

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



HİZMET SEKTÖRÜNDE, MUTFAK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
MOBBİNG İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Funda DOĞAN

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

MART, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**HİZMET SEKTÖRÜNDE , MUTFAK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
MOBBİNG İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Funda DOĞAN
(Y1713.910012)

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr Üyesi Süleyman ŞİMŞEK

MART, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Doktora Lisans öğrencisi olarak sunduğum “Hizmet Sektöründe Mutfak Çalışanları Üzerinde Mobbing ile İş Kazaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”adlı çalışmanın, “tezin proje safhasından sonuçlamasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografya da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim” (16 /03/ 2023).

Funda DOĞAN

ÖNSÖZ

Tez konusunun yürütülmesi ve belirlenmesi süreçlerinde desteklerini esirgemeyen, insani ve ahlaki değerleriyle örnek aldığım ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum sayın tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Şimşek hocama ve beni destekleyen fedakar aileme, tez süresince manevi olarak beni destekleyen halam Ayşe Aydın'a ve annem merhume Sadriye Ergüney'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Mart, 2023

Funda DOĞAN

HİZMET SEKTÖRÜNDE MUTFAK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE MOBBİNG İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Çalışmanın amacı bireylerin demografik özellikleri, çalışma şartları, mobbing ve iş kazaları arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılacaktır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin soruların yanı sıra daha önce iş kazalarına yönelik sorular yer almıştır. Anketin ikinci bölümü ise katılımcıların mobbinge maruz kalıp-kalmadıklarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşacaktır. Bu araştırmada, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Fatih'te Turizm İşletme Belgeli olan ve Belediye ruhsatlı otellerden; 5 yıldızlı, 4 yıldızlı ve 3 yıldızlı toplam 104 otelde çalışan toplam 543 mutfak görevlisine anket uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; Tehdit ve tacizin, çalışan davranışlarına pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, tehdit ve taciz 1 birim arttığında çalışan davranışlarına ilişkin olumsuz algılar 0,146 birim artacaktır. Yani tehdit ve taciz, çalışan davranışları üzerinde %14,6 oranında olumsuz yönde artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan analiz sonucunda, İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin, çalışan davranışları üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, diğer bir anlatımla "İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler" 1 birim arttığında Çalışan Davranışları da olumsuz yönde 0,345 birim artacaktır. Yani İş ve kariyer ile ilgili engellerin, çalışan davranışları üzerinde %34,5 oranında olumsuz yönde artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Mobbing, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND OCCUPATIONAL ACCIDENTS ON THE KITCHEN EMPLOYEES IN THE SERVICE SECTOR

ABSTRACT

The aim of the study is about demographic characteristics, benefiting from mobbing and occupational accidents at the working stage.

A questionnaire will be used as a data collection tool in the research. Detailed information is obtained from the questions about detailed information about the drawing of the questionnaire. The second part of the questionnaire will come from questions about determining whether to stay as an example to mobbing. This is legal, from the hotels with Tourism Operation Certificate and Municipality license in Fatih, Istanbul Metropolitan Municipality; 5-star, 4-star 3-star overall 104 working students 543 kitchen staff surveys.

Analyzes made; Threat and negative perceptions, positive in 1 element function, that there is a positive event to the element. Threats and harassment on him are directed over 14.6% of the visual used. At the same time, those who can help with the work to be done, about the future, who can help on the job with a training, who will be on the job with a training, and what will happen in the future will also negatively direct those who will work when they will work in 1 department 0.345 unit art. In other words, it is aimed at the 34.5% view of the business and related image, which will be visually displayed on it.

Keywords: Occupational Health and Safety, Mobbing, Occupational Accidents, Occupational Diseases.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ	1
A. Araştırmanın Konusu	1
B. Araştırmanın Problemi.....	1
C. Araştırmanın Önemi	2
D. Araştırmanın Sınırlılıkları	2
E. Çalışmanın Varsayımları.....	3
F. Tanımlar	3
II. MOBBİNG	5
A. Mobbing Kavramsal Çerçeve.....	5
1. Mobbing Kavramı	5
2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi.....	6
3. Mobbinge Neden Olan Faktörler	7
4. Mobbing Sonuçları.....	10

B. Mobbing Türleri	11
1. Yatay ve Dikey Mobbing	12
2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan Mobbing	12
C. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri	13
1. Mobbing ile Bireysel Mücadele Yöntemleri	14
2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Yöntemleri	16
D. Türkiye ve Dünyada Mobbinge İlgili Yapılan Çalışmalar	19
III. İŞ KAZALARI.....	25
A. İş Kazasının Tanımı.....	25
B. İş Kazalarının Nedenleri	27
1. İnsanlara Bağlı Faktörler	29
2. İş Yeri Çalışma Sistemi, Ergonomik Yapı ve İşyeri Fiziksel Faktörleri. 30	
a. Ergonomik Yapı ve Çalışma Sistemi.....	32
C. İş Kazalarının Etkileri.....	36
1. İşçi Açısından İş Kazalarının Etkileri	36
a. İşçi Açısından Görünür Etkileri	36
b. İşçi Açısından Görünmez Etkileri	38
2. İşveren Açısından İş Kazalarının Etkileri	39
a. İşverenler Açısından İş Kazalarının Görünür Etkileri.....	39
b. İşveren Açısından Görünmez Etkileri	40
3. Ülke Ekonomisi Açısından İş Kazalarının Etkileri	43
a. İşveren ve İşçi Maliyetlerine Etkileri	43
b. Ülke Ekonomisindeki Olumsuz Etkileri	45
D. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı	47
1. İş Kazası	47
2. Meslek Hastalıkları	49

3. İş Kazalarının Nedenleri Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği .51	
E. Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği..... 51	
IV. YÖNTEM.....57	
A. Araştırmanın Yöntemi 58	
1. Veri Toplama Araçları.....58	
a. Mobbing ölçeği (Vol. Mob. Scale) 58	
b. İş Kazası ölçeği..... 58	
2. Araştırma Evreni ve Örneklemi58	
3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri59	
B. Verilerin Analizi 61	
1. Güvenilirlik Analizi.....61	
2. Demografik Özelliklerle İlgili Frekans Analizi62	
3. Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımları69	
4. Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları.....70	
5. Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları71	
6. “Mobbing” ve “İş Kazaları” için Regresyon Analizi72	
7. Demografik Değişkenler ile “Mobbing” ve “İş Kazaları” için Farklılık Analizleri.....81	
a. Mobbing ve İş Kazalarının Yaşa Göre Gösterdiği Farklılıklar 81	
b. Mobbing ve İş Kazalarının Cinsiyete Göre Gösterdiği Farklılıklar 83	
c. Mobbing ve İş Kazalarının Medeni Duruma Göre Gösterdiği Farklılıklar85	
d. Mobbing ve İş Kazalarının Eğitim Durumuna Göre Gösterdiği Farklılıklar 87	
e. Mobbing ve İş Kazalarının İş Yeri Memnuniyetine Göre Gösterdiği Farklılıklar 89	

f. Mobbing ve İş Kazalarının İş Kazası Geçirmeye Göre Gösterdiği Farklılıklar	90
g. Mobbing ve İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir Mi? Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar	91
h. Mobbing ve İş Kazalarının İş Kazası Sonucu Tedavi Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar	93
i. Mobbing ve İş Kazalarının İş Yerinde Tehlikeli Durum Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar	94
V. BULGULAR VE TARTIŞMA	97
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	107
VII.KAYNAKLAR.....	113
EKLER	131
ÖZGEÇMİŞ.....	167

