

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İŞ KAZALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA VE PSİKOLOJİSİNE  
ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ERGİN

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

ŞUBAT 2022

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İŞ KAZALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA VE PSİKOLOJİSİNE  
ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ERGİN  
(181212006)

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU

ŞUBAT 2022



**T.C.**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**Yüksek Lisans Tez Onay Formu**

Enstitümüz, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı (181212006) numaralı öğrencisi Mustafa ERGİN'in "İş Kazalarının Çalışan Performansına ve Psikolojisine Etkileri" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 25/02/2022 tarihinde oluşturduğu jüri tarafından *oy birliği* ile Yüksek Lisans Tezi olarak  *kabul edilmiştir.*

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**Tez Savunma Tarihi:** 25/02/2022

**1) Tez Danışmanı:** Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU

**2) Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Neşe SARUHAN

**3) Jüri Üyesi:** Prof. Dr. Gürcan ATAKÖK

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*İş Kazalarının Çalışan Performansına ve Psikolojisine Etkileri*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımda yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. (25/02/2022)

Mustafa ERGİN



## ÖNSÖZ

Tez çalışmalarım süresince desteklerini esirgemeyen ve beni yönlendiren tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU'na lisans üstü eğitimim boyunca engin bilgilerini bizlere aktaran değerli hocalarıma, teşekkürü bir borç bilirim.

Şubat 2022

Mustafa ERGİN



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	3
2.1.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amacı.....	4
2.1.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi.....	4
2.1.3 İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi.....	5
2.2 İş Kazaları ve İş Kazalarına Yatkınlık.....	11
2.2.1 İş kazası halleri.....	13
2.2.2 İş kazalarının bildirim süreleri ve yaptırımları.....	13
2.2.3 İş kazalarının sebepleri.....	13
2.2.3.1 Temel sebepler.....	15
2.2.3.2 Dolaylı sebepler.....	16
2.2.3.3 Doğrudan sebepler.....	16
2.3 Bireysel Performans.....	16
2.3.1 Performans kavramı.....	16
2.3.2 Bireysel performans.....	18
2.3.3 Bireysel performansı oluşturan unsurlar.....	21
2.3.4 Bireysel performansı etkileyen faktörler.....	22
2.3.4.1 Kişisel faktörler.....	22
2.3.4.2 Örgütsel faktörler.....	25
2.3.4.3 Çevresel faktörler.....	27
2.4 Çalışan Psikolojisi.....	27
2.4.1 Stres.....	27
2.4.1.1 İş stresi.....	28
2.4.1.2 Bireysel stres kaynakları.....	29
2.4.1.2.1 Kişilik.....	29
2.4.1.2.2 Ailevi sorunlar.....	30
2.4.1.2.3 Sağlık sorunları.....	30
2.4.1.3. Fiziksel stres kaynakları.....	30
2.4.1.3.1 Titreşim.....	30
2.4.1.3.2 Gürültü ve kalabalık.....	31
2.4.1.3.3 Termal koşullar.....	31
2.4.1.3.4 Aydınlatma düzeyi.....	33
2.4.1.3.5 Ağır çalışma koşulları.....	34
2.4.1.4 Örgütsel stres kaynakları.....	35

2.4.1.4.1 İş güvenliği .....	35
2.4.1.4.2 İş güvencesi ve istihdam kaygısı.....	35
2.4.1.4.3 Maaş yetersizliği .....	35
2.4.1.4.4 Rol çatışması ve rol belirsizliği.....	36
2.4.1.4.5 Mobbing.....	36
2.4.2 Stresle başa çıkmada bireysel stres yöntemleri .....	37
2.4.2.1 Gevşeme teknikleri .....	37
2.4.2.2 Fiziksel egzersizler .....	37
2.4.2.3 Solunum egzersizleri.....	38
2.4.2.4 Beslenme kontrolü .....	39
2.4.2.5 Uyku düzeni .....	39
2.4.2.6 Meditasyon .....	40
2.4.2.7 İbadet.....	41
2.4.2.8 Masaj.....	41
2.4.2.9 Sosyal destek .....	42
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>	<b>43</b>
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	43
3.2 Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları .....	43
3.3 Araştırmanın Yöntemi .....	44
3.4 Evren ve Örneklem .....	44
3.5 Veri Toplama Aracı .....	44
3.6 Verilerin Çözümlemesi .....	45
3.7 Araştırmanın Hipotezleri .....	45
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>47</b>
4.1 Demografik Bulgular .....	47
4.2 Faktör Analizi.....	50
4.2.1 Çalışan performansı faktör analizi .....	51
4.2.2 Çalışan psikolojisi faktör analizi.....	53
4.3 Güvenilirlik Analizi.....	54
4.4 Korelasyon Analizi .....	55
4.5 Hipotez Sonuçları .....	60
<b>5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>62</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>66</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>74</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>79</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü

## ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 4.1: Çalışanların Cinsiyet Dağılımları .....	47
Çizelge 4.2: Çalışanların Cinsiyet Dağılımları .....	48
Çizelge 4.3: Çalışanların Yaş Dağılımları .....	48
Çizelge 4.4: Çalışanların Eğitim Durumu Dağılımları.....	49
Çizelge 4.5: Çalışanların Çalışma Süreleri Dağılımları .....	49
Çizelge 4.6: Çalışanların İş Kazası Geçirme Dağılımları.....	50
Çizelge 4.7: Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı Dağılımları .....	50
Çizelge 4.8: Çalışan Performansı Ölçeği KMO-Bartlett Testi Sonuçları.....	51
Çizelge 4.9: Çalışan Performansı Faktör Analizi Sonuçları .....	52
Çizelge 4.10: Çalışan Psikolojisi Ölçeği KMO-Bartlett Testi Sonuçları .....	53
Çizelge 4.11: Çalışan Psikolojisi Faktör Analizi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.12: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	55
Çizelge 4.13: Korelasyon Yorum Tablosu .....	56
Çizelge 4.14: Korelasyon Analiz Sonuçları.....	57
Çizelge 4.15: Hipotez Sonuçları .....	61

## İŞ KAZALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA VE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ

### ÖZET

Dünyada olduğu şekilde Türkiye’de de iş kazaları iş yaşamının en önemli konuları arasında gösterilmektedir. Kaza kavramına ilişkin Hukuken de pek çok değişik tanımlama bulunmaktadır. Gerçekleşen kaza ile yapılan iş arasındaki nedensellik ilişkisi kavramı doğrultusunda hangi durumların iş kazası olarak görülebileceği ifade edilmiştir. Kanun koyucu işyeri tanımını geniş anlamda kabul ederken, sigortalı iş yaşamının her çeşit tehlike ve risklerine karşı koruma altına alınması sağlanmıştır. Bu gibi faktörlerin örgüt yaşamına ve iş gören performans ve sağlığına etki etmekte ve bu durumun iş görenlerin psikolojik unsurlarına göre de araştırılması önemi ortaya çıkmaktadır.

İstanbul ili Anadolu Yakasında faaliyet gösteren özel sektör çalışanları üzerinde iş kazalarının çalışan performansını ve psikolojisini nasıl ve ne yönde etkilediğini belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Özel sektör çalışanları ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda iş kazaları ile çalışan performansı ve çalışan psikolojisi arasında doğrudan bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların performanslarının ve psikolojilerinin düşmesi ile iş kazası geçirme olasılıklarının arttığı ve aynı zamanda tersi şekilde iş kazası geçiren çalışanların performanslarının ve psikolojik durumlarının düştüğü anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *İş kazası, Çalışan performansı, Çalışan psikolojisi*

## **EFFECTS OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND PSYCHOLOGY**

### **ABSTRACT**

Occupational accidents are shown among the most important issues of work life in Turkey as well as in the world. There are many different definitions regarding the concept of accident in law. In line with the concept of causality between the accident and the work done, it has been stated which situations can be seen as work accidents. While the legislator accepted the definition of workplace in a broad sense, it was ensured that the insured business life was protected against all kinds of dangers and risks. Such factors affect the life of the organization and the performance and health of the employees, and it is important to investigate this situation according to the psychological elements of the employees.

The aim of this research is to determine how and in what way work accidents affect employee performance and psychology on private sector employees operating in the Anatolian Side of Istanbul.

As a result of the study conducted with private sector employees, it was concluded that there is a direct link between occupational accidents and employee performance and employee psychology. It has been understood that with the decrease in the performance and psychology of the employees, the probability of having a work accident increases, and at the same time, the performance and psychological state of the employees who have had a work accident decrease.

**Keywords:** *Occupational accident, Employee performance, Employee psychology*

## 1. GİRİŞ

Sağlık için en geniş tanım, Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO) yapılmış olup; *“Bir kişinin sadece vücut olarak değil ruhsal ve sosyal olarak da tam bir iyilik durumudur”* olarak belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO tarafından ise iş sağlığı; *“Çalışan bütün kişilerin fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan tam iyilik hallerinin oluşturulması ve en ileri seviyede devamlılığını, iş şartları ve kullandığı zararlı maddeler sebebiyle işçilerin sağlığını etkileyebilecek zararların bertaraf edilmesini ve çalışanın durumuna uygun ortamlara konumlandırılmasını, işin kişiye ve kişinin işe uygun olmasını sağlamayı amaçlayan tıp bilimidir”* olarak belirtilmiştir. Emekçilerin iş kazası geçirmelerinin önlenmesi ve uygun çalışma şartlarının temin edilmesi için yerine getirilmesi gerekli tedbirlerin hepsine *“iş güvenliği”* adı verilmektedir.

Performans kavramı özellikle örgütsel davranış ve yönetim alanında üzerinde çokça durulan temel araştırma konularından birisi olmuştur. Bu ilginin sebebi olarak ise örgütlerin amaçlarına ulaşmak, piyasaya ürün ve hizmetlerini sunmak ve rekabet avantajı elde etmelerinde yüksek performanslı çalışanlara duyulan ihtiyaç gösterilmektedir.

Strese sebebiyet veren durumların tümüne stresör adı verilirken, bu tür durumlar da hissedilen etkiye karşı verilen, zihinsel ruhsal ve fiziksel tepkiler literatürde stres olarak adlandırılmaktadır. Birçok bilim insanı stresi ifade ederken, stresörlerin etkisine karşı bünyemizin reaksiyonu şeklinde ortak bir tanımı tercih etmektedir. Bilimsel veriler ışığında stresin kimileri üzerinde olumlu-yapıcı etkisi gözlemlenirken bazı kişilerde bu etkinin olumsuz-yıkıcı etkisinden söz etmek mümkündür. Yıkıcı etkisi daha fazla olduğundan dolayı çalışmaların temelinde olumsuz stres üzerinde yoğunlaşmıştır.

İstanbul ili Anadolu Yakasında faaliyet gösteren özel sektör çalışanları üzerinde iş kazalarının çalışan performansını ve psikolojisini nasıl ve ne yönde etkilediğini belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu gibi faktörlerin örgüt

yaşamına ve iş gören performans ve sağlığına etki etmekte ve bu durumun iş görenlerin psikolojik unsurlarına göre de araştırılması önemi ortaya çıkmaktadır.

Literatür incelendiğinde daha önce iş kazalarının çalışanların performansı doğrultusunda incelendiği birçok çalışmaya rastlanmasına karşılık psikolojik durumlarının incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda literatüre sağlayacağı faydalardan dolayı araştırmanın önemi artmaktadır.

Buna ek olarak araştırmada ortaya çıkacak bulguların, yöneticilere ve gelecekte bu konuda araştırma yapacaklara katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu konuda ayrıca bulgular ve sonuçlar kısmında yöneticilere ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulacaktır.

Bu araştırmada evreni İstanbul Anadolu Yakası özel sektör depo çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen evreni temsil edebilmek için toplamda 150 çalışana anket formu iletilmiştir. Anket formunun iletilmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları katılımcılara on-line olarak iletilmiştir. Bu kapsamda iletilen anket formlarına toplamda 116 çalışan geri dönmüştür. Anket formları incelendiğinde 108 çalışanın anketlerinin uygun olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan araştırmanın örneklemini 108 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır.

Özel sektör çalışanları ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda iş kazaları ile çalışan performansı ve çalışan psikolojisi arasında doğrudan bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların performanslarının ve psikolojilerinin düşmesi ile iş kazası geçirme olasılıklarının arttığı ve aynı zamanda tersi şekilde iş kazası geçiren çalışanların performanslarının ve psikolojik durumlarının düştüğü anlaşılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Sağlık için en geniş tanım, Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO) yapılmış olup; “*Bir kişinin sadece vücut olarak değil ruhsal ve sosyal olarak da tam bir iyilik durumudur*” olarak belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO tarafından ise iş sağlığı; “*Çalışan bütün kişilerin fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan tam iyilik hallerinin oluşturulması ve en ileri seviyede devamlılığını, iş şartları ve kullanımındaki zararlı maddeler sebebiyle işçilerin sağlığını etkileyebilecek zararların bertaraf edilmesini ve çalışanın durumuna uygun ortamlara konumlandırılmasını, işin kişiye ve kişinin işe uygun olmasını sağlamayı amaçlayan tıp bilimidir*” olarak belirtilmiştir. İş sağlığı, sağlıklı bir ortam bakımından gereken koşulları belirtirken; iş güvenliği, çalışanların bedensel bütünlüğü ve hayatını etkileyecek tehlikelerin yok edilmesini amaçlamaktadır. Bir başka tanımda ise, “*işyerlerinde çalışma sırasında, bazı nedenlerden ötürü ortaya çıkan sağlığa zarar verme potansiyeli taşıyan koşullardan korunmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır*” biçiminde tarif edilmiştir (Çıtak, 2018:5-6).

Emekçilerin iş kazası geçirmelerinin önlenmesi ve uygun çalışma şartlarının temin edilmesi için yerine getirilmesi gerekli tedbirlerin hepsine “*iş güvenliği*” adı verilmektedir. İş güvenliği, iş yerlerinde yapılan faaliyet nedeniyle gerçekleşen tehlike ve risklerden korumak, sağlığa zararlı olumsuz etkileri etkisiz hale getirerek, daha uygun çalışma alanları oluşturulmasına yönelik oluşturulan bilimsel ve sistemli faaliyetler şeklinde ifade edilebilmektedir. İş güvenliği hukuksal açıdan, “*Çalışma esnasında çalışanların maruz kalabileceği tehlikelerin bertaraf edilmesi için işverene, kamu hukuku yönünden verilen sorumluluklarla ilgili hukuk kurallarının hepsidir*” olarak tarif edilmiştir (Hatipoğlu, 2006:9). Tüm bu sayılanlar eşliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, “*işyerlerinde işin yürütülmesi esnasında, bazı sebeplerden ileri gelen sağlığa zarar verebilecek durumlardan korunmaya yönelik yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır*” şeklinde tanımlanabilir.

Genellikle aynı anlamda ve birlikte kullanılan iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden farklı tanımlamalar içermektedir (Balkır 2012).

### 2.1.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amacı

Anayasada İş Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 49. Maddedeki çalışma hakkı ve ödevi ile ilgili düzenlemede hedefler düzenlenmiştir (Erdem, 2019:13). İş Güvenliğinde üç temel hedef vardır. Bunlar:

- **Çalışanların korunması:** İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında temel hedef çalışanların korunmasıdır. Bu doğrultuda çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temin edilmesi, emekçilere her çeşit mesleki, kültürel, sosyal ve psikolojik eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda emekçilerin yasal hak ve sorumlulukları güvence altına alınmalıdır.
- **Üretim güvenliğinin sağlanması:** İşyerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının oluşmasıyla, emekçilerin kendilerine olan güvenleri yükselirken, dikkat dağılması da azalmaktadır. Neticede sorunlu ya da hatalı üretim en aza inmektedir. İş gücü ve İş günü kayıplarının ortadan kalkmasıyla üretimde süreklilik sağlanmaktadır.
- **İşletme güvenliğinin sağlanması:** İş yerlerinde meydana gelen olası kazalara engel olunmasının yanında, işletmede karşılaşılabilecek iş yeri, ekipman ve makine hasarları, kazaya maruz kalan emekçilerin tazminatları gibi kurumun devamlılığı ve işleyişine engel olabilecek durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği sistemleri çoğunlukla, çalışma ortamında meydana gelen tehlikelerin tahmin ve kontrol edilmesine, değerlendirilmesi ve tanınmasına dair çözümler sunan bir bilim dalıdır.

### 2.1.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

İş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin gösterilmemesi halinde emekçiler iş kazasına maruz kalabilmekte ve sonuçta günlük yevmiyesinden başka bir gelire sahip olmayan bu insanlar ve aileleri ekonomik yönden sorun yaşayabilmektedir. Ayrıca emekçiler sağlıklarını yeniden kazanamayacak olmanın psikolojik etkilerini de yaşamları boyunca hissetmektedirler. İş kazaları neticesinde vefat durumu ise çalışanlar ve ailelerinin yaşayabileceği en kötü olaydır. Bundan dolayı iş güvenliği

önlemleri hem çalışanlar hem de ailelerinin kaza sebebiyle ortaya çıkacak ekonomik sorunlarını en baştan engellemektedir (Aydın, 2010:23).

İşyerinde çalışanlardan birinin kaza geçirmesi hem kendisi açısından hem de işveren açısından büyük bir problem oluşturur. Söz konusu kazaların meydana gelmesi üretimde iş akışına sekteye uğratarak üretim hızını yavaşlatırken, üretim verimliliği miktarında da kayba yol açmaktadır. Ortamda çalışma koşullarının iyileştirilerek daha güvenli bir ortam meydana getirilmesi, iş akışını etkileyen malzeme, makine, insan, zaman ve ürün kaybına yol açan koşulların ortadan kaldırılmasını veya azalmasını sağlayacak ve verimlilikte artışa neden olacaktır. İş güvenliğinin temin edilmesi için yapılan etkinlikler hem maliyet azalmasını hem de üretimde artışı sağlayacaktır (Çakıroğlu, 2007:25).

### **2.1.3 İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi**

Günümüzdeki anlamda iş sağlığı ve güvenliği ilk kez eski Roma'da meydana çıkmış olup, bu dönemdeki pek çok bilim adamı, emekçilerin sağlık ve güvenlikleri için tez ve öneriler öne sürmüşlerdir. Aristoteles atletlerin hastalıklarından bahsetmiş, gladyatörlere özel diyet tarifleri vermiş, ünlü tarihçi Herodot ise emekçilerin verimli olabilmesine yönelik yüksek enerjili besinler kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir. Hipokrat'sa ilk defa kurşunun zararlarından bahsederken, kurşun koliğini tarif etmiş, görme, felç, kabızlık ve halsizlik gibi belirtileri tespit ederek bu bulguların kurşunla bağlantısını açıkça ortaya çıkarmıştır. Milattan önce 200'lü yıllarda Hipokrates'e ait çalışmaları daha fazla geliştiren Nicander, kurşun anemisi ve kurşun koliğini incelerken bunlara ait özellikleri tarif etmiştir. Bu dönemdeki araştırmalar güvenlik ve sağlık problemlerinin tespit edilmesi ve tanımıyla sınırlı kalmazken, zararlı etkilerinden korunma teknikleri de geliştirilmiştir. Milattan sonra 23-79 döneminde yaşayan Plini, çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı işçilerin korunmasına yönelik maske gibi kullanılması için başlarına torba geçirmeleri önerisinde bulunmuştur. Juvenal ise, demircilerin sıkça yakalandıkları göz hastalıklarının yaptıkları işten ileri geldiğini, sürekli şekilde ayakta çalışanların da varis problemi yaşayabileceğini ifade etmiştir (Alper ve Tokol, 2019:261).

15. ve 16. Yüzyıllar arasında yaşayan iki hekim; Paracelsus ve Agricola, Orta Avrupa'daki maden işletmesi çalışanlarının hastalıkları ile toz arasında bir bağlantı

olduğunu tespit etmişler ve meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalarında maden emekçilerinin çalışma şartlarında pozitif değişiklikler temin etmişlerdir.

İş sağlığının kurucusu olarak gösterilen İtalyan Dr. Bernardino Ramazzini (1633-1714) ise, meslek hastalıkları üzerine ilk detaylı kitap “*De Morbis Artificum Diatribayı*” (İşçilerin Hastalıkları) yazarken, 53 hastalık ayrıntılarıyla tarif edilmiş, bunun yanında meslek hastalıklarına karşı korunma teknikleri, ergonomi, hijyen, beslenme gibi hususlar da yer almıştır. Ramazzini; “*Sağlığı yitirmek pahasına elde edilen kazanç, kirli kazançtır*” şeklinde ifade etmiştir. Ramazzini çalıştığı dönemlerde işyerlerini gezerek incelemelerde bulunmuş ve hasta muayenesi esnasında “*Ne iş yapıyorsun?*” sorusunu literatüre yerleştirmiştir (TMMOB, 2008).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk bilimsel ve köklü araştırmalar Ramazzini ile İtalya’da başlarken, bu araştırmalar sanayi devrimiyle beraber öncelikle İngiltere, Amerika ve Avrupa’da yoğunlaşmış, iş sağlığı ve güvenliği hususunda sanayi devrimi bir kırılma noktası olmuştur. Buhar makinesinin keşfiyle, büyük fabrikalar kurulmaya başlanmış, emekçilerin makinelerle çalışması hızlı bir çalışma temposunu meydana getirmiştir. Teknolojik ve bilimsel gelişmeler, uzun çalışma saatleri ve sağlıksız çalışma ortamı gibi sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu sorunlar çalışan sağlığını gitgide daha da olumsuz etkilerken, meslek hastalıkları ve iş kazalarında büyük artışlar yaşanmıştır. Bu artışlara bağlı olarak meydana gelen zararlar, verimliliğin arttırılmasının gerekliliğini, iş gücü kaybı gibi etkenlerin de etkisiyle, çalışma ortamı iyileştirme çalışmalarının ve yasal düzenleme yapılmasının kaçınılmaz olduğunu ortaya koymuştur. Sanayi devriminden sonra iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan gelişmeler çok fazla olmuştur.

