

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağatay KIRBUĞA

İŞ KAZALARINA, HAFTA GÜNLERİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

ADANA, 2020

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞ KAZALARINA, HAFTA GÜNLERİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Çağatay KIRBUĞA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

Bu Tez 26.08.2020 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oybirliği/Oyçokluğu ile Kabul Edilmiştir.

Prof. Dr. Emel YILDIZ
DANIŞMAN

Prof. Dr. Ahmet M. KILIÇ
ÜYE

Doç. Dr. Gökhan TÜCCAR
ÜYE

Bu Tez İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Hazırlanmıştır
Kod No:

**Prof. Dr. Mustafa GÖK
Enstitü Müdürü**

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ KAZALARINA, HAFTA GÜNLERİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Çağatay KIRBUĞA

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman : Prof. Dr. Emel YILDIZ
Yıl 2020, Sayfa: 85
Jüri : Prof. Dr. Emel YILDIZ
: Prof. Dr. Ahmet M. KILIÇ
: Doç. Dr. Gökhan TÜCCAR

Literatürde, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan araştırmalarda, özellikle yangın ve risk değerlendirmesi çalışmaları ve fiziksel risk etmenlerinde verilerin toplanması, analizleri ve neden-sonuç ilişkilerinin daha rahat kurulabildiği görülmüştür.

Bu çalışmada, çalışanların gündelik yaşamlarında ve iş çevresinde temasta bulunduğu kişilerden, olaylardan veya durumlardan ne derecede etkilendiği ve bu etkileşimin iş kazaları üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan bu ilişkinin günlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Çalışma kapsamında ihtiyaç duyulan bilgiler, araştırmaya destek veren işyerlerinden anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analiz yöntemi ile bilgiye dönüştürülmesi sağlanmış ve bu amaçla yapılmakta olan anket çalışmasında elde edilen nihai bilgilerle çalışanın psikolojisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı değerlendirilmiş, belirlenen olumsuz etkileri azaltabilecek çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Çalışan Güvenliği, Psiko-Sosyal Risk Etmenleri

ABSTRACT

MSc THESIS

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF WEEK DAYS ON WORK ACCIDENTS

Çağatay KIRBUĞA

**ÇUKUROVA UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

Supervisor : Prof. Dr. Emel YILDIZ
Year 2020, Page: 85
Jury : Prof. Dr. Emel YILDIZ
: Prof. Dr. Ahmet M. KILIÇ
: Assoc. Prof. Gökhan TÜCCAR

In literature, especially in the researches on occupational health and safety, it has been observed that data collection, analysis and cause-effect relationships can be established more easily in physical risk factors, fire and risk assessment studies.

In this study, it is revealed to what extent employees are affected by the people, events or situations they have contact with in their daily lives and work environment and whether this interaction has a significant relationship on occupational accidents. On the other hand, it was examined whether this relationship differs by days.

The information needed within the scope of the study was collected by questionnaire method from the workplaces that supported the research. The data was transformed into information with the statistical analysis method, and with the final information obtained in the survey study conducted for this purpose. It was evaluated whether it had a significant effect on the psychology of the employee, and it was tried to develop solutions that could reduce the determined negative effects.

Key Words: Work Accident, Employee Safety, Psycho-Social Risk Factors

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği içerisinde birçok anabilim dalını barındıran, birçok çalışma konusuna dahil edilebilen bir nevi hayatın içerisinde yer alan bir yapıya sahiptir. Konu çerçevesi bu kadar geniş olan bir anabilim dalında, yapılan çalışmalar sadece birkaç konuya yoğunlaşmış olduğu gözlenmiştir.

Araştırma konusuna dahil edilebilecek verilerin toplanması, analizleri ve yorumlanması değerlendirildiğinde çalışılan konuların neden belli bir çerçevede toplandığı daha bir net görülebilmektedir. Örneğin; fiziksel risk etmenleri başlığı adı altında yangın konusunun çalışılmasını göz önüne getirildiği zaman çalışanların güne özgü durumlarını etkileyen olayların veya düşüncelerin neler olduğu belirleme konusuna göre yangın üzerinde yapılan çalışmalarda daha net ve kesin veriler elde edilebilmektedir.

Çalışma konuları arasında bu tarz düşünce farklılıklarının olmasını etkileyen durumların olması iş sağlığı ve güvenliği anabilim dalının hem avantajı hem de dezavantajı olarak kendisini gösterebilmektedir. Bu birçok disiplinlerin bir arada yer alması çalışma konularında zenginleşme ve birçok yayın üretme imkânı sağlamakta, her alanın kendine gözgü bakış açısıyla da iş sağlığı ve güvenliği kendisine yeni bir bakış kazanabilmekte fakat çalışma konularının çok fazla olması ve belli çalışmalara daha çok ağırlık verilmesi ise iş sağlığı ve güvenliğini tek düze bir araştırma konusu olması ve içerik olarak farklı olsa dahi konu olarak benzer çalışmaların yapılmasına sebep olmaktadır.

Yapılan bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliğinde birçok konunun olduğu ve her çalışma konusunun bir diğer kadar değerli olduğu ve kıymet verilmesi gerektiği, her çalışma ile farklı bir bakış açısı kazanılacağı için de alanda daha fazla ve farklı konularda çalışmaların yapılması gerektiğinin önemi ortaya çıkarılmaya çalışılmış, çalışanın günlere yönelik duygu ve düşünceleri üzerine birtakım sorular sorularak iş kazaları üzerinde ‘acaba’ sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır.

Daha önce yapılan birçok çalışma ile de iş sağlığı ve güvenliğinin psikoloji ile ilgili birçok bağlantısının olduğu (önceki çalışmalar başlığı adı altında detaylı olarak anlatılmıştır) da ortaya çıkarılmıştır.

İnsanın olduğu her alanda duygusal farklılıkların olmaması veya ortamdaki çevreden veya sistemdeki herhangi bir koşuldaki insanın etkilenmemesi zaten beklenemez. İnsanın olduğu her alanda psikoloji, bu psikolojiden etkilenen bir durum veya olay olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği bakış açısı ile psikoloji bakış açısı bir arada düşünüldüğü zaman ise iş koşullarında insan faktörünün ne denli önemli olduğu ve bu insan faktörünün aslında iş koşullarının her unsurundan, değişkenliği kişiden kişiye, işin yapıldığı saate veya üstün veya astın uygulamış olduğu davranışlar vb. gibi birçok faktörden etkilendiği görülmektedir.

Çalışanın iş koşullarında bulunan her durumdan etkilenmesi, işyerindeki düzenin kurulmasının zor veya imkânsız gibi düşünülmesine, bütün bunların birer ütopyik hayal gibi değerlendirilmesine neden olabilir. Unutulmamalıdır ki yapılan birçok çalışma ile işyerinde veya çalışanda oluşan ve düzeltilmesinin zor olduğuna inanılan birçok koşulun çözüm yollarının olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada da diğer yapılan çalışmalar gibi çalışanın iş koşulları üzerindeki etkilenme durumuna bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamakta, bu durumların korkulduğu kadar çözümleri olmayan sorunlar olmadığı, çözüm yollarının yapılan çalışmalar ile imkanı olduğunu göstermektedir.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen, her an iletişim kurabildiğim, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktan asla kaçınmayan, idealist, özgün bilim yapan ve her zaman öğrenci odaklı düşünebilen hem tez danışmanım hem de akademik kariyerde bana ve birçok öğrencisine örnek olan Prof. Dr. Emel YILDIZ'a ve bu süre zarfında desteğini her zaman hissettiren ve bana amacımın ne olduğunu hatırlatan annem Zeliha KIRBUĞA'ya sonsuz teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZ.....	I
ABSTRACT.....	II
GENİŞLETİLMİŞ ÖZET	III
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
ÇİZELGELER DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
1. GİRİŞ	1
1.1 İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ	2
1.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği	4
1.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği	6
1.2. İstatistik Verileri	7
1.3. İş Kazası.....	9
1.3.1. İş Kazasının Unsurları Nelerdir?.....	9
1.3.2. Kazaların Temelinde Hangi Ana Etmenler Bulunmaktadır?	10
1.4. Tehlike, Risk ve Sonuç	12
1.5. Risk Değerlendirmesi.....	14
1.6. Risk Faktörleri	15
1.6.1. Fiziksel Risk Faktörü	15
1.6.2. Biyolojik Risk Faktörü.....	16
1.6.3. Kimyasal Risk Faktörü.....	16
1.6.4. Psiko-Sosyal Risk Faktörü.....	16
1.6.5. Ergonomik Risk Faktörleri	18
1.7. Çalışanın, Çalışma Ortamına Uyumuna	19
1.7.1. Çalışma Ortamındaki Uyumsuzluğun Çalışan Üzerindeki Psikolojik Etkisi	19
2.ÖNCEKİÇALIŞMALAR	21

3. MATERYAL VE METOD	25
3.1. Materyal	25
3.2. Metod	25
3.2.1. Anket Uygulamasının Belirlenmesi	26
3.2.2. Ankette Sorulan Sorular.....	26
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	27
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
5.1. Sonuç	71
5.2.Çözüm Önerileri.....	71
KAYNAKÇA.....	73
ÖZGEÇMİŞ	79
EKLER.....	81
EK-1	82

ÇİZELGELER DİZİNİ

SAYFA

Çizelge 1: Anket Güvenirlilik Oranı.....	27
Çizelge 2: Yaş ortalaması	27
Çizelge 3: Öğrenim Durumu Ortalaması	28
Çizelge 4: Hizmet süresi Ortalaması.....	28
Çizelge 5: Günlük çalışma süresi ortalaması	28
Çizelge 6: Faktör analizi	29
Çizelge 7: Faktör gruplandırılması	31
Çizelge 8: Faktör kapsam oranı	32
Çizelge 9: İşyerindeki olaylar ile işin sevilme/sevilmeme ilişkisi.....	32
Çizelge 10: İşyeri ile gurur duyma.....	33
Çizelge 11: İş değiştirme oranı	34
Çizelge 12: Günlük yaşanan stres farklılıkları.....	34
Çizelge 13: Pazartesi günleri kendini iyi hissetme durumu	35
Çizelge 14:En fazla iş kazası yaşama ihtimali olunan gün	35
Çizelge 15: İşe gitmek istenmeyen gün	36
Çizelge 16: İş kazası yaşama ve işe gitmek istenilmeyen gün.....	37
Çizelge 17: İş kazası yaşama ve işe gitmek istenilmeyen günde evli bekar oranı ..	37
Çizelge 18: İşyeri ile gurur duyma.....	38
Çizelge 19: İş kazası ve iş değiştirme	39
Çizelge 20: İş kazası ve iş değiştirme cinsiyet oranı.....	39
Çizelge 21: İşe verilen değer.....	40
Çizelge 22: İşe verilen değer medeni hal oranı	40
Çizelge 23: Stres transferi.....	40
Çizelge 24: Stres transferi medeni hal oranı	41

Çizelge 25: İş kazası ve iş değiştirme	41
Çizelge 26: İş kazası ve iş değiştirme medeni hal oranı	41
Çizelge 27: İş kazası yaşama ihtimali	42
Çizelge 28: İş kazası yaşama ihtimali medeni hal oranı	42
Çizelge 29: İşe gitmek istenilmeyen gün	43
Çizelge 30: İşe gitmek istenilmeyen gün medeni hal oranı	43
Çizelge 31: İşyerindeki gerginliği aile ilişkisine taşımak	44
Çizelge 32: İşyerindeki gerginliği aile ilişkisine taşıma medeni hal oranı	44
Çizelge 33: İşe değer vermek.....	45
Çizelge 34: İşe değer vermek medeni hal oranı	45
Çizelge 35: Pazartesi günü yapılan iş	46
Çizelge 36: Pazartesi günü yapılan işte medeni hal oranı.....	46
Çizelge 37: Verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden faydalanma	46
Çizelge 38: Verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden faydalanma medeni hal oranı	47
Çizelge 39: İşyerinde yaşanan gerginliği aile ilişkisine transferi	47
Çizelge 40: İşyerinde yaşanan gerginliği aile ilişkisine transferi cinsiyet oranı...	48
Çizelge 41: İlk iki saatte iş kazası yaşamak.....	48
Çizelge 42: İlk iki saate iş kazası yaşama cinsiyet oranı	48
Çizelge 43: İşyerindeki tutum.....	49
Çizelge 44: İşyerindeki tutum çalışma pozisyonu oranı	50
Çizelge 45: İşyerindeki tutum çalışma pozisyonu arasındaki ilişki.....	50
Çizelge 46: Pazartesi günü kendini iyi hissetme.....	51
Çizelge 47: Pazartesi günü kendini iyi hissetme yaşlar arasındaki ilişki.....	51
Çizelge 48: Pazartesi günü kendini iyi hissetme yaş dağılımı	52
Çizelge 49: Az stres altında çalışma yapılan gün.....	52

Çizelge 50: Az stres altında çalışma yapılan gün yaş arasındaki ilişki	53
Çizelge 51: Az stres altında çalışma yapılan gün yaş dağılımı	53
Çizelge 52: Kaliteli zaman geçirmek ve işyeri ile gurur duymak	54
Çizelge 53: Cuma günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme	54
Çizelge 54: Cuma günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme yaşlar arasındaki ilişki	55
Çizelge 55: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak	56
Çizelge 56: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak öğrenim durumu arasındaki ilişki	56
Çizelge 57: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak öğrenim durumu dağılımı	56
Çizelge 58: İş kazalarında gün etkisi	57
Çizelge 59: İş kazalarında gün etkisi öğrenim durumu arasındaki ilişki	57
Çizelge 60: İş kazalarında gün etkisi öğrenim durumu dağılımı	58
Çizelge 61: İş kıyası yapma	58
Çizelge 62: İş kıyası yapma öğrenim durumu arasındaki ilişki	59
Çizelge 63: İş kıyası yapma öğrenim durumu dağılımı	59
Çizelge 64: İşyerindeki iletişimsizlik ve kalitesiz ilişki.....	60
Çizelge 65: İşyerinde baskı	61
Çizelge 66: İşyerinde baskı çalışma pozisyonu arasındaki ilişki	61
Çizelge 67: işyerinde baskı çalışma pozisyonu dağılımı	62
Çizelge 68: İlk iki saatte iş kazası	62
Çizelge 69: İlk iki saatte iş kazası çalışma pozisyonu arasındaki ilişki	63
Çizelge 70: İlk iki saatte iş kazası çalışma pozisyonu dağılımı	63
Çizelge 71: İş kazasında gün etkisi	64
Çizelge 72: İş kazasında gün etkisi çalışma pozisyonu arasındaki ilişki	64
Çizelge 73: İş kazasında gün etkisi çalışma pozisyonu dağılımı	65

Çizelge 74: Uyku düzensizliği.....	65
Çizelge 75: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme	66
Çizelge 76: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme günlük çalışma süresi arasındaki ilişki	66
Çizelge 77: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme günlük çalışma süresi dağılımı	67
Çizelge 78: İşe gelirken duyulan his	67
Çizelge 79: İşe gelirken duyulan his günlük çalışma süresi arasındaki ilişki	68
Çizelge 80: İşe gelirken duyulan his günlük çalışma süresi dağılımı	68
Çizelge 81: Pazartesi günü yapılan iş	69
Çizelge 82: Pazartesi günü yapılan iş günlük çalışma süresi arasındaki ilişki.....	69
Çizelge 83: Pazartesi günü yapılan iş günlük çalışma süresi dağılımı.....	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

SAYFA

Şekil 1: Türkiye’de Gerçekleşen İş Kazası, Meslek Hatalıkları ve Ölümlü Vaka Sayıları	8
Şekil 2: Kaza Temelinde 4M	10
Şekil 3: Tehlike Önlem Sıralaması	13
Şekil 4: Risk Değerlendirme Aşaması	15
Şekil 5: Fiziksel ve Ruhsal Baskı İş Göremezlik Gün Kaybı ve Ölümlü Vaka Sayısı (SGK 2013-2018 verileri referans alınmıştır.)	18
Şekil 6: Faktör grup sayısı	30

SİMGELER VE KISALTMALAR

WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
HSD	: Honest Significant Difference
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kazası
MH	: Meslek Hastalığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
KMO	: Kaiser Meyer Olkin

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun kendi benliğinin farkına varmasından bu yana sosyal faaliyetleri gün geçtikçe şekillenmekte ve gelişmektedir. Yerleşik hayatın benimsenmesi toplumsal görev ve sorumlulukların meydana gelmesini tetiklemiş ve böylece de birtakım kurallar ile bu görev ve sorumlulukların belirgin hale gelmesi amaçlanmıştır.

