%
Evet	196	67,4
Hayır	95	32,6
Toplam	291	100,0

Tablo 3.9'da görüldüğü gibi katılımcıların %67,4'ü çalışma ortamını güvenli bulmaktadır.

Tablo 3. 10. Katılımcıların mesleki itibarlarına yönelik inançları

	Sayı	%
Evet	32	11,0
Hayır	259	89,0
Toplam	291	100,0

Katılımcıların sadece %11'i mesleğinin gereken itibarı gördüğüne inanmaktadır.

Tablo 3. 11. Katılımcıların gerçekleştirilen düzenlemelerde fikirlerinin dikkate alınması ile ilgili motive olma durumları

	Sayı	%
Evet	278	95,5
Hayır	13	4,5
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %95,5'i eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde sistemin bir parçası olarak fikirlerinin dikkate alınması durumunda motive olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. 12. Katılımcıların çalışma ortamında sosyal destek görme durumu

	Sayı	%
Evet	139	47,8
Hayır	152	52,2
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %47,8'i hedefe ulaşmak için çalışma ortamında yeteri kadar sosyal destek gördüğünü belirtmiştir.

Tablo 3. 13. Katılımcıların işyerinde ödüllendirme sistemine ilişkin düşünceleri

	Sayı	%
Evet	50	17,2
Hayır	241	82,8
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %17,2'si işyerinde ödüllendirme sisteminin etkin olarak işletildiğini düşünmektedir.

Tablo 3. 14. Katılımcıların tükenmişlik duygusu hissetme durumu

	Sayı	%
Evet	212	72,9
Hayır	79	27,1
Toplam	291	100,0

Katılımcıların % 72,9'u görevini yaparken zaman zaman tükenmişlik duygusu hissettiğini belirtmiştir.

Tablo 3. 15. Katılımcıların sorumluluk alanı dışındaki işleri yapma durumu

	Sayı	%
Evet	125	43,0
Hayır	166	57,0
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %43'ü görevini yerine getirirken sıklıkla sorumluluk alanı dışında işleri yapma zorunda kaldığını belirtmiştir.

Tablo 3. 16. Katılımcıların çalışma koşullarında memnun olma durumu

	Sayı	%
Evet	176	60,5
Hayır	115	39,5
Toplam	291	100,0

Katılımcıların %60,5'i işyerinde çalışma koşullarından memnun olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. 17. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre meslek hastalığına yakalanma durumu

Özellikler	Meslek hastalığına yakalanma durumu				X ²	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	73	50,3	72	49,7	25,490	0,000
Erkek	32	21,9	114	78,1		
Yaş						
30 yaş ve altı	2	20,0	8	80,0	4,268	0,118
31-40 yaş	48	42,9	64	57,1		
41 yaş ve üzeri	55	32,5	114	67,5		
Hizmet yılı						
2-5 yıl	3	50,0	3	50,0	0,516	0,772
6-10 yıl	13	36,1	23	63,9		
11 yıl ve üzeri	89	35,7	160	64,3		
Branş						
Sözel alan	52	37,7	86	62,3	0,828	0,661
Sayısal alan	34	37,0	58	63,0		
Yetenek dersleri	19	31,1	42	68,9		

Kadınların %50,3'ü, erkeklerin %21,9'u meslek hastalığına yakalandığını belirtmiştir. Cinsiyete göre meslek hastalığına yakalanma durumu istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p < 0.001$).

Katılımcıların yaşları, hizmet yılları ve kıdem süreleri açısından meslek hastalığına yakalanma durumu anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 3. 18. Katılımcıların branşlarına göre sorumlulukları ile ilgili düşünceleri

Özellikler	İşyerinde sorumluluğunun fazla olduğu düşüncesi				X2	P
	Evet		Hayır			
Branş	Sayı	%	Sayı	%		
Sözel alan	110	79,7	28	20,3	8,070	0,018
Sayısal alan	69	75,0	23	25,0		
Yetenek dersleri	37	60,7	24	39,3		

Sözel branşta olan katılımcıların %79,7'si işyerinde sorumluluğunun fazla olduğu düşüncesinde iken bu oranı sayısal branşlarda %75,0 ve yetenek branşlarında %60,7 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların işyerinde sorumluluklarının fazla olduğu düşüncesi sözel alan branşlarında istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 3. 19. Katılımcıların mesleğinin maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünme durumu

Özellikler	Maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünme				X2	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	138	95,2	7	4,8	5,992	0,014
Erkek	127	87,0	19	13		

Kadınların %95,2'si, erkeklerin %87,0'si mesleğinin maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünmektedir ($p<0.05$).