Dr. Ramazzini sonrasında 18. yüzyılda Tissot, iş yeri hekimliği çalışma ortamının ısıtılmasına ilişkin çalışmalar yapmış, sağlık örgütleriyle ilgilenirken ilk defa hastanelerde meslek hastalıkları tedavisine yönelik özel bölümler tesis edilmesini tavsiye etmiştir (Durmuşoğlu, 2008:26). Rus Mihail Lomonosov, 1742’deki “*Metalürji ve Madencilik Temelleri*” isimli eserinde, maden işlerinde dinlenme, çalışma, sağlığa uygunluk ve güvenlik koşulları, hafriyat işlerinde güvenlik, iş elbiseleri ve merdiven kullanımında güvenlik gibi konular ele alınmıştır (Sancak, 2013:5). 1775 yılında İngiliz Percival Pott tarafından baca temizleme emekçilerinde sıkça görülen skrotum tipi kanserin bu işten kaynaklandığının ortaya koyulması

(AÇSHB, 2011:13) sonrasında, 1788’de baca temizleyici çocuk emekçilerin çalışma şartlarını düzenleyen Baca Temizleme Yasası yürürlüğe girmiştir (Pinar, 2013:15).

19. yüzyıl başında Patissier, fabrikalardaki meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin istatistiki verileri toplamış, kaza ve hastalıktan dolayı gerçekleşen sakatlık ve ölümleri araştırmıştır. Ayrıca, iş kazalarına karşı korunmanın yanında, kaza neticelerinin çalışan üzerinde meydana getirdiği ağır etkilerin hafifletilmesi ve çalışanın sosyo-ekonomik yönden korunması adına, meslek ve kaza hastalıkları sigorta sistemi yürürlüğe girmiştir (Durmuşoğlu, 2008:26). 1802 yılında İngiltere’de Sir Robert Peel tarafından parlamentoda girişimlerde bulunarak “*Çırakların Sağlığı ve Ahlakı Kanunu*” çıkarılması sağlanmıştır. Bunun yanında işyerlerindeki ergonominin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir (Akay, 2006:8). 1819 yılında İngiltere’de ise “*Pamuklu Dokuma Fabrikalarının Düzenlenmesine Dair Kanun*” yürürlüğe girmiştir. Ancak bu kanun, işyerleri teftişiyle ilgili hiçbir hüküm içermemesinden dolayı uygulama aşamasına geçememiştir (Süzek, 1985:9-10).

1833’te 2. Fabrika Kanunuyla İngiltere’de 9 yaş altı çocukların tekstil fabrikaları tarafından çalıştırılmaları yasaklanırken, 9-13 yaş arası çocukların çalışma süreleri haftada 48 saatle, 14-18 yaş arası çocukların çalışma süreleri ise haftada 69 saatle sınırlanmıştır (Çelik, 2007:13). Amerika’da hızlı sanayileşmenin meydana getirdiği olumsuz çalışma koşullarına engel olunması amacıyla eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde şart gördükleri önlemlerin alınması hususunda yetkilendirilmiştir. Massachusetts eyaleti İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına öncülük ederken 1836’da çocuk emekçilerle ilgili bir kanun yürürlüğe sokulmuştur. 1842’de yapılan bir başka yasal düzenlemeyle İngiltere’de 10 yaşından küçük çocuklar ve kadınların maden ocaklarında çalışması yasaklanmıştır (Çelik, 2007:13). 1840 yılında İsviçre’de, 1841 yılında Fransa’da, 1849 yılında ise Almanya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun ve yasalar çıkarılmıştır (Durmuşoğlu, 2008:22). 1867’de Amerika’da özel denetim kanununun uygulanmasını sağlayan bir örgüt kurularak istatistiksel veri toplama çalışmaları artırılmıştır. Sonraları federal hükümet işyerlerinin güvenlik ve sağlık açısından kontrolünü kendisi üstlenmiştir (Gençler, 2007: 17). 1885’te Kazaya uğrayan emekçilere tazminat verilmesi uygulaması, Almanya’da başlamış ve bu uygulama ABD ve Avrupa’da hızla yaygın hale gelmiştir (Durmuşoğlu, 2008:22).

Tanzimat öncesi dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstri henüz gelişmemiş olduğundan yalnızca atölye ve sanat üretimini esas alan küçük işyerleri bulunmaktaydı. İş yaşamının geleneklerle düzenlendiği bu süreçte, zaviye şeklinde isimlendirilen esnaf kuruluşlarının yerini zamanla loncalar alırken işyerlerindeki çalışma şartlarını lonca gelenekleri ve kuralları belirlemiştir.

Savaşlar ve kapitülasyonların etkisi, loncaların yenilikler ve teknik gelişmelere açık olmaması gibi sebeplerle sını ve ekonomik yaşamın geri kalması, üretim teknolojilerinin ilerleme göstermemesi ve dolayısıyla emekçiler için risk ve tehlikelerin çok farklı olmamasından dolayı, bu süreçte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulama ve düzenlemelerle karşılaşmamaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2018:75). Bunun dışında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan gelişmeler şöyle sıralanabilir:

Endüstrileşmenin hız kazanması savaşla beraber II. Mahmut zamanında başlarken Tanzimat Dönemi sürecinde de sürmüştür. Savaş için tersanelerde buharlı gemi inşasının başlamasıyla kömür gereksiniminin gitgide artması nedeniyle, kömür ocaklarında çalışma saatleri artmış ve koşulların da ağırlığından dolayı çok sayıda emekçide akciğer hastalığı görülmüştür. Bu amaçla yüz maddeden meydana gelen Dilaver Paşa Nizamnamesi yürürlüğe sokularak daha çok kömür üretiminin yapılması sağlanmıştır. (MMO, 2012:9). 1869'da önemli başka bir gelişme ise Maadin Nizamnamesi'dir. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin tersine, yalnızca Zonguldak bölgesi ile sınırlı olmayan, imparatorluğa ait çeşitli bölgelerdeki madenlere yönelik yapılan bu nizamname, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çağdaş düzenlemeler sunmuştur. Maadin Nizamnamesi ve Dilaver Paşa Nizamnamesi'lerin uygulanamama sebebi, bu nizamnamelerdeki kuralların denetlenmesiyle ilgili herhangi bir maddenin bulunmamasıdır. Caydırıcılık problemi, imparatorluğun iş sağlığı ve güvenliği konusunda en önemli sorunları arasındadır (Çiçek ve Mehmet, 2016:124).

Maadin Nizamnamesi ve Dilaver Paşa Nizamnamesini, "*Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkındaki Tüzük*", "*Askeri Fabrikalar Tüzüğü*" ve "*Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü*" izlemiş ancak bunlar genellikle sosyal yardımlara yönelik hükümleri içermişlerdir. 1908'de kurulmasına müsaade edilen sendikalar tarafından, iş sağlığı

ve güvenliği problemleri gündeme getirilmesine rağmen önemli bir gelişme olmamış ve ağır çalışma şartları çözüme ulaşmamıştır (TMMOB, 2008:10). I. Dünya Savaşı sonrasında açılan kimi siyasi partiler tarafından da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmış, parti programlarında iş sağlığı ve güvenliğine dair maddeler yer almıştır. 1919'da açılan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkasına ait programda, kadın ve çocuk çalışanların korunması, günde en çok 8 saat çalıştırılması, çocuk emekçiler için işbaşı eğitimlerinin olması ve bunların da çalışma saati olarak gösterilerek ücretlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Tamer Torun, 2014:45).

Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde Ekonomi Bakanı Mahmut Celal Bayar tarafından emekçiler ve çalışanların çalışma şartları tüm yönleriyle ortaya konularak çeşitli kanun ve yasaların çıkarılması sağlanmıştır. Söz konusu düzenlemeler arasında “*Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Kanun*” ve maden emekçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesi için hükümler uygulamaya koyulmuştur. Bu kanunla maden çalışanlarına, yeme-içme ve barınma adına konut imkânı verilmesine, meslek hastalığı ve iş kazası yaşayan emekçilere ait tedavilerin yapılmasına ve bu doğrultuda işyeri hekiminin bulundurulmasına, iş kazası sonucu yaralananlar veya ölen emekçilerin ailelerine tazminat verilmesine, çalışma sürelerinin günde en çok 8 saat olmasına, işverenlerin yeni işe giren emekçi eğitimlerinden sorumlu olmasına yönelik yükümlülükler yer verilmiştir (Bozoğlan, 2010:20).

Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte 1923'te düzenlenen İzmir İktisat Kongresi'nde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma hayatına ilişkin kayda değer kararlar alınmış olup söz konusu tavsiyeler arasında, tarım sektörü çalışanları haricinde bütün emekçilerin çalışma sürelerinin günde 8 saat şeklinde olması, çalışma yerlerinin sağlık açısından denetlenmeleri ve bunların düzenlenmesi adına bir kanunun yürürlüğe sokulması, maden işletmelerinde çalışma saatlerinin altı saatle sınırlanması, asgari ücretin tespit edilmesi, yaş sınırı olmaksızın kadın emekçilere madenlerde çalıştırılmalarına engel olunması ve kadınların ücret kesintileri olmaksızın doğum öncesi ve sonrası 8 haftalık izin verilmesi gibi konular ele alınmıştır (Mahiroğulları, 2005:13). 1926'da 818 Sayılı Borçlar Kanunu yürürlüğe girerken, söz konusu kanunda yer alan maddelerde işverenlerin muhtemel tehlike ve

risklere karşı tedbir almalarına ve bu tedbiri almadıkları durumda meydana gelebilecek zararların karşılanmasından sorumlu tutulmalarına yer verilmiştir (Sevimli, 2013:108).

1930'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin olduğu Belediyeler ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunları yürürlüğe girerken, 1580 sayılı Belediyeler Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerlerinin denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir (Akay, 2006:13). 1932'de ILO'ya üye olan Türkiye, 1936'da ilk iş kanunu niteliği taşıyan 3008 Sayılı İş Kanunu'nu kabul ederek 1937'de yürürlüğe koymuştur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, kanunun "*İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti*" başlığı altında yer almıştır (Aktaş, 2019:3). 1941 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvenliğiyle ilgili ilk tüzük çıkarılmış, fakat tüzük içerisinde söz edilen hükümler uygulamaya konulamamış ve kullanılmamıştır (Makal, 1999:445). 1945'te Çalışma Bakanlığı kurulurken Ekonomi Bakanlığı bünyesindeki İş İdaresi yerine bir bakanlık tesis edilerek konuya daha fazla önem gösterilmiştir. Yine 1945'te 4772 sayılı "*İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun*" kabul edilirken bu tarih sonrasında meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı tüm emekçiler sosyal güvenlik haklarını almışlardır (Akay, 2006:13).

1946'da Çalışma Bakanlığına bağlı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü kurulurken, bu müdürlük 1983'te daire başkanlığı adını almış, 2000'de ise İş Sağlığı ve Güvenliği adıyla yeniden genel müdürlük seviyesine sahip olmuştur (Aktaş, 2019:3). 1967'de, 1936 tarihli 3008 Sayılı Kanun, ekonomik ve sosyal gelişmelerle yetersiz kaldığı için kaldırılarak 931 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (Bozoğlan, 2010:22). 1969'da İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü bünyesinde "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)*" kurularak sonraki senelerde İstanbul, Kocaeli, Adana, İzmir, Bursa ve Kayseri bölge laboratuvarlarıyla desteklenmiştir (Aktaş, 2019:5). 931 Sayılı Kanun'un Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi sonrasında, 1971'de 1475 Sayılı İş Kanunu çıkarılmış, oldukça detaylı olan bu kanun, 2012'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dek uygulamada kalmıştır. 2014'te ise yürürlükten tamamen kaldırılmıştır (Tamer Torun, 2014:47). 2003'te Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normları da göz önünde bulundurularak hazırlanan 4857 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun sayesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok yeni

yönetmelik de onaylanmıştır (Akay, 2006:15). 2012’de Türkiye’de bu konu özelinde ilk olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girerek 4857 sayılı Kanundaki iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler iptal edilmiş, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün düzenlemeler 6331 Sayılı Kanun’u temel alınarak çıkarılan yönetmeliklerle yapılmıştır (Çiçek ve Mehmet, 2016:127).

## 2.2 İş Kazaları ve İş Kazalarına Yatkınlık

Dünyada olduğu şekilde Türkiye’de de iş kazaları iş yaşamının en önemli konuları arasında gösterilmektedir (Müngen, 1993). Kökeni Arapçaya dayanan “kaza” kelimesi Türk Hukuk sözlüğünde; “*bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması*” şeklinde tanımlanmaktadır (Özkılıç, 2005). TDK’nın güncel sözlüğü ise, “*istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması*” biçiminde tanımlamada bulunmuştur (Arıkoğlu, 1992:30).

Kaza kavramına ilişkin Hukuken de pek çok değişik tanımlama bulunmaktadır (Özkılıç, 2005:8). Kaza, “*toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan, aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaydır*” (Tekelioğlu, 1994:20-21). Kazaya uğrayan kişiye dışarıdan yabancı bir etken neticesi ile oluşan ve zarar neticesi meydana getiren olaylar da kaza kavramını belirtmektedir (Çolak ve Öztürk, 2006:32). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içerisinde bir tarif yapılmazken sadece iş kazasına ait bazı şartlar ve unsurlar belirtilmiştir (Güneren, 2018:395).

Yukarıda belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, iş kazasına yönelik tanımın yapılmasından ziyade, bu hüküm; iş kazasına ait şartlar ve unsurlar, bir kazanın hangi durumlarda iş kazası olarak nitelendirilebileceği, “*yer ve zaman*” şartlarıyla sınırlanarak belirtilmektedir (Alpsoy ve Çolak, 2013:42).

Sorumluluk hukuku açısından 2 farklı iş kazası kavramı bulunmaktadır (Kutal ve Erhan, 1997:456):

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası,
- Bireysel iş Hukukuna göre iş kazası.

İş kazaları geçmiş dönemlerden beri gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için önemli bir problem haline gelmiştir. İş kazaları sonrası çalışanların çalışma durumlarından mahrum kalmaları veya vefat etmeleri, ülkeleri bu kazaları önlemeye ya da önlemler almaya itmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları alanında Türkiye’de yürürlüğe giren ilk uygulama 1945’te 4772 sayılı iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasıdır. Bu uygulama endüstrileşme ile süregelen ve riskleri karşılamaya yönelik bir sosyal güvenlik uygulaması olarak tanımlanır. Günümüzde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili düzenlemeler devam etmektedir.

Türkiye’de süregelen önemli sosyoekonomik problemlerden biri iş kazaları ve bu kazaların meydana getirdiği olumsuzluklardır. Özellikle sanayileşme sonrası iş ortamlarında karşılaşılan iş kazası riskleri de artış göstermiştir. Yaşanan bu artışın nedenleri ise, personellerin yetersiz eğitim seviyeleri, yetişmiş uzman personellerin yetersizliği ve istihdam zorluğu, denetimlerin yeterli olmaması şeklinde sıralanabilir. Özellikle Türkiye’de meydana gelen son yıllardaki kaza oranları incelendiğinde kaza sonrası ölüm oranlarının artış içerisinde olduğu gözlemlenmektedir. İşverenlerin maliyet azaltmak amacıyla işinin bir bölümünü alt işverene devretmesinin ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamasının, oluşan iş kazalarında ciddi artışa sebebiyet verdiği gözlemlenmektedir (Karadeniz, 2012).

Ülkemizde iş kazalarına ilişkin veriler SGK tarafından tutulmakta ve her yıl istatistikleri paylaşılmaktadır. Diğer taraftan bakıldığında ise kişilerin demografik özellikleri iş kazalarını etkileyen unsurlar arasındadır. Geçtiğimiz dönemde yapılan birçok araştırmada iş kazası oranlarının genç işçilerde daha fazla olduğu, özellikle 25- 30 yaş arasındaki kişilerde ise iş kazasının en yüksek düzeyde olduğu, ilerleyen yaşlarda ise azalma eğimi gösterdiği gözlemlenmektedir (Camkurt, 2013).

İş kazalarına göre yapılan istatistiklere göre, oluşan iş kazalarından %50’si civarında bir kısmının kolayca engellenebilir durumda olduğu, %48’inin ise ancak bir etüt yardımıyla ve metotlarla engellenebileceği, %2’lik kısmının için ise engellenmesinin mümkün olmadığı ortaya konulmuştur.

Türkiye’de iş kazası anlamındaki en önemli problemlerden biri ise iş kazalarındaki gerçek sayıların yansıtılmamasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya göre,

dünyada her yıl 270 milyon iş kazası olmakta ve 353 bin çalışan bu kazalar ile bağlantılı olarak hayatlarını kaybetmektedirler (Hamalainen, 2009).

### **2.2.1 İş kazası halleri**

Gerçekleşen kaza ile yapılan iş arasındaki nedensellik ilişkisi kavramı doğrultusunda hangi durumların iş kazası olarak görülebileceği ifade edilmiştir. Kanun koyucu işyeri tanımını geniş anlamda kabul ederken, sigortalı iş yaşamının her çeşit tehlike ve risklerine karşı koruma altına alınması sağlanmıştır (Karcı, 2019:19).

### **2.2.2 İş kazalarının bildirim süreleri ve yaptırımları**

5510 SGK Kanunu 4. Maddesinin 1. fıkrası (a) bendinde ifade edilen sigortalı çalışanların iş kazası geçirmeleri durumunda, belirtilen sürelerde işveren tarafından bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe dek sigortalı işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurum tarafından işverenden alınmaktadır.

5510 Sayılı SGK Kanunu 4. Maddesi 1. fıkrası (a) bendi kapsamında bulunan sigortalı işçilerin, işverenin kontrolü dışında bulunan yerlerde iş kazası geçirmeleri durumunda, iş kazasına dair bilgi alınmasını engelleyecek durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür (Karaca, 2013:119).

### **2.2.3 İş kazalarının sebepleri**

Kazaların önlenmesinde kazaya neden olan faktörlerin iyi belirlenmesi gerekir. Kaza nedenlerini açıklamak amacıyla teoremler geliştirilmiştir. Bu teoremlerden bazıları şunlardır:

**Saf İhtimal Hipotezi:** 1920'lere kadar kabul görmüş bu hipotez kaza nedeni açıklamada en ilkel bakış açısı olarak görülmekle birlikte, hiçbir zaman bir teori olarak görülmemiştir. Bu hipoteze göre, bir popülasyonda kaza geçirme ihtimali herkes için eşittir. Doğal afetler gibi kazaların oluşumu da doğal olarak görüldüğünden, kazaya yol açan olaylarda bir modelleme yapılamamaktadır (Khanzode, Maiti ve Ray, 2012).

**Kaza Yatkınlık Teorisi:** Kaza yatkınlık teorisi sistematik olarak çalışanların kaza eğilimini araştıran ilk teoridir. Bu teoriye göre bir popülasyon içinde kaza geçirme

ihtimali daha yüksek olan bir alt grup bulunmakta ve bu yatkınlık doğuştan kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Önceleri bu yatkınlığın değiştirilemez olduğu düşünülse de sonradan yapılan çalışmalar, stres, çalışanların sosyo-psikolojik yapısı, güvenlik kültürü, çalışma ortamı ve önceki kaza deneyimlerinin bu yatkınlığı etkilediğini göstermiştir (Khanzode vd., 2012).

**Domino Teorisi:** Günümüzde pek kabul görmeyen bu teoriye göre kazaya sebep olan olaylar dizisinde kalıtsal/sosyal çevre, insan hatası, güvensiz eylem/durumlar, kaza ve yaralanma olarak beş temel faktör rol oynamaktadır. Teoriyi ortaya koyan Herbert William Heinrich bu faktörleri sıralanmış beş domino taşına benzeterek, bunlardan herhangi bir domino taşı, çoğu zaman insan hatasını, kaldırdığımızda kazanın önlenebileceğini savunmuştur. Heinrich'e göre kazaların %88'i emniyetsiz hareketlerden, %10'u emniyetsiz durumlardan ve %2'si ise öngörülemeyen ve engellenemeyen nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu teori, yaralanma olayının dinamiklerini göstermekle birlikte, kaza süreci boyunca meydana gelen diğer karmaşık etkileşimleri açıklamada yetersizdir. Yalnızca beş faktöre odaklanmak genelleme hatasına yol açmaktadır (Khanzode vd., 2012; Raouf, 2011).

**Çoklu Nedensellik Teorisi:** Çoklu nedensellik teorisi Domino teorisinden geliştirilmiştir. Bu teoriye göre kazayı meydana getiren nedenler ve alt nedenler olarak birçok faktörün olduğu ve kazanın bu faktörlerin belirli bir kombinasyonu sonucu gerçekleştiği savunulmaktadır. Kazaya neden faktörler davranışsal ve çevresel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır: Davranışsal faktörler; Çalışanların yanlış tutumları, bilgi ve beceri eksikliği, yetersiz fiziksel ve ruhsal durumlarıdır. Çevresel faktörler; tehlikeli iş ögelerinin uygun olmayan koruyucuları ve ekipmanın kullanım ve güvenli olmayan prosedürler nedeniyle bozulması gibi durumlarıdır (Raouf, 2011).