Sözlü olarak başlayan bu kurallar giderek kendisine vücut bulmuş ve yazılı kaynak olarak daha sağlam bir şekilde insanların haklarını korumakta veya yapılması gerekenleri daha net bir şekilde anlatmaktadır. Toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkan iş kollarında uyulması gerekenler sözlü kurallar zamanından çok sonra, yazılı kurallarından da bir hayli sonra kendisine anca yer bulabilmiş ve varlığını sağlamlaştırmıştır.

Olması gerektiği yeri nice sonra kazanabilen iş sağlığı ve güvenliği günümüzde hala belli başlı sorunlarla karşılaşmakta ve çözüm olarak iyileştirmeler yapılsa dahi son zamanlarda erteleme seçeneğinin kullanıldığı görülmektedir.

Çalışanların iş hayatlarındaki sorunların gün geçtikçe farklılaşması, teknolojinin gelişmesi iş sağlığı ve güvenliğini yakından ilgilendirmektedir. Hazırlanan kanun, tüzük veya yönetmelikler bu değişim ve gelişim karşısında güncelliğini koruyabilmekte fakat uygulanabilirliği konusunda belli başlı aksaklıkların olması, çalışanların haklarından mustarip bir şekilde çalışmasına neden olacağı öngörülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili geçmiş yıllarda alınan kararların, yayımlanan resmî gazetelerin tek ortak özellikleri uluslararası platformlardan birtakım değişiklikler yapılarak alınmış olması. Toplumsal kültürün ve işletmelerin hazırlık aşamaları tam olarak göz önünde bulundurulmadan bu konularda iyileşmelerin beklenmesi çalışan üzerinde olumsuz baskı oluşturması kaçınılmaz olacaktır.

Yıllardır istenilen hedefe tam anlamıyla ulaşamaması ve kanunların sürekli erteleme yolunun başvurulmasının en başta sayılabilecek sebebi ise bizim iş sağlığı ve güvenliği kültürüne tam anlamıyla sahip olamamamızdır. Çalışanın hakları korunmak amacıyla çıkarılan kanunlar işverenlerce olması gerektiği gibi uygulanmadığı, yeterli ve düzenli denetimlerin yapılamadığı, iş hayatında sürekli bir kurnazlık peşinde olunması ve çalışanlara gerekli ekipmanların sağlanamaması veya sağlansa dahi yetersiz kullanım sonucu istenilen iyileştirmenin görülmemesinin bizlerin küçüklükten bu zamana kadar bu kültür doğrultusunda yeteri kadar işlenmediğimizi göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yeteri kadar olmadığı bir çalışma ortamında, kişiler arası çatışma, örgütsel bağlılıkta zayıflık, psikolojik veya fiziksel baskının olması kaçınılmaz olacaktır. Bu durum çalışanın iş doyumunu etkilemekte ve iş kazası veya meslek hastalığına zemin hazırlamaktadır.

Toplumun refah düzeyinin artırılması için kültürün oluşturulması, yeterli ve sürekli denetimlerin yapılması ve devamlılığının sağlanması daha da önemlisi gerekli eğitimlerin toplumun en küçük ferdinden başlayarak verilmesi gerekmektedir. Çünkü ancak bu şekilde gelecek nesillerin malul olmaktan, yetim kalmaktan veya ölmekten kurtarabiliriz.

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği çalışan insanların güvenliği, sağlığı ve refahı ayrıca kullanılan makine, alet ve teçhizatın güvenli kullanımı ile ilgili çok disiplinli bir çalışma, araştırma ve yöntemleri içermektedir. Genel olarak bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğinin amacının, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlamak olduğunu ve bu alanda çalışan kişileri teşvik etmek olduğunu söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar sonucu sadece işyerinde faaliyet gösteren çalışanları değil aile üyelerini, müşterileri işyeri ortamından

etkilenebilecek diğer pek çok kişiyi ve genel olarak bakıldığında da ülke ekonomisi de koruyabilmektedir (Fanning, 2003).

Bunun için işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma yapan kişilerle, çalışanlarının güvenliğine makul düzeyde özen göstermeleri için ortak bir paydada buluşmaları, sadece bireyi değil bir toplumu korumakta önem arz ettiği unutulmamalıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanımda da belirtildiği gibi "iş sağlığı, işyerinde sağlık ve güvenliğin tüm yönleriyle ilgilenir ve tehlikelerin birincil önlenmesine güçlü bir şekilde odaklanır." Burada sağlık ibaresinden "tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlık ve sadece hastalık ya da sakatlığın yokluğu değil, iş sağlığı, bireyin sağlığına en az zarara neden olacak şekilde mesleğini üstlenmesini sağlamak için ruhen de tam bir iyilik içinde olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Böylece iş sağlığı konusundaki temel odak noktaları üç gruba ayrılabiliriz:

1. Çalışan sağlığının ve çalışma kapasitesinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi,
2. Çalışma ortamının iyileştirilmesi, güvenlik ve sağlığa elverişli hale gelmesi için çalışmaların yapılması,
3. İş sağlığı ve güvenliğini destekleyen bu iki maddeyi yaparken de çalışma ortamında olumlu bir sosyal iklim ve güvenli çalışmayı teşvik ederek verimliliği artıracak bir yönde çalışma organizasyonlarının ve çalışma kültürlerinin oluşturulması.

Böyle bir kültür, yönetim sistemlerine sahip işyerlerinde, personel politikasına, katılım ilkelerine, eğitim politikalarına ve kalite yönetimine olumlu gelişmelerin yansımaları sağlanmış olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği çok disiplinli bir yapıya sahip olduğu için alanda yapılan bir iyileştirmenin etkisi kendisini birçok farklı alanda gösterebilmektedir. Bu çoklu yapılaşma sayesinde sadece çalışan değil çalışmanın yürütüldüğü analında birlikte değerlendirilmesine olanak sağlamakta böylece bir uygunsuzluk karşısında nelerin olabileceği önceden belirlenebilmektedir. Belirli koşullarda bu

uygunsuzluklardan nasıl kaçınılacağını, iş için doğru çalışma yöntemini, dinlenme molalarının sıklığını, gerçekleştirebilecek diğer önleyici faaliyetlerin ortaya çıkabilmesi de bu disiplinli yapının sürekli birbirini beslemesinden kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin hedeflerinde ise: tüm mesleklerde çalışanların en üst düzeyde fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının teşvik edilmesi ve sürdürülmesi, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan sağlıktan ayrılmalarının önlenmesi; sağlığa ve güvenliğe olumsuz etki edebilecek faktörlerden kaynaklanan tehlikelerin çalışma ortamından tamamen yok edilmesi veya kabul edilebilir bir seviyede tutması, çalışanın fizyolojik ve psikolojik durumuna en uygun çalışma yöntemi ve çalışma ortamı oluşturulması ve bu konuların sürdürülebilir ve sürekli geliştirilebilir olması olmalıdır.

1.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi devriminin başlamasının ardından çalışanların işe duydukları endişelerine yanıt olarak emek hareketleri ortaya çıkmış ve bu sayede işçi sağlığı ve güvenliği iş ortamında konu olarak ele alınmaya başlandı.

Birleşik Krallık' ta 19. yy. başlarındaki Fabrika Eylemleri yaşanması, pamuk fabrikalarında çalışan çocukların kötü sağlığıyla ilgili endişelerin gün yüzüne çıkmasını sağlayarak, 1833 Yasasını yani fabrika müfettişliği kavramının oluşmasını sağlamıştır. Müfettişliğin ilk görevi, çocukların ve gençlerin tekstil endüstrisindeki (doğrudan sağlık ve deformasyona yol açtığı ve dolaylı olarak yüksek bir kaza oranına yol açtığı tespit edilen aşırı yoğun çalışmaları) çalışma saatleri üzerindeki kısıtlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamıştır. Bununla birlikte, fabrika müfettişliğinin incelemeleri üzerine, 1844 yılında tekstil endüstrisindeki kadın çalışanlar için çalışma saatlerinde benzer kısıtlamalar getiren başka bir kanun oluşturulmuş ve bu kanun makine koruması için birtakım zorunlulukların yerine

getirilmesini istemiştir. Ancak getirilen bu zorunluluklar sadece tekstil endüstrisinde kendisine yer edinebilmiştir (Hutchins ve Harrison,1911).

1840 yılında Kraliyet Komisyonu, madencilik endüstrisindeki çalışanlar için, çalışmak zorunda oldukları son derece tehlikeli ortamı ve yüksek kaza sıklığını belgeleyen koşulların durumu hakkındaki bulgularını yayınladı. Komisyon, ortaya çıkardığı bulgular ışığında 1842 tarihli Maden Yasasını oluşturdu. Yasa, mayınlar ve kömür madenleri için birçok kovuşturma ve güvenlik iyileştirmesi ilgilenmekten sorumlu bir müfettişlik kurdu ve 1850'de müfettişler kendi kararlarına göre uygun gördükleri alanlarda denetlemeler yapabildiler (Abrams, 2001).

Otto von Bismarck, 1883'te ilk sosyal sigorta mevzuatını ve 1884'te ilk işçinin tazminat yasasını, yani batı dünyasında türünün ilkinin ortaya çıkardı. Bu durum diğer ülkelerde benzer durumda çalışan çalışanlarda huzursuzluk oluşturduğu için diğer ülkelerde bu çalışmayı takip etmek zorunda olmuşlardır (Concha-Barrientos ve ark., 2004).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ILO-OSH 2001'i yayınlamış ve aynı zamanda kuruluşlara İSG yönetim sistemlerini tanımada yardımcı olmak için "İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri hakkında yönergeler" başlıklı bir çalışmayı yayınlamıştır. Bu kılavuz ilkeler, İSG eylemlerinin başarısını belirlemek için sürekli denetim ile desteklenen, sürekli bir politika, organizasyon, planlama ve uygulama, değerlendirme ve iyileştirme eylemi süreci ile elde edilen, çalışan sağlığı ve güvenliğinde sürekli iyileştirmeyi teşvik etmektedir.

1999'dan 2018'e kadar, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı olan OHSAS 18001, İngiliz ve Polonya standardı olarak kabul edildi ve uluslararası alanda yaygın olarak kendisine yer buldu. Kendisine yer bulan OHSAS 18000 de, OHSAS 18001 ve 18002 olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Bu iki bölüm Mart 2018 itibari ile ISO 45001 çatısı altında toplamış, iş sağlığı ve güvenliği yönetim standardına yeni bir kimlik kazandırmıştır.

1.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki gelişimini anlamak için Osmanlı ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki ayrı dönem halinde ile inceleme yapmak en doğru karar olacaktır.

Osmanlı Dönemi'nde sanayileşmenin henüz oluşmadığı ve fabrika denilecek büyüklükte işyeri sayısının çok az olması bu konudaki çalışmaların gecikmesine neden olmuştur. Yine de Osmanlı Dönemi'nde konuya ilişkin önemli gelişmeler dikkati çekmektedir. Bu döneme ilişkin önemli yasaların 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve yine aynı işkoluna yönelik olarak 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi her ne kadar büyük çaplı bir işletmenin tam olarak ortaya çıkmamasına rağmen söz konusu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların yapıldığının açık göstergesidir.

Cumhuriyet Sonrası Dönem ve Günümüz Cumhuriyet dönemine bakıldığında, 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun kömür işçilerinin çalışma şartlarını konu alan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasadır. 1924 yılında 394 sayılı yasa çalışanlara hafta tatili hakkını kazandırmış daha sonra ise 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasa da yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında 818 sayılı Borçlar Yasası, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili hukuki hükümler getirmiştir. 1930 yılında çıkarılan Belediyeler Yasası ise denetim konusunda hükümler içerdiği gözlenmektedir. Yine 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 1937 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası bu konuda çıkarılan önemli yasalar arasına yerini almıştır.

1945 yılında 4792 sayılı-İşçi Sigortaları Kurumu Yasası ve 1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda en önemli aşama olarak görülmektedir.

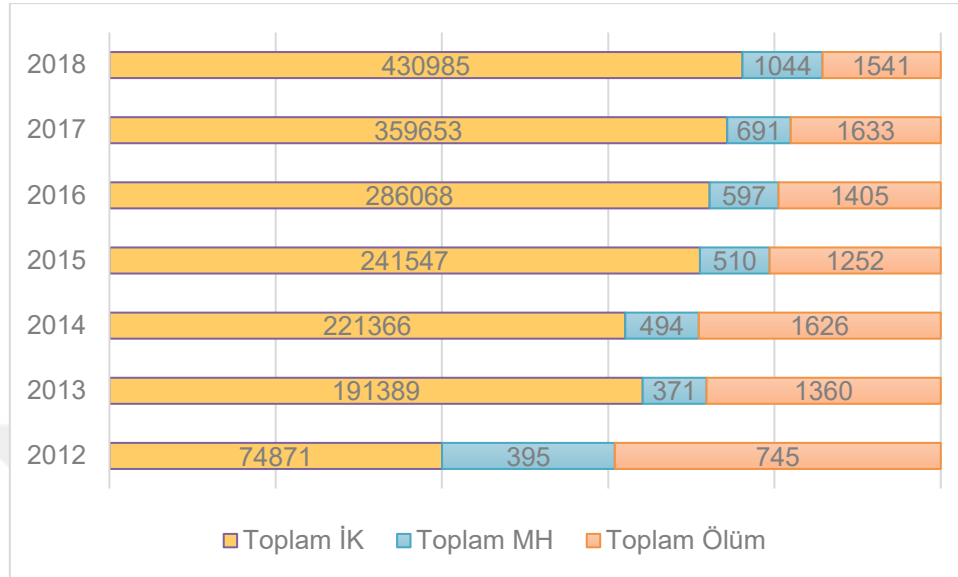
3008 Sayılı İş Yasası, 1967 yılında 931 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmış, bunun yerine ise 1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Yasası getirilmiştir. Söz konusu bu yasa uzun bir süre yürürlükte kalmış ve bu yasaya dayanarak birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır.

1964 yılında yürürlüğe giren işçilere çeşitli risklere karşı güvenceler getirmiş olan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası 2003 yılında çıkarılan 4958 Sayılı yasayla değiştirilmiştir ve 16.06.2006 tarihli 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kabul edilmiştir. Yine 2003 tarihinde 4857 Sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir. 4857 Sayılı İş Yasasıyla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 50 yönetmelik ve 5 tebliğ yayımlanmıştır. Şimdiye kadar da bazı yönetmelik ve tebliğler değişikliklere uğramıştır.

30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu konuyla ilgili en net tanımlar ve en kesin açıklamaları içermektedir fakat yayımlandığı tarihten bu yana kanunun getireceği yeni hükümlere karşı gerekli altyapının tam olarak oluşturulamadığı için hala tam olarak uygulanamamaktadır.

1.2. İstatistik Verileri

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları vaka sayılarına bakıldığında zaman genel olarak bir artışın olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. İşyerlerinde gerçekleşen fiziksel ve ruhsal baskının gerçekleşmediği varsayılsa dahi geriye kalan ölümlü vaka sayıları hiç azımsanacak gibi değildir. Burada kişinin psikolojik olarak kendini iyi hissetmesinden öte bir sıkıntının olduğu, bu sıkıntıların çözülmeden istenilen psikolojik yeterliliğin ve istenilen iş doyumunun sağlanması ne yazık ki mümkün görünmemektedir.



Şekil 1: Türkiye’de Gerçekleşen İş Kazası, Meslek Hatalıkları ve Ölümlü Vaka Sayıları.

İK: İş Kazası, MH: Meslek Hastalığı
(SGK 2012-2018 verileri referans alınmıştır.)

Genel tablo böyle iken maddi ve manevi birtakım götürüsü olan iş kazası veya meslek hastalıkları sadece işvereni değil birçok kişiyi yakından ilgilendirmekte. Manevi kayıpları tam olarak göze görünmese de maddi kayıpları aşağı yukarı hesaplanabilmektedir. 2012-2018 yılları arasında iş göremezlik maaşı alan veya almaya başlayan ve ölümlü iş kazası sonucu ölüm geliri alan veya almaya başlayan kişi sayısı her yıl giderek artmaktadır. Yaklaşık olarak iş kazasının veya meslek hastalığının soncunca gelir bağlanması, ödenen tazminatlar, mahkeme ücretleri vb. birçok gider kalemi toplandığında ciddi rakamları görmemek mümkün değildir. Bunun temeline inildiği zaman istenilen iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak oluşmaması, yeterli ve düzenli eğitimlerin ve kontrol ve denetimlerin yapılamamış olması görülebilmektedir.

Bu durum kendisini en fazla iş kazası gerçekleşme yaşının her yıl biraz daha azalması ile de göstermektedir. 2012 yılında en fazla iş kazası geçirme 30-34 yaş

gruplarında görülmekteyken 2018 yılında en fazla iş kazası 23 yaşında yaşanmaktadır. Durumun giderek daha ciddi boyutlara ilerlemesi öngörülebilen yapıları çalışmalarında bu sorunları istenilen seviyelere getirebilme potansiyeline sahip iken maalesef bu konular hep ikinci planda yer almakta ve henüz hak ettiğı önceliğı görememektedir.