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
GSMH	: Gayri Safi Millî Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKÖ	: İş Kazalarını Önleme
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
NO	: Numara
OHSAS	: “Occupational Health and Safety Management Systems”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RG	: Resmi Gazete
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. İş Kazalarının Yaşanmış Olduğu Sektörler	43
Çizelge 2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Koluna İlişkin Ödenen Prim Oranları	45
Çizelge 3. Evren Büyüklüğüne Göre Örneklem Büyüklüğü Tablosu	59
Çizelge 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	61
Çizelge 5. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular	62
Çizelge 6. Durum Bildirimine Yönelik Frekans Tablosu	65
Çizelge 7. Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımları Tablosu	69
Çizelge 8. Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları Tablosu	70
Çizelge 9. Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Tablosu	71
Çizelge 10. Mobbing ile İş Kazaları Arasındaki İlişki Regresyon Analizi Tablosu ...	72
Çizelge 11. Mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki regresyon analizi tablosu2	78
Çizelge 12. Yaş ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu	81
Çizelge 13. Cinsiyet ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için t-Testi Sonuçları Tablosu	83
Çizelge 14. Medeni Durum ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu	85
Çizelge 15. Eğitim Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu	87

Çizelge 16. İş Yeri Memnuniyeti ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin F-Testi Tablosu	89
Çizelge 17. İş Kazası Geçirme ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu	90
Çizelge 18. İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir mi? Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu	91
Çizelge 19. İş Kazası Sonucu Tedavi Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu	93
Çizelge 20. İş Yerinde Tehlikeli Durumların Söz Konusu Olması ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları.....	8
Şekil 2.	İş Kazalarının Nedenleri	29
Şekil 3.	İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri	29
Şekil 4.	Kimyasal Risk Etmenleri	31
Şekil 5.	Psikososyal Risk Etmenleri.....	32
Şekil 6.	Tez Süreci Aşamaları.....	57
Şekil 7.	Mobbing İle İş Kazaları Arasındaki İlişki için Teorik Model.....	59
Şekil 8.	Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	63
Şekil 9.	Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları	63
Şekil 10.	Katılımcıların Yaş Dağılımları.....	64
Şekil 11.	Katılımcıların eğitim durumu için Verdikleri Cevapların Dağılımları	64
Şekil 12.	Katılımcıların Görev Dağılımları	65
Şekil 13.	Katılımcıların İş Yeri Memnuniyeti Dağılımları.....	66
Şekil 14.	Katılımcıların İş Kazası Dağılımları.....	66
Şekil 15.	İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir Mi? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımları.....	67
Şekil 16.	İş Kazası Sonucu Alınan Tedavide Verilen Cevapların Dağılımları.....	67
Şekil 17.	İş Kazası Sonucu Alınan Tedavide Verilen Cevapların Dağılımları.....	68
Şekil 18.	İş Yerinde Tehlikeli Durum var mı Sorusuna verilen Cevapların Dağılımları	68

Şekil 19.	Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği.....	69
Şekil 20.	Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği	70
Şekil 21.	Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği	71
Şekil 22.	Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim ile İlişki Faktörü için Regresyon Analizi Değerleri	74
Şekil 23.	Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri	75
Şekil 24.	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri.....	76
Şekil 25.	Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri	77
Şekil 26.	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri	79
Şekil 27.	İş Güvenliği Denetimi ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri	80
Şekil 28.	Yaş ve İş Yeri Ortamının Analizi için Anova Analizi Değerleri.....	83
Şekil 29.	Cinsiyet ve Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim için Anova Analizi Değerleri.....	84
Şekil 30.	Medeni Durum ve İlişki Faktörü için Anova Analizi Değerleri	86
Şekil 31.	Eğitim Durumu ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri	88
Şekil 32.	Eğitim Durumu ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri	91
Şekil 33.	İş Kazalarının Nedeni Mobbing ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri	92
Şekil 34.	İş Kazası Sonucu Tedavi Durumu ve İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar için t Testi Değerleri	94

Şekil 35. İş Yerinde Tehlikeli Durumların Söz Konusu Olması ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki için t Testi Değerleri95

I. GİRİŞ

A. Araştırmanın Konusu

Çalışmanın konusu bireylerin; demografik özellikleri, çalışma şartları, mobbing ve iş kazaları arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Bu kapsamda araştırmada, ara değişken olarak bireylerin demografik özellikleri, bağımlı değişken mobbing ve bağımsız değişken iş sağlığı güvenliği arasındaki ilişkiler araştırılacaktır. Dolayısıyla, bireylerin de demografik özelliklerinden cinsiyet Medeni durum yaş eğitim durumu Ara değişken olarak alınacak, mobbing uygulamalarının Boyutları olan “İlişki Faktörü, “Tehdit ve Taciz”, “İşe Bağlılık”, “İş ve Kariyer ile İlgili Engelleme“ Bağımsız değişken olarak alınacak ve iş kazalarının boyutları olan “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”, “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”, Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar, Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar, İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar, İş Güvenliği Denetimi, İş Yeri Ortamının Analizi” ise bağımlı değişkenler olarak alınacaktır.

B. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, bireylerin demografik özellikleri, çalışma şartları, mobbinge maruz kalma ve iş kazaları arasında istatistiksel anlamda fark var mıdır? olup, bu kapsamda araştırılacak konular;

1. Mobbingin alt boyutları, iş kazalarının alt boyutlarını istatistiksel anlamda etkiler mi?
2. Demografik özellikler ait boyutlar, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır mıdır? şeklinde sıralanabilir.

Ayrıca iş kazalarının nedenleri, insana bağlı faktörler, kimyasal risk etmenleri, psiko-sosyal risk etmenleri, iş kazalarının işçi açısından etkileri, iş

kazalarının işveren açısından etkileri, iş kazalarının Ülke ekonomisi açısından etkileri, meslek hastalıkları, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin ilgili sorunlar ele alınacaktır.

C. Araştırmanın Önemi

Taciz davranışı, kuruluşun hayatta kalmasını tehlikeye atabilecek en önemli konulardan biri olduğu için, birçok durumu (kötü performans, iş memnuniyetsizliği ve azalmış örgütsel bağlılık gibi) dikkate alırken taciz düzeyini ve tacize neden olan faktörleri belirlemek çok önemlidir.