**Enerji Transferi Teorisi:** Bu teoriye göre kazalar enerji transferi esnasında meydana gelmekte ve yaralanmaya ve ekipman hasarına neden olmaktadır. Enerjinin transferinde üç öge bulunmaktadır. Bunlar kaynak, enerjinin aktarıldığı yol ve alıcıdır. Bu üç öge üzerinde alınacak tedbirlerle kazaların önlenebileceği savunulmuştur (Raouf, 2011).

**Sistem Teorisi:** Zaman içinde organizasyonlar, kalite ve verim açısından toplumsal talepleri karşılayabilmek için daha karmaşık bir yapıya dönüşmüştür. Dolayısı ile

kaza nedenlerinin belirlenmesinde doğrusal yaklaşımlar yetersiz kaldığı için bütünsel sistem yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Sistem teorisine göre kazanın üç boyutu: insan, makine ve çevredir. Sistem teorisinde kaza nedenleri simülasyon temelli modeller kullanılarak, nicel analizlerle ortaya konmaktadır (Dizdar, 2001; Khanzode vd., 2012).

**Haddon Matrisi:** Haddon Matrisi, yaralanmaların ve kazaların önlenmesi alanında en sık kullanılan modeldir. William Haddon 1970 yılında geliştirdiği bu modelde meydana gelen bir kazayı olay öncesi, olay anı ve olay sonrası olarak 3 evrede ve insan, vektör ve çevre olarak 3 faktörde incelemektedir. Bu sayede, farklı faktörlerin göreceli önemini ortaya çıkararak daha sağlıklı bir değerlendirmenin yapılmasını amaçlamıştır (Baker ve Haddon, 1974)

Bu yaklaşımın amacı; olay öncesinde kaza riskini önlemek, olay anında meydana gelebilecek zararı azaltmak ve olay sonrasında ise zararı arttıracı olan gereksiz adımlardan kaçınmaktır (Williams, 1999).

Heinrich, kazaların %85'inin insan hatalarından kaynaklandığını belirlemiştir. Çalışmalardan yola çıkarak genel anlamda, iş kazalarının %80'inin insanlara, %18'inin fizik ve mekanik çevre koşullarına, %2'sinin ise umulmadık olaylara bağlı olarak oluştuğu belirtilmiştir. İş kazalarına ait nedenler üç grup altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar (Güney, 2009:89):

- Temel sebepler,
- Dolaylı sebepler
- Doğrudan sebeplerdir.

### **2.2.3.1 Temel sebepler**

Çoğu kaza, güvensiz koşul ve eylemlerin önceden düzeltilmesi ve tanımlanmasıyla engellenebilir. Temel sebeplerin en başında yönetsel güvenlik politikaları gelmektedir. Güvenlik ve üretim ilişkisi; nezaret yönetimi, işçi eğitimi ve seçimi, izleme, yönetme, iletişim kurma, yerleştirme, makine seçimi, bakımı, kullanımı, kurtarma ve ilk yardım gibi her türlü uygulamayı içermektedir. Bu konularda meydana getirilen politika ve verilen kararlar iş kazalarının oluşmasında ve engellenmesindeki temel sebeplerin başında gelmektedir. Bireysel etkenler ve çevresel etkenler de temel sebepler arasında sayılabilmektedir (TMMOB, 2001:241).

Gerçek nedenler, yapılan araştırmalarda katkısı yansıtılmasa bile güvensiz hareketler ve güvensiz koşulların varlığına müsaade eden en önemli bileşendir. Öyle ki iş kazalarının önlenmesinde yapılabilecekler, gerçek nedenler göz ardı edilirse her zaman yetersiz kalacak, kesin ve kökten çözüme ulaşılamayacaktır.

### **2.2.3.2 Dolaylı sebepler**

Güvensiz koşullar ve güvensiz yapılan eylemler dolaylı sebepler arasında gösterilmektedir. Fakat bu sebepler tek başına kaza meydana getirmezler. Bunlarla beraber iş kazalarının meydana gelmesinde, kişisel hatalar, yetersiz denetim, mevcut riskler ve tehlikelerin yanlış değerlendirilmesi, yetersiz yönetim politikaları ve bilgi eksikliğinin de etkisi vardır (Güney, 2009:91).

### **2.2.3.3 Doğrudan sebepler**

Toz, patlayıcı ve zehirli gaz gibi tehlikeli maddelerle kimyasal, elektriksel, mekanik enerji kaynakları ve radyasyonun neden olduğu sebepler bu gruptadır. Kazaya yol açan teçhizat ve tesislerin tekrar dizayn edilmesi, çalışanların tehlikeli ve riskli durumlara dair uyarılması kendilerini korumaları bakımında oldukça önem arz etmektedir (Güney, 2009:91).

## **2.3 Bireysel Performans**

### **2.3.1 Performans kavramı**

Performans kavramı özellikle örgütsel davranış ve yönetim alanında üzerinde çokça durulan temel araştırma konularından birisi olmuştur. Bu ilginin sebebi olarak ise örgütlerin amaçlarına ulaşmak, piyasaya ürün ve hizmetlerini sunmak ve rekabet avantajı elde etmelerinde yüksek performanslı çalışanlara duyulan ihtiyaç gösterilmektedir.

Farklı disiplin, yaklaşım ve bakış açılarına göre pek çok performans tanımı bulunmaktadır (Dokuzer, 2018). Fransızca kökenli bir kelime olan performansın anlamı TDK sözlüğüne göre “*başarım*” olarak ifade edilmekle birlikte performans kavramı bazı yazarlar tarafından aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

- Performans bireyin bir görevi yerine getirmek için sarf ettiği gayretler sonucunda elde ettiği başarı düzeyidir (Morillo, 1990).

- Bir kişinin ya da grubun işine veya işletmenin amacına yaptığı katkının nicelik ve nitelik yönü ile ölçümüdür (Paşa, 2007).
- Bir çalışanın kendisine verilen görevi yerine getirmesi ve başarıma derecesidir (Aksoy ve Özdevecioğlu, 2006).

Performans bir amaç dâhilinde planlanmış etkinliklerin yerine getirilmesiyle elde edilen sonuçları nitel veya nicel yöntemlerle açıklayan bir kavramdır (Akal, 2005:1). Performansı, görev adı altında önceden tanımlanmış kriterleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesiyle ortaya çıkan mal, hizmet yâda düşünce olarakta tarifleyebiliriz (Başaran, 1991:179). Tanımları incelediğimizde kavramın içinde sadece tek başına çalışanın olmadığını bazen de bir grup olarak değerlendirme yapıldığını görmekteyiz. Çalışanın veya grubun kendilerinden beklenen iş miktarı ve gerçekleştirilen iş miktarının kıyaslanması sonucunda da birey veya grubun performansı ortaya çıkmaktadır (Uysal, 2015:33).

O halde çalışanların performansları düşünüldüğünde, yetenek, özellik ve donanımlarına uygun şekilde tasarlanmış bir işi, belirtilen zaman ve standartlarda gerçekleştirmeleri akla gelmektedir. Çalışanın başarısından bahsedebilmemiz içinde önce tanımlanmış bir işi olmalı, ardından da bu işle ilgili standartların belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu standartlara ulaşan düzeyde performans gösteren çalışanlar başarılı, standartların altında performans gösteren çalışanlar da başarısız addedileceklerdir (Erdoğan, 1991:154). Performans kavramsallaştırılırken eylem yani davranış yönü ile örgütsel hedeflere hizmet eden davranışlara, sonuç yönüyle de çalışanın davranışının önemine dikkat çekilmektedir (Campbell vd., 1993).

Çeşitli unsurlardan oluşan performansın temel unsurlarını birbirleriyle ilişki içinde olarak etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve kalite olarak sayabiliriz. Önceden belirlenmiş hedeflerin gerçekleşme derecesi yani ulaşılan sonuçların, hedeflenen sonuçlara oranı etkinlik olarak tarif edilebilir. En az girdi ile maksimum çıktının elde edilmesi de verimliliğdir. Örgüte ait kaynakların boşa harcanmaması, hedefe ulaşmak için gereken düzeyde kullanılması da tutumluluk olarak açıklanabilir. Hizmet yoğun sektörlerde en önemli performans çıktısı olan kalite ise ürün veya hizmetin müşterinin isteklerine uygunluk seviyesidir (Akal, 2005:50). Bazı çalışmalarda tutumluluk boyutu verimlilikle açıklanırken dördüncü boyut olarak yenilikten söz edilmektedir. Yenilik, başarılı olabilmek için gerçekleştirilen değişikliklerle hem

kaynaklara hem de insana yeni ve daha çok değer katmaya aracılık eden bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır (Akal, 2005:43).

Performans bireyler açısından kariyer basamaklarını tırmanabilmek için açılan bir kapı niteliğindedir. İstisnai durumlar olsa da genel uygulama yüksek performanslı çalışanların örgüt içerisinde daha kolay terfi almaları şeklindedir (Vanscotter vd., 2000:534). Baş döndürücü bir hızla gelişen teknolojiye adapte olmaya çalışan şirketler için en önemli güç kalifiye çalışanlarıdır. şirketler çalışanlarının gelişimine katkıda bulunurlarken bir yandan da sahip oldukları kalifiye çalışanlarını örgütte tutmaya çaba göstermektedirler. Çalışanlar maddi kazançların yanında, gelişim fırsatlarına da önem vermektedirler. Bireysel performanslarının gelişimi için kendilerine sağlanan imkânlarda onları motive ederek, örgüte aidiyetlerini arttırmaktadır. Bu bağlamda bireysel performansın ne olduğunu, unsurlarını ve boyutlarını kavramanın faydalı olacağı düşünölmektedir.

### **2.3.2 Bireysel performans**

Bir organizasyon ancak çalışanlarının performansı kadar iyi olabilmekte olup bu durum bireysel performans kurumlar tarafından öncelikli ele alınması gereken bir faktör haline getirmektedir (Benligiray, 1999). Organizasyonların kendilerine koydukları amaç ve hedefleri gerçekleştirebilmeleri, rekabet avantajı yakalayabilmeleri, rakiplerine üstünlük kurabilmeleri, güçlenebilmeleri ve başarılı olmaları çalışanlarının performanslarının yüksek olmaları ile sağlanabilmektedir (Helvacı, 2002). Günümüzde yaşanan değişime paralel olarak örgütlerin performansa verdiği önem de değişiklik göstermektedir (Kara, 2014).

Bireysel performans; iş görenler ve örgütler için önemli bir faktör olmakla birlikte bireylerin karakteristik özelliklerini performanstaki değişimin ana nedeni olarak gören ve çalışma yaşamı ile örgütsel davranışı da bünyesinde barındıran bir kavramdır (Sonnentag ve Frese, 2002).

Bireysel performans, çalışanların kurumun belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere ulaşmaları adına kurumun onlardan beklentilerini yerine getirmelerine dönük olarak üst düzey gayret göstermeleri ve ortaya konan bu gayretten elde edilen çıktıların kurumun amaç ve hedefleri ile paralellik göstermesidir (Özpehlivan, 2015).

Başka bir ifadeyle bireysel performans, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için bireylerin kullandığı yetkinliklerin toplamı olarak ifade edilebilir. Bu yetkinlikler sadece işe yönelik görevleri değil, işe yönelik olmayan görev ve davranışları da kapsamaktadır (Barutçugil, 2002).

Bireysel performansın işgörenlerin iş davranışlarının bir sonucu olduğundan hareketle yöneticiler için de üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bunun sebebi olarak da işgörenlerin bireysel performanslarının güçlü ya da zayıf olmasının örgütü de doğrudan etkileyeceği gösterilmektedir. Örgütün performansının yükseltilmesi ise öncelikli olarak yöneticinin görevi olduğuna göre işgörenlerin bireysel performanslarının yükseltilmesi de yöneticilerin sorumluluğu altındadır (Bilgel vd., 2006). Bireysel performansın geliştirilmesinde; kişilik, değerler, tutumlar ve bireyin yetenekleri kadar motivasyonu da önemli bir etken olup bu konuda da en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir (Marchant, 1999).

Çalışanın davranış biçimi olarak belirtebileceğimiz bireysel performans alan yazında sıklıkla rol içi görev performansı ve rol dışı bağlamsal performans boyutlarıyla ele alınmaktadır (Borman ve Motowidlo 1997:9). Bu sınıflandırmayla dikkati çeken husus çalışanın yalnızca görev tanımındaki işleri yapmasının yeterli olmadığıdır. Çalışandan örgütün sosyal yapısına da katkı sağlayacak, gönüllülük esasına dayanan birtakım faaliyetlerde beklenmektedir. Yani görev performansı, örgütçe belirlenen görevlerin çalışanlarca yerine getirilmesi olarak tanımlanabilirken, bağlamsal performans örgütün sosyal ortamına biçim veren iş birliği, takım arkadaşına destek gibi bireysel çabaları içerir.

Görev performansı ana görev faaliyetleri ile ilgili olup işin teknik altyapısına katkı sağlayan faaliyetleri kapsarken, bağlamsal performans ana görev faaliyetleri ile ilgili olmayan, örgüte sosyal bağlamda destek oluşturan böylece ana görevlerin yerine getirilmesinde dolaylı destek veren davranışları içerir. Görev performansında çalışanın yeteneklerinden kaynaklı özellikleri ön plandayken, bağlamsal performansta kişilik kaynaklı özellikleri ön plandadır (Vanscotter vd., 2000:526). Bağlamsal performans işle ilgili görevlerinde istekli ve gönüllü olma, çalışma arkadaşlarıyla iş birliği yaparak onlara yardımcı olma, örgütün prosedürlerini takip ederek, örgüt hedeflerini savunup destekleme şeklinde kategorilere ayrılabilir (Borman ve Motowidlo, 1997:100).

Bağlamsal performansı iki ayrı boyutta düşünmek mümkündür. Birinci boyut örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili boyut olup bu davranışlara kurallara uyma, disiplinli çalışma, inisiyatif alma, kurumun itibarını arttıracak faaliyetlerde bulunma gibi davranışlar örnek verilebilir. İkinci boyut ise çalışma arkadaşları, ekibe yeni katılanlar, yöneticiler, astlar gibi örgüt üyelerine yönelik vatandaşlık davranışları olup, gönüllülük esasıyla yardım etme, iş birliğinde bulunma davranışları da bu boyuta örnek gösterilebilir. Bu yönleriyle tıpkı görev performansında olduğu gibi çalışanların bağlamsal performansının yüksek olmasının da örgütsel performansı arttıracığı sonucu beklenir (Jawahar ve Car, 2007:332).

Bireysel performansı oluşturan üç hususu çalışanların ne yapacağını tam olarak bilmesi olarak kullanılan odaklanma, kendilerinden beklenen işleri yaparken yüksek becerilere sahip olma gerekliliği olarak açıklanan yetkinlik ve tüm bunları gerçekleştirirken sergiledikleri istek yani adanma olarak sıralayabiliriz. Bu üç unsurun önem derecesi ve ağırlıkları farklı organizasyonlarda farklı düzeylerde olabilir. Bireysel performansı oluşturan görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarından her birinin örgütün hedefleri doğrultusunda değerlendirilmesiyle bireysel başarıdan veya başarısızlıktan söz edilmesi mümkün olacaktır.

Yüksek performansa ulaşabilmek için ise tek başına çalışanların gösterecekleri çaba yeterli olmayacaktır. Yöneticilere de bu hususta önemli görevler düşmektedir. Performansın planlanmasıyla başlayan bu görevler performansın yönetilmesi ve değerlendirilmesi ile devam eder. Bu yüzden yöneticilerin liderlik vasıflarını çalışanlarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte sergilemelerine ihtiyaç vardır. Yöneticinin açık bir iletişimle çalışanlarından ne beklediğini ifade etmesi, bu beklentinin karşılanmasıyla neye katkı sunacaklarının açıklanması, gerektiğinde talimatlarla yönlendirme yapması odaklanmayı sağlayabilir. Ayrıca yöneticilerin çalışanların ihtiyaç duyduğu kaynakları sağlamaları yetkinliği, çalışanlarını takdir etmeleri ise adanmayı beraberinde getirecektir (Barutçugil, 2015:47-49).

Bireysel performansın boyutları olarak görev ve bağlamsal performanstan söz edilse de bazı çalışmalarda performansın başka boyutları da olabileceğine dikkat çekilmektedir. Günümüzde halen performans yapısıyla ilgili tartışmalar devam ederken uyumsal performans adı altında yeni bir boyutun ortaya çıkması, ayrıca çalışanların olumsuz hal ve davranışlarının örgüte zarar verdiğinin görülmesiyle

performans sınıflandırmasının eksik kaldığı inancı artmaya başlamıştır (Dilekçi ve Nartgün, 2020:302). Sıklıkla değişim ve uyum kabiliyeti kavramlarıyla ele alınan uyumsal performans, bireysel düzeyde görevlere ait gereklilikler değiştikçe bu değişimle baş edebilme, öğrenilen bilgileri yeni duruma göre şekillenen becerilere dönüştürme yeteneği olarak tanımlanabilir (Allworth ve Hesketh, 1999:99).

Uyumsal performans temalarından önde geleni, dış çevreyle ilgili değişimlere bağlantılı olarak ortaya çıkan performans iken, ardından ikinci temada çalışanların değişen durumlara rağmen performanslarını düşürmeyip aynı düzeyde tutma çabalarıdır. Üçüncü temayla uyumsal performansın hem geleceğe dair hem de tepkisel unsurlara sahip olduğuna dikkat çekerken dördüncü ve son tema ise çalışanların çeşitli nedenlerle kişiler arası ve kurumsal değişikliklere uyum sağlama gerekliliğine vurgu yapar. Yeni yetenekler kazanma, inovatif olma, stresi yönetme, farklı sosyal rollere uyum sağlayabilme gibi yetenekler hep uyumsal performansa işaret etmektedir (Jundt vd., 2014:2).

Madalyonun diğer yüzüne bakıldığında özellikle çalışanlar arasında rekabet ortamı yaratılan örgütlerde üretkenlik karşıtı performans kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örgütün kültürüne ters düşen, çalışanların işe geç kalması, işe gelmemesi, iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlar sergileyip onların çalışmalarının engellenmesi, hatalar için başkalarını suçlama, azalan etkileşim ve geri çekilme gibi davranış çeşitliliğiyle kendisini gösteren bu performans boyutu literatürde aynı zamanda örgüte zarar verici performans olarakta anılmaktadır (Dilekçi ve Nartgün, 2020:304).

### **2.3.3 Bireysel performansı oluşturan unsurlar**

Bireysel performansı oluşturan 3 unsur bulunmaktadır. Bunlar; odaklanma, yetkinlik ve adanmadır. Odaklanmada çalışan ne yapacağını bilmeli, yetkinlikte bunu yapabilecek becerilere sahip olmalı, adanmada ise katkıda bulunmaya istekli olmalıdır.

**Odaklanma:** Çalışma yaşamında doğru yerde doğru zamanda olmak ya da doğru insanları tanımak gibi kişileri amaca ulaştıracak genel geçer başarı yolları bulunmamaktadır. Bunların elbette ki bir yardımı dokunabilir, fakat gerçek

performansa giden yol onun için nasıl hazırlık yapacağını bilmekten geçmektedir. Gerçek performansa giden yolun ilk adımı da odaklanmayı sağlamaktır.

**Yetkinlik:** Daha iyi performans göstermeye yol açan yetenek, bilgi ve beceriye yetkinlik denilmektedir. Yetkinlikler ile performans arasında neden sonuç ilişkisi bulunmakta olup yüksek performans yüksek yetkinliklerin bir sonucu olarak gösterilebilir (Paşa, 2007). Bu kapsamda üstlenilecek görevlere dair yetkinliklerin belirlenerek bu yetkinliklerin gerek kişisel bazda gerekse kurumsal olarak eğitim yolu ile geliştirilmesi, bireysel performansın artmasına katkı sağlayacaktır.

**Adanma:** Adanma, iş görenin mensubu olduğu işletme ile kendini özdeşleştirilmesi, işletme amaçlarına ulaşması hususunda kendi amaçlarının işletme amaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi ve o işletmede uzun süreli kalma ihtiyacı hissetmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Gary, 1987). Bireysel performansın artırılması hususunda adanma önemli bir faktör haline gelmektedir. Adanmış bireyler mensubu buldukları işletmeler için birşeyler yapmaya hazırdırlar. Bu kişiler görevlerinin farkında olarak yetkinliklerini geliştirmeye çalışır ve bireysel performanslarını artırırlar.

### **2.3.4 Bireysel performansı etkileyen faktörler**

İş görenler görev yaptıkları organizasyonlarda üstlenmiş oldukları sorumluluklarını yerine getirdikleri süre boyunca başta kişisel özellikleri olmak üzere örgütün iç dinamikleri ve dış çevre unsurlarının etkisinde kalabilmekte, bu durum da bireysel performansı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Özpehlivan, 2015). Bu kapsamda bireyin performansını etkileyebilecek kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

#### **2.3.4.1 Kişisel faktörler**

Bireyler yapmış oldukları işlere duygu, düşünce, bilgi ve becerilerini katmakta ve bu durum da performansı etkilemektedir. Nitekim bir iş görenin performansı, sahip olduğu nitelik, yetenek, inanç ve değerleri ile bağlantılı bulunmaktadır (Büte, 2011). İş görenler, sahip oldukları kişilik özelliklerinin etkisiyle farklı performans düzeylerinde çalışmakta olup bunun sebebi ise bireylerin kişilik ve karakteristik özelliklerinin iş ve örgüt uyumunu etkilemesidir. Özellikle işgörenlerin kişilik özellikleri ile kurumun amaçlarının bağdaşması bireylerin başarılı olmasına, tam tersi

durum ise verimliliğin düşmesine ve strese neden olmaktadır (Hayajneh, 2000). Bu kapsamda bireyin performansı etkileyen kişisel faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

**Yetenek:** Günümüz organizasyonlarının en önemli kurumsal amaçlarından birisi iş görenlerinin yeteneklerini geliştirerek onlardan üst düzey verim elde edebilmek olup örgütler açısından bireylerin yeteneklerinin belirlenmesi de onların istihdam edileceği birimin belirlenmesi, terfi ettirilmesi ve kurumdan ilişkisinin kesilmesi gibi kararlarda yol gösterici olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003).