1.3. İş Kazası

Sigortalı çalışanın işyerinde bulunduğı sırada veya yapmakta olduğı bir iş nedeniyle, işyeri dışında ve görevli olarak işyerinden başka bir yere gönderildiğinde meydana gelmek suretiyle sigortalı çalışanın bedeneni ve/veya ruhen engelli hale getiren her türlü olaya “iş kazası” denmektedir.

1.3.1. İş Kazasının Unsurları Nelerdir?

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için dört unsurun gerçekleşmesi gerekir. Bunlar;

1. Kazaya uğrayanın sigortalı olması,
2. Kazalının hemen veya sonradan bedeneni veya ruhen özre uğramış olması,
3. Kazalarda sebep- sonuç arasında nedensellik “illiyet” bağının bulunması,
4. Sigortalının yer ve zaman itibarıyla 5510/13. maddede sayılan hususlardan birine göre kazaya uğraması,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. maddesinde iş kazası şu şekilde tanımlanmıştır:

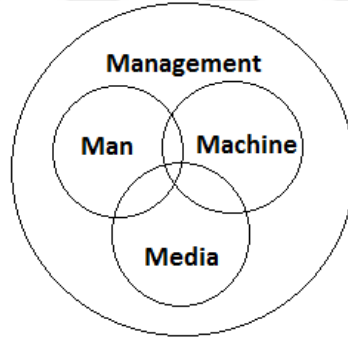
“İş kazası;

1. Sigortalının işyerinde bulunduğı sırada,
2. İşveren tarafından yürütölmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürötmekte olduğı iş nedeniyle,

3. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
4. Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
5. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

1.3.2. Kazaların Temelinde Hangi Ana Etmenler Bulunmaktadır?

Kazaların Temelinde (4M) olarak adlandırılan 4 ana etken bulunmaktadır.



Şekil 2: Kaza Temelinde 4M.

1. Man (İnsan) : Hatalara neden olan insan faktörüdür.
2. Machine (Makine) : Uygun olmayan kurucusuz makine ve ekipman gibi fiziksel faktörler.
3. Media (Ortam-Çevre) : Bilgi bilgilendirme, çalışma metotları ve çevresel faktörler.
4. Management (Yönetim): Yönetimsel faktörler.

1.3.2.1. Kaza Oluşumunda İnsana Bağlı Temel Etkenler Nedir?

Kazaların insan bağlı temellerine bakıldığında 3 temel nedenin bulunduğu görülmektedir. Bunlar;

1. Psikolojik Nedenler: Unutkanlık, çevre etkileri, sıkıntı, ihmalcı davranış, istem dışı davranış, vb.
2. Fiziksel Nedenler: Yorgunluk, hastalık, uykusuzluk, alkol vb.
3. İşyeri nedenleri: İletişim, insan ilişkileri, takım çalışması vb.

1.3.2.2. Kaza Oluşumunda Makinaya Bağlı Temel Etkenler Nedir?

Kazaların makinaya bağlı temellerinde 5 temel nedeni bulunmaktadır. Bunlar;

1. Hatalı ekipman ve makine yerleşimi
2. Kusurlu veya eksik koruyucular
3. Yetersiz standardizasyon
4. Yetersiz bakım veya kontrol
5. Yetersiz mühendislik hizmetleri vb.

1.3.2.3. Kazaların Oluşumunda Çevreye Bağlı Temel Etkenler Nelerdir?

Kazaların oluşumunda çevreye bağlı temellerinde 3 temel neden bulunmaktadır. Bunlar;

1. Uygun olmayan çalışma yeri ve ortamı,
2. Uygun olmayan çalışma metodu,
3. Yetersiz çalışma bilgisi

1.3.2.4. Kazaların Oluşumunda Yönetime Bağlı Temel Etkenler Nelerdir?

Kazaların oluşumunda çevreye bağlı temellerinde 7 temel neden bulunmaktadır. Bunlar;

1. Yetersiz yönetim organizasyonu

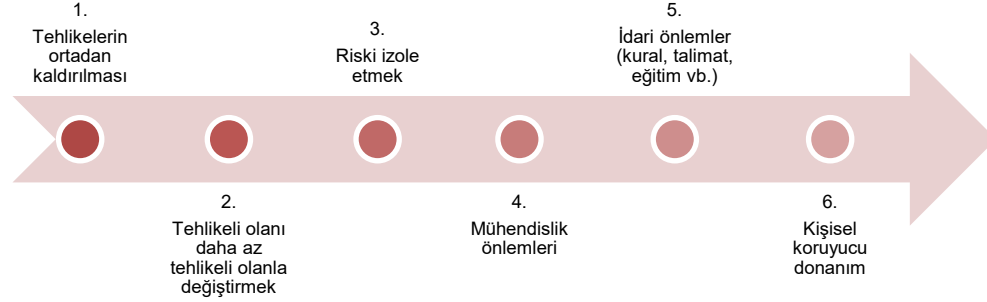
2. Tamamlanmamış talimatlar ve kurallar
3. Yetersiz güvenlik yönetim planı
4. Eğitim ve öğretim yetersizliği
5. Uygun olmayan nezaret, rehberlik ve yönetim
6. Uygun olmayan personel istihdamı
7. Yetersiz sağlık kontrolleri

1.4. Tehlike, Risk ve Sonuç

Tehlike, eğer kontrol edilmezse zarar verebilecek potansiyele sahip olay/olaylar bütünüdür. Tehlikenin tanımlamasında veya değerlendirmesinde, genel risk değerlendirmesi ve risk yönetimi süreci önemli yer tutmaktadır. Çalışma ortamındaki tehlikelerinin mümkün olduğunca makul bir seviyede tutulması veya kaynaktan tamamen tehlikenin kaldırılması tehlike ile mücadelede ilk yapılacaklar listesinde bulunmaktadır.

Teknoloji, kaynaklar, çalışma yöntemi veya düzenleyici yasal prosedürler değiştikçe, tehlike analizi kontrolleri yenilenmeli, bu tehlikelere karşı alınan önlemlerin yeterliliği değerlendirilmelidir. Böylece tehlike kontrolü dinamik bir yapı kazanacak ve çalışma ortamı ya tehlikelerden tamamen arındırılmış olacak ya da mevcut tehlikeler kabul edilebilir bir seviyede tutulmaya çalışılacaktır (Öztaş ve ark., 2018).

Tehlikeye karşı alınan önlemler her zaman tehlikeleri tamamen ortadan kaldıramadığı için çalışma ortamında ki bu tehlikeleri kabul edilebilir bir seviyede tutabilmek için belli bir yolun izlenmesi gerekmektedir.



Şekil 3: Tehlike Önlem Sıralaması.

Tehlike karşısında yapılacak ve önem sırasına göre alınması gereken birçok yol bulunabileceği halde genel olarak en sık yapılan hata ilk yapılanın mevcut durumun değiştirilmesi yönünde değil de ortamdaki tehlikenin kişisel koruyucu donanımlar ile çözmeye çalışmaktır.

Çalışma alanında birden farklı (kimyasallar, biyolojik ajanlar, fiziksel faktörler, olumsuz ergonomik koşullar, alerjenler vb. gibi) tehlikenin olması çok muhtemel olduğu için çalışanların bulundukları ortamlarda kullanacakları kişisel koruyucu donanımlar onlarda tabii ki koruma sağlayacaklardır fakat en son aşamada yapılacak olan bu koruma yöntemi ilk aşama gibi yürütülürse çalışanın kullanmış olduğu kişisel koruyucu donanımlar faydadan çok zarar verecektir. Çünkü tehlike kaynağında da herhangi bir tedbirde alınmadıysa, çalışan kullanmış olduğu kişisel koruyucu donanımın vermiş olduğu güven ile daha rahat çalışacak ve kaza yaşama ihtimalini yükseltecektir. Eğer tehlike önlem sıralaması takip edilirse ve yapılan birçok tedbire rağmen tehlike hala çalışma ortamında bulunabiliyorsa kullanılan kişisel koruyucu donanım o zaman daha fazla fayda sağlayabilecektir. Çalışan ortamdaki tehlikenin hala var olduğunu bildiği için rahat davranışlar göstermeyecektir. Kişisel koruyucu donanımların tehlikelere karşı korunmaya

yardımcı olduğu tek başına yeterli olmadığı unutulmamalıdır (Concha-Barrientos ve ark., 2004).

Risk, belirli bir sonucun ortaya çıkma olasılığının ve ilgili zararın ciddiyetinin bir kombinasyonudur. Zararın ortaya çıkma olasılığı açısından değerlendirmeler yapmak, sürekli izlemek ve değişim halinde de yapılan değerlendirmeyi tekrarlamak çok önemlidir.

Sonuç, kontrolsüz bir tehlikeden kaynaklanan zarardır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında “zarar”, genellikle işçilerin fiziksel, zihinsel veya sosyal refahının doğrudan veya dolaylı olarak doğrudan veya dolaylı bozulması anlamına gelir.

1.5. Risk Değerlendirmesi

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı genellikle müdahale öncesinde bir risk değerlendirmesinin yapılmasını, Risk yönetiminin riskin makul derecede pratik bir seviyeye kadar düşürülmesini amaçlamaktadır.

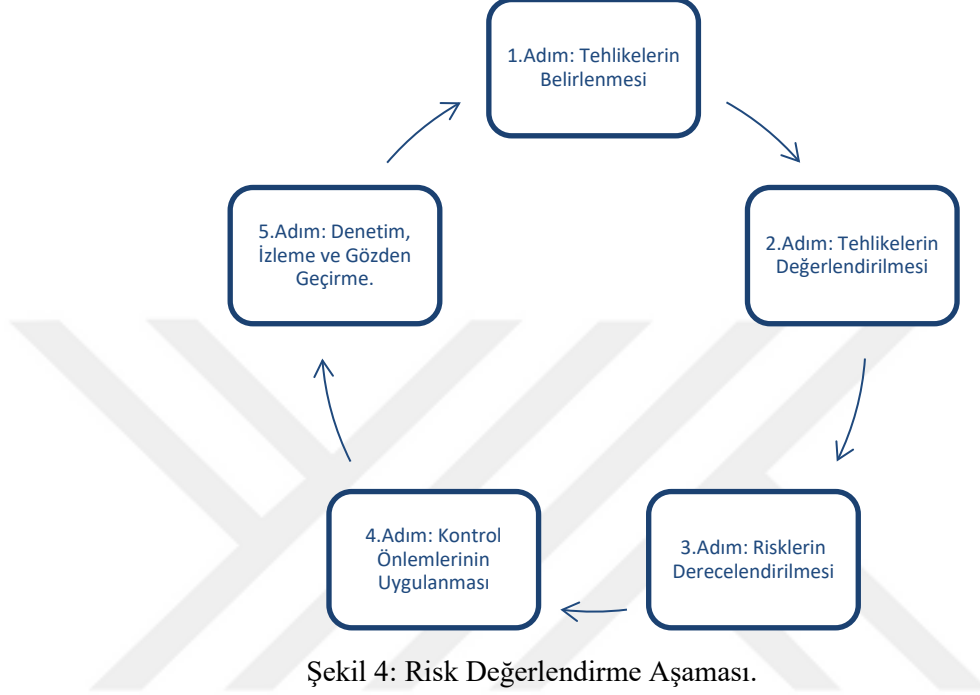
Risk değerlendirme yapılırken;

1. Tehlikeleri belirleyin
2. Çalışanların/ çalışma ortamının tehlikeden nasıl etkilendiğini değerlendirin
3. Uygun kontrol önlemlerini tanımlayın ve öncelik sırasına göre düzenleyin.

Riskin hesaplanması, gerçekleşen zararın olasılığına veya olasılığına ve sonuçlarının ciddiyetine dayanır. Bu matematiksel olarak nicel bir değerlendirme olarak (düşük, kabul edilebilir, yüksek veya kabul edilemez risk) veya niteliksel olarak zararın ortaya çıkabileceği koşulların bir açıklaması olarak ifade edilebilir.

Değerlendirme sonucu belirlenen risk veya riskleri kontrol edebilmek için öncelik sıralaması yapılmalı ve risk veya risklerin ortadan kalkmasını veya kabul edilebilir bir seviyede kalmaları sağlanmalıdır. Önerilen kontroller uygulandıktan sonra, kabul edilebilir bir seviyeye düşürülüp düşürülmediğini belirlemek için risk değerlendirmesi yeniden gözden geçirilmelidir. Ayrıca, değerlendirme periyodik

olarak ve iş uygulamalarında önemli bir değişiklik olduğunda yenilenmeli ve güncelliği sağlanmalıdır.



Şekil 4: Risk Değerlendirme Aşaması.

1.6. Risk Faktörleri

1.6.1. Fiziksel Risk Faktörü

Çalışma ortamının genel özelliklerinden kaynaklanan (gürültü, toz, titreşim, aydınlatma vb. gibi) etkenlerin çalışanların bedenleri veya ruhen bütünlüklerini etkileyebilen, çalışma ortamındaki güvenliklerini ortadan kaldıran veya azaltan risklerin bütünü olarak tanımlanabilir.

Çalışma alanında belirlenmesi çok zor olmayan fiziksel risk faktörleri alınabilecek (ortadan kaldırma, yerine koyma, mühendislik önlemleri, yönetsel önlemler veya kişisel koruyucu donanımlar) önlemlerle kabul edilebilir risk seviyesine getirebileceği gibi ortadan kolaylıkla da kaldırılabilir.

1.6.2. Biyolojik Risk Faktörü

Biyolojik tehlikeler, şarbon gibi organizmalar tarafından üretilen virüsler veya toksinler gibi bulaşıcı mikroorganizmaları içermekte ve biyolojik tehlikeler birçok sektördeki çalışanları etkileyebilmektedir. Örneğin: grip, geniş bir işçi kitlesini etkiler. Çiftçiler, çevre düzenlemeleri ve inşaat işçileri dahil olmak üzere dış mekân çalışanları, hayvan ısırmaları ve sokmaları, zehirli bitkilerden veya hayvanlar yoluyla bulaşan hastalıklar da dahil olmak üzere çok sayıda biyolojik tehlikeye maruz kalma riskiyle karşı karşıyadır. Veteriner sağlık çalışanları da dahil olmak üzere sağlık bakım çalışanları, kan yoluyla bulaşan patojenlere ve çeşitli bulaşıcı hastalıklara maruz kalma riski oluşturan çalışma kollarındandır.

1.6.3. Kimyasal Risk Faktörü

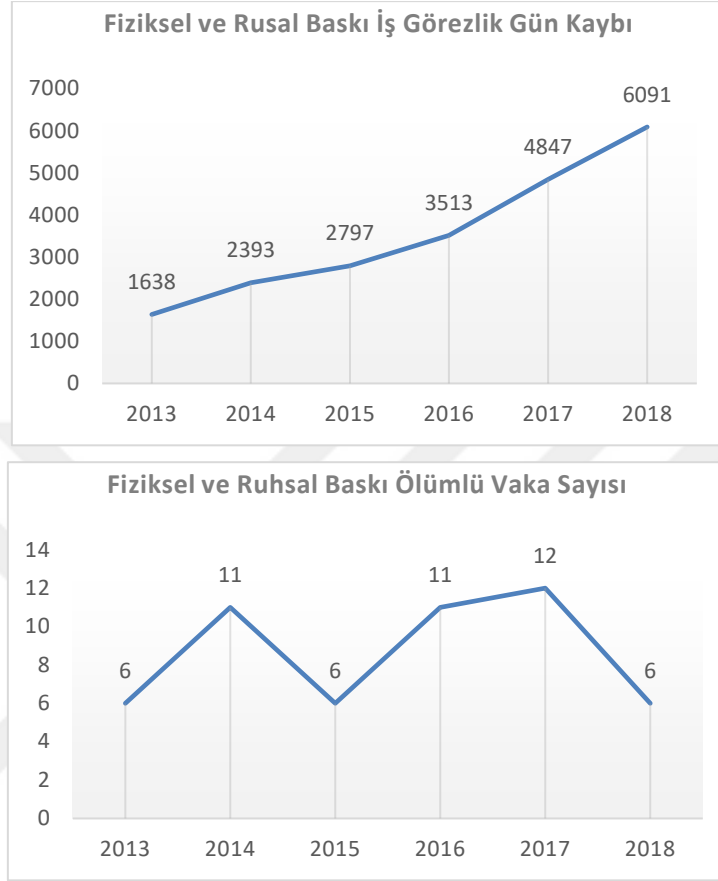
Tehlikeli kimyasallar işyerinde kimyasal tehlike oluşturabilir. Çalışma ortamında nörotoksinler, bağışıklık ajanları, dermatolojik ajanlar, kanserojenler, üreme toksinleri, sistemik toksinler, pnömokonyotik ajanlar ve duyarlılaştırıcılar gibi birçok tehlikeli kimyasal bulunabilmektedir. Kimyasal tehlike riskini azaltmak için mesleki maruziyet sınırlarına dikkat edilmeli, güvenlik bilgi formları bu konuda çalışma öncesinde dikkatlice incelenmeli ve riske uygun önlem alınması sağlanmalıdır (Goodson ve ark., 2015). Unutulmamalıdır ki her kimyasalın etki derecesi ve süresi aynı değildir bu yüzden güvenlik bilgi formları kimyasal risk faktöründe en gerçekçi bilgi kaynağıdır.