Bireyin sosyal ve diğer becerilerinin geliştirilmesi, eğitimler düzenlenmesi, çalışanlarla iletişimlerin sürekli hale getirilmesi; şirketteki çeşitli mobbing türlerinin azalmasında önemli bir role sahiptir. Bireylerin becerilerindeki farklılıklar, mevcut sosyal düzene farklı seviyelerde yanıt verebilir. Sosyal etkileşim becerileri ve işçinin sosyal durumu, kurumun istikrarı ve şirketteki değişiklikler için çok önemli olan farklı türde veya kategorilerde yansımaları izin verir. Kuruluş içindeki bir kişi yeterince duyarlıysa, başkalarının görmediği yerlerde değişiklikler görülebilir. Bu tür bireyler şirketteki değişikliklere daha kolay uyum sağlayabilir (Suddaby, Vials ve Gendron, 2016: 225).

Mobbingin çalışanlar ve örgütler üzerindeki etkilerine yönelik literatürde çok sayıda çalışma bulunmasına karşın özellikle ülkemizde iş kazalarıyla ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilecek bulguların ışığında iş kazalarının azaltılmasında önemli olacağı ve bu alandaki çalışmalar için yararlı olabileceği düşünülmüştür.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmanın uygulama kapsamındaki analizler, araştırmada kullanılan anketteki sorulardan elde edilecek olan verilerle sınırlıdır.
2. Araştırmanın evreni İstanbul Fatih'te faaliyet gösteren otellerle sınırlıdır.
3. Çalışmanın alan uygulaması ile ilgili veriler anketlerdeki sorularla sınırlıdır.
4. Alan uygulaması ile ilgili veriler anketlerin yapıldığı zaman süreci aralığıyla sınırlıdır.

E. Çalışmanın Varsayımları

Katılımcıların anket için vereceği cevapların tarafsız ve objektif olacağı varsayılmıştır.

Çalışmanın Bilimsel yöntemle belirlenen örneklerinin ilgili evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

F. Tanımlar

Mobbing, bireylerin psikolojik yönden şiddet tutumları, strese ve taciz ile tutumlarla karşı karşıya kalması durumudur (Tınaz, 2011: 8).

İş kazası, çalışanların iş yerinde buldukları sırada gerçekleşen ve yapılan iş nedeniyle dışarıdan veya aniden meydana gelen bir durumla ilgili olarak; psikolojik ya da bedensel olarak meydana gelen ve zarara uğratan olaylardır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 215).

“İş kazası”, “işçinin iş süresince çalışma şartları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makina, araç, gereç ve malzeme nedeniyle uğradığı iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği bir olay” şeklinde tanımlamaktadır (Tekelioğlu,1994: 31). WHO ise iş kazasını, “Önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına ve üretimin durmasına sebep olan olaydır” şeklinde tanımlamaktadır. İş kazası, “İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay” olarak ifade edilmektedir (resmigazete.gov.tr, 2023). Bir kazanın iş yeri kazası olarak nitelendirilebilmesi için birtakım kazayla ilgili koşulların bir araya gelmesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışanın iş yerinde olması, yaptığı işin görevi ile ilgili olması, iş saatlerinde yapılmış olması, kişinin bireysel hatalarından dolayı kaynaklanmaması ve kazayla meydana gelen zarar arasında işle ilgili bir sebep-sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir (Alper, 2015: 231-232).

II. MOBBİNG

Mobbing tüm toplumu farklı açılardan etkileyebilen bir süreçtir. Mobbing ile çalışanın verimliliğinin düşürülmesi, bir bütün olarak kuruluşun genel verimliliğini etkileyebilir ve sonuçta ulusal ekonomi düzeyinde üretkenliğin azalmasına yol açabilir. Mobbingin etkisi aynı zamanda işsizliğin artması ve işsizlik yardımlarının ödenmesi yoluyla da algılanmaktadır. Tıbbi tedavi ve rehabilitasyon maliyetleri ve hastalık durumunda yapılan ödemeler de mobbing uygulamaları nedeniyle artabilir. Mobbing aynı zamanda emeklilik sayısında artışa, özellikle erken ve sağlık problemlerinden kaynaklı emeklilik sayısındaki artışa yol açabilir. İşletmeler açısından mobbingin etkileri, azalan verimlilik ve ek masraflar nedeniyle maliyetlerde büyük ölçekli bir artışa yol açabilir, çalışanların işten çıkarılması daha sık görülebilir ve yeni yeni işe başlayanlar için gereken uyum süresi uzayabilir. Ek olarak, motivasyonun azalması ve çalışmaya daha az hazır olunması sorunlarını da beraberinde getirebilir (Mercanlioğlu, 2010: 37).

A. Mobbing Kavramsal Çerçeve

1. Mobbing Kavramı

Mobbing, sosyolojik olarak, bir bireyin bir grup tarafından akran grubu, aile, mahalle, işyeri, okul, topluluk veya çevrim içi ortamlarda zorbalıkla karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. İş yerinde çalışanlar arasında, fiziksel zorlama, duygusal istismar, söylenti, yıldırma, aşağılama, küçümseme, tecrit davranışları taciz olarak adlandırılmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999: 4). Mobbing davranışı, sistematik olarak düşmanca ve etik olmayan uygulamalarla bir yada birden fazla kişinin, bir yada birden fazla kişiye baskı, zorlama gibi tutumalar sergilenebilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999: 4-5).

Mobbing belli zaman aralığında ve düşmanca tutumların sürdürülmesi şeklinde sonucunda oluşmaktadır. Mağdur olan ve uygulayanın arasında güç

dengelesizliğinden kaynaklanan olumsuz süreçler söz konusudur. (Şimşek, & Doğan, 2020; 61).

Bireyler sonradan oluşabilecek birtakım nedenlerle veya doğuştan gelen bazı dürtülerle mobbing davranışlarını gösterme eğilimine girebilmektedirler (Westhues, 2010: 2). Bu kişiler, toplu bir tehdit, hakaret ve saldırgan açıklamalar yoluyla çaresiz bir hedefe acımasız bir psikolojik veya fiziksel saldırı yapmak için birlikte hareket etmektedirler. Mobbing tipik olarak, cinsiyete, ırka, engelliliğe veya diğer özellikleri gerekçe olarak göstererek ve farklı şekillerde olumsuz davranışlarda bulunarak, çevrelerindeki bireyleri baskı altına almaktadırlar (Kaya, 2015: 81).

Olumsuz davranışlara teknolojinin aracılık ettiği baskı türüne siber mobbing denilmektedir. İşin ve eğitimin evden sanal iletişim araçları üzerinden yapılmaya başlaması ile birlikte mobbing kavramı da siber mobbinge dönüşmüştür (Doğan, 2022; 54).