Tablo 3. 20. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işyerinde fiziksel şiddetle karşılaşma durumu

Özellikler	Fiziksel şiddetle karşılaşma				X2	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	13	9,0	132	91,0	0,448	0,503
Erkek	10	6,8	136	93,2		
Yaş						
30 yaş ve altı	2	20,0	8	80,0	3,227	0,199
31-40 yaş	6	5,4	106	94,6		
41 yaş ve üzeri	15	8,9	154	91,1		
Hizmet yılı						
2-5 yıl	2	33,3	4	66,7	6,235	0,044
6-10 yıl	4	11,1	32	88,9		
11 yıl ve üzeri	17	6,8	232	93,2		
Branş						
Sözel alan	8	5,8	130	94,2	1,990	0,370
Sayısal alan	8	8,7	84	91,3		
Yetenek dersleri	7	11,5	54	88,5		

Hizmet yılı 2-5 yıl arasında olanların %33,3'ü işyerinde fiziksel şiddetle karşılaştığını belirtmiş olup bu oran diğer hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Katılımcıların yaşı, cinsiyeti ve branşına göre fiziksel şiddetle karşılaşma durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3. 21. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işyerinde psikolojik şiddetle karşılaşma durumu

Özellikler	Psikolojik şiddetle karşılaşma				X2	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	63	43,4	82	56,6	4,969	0,026
Erkek	45	30,8	101	69,2		
Yaş						
30 yaş ve altı	2	20,0	8	80,0	1,621	0,445
31-40 yaş	40	35,7	72	64,3		
41 yaş ve üzeri	66	39,1	103	60,9		
Hizmet yılı						
2-5 yıl	1	16,7	5	83,3	1,410	0,494
6-10 yıl	12	33,3	24	66,7		
11 yıl ve üzeri	95	38,2	154	61,8		
Branş						
Sözel alan	47	34,1	91	65,9	1,062	0,588
Sayısal alan	37	40,2	55	59,8		
Yetenek dersleri	24	39,3	37	60,7		

Kadınların %43,4'ü ve erkeklerin %30,8'i işyerinde psikolojik şiddetle karşılaştığını belirtmiştir ($p < 0.05$). Katılımcıların yaşı, hizmet yılı ve branşına göre psikolojik şiddetle karşılaşma durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3. 22. Katılımcıların cinsiyetine göre mesleki itibara ilişkin inançları

Özellikler	Mesleğin itibar gördüğüne inanma				X2	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	8	5,5	137	94,5	8,865	0,003
Erkek	24	16,4	122	83,6		

Kadınların %5,5'i ve erkeklerin %16,4'ü mesleğinin gereken itibarı gördüğüne inanmaktadır. Cinsiyete göre mesleğin itibarına ilişkin inanç durumu istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$).

Tablo 3. 23. Katılımcıların fikirlerinin dikkat alınmasına yönelik motivasyon durumları

Özellikler	Motivasyon durumu				X2	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	143	98,6	2	1,4	Fisher's	0,020
Erkek	135	92,5	11	7,5		
Yaş						
30 yaş ve altı	10	100,0	0	0,0	0,717	0,669
31-40 yaş	106	94,6	6	5,4		
41 yaş ve üzeri	162	95,9	7	4,1		
Hizmet yılı						
2-5 yıl	5	83,3	1	16,7	6,734	0,034
6-10 yıl	32	88,9	4	11,1		
11 yıl ve üzeri	241	96,8	8	3,2		
Branş						

Sözel alan	130	94,2	8	5,8	1,087	0,581
Sayısal alan	89	96,7	3	3,3		
Yetenek dersleri	59	96,7	2	3,3		

Kadınların %98,6'sı ve erkeklerin %92,5'i eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde sistemin bir parçası olarak fikirlerinin dikkate alınmasının kendilerini motive ettiğini belirtmiştir (p<0.05). Bu oran hizmet süresine göre incelendiğinde, hizmet yılı 11 yıl ve üzerinde olanlarda %96,8 olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Katılımcıların yaşlarına ve branşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 3. 24. Katılımcıların cinsiyetine göre tükenmişlik duygusu hissetme durumu

Özellikler	Tükenmişlik duygusu hissetme durumu				X ²	P
	Evet		Hayır			
Cinsiyet	Sayı	%	Sayı	%		
Kadın	119	82,1	26	17,9	12,413	0,000
Erkek	93	63,7	53	36,3		

Kadınların %82,1'i ve erkeklerin %63,7'si görevini yaparken zaman zaman tükenmişlik duygusu hissettiğini belirtmiştir. Cinsiyete göre tükenmişlik duygusunu hissetme oranı kadınlarda erkeklere göre istatistiksel açıdan daha yüksek bulunmuştur (p<0.001).

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşı karşıya kaldıkları psikososyal risk algılarının ve risklerin ortaya konulması için yapılan bu çalışmada elde edilen veriler literatürde yapılan çalışmalarla birlikte desteklenerek ve karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Araştırma grubunun %49,8'i kadın ve %50,2'si erkek olup %58,1'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %85,6'sında hizmet yılı 11 yıl ve üzerindedir ve %47,4'ünün branşı sözel alandır. Katılımcıların cinsiyet bakımından benzer-normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların %78,7'si çalışma ortamındaki risklerle ilgili olarak İSG eğitimi ve %71,5'i mesleki/teknolojik gelişimlerini sağlayacak eğitimler aldığını belirtmiştir. Bu durum, Milli Eğitim Bakanlığının hizmetiçi eğitimlere gereken önemi verdiğini ve öğretmenlerin büyük bir oranla bu eğitimlere katıldığını göstermektedir.

Katılımcıların %46,0'ü işyerinde kendini hukuki açıdan güvende hissetmediğini ifade etmiştir. Bu duruma gerekçe olarak öğretmenlerin haklarını koruyacak bir meslek kanunu olmaması ve öğretmenlerin haklarını bağlı oldukları sendikalar aracılığıyla aramaya çalışmalarını olarak gösterilebilir.