1.6.4. Psiko-Sosyal Risk Faktörü

Psiko-sosyal tehlikeler, iş güvensizliği, uzun çalışma saatleri ve kötü iş-yaşam dengesi gibi işçilerin zihinsel ve duygusal refahı için riskleri içerir. Belirlenebilmesi oldukça zor olan bu risk etmeni birçok iş kazasının veya meslek hastalığının temelinde bulunabileceği öngörülmektedir. Klinik müdahaleler alan depresif çalışanlar için işe yönelik müdahalelerin eklenmesinin, yalnızca klinik

müdahalelere kıyasla kaybedilen iş günlerinin sayısını azalttığına ilişkin sonuçlar bulunmuştur. Aynı zamanda birinci basamak veya mesleki bakıma bilişsel davranışçı terapi eklenmesinin ve olağan bakıma "yapılandırılmış bir telefon erişimi ve bakım yönetimi programı" eklenmesinin, hastalık izni günlerinin azaltılmasında etkili olduğunu göstermiştir (Nieuwenhuijsen, 2014)

Şekil 5'te gösterildiği gibi, 2013 yılından itibaren TÜİK verilerinde belirtilmeye başlayan fiziksel ve ruhsal baskıdan kaynaklı iş göremezlik gün kaybı sayıları dikkate alındığında her geçen yıl biraz daha arttığını, bu sıkıntıdan dolayı gerçekleşen ölümlü vaka sayılarının artış-azalış gibi düzensiz bir yol izlediğini görmek mümkündür. Bu veriler ışığında çalışanların fiziksel veya psikolojik olarak yaşamış olduğu baskı veya şiddet iş ile ilgili birtakım unsurları etkilemektedir. Bu durumda asıl amacımız olan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın önüne geçmektedir.



Şekil 5: Fiziksel ve Ruhsal Baskı İş Göremezlik Gün Kaybı ve Ölümlü Vaka Sayısı (SGK 2013-2018 verileri referans alınmıştır.)

1.6.5. Ergonomik Risk Faktörleri

Ergonomik risk faktörleri, insan vücudunun sınırlılıkları dikkate alınmadan planlanan iş yeri çalışma ortamları sebebiyle personelin iş kazası veya meslek hastalıklarına yakalanma ile sonuçlanabilecek olumsuzluklar olarak tanımlanabilir.

1.7. Çalışanın, Çalışma Ortamına Uyumu

Uyum, insanın iç ve dış çevresiyle erincini bozmayacak bir etkileşim içinde olmasıdır. İnsanın uyumu dirlik bir süreç içerisinde oluşur. Uyumun üç boyutu vardır: gerçekçilik, insanın olayları bilimsel bilgilerle ussal değerlendirmesidir. Yüklenme, insanın sorununu çözmeye gereken eylemleri yapmayı üstlenmesidir. Öz benimseme, insanın kendisine ilişkin gerçekleri kabul etmesidir. Bu üç boyuttan birisi zayıflarsa insan, uyumsuz olur. İnsan uyumunda kendi davranışlarını algımlarken, denetlerken ve yapacaklarına karar verirken, denetim odağını kullanır. Bundan dolayı uyumda bireysel ayrılıkların olması doğaldır.

Örgütün katı yetke sıra dizini, biçimsel ilkeleri, uyumu ve özgürlüğü kısıtlaması, belirsizlikleri, zor teknolojisi, çalışanın üretime katılamaması ve sık sık yer değıştirmesi uyumsuzluk kaynaklarıdır (Başaran, 2000).

Çalışanı uyumsuzluğa sürükleyen diğerkaynaklar ise; kişisel çatışma, ikili çatışma, zorlanma, engellenme, gerilim ve bunalım gösterilebilir.

Çalışanı uyumsuzluğa sürükleyen nedenler incelendiğinde ise, örgütsel insancılık yaklaşımı ile insan kaynağı kuranı karşımıza çıkmaktadır.

1.7.1. Çalışma Ortamındaki Uyumsuzluğun Çalışan Üzerindeki Psikolojik Etkisi

Çalışanın işine karşı olumlu duygular beslemesi mutluluğunu arttıracaktır. Çalışanın işinden memnun olmaması durumunda birtakım sıkıntıların çıkacağı su götürmez bir gerçektir.

İş doyumsuzluğu, işçi-işveren ilişkilerinin bozulmasına neden olabileceğı gibi, ekonomik açıdan da önemli olan işe gelmeme alışkanlıklarına, işe geç gelme davranışına, çalışan değışimine sebep olabilir.

Psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar konusunda yapılan araştırmalar sonucunda, iş doyumsuzluğunun nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme iştahsızlık, hazımsızlık ve bulantı gibi belirtiler saptanmıştır. Fiziksel ve tutumsal

değişkenlerin yaşamın uzunluğunun iş doyumsuzluğu ile ilişkili olduğu, iş doyumsuzluğunun insan sağlığı ve yaşam uzunluğu için bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2007).

İş uyumsuzluğu sadece fiziksel olarak kendini göstermemekte kişinin ruhsal dengesinde birtakım sorunlar oluşturmaktadır. Oluşan bu sorunların önemlilik derecesi kişinin sahip olduğu iradenin güçlülüğü ile ilişkilidir. Kişi ne kadar kendisine güveniyor ve sorun çözme eğilimi gösteriyorsa o kadar az iş uyumsuzluğu ile karşılaşmakta veya iş doyumsuzluğu yaşamamaktadır.



2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Çalışanların güvenli, sağlıklı bir iş ortamında faaliyet göstermelerini sağlayabilmek için sadece gözle görülebilecek kadar belirgin hataların ya da tehlikelerin ortadan kaldırılması yeterli gelemeyeceği, bundan dolayı da yapılan her işin, olayın veya kazanın altının iyice araştırmak kök sebeplerini belirlemenin gerektiği düşünülmektedir.

Sorunun ya da gerçekleşen kazaların tam anlamıyla bir sebebe bağlanması yapılabilecek birçok düzenleyici önleyici faaliyetlerinin önüne geçebilmektedir. Bundan dolayı da istenilen iyileştirme düzeyine ulaşmada birtakım sorunlar çıkmaktadır.

Çalışma yaşamının değişmeyen faktörü olarak görülen çalışan, insana yakıştır iş düşüncesi ile esnek faktör olarak görülmekte ve böylece çalışan birey ve çalışma koşulları arasındaki uyum arttırmakta (Tınar ve Ulusoy, 2017). Bu uyumun sağlanması ve devamlılığının gözetilmesi dahi çalışanın işe olan bakışını olumlu yönde etkileyecektir. Mutlu bir çalışana sahip bir işletmede hem işten kaynaklı sorunların azalması hem de bu sayede verimliliğin artması ulaşılması gereken bir hedef değil de günlük beklenti olarak görülecektir.

Çalışanların fikirlerine değer verilmesi, hak ettikleri insani değerin verilmesi, işyerindeki sosyal desteğin veya çalışma esnekliğinin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu görülmektedir (Bernabe ve Botia, 2016). Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da örgütsel bağlılık ile ilişkisel psikolojik sözleşme üzerinde olumlu etki oluşturduğu, bu etkileşimin iş doyumunu üzerinde kendisini olumlu yönde gösterdiği görülmektedir (Tambay, 2018).

Kişiler arası ve kurum ile kişi arasındaki psikolojik sözleşmenin yazılı bir kurala bağlanmadan işleyebilmesi, bunun için de etik kavramının çalışanlara benimsetilmesine ve bu etik kavramların işletmenin temel değerleri olabilmesine bağlıdır.

Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansını ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Erdem ve ark., 2016), psikolojik güçlendirme ile çalışanların adalet algısının arttırdığı (Yürür ve Demir, 2011), psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişkinin olduğu (Aslan ve Uyar, 2018) yapılan araştırmalar sonucu kesinleşmişken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluğu olan herkesin psikolojik risk etmenlerine biraz daha dikkat etmeleri, bu konuda biraz daha ince eleyip sık dokumanın öneminin farkında olması sağlanmalıdır.

Psikolojik sözleşme ihlalleri denildiği zaman çalışanların birbiri üzerinde kurmaya çalıştıkları üstünlükler ya da psikolojik olarak yapılan yıldırma veya taciz girişimleri doğrudan iş ile çalışan arasındaki etkileşimi etkilemektedir. Psikolojik tacizin iş doyumu üzerinde negatif etkili olduğu (Öztürk ve Şahbudak, 2017), yaşanan psikolojik taciz, çalışma yaşamında gergin iş ortamı, çatışmalı iş ortamı, aşırı iş yükü, baskıcı yönetim ve adaletsiz çalışma ortamı, iş ortamındaki belirsizlikleri meydana getirmekte, bu da iş ortam algısını etkilediği yapılan çalışmalarla da kesinleştirilmiştir (Çamuroğlu ve Poussard, 2017).

Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansı üzerinde olumlu etki gösterdiği (Karayel ve ark., 2018), çalışanların duygu durumlarının olaylar üzerindeki anlık inançlarını etkilediği, bu durumun çalışanların gün içerisinde ki problem çözme taleplerini ‘iş performanslarını’ olumsuz etkilemesi (Daniels ve ark., 2012), çalışanın işine olan duygusunda değişikliklere sebep olacaktır. Bu durum direkt olarak iş doyumu üzerinde kendini göstererek olumsuz sonuçlarını çalışma ortamında tehlike potansiyeli oluşturacaktır.

Çalışanlar üzerindeki baskının yaptıkları iş üzerindeki tutumunu etkilediği (Duman ve Akdemir, 2016), bilinen bir gerçektir fakat bazı durumlarda çalışan üzerindeki denetim baskısı iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisini olumlu olarak gösterebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken hususun çalışanın iş sağlığı ve güvenliği kurallarına denetim yapıldığı için uyması değil de olması gereken bu kurallara uymak olduğunu benimsetmek olmalıdır.

Çalışanların günlük yaşantısının yaklaşık üçte birinin işyerinde geçtiği de düşünülürse, gün boyunca performans kapasitesini aşmamak, kişisel iyi oluş ve aile alanındaki etkin işleyiş için önemli olması büyük öneme sahip olmaktadır (Sonnentag ve Niessen, 2008).

Güne özgü iş yükü (zaman baskısı, mesai saatleri) ve ara molalar sayesinde gerçekleşen dinlenmeler, çalışma gününün sonunda güne özgü performans kapasitesini belirlemekte ve iş doyumu üzerinde kendisini göstermektedir.

İşyerinde yapılan zorbalık, taciz veya psikolojik baskı sağlık sorunlarını tetiklediği aynı zamanda iş ödülleri ve buna bağlı olarak iş katılımını olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır (Law ve ark., 2011).

İşyerinde yapılan zorbalık, taciz veya psikolojik baskı sağlık sorunlarını tetiklediği aynı zamanda iş ödülleri ve buna bağlı olarak iş katılımını olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır (Law ve ark., 2011).

Her gün binlerce işçi değişen derecelerde iş kazalarına maruz kalmaktadır. İş kazaları, işçileri geçici veya sürekli olarak günlük faaliyetlerini yerine getirememekte ve aile hayatı, şirket ve genel halk üzerinde de zararlı etkileri olmaktadır. İş kazası oranını azaltmak için bu kazaların nedenlerini belirlemek gerekir. Birçok farklı kaza türü olmasına rağmen, genellikle kötü çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Çalışma, hijyen koşulları ile iş kazaları arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermiştir; kötü hijyenik koşulların kaza olasılığını ikiye katladığı gösterilmiştir. Fiziksel semptomlar, zayıf ergonomik koşullar nedeniyle neredeyse %50 arttırmıştır ve yüksek iş taleplerin psikolojik semptomların tekrarlamasına neden olmuştur. Ayrıca fiziksel ve psikolojik semptomlar ile iş kazası arasındaki ilişkiyi de yüksek derecede olduğu görülmüştür (Herrero ve ark., 2012).

Sparks ve ark. (2011), yaptığı çalışma sonucunda, genel sağlık semptomları, fizyolojik ve psikolojik sağlık semptomları ve çalışma saatleri arasında küçük fakat anlamlı pozitif ortalama korelasyonun olduğunu göstermiştir. Böylece çalışma saatleri ile sağlıksızlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

İşyerindeki stresin ruh sağlığı ve kardiyovasküler bozukluklar üzerinde etkili olduğu diğer potansiyel etkilerde değerlendirildiğinde gastrointestinal bozukluklar, kas-iskelet sistemi hastalıkları ve sorunları bağışıklık depresyonu ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Spurgeon ve ark., 1997).

Özutku (2008) yaptığı araştırmada iş performansının, örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı anlamlı pozitif bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Wang ve ark. (2017) mesleki stres faktörleri ve iş ilişkilerini artırmak için destekleyici organizasyonel iklimin oluşturulması gerektiğini, mesleki stres, örgütsel bağlılığı ve sağlığı kötü etkilediğini bu durumun da iş güvensizliğini ayrıca fiziksel ve psikolojik sağlığı etkilediğini bulmuşlardır (Jackson, L. ve Rothmann, S., 2006).

Dollard ve Bakker (2010) İş taleplerinin ve kaynakların, çalışanların psikolojik sağlığını etkilediği bunun için işyeri psikososyal güvenlik iklimi (PSC) modeli oluşturulması gerektiğini ortaya atmışlardır.

3. MATERYAL VE METOD

3.1. Materyal

Bu çalışma iki farklı özel sektörde gerçekleştirilmiştir. Özel sektörler yapısal olarak birbirinden farklılıklar göstermektedir. Verilerin toplandığı bu firmalar farklı ürünler üretse dahi her iki firma da kimya sektöründe yer aldığı için hem işletmelerin çalışma koşulları hem de çalışmaya konu olan çalışanlar benzer çalışma şekline sahiptir.

Çalışmaya konu olan çalışanlar, tek vardiya şeklinde çalışmakta, zaman zaman günlük veya hafta sonları mesai yapabilmektedirler. Araştırmaya toplamda 75 çalışan dahil edilmiş olup verilerin bu çalışanlar üzerinden toplanması hedeflenmiştir.

Araştırmaya konu olan istatistiksel analizlerin yapımında veri kaynağı olarak çalışmaya destek veren kurumlarda yapılan anketler kullanılmıştır. Ayrıca anketlerin yanı sıra genel olarak yapılan değerlendirmelerde SGK'nın 2012-2018 yılları arasında yayınlamış olduğu iş kazası ve meslek hastalığı istatistiksel verilerden yararlanılmıştır.

3.2. Metod

Çalışma konusu gereği deneysel yollarla veri toplamanın yanı sıra gözlem veya anket yönteminin kullanılması daha kolay, hızlı ve az maliyet harcayarak veri toplanmasını sağlamaktadır.

Sahada aktif olarak bulunan çalışanlardan en kısa sürede ve doğruya en yakın verilerin toplanabilmesi için ise anket yönteminin daha elverişli olduğuna karar verilmiş olup elde edilen bu verilerin istatistiksel analiz yöntemi (SPSS) kullanılarak verilerin yorumlanması sağlanmıştır.

SPSS, birçok veri analizinde kullanılan ve istatistiksel veri hesaplaması yapabilen bir programdır. Bu araştırma da SPSS, ankette kullanılan verilerin birbiri

arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında, anketin ve soruların araştırma için yeterli bir doğrulukta olup olmadığının bulunmasında ve ortaya çıkarılan faktörlerin birbiri arasında ve diğer durumlar arasında bağlantının olup olamadığının belirlenmesi konusunda kullanılmıştır.

3.2.1. Anket Uygulamasının Belirlenmesi

İş sağlığı ve güvenliği her ne kadar Fen Bilimleri Enstitüsü çatısı altında bulunsa dahi genelde araştırmalarında deneysel verilerden daha çok gözlem ve anket verilerinden faydalanılmaktadır. Yapılacak olan çalışmada ise en uygun veri toplama yönteminin en kısa sürede en doğru sonuçları elde edebilmek için anket yöntemi olduğuna karar verilmiştir.

3.2.2. Ankette Sorulan Sorular

Yapılan diğer çalışmalar göz önünde tutularak oluşturulan anket soruları, çalışanların eğitim durumları da göz önünde alınarak yanlış anlaşılmalara neden olmadan, araştırmaya dahil edilecek cevapları veren 5’li likert ölçeği kullanılarak kapalı uçlu sorular hazırlanmıştır (Kırbuğa ve Yıldız, 2019).