Mobbing davranışları, bireylerin arasında meydana gelen ve onları olumsuz etkileyen davranışlar olup, bir kişiyi sürekli olarak alıkoymak, yapacaklarını kesintiye uğratmak, yalancı olduğunu iddia etmek ve hedef alınan kişilerle ilgili dedikodu yapmak bu tür davranışların bazı örnekleridir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999: 4). Mobbinge uğrayan mağdur bulunduğu ortamda baskı altına alınmakta ve çevresinden izole edilmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 265). Bu durumda mağdur, yaşadığı zorbalık davranışlarının bir sonucu olarak, kendine olan güvenini kaybedebilir, iş yerinden veya içinde bulunduğu topluluktan uzaklaşabilir (Duffy ve Sperry, 2007: 398). Mobbing davranışları, bireylerin yalnızlaşmasına veya çevresinden uzaklaşmasına neden olmakla birlikte, bireylerin aynı zamanda psikolojik, yıldırma ve bu zararlı fenomene başarılı bir şekilde karşı koyma, bir bireyin ve toplumun ahlakının da güçlenmesi anlamına da gelmektedir (Hilal, vd., 2015: 27-28).

2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

Mobbing, 1969'da İsveç'li Doktor Peter Paul Heinemann tarafından akran zorbalığı, ve taciz olarak tanımlanmıştır. Bir grup çocuğun fiziksel veya zihinsel olarak tek bir çocuğa saldırmamasını veya okul çocukları arasında fark ettiği baskıcı davranışları mobbing olarak tanımlamıştır. Heinemann'ın ana odağı, bu davranışın kabul edilemez olduğu ve karşı çıkılması gerektiğini ortaya koymaktı. Bu düşünce

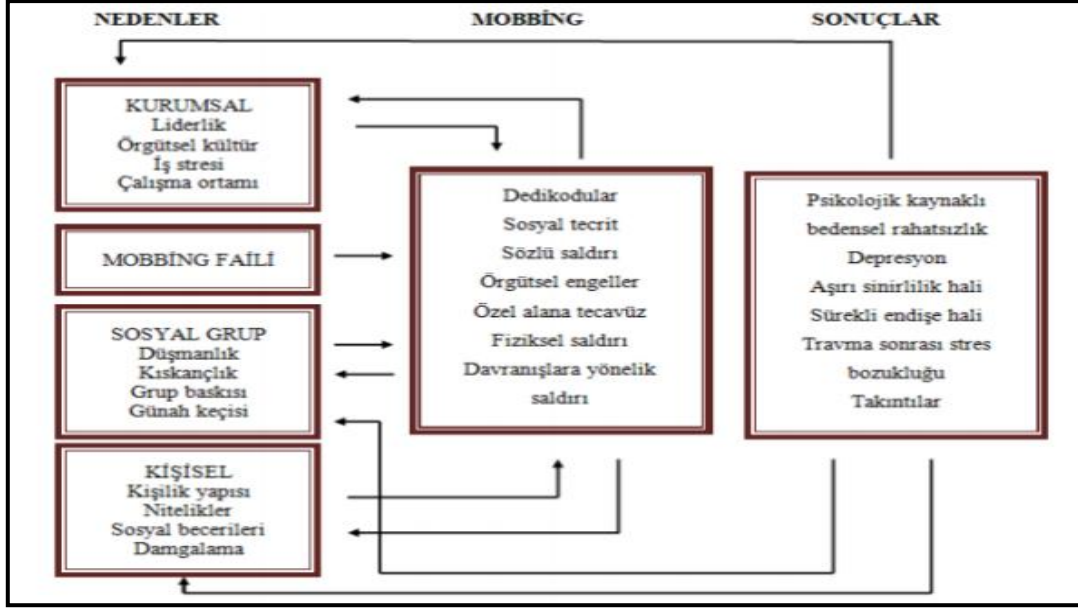
toplum arasında kısa zamanda dikkat çekmiş ve bunu İsveç medyasında okullarda zorbalıkla ilgili yaygın bir tartışmalar izlemiştir (Agevall, 2008: 14).

“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları” çalışma süreçlerinde karşılaşılan ve önlenmesi gereken sorunlardandır. “Mesleki Risk” gruplarından olan iş kazası kavramı iş dünyasında 19. yüzyılın son dönemlerinde oldukça sık olarak gündeme gelmiştir. Sanayi Devrimi sonrasında makine teknolojilerinin hız kazanmasıyla birlikte kazalarında artış göstermesi sonucunda, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları” alanında yasalarının çıkarılması zorunlu hale gelmiştir (Yılmaz, 2017: 109).

İnsanların bir araya gelmesi anlamında kullanılan “mobb” terimi, sosyal psikologlar tarafından da; devrimler, karşı çıkmalar ve ayaklanmalar gibi kitlesel davranışlar için kullanılmaktaydı (McClelland, 1989: 111). Mobbing nedenleri üzerinde genel olarak belirli bir anlaşma sağlanamamış olup, bazı düşünürler mobbingin bazen direkt mağdurlardan kaynaklı olduğunu, bazı araştırmacılar ise önceden var olan bir bozukluğun, uygulayıcının zorbalığa başvurmasına neden olduğunu savunmuştur (Allen, 2005: 10).

3. Mobbinge Neden Olan Faktörler

Mobbingin nedenleri literatürde, örgütsel nedenler, toplumsal nedenler ve kişisel nedenler şekil 1’de görüldüğü gibi üçe ayrılmaktadır. Örgütsel nedenler; yetki devri, yani terfilerdeki dengesizlikler, aşırı stres, ve iş yükü yönetim ile ilgili zayıflıklar veya belirsizlikler, iletişim boşlukları, çalışma monotonluğu, örgüt kültürü, liderlik türü, veya örgütsel değişim olarak sıralanabilir (Duffy ve Sperry, 2007: 399). Mobbingin yaygınlığı, zorbalığın ve kurumsal farklılığın nitelikleriyle bağlantılıdır; mobbingin varsayılan özelliklerinin kalabalık ortamlar olan örgüt ortamlarında daha yoğun yaşandığı söylenebilir.



Şekil 1. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: (Çukur, 2012: 38)

Toplumsal nedenler, düşmanlık, aşırı rekabet, kıskançlık ve grup baskısı, hırs, birini aşağılamak veya günah keçisi ilan etmek, sosyal değişimler ve kültürel birtakım özellikler olarak gösterilmektedir (Bilgel, vd., 2006: 226; Kök, 2006: 433; Rayner ve Hoel 1997: 182).