Katılımcıların %52,2'si hedefe ulaşmak için çalışma ortamında yeteri kadar sosyal destek görmediğini belirtmiştir. Bu bağlamda öğretmenler veli ve toplum tarafından yeteri kadar desteklenmediği, özellikle veli-öğretmen işbirliğinin yetersiz olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların %82,8'i işyerinde ödüllendirme sisteminin etkin olarak işletilmediğini düşünmektedir. Buna sebep olarak, Milli Eğitim Bakanlığının mevcut ödül yönetmeliğinin, öğretmenleri çalışma ve başarı konusunda teşvik edecek işlevsel bir yönetmelik olmaması gösterilebilir.

Katılımcıların %43'ü görevini yerine getirirken sıklıkla sorumluluk alanı dışında işleri yapma zorunda kaldığını belirtmiştir. Öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını tanımlayan meslek kanununun olmaması ve görev sorumluluklar verilirken gönüllük esasına dayalı olmadan daha çok okul idaresi tarafından dağıtılması buna sebep olarak gösterilebilir.

Katılımcıların %60,5'i işyerinde çalışma koşullarından memnun olduğunu belirtmiştir. Son yıllarda okul ve sınıfların fiziki koşullarındaki iyileştirme ve sınıf öğrenci sayılarının azalması ve teknolojik gelişmelerin sınıf ortamına yansıtılması çalışma koşullarından duyulan memnuniyeti arttırmış olabilir.

Yukarıdaki konularla ilgili daha önce yapılmış bir araştırmaya rastlanmadığı için karşılaştırma yapılamamıştır.

Katılımcıların %91,1'i maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bakırcı, B. (2012), Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? başlıklı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin %70'i maaş ve ders ücretlerinin yetersiz olmasının, kendilerinde stres yarattığı görüşündedir. Yine Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005) yaptığı çalışmada öğretmenlere ödenen ücret ve sağlanan olanakların yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlar çalışmamızda elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Bu duruma sebep olarak TÜİK (2023)'e göre öğretmen maaşlarının yoksulluk sınırının altında kalması gösterilebilir.

Cinsiyete göre meslek hastalığına yakalanma durumu istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.001$). Kadın katılımcıların %50,3'ü, erkek katılımcıların %21,9'u meslek hastalığına yakalandığını belirtmiştir. İnce ve ark. (2012), öğretmenlerin meslek hastalığı ile ilgili araştırmalarında astım, kas iskelet sistemi şikayetleri, ses kısıklığı, taban çöküklüğü ve ruhsal stres altında bulunma gibi sağlık sorunlarını tespit etmişlerdir. Cantor-Cutiva ve ark. (2022) COVID-19 döneminde yaptıkları çalışmalarında Covid-19 öncesi bulgulara benzer şekilde, ses yorgunluğu ve boğaz ağrısı üniversite öğretim üyelerinde sıklıkla görülen meslek hastalıkları olduğunu bildirmişlerdir. Elde edilen sonuçlar çalışmamızda elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Kadınların meslek hastalığına yakalanma oranının daha fazla olmasının sebebi olarak yaşadığımız toplumda kadınların aile içi sorumluluğunun fazla olması ve iş ortamındaki sorumluluklarla birlikte yüklerinin ağır gelmesi gösterilebilmektedir. Ayrıca kadınların fiziksel ve psikolojik olarak erkeklere göre daha hassas olmalarının meslek hastalığına yakalanma ihtimalini arttırdığı düşünülebilir.

Sözel branşta olan katılımcıların %79,7'si işyerinde sorumluluğunun fazla olduğu düşüncesinde iken bu oranı sayısal branşlarda %75,0 ve yetenek branşlarında %60,7 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların işyerinde sorumluluklarının fazla olduğu düşüncesi sözel alan branşlarında istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Bu düşüncenin oluşmasındaki önemli etkenler anma ve kutlama programları, belirli gün ve haftaların organize edilmesinde, kurul ve komisyon toplantılarında sözel alan öğretmenlerine daha fazla görev verilmesi olarak gösterilebilir.

Katılımcılar Erkeklerin %6,8 ve kadın katılımcıların %9'u fiziksel şiddete uğradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca hizmet yılı 2-5 yıl arasında olanların %33,3'ü işyerinde fiziksel şiddetle karşılaştığını belirtmiş olup bu oran diğer hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Demir, (2021) Öğretmenlerin fiziksel şiddete ilişkin kaygı düzeyleri ve fiziksel şiddet yaşamış öğretmenlerin görüşlerini araştırdığı yüksek lisans tezinde katılımcıların en çok fiziksel şiddet kaygısı yaşadıkları kişilerin öğrenci ve veliler olduğu tespit etmiştir. Ayrıca velilerin, yöneticilerin ve diğer çalışanların fiziksel şiddetine maruz kalan öğretmenlerin olduğunu tespit etmişlerdir. ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, eğitimcilerin %80'inin okulda şiddete maruz kaldıkları ve bu öğretmenlerin %44'ünün fiziksel şiddete de uğradığı belirlenmiştir (McMahon ark., 2014). Güney Kore'de gerçekleştirilen başka bir

araştırmada, katılımcılardan yaklaşık %30'unun en az bir kez sözlü tehdit veya taciz deneyimi yaşadığını ve yaklaşık %20'sinin öğrencilerin saldırgan davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir (Moon ve McCluskey, 2016). Bu çalışmada da düşük bir oran bile olsa öğretmenlerin fiziksel şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir bu bağlamda literatürde ki çalışmalar ile çalışmamızda elde edilen sonuçlar paralellik göstermektedir.