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapılan anket yönteminin güvenirlik oranı çizelge 1’de belirtildiği gibi Cronbach's Alpha testi sonucu %83,4 çıkmıştır. Güvenirlik oranının %70 ve üzeri olması istenildiğinden test sonucu çıkan değer analiz için ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasında bu anketin uygun olduğu söylenebilir.

Çizelge 1: Anket Güvenirlik Oranı

Güvenirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	Toplam Veri Sayısı
0,834	26

Uygulanan anket yöntemi sonucu elde edilen demografik bilgilere bakıldığı zaman, çalışmaya katılan toplam çalışan sayısı 75’dir. Çizelge 2’de belirtilen çalışanların ortalama yaş aralığı 25-38 arasında, çizelge 3’de belirtilen eğitim durumları ise lise ile lisans arasında değişiklik göstermektedir. Çizelge 4’de belirtilen toplam hizmet süreleri 1-3 yıl, çizelge 5’de belirtilen günlük çalışma saatleri ise genel olarak 7-9 saat arasında değişmektedir.

Çizelge 2: Yaş ortalaması

Yaş		
	Sıklık	Yüzde
18-24	15	20,0
25-31	26	34,7
32-38	20	26,7
39-45	11	14,7
46+	3	4,0
Toplam	75	100,0

Çizelge 3: Öğrenim Durumu Ortalaması

Öğrenim Durumu		
	Sıklık	Yüzde
İlkokul-ortaokul	15	20,0
Lise	24	32,0
Önlisans	15	20,0
Lisans	18	24,0
Lisansüstü	3	4,0
Toplam	75	100,0

Çizelge 4: Hizmet süresi Ortalaması

Hizmet Süresi		
	Sıklık	Yüzde
1-3 yıl	37	49,3
4-6 yıl	12	16,0
7-10 yıl	10	13,3
11-14 yıl	8	10,7
15+	8	10,7
Toplam	75	100,0

Çizelge 5: Günlük çalışma süresi ortalaması

Günlük Çalışma Süresi		
	Sıklık	Yüzde
7-9 saat	46	61,3
9-10 saat	20	26,7
11+	9	12,0
Toplam	75	100,0

Anket uygulamasından elde edilen veriler;

1. H_0 : iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların üzerinde günlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.
2. H_1 : iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların üzerinde günlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

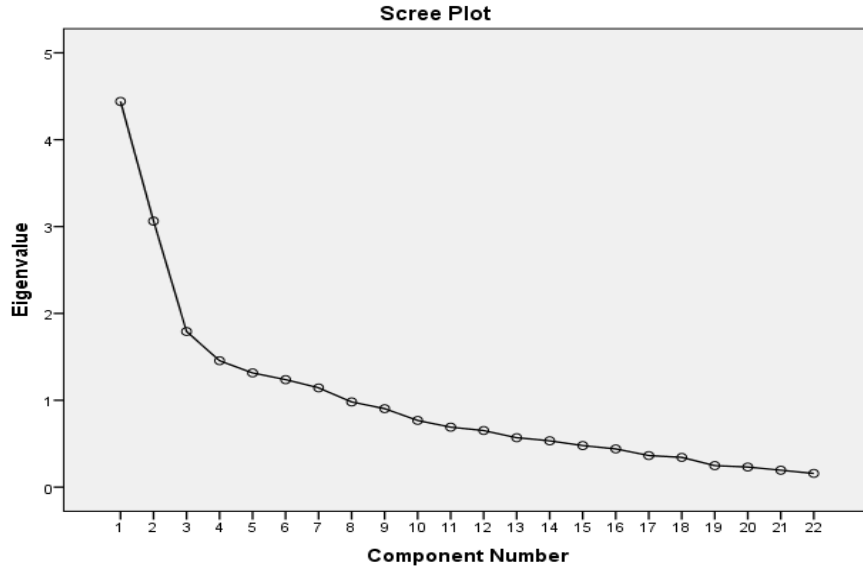
Hipotezleri üzerinde incelenmiş, ayrıca hafta içi çalışama günleri arasında özellikle Pazartesi ile Cuma günleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelenmiştir.

Anket verileri üzerinde analiz yapılmadan önce hangi soruların birbiri ile ilişkili olduğunu görmek için faktör analizi yapılmıştır. Çizelge 6’da belirtilen KMO ve Bartlett’s testi sonucu sorular arasındaki ilişki %65,8 olarak bulunmuştur.

Çizelge 6: Faktör analizi

KMO ve Bartlett's Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü		0,658
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık K-Kare	537,506
	df	231
	Sig.	0,000

Şekil 6’da ve çizelge 7’de belirttiği gibi yapılan faktör analizi ile sorular arasında ilişkiler kurulmuş olup ankette kullanılan soruların yedi farklı faktöre ayrıldığı görülmektedir.



Şekil 6: Faktör grup sayısı

Çizelge 7: Faktör gruplandırılması

Döndürülmüş Bileşen Matrisi							
	Bileşen						
	1	2	3	4	5	6	7
C14	0,758						
C21	0,705						
C19	0,582						
C13	0,546						
C12	0,525						
C22		0,798					
C23		0,754					
C26		0,607					
C4			0,777				
C5			0,774				
C9			0,625				
C2				0,854			
C1				0,676			
C3				0,652			
B9					0,773		
B8					0,684		
C10			0,303				
C6						0,745	
C18						0,744	
B11				0,344			
B12							0,803
C20							0,628

Çizelge 8’de belirtildiği gibi anket verilerinden elde edilecek sonuçların ise oluşturulan 7 faktör ile ankete katılım sağlayanların %65,6’sını kapsayacağı öngörülmektedir.

Çizelge 8: Faktör kapsam oranı

Açıklanan Toplam Varyans			
Bileşen	İlk Özdeğer		
	Total	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
1	4,440	20,183	20,183
2	3,062	13,920	34,104
3	1,792	8,144	42,248
4	1,455	6,615	48,863
5	1,315	5,976	54,839
6	1,238	5,626	60,465
7	1,143	5,195	65,660

Uygulanan anket verileri doğrultusunda; çalışanlar iş kazaları, ramak kala olaylar veya hasarlı olayların yapılan işin (Çizelge 9) Independent Samples T Test sonucu (sig.:0,026) sevilip sevilmemeye ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 9: İşyerindeki olaylar ile işin sevilme/sevilmemeye ilişkisi

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C9	Varsayılan Eşit Varyanslar	12,337	0,002	2,358	28	0,026
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,450	23,507	0,022

Yapılan işin sevilme durumunu etkileyen alt başlıklara bakıldığında zaman ise ankete kalıtım sağlayan çalışanlar ile üstler arasındaki iletişimsizlik ve kalitesiz ilişkinin ve psikolojik baskının olduğu anket sorularına verilen cevaplar ile söylenebilmektedir.

Psikolojik baskının neden oluştuğuna bakıldığı zaman ise;

1. Kişisel sorunların işyerine taşınması,
2. Aile/sosyal hayattaki sorunların işyerine taşınması,
3. İşyerinde yaşanmış olunan gerginliklerin aile yaşantısına yansıtılması,

gibi etkenlerin olduğu çalışanlar tarafından düşünülmektedir.

Çizelge 10'da belirtildiği gibi çalışanların yaptıkları işleri sevmelerini etkileyen etkenin (sig.:0,34) çalıştıkları işyeri ile gurur duyup-duymama ile ilişkili olabileceği görülmüştür.

Çizelge 10: İşyeri ile gurur duyma

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C22	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,938	0,341	-2,229	28	0,034
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-2,209	26,117	0,036

Yapılan işin sevilmemesi, çalışanların işyerinde kalitesiz ilişki ve iletişim, psikolojik baskı ile karşılaşmalarına neden olabileceği, bu durum, iş kazası, ramak kala ve hasarlı olayların gerçekleşmesini tetikleyebileceği öngörülmektedir.

Çizelge 11'de belirtildiği gibi işlerini sevmeyen ve bu yüzden iş kazası, ramak kala olay veya hasarlı olay yaşama ihtimali olduğunu düşünen çalışanların

%60'ı yaptıkları işlerini değiştirmeyi düşünmediklerini veya bu konuda kararsızlık yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 11: İş değiştirme oranı

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	18	24,0
Katılmıyorum	12	16,0
Kararsızım	15	20,0
Katılıyorum	10	13,3
Kesinlikle katılıyorum	20	26,7
Toplam	75	100,0

Yaptıkları işi değiştirmek istemeyen ve sevmediği işi yapmak zorunda kalan çalışanlar yaşadıkları günlük stres düzeylerinde farklılıklar (Çizelge 12) olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 12: Günlük yaşanan stres farklılıkları

	Sıklık	Yüzde
Pazartesi	4	5,3
Salı	1	1,3
Çarşamba	4	5,3
Perşembe	9	12,0
Cuma	16	21,3
Cumartesi	31	41,3
Pazar	10	13,3
Toplam	75	100,0

Çizelge 13'de belirtildiği gibi çalışanlar, çalışma günleri arasında farklı oranlarda stres yaşadığını, sadece %28,7'si pazartesi günleri işe gelirken

kendilerini iyi veya çok iyi hissettikleri ve (Çizelge14) iş kazası yaşama ihtimallerinin ise %65,3 olduğu belirtmektedirler.

Çizelge 13: Pazartesi günleri kendini iyi hissetme durumu

	Sıklık	Yüzde
Çok kötü hissediyorum	14	18,7
Kötü hissediyorum	15	20,0
Orta hissediyorum	25	33,3
İyi hissediyorum	16	21,3
Çok iyi hissediyorum	5	6,7
Toplam	75	100,0

Çizelge 14: En fazla iş kazası yaşama ihtimali olunan gün

	Sıklık	Yüzde
Pazartesi	49	65,3
Salı	2	2,7
Çarşamba	4	5,3
Cuma	3	4,0
Cumartesi	10	13,3
Pazar	7	9,3
Toplam	75	100,0

Çalışanlara hangi günler tatil yapmak istedikleri sorulduğunda ise en fazla stres yaşadıkları ve iş kazası yaşama ihtimali olduğunu düşündüğü pazartesi gününü değil, hafta sonunu tatil yapmak istediklerini söylemişlerdir. Bu durumun alt nedenleri bakıldığında ise; çalışanlar, yeterli dinlenemedikleri, uyku ihtiyaçlarını yeterince karşılayamadıkları için yeni bir haftaya başlama konusunda daha stresli olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 15: İşe gitmek istenmeyen gün

	Sıklık	Yüzde
Pazartesi	14	18,7
Salı	2	2,7
Çarşamba	6	8,0
Perşembe	3	4,0
Cuma	10	13,3
Cumartesi	21	28,0
Pazar	19	25,3
Toplam	75	100,0

Çalışanlar, hafta sonu yaşadıkları uyku düzensizliği ve yeterli dinlenememe durumunun, pazartesi günü yaşadıkları stresi etkilediğini ve bu stres düzeyinin hafta sonuna doğru azaldığını belirtmişlerdir. Verilen cevaplara göre hafta içi çalışma günleri arasında pazartesi ve cuma günlerine bakıldığında günlük stres düzeylerinde değişiklik olduğu görülmüştür. Çalışanlar cuma günleri pazartesiye göre daha rahat ve kazasız çalışıldığını düşünülmektedir.

Çizelge 16’da belirtildiği gibi yapılan independent samples t testine göre medeni halin iş kazasının yaşanma ihtimalinin düşünüldüğü gün ve işe gitmek istenilmeyen gün üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

İş kazasının en fazla yaşanma ihtimali olan günün p değeri 0,033 bulunmuştur. Medeni duruma göre hangi grubun hangi gruba göre farklı düşündüğünü anlamak için ortalama değerlere bakıldığı zaman (Çizelge 17) evli olanların ortalaması 3,307, bekar olanların ortalaması 1,529 olduğu görülmüştür. Yani evli olan çalışanlar bekar olan çalışanlara göre iş kazası yaşama günü bakımından daha farklı düşünceye sahip oldukları söylenebilmektedir.

İşe gitmek istenmeyen günün p değeri 0.034 çıkmıştır. Medeni duruma göre farklılık incelendiğinde evli olanların ortalamasının 6,307, bekar olanların ise 4,705 olduğu görülmüştür. İş kazasının yaşanma gününde olduğu gibi işe gitmek istenmeyen günde de evli olanlar bekar olanlara göre farklılık göstermiş, sorumluluklarının, bakmakla yükümlü oldukları bir ailelerinin olmasının etkili olduğu belirtilmiştir.

Çizelge 16: İş kazası yaşama ve işe gitmek istenilmeyen gün

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
B11	Varsayılan Eşit Varyanslar	30,503	0,000	2,249	28	0,033
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,054	15,860	0,057
B12	Varsayılan Eşit Varyanslar	9,156	0,005	2,231	28	0,034
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,380	26,763	0,025

Çizelge 17: İş kazası yaşama ve işe gitmek istenilmeyen günde evli bekar oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
B11	Evli	35	3,307
	Bekar	40	1,529
B12	Evli	35	6,307
	Bekar	40	4,705

Çizelge18’de belirtilen analizde iş kazası, ramak kala olay veya hasarlı olay yaşandıysa bu durumun işini sevip/sevmeme ile ilgili olma durumunun, çalışılan

işyeri ile gurur duyulup duyulmaması (p değeri 0.034) ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 18: İşyeri ile gurur duyma

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C22	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,938	0,341	-2,229	28	0,034
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-2,209	26,117	0,036

Çizelge 19'da belirtilen independent samples t testi sonucu cinsiyetin faktör 6 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olduğu (p değeri 0.032) ve çizelge 20'de belirtilen cinsiyet ortalamaları da erkeklerde -0,966 kadınlarda ise 0,628 görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında istatistiksel farklılıkta kadınların erkeklere göre daha farklı düşündükleri söylenebilir. Çalışma hayatında kadınların yaşamış oldukları iş kazası, ramak kala, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb. gibi durumlarda erkeklere göre daha fazla iş değişikliğine gittiği görülmüştür.

Çizelge 19: İş kazası ve iş değiştirme

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
Faktör 6	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,363	0,549	-2,187	73	0,032
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-2,125	11,711	0,056

Çizelge 20: İş kazası ve iş değiştirme cinsiyet oranı

	Cinsiyet	N	Ortalama
Faktör 6	Erkek	65	-0,096
	Kadın	10	0,628

Yapılan independent samples t testi sonuçlarına göre medeni halin faktör 2, 4 ve 6 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı çıkmıştır.

Çizelge 21’de belirtilen faktör 2’nin p değeri 0,011 ve çizelge 22’de belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlarda 0,311, bekar çalışanlarda ise -0,272 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların yaptıkları işe duydukları gurur ve işlerine verdikleri önem üzerinde evli çalışanların bekar çalışanlara nazaran daha olumlu düşündükleri, verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden daha fazla faydalandıkları görülmektedir.

Çizelge 21: İşe verilen değer

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
Faktör 2	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,348	0,557	2,620	73	0,011
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,607	69,985	0,011

Çizelge 22: İşe verilen değer medeni hal oranı

	Medeni Hâl	N	Ortalama
Faktör 2	Evli	35	0,311
	Bekar	40	-0,272

Çizelge 23’de belirtilen faktör 4’ün p değeri 0,036 ve çizelge 24’de belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlarda 0,257 bekar çalışanlarda ise -0,225 olduğu görülmektedir. Evli çalışanların kişisel, ailevi veya sosyal çevrelerinde yaşamış oldukları stresi işe, işyerinde yaşamış oldukları stresi de aile ortamına taşımları yönünde bekar çalışanlara göre daha farklı bir tutum içerisinde oldukları görülmüştür.

Çizelge 23: Stres transferi

Independent Samples Test						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
Faktör 4	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,359	0,551	2,133	73	0,036
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,117	68,905	0,038

Çizelge 24: Stres transferi medeni hal oranı

	Medeni Hâl	N	Ortalama
Faktör 4	Evli	35	0,257
	Bekar	40	-0,225

Çizelge 25’de belirtilen faktör 6’nın p değeri 0,038 ve çizelge 26’da belirtilen ortalamalar ise evli çalışanlarda -0,255 bekar çalışanlarda ise 0,223 olduğu görülmektedir. Bekar çalışanların evli çalışanlara nazaran işyerinde yaşamış oldukları iş kazası, ramak kala, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb. gibi durumlar karşısında daha kolay iş değiştirme eğiliminde olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun alt sebepleri incelendiğinde ise evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla sorumluluklarının olması ayrıca bakmakla yükümlü oldukları bir ailesinin olması söylenebilir.