İşletmelerdeki yönetim biçimleri ve pozisyonlarına göre mobbing söz konusu olmaktadır. Liderlik tiplerine göre mobbing söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda dönüşümcü ve işlemsel liderlik çalışanlarla iş birliğini sağladığından mobbing olasılığını azaltırken, otoriter liderlik artırmaktadır (Ertüreten, Cemalcılar ve Aycan, 2013: 205). Diğer taraftan, hızla büyüyen rekabet ortamında, işletmeler rekabete karşı koyabilmek, pazar paylarını artırmak ve kar marjlarını korumak için büyük çaba harcamaktadır. Bu kapsamda işletmeler kaybedilen kazançları geri kazanabileceği inancıyla küçültmeye, yeniden şekillenmeye veya çalışanları azaltmaya yönelmektedirler. Bu durum çalışanlar arası rekabete dönüşebilmekte, işten çıkarılma korkusu ile kendi üstünlüğünü gösterip diğer iş arkadaşının daha az işe yaradığını kanıtlamak amacıyla mobbing davranışları sergileyebilmektedirler (Allen, 2005: 11).

Kişisel nedenler; psikolojik durum, kişilik bozuklukları, bireysel özellikler, sosyal beceriler, demografik özellikler ve algısal farklılıklar mobbingi tetikleyebilecek nedenler olarak sıralanabilir (Gülova ve Canbuldu, 2021: 147).

Kişiler arası saldırganlığı motive eden faktörler ayrıca, başkalarının kontrolü, üstünlük, öfke, intikam, güç gösterisi ve benlik imajı olarak sıralanabilir (Vickers, 2010: 7–24). Buttigieg, vd., (2011: 117-141) çalışmalarında, kişisel özelliklerinden kaynaklanan mobbing mağdurlarının, örgüt temelli faktörlerden kaynaklanan mobbing mağdurlarına göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak, örgüt ikliminde birtakım olumsuzlukların oluşması; ekonomide istikrarın bozulması, işletmelerin rekabet gücünü kaybetmesi neticesinde, kapasitenin düşürmesi, iş saatlerinin azalması, çalışanlara verilen ödüllerin verilmemesi gibi nedenler işletmelerin yeni tedbirlere başvurmasını gerektirmekte ve zorunlu haller dolayısıyla tüm çalışanlar üzerinde olumsuz baskılar gündeme gelebilmektedir.

Mobbing süreci, buna maruz kalan kişiler için oldukça stresli ve üzücü davranışları kapsamaktadır. Yönetimin çatışmaları çözmeme eğilimi, bir bakıma tacizin devam etmesini sağlamaktadır. Müdahale etmeme veya yetersiz müdahaleler muhalefeti tırmandırabilmekte ve mobbingi bir virüs olarak tahayyül eden çalışan sayısı artabilmektedir. Sosyal dışlama olarak adlandırılan uygulamada, mobbing uygulanan birey ile alay etme, eleştirme ve spesifik olarak bir kişinin üzerine oynama gibi durumlar söz konusudur. Bu baskı sadece bir kişi tarafından değil en az iki kişi tarafından kurban olarak seçilenler üzerine yapılmaktadır (Gürhan, 2016: 6- 12).

İş yerlerinde yetki ve sorumlulukların kısıtlanması ile çalışanlarla çatışmalar söz konusu olabilir. Bu durumda çalışanlar, gözden çıkarıldıklarını, değersizleştiklerini, suiistimal edildiklerini, haksızlığa uğradıklarını düşünerek çatışma yöntemini seçebilirler. Bu çatışmalar sürecinde yönetim tarafından, gözdağı verme, psikolojik şiddet, işten ayırma, fazla mesai ücretlerin azaltılması gibi mobbing uygulamaları söz konusu olabilir (Westhues, 2006: 31).

Psikolojik şiddet (kuşatma) dolaylı ya da doğrudan, bireysel veya toplu olarak yatay veya yukarıdan aşağıya olarak çeşitli şekillerde ortaya çıkar ve bir çatışma ortamına yol açar (Okanlı, Karakas ve Özkan, 2010: 609). Kuşatma her departman da, özellikle insan faktörlerinin çok önemli olduğu otel işletmelerinde özellikle önemlidir (Pelit ve Kılıç, 2012: 123). 1980'lerin başında, Leymann (1990: 119-126) tarafından kuşatma terimini ilk kez kullanmış ve "kuşatmayı" bir veya daha fazla kişinin düşmanca ve etik olmayan yollarla başkalarına uyguladığı sistematik bir psikolojik terörizm olarak nitelendirmiştir. Kuşatma, örgütsel sağlık

ve çalışan barışı üzerinde olumsuz etkisi olan sosyal ve sosyal bir olgudur (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 139-140). Öte yandan, iş yerindeki kuşatma, düzenli bir şekilde duygusal yönden baskıcı davranışlarla karşı karşıya kalan bir veya daha fazla kişi olarak tanımlanabilir (Gökçe, 2012: 273).

4. Mobbing Sonuçları

İş yerlerinde taciz eden davranışların sık sık tekrarlanması ve uzun süre devam etmesi, bireylerin zaman içerisinde yalnız kalmasına ve cezalandırmaya varan saldırgan eylemlerle karşılaşmalarına neden olabilir. Saldırganlık aşaması, zorbalığın psikolojik terör biçimlerine tırmanmasıyla başlamakta, mağdurun benlik saygısını kaybetmesine ve kendisini daha az değerli hissetmesine neden olmaktadır (Seydl, 2006: 181-183).

Mobbing mağdurunun, kendisini suçlaması, yalnızlık, kendini aşağılması, psikolojik bunalıma girmesi veya fiziksel şiddetle karşılaşması mümkün olup bunları bir rahatsızlığın izlemesi mümkündür. Bu olumsuz durumlar, daha düşük psiko-fiziksel güce sahip kişilerin kendilerini tamamen aileden, uzak tutup, sosyal yaşamdan soyutlamaları ile sonuçlanan veya sadece kendilerine değil başkalarına da saldırgan hale gelebildikleri en erken aşamadır. Bu aşamada, örneğin sürekli aşağılma, küçümseme, alay etme, reddetme, ilgisizlik, açıklanamayan yorgunluk, tükenme, geri çekilme ve demoralizasyon gibi zorluklar ortaya çıkmaya başlayabilir. Diğer belirtiler günlük aktivitelerde neşesizlik, zevk kaybı, gerginlik, depresyon, anksiyete, ağlama, kişiselleştirilmiş hissetme, panik atak, sosyal izolasyon, duygusal uyuşma, baş ağrısı, uyku bozuklukları olarak sıralanabilir. Ayrıca, saldırganlık, pasiflik, artan ilaç kullanımı, daha yüksek alkol düşkünlüğü ve daha fazla sigara tüketimi mobbingin diğer sonuçları arasındadır (Mercanlioğlu, 2010: 37).

Karşılıklı anlaşma, muhatapların hoşgörülü olması ve bir başkasının eleştirel görüşlerini dinlemeye hazır olunması koşuluyla gerçekteşebilir. Ancak bir konuşma monolog şekline döndüğünde, baskıya neden olur, yüksek sesle tek taraflı konuşmaya dönuşür (Arnejčić, 2014: 858).