Kadınların %43,4'ü ve erkeklerin %30,8'i işyerinde psikolojik şiddetle karşılaştığını belirtmiştir (p<0.05). Bulut (2007), araştırma sonucunda ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaklaşık yarısı mobbinge maruz kalmaktadırlar sonucuna ulaşmıştır. Ceylan(2005) nin araştırmasına göre sınıf öğretmenlerinde yaptığı çalışmada bayan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını bulmuştur. 2009 yılında yapılan Amerikan Eğitim Bilimleri Enstitüsünün yaptığı araştırmaya göre, okul müdürlerinin yaklaşık %17'si ayrıca ortaokul ve lise öğrencilerinin de öğretmenlerine sözlü tacizde bulunduğunu bildirmiştir (Dinkes ark., 2009). Bu çalışmalar çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Bütün günü beraber geçiren öğretmen ve öğrencinin zaman zaman çatışma yaşaması olasıdır. Ancak bu durumun fiziksel ya da psikolojik şiddete dönüşmesi önemli bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörler yetkililerin öğretmenleri aşağılayıcı söylemlerinin saldırgan kişiyi cesaretlendirmesi, öğrenci ya da velinin eğitim ortamından hak ettiği ilgiyi elde edemediğini düşünmesi, hukuki yaptırımların yeterince caydırıcı olmaması, mesleğin toplumsal itibarının yeterli seviyede olmaması şeklinde sıralanabilmektedir.

Katılımcıların %67,4'ü çalışma ortamını güvenli bulurken %32,6'sı güvenli bulmamaktadır. Bunun sebebi olarak zaman zaman karşılaşılan veli ya da öğrenci şiddeti olduğu düşünülmektedir.

Kadınların %94,5'i ve erkeklerin %84,6 sı mesleğinin gereken itibarı görmediğine inanmaktadır. Cinsiyete göre mesleğin itibarına ilişkin inanç durumu istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir (p<0.05). Bakırcı, B. (2012), Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? başlıklı yüksek lisans tezinde Öğretmenlerin %52'si mesleğe karşı yeterli saygının gösterilmediğine olan inancın kendilerinde stres yarattığı görüşündedir. Elde edilen sonuçlar çalışmamızda elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Özellikle Cimer, Bimer, Mebim gibi iletişim yolları kullanılarak ayrıca il ya da ilçe milli eğitim müdürlükleri vasıtasıyla gerçekleşen öğretmen şikayetlerindeki artışa gerekçe olarak da mesleki itibar kaybı gösterilebilir. Ortaya çıkan en küçük sorunda veli ya da öğrenci bu şikayet yollarını kullanmaktadır.

Kadınların %98,6'sı ve erkeklerin %92,5'i eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde sistemin bir parçası olarak fikirlerinin dikkate alınmasının kendilerini motive ettiğini belirtmiştir (p<0.05). Bu oran hizmet süresine göre incelendiğinde, hizmet yılı 11 yıl ve üzerinde olanlarda %96,8 olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Araştırma sonuçlarına yönelik bulgularda da örgütsel faktörler ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiye vurgu yapılan sonuçların öne çıktığı görülmüştür (Gözükara, 2021). Buna göre araştırmalarda örgütsel

faktörlerin öğretmen motivasyonunun önemli bir yordayıcısı olduğu vurgulanmıştır. Viseu ve arkadaşları (2016) da çalışmalarında araştırmacıların öğretmen motivasyonu üzerinde etkili olan faktörler konusunda örgütsel faktörlere daha çok yöneldiklerini belirtmektedir. Örgütsel faktörlerin öğretmen motivasyonu ile kritik bir ilişkisi vardır, çünkü örgütsel faktörler öğretmenlerin nasıl davrandıklarını ve nasıl performans gösterdiklerini belirler (İpek, 2010). Eğitimde uygulayıcı olan öğretmendir dolayısıyla öğrencinin başarısı için öğretmenin başarılı olması gereklidir. Bu ise ancak yüksek motivasyona sahip olan öğretmen ile mümkün olacaktır. Eğitim sisteminde olumlu ve olumsuz durumları en net görebilecek olan öğretmenlerin fikirleri atılacak her adımda alınmalıdır. Böylece hem öğretmenin motivasyonunun hem de eğitimde başarının artacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada kadınların %82,1'i ve erkeklerin %63,7'si görevini yaparken zaman zaman tükenmişlik duygusu hissettiğini belirtmiştir. Cinsiyete göre tükenmişlik duygusunu hissetme oranı kadınlarda erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Doğmuş ve Yıldırım (2023), Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresinin Psikososyal Risk Faktörlerine Göre İncelenmesi adlı çalışmalarında kadın sınıf öğretmenlerinin, erkek sınıf öğretmenlerine göre iş streslerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu bulunmuştur. Kadın sınıf öğretmenlerinin yüksek erkek sınıf öğretmenlerinin ise orta düzeyde iş stresine sahip olduğu bulgulanmıştır. Yine Akten (2007) yapmış olduğu çalışmasında kadın rehber öğretmenlerin erkek rehber öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Tüzel (2019) yapmış olduğu çalışmada özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyetine göre erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır. Elde edilen sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları ile beklentilerinin örtüşmemesi, mesleki doyuma ulaşamaması, mesleki deformasyona uğraması ve çalışmamızdan elde edilen sonuçlar ışığında maddi gelirlerinin yetersiz olduğunu, sorumluluklarının fazla olduğunu düşünmeleri tükenmişlik duygusu yaşamalarının sebebi olarak gösterilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamızdan elde edilen bulgular sonucunda ortaya çıkan bilgiler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