Çalışanların yeteneklerinin belirlenerek bu yeteneklere uygun görevlere yerleştirilmesi gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından son derece önemli olup bu durum çalışan memnuniyetini, iş tatminini ve doğal olarak çalışan performansını yükseltmektedir (Özpehlivan, 2015; Obeng ve Ugboro, 2003).

**Mesleki Eğitim Seviyesi:** Mesleki eğitim seviyesi iş görenin yerine getireceği görevi gerekli teknik bilgilere sahip olması sonucu doğru ve beklentiler doğrultusunda ortaya koymasına ve bunun bir sonucu olarak üst düzey çıktı sağlayıp yüksek performans elde etmesine katkı sağlamaktadır.

Büyük veya küçük olsun, günümüzde her bir organizasyon eğitimin ne anlama geldiğini ve performansa olan katkısını bilmekte, çalışanlarının eğitimi için her gün daha fazla çaba harcamaktadır. Değişime ayak uyduran, hatta bunun da ötesinde değişime öncülük ederek rekabet avantajı sağlayan örgütlerin eğitime önem vererek çalışanlarına yatırım yaptıkları görülmektedir. Bunun aksine pazardaki güçlü konumlarına güvenerek çalışanlarına gereken yatırımı yapmayan örgütlerin ise kısa sürede rekabet avantajlarını kaybederek üstünlüklerini yitirmeleri kaçınılmaz olmaktadır (Paşa, 2007).

Organizasyonların ayakta kalması ve varlığını devam ettirebilmesi teknolojik gelişmeleri takip edebilen ve günümüz şartlarına ayak uydurabilen iş görenler yoluyla gerçekleşecektir. Bu kapsamda eğitilmiş iş görenleri bünyesine katabilen ve bünyesindeki iş görenleri en iyi şekilde yetiştirebilen organizasyonlar varlıklarını devam ettirebileceklerdir.

**Kişisel Bilgi Düzeyi:** Kişisel bilgi düzeyi, işgörenlerin bireysel performansına etki eden önemli faktörlerden olup iş görenler bilgi düzeyleri ile işlerinde daha yetkin,

organizasyonun iş ile ilgili uygulamalarında ise daha etkili olabilmektedir. Bu durum da işgörenlerin bireysel performansını olumlu olarak etkilemektedir (Biddle, 1993).

Bireyler sahip oldukları bilgi seviyeleri ile çalışmış oldukları organizasyonların yapıları ve işleyişleri hakkında algı geliştirebilmekte ve bu sayede ortaya çıkabilecek muhtemel sorunlara da çözümler geliştirebilmektedirler. Bunun da bir sonucu olarak bireyler artan bilgisi ve tecrübesiyle işleri ile ilgili ortaya çıkabilecek değişimlere daha kolay uyum sağlayabilecek ve bireysel performansını da bu doğrultuda arttırabilecektir.

Bu kapsamda “*mesleki eğitim seviyesi*” başlığı altında da değinildiği üzere eğitilmiş ve kişisel bilgi düzeyi yüksek işgörenlerin işletme bünyesinde bulunmasının işletmelere yapacağı katkı göz önünde bulundurulduğunda, işletmeler tarafından işgörenlerin kişisel bilgi düzeylerini artırıcı tedbirler alması rekabet avantajlarını korumaları ve varlıklarını devam ettirebilmeleri bakımından oldukça önemli olmaktadır.

**Çalışanın Kişilik Özellikleri:** Bireyler genetik özellikleri başta olmak üzere, farklı yaşantı, tutum, yetenek, eğitim ve kişilik özelliklerine sahip olduklarından hayata dair beklentileri ile bunları karşılayabilme becerileri de farklı olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2000). Nitekim bireylerin kişisel özellikleri ile işe dair özelliklerin birbiriyle uyumlu olup olmaması bireysel performansını etkileyecek olup benzer şekilde bireysel performans kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin uyumlu olup olmaması durumuna göre de farklılık gösterecektir.

Van Yperen (2003) iş performansını bireysel farklılıklar ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak açıklamış olup konu ile ilgili yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Borman ve Motowidlo (1997) konu ile ilgili olarak bağlamsal performansın performans değerlendirme kriteri olarak sürece dahil edilmesi durumunda kişiliğin personel seçim sürecinde kritik bir öncül haline geleceğini vurgulamışlardır. Benzer şekilde Motowidlo ve Scotter (1994)'da beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel performans arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Buna göre sorumluluk değişkeni görev performansı, uzlaşmacılık, dışadönüklük ve sorumluluk değişkenleri kişilerarası kolaylaştırmayla, uzlaşmacılık ve sorumluluk değişkenleri ise işe kendini adanma ile ilişkili bulunmuştur.

Sonuç olarak bireyleri kişilik özellikleri ile iş uyumunun yüksek olması durumunda bireysel performansın olumlu etkilendiği, aksi durumda ise artan stres düzeyine bağlı olarak bireysel performansın azaldığı gözlemlenmektedir (Erdoğan, 2007).

#### **2.3.4.2 Örgütsel faktörler**

Örgütlerin işlemesi, büyümesi, rekabet avantajlarını koruyabilmeleri, çalışanlarının yüksek performans sergileyebilmelerine bağlıdır. İşgörenlerin kendilerinden beklenen performans seviyesine ulaşabilmeleri ise kişisel olduğu kadar örgütsel faktörlere de bağlıdır (Hayajneh, 2000).

Bireyler çalışmış oldukları örgütün kendilerine sunduğu iç ve dış koşullar çerçevesinde sorumluluklarını yerine getirmekte olup örgütün yapısı, yönetim ve politikası, çalışma koşulları ve örgüt içerisindeki insan ilişkileri ve iletişim gibi faktörler bireysel performansı etkilemektedir. Bu kapsamda söz konusu bu faktörler aşağıda açıklanmıştır.

**Örgüt Yönetimi ve Çalışan Politikası:** Her organizasyonda bir yönetim felsefesi bulunmakta ve bu felsefe doğrultusunda uygulanan bir yönetim uygulama biçimi ve liderlik tarzı gelişmektedir. Bu doğrultuda organizasyonun çalışan politikası şekillenmekte ve böylece çalışan ile yönetim ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkinin şekli ise bireysel performansı olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir (Erdoğan, 2007).

Uygulanan yönetim biçimi ve çalışan politikasının iş görenler tarafından benimsenmiş olması, işgörenlerin kendilerini değerli hissetmelerini, bu durum da iş gören performansının yükselmesini sağlayacaktır. Diğer bir ifade ile mutlu çalışanların bireysel performansı yüksek çalışanlar olduğu gerçeğinden hareketle iş görenleri motive edecek yönetim anlayışı ve politikaların benimsenmiş olması onların gerek örgütsel bağlılıklarını gerekse iş sorumluluklarını artırarak bireysel performanslarının yükselmesini sağlayacaktır (Bashir ve Ramay, 2010).

Sonuç olarak bir organizasyonun yapısı, amaç ve politikalarının açık bir biçimde ortaya konulması, yetki ve sorumlulukların adaletli bir şekilde dağıtılması ve tüm bunlar için etkili bir koordinasyonun sağlanmış olması gibi faktörler iş gören performansını artırmaktadır (Odabaş, 2004).

**Çalışma Koşulları:** Çalışma hayatı bireyler için önemli bir unsur olup birçok insan hayatlarının büyük bir bölümünü çalışma ortamlarında geçirmektedir. Bireylerin çalışma koşulların iyi seviyede olması onların hem sağlıkları hem de bireysel performansları üzerinde etkili olmaktadır. Başka bir ifade ile bireylerin yüksek performans sergilemeleri fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumalarına, bu da çalışma koşullarının elverişliliğine bağlı bulunmaktadır (Hayta, 2007).

Sıcaklık, gürültü, aydınlatma, ekipman ve ortam temizliği gibi kavramlar fiziksel çalışma koşulu unsurları arasında kabul edilirken iş yükü, işe dair kolaylık, kurum kültürü, pazar durumu ve iş-aile ilişkileri de sosyal çalışma koşulu unsurları arasında kabul edilmektedir (Briner, 2000). Çalışma koşullarının yeterliliğine dair algı, bireyin zekâsı, eğitimi ve tecrübesine göre değişmekte olup organizasyon tarafından sunulan koşulların bireyin beklentilerini karşılaması durumunda bireysel performans yükselecek, aksi durumda ise bireysel performansta düşüş gerçekleşecektir.

**Örgüt İçi İnsan İlişkileri ve İletişim:** Bir organizasyonda görev yapan işgörenlerin kendi aralarında ve yönetim kademesi arasında işleyen düzenli ilişkilerin kurulmasında iletişimin rolü büyük olup iletişimde yaşanan kopukluklar gerek işgörenler gerekse yöneticiler açısından önemli sorunlara neden olmaktadır. İşgörenlerin sorumluluklarını iyi bir şekilde anlamaları ve çalışma arkadaşları ile koordineli olarak yürütebilmeleri iletişim sayesinde olmaktadır (Helrigel ve Slocum, 1980).

Örgüt içerisindeki bireyler arası ilişkiler, arkadaşlık ve sevgi bağlarını oluşturmak, birlikte iş yapmak ve duygusal bakımdan tatmin olmak için gerekli olup işgörenlerin üyesi olduğu örgütün diğer üyeleri ile kurmuş olduğu kişisel ilişkilerin niteliği ve örgüt içerisindeki sosyo psikolojik ortamın uyumu işgörenlerin bireysel performansını etkilemektedir. Bireyleri motive eden, işsel sorunlara çözüm üretebilen, dinamik ve içten insan ilişkilerine sahip organizasyonlarda görev yapan işgörenler sorumluluklarını severek yerine getirmekte ve kendilerinden beklenen performans kriterlerini sağlamaktadır (Dicle, 1982).

Organizasyonun yapısı ve yönetsel anlayışı örgüt içi iletişimin ve insan ilişkilerinin oluşumunda etkili olmakla birlikte bu ilişkiler özellikle yöneticilerin tutumuyla şekillenmektedir. Bu kapsamda, açıklık, dürüstlük ve iş birliğine önem veren ve

işgörenlerin kararlara katılmasını destekleyen örgütlerde iletişim ve kişiler arası ilişkiler olumlu yönde etkilenecektir (Özen, 2011).

### **2.3.4.3 Çevresel faktörler**

Bir organizasyonu fiili ve potansiyel olarak etkileyen tüm etmenler çevre tanımının kapsamına girmektedir (Naktiyok ve Bayrak, 2006). Çevre, iç ve dış çevre olarak incelenmekte, örgütü doğrudan etkileyen ve örgüt faaliyetlerinden doğrudan etkilenen etmenler iç çevre kapsamına girmektedir. Bu kapsamda yöneticiler, çalışanlar, kurum kültürü, örgüt yapısı gibi faktörler iç çevre kapsamına girerken, örgüt dışında kalan tüm etken ve koşullar ise dış çevreyi oluşturmaktadır. Rakipler, ekonomik çevre, hukuki çevre ve politik çevre gibi birçok faktörü barındıran bu çevre, örgütün faaliyetlerini sürdürürken devamlı olarak etkileşim halinde bulunduğu çevredir (Altunoğlu ve Doğan, 2014).

Organizasyonlar gerek varlığını sürdürmek gerekse gelişmeye devam etmek için çevrelerine bağımlıdır ve çevrelerindeki değişimlerden etkilenmektedir. Organizasyonların faaliyetlerini devam ettirdikleri süre boyunca kullandıkları teknoloji, personeline verdikleri değer, bünyesindeki görev dağılımları, bölgedeki nüfus yapısı, çevrenin ekonomik, ideolojik, psikolojik ve kültürel yapısı her anlamda organizasyonun ve işgörenlerin performansını etkileyen etmenlerdendir (Canman, 1993).

Örgütlerin bulunduğu çevrenin sosyal ve kültürel yapıları, işgörenlerin örgüte olan bakışını etkileyen en önemli unsurlardandır. Bireyin yaşamış olduğu çevrenin sosyal ve kültürel yapısından etkilenmesi sonucu bireyde oluşan tutum, örgüt ile olan ilişkilerinin de temelini oluşturmakta ve bu durum da bireyin performansını olumlu veya olumsuz olarak farklılaştırmaktadır (Özpehlivan, 2015).

## **2.4 Çalışan Psikolojisi**

### **2.4.1 Stres**

Stres köken olarak Latince “*estricia*” kelimesinden türetilmiştir. Stres etkilediği kişilerde zihinsel aksaklıklara sebep olabildiği gibi bunalım ve çöküntünün de kaynağıdır. Gerek tıbbi gerekse sosyal açıdan birçok problemin başlangıcı olarak

gösterilen stresin, işyerinde meydana gelen ölümcül vakaların ana sebeplerinden biri olduğu kaynaklarda karşımıza çıkmaktadır (Paşa, 2007).

Strese sebebiyet veren durumların tümüne stresör adı verilirken, bu tür durumlar da hissedilen etkiye karşı verilen, zihinsel ruhsal ve fiziksel tepkiler literatürde stres olarak adlandırılmaktadır (Stern ve Zemke, 1996:46). Birçok bilim insanı stresi ifade ederken, stresörlerin etkisine karşı bünyemizin reaksiyonu şeklinde ortak bir tanıımı tercih etmektedir. Bilimsel veriler ışığında stresin kimileri üzerinde olumlu-yapıcı etkisi gözlemlenme iken bazı kişilerde bu etkinin olumsuz-yıkıcı etkisinden söz etmek mümkündür. Yıkıcı etkisi daha fazla olduğundan dolayı çalışmaların temelinde olumsuz stres üzerinde yoğunlaşmıştır (Arıcan, 2011:59).

Herkesin birbirinden farklı açık birer yönü ve hassas birer noktası olduğundan dolayı stresi yenmede kullanılacak metotlar birbirinden farklılık göstermektedir. Bu nedenle her birey kendisine göre bir metodoloji bulup, geliştirip onu hayatına tatbik ederek stresi yönetmeyi onunla mücadele etmeyi öğrenmek mecburiyetindedir ki stresin zararlarından minimum düzeyde etkilenebilsin (Güçlü, 2001:108).

#### **2.4.1.1 İş stresi**

Her birey hayatını idame ettirmek ailesinin geçimini temin etmek ve sosyal açıdan sağlıklı kalabilmek için çalışmak mecburiyetindedir. İşsiz kalma endişesi, kariyer sorunu, görev tanımının yetersiz olması, iş tatminsizliği gibi nedenlerden dolayı strese maruz kalınabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı iş stresi diğer stresörlere nispeten zarar verme potansiyeli en yüksek olanıdır (Avcı, 2019:295).

İnsanoğlu bu çalışma faaliyetini zaman ve emek harcayarak gerçekleştirmektedir. İnsan bedeni bu emek karşısında dinlenme, enerji gibi birtakım gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Yeterli beslenemeyen, yeterince istirahat edemeyen, zayıf düşen ve netice itibari ile savunma mekanizmasını kaybeden bünye tüm tehditlere karşı bir açık hedef haline gelmektedir.

1842 yılında İngiliz Hekim Thomas Curling'in ciddi bir yanık olayında tespit etmiş olduğu stres belirtileri literatürde bir ilk olarak yerini almaktadır. Tarihte ikinci bir tespit ise Cerrah Albert Billreth'in 1867 yılında enfekte sonucu müdahale etmiş olduğu operasyon neticesinde ortaya çıkan stres emarelerini bizzat müşahade etmesidir. Sık strese maruz kalınması durumunda hormonal düzende bozulmalar

meydana gelecek dolayısı ile bu durum immün cevapta düşüşe sebebiyet vererek, bağışıklık sistemi zayıf düşecektir (Cevizci, 2011:5).

Savunma mekanizmasından kastedilen İmmün Sistem yani bağışıklık sistemidir. İnsan bedenini bir kaleye benzetirsek immün sistem kalenin kapısı hükmündedir. Tıbbi açıdan stres immün sistemi zayıflatarak kanser ve diğer iyileşmesi kolay olmayan hastalıklara yol açabilmektedir. Stresin immün sisteme zarar verdiği bilgisine ilk kez 1936 da Macar kökenli Kanadalı Endokrinolog Hans Selye tarafından ulaşılmıştır (Siegel, 1998:102-103).

Yukarıdaki yoruma istinaden, stres insan için gerekli olan enerjinin hızla tükenmesine sebep olmaktadır. Yalnız bedenin enerjisini tüketmek ile kalmayan aynı zamanda zihinsel ve fiziksel açıdan da organizmayı yıkıma uğratan stres kavramı yönetilemediği takdirde dikkatsizlik vs. gibi durumları da beraberinde getireceğinden birtakım kazaların yaşanması da muhtemeldir (Özceylan vd., 2018:42).

#### **2.4.1.2 Bireysel stres kaynakları**

##### **2.4.1.2.1 Kişilik**

Kişilik stres ile etkileşim anlamında oldukça önemli bir unsur olmakla beraber strese sebebiyet verebildiği gibi stresten etkilenme düzeyini de belirler. A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması bu konuyu desteklemektedir. Örneğin bir kişilik tipinde kişi stresin zararlı etkilerine daha çok maruz kalmakta iken diğer bir kişilik tipine sahip olanlar stresin zararlarından daha az etkilenmektedir. Stresin alarm aşaması olan ve bireye savunma mekanizması için gerekli sinyalleri gönderen sistemin hızı, kişilik tiplerine göre farklılık göstermez. Stresin harekete geçirme anlamındaki potansiyel enerjisini etkin kullanıp, stresi yönetip krizi fırsata çevirmek mümkündür. Stresin bu şekildeki yönetiminde en ufak aksaklık olması durumunda sürekli kaygı ile stresin yıkıcı etkisine maruz kalınabilmektedir. Kişinin kendisini iyi tanıması ve stresi iyi bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Kişilik yapısı gereği stresin dışarıdan gelen bir durum olduğunu düşünmekte olan birey, çaresizliği kabullenmenin etkisiyle kurtulmanın imkânsızlığına inanarak stresi bertaraf etmek için gayret sarf etmeyecektir. Stresin kaynağı kişinin kendisinde olup yön vermek bir şekilde kendi elindedir. Kişinin eğitimi, sosyal yaşamı, kişilik yapısı gibi birçok etken bu konuda da etkilidir (Paşa ve Kaymaz, 2013:17-18).

Kardiyoloji uzmanı olan Roseman ve Friedman'ın bilimsel çalışmaları neticesinde ortaya çıkan A ve B tipi kişilik modelleri arasında stres ve zararlarından en fazla etkilenen A tipi kişilik modelinin olduğu bilinmektedir. A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin B tipi kişilik modeline kıyasla yemek yeme, konuşma ve yürümeleri daha hızlıdır. B tipi kişilik modeline sahip kişiler daha sabırlı ve sakin olurlar (Yücel, 2010:53-56).

#### **2.4.1.2.2 Ailevi sorunlar**

Aile kavramı bireysel stres faktörleri konusunda yönlendirici etkiye sahiptir. Gününün büyük bir bölümünü işyerinde ve ailesinde geçirmekte olan birey bu sürelerde strese maruz kalabilmektedir. Ailesi ile mutlu ve huzurlu bir hayat süren kişinin stresten uzak kaldığı dolayısıyla evdeki ruh halini dışarıya yansıttığı bilinmektedir. Gün içerisinde bedenen, ruhen ve zihnen yorgun olabilen bireyin aile ortamında gerekli beklentileri karşılanmadığında yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca aile fertlerinde görülen sağlık sorunları, ölüm gibi durumlarda kişi strese maruz bırakabilmektedir. Tüm bunların yanında, özellikle çocuklu ailelerin vardiya sisteminde çalışmaları, eşlerin birbirine ve evlatlarına önemli zamanlarda vakit ayıramamaları ruhen sorumluluk duygularında yetersizlik anlamı ifade edebilecek ve stres kaçınılmaz olacaktır (Delice, 2018:12).

#### **2.4.1.2.3 Sağlık sorunları**

Bireysel stres kaynakları arasında yer alan sağlık sorunları, efor sarfiyatı performans ve verimlilik konularında etkili olması sebebi ile büyük önem teşkil etmektedir. Sağlık düzeyi bireyin yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Sağlık anlamında kendisini yetersiz hisseden birey stres, kaygı ve endişe duyabileceği gibi fiziksel olarak da görevini tam olarak icra edemeyebilecektir. Özellikle şantiye gibi ağır ve tehlikeli iş kollarında çalışanlarda meydana gelen herhangi bir sağlık sorunu iş kazası açısından da büyük risk teşkil etmektedir.