Çizelge 25: İş kazası ve iş değiştirme

Independent Samples Testi						
		Levene’nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
Faktör 6	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,308	0,581	-2,114	73	0,038
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-2,113	71,525	0,038

Çizelge 26: İş kazası ve iş değiştirme medeni hal oranı

	Medeni Hâl	N	Ortalama
Faktör 6	Evli	35	-0,255
	Bekar	40	0,223

Çizelge 27’de yapılan independent samples t testi sonucu medeni halin bazı sorular üzerinde etkili olabildiği görülmüştür. “Hangi günlerde iş kazası yaşama ihtimalinizin yüksek olduğunu düşünüyorsunuz?” adlı soru üzerinde istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. İlgili sorunun p değeri 0.012, çizelge 28’de belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlarda 3,228 bekar çalışanlarda 1,900 olduğu görülmüştür. Bu çıkan sonuçlara göre evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş kazası yaşama ihtimallerinin olduğunu düşündükleri günler üzerinde farklı düşünmektedirler.

Çizelge 27: İş kazası yaşama ihtimali

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
B11	Varsayılan Eşit Varyanslar	20,172	0,000	2,578	73	0,012
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,521	60,150	0,014

Çizelge 28: İş kazası yaşama ihtimali medeni hal oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
B11	Evli	35	3,228
	Bekar	40	1,900

Medeni halin, seçme hakkınız olsaydı hangi gün işe gitmemek isterdiniz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çizelge 29’da belirtilen ilgili sorunun p değeri 0,010 ve çizelge 30’da belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlarda 5,457 bekar çalışanlarda ise 4,150 çıkmıştır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde işe gitmek istenilmeyen gün üzerinde çalışanın evli veya bekar olması verilecek cevabı etkilediği ve evli çalışanların bekar çalışanlar göre işe gitmek istemediği gün tercihinde daha farklı düşündüğü söylenebilir.

Çizelge 29: İşe gitmek istenilmeyen gün

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
B12	Varsayılan Eşit Varyanslar	6,195	0,015	2,657	73	0,010
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,689	72,855	0,009

Çizelge 30: İşe gitmek istenilmeyen gün medeni hal oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
B12	Evli	35	5,457
	Bekar	40	4,150

Medeni halin, işyerinde yaşanmış olunan gerginliğin aile ilişkisini etkilediği (çizelge 31) ilgili sorunun p değeri 0,018, çizelge 32'de belirtilen ortalama değerleri ise evli çalışanlarda 2,942 bekar çalışanlarda 2,225 olduğu görülmektedir. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğine çalışanın evli veya bekar olması işyerinde yaşamış olduğu sorunları aile ortamına taşıması ve bundan dolayı da bu sorunların ailevi ilişkilerinin etkilenmesi üzerinde farklılıklar oluşturduğu ayrıca evli çalışanların bekar çalışanlara göre işyerindeki sıkıntıdan dolayı ailevi ilişkilerinde daha fazla sorun yaşadığı çıkarabilmektedir.

Çizelge 31: İşyerindeki gerginliği aile ilişkisine taşımak

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C2	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,672	0,415	2,431	73	0,018
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,418	69,887	0,018

Çizelge 32: İşyerindeki gerginliği aile ilişkisine taşıma medeni hal oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
C2	Evli	35	2,942
	Bekar	40	2,225

Medeni halin, yaptığınız işe değer veriyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çizelge 33’de belirtilen ilgili sorunun p değeri 0,023 ve çizelge 34’de belirtilen ortalamalarda ise, evli çalışanlar için 4,142 bekar çalışanlar için 3,475 olarak görülmektedir. Bulunan bu sonuçlar değerlendirildiğinde evli çalışanlar bekar çalışanlara göre yaptıkları işe değer verdiklerini düşünmektedirler. Yapılan işe değer verilmesi, o işi daha dikkatli ve özverili bir çalışmayı da beraberinde getirdiği için iş sonucu çıkan ürün veya hizmet de o denli kaliteli olacağı düşünülebilir. Bu durum çalışana iki farklı şekilde yansiyabilir;

1. Yapılan işin sonucu kaliteli olduğu için işten kaynaklı baskıların azalacağı,
2. Yapılan işe önem verildiği için dikkatli çalışma artacak bu da işten kaynaklı iş kazalarında azalma sağlayabileceği söylenebilmektedir.

Çizelge 33: İşe değer vermek

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C19	Varsayılan Eşit Varyanslar	3,263	0,075	2,327	73	0,023
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,350	72,992	0,021

Çizelge 34: İşe değer vermek medeni hal oranı

	MedeniHal	N	Ortalama
C19	Evli	35	4,142
	Bekar	40	3,475

Medeni hal, pazartesi yapmış olduğunuz çalışmaları değerlendirdiğinizde rahat ve kazasız çalıştığınızı düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar üzerinde farklılıklar oluşturduğu görülmektedir. Çizelge 35’de belirtilen ilgili sorunun p değeri 0,044 ve çizelge 36’da belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlar için 3,628 bekar çalışanlar için ise 3,050 olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçlar değerlendirildiğinde evli çalışanların bekar çalışanlara göre pazartesi günü yapılan çalışmalarda daha rahat ve kazasız çalıştıkları söylenebilmektedir.

Çizelge 35: Pazartesi günü yapılan iş

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C24	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,171	0,283	2,054	73	0,044
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,045	70,029	0,045

Çizelge 36: Pazartesi günü yapılan işte medeni hal oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
C24	Evli	35	3,628
	Bekar	40	3,050

Medeni halin, verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden faydalandığınızı düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar üzerinde etkili olduğu yapılan test ile ortaya çıktığı görülmektedir. Çizelge 37’de belirtilen ilgili sorunun p değeri 0,015 ve çizelge 38’de belirtilen ortalamalarda ise evli çalışanlar için 3,542 bekar çalışanlar için 2,775 olduğu çıkmıştır. Test sonucu ortaya çıkarılan sonuçlar değerlendirildiğinde evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini önemsediklerini ve faydalandıklarını söylenebilmektedir.

Çizelge 37: Verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden faydalanma

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C26	Varsayılan Eşit Varyanslar	0,001	0,981	2,489	73	0,015
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			2,488	71,596	0,015

Çizelge 38: Verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden faydalanma medeni hal oranı

	Medeni Hal	N	Ortalama
C26	Evli	35	3,542
	Bekar	40	2,775

Çizelge 39’da yapılan t testi sonucu cinsiyetin belli sorular üzerinde istatistiksel olarak belli farklılıkları ortaya çıkarabildiği ankete verilen cevaplar ile söylenebilmektedir.

Cinsiyetin, işyerinde yaşamış olduğunuz gerginlikler aile ilişkinizi etkilediğinizi düşünüyor musunuz sorunun cevapları üzerinde etkili olduğu ayrıca ilgili sorunun p değeri 0,029 ve çizelge 40’da belirtilen ortalamalarda ise erkek çalışanlar için 2,430 kadın çalışanlar için ise 3,400 olduğu görülmektedir. Çıkan bu sonuçlar değerlendirildiğinde kadın çalışanların işyerinde yaşamış olduğu stresi erkek çalışanlara göre daha fazla aile hayatına taşıdığı ve ailevi ilişkilerinde bir takım sorun oluşturduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 39: İşyerinde yaşanan gerginliği aile ilişkisine transferi

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C2	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,366	0,246	-2,222	73	0,029
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-1,857	10,770	0,091

Çizelge 40: İşyerinde yaşanan gerginliği aile ilişkisine transferi cinsiyet oranı

	Cinsiyet	N	Ortalama
C2	Erkek	65	2,430
	Kadın	10	3,400

Cinsiyetin, çalışma hayatınızda ilk iki saatte herhangi bir kaza yaşadınız mı? (İş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb.) sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu yapılan test sonucu görülmüştür. Çizelge 41’de belirtilen test sonucu ilgili sorunun p değeri 0,030 ve çizelge 42’de belirtilen ortalamalarda ise erkek çalışanlar için 1,723 kadın çalışanlarda ise 2,700 olduğu görülmektedir. Test sonucu çıkan değerler değerlendirildiğinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma hayatının ilk iki saatinde daha fazla iş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb. gibi olayları daha fazla yaşadığı söylenebilmektedir.

Çizelge 41: İlk iki saatte iş kazası yaşamak

Independent Samples Testi						
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamalar Eşitliği İçin T-Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2)
C6	Varsayılan Eşit Varyanslar	4,541	0,036	-2,215	73	0,030
	Varsayılamayan Eşit Varyanslar			-1,809	10,659	0,099

Çizelge 42: İlk iki saate iş kazası yaşama cinsiyet oranı

	Cinsiyet	N	Ortalama
C6	Erkek	65	1,723
	Kadın	10	2,700

Yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre çalışanın çalışma pozisyonunun faktör 1 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Çizelge 43’de belirtilen faktör 1’in p değeri 0,010 olarak bulunmuştur. Hangi çalışma pozisyonunun hangi çalışma pozisyonu arasında farklılık olduğunu görebilmek için post hoc testi yapılmış olup usta ve diğer kategoride çalışanlar arasında (çizelge 45) p değeri 0,032 olan bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Faktör 1’de yer alan sorulara baktığımız zaman “gerçekleşen iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların üzerinde günlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz?, yöneticiler ile ya da çalışma arkadaşlarınız arasında ki iletişimsizlik veya kalitesiz ilişki işe olan tutumlarınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?, hafta sonu yaşadığınız uyku düzensizliği çalışma performansınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?, yaptığınız işe değer veriyor musunuz? ve bu işletmede yaptığınız işi diğer firmada ki yapılan iş ile kıyaslıyor musunuz? (Daha fazla ücret, daha az çalışma süresi vb. gibi)” usta ile diğer kategorideki çalışanların işyerinde yaşamış oldukları sıkıntıların bire bir işin kendisinden kaynaklı olamayan çalışanın yaptığı işe dolaylı yoldan etki eden etmenlerin olduğu görülmektedir. Çizelge 44’de belirtilen usta ile diğer kategoride çalışan kişiler arasında hangi grubun hangi gruba göre farklı düşündüğüne bakıldığı zaman (ustanın ortalaması -0,318, diğer kategorideki çalışanların ortalaması 0,331) diğer kategorideki çalışanların usta olan çalışanlara göre daha farklı düşündüğü söylenebilmektedir.

Çizelge 43: İşyerindeki tutum

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Faktör 1	Gruplar Arasında	12,579	4	3,145	3,584	0,010
	Gruplar İçinde	61,421	70	0,877		
	Toplam	74,000	74			

Çizelge 44: İşyerindeki tutum çalışma pozisyonu oranı

		N	Ortalama
Faktör 1	Yardımcı	15	-0,318
	Usta	19	-0,530
	Birim şefi	6	0,574
	Mühendis	12	0,315
	Diğer	23	0,331
	Toplam	75	0,000

Çizelge 45: İşyerindeki tutum çalışma pozisyonu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Çalışma Pozisyonu	Çalışma Pozisyonu	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
	Usta	Yardımcı	-0,212	0,323	0,965
		Birim şefi	-1,104	0,438	0,098
		Mühendis	-0,846	0,345	0,114
		Diğer	-0,862*	0,290	0,032
	Diğer	Yardımcı	0,650	0,310	0,235
		Usta	0,862*	0,290	0,032
		Birim şefi	-0,242	0,429	0,980
		Mühendis	0,016	0,033	1,000

Yapılan one-way anova testine göre yaş kriterinin bazı sorular üzerinde istatistiksel olarak anlamlılık oluşturduğu görülmektedir.

Yaşın, pazartesi günleri yaptığınız çalışmada kendinizi nasıl hissediyorsunuz sorusunun cevabı üzerinde etkili olduğu yapılan test ile ortaya çıkmıştır. Çizelge 46’da belirtilen test sonucunda p değeri 0,008 olarak bulunmuş hangi yaş grupları arasında farklılığın olduğunu bulmak için yapılan post hoc testi

(çizelge 47) sonucunda da ilgili soru için 18-24 ile 39-45 yaş grupları arasında düşünce farklılığının olduğu görülmektedir. Bu düşünce farklılığında kimin kimden farklı düşündüğünü anlamak için çizelge 48’de belirtilen ortalama değerlerinden faydalanılmış olup 18-24 yaş grubunun ortalamasının 2,066 olduğu 39-45 yaş grubunun ortalaması ise 3,636 olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde yaş faktörünün pazartesi günleri yapılan çalışmalar üzerinde etkili olduğu ve 39-45 yaş aralığında bulunan çalışanların 18-24 yaş aralığında bulunan çalışanlara göre farklı bir düşünceye sahip oldukları çıkartılabilmektedir.

Çizelge 46: Pazartesi günü kendini iyi hissetme

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
B8	Gruplar Arasında	18,136	4	4,534	3,733	0,008
	Gruplar İçinde	85,011	70	1,214		
	Total	103,147	74			

Çizelge 47: Pazartesi günü kendini iyi hissetme yaşlar arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart sapma	Sig.
B8	18-24	25-31	-0,664	0,357	0,349
		32-38	-0,683	0,376	0,373
		39-45	-1,569*	0,437	0,005
		46+	-1,600	0,696	0,159
	39-45	18-24	1,569*	0,437	0,005
		25-31	0,905	0,396	0,162
		32-38	0,886	0,413	0,214
		46+	-0,030	0,717	1,000

Çizelge 48: Pazartesi günü kendini iyi hissetme yaş dağılımı

		N	Ortalama
B8	18-24	15	2,066
	25-31	26	2,730
	32-38	20	2,750
	39-45	11	3,636
	46+	3	3,666
	Total	75	2,773

Yaşın, haftanın hangi günü daha az stres altında çalıştığınızı düşünüyorsunuz sorunun cevapları üzerinde farklılıklara neden olduğu görülmektedir. Çizelge 49’da yapılan test sonucu p değeri 0,005 olarak bulunmuştur. Hangi yaş gruplarının birbirinden farklı düşündüğünü görmek için yapılan post hoc testi (çizelge 50) sonucunda 18-24 ile 46+, 25-31 ile 46+, 32-38 ile 46+ ve 39-45 ile 46+ olan yaş grupları arasında farklılık olduğu hangi yaş grubunun hangi yaş grubundan farklı düşündüğünü görmek için çizelge 51’deki ortalamalara bakıldığı zaman 18-24 yaş grubunun ortalaması 5,466, 25-31 yaş grubunun ortalaması 4,961, 32-38 yaş grubunun ortalaması 5,600, 39-45 yaş grubunun ortalaması 5,454 ve 46+ yaş grubunun ortalamasının ise 2,333 olduğu görülmüştür ve genel olarak 46+ yaş grubu diğer yaş grupları ile aralarında farklılığın çıkmış olması da göz önünde bulundurulursa bu durumun en düşük yaş ortalamasına sahip olmuş olması neden olduğu çıkarılabilmektedir.

Çizelge 49: Az stres altında çalışma yapılan gün

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
B10	Gruplar Arasında	31,111	4	7,778	4,036	0,005
	Gruplar İçinde	134,889	70	1,927		
	Toplam	166,000	74			

Çizelge 50: Az stres altında çalışma yapılan gün yaş arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
	46+	18-24	-3,133*	0,877	0,006
		25-31	-2,628*	0,846	0,022
		32-38	-3,266*	0,859	0,003
		39-45	-3,121*	0,904	0,008

Çizelge 51: Az stres altında çalışma yapılan gün yaş dağılımı

		N	Ortalama
B10	18-24	15	5,466
	25-31	26	4,961
	32-38	20	5,600
	39-45	11	5,454
	46+	3	2,333
	Toplam	75	5,200

Çizelge 52’de yapılan one-way anova testi sonucunda anlamlı farklılığı çıkan fakat post hoc testinde herhangi bir grupla arasında bir bağlantının olmadığı iki farklı soru bulunmaktadır. Bunlar:

1. Hafta sonlarını kaliteli bir şekilde geçirdiğinizi düşünüyor musunuz?
2. Çalıştığınız iş yeri ile gurur duyuyor musunuz?

Çizelge 52: Kaliteli zaman geçirmek ve işyeri ile gurur duymak

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C16	Gruplar Arasında	16,694	4	4,173	2,523	0,049
	Gruplar İçinde	115,786	70	1,654		
	Toplam	132,480	74			
C22	Gruplar Arasında	12,300	4	3,075	2,509	0,050
	Gruplar İçinde	85,780	70	1,225		
	Toplam	98,080	74			

Ayrıca, yapılan one-way anova testinde anlamlı çıkmayıp post hoc testinde gruplar arasında farklılıkların çıktığı bir soru bulunmaktadır. Bu soru: Cuma günleri yaptığınız çalışmalarda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

Çizelge 53: Cuma günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
B9	Gruplar Arasında	9,747	4	2,437	2,250	0,072
	Gruplar İçinde	75,800	70	1,083		
	Toplam	85,547	74			

Çizelge 54: Cuma günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme yaşlar arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
B9	18-24	25-31	-0,587	0,337	0,417
		32-38	0-,533	0,355	0,566
		39-45	-1,206*	0,413	0,037
		46+	-0,933	0,658	0,618
	39-45	18-24	1,206*	0,413	0,037
		25-31	0,618	0,374	0,469
		32-38	0,672	0,390	0,427
		46+	0,272	0,677	0,994

Yapılan one-way anova testi ile öğrenim durumunun bazı sorular üzerinde farklılıkları sağladığı görülmüştür.