Katılımcıların yaş aralığı 41 ve üzeri ve hizmet yılı 11 yıl ve üzeri olanların çoğunlukta olduğu, sözel alan branşların ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.1.).

Katılımcıların yarısından daha azı mesleği nedeniyle meslek hastalığına yakalandığını ifade etmiştir (Tablo 3.2.).

Kadın katılımcılar, erkek katılımcılara oranla meslek hastalığına yakalanma ihtimallerinin 2 kattan daha fazla olduğunu düşünmektedir (Tablo 3.17).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük kısmının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitimleri aldığı görülmektedir (Tablo 3.3.).

Araştırmaya katılan her 4 öğretmenden 3'ü işyerinde sorumluluğunun fazla olduğunu düşünmektedir. Ayrıca branşlar bazında bakıldığında sözel alan öğretmenleri iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlendiklerini belirtmişlerdir (Tablo 3.4. ve Tablo 18.)

Katılımcıların yaklaşık yarısı görevini yerine getirirken, sıklıkla sorumluluk alanı dışında işleri yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 3.15.).

Katılımcıların çok yüksek bir oranı maddi gelirlerinin yetersiz olduğunu düşünmektedir (Tablo 3.5. ve Tablo 3.19).

Katılımcıların çoğunluğu mesleki ve teknolojik gelişmelerini sağlayacak eğitimler aldığını belirtmiştir (Tablo 3.6.).

Katılımcıların %7,9'u fiziksel şiddetle karşılaştığını ve %37,1'i psikolojik şiddetle karşılaştığını belirtirken, meslek hayatlarının ilk yıllarında fiziksel şiddete uğradığını belirtenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 3.7. - 3.20).

Katılımcıların üçte biri çalışma ortamını güvenli bulmamaktadır (Tablo 3.9).

Kadınların %43,4'ü ve erkeklerin %30,8'i işyerinde psikolojik şiddetle karşılaştığını belirtmiştir (Tablo 3.21).

Katılımcıların yaklaşık yarısı işyerinde kendini hukuki açıdan güvende hissetmediğini ifade etmiştir (Tablo 3.8.)

Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleğinin gereken itibarı görmediğine inanmaktadır (Tablo 3.10.). Bu çoğunlukta kadın katılımcılar daha fazladır. (Tablo 3.22).

Katılımcıların hemen hepsi eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde, sistemin bir parçası olarak fikirlerinin dikkate alınması durumunda motive olduklarını belirtmişlerdir

(Tablo 3.11). Bu oranın hizmet yılı ile orantılı olarak arttığı görülmektedir. (Tablo 3.23).

Katılımcıların yarıdan fazlası hedefe ulaşmak için çalışma ortamında yeteri kadar sosyal destek görmediğini belirtmiştir (Tablo 3.12).

Katılımcıların büyük çoğunluğu işyerinde ödüllendirme sisteminin yeteri kadar işletilmediğini düşünmektedir (Tablo 3.13).

Katılımcılar yüksek oranı görevini yaparken çoğunlukla tükenmişlik duygusu hissettiğini belirtirken, sonuçlar kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla bu duyguyu yaşadığını göstermiştir (Tablo 3.14 ve Tablo 3.24).

Katılımcıların yarısına yakını işyerinde çalışma koşullarından memnun olmadığını belirtmiştir (Tablo 3.16).

Öneriler:

Öğretmenlere meslek hastalıklarını önleyici tedbirleri içeren eğitimler verilebilir. Böylece öğretmenler çalışma ortamlarında karşılaşılabilecekleri riskleri tanıyarak kişisel tedbirlerini alabileceklerdir.

Öğretmenlerin tamamına İsg eğitimi verilerek okul ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikeleri tanımaları ve buna yönelik tedbir almaları sağlanabilir.

Öğretmenlerin sorumluluk alanı dışında işleri yapma zorunda kalmalarının önüne geçmek için öğretmenlerin görev ve sorumluluklarına ait net bir görev tanımı oluşturulabilir. İşin getirdiği sorumluluklar konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapılmaması, belirlenmiş görev sınırlarının tam olarak çizilmemesi öğretmende strese sebep olmaktadır. Net bir görev tanımı sayesinde bu risk faktörü ortadan kaldırılabilir.