#### **2.4.1.3. Fiziksel stres kaynakları**

##### **2.4.1.3.1 Titreşim**

Titreşim diğer adı ile vibrasyon herhangi bir kuvvetin etkisi ile meydana gelen mekaniksel bir salınım olarak ifade edilmektedir. Vibrasyondan etkilenme, kaynağa

veya titreşime maruz kalan bir aracıya temas şeklinde olmaktadır. Titreşime maruziyet el-kol titreşimi (EKT) ve tüm vücut titreşimi (TVT) şeklinde ikiye ayrılmış bulunmaktadır. Yönetmelikte her ikisi için ayrı ayrı değerler yer alan vibrasyona maruziyet (EKT) şeklinde gerçekleştiğinde kas, eklem ve damar rahatsızlıkları ortaya çıkarken, maruziyet (TVT) şeklinde olduğunda vücudu destekleyen kemik yapı sisteminde ciddi boyutlara varan travmatik vakalar oluşabilmektedir (Ertop, 2017:20).

#### **2.4.1.3.2 Gürültü ve kalabalık**

İnsan duyu organı tarafından Saniyede 20 ile 20.000 Hertz (Hz) aralığındaki sesler işitilebilmektedir. Bu sınırların dışında olduğu halde insanlar tarafından işitilmesi mümkün olmayan ancak diğer canlılar tarafından duyulabilen sesler bulunmaktadır. Ses ile gürültü arasında farklar bilinmekte olup gürültüyü sestan ayıran en önemli özellik sesin şiddetidir. Aynı zamanda gürültü kavramı sesin rahatsız edici boyuttaki istenmeyen, tasvip edilmeyen halidir. Gürültü olarak nitelendirilen ses şiddetine maruz kalınması durumunda işitme organında ciddi hasarlar meydana gelebilmektedir. Bu durumu bir örnek ile açıklamak gerekirse; bir savaş jetinin aşırı alçak uçuşuna maruz kalınması durumunda işitme duyusu ciddi zararlar görecektir (Balcı, 1994:16). Ses olmayan bir ortamda 150 cm'lik uzaklık dâhilindeki seslerin işitilip ancak anlaşılmada güçlük yaşanması gürültü anlamında kabulü mümkün olan bir sınırdır. Bu sınır 50-1000-2000 (Hz) frekans düzeyinde 25 desibel (dB) ses şiddetine tekabül etmektedir (Yılmaz, 2019:10).

Kalabalık kavramı ise sayıca fazlalık ifade eden bir topluluk anlamına geldiğinden dolayı gerek gürültü anlamında gerekse çalışma alanındaki hareket kabiliyetini etkilemesi bakımından genel anlamda istenmeyen bir durumdur. Gürültüye maruz kalınması durumunda iletişim problemleri ile siren, alarm gibi uyarıcı seslere karşı da reaksiyonda olumsuz yönde etkilenme olacağından dolayı bu durum sadece stres faktörü üzerinden dolayı olarak iş kazalarına mahal vermekle kalmayıp doğrudan da birçok iş kazasına sebep olabilecektir.

#### **2.4.1.3.3 Termal koşullar**

İnsanlar için öngörülen optimum vücut sıcaklığının yaklaşık olarak 37°C derece olduğu bilinmektedir. Gerek işin sağlığı, kalitesi gerekse işçi sağlığı ve üretkenlik

açısından bu değerin muhafaza edilmesi büyük önem teşkil etmektedir. Bu değerde azalma ve artış olması durumunda insan vücudunda birçok değişim meydana gelmektedir (Çolak, 2010:26).

Nem ve sıcaklık birbiri ile ters orantılı olmalıdır, nem oranının arması durumunda sıcaklıkta artış gösterirse ısıya maruziyetin şiddeti artacak ve bir takım sağlık sorunları baş gösterecektir. Ağır sanayi koşulları ile ofis ortamı için aynı değerlerden söz edilememekle beraber genel anlamda optimum sıcaklık değerinin 12 ile 22°C ve relatif nem oranı yüzde 30 ile 75 aralığında olması termal konfor için ideal bir ortam sunacaktır (Ertop, 2017:16).

Termal konfor adı altında optimum ısı ve nemden bahsedecek olursak gerek tabii olarak gerekse doğal yollardan bu ihtiyaçların sağlanması mümkündür. Çalışma ortamı olarak şantiyeleri ele aldığımızda, termal konfordan en fazla etkilenen iş kollarının başında geldiklerinden söz edebiliriz.

Aşırı güneş ışığı, aşırı soğuk ve yağış gibi atmosferik olaylara maruz kalınması durumunda özellikle şantiye çalışanlarında ortaya çıkabilecek problemleri sıralayacak olursak:

- Güneş ışığına aşırı maruziyetten kaynaklı halsizlik, bitkinlik yaşanması,
- Terleme yoluyla, dehidrasyona bağlı algıda düşüş, konsantrasyon bozukluğu,
- Aşırı güneş ışığına bağlı görme duyusunda olumsuz etki ve görüş alanında azalma,
- Güneş ışığına ve aşırı soğuğa bağlı dermatolojik vakalar,
- Güneş çarpması vakaları,
- Güneş ışığına ve aşırı soğuğa maruz kalan metal araç, gereç ve malzeme ile çalışmaya bağlı yanık vakaları,
- Aşırı sığağa bağlı kişisel koruyucu donanım ve kıyafetlerin etkileri,
- Yağışlı havaların çalışan ve çalışma ortamını olumsuz yönde etkilemesi,
- Kar, buz ve don olaylarının hareket kabiliyetini kısıtlaması,
- Soğuk havalarda giyilmesi gereken kalın kıyafetlerin hareket kabiliyetini kısıtlaması,

- Mesai başlangıcında giyilen iş elbiselerinin ıslak ve soğuk olması.

Yukarıda belirtilen maddelerin her biri ayrı ayrı birer stres faktörü olmakla birlikte dolaylı olarak iş kazalarına sebebiyet verebildiği gibi doğrudan da iş kazaları ile sonuçlanabilmektedir.

#### **2.4.1.3.4 Aydınlatma düzeyi**

Gerek günlük hayatımızda gerekse iş ortamında büyük önem arz etmekte olan aydınlatma kavramı görüş alanını etkilemesinden dolayı yapılan işin kalitesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır. Hayati gereklilikler açısından değerlendirildiğinde görme kavramının yaklaşık olarak %80'lik bir öneme sahip olduğunu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Yeterli olmayan aydınlatma düzeyi neticesinde görüşte düşüş meydana gelecektir. Zihne yeterli bilgi ulaşmadığından dolayı beyin her türlü görseli tanımlamakta güçlük çekecektir (Eroğlu, 2006:314). Bunun neticesinde algı ve konsantrasyonda azalma meydana gelecek, birey aşırı odaklanma ve hiç odaklanamama durumu ile baş başa kalacak ve bu durum bir süre sonra strese zemin hazırlayacağı gibi kazalarda kaçınılmaz olacaktır.

Aydınlatmadan maksat sadece suni aydınlatma değildir. Doğal aydınlatma kavramının en iyi örneği olan güneş, serotonin gibi birtakım mutluluk hormonlarının salgılanmasında önemli rol oynadığından dolayı eksikliğinde bir nevi ruhsal problemlere davetiye çıkaracağı gibi kas iskelet sisteminde de aksaklıklar meydana gelecektir. Bu rahatsızlıkların neticesinde maruz kalınacak durum hiç kuşkusuz yine stres olacaktır (Delice, 2018:26).

Sebepten dolayı iş kazalarına dolaylı olarak yol açabilen yetersiz ve fazla aydınlatma kavramının, görme duyusuna ciddi boyutta zararlar vermesinin yanında doğrudan birçok kazanın kök nedeni olduğunu da bilmekteyiz. Konumuz gereği şantiyeleri ele alacak olursak gerek doğal aydınlatma gerekse suni aydınlatma bakımından çalışma süreleri ve çalışma koşullarına istinaden şantiye çalışanlarının genel risk altında olduğunu söyleyebiliriz. Konuya açıklık getirmesi açısından bir örnek verecek olursak; şantiyelerde beton dökümü için genellikle aşırı sıcak saatler yerine daha serin olan akşam saatleri tercih edilmekte ve genel anlamda uzun süren

beton döküm işleri karanlığın ilerleyen saatlerine kadar sürmektedir. Bu durum karşısında iş gören:

- Fazla çalışmaya ve yorgunluğa bağlı strese maruz kalacak,
- Yetersiz aydınlatmaya bağlı görüş, odaklanma, dikkat ve konsantrasyon gücünü çekecek,
- Tabii aydınlatma kaynağı olan güneş ışığından ve termal koşullardan en yüksek oranda etkilenecek.

Bu durum strese bağlı dolaylı iş kazalarının yanında doğrudan da iş kazalarına sebebiyet verecektir.

#### **2.4.1.3.5 Ağır çalışma koşulları**

Bireyin standartlarının üzerinde bir beklenti olarak ifade edebileceğimiz aşırı iş yükü kavramı bilişsel ve fiziksel olabilmektedir. Yoğun iş yükünün yanında standartların çok altında bir iş yükü de kişide olumsuz etkiler meydana getirecektir. Bu kavram fiziksel anlamda yetersiz olan birinden ağır sayılabilecek yükleri transfer etmesinin istenmesi şeklinde olabileceği gibi bilgi ve donanım açısından yeterlilik sağlamayan birinden donanımının üzerinde bir beklenti içerisinde olma şeklinde de karşımıza çıkabilir. Aşırı iş yükü kavramına genel anlamda ortak bir örnek vermek gerekirse bu fazla çalışma süreleri olacaktır (Altan, 2018:146).

Çalışıp emek ve zaman harcayan birey enerjiye dolayısıyla dinlenmek için zamana ihtiyaç duymaktadır. Birçok enerji kaynağı gibi kısıtlı olan zaman kavramı da sağlıklı ve mutlu bir hayatın idamesi için iyi yönetilmelidir. Ancak gerek üretim sektöründe gerekse hizmet sektörüne ait birçok iş kolunda çalışanın rızası alınmaksızın iş görenler fazla çalışma sürelerine maruz bırakılmaktadırlar. Bu durum yorgunluğa bağlı birçok sağlık sorununu yanında getirmekle kalmayıp kişinin kendisine, ailesine, sosyal yaşantısına ayıracağı vaktin elinden zorla alınması anlamına geleceğinden fiziksel ve psikolojik anlamda tahribata yol açarak her hâlükârda stres, kaygı, gerginlik hatta tükenmişlik ile neticelenebilecektir (Baltaş ve Baltaş, 2018:92).

## **2.4.1.4 Örgütsel stres kaynakları**

### **2.4.1.4.1 İş güvenliği**

İş güvenliği kavramı işyerinde işin yürütülmesi sırasında iş görenler ve çalışma ortamı açısından tehdit unsuru oluşturabilecek tehlike ile risklerin bertaraf edilmesini amaçlayan bir dizi önlemler bütünüdür. Alınan önlemler mutlak surette kabul edilebilir seviyede olmalıdır (Uluslan, 1990:33).

Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin ikinci basamağında yer alan güvenlik ihtiyacı her alanda önem teşkil etmektedir. Çalışma hayatında iş görenin motivasyon, performans ve konsantrasyon gibi kavramlarının olumsuz yönde etkilenmemesi için kendisini güvende hissetmesi herhangi bir kaygı, endişe taşımaması gerekmektedir. Bilhassa çok tehlikeli sınıfta yer alan inşaatlarda çalışanlar için bu konu büyük önem teşkil etmektedir. Çalışma ortamında güvenlik kaygısı taşıyan iş gören stres üzerinden dolayı olarak iş kazalarına maruz kalabileceği gibi doğrudan da birçok kazanın içerisinde yer alabilecektir.

### **2.4.1.4.2 İş güvencesi ve istihdam kaygısı**

İş güvencesi kavramı özünde iş göreni korumaya yönelik birtakım yapılandırmalar içermekte olup haksız fesih ve geçersiz fesih ile keyfi iş akdinin sonlandırılması konularını yasal platforma taşımak suretiyle olaya ciddi bir boyut kazandırmaktadır. Bu ciddiyet dâhilinde kurallara uymak şartı ile çalışanın uzun yıllar boyunca istihdam edilmesi mümkün olabilmekte birey daha huzurlu bir hayat sürdürebilmektedir. Aksi halde iş gören işini kaybetmekle birlikte ekonomik kaynağını yitirmiş olmanın verdiği zararlara da maruz kalacaktır. Ailevi sorumlulukları olan birey, kendisini yetersiz hissedebilecek, istihdam kaygısı ile stresin merkezinde olacaktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:36). Özellikle istihdam kaygısının arttığı ileri yaşlarda, emeklilik için gerekli olan sigorta primi gibi birtakım şartları sağlayamama kaygısı içinde işinde doyumsuzluk yaşayan bireyin verimli olması da beklenemez (Bingöl, 2003:390).

### **2.4.1.4.3 Maaş yetersizliği**

İnsanlar hayatını idame ettirmek, ekonomik anlamda kazanç sağlamak ve sosyalleşmek adına çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Gerek bireysel anlamda gerekse

genel anlamda adil ve yeterli bir ücret skalasının uygulanması gerekmekte olup ekonomik gelir düzeyindeki artışın refah düzeyini artırdığı bilinmektedir. Ekonomik anlamda yeterli kazanç sağladığında bir nevi yaptığı işin takdir edildiğini, emeklerinin karşılığını aldığını düşünen çalışan motivasyon ve verimlilik anlamında da başarıyı yakalayacak kendisini daha mutlu hissedebilecektir. Aksi halde yetersiz ücret ile karşı karşıya kalan iş gören kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekecek kendisini yetersiz görebilecektir. Yaşam kalitesi zayıflayan birey sosyal anlamda da harcama yapamayacak, çevresinden izole olmaya başlayacak içine kapanacak, stresin zararlı etkilerine maruz kalarak bir noktadan sonra tükenme aşamasına gelebilecektir (Bulut, 2013:44).

#### **2.4.1.4.4 Rol çatışması ve rol belirsizliği**

Rol çatışması çalışan tarafından uygulanması beklenen birden fazla görev tanımının birbiri ile uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Katz ve Kahn, 1977:202).

Rol belirsizliği iş görenin yapacağı iş hakkında tam anlamı ile sağlıklı bir açıklamanın yapılmamasıdır. Bir iş tanımı yapılmayan, kendisine görev tanımı tebliğ edilmeyen birey ne iş yapacağı konusunda yeterli bilgi sahibi olamayacaktır. Bu belirsizlik dâhilinde kendisini yetersiz görmeye başlayan çalışan sürekli endişe, kaygı ve stres halinde olacaktır (Ünsar ve Oğuzhan, 2009:246).

Rol belirsizliği ve rol çatışması kavramları hakkında dünya genelinde yapılan akademik çalışmalara paralel olarak, ülkemizde uygulanan çalışmalarda da örgütsel aidiyet, iş doyumu ve iş stres gibi konuların bu iki kavram ile ilişkisini teyit eder nitelikte olduğu bilinmektedir (Ertem, 2017:204).

#### **2.4.1.4.5 Mobbing**

Mobbing kelimesi İngilizce'de çete, kalabalık, topluca saldırmak anlamlarına gelen “*mob*” kökünden türemiştir (İlhan, 2010:1176). Birden fazla anlamı olan mobbing kavramı tüm anlamıyla dilimizde karşılık bulmadığından dolayı İngilizce olarak orijinal tanımı yaygınlaşmış olup genel olarak psikolojik şiddete bağlı bir nevi taciz ve bezdiri anlamında kullanılmaktadır. Mobbing bir tür zorbalıktır ve mobbingi uygulayan kişide zorba olarak nitelendirilir. Diğer canlılar arasında savunma amacıyla kullanılabilen mobbing kavramı insanlar arasında saldırı ve amacıyla

kullanılmaktadır. Leymann'a göre kırk beş farklı uygulama biçimi olan mobbing kişinin statüsüne, yaptığı işe, vücut bütünlüğüne, benliğine ve saygınlığına saldırı şeklinde uygulanabilmektedir. Bireyin sözünü kesmek, gülünç duruma düşürmek, kayıtsız kalmak ve yokmuş gibi davranmak mobbingde sıkça uygulanan saldırı biçimleridir. Zorbalığa maruz kalmak suretiyle ilk etapta stres ve strese bağlı sorunlar ile karşı karşıya kalan mağdurların travmatik ilerlemeler neticesinde intihar yoluna başvurdukları bilinmektedir (Ançel, 2012:90-92).

## **2.4.2 Stresle başa çıkmada bireysel stres yöntemleri**

### **2.4.2.1 Gevşeme teknikleri**

Stres esnasında insanda bulunan bazı kas gruplarında gerilemeler meydana gelmektedir. Kişi daha sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sürdürmek için bu gerginliği bir şekilde bertaraf edip gevşemeye ihtiyaç duymaktadır. Aksi halde birçok sağlık sorunu ile sinirlilik, kızgınlık, öfke hali gibi durumlarla baş başa kalan birey bu durumlar neticesindeki eylemleri ile yine kısır bir döngünün içerisinde olmaktan kurtulamayacaktır. Yaklaşık 10 dakika kadar ayakların yer seviyesinden daha yüksekte tutulması ve ortalama 20 dakika kadar vücudun aktifliğini yavaşlatarak beyindeki tüm düşünceleri bir tarafa bırakıp tamamen bir noktaya odaklanma ve /veya güzel hayaller kurma şeklinde gevşeme teknikleri uygulanabilmektedir. Gevşeme teknikleri; kalp ritminden, tansiyona, mide sorunlarından, vücut ısısının dengelenmesine kadar birçok konuda fayda sağlayacak dolayısıyla kişi kendisini daha dingin ve huzurlu hissedecek stresin zararlı etkilerinden daha az oranda etkilenecektir (Paşa ve Kaymaz, 2013:179-180). Allen'e göre gevşeme teknikleri motivasyon, konsantrasyon ve verimlilik anlamında da oldukça faydalı bir rahatlama yöntemidir (Pehlivan, 2019:807).

### **2.4.2.2 Fiziksel egzersizler**

Teknolojinin gelişmesi ile gerek günlük hayatta gerekse hizmet sektöründe kullanılan efor miktarının düşmesi neticesinde, hareketsiz bir yaşam biçiminin varlığından söz edilebilmektedir. Bu yaşam biçimi genel anlamda kalp –damar sistemini etkilemesi bakımından önemli olup organizmayı bu monoton yaşamın etkilerinden kurtarmak, daha sağlıklı ve daha mutlu bir hayat sürmek için fiziksel egzersizlere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle stresin hissedilmeye başlandığı veya gizli bir şekilde ortaya

çıkıldığı anlarda vücudun oksijen O<sub>2</sub> ihtiyacı artacak bununla ters orantılı olarak gerilmeye bağlı kan akış hızı ve miktarında düşüş meydana geleceğinden dolayı hücrelerin gerek duyduğu ihtiyaçlar tam anlamı ile karşılanamayacaktır. Fiziksel egzersiz esnasında O<sub>2</sub> alımında ve kan akış hızında artış olması sebebi ile hücrelerin gereksinimleri daha iyi karşılanacak erken yaşlanmaları önlenecek, kalp damar rahatsızlıkları bir şekilde bertaraf edilmiş olacaktır. Yaşam kalitesi açısından fiziksel egzersizler kesinlikle hayatımızın bir parçası konumunda olmalıdırlar (Baltaş ve Baltaş, 2018:204-205).

Fiziksel egzersizler aynı zamanda kas iskelet sistemi üzerinde de etkili olacağından dolayı organizmaya fiziksel bir esnek kazandıracak, reflekslerin gelişmesine katkı sağlayacak, kişinin herhangi bir durum karşısındaki tepki süresini kısaltacak, dolayısıyla eksikliği durumunda stres üzerinden dolaylı olarak iş kazalarına sebebiyet verebileceği gibi doğrudan da birçok kazanın kök nedeni olabilecektir.

#### **2.4.2.3 Solunum egzersizleri**

Stres ile başa çıkma metotları arasında yer alan nefes egzersizleri diğer egzersizler kadar etkili bir stres yönetim metodudur. Doğru alınan nefes beraberinde daha fazla oksijen girişi sağlayacağından beyin ve kaslar oksijen yetersizliğine maruz kalamamış olacaktır. Bilinen en doğru nefes diyafram nefesi şeklindedir. Yeni doğan bebekler diyafram nefesi aldıklarından dolayı soluk alışverişlerinde sadece karın bölgeleri hareket eder, dolayısıyla bebek ağlamaları uzak mesafelerden dahi duyulabilmektedir. Bir gülü koklamaya biçimine benzetebileceğimiz diyafram nefesinden büyüme ile uzaklaştığı, soluk alışverişi esnasında karın bölgesi yerine göğüs bölgesinin hareket ettiği gözlemlenmektedir. Diyafram nefesinden farklı şekilde soluk alışverişlerinde akciğerlerin sadece bir kısmı kullanılmaktadır. Oksijen alımında yetersizlik ve karbondioksit atılımında artışa bağlı, ellerde titreme, kan basıncında değişiklik, göz karaması gibi sağlık sorunları ile sinirlilik, öfke hali, endişe ve kaygı gibi durumlara da sebebiyet verilecektir. Doğru alınan nefes ile uygulayabileceğimiz solunum egzersizleri stresin zararlarından en az oranda etkilenmemize yardımcı olacaktır (Kaba, 2019:70-71).