Çatışmalar sürecinde engelleme olmadığı zaman kurbanın suçlanması söz konusu olmaktadır (Zapf, 1999: 70). Matthiesen ve Einarsen'e (2007, 735) göre mobing ileri seviyelere taşındığında fiili ve psikolojik baskıya kadar ilerlemektedir.

Mobbinge uğrayan çalışanlar, sorunlarla başa çıkma ve çatışma yönetimi konusunda daha isteksiz davranmaktadırlar. Bu kapsamda, kritik olaylar aşamasının ana özelliği, resmi olarak mobbingin hala mevcut olmamasıdır. Mobbingin bu aşamasının ortaya çıkması, çatışmanın tırmanışına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, çatışma bile unutulmuş olabilir ancak mobbing yeniden başlar ve kişiler arası ilişkilerde bozulmaya yol açarsa, saldırgan eğilimler tekrar başlayabilir (Gürhan, 2016: 6-12).

Kurum kültürü, çalışanların kararlara katılımını, iş birliğini, verimliliği, yardımlaşmayı, tutarlılığı ve işletme bağlılığını etkileyecek şekilde oluştuğunda, Mobbing türü davranışların oluşması bir bakıma engellenmektedir. Buna karşılık işletme atmosferinin olumsuz olması, sessizlik, korku, dedikodu, verimsizlik, çatışma, işten ayrılma, işe devamsızlık gibi durumlara neden olmaktadır. Ayrıca işletmelerdeki olumsuzluk örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. Örgütsel sessizlik, kişilerin şirket faaliyetlerini iyileştirmek için düşüncelerini, görüşlerini veya önerilerini ifade etmedikleri bireysel davranışları olarak tanımlamaktadır. Kurumsal sessizlik ve mobbing karşılaştırdığında, mobbingin çalışanların devir niyetleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtilmektedir (Elçi, vd., 2014: 455).

Bir noktada mobbing artık gizlenemeyecek bir düzeye ulaşıp, yönetim tarafından görünür hale geldiğinde, resmi hale gelir. Kurban zaten büyük ölçüde damgalanmış ve izole edilmiş ve sürekli tacize uğramaktadır. Bu nedenle, bu aşama için başka bir isim olan, günah keçisi, olarak adlandırılan bir durum yaratılır (Williams ve Cooper, 2002: 112).

B. Mobbing Türleri

Mobbing kavramı, cehaleti, iftira veya kötü niyetli söylentileri, çalışanların hor görülüp hakarete uğramasını, suçluluk hissi oluşturmayı, işini kaybetme korkusu yaymayı, kıskanç davranışlarını, istismar edilmeyi, taciz ve fiziksel saldırı gibi durumları kapsamaktadır. İş yerindeki tüm bu psikolojik şiddet biçimlerine mobbing denilmektedir. Psikolojik şiddet bir yerden sonra patolojik hale gelmekte ve iş yerinde ve sivil çevrede kişiler arası ilişkilerin ana sorunu olmaktadır (Leymann, 2012: 512-538).

1. Yatay ve Dikey Mobbing

Ege, (1996), iki tür mobbing olduğunu ileri sürmektedir. Yatay mobbing ve dikey mobbing. Dikey mobbing, bir kişinin kendinden alt pozisyondaki bir çalışana mobbing uygulaması durumudur. Ayrıca bir kişi yerine, birkaç kişiye sırayla (seri mobbing) veya planlanmış olarak (stratejik mobbing veya patronaj) bir grup ast kişiye mobbing uygulanabilir.

Özetle, dikey mobbing, çalışanını taciz etmek için, üst düzey kişinin kendi ayrıcalıklı konumundan yararlandığı durumda, mobbing yapan kişinin daha yüksek bir konum olması durumunda meydana gelirken, yatay mobbing, mobbing yapan kişi ve kurban iş yerinde benzer pozisyonlara sahip olduğunda ortaya çıkar, meslektaşlar arasında görülür ve duygusal düzeyde dikey mobbinge göre daha ciddi sonuçları olabilir. Kişiyi alay edilip, hakkında iftira veya yalan bilgi yaymak ve başka kötü niyetli söylentiler yapmak yatay mobbing alanına girmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 201-226).

2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan Mobbing

Çalışma hayatında sık sık karşılaştığımız eş değerler arasında mobbing, planlı, dolaylı, doğrudan, bilinçli veya motive edilmiş çeşitli baskıcı davranışları kapsamaktadır. Bu türden davranışlar bireylerin manevi açıdan duygu durumunu bozabilir, performansını olumsuz yönde etkileyebilir ve aktif durumdan pasif duruma geçmelerine neden olabilir. Öte yandan, bu konuda karşılaşılan ciddi sorunlardan biri, zorbalığın bir iş yeri davranışı olarak görülmesi ve bu davranışların hoş görülmesidir. Bu sorun, muhtemelen, yıldırma olayının varlığı kadar önemlidir. Aslında sistematik bir şekilde daha güçlü insanlar tarafından uygulanan baskı olarak tanımlanan mobbing, bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçlara ek olarak, kimsenin görmezden gelemeyeceği sonuçlar üretebilir (Baldry ve Farrington, 2000: 17-31).

Eşdeğerler arasında mobbing genel olarak kuruluşlarda benzer statülerde çalışanlar arasında görülür, bir diğer deyişle aynı pozisyonda çalışan kişiler arasında. Çünkü aynı pozisyonda çalışan kişilerin alabileceği terfiler de aynıdır. Bu tür konularda daha hırslı olan taraf, diğer çalışanın kendinden daha aşağıda görünmesi için elinden geleni yapacak ve mobbing'e başvuracaktır. Buradaki en önemli unsur yönetimin bunu görüp zamanında müdahale etmesidir. Aksi takdirde

mobbing'e uğrayan çalışan bir süre sonra kuruluşa da pek bir şey katamayacaktır. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, mobbing, bir iş yerindeki belirli kişileri veya grupları doğrudan veya dolaylı olarak hedefleyerek ve düşmanca ve etik olmayan bir seçim yaparak duygusal saldırılar yoluyla yıpratma hedefini takip eden kasıtlı ve sistematik davranış/davranış türü sürecidir. Bu hedefe uygun olarak bir kişi veya kişiler üzerindeki bu tür tutumlar, psikolojik veya fiziksel hasara neden olabilir (Yavuz, 2007: 54).

C. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri

Bir toplumda, yıldırma, zorbalık, taciz, sindirme ve ayrımcılık olaylarının olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinin kabul edilmesinden başlayarak, bu fenomenleri önlemek ve bunlarla mücadele etmek için bazı eylemleri teşvik etmek için çaba gösterilmesi gerekmektedir. 1989 yılında, Avrupa Konseyi Direktifi no.89/391, İş sağlığı ve güvenliği konularında özel hükümler içermekte, işyerinde zorbalığa uğrama riski de dahil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğunu belirlemektedir. Üye Devletlerden bu Direktifi, fenomeni ortadan kaldırmak veya azaltmak için mevzuat veya yasama dışı önlemler geliştirerek uygulaması istenmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, madde no. 31, AB vatandaşlarının temel hakları hakkındaki bölümde "her çalışanın kendi sağlığı, güvenliği ve haysiyetine uygun çalışma koşullarına hakkı vardır" diyerek mobbing yapmanın kanunen de bir suç olduğunu belirtmektedir (89/391/EEC, Çerçeve Direktif).

Bireylerin uğradığı mobbinge karşı koymak için bir taraftan olası önlemler belirlenirken, diğer taraftan mobbingin hangi evresinin devrede olduğunun anlaşılması önemlidir. Bu bağlamda mobbingin evresi dikkate alınarak durdurulması gerekip gerekmediğine veya mağdurun yeniden yapılandırılmasının gerekip gerekmediğine bağlı olarak farklı önlemler ilgili uzmanlar tarafından belirlenmelidir. Sorunun karmaşıklığı göz önünde bulundurulduğunda, mobbing olaylarına karşı koymak için alınabilecek önlemler sadece yönetsel yapıların katılımını değil, aynı zamanda sosyologlar, psikologlar, psikiyatristler, iş sağlığı gibi bu soruna bağlı farklı alanlardan profesyonelleri de içerebilir. Sorun öncelikle önleme ve yönetimin erken müdahalesiyle ele alınmalıdır. Sonuçların ortaya çıktığı

durumlarda, profesyonel rehabilitasyon ve mevzuata başvurmak da yapılabilecek yararlı şeylerden olabilir (Yılmaz ve Kaymaz, 2014: 79).

1. Mobbing ile Bireysel Mücadele Yöntemleri

Empati, iş birlikçi konuşma, gelişmiş duygu kültürü, açık fikirli olma, cesaret, mesleki farkındalık ve meslektaşlarla aktif bir ilişki çalışanlar arasındaki uyumu artırmaktadır. Herhangi bir manipülasyona izin vermeyen, düzenli bir aile hayatı yaşayan, mutlu ve kendinden emin bir kişiliğe sahip bireyler örgüt ikliminin iyileşmesine önemli katkılarda bulunmaktadır. Örgüt ikliminin çalışanlar tarafından benimsenmesi ve destek görmesi mobbing davranışlarının olmasına engel teşkil etmektedir. Bu bağlamda, çalışanlar arasında olan yaş, cinsiyet, başarı, kazanç, kariyer farkları işyerinin zenginliği olarak görülebilir ve yardımlaşmanın da iyi seviyelere taşınmasında neden olabilir (Manotas, 2015: 1608).

Dilts'e (1990) göre, Birey, iş yerinde mobbing'e uğruyorsa, buna karşı davranışsal savunma mekanizmaları geliştirmelidir. Birey kendine şu soruları sormalıdır: Ne yapmam gerekir? Mobbing'e maruz kalırken iş yerinde nasıl cevap vermeliyim? Mobbing'e katlanmak için nasıl davranmalıyım? Ne tür bir iletişim diğer çalışanların veya liderlerin şiddetli tepkilerini tetikleyebilir? Bunun amacı, bireyin kuruluştaki diğer kişi veya kişilere karşı davranış ve iletişim de dahil olmak üzere bir geri dönüş mesajı savunma mekanizmalarını geliştirmektir.

Arnejçiç, (2008: 111)'e göre kurumlarda dışardan gelen istenmeyen sorunlar öncelikle düşük benlik saygısına sahip bireyler ve kendilerini güvensiz hissedenden bireyleri etkilemektedir. Bu etki sonucunda mücadeleyi seçmeyen bireyler çok fazla karşı koyma eğilimi göstermeden ilişkilerini en aza indirmeye çalışabilirler. Bu aslında en talihsiz yoldur, çünkü birey doğal zayıflığından kaynaklanan başarısızlığa yönelir. Bireylerin beceri ve yetenekleri düzeyinde mobbing, farklı psikolojik durumları kapsayabilir, bireyin yeteneğini etkileyebilir ve benlik saygısını azaltabilir bu durum çalışanın işten arılmasına kadar ilerleyebilir.

Birkeland'a göre (2014: 125) çalışanlara karşı tutum ve şirkette işin uygulanması üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Refah ve uyum, çalışan bir kuruluşun arzu edilen değerleridir. Şirket, bir çalışanın tatmin olacağı ve sonuç olarak daha üretken olacağı bir çalışma alanı sağlamalıdır. Sadece mutlu çalışanlar

retken olabilir. Birçok iŖi, sermayenin sahiplerinin acımasızlığı nedeniyle, takıntılı bir alıŖma tutkusu geliŖtirir. Obsesif tutku, yüksek düzeyde tkenmiŖlik ile olumlu iliŖkilidir. Eğer alıŖanlar obsesif olarak güçlü bir tutkuya sahiplerse, iŖyerindeki davranıŖlarını daha az tanıyabilir ve deđiŖtirebilirler. Bu tutum, alıŖma iliŖkilerini zayıflatabilir alıŖanlar arasındaki iŖ birliğini azaltabilir ve iyi iliŖkiler bir risk haline gelebilir.

İŖ sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında risk değerlendirmeleri; hem iŖverenlerin hem de alıŖanların karŖılıklı çıkarlarını korumak amacıyla yapılmaktadır. Bu sayede maliyet kaybı, iŖ gücü kaybı, üretim kayıpları ve iŖ kazalarına yönelik kazaların önlenmesi mümkün hale gelmektedir (ŖimŖek, 2020: 91).

İŖ yerinde mobbing ayrıca kötü muameleyi dŖndren farklı davranıŖlarla iliŖkili farklı grŖler ve davranıŖsal amaçları içermektedir. alıŖanlar iŖlerini kaybetme korkusuyla, karŖılaŖtıkları mobbing uygulamalarına yönelik açıklamalarda bulunmamayı tercih edebilmektedirler. Bunun yanı sıra iŖletmelerdeki kuralların eksikliği ve kurumsallaŖmadaki eksiklikler nedeniyle alıŖanlar arasındaki iliŖkiler bozulmasına ve bireylerin baŖkalarını suiistimal etmesine neden olmaktadır (Horvat ve Pagon, 2012: 160).

Bireyler amaçları ve değerleri ile özellikle alıŖtıkları iŖletmelerin amaçları ve değerleri ile bađdaŖan bir Ŗirketlerde alıŖmayı tercih ederler. Ancak alıŖmaya baŖladıklarından bir süre sonra, birey ile Ŗirket arasında bir uyuŖmam ve değer atıŖması olabilir. Bu atıŖmalar ileri seviyelere taŖındıđında mobbinge neden olabilir. Kıskanç davranıŖ, ikiyüzlülük, Ŗirkette tek yönlü iletiŖim; iŖ arkadaŖlarıyla iletiŖimsizlik, mağduriyet ve cinsel tacizi gibi durumlar söz konusu olabilir (Klein, 2000: 33).