Öğretmenlerin ücretlerinde iyileştirmeler yapılarak refah seviyesi yükseltilebilir. Ekonomik sıkıntı yaşayan öğretmen kendini yeteri kadar mesleğine veremez. Öğretmenin mesleğini en iyi şekilde yapabilmesi ekonomik sorunları çözülerek öğretmenlik mesleği cazip hale getirilmelidir.

Mesleki ve teknolojik gelişimi sağlayıcı eğitimlerden öğretmenlerin tamamının yararlanması sağlanmalıdır. Böylece eğitim ortamından daha fazla verim elde edilmesi sağlanabilir.

Öğretmenleri fiziksel ve psikolojik şiddete karşı koruyucu yasal düzenlemeler yapılabilir. Bu düzenlemeler sayesinde kendini rahat ve güvende hisseden öğretmen daha verimli çalışabilir.

Öğretmenlerin okul ortamında karşılaşılabilecekleri sorunlarla ilgili olarak kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılabilir.

Öğretmenlik mesleğine hak ettiği itibarı sağlayacak bir meslek kanunu hazırlanabilir.

Eğitim ve ğretim alanında gerçekleştirilecek düzenlemelerde ğretmenlerinde fikirleri alınarak sürece dahil edilebilir. Öğretmenin söz hakkına sahip olması görevini yaparken motivasyonunu arttıracaktır.

ğgt içerişinde böylesine kilit bir rol oynayan işgörenin motivasyonunun düşük olması onun etkili ve verimli olmasını zorlaştıracaktır. Dolayısıyla yöneticiler, işgörenlerin moral ve motivasyonlarını yüksek tutmalıdırlar.

Eğitim ortamının tüm paydaşlarının ğretmen tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere destek olması sağlanabilir.

Ödüllendirme sisteminin etkin ve adil bir Şekilde alıştırılması sağlanarak öğretmenlerin motivasyonu arttırılabilir.



KAYNAKÇA

- Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak, E., Doğan, B., Boz Eravcı, D., Karaman, E. ve Koçak, D. (2013). *Meslek Hastalıkları-ÇASGEM*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyalçın, L. (2016). *İş Kazası ve Meslek Hastalığının Getirdiği Maliyetler, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları.
- Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları*. (Doktora Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, (2007), İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yeni Ortaya Çıkan Psikososyal Riskler, İSG Bülteni, 74/TR ISSN, 1681-2123 Türkiye.
- Aydın, P. İ. (2002). *İş Yaşamında Stres, 2. Baskı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Çalışma Bakanlığı. 10-11
- Bakirci, B. (2012) *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biryol, S. (2022). Tıbbi Laboratuvarında Biyolojik Riskler Tehlikeler ve Önlemler. *Paramedik ve Acil Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(1), 27-35.
- Braham, B. J. (1998). *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev.: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bulut, H.U (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi(Mobbing)*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2021). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (31. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Cantor-Cutiva, L. C., Dalmasso, M. D. C., and Malebrán Bezerra de Mello, M. C. (2022). Association between voice symptoms and college professors' home working conditions during online classes in times of COVID-19 pandemic. *Revista de investigación e innovación en ciencias de la salud*, 4(1), 62-72.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2003). *Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri", 2000'li Yıllarda Lise Eğitime Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu (08-09 Haziran 2002) Bildiriler Kitabı*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Ceylan, L. (2005). *Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, (2013 Haziran 15). Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik. Erişim Tarihi: 21 Mart 2023.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18485&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Çakınberk, A. K. ve Öncül, M. S. (2013). *İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi*", Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 234-237.

Çakmak, A. F., Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlâli, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz), *Kamu-İş Dergisi*, 12(3), 53-78.

Çalık, İ. ve Demir O. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Konaklama ve Yiyecek İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 1170- 1177.

Çelik, A. (2011). 1 Mayıs'ın Kökleri, Erişim Tarihi: 23 Aralık 2022
http://www.madenis.org.tr/yazdir_yorum_ayrinti.php?id=23

Çiçek, Ö., ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.

Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, M.E. (2021). *Öğretmenlerin Fiziksel Şiddete İlişkin Kaygı Düzeyleri ve Fiziksel Şiddet Yaşamış Öğretmenlerin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi) Siirt: Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dinkes, R., Kemp, J., & Baum, K. (2009). *Indicators of school crime and safety: 2008* (NCES 2009-022 NCJ 226343). Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Disk/Genel-İş, (2016 17 Mayıs) İşyerinde Sağlığımızı Etkileyen Risk Etmenleri. Erişim Tarihi: 16 Ocak 2023. <https://www.genel-is.org.tr/isyerinde-sagligimizi-etkileyen-risk-etmenleri,2,13164>

Doğmuş, I. ve Yıldırım, S. (2023). Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresinin Psikososyal Risk Faktörlerine Göre İncelenmesi: Iğdır Tuzluca Örneği. *Journal Of Academic Perspective On Social Studies*, (1), 38-53.

Efe, Ö. ve Efe B. (2015). "Tekstil Sektöründe İş Kazalarının Oluşumuna Ait Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi". *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi* 3(3):623-29.

Ergör, A., (2014). İnternet: HAS 5030 Biyolojik ve Ergonomik Risk Etmenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 623-629.

Erken, V. (2002). Sınıf Yönetimi. Ankara: Berikan Yayınları.

Erkul, İ. (1983). Sosyal Politika Dersleri, C.1, Eskişehir.