#### **2.4.2.4 Beslenme kontrolü**

Stres ve beslenme kavramı birbirinden ayrılmayan iki unsur olmakla birlikte, beslenme alışkanlıkları stresi tetiklediği gibi strese beslenme düzenini etkilemekte olup bir kısır döngü halini alabilmektedir. Stres esnasında bir eksiklik ihtiyacı hisseden bireyin, onu yeme içme şeklinde tatmin edebileceğini düşünmesi gibi organizmanın işleyişi bakımından da daha fazla enerjiye ihtiyaç duyması mümkündür. Netice itibari ile ilk başvurulanan besinler arasında olan kafein tüketiminin artışına bağlı olarak kalbin çalışmasında düzensizlikler meydana gelebileceği gibi tuz ve yağ oranı yüksek olan besinlerde tansiyon artışından kaynaklı ruh halinde aksaklıklar baş gösterecektir. Dolayısı ile yanlış ve düzensiz beslenme neticesinde ortaya çıkabilecek bu durum hiç kuşkusuz yine kaygı ve strese sebep olacaktır (Karagül, 2011:38).

Çalışma şartları bakımından şantiye çalışanlarının efor sarfiyatı yüksek olmakta dolayısıyla daha fazla enerjiye ihtiyaç duyabilmektedirler. Genellikle serbest olarak çalışan şantiye işçilerinde özellikle sabah kahvaltısı kültürünün zayıf olması, birçok öğünde yeterli kalori miktarına dikkat etmeksizin beslendikleri bilinmektedir. Bu duruma bağlı protein, karbonhidrat, yağ tuz, vitamin ve mineral gibi besin öğelerinin yetersiz alınması neticesinde bitkinlikten kaynaklanan birçok sağlık sorunu ortaya çıkacaktır. Bu durum stres üzerinden dolaylı olarak iş kazalarına sebebiyet verileceği gibi doğrudan birçok iş kazasına da zemin hazırlayacaktır.

#### **2.4.2.5 Uyku düzeni**

İnsan vücudu için gerekli olan en temel ihtiyaçların başında gelen uyku, organizma üzerinde olumsuz anlamda meydana gelen değişikliklerden ilk etkilenen kavramdır. Bilimsel anlamda yapılan çeşitli stres ölçümlerinde uykunun payı oldukça büyük bir öneme sahip olmakla beraber eksikliğinde yaşam kalitesini ciddi boyutta etkileyecek güce sahiptir. Uyku sadece insanlar için değil, birçok canlının doğası gereği hayati bir ihtiyaçtır. Bedensel ve zihinsel anlamda yeterli olgunluğa sahip bireylerde uyku süresi yaklaşık 7 saat kadar iken ilerleyen yaş ile bu sürelerde ters orantılı olarak azalma meydana gelmektedir. Uyku kavramı, eksikliğinde yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi fiziksel sonuçların yanında; endişe, kaygı, stres, öfke hali gibi durumları da beraberinde getireceğinden dolayı kısır bir döngü meydana gelecek ve bu döngü yine uykusuzluk ile neticelenecektir. Organizmanın uykuya geçebilmesi

için orta beyin-pons ve omurilik soğanının bileşiminden meydana gelen beyin kökü adı verilen yapıdan gerekli komutu alması gerekmektedir. Bu yapı, uyanık kalma sinyali gönderdiği takdirde uykunun gerçekleşmesi mümkün olamamaktadır. Bu yapının uyku sinyali göndermemesinin iki ana nedeni olmakla birlikte birincisi harici etkiler olarak nitelendirilebileceğimiz dış çevreden kaynaklı ısı, ışık, gürültü gibi kavramlar ikincisi ise dâhili etkiler yani bireyin özünde, iç dünyasında ortaya çıkan zihinsel ve ruhsal kaynaklı uyaranlardır. Bilimsel çalışmalar göstermektedir ki dış çevreden kaynaklı uyaranlara rağmen canlı bir şekilde uyuma eylemini gerçekleştirse dahi organizma gürültü gibi harici uyaranların zararlı etkilerinden uykuda da etkilenmeye devam edecektir. Bu etkileşim netice itibariyle diğer sağlık sorunları ile uyku kalitesinde de düşüş meydana getirecek nitekim yukarıda ifade etmiş olduğumuz kısır döngünün de bir parçası haline gelecektir (Baltaş ve Baltaş, 2018:134-135).

Konuyu şantiye çalışanları açısından ele aldığımızda, tehlike sınıfı ve iş kolu gereği özellikle fiziksel anlamda efor sarfiyatı yüksek olan inşaatlarda iş görenler için uyku kavramı ciddi önem taşımaktadır. Uykunun kalitesinde veya süresinde eksiklik olması durumunda, stres-uykusuzluk/uykusuzluk-stres, kısır döngüsü üzerinden birçok iş kazasına ortam hazırlanmış olacaktır. Düzenli uyku ile stresin zararlı etkilerinden kurtulmak mümkün olabilmektedir.

#### **2.4.2.6 Meditasyon**

Birçok farklı metoda sahip olan meditasyon kavramı esasında zihnin rahatlaması dingin hale gelmesi, ruhun huzurlu hissedilmesi ve bunların yanında anksiyete, endişe, stres gibi durumlardan korunma noktasında ortak gayelere hizmet eden bir tür zihinsel dalış yolculuğu olarak nitelendirilebilir. Zihnin konsantre olabilmesi için bazı ekipmanların yanında sessizlik gibi uygun ortam şartlarında tesis edilmesi gerekmektedir. Yaklaşık olarak 20 ile 50 dakikalık bir süre zarfında belirli kelimeler tekrarlanmak suretiyle gerçekleştirilen meditasyon uygulaması stres ile başa çıkma metotları arasında önemli etkilere sahip olmakla birlikte yaygın olarak kullanılan bir stres yönetim kültürüdür. Öyle ki yurtdışında birçok iş yerinde meditasyon odaları yer almakta olup belirli bir dönemin sonundaki ölçümlerde nispeten katılımcılara ait verimlilik, motivasyon ve sosyal ilişki gibi kavramlarda artış meydana geldiği gözlemlenmiştir (Pehlivan, 2019:806).

#### 2.4.2.7 İbadet

Dua ve ibadet esnasında insan yalnız olmadığını bilmekle olup kendisini duyan ve gören bir yaratıcının olduğu düşüncesiyle kendisini daha güvende ve huzurlu hissetmekte, O'nunla dilediği gibi konuşabilmektedir. Bu bilinç ve idrakte olan insan ahiret inancı vesilesiyle maruz kaldığı olumsuz durumları imtihan olarak kabul etmekte ve bunun neticesinde bir ödül ile muamele olunacağına inanmakta dolayısıyla olumsuz durumların zararlarından daha az etkilenmektedir (Cengil, 2003:140).

Tamamen inançsız olan bireyin kendisini başıboş bir dünyada amaçsız gelip geçici bir varlık olarak değerlendirme düşüncesi, insanı ölüm kavramı ile bir yokluk âlemine sevk edeceğinden kendisine dahi inancı ve güveni kalmayacak hayatın her anı anlamsız bir hal alabilecektir. Meditasyon kavramında dahi “*mantra*” gibi sabit kelimeyi söylemek suretiyle konsantre halinde olan insan stres ile baş etmekte iken ibadet esnasında aynı dua kalıplarını ve fiziksel hareketleri teslimiyet ve huşu halinde icra eden insanın stres, endişe ve kaygıyı bertaraf edebilmesi her halükarda mümkün olacaktır. İbadetlerini dini bir vecibe bir misyon olarak benimseyen insan görevini tamamlamış olmanın verdiği rahatlık ile farklı bir huzur halini de yakalayacaktır. İbadet esnasında fiziksel hareketlerin tekrarı neticesinde bir nevi egzersiz uygulamasını icra eden birey, zihinsel ve ruhsal huzur ile dolaşım sistemi, kas iskelet sistemi gibi birçok açıdan da nispeten daha sağlıklı olacaktır.

#### 2.4.2.8 Masaj

Bedenin herhangi bir bölgesine fiziksel temas şeklinde uygulanarak bir nevi uyarıcı görevi gören masaj kavramı önemli etkiye sahip bir rahatlama metodudur. Farklı alet ve cihazların yanında çeşidine bağlı olarak genellikle el ile bir kuvvet, titreşim uygulanmak sureti ile gerçekleşen masaj işlemi doğru ve etkili bir şekilde tatbik edildiği takdirde zihinsel, bedensel ve ruhsal anlamda olumlu sonuçlar alınmaktadır. Masajın faydalarını sıralayacak olursak:

- Cilt ve cilt altı dokusunu uyararak damar yolunda meydana gelen gerginliği azaltır
- Kan akışını artırmak suretiyle hücrelerin daha iyi beslenmesini sağlar,
- Cildin elastiki yapısında artışa neden olur,

- Vücut direncini artırarak bağışıklık sistemini güçlendirmeye yardımcı olur,
- Solum-sindirim-dolaşım sisteminin daha sağlıklı çalışmasına katkı sağlar,
- Kaslarda ve vücutta toplanan zararlı türdeki yabancı maddelerin bertaraf edilme sürecini hızlandırır (Kara ve Ünver, 2019:30).

Bilhassa şantiye çalışanları açısından baktığımızda efor sarfiyatı bakımından yüksek bir iş kolu olan şantiyede iş görenler, diğer sektörlere nispeten kas sisteminde biriken zararlı maddelerin olumsuz etkilerine daha çok maruz kalmakta dolayısı ile dinlenme ve istirahat kavramlarına daha fazla ihtiyaç duyabilmektedirler. Doğru ve düzenli masaj uygulaması ile şantiye çalışanları gerginliklerini atarak, kramp vs. gibi kas sisteminin ani reaksiyonlarından kurtulabilir, reflekslerini daha etkin kullanarak fiziksel tepki sürelerini hızlandırabilirler. Zihinsel, fiziksel ve ruhsal anlamda daha sağlıklı hisseden birey stresi bertaraf ederek dolaylı iş kazalarından korunabileceği gibi refleks anlamında tepki sürelerindeki artıştan kaynaklı doğrudan iş kazalarından da kurtulabileceklerdir.

#### **2.4.2.9 Sosyal destek**

Sosyal destek adından da anlaşılacağı üzere sosyal çevrenin insana olan katkıları anlamında olmakla beraber, bir nevi kişinin kendisi dışındaki bireylere olan gereksinim boyutunu da ifade etmektedir. Maslow' un ihtiyaç piramidinde orta sırada yer alan ait olma ve sevgi ihtiyacının karşılanması bakımından sosyal destek büyük önem arz etmektedir. Birebir canlı iletişimde etkisi en fazla olan sosyal desteğin kalitesi, çevremizde yer alan kişilerden ciddi oranda etkilenmektedir. Sosyal desteğe ihtiyaç duyan kişinin karakteristik özellikleri de hissedilen desteğin kalitesini etkilemekte olup gerek sosyal desteği sağlayan gerekse desteği alan tarafı mutlu etmekte, stres, kaygı, endişe ile baş etmede önemli rol oynamaktadır. Örneğin bireyin yeni bir işe başlaması durumunda istifade edeceği sosyal destek kavramı, oryantasyon süreci, verimlilik, kalite gibi konularda da katkı sağlayarak kişinin huzurlu bir iş ortamında stresten uzak kalmasına yardımcı olacaktır (Polatçı, 2015:28).

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

İş kazalarının çalışan performansına ve psikolojisine etkilerinin araştırılması çalışmanın bu bölümünde uygulanan yöntem hakkında açıklayıcı bilgilere yer verilecektir. Sonuçlara ulaşılması kapsamında uygulanan araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılık ve varsayımları, yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve hipotezleri belirtilecektir.

#### **3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi**

İstanbul ili Anadolu Yakasında faaliyet gösteren özel sektör çalışanları üzerinde iş kazalarının çalışan performansını ve psikolojisini nasıl ve ne yönde etkilediğini belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu gibi faktörlerin örgüt yaşamına ve iş gören performans ve sağlığına etki etmekte ve bu durumun iş görenlerin psikolojik unsurlarına göre de araştırılması önemi ortaya çıkmaktadır.

Literatür incelendiğinde daha önce iş kazalarının çalışanların performansı doğrultusunda incelendiği birçok çalışmaya rastlanmasına karşılık psikolojik durumlarının incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda literatüre sağlayacağı faydalardan dolayı araştırmanın önemi artmaktadır. Buna ek olarak araştırmada ortaya çıkacak bulguların, yöneticilere ve gelecekte bu konuda araştırma yapacaklara katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu konuda ayrıca bulgular ve sonuçlar kısmında yöneticilere ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulacaktır.

#### **3.2 Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları**

Araştırma gerçekleştirilmeden önce bazı sınırlılık ve varsayımlar belirlenmiştir. Bunlar aşağıda belirtildiği gibidir:

- Araştırma yalnızca İstanbul Anadolu Yakasında özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

- Araştırma verileri 2021 yılı Kasım ayında toplanan veriler ile sınırlandırılmıştır.
- Katılımcıların verdikleri yanıtların doğru ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma kapsamında kullanılan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

### 3.3 Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada 2 farklı yöntemden faydalanılmıştır. İlki araştırmanın kavramsal çerçevesi yazılırken nitel araştırma yöntemlerinden tarama metodudur. Tarama metodu ile araştırma kapsamında incelenen konular çeşitli literatürlerden araştırılmış ve derlenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinin kullanılması sağlanmıştır. Bu sayede iş kazalarının çalışanların performansı ve psikolojisine olan etkileri nicel bir şekilde tespit edilmeye çalışılmış ve yordanmıştır.

### 3.4 Evren ve Örnekleme

Bu araştırmada evreni İstanbul Anadolu Yakası özel sektör depo çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen evreni temsil edebilmek için toplamda 150 çalışana anket formu iletilmiştir. Anket formunun iletilmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları katılımcılara on-line olarak iletilmiştir. Bu kapsamda iletilen anket formlarına toplamda 116 çalışan geri dönmüştür. Anket formları incelendiğinde 108 çalışanın anketlerinin uygun olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan araştırmanın örneklemini 108 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır.

### 3.5 Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında kullanılmak istenen “alışan Performansı” ölçeği Goodman ve Svyantek (1999:254-275) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek geliştiricileri tarafından toplamda 25 ifadeli bir ölçek olarak oluşturulmuştur. Bu ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı ifade ederken, son 9 madde ise görev performansını ifade etmektedir. Ölçekte 4, 8 ve 10. maddeler ters maddeler olduklarından dolayı analize dahil ederken bu ifadeler ters çevrilerek analize dahil edilmelidir. Ölçeğin geçerlilik

ve güvenilirlik çalışmaları Goodman ve Svyantek tarafından gerçekleştirilmiş olup ,958 gibi oldukça yüksek bir sonuç ortaya koymuştur. Çalışan Performansı ölçeği birçok araştırmada kullanılmış olup birbirinden bağımsız evrenlerde test edilmiş ve her çalışmada yüksek güvenilirlikler elde edildiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında kullanılmak istenen bir diğer ölçek ise “*Çalışan Psikolojisi*” ölçeğidir. Ölçek Miller, Smith ve Mahler (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin puan aralığı 20 ile 100 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların artması strese yatkınlığın artması yani iş kazası geçirme olasılığının yüksek olması anlamına gelmektedir. Ölçekte üç faktörlü bir yapı görülmekle beraber madde dağılımı şu şekildedir: Sosyal destek alt boyutu (madde 3, 4, 9, 12, 13, 15, 16), kendine zaman ayırma (madde 5, 11, 17, 18, 20) ve bedene yönelik faaliyetler (madde 1, 2, 6, 7, 8, 19). Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Şahin ve Durak (1994) tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.74$  (Şahin ve Durak 1994) ve  $\alpha=.78$  olarak bulunmuştur (Nur, 2011:233).

### **3.6 Verilerin Çözümlemesi**

Verilerin analizinde istatistik paket programlarından SPSS 28.00 versiyonu kullanılmıştır. Öncelikli olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, iş kazası geçirme durumu ve iş kazası sıklığı bilgilerinden oluşan kişisel bilgilere ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin alt boyut dağılımları ve her bir sorunun kendi iç tutarlılıklarının tespitinde faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İkinci olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği sınanmıştır. Ölçekler ve boyutları ile iş kazası geçirme durumları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya konabilmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

### **3.7 Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırma başında belirlenmiş olan yöntem doğrultusunda oluşturulan anket formu aracılığıyla aşağıda belirtilen hipotezler test edilmek istenmiştir:

- H<sub>1</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır

- H<sub>2</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>3</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>4</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>5</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>6</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>7</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır
- H<sub>8</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır

## 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde özel sektör depo çalışanlarından elde edilen verilerin analizlerine yer verilecektir. Özel sektör depo çalışanlarının yanıtları üzerinden oluşturulan veri seti aracılığı ile çeşitli istatistikler gerçekleştirilerek yorumlanmıştır.

### 4.1 Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anket formunun birinci bölümünde yer alan katılımcıların kişisel bilgilerini ölçmeye yönelik yönlendirilmiş olan toplamda 7 ifadenin bulgularına yer verilmiştir. Özel sektör çalışanlarının kişisel verileri incelenirken sayı, yüzde, geçerli yüzde ve kümülatif yüzde değerlerinden faydalanılmıştır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.1 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının cinsiyet dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.1: Çalışanların Cinsiyet Dağılımları**

		Cinsiyet			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	5	4,6	4,6	4,6
	Erkek	103	95,4	95,4	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %4,6'sının (5) kadın ve geriye kalan %95,4'ünün (103) ise erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.2 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının medeni durum dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.2: Çalışanların Cinsiyet Dağılımları**

		<b>Medeni Durum</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	Evli	67	62,0	62,0	62,0
	Bekar	41	38,0	38,0	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %62'sinin (67) evli ve geriye kalan %38'inin (41) ise bekar olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.3 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının yaş dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.3: Çalışanların Yaş Dağılımları**

		<b>Yaş</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	18-23 Yaş	27	25,0	25,0	25,0
	24-29 Yaş	46	42,6	42,6	67,6
	30-35 Yaş	18	16,7	16,7	84,3
	36 Yaş Üzeri	17	15,7	15,7	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %25'inin (27) 18-23 yaş aralığında, %42,6'sının (46) 24-29 yaş aralığında, %16,7'sinin (18) 30-35 yaş aralığında ve son olarak geriye kalan %15,7'sinin (17) ise 36 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.4 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının eğitim durumu dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.4: Çalışanların Eğitim Durumu Dağılımları**

		<b>Eğitim Durumu</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	İlköğretim	5	4,6	4,6	4,6
	Ortaöğretim	19	17,6	17,6	22,2
	Lise	50	46,3	46,3	68,5
	Lisans	30	27,8	27,8	96,3
	Lisansüstü	4	3,7	3,7	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %4,6'sının (5) ilköğretim seviyesinden mezun, %17,6'sının (19) ortaöğretim seviyesinden mezun, %46,3'ünün (50) lise seviyesinden mezun, %27,8'inin (30) lisans seviyesinden mezun ve son olarak geriye kalan %3,7'sinin (4) ise lisansüstü seviyelerinden mezun oldukları anlaşılmaktadır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.5 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının çalıştıkları iş yerinde toplam çalışma süreleri dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.5: Çalışanların Çalışma Süreleri Dağılımları**

		<b>Çalışma Süresi</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	1 Yıdan Az	21	19,4	19,4	19,4
	3-5 Yıl	36	33,3	33,3	52,8
	5 Yıl Üzeri	51	47,2	47,2	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %19,4'ünün (21) 1 yıldan az süredir, %33,3'ünün (36) 3-5 yıl arasında ve son olarak geriye kalan %47,2'sinin (51) ise 5 yıl ve üzerinde süredir aynı kurumda çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.6 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının iş kazası geçirme durumları dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.6: Çalışanların İş Kazası Geçirme Dağılımları**

		<b>İş Kazası Geçirme Durumu</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	Evet	9	8,3	8,3	8,3
	Hayır	99	91,7	91,7	100,0
	Toplam	108	100,0	100,0	

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlarının %8,3'ünün daha önce iş kazası geçirdiği ve geriye kalan %91,7'sinin (99) ise daha önce iş kazası geçirmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.7 kapsamında araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş kazası geçirme sıklıkları dağılımlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.7: Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı Dağılımları**

		<b>İş Kazası Geçirme Sıklığı</b>			
		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>	<b>Kümülatif Yüzde</b>
Geçerli	1 Defa	5	4,6	55,6	55,6
	2 Defa	3	2,8	33,3	88,9
	3 ve Üzeri	1	,9	11,1	100,0
	Toplam	9	8,3	100,0	
Boş		99	91,7		
Toplam		108	100,0		

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışan ve daha önce iş kazası geçiren 9 çalışanın kaza sıklıkları incelendiğinde %55,6'sının (5) 1 defa, %33,3'ünün (3) 2 defa ve geriye kalan %11,1'inin (1) ise 3 ve üzerinde iş kazası geçirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### **4.2 Faktör Analizi**

Araştırmanın bu bölümünde araştırma öncesinde belirlenmiş olan hipotezlerin test edilebilmesi amacı ile özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlara yönlendirilmiş olan ölçeklerin çeşitli istatistiksel analizlere uygun olup

olmadığının belirlenebilmesi ve araştırmanın ne kadarını açıkladığını tespit edebilmek amacı ile faktör analizine yer verilmiştir.

Faktör analizleri öncesinde ölçeklerin KMO Bartlett testi ile küresellik değerleri incelenmektedir. Bu sayede ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığı anlaşılmaktadır.