Çizelge 55’de belirtilen öğrenim durumunun, işyerinde yaşamış olduğunuz gerginliğin aile ilişkinizi etkilediğini düşünüyor musunuz sorusu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İlgili sorunun p değeri 0,041 çıkmıştır. Hangi gruplar arasında farklılık olduğuna bakıldığı zaman (çizelge 56) ise önlisans ile lisans üstü arasında bir farklılık olduğu görülmektedir. Çizelge 57’de verilen ortalamalarına bakıldığı zamanda önlisansın ortalaması 1,933, lisans üstünün ortalaması 4,333 olduğu, bu durumun ise lisans üstü öğrenime sahip çalışanların önlisans öğrenime sahip çalışanlara göre işyerinde yaşamış olduğu stresin aile ilişkilerini etkilediğini düşünmektedirler.

Çizelge 55: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C2	Gruplar Arasında	16,869	4	4,217	2,645	0,041
	Gruplar İçinde	111,611	70	1,594		
	Toplam	128,480	74			

Çizelge 56: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak öğrenim durumu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Öğrenim	Öğrenim	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C2	Önlisans	İlkokul-ortaokul	-0,933	0,461	0,265
		Lise	-0,566	0,415	0,653
		Lisans	-0,677	0,441	0,543
		Lisansüstü	-2,400*	0,798	0,029
	Lisans üstü	İlkokul-ortaokul	1,466	0,798	0,361
		Lise	1,833	0,773	0,136
		Önlisans	2,400*	0,798	0,029
		Lisans	1,722	0,787	0,197

Çizelge 57: İşyerindeki stresi aile ilişkisine taşımak öğrenim durumu dağılımı

		N	Ortalama
C2	İlkokul-ortaokul	15	2,866
	Lise	24	2,500
	Önlisans	15	1,933
	Lisans	18	2,611
	Lisansüstü	3	4,333
	Toplam	75	2,560

Öğrenim durumunun, gerçekleşen iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların üzerinde günlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz sorusu üzerinde etkili olduğu çizelge 58’de görülmektedir. İlgili sorunun p değerinin 0,047 olduğu çıkmıştır. Yapılan post hoc testi (çizelge 59) sonucunda da ilkökul-ortaokul ile önlisans öğrenimine sahip çalışanlar arasında farklılık olduğu ve bu farklılığın (çizelge 60’da verilen ilkökul-ortaokul öğrenime sahip çalışanların ortalaması 2,533 ve önlisans öğrenimine sahip çalışanların ortalaması ise 3,933) önlisans öğrenimine sahip çalışanların ilk ve orta okul öğrenimine sahip çalışanlara göre günlerin işyerinde gerçekleşen olaylar üzerinde etkili olduğunu düşünmelerinden kaynaklı olduğu görülmektedir.

Çizelge 58: İş kazalarında gün etkisi

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C12	Gruplar Arasında	18,453	4	4,613	2,549	0,047
	Gruplar İçinde	126,667	70	1,810		
	Total	145,120	74			

Çizelge 59: İş kazalarında gün etkisi öğrenim durumu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Öğrenim	Öğrenim	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C12	İlkokul-ortaokul	Lise	-0,633	0,442	0,610
		Önlisans	-1,400*	0,491	0,044
		Lisans	-0,800	0,470	0,440
		Lisans üstü	-1,800	0,850	0,225
	Önlisans	İlkokul-ortaokul	1,400*	0,491	0,044
		Lise	0,076	0,442	0,422
		Lisans	0,600	0,470	0,707
		Lisans üstü	-0,400	0,850	0,990

Çizelge 60: İş kazalarında gün etkisi öğrenim durumu dağılımı

		N	Ortalama
C12	İlkokul-ortaokul	15	2,533
	Lise	24	3,166
	Önlisans	15	3,933
	Lisans	18	3,333
	Lisans üstü	3	4,333
	Toplam	75	3,280

Çizelge 61’de verilen öğrenim durumu, bu işletmede yaptığınız bu işi diğer firmada ki yapılan iş ile kıyaslıyor musunuz? (daha fazla ücret, daha az çalışma saati vb.) sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İlgili sorunun p değeri 0,032 çıkmıştır. Çizelge 62’den hangi gruplar arasında farklılıkların olduğuna bakıldığında zaman ise ilkökul- ortaokul ile lisans öğrenimine sahip çalışanlar arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerine (çizelge 63) bakıldığında zaman ise ilkökul-ortaokulun ortalaması 2,733 lisansın ortalaması ise 4,277 olduğu dikkat çekmektedir. Yani lisans öğrenimine sahip çalışanlar ilk ve ortaokul öğrenimine sahip çalışanlara göre şu an yaptıkları işi diğer bir firma ile daha fazla kıyas yaptıkları çıkarılabilmektedir.

Çizelge 61: İş kıyası yapma

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C21	Gruplar Arasında	23,222	4	5,806	2,807	0,032
	Gruplar İçinde	144,778	70	2,068		
	Toplam	168,000	74			

Çizelge 62: İş kıyası yapma öğrenim durumu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Öğrenim	Öğrenim	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C21	İlkokul-ortaokul	Lise	-0,850	0,473	0,384
		Önlisans	-0,733	0,525	0,632
		Lisans	-1,544*	0,502	0,024
		Lisansüstü	-1,933	0,909	0,221
	Lisans	İlkokul-ortaokul	1,544*	0,502	0,024
		Lise	0,694	0,448	0,535
		Önlisans	0,811	0,502	0,494
		Lisansüstü	-0,388	0,896	0,992

Çizelge 63: İş kıyası yapma öğrenim durumu dağılımı

		N	Ortalama
C21	İlkokul-ortaokul	15	2,733
	Lise	24	3,583
	Önlisans	15	3,466
	Lisans	18	4,277
	Lisans üstü	3	4,666
	Toplam	75	3,600

Öğrenim durumunun sorular üzerinde etkisinin olup olmadığına bakıldığında çizelge 64’de belirtilen one-way anova testinin anlamlı çıkmasına rağmen post hoc testinde grupları arasında farklılıkların çıkmadığı bir soru bulunmaktadır. Bu soru: Yöneticiler veya çalışma arkadaşınız arasındaki iletişimsizlik veya kalitesiz ilişki işe olan tutumlarınızı etkiliyor mu?

Çizelge 64: İşyerindeki iletişimsizlik ve kalitesiz ilişki

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C13	Gruplar Arasında	20,709	4	5,177	2,964	0,025
	Gruplar İçinde	122,278	70	1,747		
	Toplam	142,987	74			

Yapılan one-way anova testine göre çalışma pozisyonunun bazı sorular üzerinde istatistiksel anlamlı farklılıkları oluşturduğu görülmektedir.

Çalışma pozisyonunun, işyerinde hak etmediğiniz halde baskı gördüğünüzü düşünüyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu yapılan test ile ortaya çıkarılmıştır. Çizelge 65’te belirtilen test sonucu ilgili sorunun p değeri 0,003 olarak bulunmuştur. Hangi çalışma pozisyonları arasında farklılıkların olduğunu görebilmek için yapılan çizelge 66’daki post hoc testi sonucu yardımcı-birim şefi ile yardımcı-diğer kategorisinde bulunan çalışanlar arasında fikir farklılıklarının olduğu görülmektedir. Kimin kimden farklı düşündüğünü belirleyebilmek için yararlanılan çizelge 67’deki ortalama değerlere bakıldığı zaman ise yardımcı olan çalışanların ortalaması 2,000, birim şefi olan çalışanların ortalaması 4,166 ve diğer kategoride bulunan çalışanların ortalaması ise 3,478 olarak bulunmuştur. Bu değerler ışığında yardımcı-birim şefi arasındaki fikir farklılığına bakıldığı zaman birim şefi olarak çalışan çalışanların ortalama değerinin yardımcı olarak çalışanlara göre daha yüksek olması yardımcı olarak çalışan çalışanlara göre hak etmediği halde baskı gördüklerini düşündükleri göstermektedir. Ayrıca yardımcı- diğer kategoride bulunan çalışanların arasındaki fikir farklılığına bakıldığı zaman ise diğer kategoride bulunana çalışanların ortalama değerlerini daha yüksek olduğu ve yardımcı olarak çalışan çalışanlara göre hak etmediği halde baskı gördüklerini düşündüklerini görülmektedir.

Çizelge 65: İşyerinde baskı

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C4	Gruplar Arasında	33,161	4	8,290	4,323	0,003
	Gruplar İçinde	134,226	70	1,918		
	Toplam	167,387	74			

Çizelge 66: İşyerinde baskı çalışma pozisyonu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Çalışma Pozisyonu	Çalışma Pozisyonu	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C4	Yardımcı	Usta	-0,526	0,478	0,806
		Birim şefi	-2,166*	0,668	0,015
		Mühendis	-0,583	0,536	0,812
		Diğer	-1,478*	0,459	0,016
	Birim şefi	Yardımcı	2,166*	0,668	0,015
		Usta	1,640	0,648	0,096
		Mühendis	1,583	0,692	0,161
		Diğer	0,688	0,634	0,814
	Diğer	Yardımcı	1,478*	0,459	0,016
		Usta	0,951	0,429	0,185
		Birim şefi	-0,688	0,634	0,814
		Mühendis	0,0894	0,493	0,373

Çizelge 67: İşyerinde baskı çalışma pozisyonu dağılımı

		N	Ortalama
C4	Yardımcı	15	2,000
	Usta	19	2,526
	Birim şefi	6	4,166
	Mühendis	12	2,583
	Diğer	23	3,478
	Toplam	75	2,853

Çalışma pozisyonunun, çalışma hayatınızın ilk iki saatine herhangi bir kaza yaşadınız mı? (İş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb.) sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu çizelge 68’de yapılan test sonucu ortaya çıkarılmıştır. Test sonucu ilgili sorunun p değeri 0,003 olarak bulunmuştur. Çizelge 69’da hangi çalışma grupları arasında farklılık var diye bakıldığı zaman ise usta-birim şefi arasında bir fikir farklılığının olduğu görülmektedir. Çizelge 70’de ise ustanın ortalaması 1,789 birim şefinin ortalaması ise 3,000 olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlar değerlendirildiği zaman ise birim şefliği yapan çalışanların usta olarak çalışan çalışanlara göre çalışma hayatının ilk iki saatinde daha fazla iş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb. gibi yaşadıklarını düşünmektedirler.

Çizelge 68: İlk iki saatte iş kazası

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C6	Gruplar Arasında	18,420	4	4,605	2,853	0,030
	Gruplar İçinde	112,967	70	1,614		
	Toplam	131,387	74			

Çizelge 69: İlk iki saatte iş kazası çalışma pozisyonu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Çalışma Pozisyonu	Çalışma Pozisyonu	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C6	Usta	Yardımcı	-0,845	0,438	0,313
		Birim şefi	-1,745*	0,594	0,035
		Mühendis	-0,495	0,468	0,827
		Diğer	-0,144	0,393	0,996
	Birim şefi	Yardımcı	0,900	0,613	0,587
		Usta	1,745*	0,594	0,035
		Mühendis	1,250	0,635	0,292
		Diğer	1,601	0,582	0,057

Çizelge 70: İlk iki saatte iş kazası çalışma pozisyonu dağılımı

		N	Ortalama
C6	Yardımcı	15	2,266
	Usta	19	1,421
	Birim şefi	6	3,166
	Mühendis	12	1,916
	Diğer	23	1,565
	Toplam	75	1,853

Çalışma pozisyonunun, gerçekleşen iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların üzerinde günlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde farklılıklar ortaya çıkardığı çizelge 71’de yapılan test sonucu ortaya çıkarılmıştır. Yapılan test sonucu ilgili sorunun p değeri 0,004 olarak çıkmıştır. Çizelge 72’de hangi gruplar arasında farklılıkların olduğuna bakıldığı zaman ise usta ile diğer kategoride bulunan çalışanlar arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Kimin kimden farklı düşündüğüne bakıldığı zaman ise çizelge 73’de

verilen ortalamalarda, ustanın ortalamasının 2,526 olduğu diğer kategoride bulunan çalışanların ortalamasının ise 4,000 olduğu görülmüş ve diğer kategoride bulunan çalışanların usta olarak çalışanlara göre gerçekleşen iş kazalarının, ramak kala olayların veya hasarlı olayların gerçekleşmesi üzerinde günlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 71: İş kazasında gün etkisi

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C12	Gruplar Arasında	28,233	4	7,058	4,227	0,004
	Gruplar İçinde	116,887	70	1,670		
	Toplam	145,120	74			

Çizelge 72: İş kazasında gün etkisi çalışma pozisyonu arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Çalışma Pozisyonu	Çalışma Pozisyonu	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C12	Usta	Yardımcı	-0,273	0,446	0,973
		Birim şefi	-1,307	0,605	0,207
		Mühendis	-0,890	0,476	0,344
		Diğer	-1,473*	0,400	0,004
	Diğer	Yardımcı	1,200	0,428	0,050
		Usta	1,473*	0,400	0,004
		Birim şefi	0,166	0,592	0,999
		Mühendis	0,583	0,460	0,712

Çizelge 73: İş kazasında gün etkisi çalışma pozisyonu dağılımı

		N	Ortalama
C12	Yardımcı	15	2,800
	Usta	19	2,526
	Birim şefi	6	3,833
	Mühendis	12	3,416
	Diğer	23	4,000
	Toplam	75	3,280

Çalışma pozisyonunun, hafta sonu yaşadığınız uyku düzensizliği çalışma performansınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu çizelge 74’de yapılan test ile ortaya çıkarılmıştır. Test sonucu ilgili sorunun p değerinin 0,047 çıkmasına rağmen yapılan post hoc testi sonucu çalışma pozisyonları arasında herhangi bir fikir farklılığının olmadığı görülmüştür.

Çizelge 74: Uyku düzensizliği

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C14	Gruplar Arasında	17,354	4	4,338	2,539	0,047
	Gruplar İçinde	119,633	70	1,709		
	Toplam	136,987	74			

Yapılan one-way anova testine göre günlük çalışma süresinin bazı sorular üzerinde istatistiksel farklılıklar oluşturduğu görülmüştür.

Günlük çalışma süresi, pazartesi günleri yaptığınız çalışmalarda kendinizi nasıl hissediyorsunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu yapılan testler ile ortaya çıkarılmıştır. Çizelge 75’de yapılan test sonucu p değeri 0,010 olarak bulunmuştur. Hangi çalışma süreleri arasında düşünce farklılığının olduğunu görebilmek için çizelge 76’da yapılan post hoc testi sonucu 7-9 saat çalışanlar ile 9-

10 saat çalışanlar arasında bir farklılığın olduğu görülmüştür. Aralarında farklılığın çıktığı bu çalışma saatleri arasında hangisinin diğerine göre daha farklı düşündüğünü ortaya çıkarmak için çizelge 77’de ki ortalamalarına bakılmıştır. 7-9 saat çalışanların ortalaması 1,149 olarak çıkarken 9-10 saat çalışanların ortalaması 0,875 olarak çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar değerlendirildiğinde ise 7-9 saat çalışan çalışanların 9-10 saat çalışanlara göre pazartesi günleri yapılan çalışmalarda kendilerini daha iyi hissettikleri söylenebilmektedir.

Çizelge 75: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
B8	Gruplar Arasında	12,295	2	6,147	4,872	0,010
	Gruplar İçinde	90,852	72	1,262		
	Toplam	103,147	74			

Çizelge 76: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme günlük çalışma süresi arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Günlük Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
B8	7-9 saat	9-10 saat	-0,893*	0,300	0,011
		11+	-0,654	0,409	0,253
	9-10 saat	7-9 saat	0,893*	0,300	0,011
		11+	0,238	0,450	0,857

Çizelge 77: Pazartesi günü yapılan işlerde kendini iyi hissetme günlük çalışma süresi dağılımı

		N	Ortalama
B8	7-9 saat	46	2,456
	9-10 saat	20	3,350
	11+	9	3,111
	Toplam	75	2,773

Günlük çalışma süresinin, pazartesi işe gelirken hissettiğiniz duygular ile cuma günü işe gelirken hissettiğiniz duygular arasında farklılık olduğunu düşünüyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çizelge 78’de yapılan test sonucu p değeri 0,022 olarak bulunmuştur. Çizelge 79’da hangi çalışma süreleri arasında farklılığın olduğuna bakıldığı zaman ise 7-9 saat çalışanlar ile 9-10 saat çalışanlar arasında farklılıkların olduğu görülmüştür. Aralarında farklılığın çıktığı bu çalışma saatleri arasında kimin diğerine göre daha farklı düşündüğünü görebilmek için çizelge 80’de verilen ortalamalarına bakılmıştır ve 7-9 saat çalışanların ortalaması 3,804 9-10 saat çalışanların ortalaması ise 2,700 olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılıkta çalışma süresi 7-9 saat olan çalışanlar 9-10 saat çalışma süresine sahip çalışanlara göre pazartesi işe gelirken hissettiğiniz duygular ile cuma günü işe gelirken hissettikleri duygular arasında farklılık olduğunu düşünmektedirler.