García-Herrero, S., Mariscal-Saldaña, M. A., López-Perea, E. M. y Quiroz-Flores, M. F. (2016). Influence of demand, control and social support on job stress. *Analysis by employment status from the V European working conditions survey*, 83(195), 52-60.

Gençler, A. (2007). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(35), 16-29.

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

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-73.

Gökpinar, İ., (2018). Eğitim Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile İş Stres Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gözükara, A.K. (2021) Öğretmen Motivasyonuna Yönelik Literatürün Sistemik Bir İncelemesi. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.

Ilo (2018). Work Statistics. Erişim Tarihi: 02.11.2017. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm

Işık, G. (2007). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği–Geleneksel Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış (İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı)*. İstanbul: İMO Yayını

İlhan, M. N. (2016), Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Etmenleri. Halk Sağlığında Gündem. Erişim Tarihi: 05 Mayıs 2023. <http://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009>

İnce, N., Özyıldırım, B., İnce, H., İşsever, H., Malkoç, S., Karagöz, Z., ... & Babaoğlu, Ü. T. (2012). İstanbul’daki (Silivri) Öğretmenlerde Mesleksel Maruziyete Bağlı Hastalıkların Araştırılması. *Nobel Med*, 8(1), 35-41.

İpek, C. (2010). Predicting Organizational Commitment From Organizational Culture in Turkish Primary Schools. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 371-385.

İstanbulu, S. A. (2007). Öğrenci Davranışlarının Öğretmenlerde Yarattığı Stres ve Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalfa, Y. (2006). *Okul Büyüklüğünün Kalite, Verim ve Öğrenci Başarısına Etkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul : Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Nihan, A. K., & Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (14), 28-62.

Koç ve Ceyhan (2000). İzmir İktisat Kongresi’nin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri. *Atatürk Dergisi*, 3(1), 145-167.

- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850 – 1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L. A., Lane, K., Anderman, E., Reynolds, C., Jones, R., & Brown, V. (2014). *Violence directed against teachers: Results from a national survey*. *Psychology in the Schools*, 51(7), 753- 766.
- Mızrak, K. C., & Tolon, M. (2017). Türkiye'de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile Sürdürülebilir Kalkınma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 14-28.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2016). *School-based victimization of teachers in Korea: Focusing on individual and school characteristics*. *Journal of Interpersonal Violence*, 31, 1340-1361.
- Narter, S. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Ocaktan, E. (2014). Meslek Hastalıkları. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çalıştayı. 02-05 Aralık. Ankara.
- Osha, (2022). Psychosocial Risks And Stress. Erişim Tarihi: 21.12.2022 <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Özer, B. ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Quick, C. J. ve Quick, D. J. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Resmi Gazete (2012 Haziran 30). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu/Kanun No. 6331 Erişim Tarihi: 24 Aralık 2022. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
- Sağlam, M., & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Salman, M.(2019). İş Sağlığı ve Güvenliği. Erişim Tarihi: 15 Mart 2023. <https://www.siirt.edu.tr/dosya/personel/isg-ders-notlari-siirt>
- Sarıtaş, M. (2000). *Sınıf Yönetimi ve Disiplinle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama, Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sauter, SL, Hurrell, JJ, Murphy, LR ve Levi, L. (2001). Psikososyal ve organizasyonel faktörler. ILO'da, *İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisi*. Madrid: Çalışma ve Göç Bakanlığı (s. 34.2-3). Erişim Tarihi: 04 Aralık 2022. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/enciclo/general
- Swick, J. K. (1989). *Stress and Teaching*. Washington, DC.: National Education Association.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tokol, A. (2005). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Topak, O. (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2-(9), 51-52.

TÜİK, (2023). Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri 2022. Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2023. <https://data.tuik.gov.tr/>

Tüzel, H. (2019). Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları. (Yüksek Lisans Tezi) Mersin: Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Uzmanıyız, (2023.) İSG Gelişim Süreci. Erişim Tarihi: 30 Ocak 2023. <http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genelbilgiler/isg-gelisim-sureci.html>

Ünal, S. (1999). Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (11), 365-372.

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

Viseu, J., Jesus, S. N. D., Rus, C., Canavarro, J. M., & Pereira, J. (2016). Relationship Between Teacher Motivation and Organizational Variables: A Literature Review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26, 111-120.

WHO (2018). Working for Better Health. Erişim Tarihi: 20 Mart 2023. <http://www.who.int/about-us/what-we-do/who-brochure>

Yegin, A. (2015) İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, D. F. (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları (Kilis İli Örneği)*, (Yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yılmaz, G. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi. Erişim Tarihi: 24 Şubat 2023. http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=99999999

Yılmaz, Z. (2007). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki (Gaziantep Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım)*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları

Zoraloğlu, R. Y. (1998). *Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları*. (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2022-122

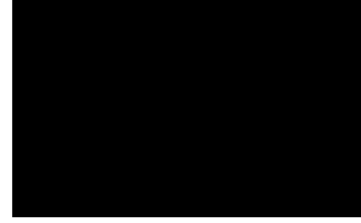
16/05/2022

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Prof. Dr. Ebru GÖKMEŞE

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.