#### 4.2.1 Çalışan performansı faktör analizi

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.8’de anket formunun ikinci bölümünde yer alan “*Çalışan Performansı*” ölçeğine uygulanan KMO ve Bartlett testi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.8:** Çalışan Performansı Ölçeği KMO-Bartlett Testi Sonuçları

<b>KMO ve Bartlett Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü		,869
	Yaklaşık Ki-Kare	2,299E3
Bartlett’in Küresellik Testi	df	300
	Sig.	,000

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge 4.8 incelendiğinde araştırma kapsamında özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlara yönlendirilmiş olan toplamda 25 ifadeden oluşan “*Çalışan Performansı*” ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçlarının faktör analizi yapılmasına müsaade ettiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki Çizelgedan hareketle ölçeğin küresellik değerinin ,869 olduğu ve anlamlılık değerinin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu belli etmektedir.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.9’da anket formunun ikinci bölümünde yer alan “*Çalışan Performansı*” ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.9: Çalışan Performansı Faktör Analizi Sonuçları**

İfade	Açıklanan Toplam Varyans					
	İlk Öz Değerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	12,841	51,363	51,363	12,841	51,363	51,363
2	2,082	8,326	59,689	1,172	4,687	75,485
3	1,532	6,127	65,816			
4	1,246	4,982	70,798			
5	1,172	4,687	75,485			
6	,763	3,054	78,539			
7	,621	2,483	81,022			
8	,589	2,355	83,377			
9	,583	2,331	85,708			
10	,505	2,020	87,728			
11	,447	1,789	89,517			
12	,382	1,527	91,044			
13	,363	1,453	92,497			
14	,275	1,100	93,597			
15	,262	1,048	94,645			
16	,234	,937	95,582			
17	,217	,869	96,451			
18	,169	,676	97,127			
19	,156	,623	97,750			
20	,142	,569	98,319			
21	,113	,454	98,773			
22	,106	,426	99,198			
23	,083	,333	99,531			
24	,075	,298	99,829			
25	,043	,171	100,000			

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Yukarıda belirtilmiş olan faktör analizi Çizelgesu değerlendirildiğinde “Çalışan Performansı” ölçeğinin araştırmanın gerçekleştirilmiş olduğu örneklem grubu üzerinde 2 boyutlu bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır. Bu boyutlar; bağlamsal performans ve görev performansıdır. Ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performans ifade ederken son 9 madde ise görev performansını ifade etmektedir. Ayrıca

araştırmada anlamlılık değeri düşük olan herhangi bir soru bulunamamış ve araştırmaya 25 ifade ile devam edilmiştir.

#### 4.2.2 Çalışan psikolojisi faktör analizi

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.10’da anket formunun üçüncü bölümünde yer alan “Çalışan Psikolojisi” ölçeğine uygulanan KMO ve Bartlett testi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.10:** Çalışan Psikolojisi Ölçeği KMO-Bartlett Testi Sonuçları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü		,850
	Yaklaşık Ki-Kare	1,243E3
Bartlett’in Küresellik Testi	df	136
	Sig.	,000

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge 4.10 incelendiğinde araştırma kapsamında özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlara yönlendirilmiş olan toplamda 17 ifadeden oluşan “Çalışan Psikolojisi” ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçlarının faktör analizi yapılmasına müsaade ettiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki Çizelgedan hareketle ölçeğin küresellik değerinin ,850 olduğu ve anlamlılık değerinin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu belli etmektedir.

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.11’de anket formunun üçüncü bölümünde yer alan “Çalışan Psikolojisi” ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.11:** Çalışan Psikolojisi Faktör Analizi Sonuçları

İfade	Açıklanan Toplam Varyans			Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	İlk Öz Değerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	8,282	48,715	48,715	1,676	9,859	58,573
2	1,676	9,859	58,573	1,201	7,063	65,636
3	1,201	7,063	65,636	1,090	6,413	72,049
4	1,090	6,413	72,049			
5	,814	4,789	76,838			
6	,697	4,102	80,940			

**Çizelge 4.11: (Devamı) Çalışan Psikolojisi Faktör Analizi Sonuçları**

İfade	Açıklanan Toplam Varyans					
	İlk Öz Değerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
7	,547	3,216	84,157			
8	,499	2,933	87,090			
9	,431	2,536	89,625			
10	,388	2,283	91,908			
11	,324	1,904	93,812			
12	,245	1,440	95,252			
13	,231	1,357	96,609			
14	,195	1,144	97,753			
15	,145	,852	98,606			
16	,140	,821	99,427			
17	,097	,573	100,000			

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Yukarıda belirtilmiş olan faktör analizi Çizelgesi değerlendirildiğinde “Çalışan Psikolojisi” ölçeğinin araştırmanın gerçekleştirilmiş olduğu örneklem grubu üzerinde 3 boyutlu bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır. Ölçekte üç faktörlü bir yapı görülmekle beraber madde dağılımı şu şekildedir: Sosyal destek alt boyutu (madde 3, 4, 9, 10, 12, 13, 15, 16), kendine zaman ayırma (madde 5, 11, 14, 17) ve bedene yönelik faaliyetler (madde 1, 2, 6, 7, 8). Ayrıca araştırmada anlamlılık değeri düşük olan herhangi bir soru bulunamamış ve araştırmaya 17 ifade ile devam edilmiştir.

### 4.3 Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın bu bölümünde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlara yönlendirilmiş olan “Çalışan Performansı” ve “Çalışan Psikolojisi” ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın başında belirlenmiş olan sınırlılık ve varsayımlar doğrultusunda oluşturulan hipotezlere yanıt aramak amacı ile oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik sonuçları aşağıda Çizelge 4.12 kapsamında belirtilmiştir.

**Çizelge 4.12: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<b>Ölçek ve Boyutlar</b>	<b>İfade Sayısı</b>	<b>Cronbach's Alpha Katsayısı</b>
<b>Çalışan Performansı</b>	<b>25</b>	<b>,959</b>
Bağlamsal Performans	16	,934
Görev Performansı	9	,939
<b>Çalışan Psikolojisi</b>	<b>17</b>	<b>,932</b>
Sosyal Destek	8	,861
Kendine Zaman Ayırma	4	,834
Bedene Yönelik faaliyetler	5	,880

Araştırma kapsamında belirtildiği gibi “*Çalışan Performansı*” ve “*Çalışan Psikolojisi*” ölçekleri ve alt boyutlarında yer alan ifadelerin birbirleri ile olan ilişkileri ve güvenilirliklerini tespit etmek amacı ile bakılan Cronbach Alpha katsayılarına göre çalışan performansı ölçeğinin ,959 ve çalışan psikolojisi ölçeğinin ,932 güvenilirlik değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca “*Çalışan Performansı*” ve “*Çalışan Psikolojisi*” ölçekleri alt boyutlarının da güvenilirlik sonuçları tek tek incelenmiş olup her bir alt boyutunda güvenilirliklerinin yüksek olduğu yukarıdaki Çizelgeden anlaşılmaktadır.

Buradan hareketle araştırmada özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlara yönlendirilen “*Çalışan Performansı*” ve “*Çalışan Psikolojisi*” ölçekleri güvenilirliğinin %90 seviyesinden yüksek olduğu ve araştırmada kullanılabilmesinde bir engel olmadığı anlaşılmıştır.

#### **4.4 Korelasyon Analizi**

Araştırmanın bu bölümünde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanlardan elde edilen bilgilerden hareketle “*Çalışan Performansı*” ve “*Çalışan Psikolojisi*” ölçekleri ve alt boyutları ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesini tespit edebilmek amacı ile korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Aşağıda yer alan Çizelge 4.13 kapsamında korelasyon analizi sonuçlarına yorumlayabilmeye yarayan ifadeler yer almaktadır.

**Çizelge 4.13: Korelasyon Yorum Tablosu**

<b>Korelasyon (r)</b>	<b>Yorum</b>
0,90 – 1 arası	Çok Yüksek
0,70 – 0,89 arası	Yüksek
0,50 – 0,69 arası	Orta
0,26 – 0,49 arası	Zayıf
0,0 – 0,25 arası	Çok Zayıf

Korelasyon analizi için özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların ölçeklerde yer alan ifadelerle vermiş oldukları yanıtların ortalamalarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda ölçek ortalamaları alınarak korelasyon analizinin yapılması sağlanmıştır.

Aşağıda yer alan Çizelge 4.14'te araştırmaya katılan özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların “Çalışan Performansı” ve “Çalışan Psikolojisi” ölçeklerinde yer alan ifadelerle verdikleri yanıtlar üzerinden gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Çizelge 4.14: Korelasyon Analiz Sonuçları**

		Korelasyon										
		Yaş	Eğitim Durumu	Çalışma Süresi	İş Kazası Durumu	Çalışan Performansı	Bağlamsal Performans	Görev Performansı	Çalışan Psikolojisi	Sosyal Destek	Kendine Zaman Ayırma	Bedene Yönelik Faaliyetler
Yaş	Pearson Korelasyon	1	,210*	-,132	-,183	-,204*	-,159	-,222*	,068	,072	,073	,045
	Sig. (2-kuyruklu)		,030	,172	,058	,034	,100	,021	,482	,461	,453	,646
Eğitim Durumu	Pearson Korelasyon	,210*	1	-,020	-,294**	,020	,046	-,005	,118	,162	,079	,098
	Sig. (2-kuyruklu)	,030		,833	,002	,841	,635	,962	,223	,095	,417	,312
Çalışma Süresi	Pearson Korelasyon	-,132	-,020	1	,333**	,078	,036	,106	-,103	-,101	-,098	-,088
	Sig. (2-kuyruklu)	,172	,833		,000	,423	,715	,277	,291	,297	,314	,366
İş Kazası Durumu	Pearson Korelasyon	-,183	-,294**	,333**	1	,099	,114	,076	-,102	-,121	-,102	-,061
	Sig. (2-kuyruklu)	,058	,002	,000		,308	,239	,432	,293	,211	,295	,528
Çalışan Performansı	Pearson Korelasyon	-,204*	,020	,078	,099	1	,935**	,955**	-,024	,030	-,040	-,054
	Sig. (2-kuyruklu)	,034	,841	,423	,308		,000	,000	,802	,760	,679	,577
Bağlamsal Performans	Pearson Korelasyon	-,159	,046	,036	,114	,935**	1	,787**	-,021	,025	-,039	-,042
	Sig. (2-kuyruklu)	,100	,635	,715	,239	,000		,000	,828	,794	,692	,665

Çizelge 4.14: (Devamı) Korelasyon Analiz Sonuçları

		Korelasyon										
		Yaş	Eğitim Durumu	Çalışma Süresi	İş Kazası Durumu	Çalışan Performansı	Bağlamsal Performans	Görev Performansı	Çalışan Psikolojisi	Sosyal Destek	Kendine Zaman Ayırma	Bedene Yönelik Faaliyetler
Görev Performansı	Pearson Korelasyon	-,222*	-,005	,106	,076	,955**	,787**	1	-,025	,030	-,038	-,059
	Sig. (2-kuyruklu)	,021	,962	,277	,432	,000	,000		,799	,754	,698	,544
Çalışan Psikolojisi	Pearson Korelasyon	,068	,118	-,103	-,102	-,024	-,021	-,025	1	,932**	,949**	,918**
	Sig. (2-kuyruklu)	,482	,223	,291	,293	,802	,828	,799		,000	,000	,000
Sosyal Destek	Pearson Korelasyon	,072	,162	-,101	-,121	,030	,025	,030	,932**	1	,833**	,789**
	Sig. (2-kuyruklu)	,461	,095	,297	,211	,760	,794	,754	,000		,000	,000
Kendine Zaman Ayırma	Pearson Korelasyon	,073	,079	-,098	-,102	-,040	-,039	-,038	,949**	,833**	1	,801**
	Sig. (2-kuyruklu)	,453	,417	,314	,295	,679	,692	,698	,000	,000		,000
Bedene Yönelik Faaliyetler	Pearson Korelasyon	,045	,098	-,088	-,061	-,054	-,042	-,059	,918**	,789**	,801**	1
	Sig. (2-kuyruklu)	,646	,312	,366	,528	,577	,665	,544	,000	,000	,000	

\*. Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.

Yukarıda belirtilmiş olan korelasyon analizi Çizelgesu değerlendirildiğinde özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların yaşları ile performansları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların yaşları arttıkça performanslarının yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>1</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların yaşları ile psikolojileri arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların yaşları arttıkça psikolojik olarak zayıfladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>2</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların eğitim durumları ile performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların eğitim durumları arttıkça performanslarının yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>3</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların eğitim durumları ile psikolojileri arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların eğitim durumları arttıkça psikolojik olarak zayıfladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>4</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların işletmelerinde çalışma süreleri ile performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların işletmede toplam çalışma süreleri arttıkça performanslarının yükseldiği sonucuna

ulaşmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>5</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların işletmelerinde çalışma süreleri ile psikolojileri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle çalışanların işletmede toplam çalışma süreleri arttıkça psikolojik olarak zayıfladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>6</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların iş kazası geçirmeleri ile performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle performansı düşük olan çalışanların iş kazası geçirme ihtimallerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>7</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların iş kazası geçirmeleri ile psikolojileri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişkinin varlığına rastlanmıştır. Buradan hareketle psikolojik olarak zayıf olan çalışanların iş kazası geçirme ihtimallerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırma başında belirlenmiş olan “*H<sub>8</sub>: Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır*” hipotezi kabul edilmiştir.

#### **4.5 Hipotez Sonuçları**

Aşağıda belirtilmiş olan Çizelge 4.15 kapsamında araştırma başında belirlenmiş olan hipotezlerin sonuçları belirtilmiştir.

**Çizelge 4.15: Hipotez Sonuçları**

No	Hipotezler	Analiz	Sonuç
H <sub>1</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>2</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile yaşları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>3</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>4</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>5</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>6</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile işletmede toplam çalışma süreleri arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>7</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların performansları ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi
H <sub>8</sub>	Özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların psikolojileri ile iş kazası geçirme durumları arasında ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi	Kabul Edildi

Yukarıda belirtilmiş olan Çizelge 4.15 değerlendirildiğinde araştırma başında belirlenmiş olan tüm hipotezlerin kabul ve red durumları görülmektedir. Çizelgede ayrıca hipotezlerin kabul edilmesinde yararlanılan istatistikler de belirtilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Teknolojik olarak işletme de toplu korunma yöntemlerinin yeterli olmadığı durumlarda, yapılan risk değerlendirmesi sonucu kişisel koruma metodu olarak çalışanlara işveren tarafından ücretsiz temin edilen, kişisel koruyucu donanımlara ait, uygun standartları belirtilmiş özellikte risk haritaları oluşturulmalıdır. Bu risk haritalarına göre kişilere verilecek uygun kişisel koruyucu donanımlar belirlenerek, çalışanların kolay anlayacağı şekilde, uygun talimatlarca hazırlanmış eğitimler karşılığında donanımları teslim edilirken KKD zimmet formları doldurulmalıdır. Kişisel koruyucu donanım seçiminde işçilerin görüşü alınmalıdır. İşçilere, yaptıkları işin gerekliliklerine uygun olarak yasal mevzuatlarca belirlenmiş iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli aralıklarla verilmelidir. İşçiler kişisel koruyucu donanımlarını korumak, kollamak, saklamak ve kullanmakla yükümlüdürler. Gereğini yapmayan personeller için idari yaptırımlar devreye girmekte ve bu yaptırımla karşılaşan çalışan için hem sosyal hem ekonomik hemde sağlığının tehdit edici bir takım negatif sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışan personelin kişisel koruyucusunu düzenli bir şekilde kullanmasına teşvik edici yönetsel birtakım uygulamalar bağlamında yeterli etkinliğin sağlanması amaçlanır. Çalışan personeller kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımı kullanmalarının niçin gerektiğinin cevabını bilirlerse, koruma amacı tam manasıyla gerçekleşir.

Korunma politikaları uygulamaları kapsamında, maliyet açısından kaynağında yok edilemeyen tehlikelerin, yaratacağı risklere karşı en son çare kabul edilen ve işin bir parçası haline gelen kişisel koruyucu donanımlar, risk değerlendirmeleri sonucu amacına yönelik, geçerli risk kategorisi sınıfına uygun teknik şartnameye göre belirlenmelidir. Bu bağlamda donanımların üreticileri tarafından belirlenmiş kullanım ömürlerinin dikkate alınırken, donanımın kullanıma bağlı zamanla koruma gücü ve kalitesi azalabileceğinden, işin gereği çalışanların günlük çalışma süresi içindeki iş yapma süreleri de dikkate alınmalıdır.

İşyerine özgün tehlike ve risklerin, risk değerlendirmesi çalışmaları kapsamında detaylı olarak değerlendirilmesi ve buna bağlı gerçekten gerekli KKD seçimi yapılması esastır.

Çalışanların üretimin her aşamasında ihtiyaç duydukları, yapılan işe ve standartlara uygun kişisel koruyucu donanımlara ücretsiz ulaşabilme ve erişebilme olanaklarının işveren tarafından yaratılması hayati derecede önemlidir.

Çalışanların kişisel koruyucu donanımları kullanımından kaçınmalarını önlemek adına işverenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilincini geliştirerek, kişisel koruyucu donanım kullanma bilinci de aşılacak eğitim programlarının verilmesini sağlanmalıdır. Bu sağlandığı takdirde iş kazasına tutulma veya ramak kala yaşama durumlarında önemli ölçüde azalma olacağı bilinmektedir.

İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarınca çalışanlara verilen güvenlikle ilgili eğitimlerin müfredat içerikleri gözden geçirilmeli, kişisel koruyucu donanım kullanımına yönelik daha kapsamlı ve uygulamalı eğitim programları geliştirilmelidir. Burada görev işverenden ziyade, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Program Geliştirme Genel Müdürlüğü'ne düşmektedir.

Eğitim seviyesinin yüksek olması ile iş güvenliği bilinci doğru orantılıdır. Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlarda, eğitim düzeyi düşük olanlara nispeten güvenlik kültürü ve bilincinin daha yüksek olduğunun bilinmesinden hareketle, ilgili farkındalık ve bilinç oluşturulması adına, insanlara iş hayatına atıldıkları andan itibaren değil, okul öncesi eğitimden başlayarak bu kültürün küçüklükten itibaren kazandırılması önemlidir.

Özellikle büyük ölçekli tesis ve fabrika çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından düşünülecek olursa, bu tesislerde asıl işveren ve alt işverenlik uygulamalarında güvenlik uygulamaları konusunda farklılıklar gözlemlenebilir. Bu farklı uygulamalardan kaynaklanabilecek olumsuz sonuçları önleme adına asıl işveren ve alt işverenin çalışanlarının, aynı eğitimleri aynı şartlar ve koşullar altında aynı imkanlarla almaları sağlanmalıdır. Bu noktada koordinasyon, planlama ve uygulama sorumluluğu asıl işverende olmalıdır.

Kişisel Koruyucu Donanım kullanımı istek ve alışkanlığı ve bilincini artırmak adına görsel tasarım sanatlarından da faydalanılabilir. Örneğin; klasik bir iş ayakkabısı yerine farklı tasarım ve renklerde, daha rahat, daha ortopedik tasarımlar yaratılarak çalışanlar motive edilebilir. Ücret politikasından dolayı standartları asgari düzeyde sağlasa bile konforsuz KKD satın alım mantalitesi ortadan kaldırılmalıdır.

Tüm bu sayılan önerilere ilaveten asıl bilinçlendirilmesi gereken, işverenin bizzat kendisidir. Bu sebepten dolayı işverenler bu konuda rol model olmalıdır. İşverenler, İSG konusu kapsamındaki iş kazalarının etkilerinin en aza indirilmesi açısından KKD kullanım yeterliliklerinin etkin ve gerekli şartlarda gerçekleşeceği bilinçline sahip olmalı ki, bu bilinç ve farkındalıktan hareketle çalışanlarına daha huzurlu ve güvenli bir iş ortamı yaratabilecek mekanizmaları planlayıp uygulayarak gerektiği noktalarda da denetimini sağlayabileceklerdir. Yeterli denetleme düzenindeki, yaptırımların vazgeçirici özellikte olmalarının yanında teşvik etmek de amaçlanmaktadır.

Kazaların çoğunun sebebi tabiatı gereği davranış ilkesine dayanmaktadır. Şayet, riskli davranışlardan bulunmaktan ne kadar kaçılırsa yani güvenli davranış prensibi benimsenirse, kazalarında bir o kadar önüne geçilebilecektir.

Güncel yapılan araştırmalarda kişilerin güvenli davranışlarına yönlendirilebilmeleri için bir takım yeni fikirler ortaya atılmaktadır. Güvenlik koçluğu adı verilen sistem, aslında kişilerin birbirini gözlemlemesi ve birbirleri hakkında geri dönüşler vermesini amaçlayan bir terim olarak ortaya çıkmaktadır. En önemli nokta geri bildirim süreci kısmıdır. Bir kişi, diğer çalışanın güvenli davranış sergileyip sergilemediğini kontrol ederek gözlem sonucu olumlu ve yapıcı geri bildirimde karşı tarafa aktarması istenmektedir. Bu süreçte, kişilerin kendi içinde yapacağı bu değerlendirmenin kritiğinin rahat bir biçimde yapılabilmesi için davranış kontrol listesi oluşturularak kullanılmalıdır. Bu formların uygulanması sürecin sonucunu daha net görmeyi sağlayacaktır. Bu noktada KKD kullanılıp kullanılmadığının gözleminin yapılabilmesi gayesiyle davranış kontrol listesi oluşturulabilmektedir. Listede iş eldiveni, iş gözlüğü, kulak tıkacı, iş ayakkabısı ve baret kullanımını içeren konuyla ilgili birtakım listeleme yönteminden yararlanılabilir.