Çizelge 78: İşe gelirken duyulan his

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C11	Gruplar Arasında	17,308	2	8,654	4,008	0,022
	Gruplar İçinde	155,439	72	2,159		
	Toplam	172,747	74			

Çizelge 79: İşe gelirken duyulan his günlük çalışma süresi arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Günlük Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C11	7-9 saat	9-10 saat	1,104*	0,393	0,018
		11+	0,137	0,535	0,964
	9-10 saat	7-9 saat	-1,104*	0,393	0,018
		11+	-0,966	0,589	0,236

Çizelge 80: İşe gelirken duyulan his günlük çalışma süresi dağılımı

		N	Ortalama
C11	7-9 saat	46	3,804
	9-10 saat	20	2,700
	11+	9	3,666

Günlük çalışma saatlerinin, pazartesi yapmış olduğunuz çalışmaları değerlendirdiğinizde rahat ve kazasız çalıştığınızı düşünüyor musunuz sorusunun cevapları üzerinde etkili olabildiği yapılan test ile ortaya çıkmıştır. Çizelge 81’de yapılan test sonucu ilgili sorunun p değeri 0,011 olduğu görülmüştür. Çizelge 82’de farklılığı ortaya çıkaran çalışma saatlerine bakıldığında 9-10 saat ile 11+ olan çalışma saatleri arasında farklılığın olduğu ve çizelge 83’de bu farklılığın nedeni incelendiğinde ise 9-10 çalışma saatini ortalamasının 3,300 11+ olan çalışma saatlerinin ortalamasının ise 4,444 olduğu görülmüştür. Çıkan bu sonuçlar değerlendirildiğinde ise 11+ çalışma saatine sahip çalışanların 9-10 saat çalışma saatine sahip çalışanlara göre pazartesi günleri daha rahat ve kazasız çalıştıkları düşünülmektedir.

Çizelge 81: Pazartesi günü yapılan iş

ANOVA						
		Toplam Kareler	df	Ortalama Kare	F	Sig.
C24	Gruplar Arasında	13,441	2	6,721	4,797	0,011
	Gruplar İçinde	100,879	72	1,401		
	Toplam	114,320	74			

Çizelge 82: Pazartesi günü yapılan iş günlük çalışma süresi arasındaki ilişki

Birden Fazla Karşılaştırma					
Tukey HSD					
Bağımlı Değişken	Günlük Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.
C24	7-9 saat	9-10 saat	-0,191	0,317	0,819
		11+	-1,335*	0,431	0,008
	9-10 saat	7-9 saat	0,191	0,317	0,819
		11+	-1,144*	0,475	0,048
	11+	7-9 saat	1,335*	0,431	0,008
		9-10 saat	1,144*	0,475	0,048

Çizelge 83: Pazartesi günü yapılan iş günlük çalışma süresi dağılımı

		N	Ortalama
C24	7-9 saat	46	3,108
	9-10 saat	20	3,300
	11+	9	4,444

Yapılan anket çalışmasından elde edilen bilgiler ile iş kazası, ramak kala olay veya hasarlı olay üzerinde günlerin istatistiksel olarak etkili olduğu görülmüş ve bu sayede H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci olarak incelenen hafta içi çalışma günleri arasında pazartesi ve cuma günleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER**5.1. Sonuç**

Yapılan çalışma doğrultusunda;

1. İş kazalarının günlerin psikolojisinden etkilendiği,
2. Çalışma günleri arasında her gün aynı düzeyde stres yaşanmadığı,
3. Çalışanların, pazartesi günü cuma gününe göre daha fazla stres yaşadığı,
4. Psikolojik baskının işe olan tutumu etkilediği ve bu durumun iş kazası, ramak kala olay veya hasarlı olayı tetiklediği, görülmüştür.
5. Yapılan diğer çalışmalar da göz önünde bulundurulduğunda, ortaya çıkan bu olumsuzlukların çözüm yolları olduğu öngörülmektedir.

5.2.Çözüm Önerileri

Yapılan anket sonucu gözlemlenen sorunlara ilişkin;

1. Psikolojik iklim, iş kontrolü ve sabah çalışmalarındaki olumsuzlukların önüne geçtiği, çalışanların işlerine olan bağlılığını arttırdığı,
2. Yüksek iş kontrolünün ise iş ve zaman baskısı üzerinde olumlu etkiler gösterirken, düşük iş kontrolü, iş ve zaman baskısı üzerinde olumsuz etki gösterdiği (Kühnel ve ark., 2012),
3. Yaşanabilecek iş kazalarını önleyebilmek için, sosyal faaliyetlerin yapılması gerektiği,
4. Psikolojik olarak alınması gereken tedbirlerin de iyi motivasyon sağlayabileceği (Özçifçi ve ark., 2005)
5. İşyerinde isteyerek yapılan çalışmaların, iş günü sonunda çalışanların psikolojisini olumsuz olarak etkilemediği ve gün sonunda kişisel zamanlarını, ihtiyaçları doğrultusunda kullandığı (Mojza ve ark., 2011) görülmüştür.

Bu hususlardan hariç, mesleki etik ilkelerin ihlal edilmemesi, çalışanlar arasında psikolojik sözleşme ihlallerinin en aza indirilmesi, çalışanların iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abrams, H. K., 2001. A Short History of Occupational Health. *Journal of Public Health Policy*, 22 (1): 34–80.
- Altunoğlu, A. E., Karaman, F., 2005. İş Tatmini ve Organizasyon Yapısı: Kamu Üniversiteleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2): 83-97
- Aslan, Ş., Uyar, S., 2018. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1):1-38
- Başaran, İ. E., 2000. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. *Feryal Matbaası*, Ankara, 323s.
- Bernabe, M., Botia, M., 2016. Resilience as a mediator in emotional social support's relationship with occupational psychology health in firefighters. *Journal of Health Psychology*, 21(8):1778–1786.
- Bozkurt, T., 2011. Çalışma ilişkilerinin evrimi. *Beta Yayıncılık*, İstanbul, 348s.
- Concha-Barrientos, M., ve ark., 2004. Selected occupational risk factors. In M. Ezzati, A.D. Lopez, A. Rodgers & C.J.L. Murray (Eds.), *Comparative Quantification of Health Risks*. Geneva: World Health Organization.
- Çakar, N. D., Yıldız, S., 2010. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1): 71-93
- Çamuroğlu, M., Poussard, J., 2017. Psikolojik Taciz: Türkiye Geneline Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(624): 53-68

- Daniels, K., ve ark., 2012. Affective well-being and within-day beliefs about job demands' influence on work performance: An experience sampling study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85:666–674
- Doğan, H., Üngüren, E., 2009. Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2): 41-58
- Dollard, M., Bakker, A., 2010. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 579-599
- Duman, M., Akdemir, B., 2016. Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2): 29-52
- Edmonds, O. P., Edmonds, E. L. 1963. "An Account of the Founding of H.M. Inspectorate of Mines and the Work of the First Inspector Hugh Seymour Tremenheere". *British Journal of Industrial Medicine*, 20 (3): 210–217.
- Erdem, H., Gökmen, Y., Türen, U., 2016. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2): 161-176
- Fanning, F. E., 2003. *Basic Safety Administration: A Handbook for the New Safety Specialist*, Chicago: American Society of Safety Engineers
- Goodson, W. H., ve ark., 2015. Assessing the carcinogenic potential of low-dose exposures to chemical mixtures in the environment: the challenge ahead. *Carcinogenesis*, 36(1): 254–296.

- Herrero ve ark., 2012. Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models. *Safety Science*, 50(9): 1760-1774
- Hilton, M. ve Whiteford, H., 2010. Associations between psychological distress, workplace accidents, workplace failures and workplace successes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83: 923-933
- <http://detamosgb.com/genel/is-kazasi-nedir-unsurlari-nelerdir/>
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- Jackson, L., Rothmann, S., 2006. Occupational stress, organisational commitment, and ill-health of educators in the North West Province. *South African Journal of Education*, 26(1): 75–95
- Karayel, M., Akkoç İ., Birer, İ., 2018. Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2):301-333
- Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, S., 2012. Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar. Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 566s.
- Kırbuğa, Ç., Yıldız, E., 2019. İş Kazalarına, Günlerin Psikolojik Etkisinin İncelenmesi. 4. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi, 1: 591
- Kühnel, J., Sonnentag, S., Bledow, R., 2012. Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85:181–198

- Law, R. ve ark., 2011. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5):1782-1793
- Mojza, E., Sonnentag, S., Bornemann, C., 2011. Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 84:123–152
- Nieuwenhuijsen, K., 2014. Interventions to improve return to work in depressed people. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 12 (12)
- Örücü, E. ve ark., 2012. Biçimsel Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 32 (1): 1-20
- Özçifçi, A., Uysal, B., Kurt, Ş., 2005. İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri. *Teknoloji*, 8(2):191-198
- Öztaş, D. ve ark., 2018. Living Conditions, Access to Healthcare Services, and Occupational Health and Safety Conditions of Migrant Seasonal Agricultural Workers in the Çukurova Region. *Journal of Agromedicine*, 23 (3): 262–269.
- Öztürk, M., Şahbudak E., 2017.İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2): 200-228
- Özutku, H., 2008.Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97

- Sonnentag, S., Niessen, C., 2008. Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81: 453-458
- Sparks ve ark., 2011. The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4)
- Spurgeon, A., Harrington, M., Cooper, C., 1997 Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine*, 54:367-375
- Tambay, A., 2018. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma. Selçuk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü işletme anabilim dalı işletme bilim dalı (doktora tezi)
- Tınar, M., Ulusoy, T., 2017. Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü- Uygulamadan Bir Örnek Analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5:115-125
- Türk, S. M., 2007. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Özkan Matbaacılık, Ankara, 127s.
- Wang, X. ve ark., 2017. Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, 2017: 11
- Yürür, S., Demir, K., 2011. Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3):311-335.



ÖZGEÇMİŞ

1996 yılında Adana’da doğdu. Üniversiteye kadar olan öğrencilik hayatını burada tamamladı. 2014 yılında Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde İş Sağlığı ve Güvenliği lisans programını tamamlarken Sağlık Yönetimi bölümünde çift anadal ve Anadolu Üniversitesi’nde Adalet programlarını yürüttü. Bu süre zarfında ISO 9001: 2008 Risk Yönetimi, ISO 9001: 2008 İç Tetkikçi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi, Risk Yönetimi, Stratejik Yönetim, Entegre Yönetim Sistemi gibi sertifikasyon eğitimlerine katıldı. Yüksek lisans eğitimi için Çukurova Üniversitesine başvuru yaptı ve kabul aldı. Yüksek lisans programı devam ederken 4. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresine katıldı ve C sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlığını kazandı. Şu an Sasa yatırımlar şantiyesinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak çalışmaya devam etmektedir.



EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Bu anket formu Çukurova Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan **“İş Kazalarına, Hafta Günleri Etkisinin İncelenmesi”** başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir ve şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Emel YILDIZ

Yüksek Lisans Öğrencisi

Çağatay KIRBUĞA

A) KİŞİSEL BİLGİLER

1	Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın			
2	Medeni hal	Evli	Bekar			
3	Yaşınız	18-24	25-31	32-38	39-45	46 ve Üstü
4	Öğrenim Durumunuz	İlkokul-Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisans Üstü
5	Çalışma Pozisyonunuz	Yardımcı	Usta	Birim şefi	Mühendis	Diğer
6	Hizmet Süreniz	1-3 yıl	4-6 yıl	7-10 yıl	11-14 yıl	15 yıl ve Üstü
7	Günlük Çalışma Süreniz	4 saat ve altı	4- 6 saat	7- 9 saat	9- 10 saat	11 saat ve üzeri

B) Aşağıda çalışma faaliyetleriniz ve üzerinizdeki etkilerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Hiçbir sorunun kesin doğru cevabı yoktur. Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size en uygun olanını işaretleyiniz.

8) Pazartesi günleri yaptığınız çalışmalarda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

Çok Kötü Hissediyorum	Kötü Hissediyorum	Orta Hissediyorum	İyi Hissediyorum	Çok İyi Hissediyorum
--------------------------	----------------------	----------------------	---------------------	-------------------------

9) Cuma günleri yaptığınız çalışmalarda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

Çok Kötü Hissediyorum	Kötü Hissediyorum	Orta Hissediyorum	İyi Hissediyorum	Çok İyi Hissediyorum
--------------------------	----------------------	----------------------	---------------------	-------------------------

10) Haftanın hangi günü daha az stres altında çalıştığınızı düşünüyorsunuz?

Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
-----------	------	----------	----------	------	-----------	-------

11) Çalışma faaliyetinizi sürdürürken hangi günlerde iş kazası yaşama ihtimalinizi yüksek olduğunu düşünüyorsunuz?

Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
-----------	------	----------	----------	------	-----------	-------

12) Seçme hakkınız olsa hangi gün işe gitmemek istersiniz?

Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
-----------	------	----------	----------	------	-----------	-------

- 1: Kesinlikle Katılmıyorum
 2: Katılmıyorum
 3: Kararsızım
 4: Katılıyorum
 5: Kesinlikle Katılıyorum

C) Lütfen size uygun olan en yakın seçeneği işaretleyiniz.

		1	2	3	4	5
1	Kişisel sorunlarınızı işyerine taşıdığınızı düşünüyor musunuz?					
2	İşyerinde yaşamış olduğunuz gerginlik aile ilişkinizi etkilediğini düşünüyor musunuz?					
3	Aile/ sosyal hayatınızda yaşamış olduğunuz gerginlikler işyerindeki çalışmanızı etkilediğini düşünüyor musunuz?					
4	İşyerinde hak etmediğiniz halde baskı gördüğünüzü düşünüyor musunuz?					
5	Üstünüzden veya astınız tarafından üzerinizde psikolojik baskı uygulandığını düşünüyor musunuz?					
6	Çalışma hayatınızda ilk iki saatte herhangi bir kaza yaşadınız mı? (iş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb.)					
7	Çalışma hayatınızda son iki saatte herhangi bir kaza yaşadınız mı? (İş kazası, ramak kala olay, hasarlı olay, psikolojik taciz, fiziksel taciz vb.)					
8	İşinizi seviyor musunuz?					
9	Sevmiyorsanız bu durum çalışma faaliyetlerinize olumsuz yansıdığını düşünüyor musunuz?					
10	İş kazası, ramak kala olay veya hasarlı olay yaşadıysanız bu durumun işinizi sevip/sevmeme ile ilgili olduğunu düşünüyor musunuz?					
11	Pazartesi işe gelirken hissettiğiniz duygular ile cuma günü işe gelirken hissettiğiniz duygular arasında farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?					

		1	2	3	4	5
12	Gerçekleşen iş kazalarının, ramak kala olaylarının veya hasarlı olayların üzerinde günlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz?					
13	Yöneticiler ile ya da çalışma arkadaşlarınız arasında ki iletişimsizlik veya kalitesiz ilişki işe olan tutumlarınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?					
14	Hafta sonu yaşadığınız uyku düzensizliği çalışma performansınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?					
15	Sosyal aktivitelere yeterli vakit ayırdığınızı düşünüyor musunuz?					
16	Hafta sonlarını kaliteli bir şekilde geçirdiğinizi düşünüyor musunuz?					
17	Bir hafta içinde, işinizde her gün stres yaşadığınızı düşünüyor musunuz?					
18	İşinizi değiştirmek ister misiniz?					
19	Yaptığınız işe değer veriyor musunuz?					
20	Yaptığınız işe değer veriliyor mu?					
21	Bu işletmede yaptığınız işi diğer firmada ki yapılan iş ile kıyaslıyor musunuz? (daha fazla ücret, daha az çalışma süresi vb.)					
22	Çalıştığınız işyeri ile gurur duyuyor musunuz?					
23	Yaptığınız işin önemli olduğunu düşünüyor musunuz?					
24	Pazartesi günü yapmış olduğunuz çalışmaları değerlendirdiğinizde rahat ve kazasız çalıştığınızı düşünüyor musunuz?					
25	Cuma günü yapmış olduğunuz çalışmaları değerlendirdiğinizde rahat ve kazasız çalıştığınızı düşünüyor musunuz?					
26	Verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin faydalandığınızı düşünüyor musunuz?					