Başvuru Numarası	2022-96
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Ebru GÖKMEŞE
Araştırma Başlığı	Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenler Açısından Psikososyal Risk Etkenlerinin Araştırılması
Toplantı Tarihi	30.03.2022
Karar Numarası	2022-09

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

EK-2. Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Onayı



T.C.
ÇORUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-43436584-604.02-61460509
Konu : Araştırma İzni
(Ceylan KILIÇ)

20.10.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a)Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanlığı'nun 10.10.2022 tarihli ve E-45161535-302.08.01-2200072964 sayılı yazısı
b)Müdürlüğümüzün 20.10.2022 tarihli ve E-43436584-604.02-61381421 sayılı yazısı

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanlığı tezli yüksek lisans programı 200201012 numaralı öğrencisi Ceylan KILIÇ' ın " Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenler Açısından Psikososyal Risk Etmenlerin İncelenmesi " konulu tez çalışmasını Çorum İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda öğretmenlere uygulamak istediği ilgi (a) yazıda bildirilmiştir.

Söz konusu çalışma ilgi (b) olur ile uygun görülmüş olup, çalışmanın yapılması uygun görülmüştür.

Yapılacak olan çalışma ile ilgili;

a) Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2020/2 Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine istinaden; Araştırmacı Ceylan KILIÇ tarafından tamamlanan çalışmanın sonuç raporunun 30 gün içerisinde Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanlığı tarafından Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğüne gönderilmesinin sağlanması;

b) Çalışmanın ekte gönderilen ilgi olur ve diğer dokümanların içeriğine göre ilgili okul müdürlüklerince yapılmasının sağlanması hususunda;

Gereğini arz ve rica ederim.

Abdullah KODEK
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-İlgi (b) Olur (1 Sayfa)
- 2-Komisyon Komisyon Tutanağı ve Diğer Dokümanlar (13 sayfa)

Dağıtım Listesi :

- 1- Hitit Üniversitesi Rektörlüğü
- 2- Merkez Ortaokullar

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Üçatlar Mah. Eşref Hoca Cad. No: 8/Çorum. Belge Doğrulama Adresi : <https://www.sankiye.gov.tr/meh-ebys>
Telefon No : 0 364 226 07 47-160. Bilgi İçin : Rabia KAĞIZMAN
E-Posta : argel@meb.gov.tr Üsyan Öğretmen
Kep Adresi : meh@ts01.kep.tr Faks : 0 364 213 83 53

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorga.meb.gov.tr> adresinden 1F45-1eeF-35b4-a006-6199 kodu ile teyit edilebilir.



Ek-3 Anket Formu

Anket Soruları

Değerli katılımcı,

Bu anket çalışması, "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenler Açısından Psikososyal Risk Etmenlerinin Araştırılması" amacıyla yapılmaktadır. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Ceylan Kılıç (Hitit Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans öğrencisi).

İletişim: 0536 430 39 44

SORULAR

1- Cinsiyet

- Kadın
 Erkek

2- Hizmet yılınız

- 1 yıldan az
 2-5
 6-10
 11 yıl ve üzeri

3- Yaşınız

- 30 yaş ve altı
 31-40
 41 ve üzeri

4- Branşınız

- Sözel Alan Dersleri (Türkçe, İngilizce, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi)
 Sayısal Alan Dersleri (Matematik, Fen Bilimleri)
 Yetenek Dersleri (Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, Bilişim Teknolojileri ve Yazılım, Teknoloji ve tasarım)

5- Mesleğiniz sebebiyle meslek hastalığına yakalandınız mı? (Cevabınız evet ise hastalığı yazınız)

- Hayır
 Evet (.....)

6- Çalışma ortamınızdaki risklerle ilgili olarak İSG eğitimi aldım/alıyorum.

- Evet
 Hayır

7- İş yerimde sorumluluğumun fazla olduğunu düşünüyorum.

- Evet
 Hayır

8- Mesleğimin maddi gelirinin yetersiz olduğunu düşünüyorum.

- Evet
 Hayır

9- Mesleki/Teknolojik gelişimimi sağlayacak eğitimler alıyorum.

- Evet
 Hayır

10- İş yerinde fiziksel şiddetle karşılaştım.

- Evet
 Hayır

11- İş yerimde psikolojik şiddetle karşılaştım.

- Evet
 Hayır

12- İş yerimde kendimi hukuki açıdan güvende hissediyorum.

- Evet
 Hayır

13- Çalışma ortamımı güvenli buluyorum.

- Evet
 Hayır

14- Mesleğinizin gereken itibarı gördüğüne inanıyor musunuz?

- Evet
 Hayır

15- Eğitim alanında gerçekleştirilen düzenlemelerde sistemin bir parçası olarak fikirlerimin dikkate alınması beni motive eder.

- Evet
 Hayır

16- Hedefe ulaşmak için çalışma ortamında yeteri kadar sosyal destek görüyorum.

- Evet
 Hayır

17- İşyerimde ödüllendirme sisteminin etkin olarak işletildiğini düşünüyorum.

- Evet
- Hayır

18- Görevimi yaparken zaman zaman tükenmişlik duygusu hissediyorum.

- Evet
- Hayır

19- Görevimi yerine getirirken sıklıkla sorumluluk alanım dışında işler yapmak zorunda kalıyorum.

- Evet
- Hayır

20- İş yerimde çalışma koşullarından memnunum.

- Evet
- Hayır