Koşullardan ve güvensiz davranışlardan dolayı bazen donanımı kullanmak ilave bir risk meydana getirebilir. İşte bunun sebebinin de kritiği yapılmalıdır. Düzeltmeye ve önlemeye yönelik eylem planları oluşturularak, gözlem ve geri bildirim oranı değerlendirilmelidir. Buradan yola çıkılarak konu çift yönlü ele alınmış olacak donanımın varlığı ve kullanılabilirliği sonuçlarında iyileşmeler görülecektir.

Bu çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından son yıllarda önlenmesi artık bir zorunluluk haline gelmiş olan iş kazalarının özel sektör depo çalışanlarının performansı ve psikolojik durumlarını performans ve psikoloji ölçekleri ile tespit etmek ilk ana amacdır. Bu amaç doğrultusunda iş kazalarının çalışan performansı ve çalışan psikolojisi özelinde incelendiği ölçeklerin yapısal olarak güvenilirliği ve geçerliliği incelenmiştir. Analizler sonucunda güvenilirlik için bakılan Cronbach alfa değeri oldukça kabul edilen aralıkta bulunmuştur. Ölçeklerin geçerliliğinin belirlenebilmesi içinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizler ile çalışan performansı ve çalışan psikolojisi anketlerinin orijinal ölçüm modeline göre farklılık göstermediği çalışan performansının 2 boyut ve çalışan psikolojisinin 3 boyut ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin özel sektörde hizmet veren işletmelerin depo departmanlarında çalışanların verdikleri yanıtların performans ve psikolojik durumları ölçebilmek için yeterli olduğu kanıtlanmıştır.

Özel sektör çalışanları ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda iş kazaları ile çalışan performansı ve çalışan psikolojisi arasında doğrudan bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların performanslarının ve psikolojilerinin düşmesi ile iş kazası geçirme olasılıklarının arttığı ve aynı zamanda tersi şekilde iş kazası geçiren çalışanların performanslarının ve psikolojik durumlarının düştüğü anlaşılmıştır.

## KAYNAKLAR

- Akal, Z.** (2003). *Performans Kavramları ve Performans Yönetimi*, Ankara: MPM Yayınları.
- Akçın, N. A. ve Hamarat, E.** (1994). *TTK'da Meydana Gelen İş kazası ve Meslek Hastalıklarının Hukuki ve Mali Durumu*, Türkiye 9. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı, TMMOB Maden Müh. Odası Zonguldak Şubesi, Zonguldak.
- Aksoy, L. ve Çolak, M.** (2013). *Açıklamalı, İctihatlı Uygulamalı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, 1. Baskı, Ankara: Denetler Yayıncılık.
- Aksoy, M. ve Özdevecioğlu, M.** (2006). *Organizasyonlarda İnsan Kaynaklarının Dışarıdan Hizmet Alımı Yolu ile Temininin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Performans Açısından Değerlendirilmesi*, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2006. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Alper, Y.** (1992). *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması*, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayını, No:3662.
- Altan, M.** (2012), *Cinayet Ekonomisinin Rekabet Anlayışı*, Bloomberg Businessweek Türkiye.
- Altan, S.** (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Altunoğlu, A. Başak, D.** (2014). Bilgi Yönetimi, Çevre, Teknoloji ve Örgütsel Performans İlişkileri, *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 5(1), 21-37.
- Ançel, G.** (2012). İşyerinde Mobing: Mağdurun Kişilik Yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması, *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 89-100.
- Arıcan, K.** (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(4), 55-76.
- Arıkoğlu, Z.** (1992). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanıtı ve Amacı*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 4-10 Mayıs 1992, Ankara.
- Ary, T. S.** (1989). Productivity and Safety, *American Mining Confress Journal*, 75(9), 14-15.
- Avcı, A.** (2019). İş ve İş Stresi Yönetimi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 290-296.

- Aytaç, S.** (2016). *Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü*, Ulaşılabilir URL: [www.isggm.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpilaytac.ppt](http://www.isggm.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpilaytac.ppt), (Erişim Tarihi: 15.10.2021)
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T.** (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(23), 35-59.
- Balcı, A. N.** (1994). Bir Çevre Kirlenmesi Sorunu Olarak Gürültü, *Journal of the Faculty of Forestry Istanbul University*, 44(3-4), 15-34.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z.** (2018). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, 36. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baradan, S.** (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(4), 75-87.
- Barutçugil, İ.** (2002). Performans Yönetimi, 1. Baskı, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E.** (1991). Örgütsel Davranış, Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayır, M. ve Ergül, M.** (2006). *İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları*, Bursa: Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Yayınları.
- Benligiray, S.** (1999). *İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Biddle, R. E.** (1993). How to Set Cut Off Scores Knowledge Tests Used in Promotion, Training, *Certification and Licensing. Public Personal Management*, 22(1), 63-80.
- Bilgel, N., Serpil, A. ve Bayram, N.** (2006). Bullying in Turkish White-Collar Workers, *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- Bingöl, D.** (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Boylu, Y. ve Sökmen, A.** (2002). Sınır Birim İş görenlerinin Performans Değerlendirme Kriterlerine Bakışı: Ankara'daki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 167-182.
- Bozkurt, V.** (2005). *Değişen Dünyada Sosyoloji*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Bulut, D.** (2013). *Çalışma Yaşamında İş Stresi*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Büte, M.** (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Bütüner, O. ve Uzun, D.** (2010), *İş Kazalarının Maliyetleri ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma*, MYO-OS 2010 Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu, 21-22 Ekim. Düzce.

- Camkurt, M. Z.** (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 70-82.
- Cevizci, S.** (2011). *İlaç Sektöründe Yer Alan Bir Firmada Ofis ve Saha Çalışanlarında Stres Belirtilerinin Ölçülmesi, İş Sağlığı ve İş Veriminin Araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul.
- Cox S. ve Flin, R.** (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw? *Work and Stress*, 12, 178-190.
- Çelikkol, A.** (1997). *İş Kazalarında Ruhsal Etmeler*, Doçentlik Tezi, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, İzmir.
- Çolak, F. A.** (2010). *İş Kazası Geçiren ve Geçirmeyen İş Görenlerin Depresyon, Öfke, Kaygı, Algı-Dikkat ve Dışadönük-İçedönüklükleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çolak, M. ve Öztürk, E.** (2006). *Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk ve Rücu*, İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık
- Delice, S.** (2018). *İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, E.** (2009). *Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demir, F.** (2010). *İş kazaları Devam Ediyor*, Gözlem Gazetesi, 05 Mart 2010.
- Dicle, Ü.** (1982). *Yönetmelik Başarısının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulamaları*, Ankara: OTDÜ İdari İlimler Fakültesi Yayınları.
- Dizdar, E. N.** (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz, s.26-30
- Dokuzer, Bülent.** 2018. Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama). Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İlhan.** 1990. İşletmede Kişi Değerlendirme ve Psiko teknik. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eroğlu, F.** (2006). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ertem Eray, T.** (2017). Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi (27), 201-213.
- Ertop, H.** (2017). Özel Sektör Maden İşçilerinde İşyeri Ortam Faktörlerinin Anksiyete Düzeyi Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.

- Fırat, Z.** (2008). “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), Yıl:4 Sayı:1 Ocak
- Gary, J. Blau.** 1987. Conceptualizing How Job Involment and Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteenism. The Academy of Management Review. c. 12. s. 2: 288-300.
- Geylan, Ramazan, H. Zümrüt Tonus, Deniz Kağnıcıoğlu, Serap Benligiray, A. Barış Baraz, Derya E. Özler.** 2013. İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. bs. ed. Ramazan Geylan, H. Z. Tonus. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Glendon, I., Clarke, S.** (2009). Human Safety And Risk Management, London, s.201
- Güçlü, N.** (2001). Stres Yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Güçlü,** [www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu.pdf](http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu.pdf), E.T: 15.02.2016
- Gülhan, B.** (2008). Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ekim.
- Gündüz, S.** (2005). Yeni Mevzuatın Işığında İşveren'in İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:6
- Gündüz, S. Gökhan, E.** (2007). Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanabilirliği, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, Elâzığ, ss. 55-59.
- Güney, S.** (1990). İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan İş Görenlerin Kişilik Profilleri ile İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.79.
- Güyağüler, T. Bozkurt, R.** (1992). “Kömür Madenciliğinde Meydana Gelen İş Kazalarının Maliyetleri”, Türkiye 8. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı, Zonguldak, Mayıs, ss.331-344.
- Güyağüler, T., Bozkurt, R. ve Önder. Ü.Y.** (1993). Kömür Madenciliğinde İş Kazalarının İstatistiksel ve Ekonomik Analizi, Türkiye XIII. Madencilik Kongresi
- Güzel, A. Okur, A.R.** (1994). Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.ğ. İstanbul
- Hançer, B.** (2009). 5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar, Mali Çözüm Dergisi, İSMMMOMO Yayın Organı, Sayı:91 ss.293-302.
- Hayajneh, A. Yaseen.** 2000. Identification Of The Influence Of Organizational Variables On Hospital Staff Nurses Job Performance. Doktora Tezi. USA: University of Iowa.

- Helvacı, M. Akif.** 2002. Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. c. 35. s. 1-2: 155-169.
- İlhan, Ü.** (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. Ege Akademik Bakış Dergisi, 10(4), 1175 – 1186.
- Kara, Arzu U.** 2014. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacan, E. Ve Erdoğan, Ö. N.** (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) s.102-116.
- Katz, D., & Kahn, R. L.** (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (H. Can, & Y. Bayar, Çev.) Ankara: Doğan Basımevi.
- Kepir, H.** (1983). İş Kazalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi, Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, MPM Yayınları No: 284, Ankara, s.96-104.
- Koçel, T.** (2001). İşletme Yöneticiliği 8. Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, s.20
- Koray M.** (2000), Sosyal Politika, Bursa, Ezgi Kitapevi.
- Korkmaz, O.** (2011). “İş Kazaları ile Verimlilik Arasındaki İlişki: Türkiye Taşkömürü Kurumu Örneği”, Journal Of Yasar University, Volume:6 No:23, Temmuz, ss.3805-3813.
- Kutal, M. Erhan, A.** (1997). “İş Kazası”, Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş Basım (CD).
- Marchant, Teresa.** 1999. Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health. Journal of Management Practice. c. 2. s. 3: 63-70.
- Mitchell, A. & Shillington, R.** (2002), “Poverty, Inequality and Social Inclusion”, Working Paper Series, Toronto, Laidlaw Foundation.
- Morillo, Carolyn R.** 1990. The Reward Event and Motivation. The Journal of Philosophy. c. 87. s. 4: 169-186.
- Motowidlo, Stephan J., C. Borman Walter, J. Schmit Mark.** 1997. A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. Human Performance. c. 10. s. 2: 71-83.
- Motowidlo, Stephan J., James R. Van Scooter.** 1994. Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. Journal of Applied Psychology. c. 79. s. 4: 475-480.
- Muniz, Beatriz F.; Peon, J.M.M. ve Ordas,** (2007). C.J.V., Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions, Journal of Safety Research, 38, s.627

- Müngen U.** 1993. Türkiye’de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu. (Yüksek Lisans Tezi). İTÜ İnşaat Fakültesi, İstanbul..
- Naktiyok, Atılhan, Sabahat Bayrak Kök.** 2006. Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. c. 8. s. 2: 77-96.
- Obeng, Kofi, Isaiah Ugboro.** 2003. Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. Journal of The Transportation Research Forum. c. 57. s. 2: 83-98.
- Odabaş, Zakir.** 2004. İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ofluoğlu, G. ve Doğru, T.** (2011). “Türkiye’de İnşaat İşkolundaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:11, S:4.
- Ofluoğlu, G. Ve uysal, F.** (2000). “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:5, S:4, ss. 1-8. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/547.pdf> (Son erişim 01.11.2011).
- Öcal, M. E., Ural S., Atılğan H., Kaya A.** (2008). İnşaat İşlerinde İş Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Ankara, s.11
- Örnek, H.** (1991). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları, İşveren, C.XVII, 1989-Nisan, S.7, S.6; İsmail Çam, Türkiye’deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Probleminin Çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma”, MPM Verimlilik Dergisi, C.20, S.4, Ankara, s.55-56.
- Özceylan, E., Korkmaz, İ., Özceylan, A., & Kırımoğlu, S.** (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Algılarının İş Stresi Düzeylerine Etkisi: Gaziantep’te Bir Özel Hastane Örneği. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3(1), 38-52.
- Özçifçi, A., Uysal, B. Kurt, Ş.** (2005). “İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri”, Teknoloji Uluslararası Uygulamalı Mühendislik Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, Nisan Haziran. Ss.191-198
- Özen, Paşa.** 2011. Performans, Eğitim İlişkisinin İrdelenmesi ve Çalışan Performansının Artırılmasında Eğitimin Rolünün Betimlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkan, T. ve Lajunen, T.** (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi, Pivolka, 2/10, s.3-4
- Özkılıç, Ö.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yayın No: 246, Mart.
- Özpehlivan, Murat.** 2015. Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. Doktora Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Paşa, M., & Kaymaz, K.** (2013). Stres Yönetimi. Bursa: Alfa Akademi.
- Paşa, M.** (2007). ‘Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama’, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Paşa, Muammer.** 2007. Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sapmaz, S.** (2013). Türkiye’de İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İncelenmesi ve Verimliliğe Etkilerinin Değerlendirilmesi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.3-5.
- Sawacha E., Naoum S., Fong A.** (1999). Factors Affecting Safety Performance on Construction Sites International Journal of Project Management Volume 17, Issue 5, s.309
- Schein, H. E.** (2004), Organizational Culture and Leadership, 3. b., Jossey-Bass Publishers, s.3.
- Siegel, B.** (1998). Kanser Tıp ve Mucizeler. (A. Çelbiş, Çev.) İstanbul: Kaya Matbaacılık.
- Simard, M.** (1998). Safety Culture and Manegement, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Ed., Geneva, ILO Publication, Vol: 3., s.59.
- Sonntag, Sabine, Michael Frese.** 2002. Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance. c. 3. s. 26: 1-25.
- Stern, F. M., & Zemke, R.** (1996). Satış ve Satış Yönetimi: Stressiz Satış. İstanbul: Rota Yayınları.
- Şenkal A.** (2005), Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Talas, C.** (1979). Sosyal Ekonomi, S. Yayınları 14, Ankara
- Tekelioğlu, M.** (1994). “İş Kazaları”, Mühendis ve Makine Dergisi Cilt:35, Sayı:419, Aralık. Ss.19-22
- Tekelioğlu, M.** (1994b). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ekonomik Boyutu”, Mühendis ve Makine Dergisi, Cilt:35, Sayı:419, Aralık, ss. 31-34.
- Topçuoğlu, H. Ve Özdemir, Ş.** (2003). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci, Mühendis ve Makine, s.48.
- Tuncay, A.C.** (1996). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 7. Bası, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul
- Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu**
- Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı,** (2008). 2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı:50, Tarih: 25 Mart.08

- Türkoğlu, F.** (2006). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960 – 2000 Dönemi). Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Uluslan, İ.** (1990). Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Sorumluluğu. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- UNDP** (2003), Human Development Report, New York, UNDP, pp.2-3.
- Uysal, B., Özçifçi, A. Ve Kurt, G.** (2005). “Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli Mobilya İmalat İşletmelerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi”, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Y:18, S:3, ss.439-451
- Ünsar, S. ve Oğuzhan, A.** (2009). İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Açısından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 243-262.
- Van, Y. ve Nico, W.** (2003). On The Link Between Different Combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and Job Performance, *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1873-1881.
- Yeşildal, N.** (2005). *Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi*, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M. ve Çetinyokuş, T.** (2008). İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması, *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(1), 239-248.
- Yılmaz, M.** (2019). *İlkokul 3. ve 4. Sınıflarda Okulda Gürültü Kirliliği Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yücel, R.** (2010). *İş Yerinde Stres Kaynakları Yönetimi ve Komuya İlişkin Bir Alan Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

## EKLER

### Ek-1: Etik Onay Formu



T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
Etik Kurul

İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ - Etik  
Kurul  
Tarih: 08/02/2022 16:11  
Sayı:  
E-71457743-050.01.04-2022.137548.27  
  
0000225972

Sayı : E-71457743-050.01.04-2022.137548.27 - 300

08/02/2022

Konu : Etik Kurul Kararı (Dr. Öğr. Üyesi  
Melih KIRKINCIOĞLU)

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Melih KIRKINCIOĞLU

Üniversitemiz Etik Kurulunun 08.02.2022 tarihli 2022/2 sayılı toplantısında; "İş Kazalarının Çalışan Performansına ve Psikolojisine Etkileri" adlı başvurusu görüşüldü. Yapılan görüşme sonunda: "İş Kazalarının Çalışan Performansına ve Psikolojisine Etkileri" adlı başvurunun etik olarak uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Fazıl Kerim ATAMER  
Etik Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:  
0D0FB8EB-F6F6-48CE-9A21-457A50E96BE9  
Adres: Cumhuriyet Mah. İlbahar Sok. No1  
Telefon No: 444 5 438  
Faks No: 0216 452 87 17  
e-Posta: info@gedik.edu.tr  
KEP Adresi: gedikuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-gedik-universitesi-ebys>

Ayrıntılı bilgi için: Eda SARI  
Fakülte Sekreter V.  
Telefon No: 444 5 438



## Ek-2: Anket Formu Örneği

### ANKET SORULARI

Değerli Katılımcı;

Bu anket Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında “İŞ KAZALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA VE PSİKOLOJİSİNE ETKİLERİ” Konulu Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, ankette isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK SORULAR	
1	Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2	Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar
3	Yaşınız: ( ) 18-23 Yaş Arası ( ) 24-29 Yaş Arası ( ) 30-35 Yaş Arası ( ) 36 Yaş ve Üzeri
4	Eğitim Durumunuz: ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Lise ( ) Lisans ( ) Lisansüstü
5	Kaç Yıldır Aynı İşte Çalışıyorsunuz: ( ) 3 Yıldan Az ( ) 3-5 Yıl Arası ( ) 5 Yıldan Fazla
6	Hiç İş Kazası Geçirdiniz mi: ( ) Evet ( ) Hayır
7	Kaç Kere İş Kazası Geçirdiniz: ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve Daha Fazla

## ÇALIŞAN PERFORMANSI

Soru No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum.					
2	Sabahları ve öğle aralarından sonra işe vaktinde gelirim.					
3	Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum.					
4	İş saatinde gereksiz aralar veririm.					
5	İş tanımımda yer almasa bile işe yeni başlayanlara yardımcı olurum.					
6	Hak ettiğimden daha az izin kullanma eğilimindeyim, gerekli olsa bile izin almam.					
7	Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum					
8	Gün sonuna kadar yüksek performansla çalışırım.					
9	İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm.					
10	Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım.					
11	Gereksiz iş araları vermem.					
12	İşlerinde bölümümdeki çalışma arkadaşşıma yardımcı olurum.					
13	Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirleri sorumlu görevliye sunarım.					
14	Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine girmem.					
15	Çalıştığım birim ile ilgili olmasa da bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum.					
16	Boş konuşmalarla uzun zaman harcamam.					
17	İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.					
18	Bölümümünden sorumlu amirin performans kriterlerime uygunum.					
19	İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.					
20	İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm.					
21	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.					

22	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.					
23	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.					
24	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.					
25	İşimin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi zamanda tamamlarım.					



## ÇALIŞAN PSİKOLOJİSİ

Soru No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Gerçekleştirdiğim iş hakkında endişe duyuyorum					
2	İşte yaşadığım gerginliği azaltmak için sigara içerim					
3	Önemli olmayan meselelerde bile rahatsızlık duyarım					
4	Kendimi sahip olmak istediğimden daha az enerjik hissediyorum					
5	Baş ağrısı ya da mide problemleri yaşarım					
6	Sevilen ve başarılı biri olmak benim için çok önemli					
7	Başarılı olmak ve yapmam gereken şeyleri yapıp bitirmek için üzerimde baskı hissediyorum					
8	Kendimi tatminkâr hissecek kadar başarılı olmadığımı düşünüyorum					
9	Gevşeyip rahatlama ve yaşamdan keyif almayı beceremem					
10	Sabahları kalkmakta zorluk çekerim					
11	İş kazası geçirme davranışları sergilerim					
12	Her işte aceleci ve telaşlı davranışlara sahibim					
13	İki veya daha fazla işi aynı zamanda yapmaya çalışırım					
14	Dikkat yoğunlaştırma güçlüğü çekiyorum					
15	Hızlı yürüme ve hızlı hareket etme eğilimi sergiliyorum					
16	Ani ve beklenmedik tepkiler gösteriyorum					
17	Öfkeli ve kızgın davranışlara sahibim					

## **ÖZGEÇMİŞ**

### **EĞİTİM:**

- Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi – İşletme
- Yüksek Lisans : Gedik Üniversitesi - İş Sağlığı ve Güvenliği

### **MESLEKİ DENEYİM:**

- 2005-2010: Çukurova Grubu BMC Otomotiv Ağır Ticari Araç Satış Danışmanı
- 2010-devam: Iccert Group ve Doktorlab Firmalarında Genel Müdür

#### **Verdiği Eğitimler:**

- İş Güvenliği Uzmanlığı 2014-
- Tehlikeli Madde Güvenlik Uzmanlığı 2015-
- Yangın Güvenliği Eğitimi 2016-
- Yüksekte Çalışma Eğitimi 2016-

#### **Aldığı Eğitimler:**

- Uzlaştırıcı
- Marka ve patent uzmanı
- İş güvenliği uzmanlığı
- İlk yardım
- Patlamadan korunma dokümanı
- GNH kursu