Mobbing nlenebilir bir hastalık olarak kabul edilebildiğinden, bu önemli sorunla ilgili mücadelede birincil, ikincil ve üçüncül türde önlemler alınabilmektedir (Hershcovis, vd., 2015: 14). Birincil müdahale ve ikincil müdahaleler, kurbanların baŖa çıkma stratejileri olduğu mobbing öncesi müdahalelerdir. Üçüncül müdahaleler, mobbing sonrası zararlı etkileri azaltan önlemlerdir. Bu kapsamda, sorun odaklı mobbinge baŖa çıkma stratejileri aktif baŖa çıkma, doğrudan baŖa çıkma önlemi söz konusu iken, duygu odaklı

mobbingde kaçınma ve baskılama şeklinde tutumlarla önleme söz konusudur (Wan den Brande, vd., 2016: 62).

Mobbinge engel olmak için alınabilecek bireysel önlemler şu şekilde sıranabilir (Varhama ve Björkqvist, 2004: 1236);

1. Mobbinge maruz kalan öncelikle sakin olmalı ve çatışmalardan kaçınmalıdır.

2. Saldırı üst yönetim kadrosundan geliyorsa, üst düzey yönetim doğru şekilde bilgilendirilme yapılmalıdır.

3. Yazılar, notlar, masajlar, e-postalar gibi kanıtlar saklanmalıdır.

4. Tanık meslektaşları ile müzakere etmelidir.

Kişilik, birey içinde tutarlı davranış kalıplarını açıklayan istikrarlı özelliklere işaret ederken, mobbing bireylerin tutumlarına etki ederek onları yönlendirebilir (Gülen, 2008: 44). Kişiliğin boyutları gözlemlenebilir, gözlemlenemez, bilinçli veya bilinçsiz olabilir. Kişilik, bir kişinin çeşitli durumlarda davranışlarını, tepkilerini, yaşam ve düşünce biçimini etkileyen özellikleri kapsamaktadır. Aynı zamanda psikolojik bir yapı, kişinin genetik geçmişini (tek yumurta ikizleri hariç), etkileyen faktörlerin çeşitli ortamlara veya durumlara verdiği yanıtları ve nasıl etkilediğini kapsayan karmaşık bir soyutlama olarak da düşünülebilir (Gülen, 2008: 44).

Bütün bunların işe yaramadığı bir durum ile karşı karşıya olduğunda durumun hukuki boyutları ele alınmalı ve gerekirse yasal yollara başvurulmalıdır. Böyle bir durumda pasif davranılmaması ve mobbingin devam etmesine izin verilmemesi, önce bireysel olmazsa yasal mücadelelerin sürdürülmesi tacizin getireceği sorunların önlenmesi açısından yararlı olabilecektir (Tinaç, 2006a: 18).

2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Yöntemleri

İşletme yöneticileri, bireylerdeki duygusal durumlara ve faktörlere daha fazla dikkat etmelidir. Duygusal kışkırtma, işçileri birbirlerine karşı yönlendirerek, suçlu ve endişe duygusuna neden olarak durumu kışkırtır ve belirsiz zamanlarda işini kaybetme korkusunu artırır. Mobbing sebebiyle meydana gelen olumsuz durumlar; bireylerin psikolojilerini, iş hayatını ve çevreleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çoğu zaman mobbing, bireysel olumsuz duygulara (korku, iğrenme

ve üzüntü) veya her zaman temel duyguların (sıkıntı, kıskırtma, sinirlilik) arka planında bulunan eşlik eden olumsuz duyguları söz konusu olmaktadır (Demasio, 2008: 56).

Mobbingde temel hedeflerden birisi kurbanlarını zedeleyerek onların bulunduğu kurumdaki konumuna zarar verebilmektir. Mobbing, çalışanlar arasında güvensizlik oluşturmakta, kariyer ilerlemelerini engellemekte, olumsuz iletişimlere neden olmakta, işlerin yapılmasına set oluşturmakta ve iyi ilişkiler kurmasını engellemektedir. Diğer bir anlatımla mobbing iş yerinde stres kaynaklı fiziksel ve psikolojik baskıların yaşanmasına neden olmaktadır. Mobbing sürecinde yöneticiler, çalışanları hor görebilir, onlardan kurtulmak isteyebilir, mesailerini uzatıp, ücretlerini azaltabilir, lüzumundan fazla ücretsiz izin verebilir, motivasyon faktörlerinden yararlanmak yerine çalışanların motivasyonunu düşürecek davranışlar içerisine girebilir. Bu tür durumlarda yöneticilerin amaçları; iş yerini devretmek, çalışan sayısını azaltmak, maliyeti düşürmek, eski çalışanlardan kurtulmaya çalışmak, yeni bir iş koluna yönelmek şeklinde sıralanabilir. Amaç ne olursa olsun çalışanlara mobbing uygulamak, hem etik açıdan hem de yasal açıdan sakıncalı olup, yöneticilerin oluşan birtakım yeni oluşan amaçlar için çalışanlarından vazgeçmesi yerine onlarla birlikte sorunlara çözüm bulunması gerekir (Westhues, 2006: 34).

İş yerlerinin faaliyet süreçleri bir takım kurallar ile yürütülmektedir. Bu kurallar, denetim otoritesi tarafından kontrol edilen ve çalışanlarla birlikte yürütüle etkin iş birliği şekillenmektedir. İş yerlerinde çatışmalar her zaman ortaya çıkabilir, ancak yöneticilerin temel görevlerinden birisi bu tür bir durumu yönetmektir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde ise yöneticiler çatışmanın mobbing süreci yönünde yükselişini teşvik etmektedir.

Bir iş yerindeki kurumsal iklim mobbing yapılmasına müsait değilse, çatışmalarında meydana gelmesi bir bakıma engellenmektedir (Shin, 2005: 201). İş yerinde çalışanlar arasındaki çatışmalar hoşnutsuzluk noktalarına kadar ilerlediğinde yöneticilerin olumsuzlukları ortadan kaldırma yükümlüye söz konusudur. İş yerinde meydana gelen çatışmalar gerginlik boyutuna ve yıldırma süreci ne kadar ilerlediğinde bireylerde oluşan zihinsel bozukluklar meydana gelebilmektedir (Leymann, 1996: 165).

Dilts, (1990) göre, şirket içindeki mobbing türleri ve mobbing dereceleri Dilt piramidine dayanmaktadır. Model altı düzeyde yapılandırılmıştır ve 2012-2016 yıllarındaki mobbing konusundaki güncel literatürün ayrıntılı analizine dayanan bir piramit olarak şekillenmiştir. Piramitte yer alan seviyelerin her biri, kurum içinde çalışan her bir bireyin farklı bir psikolojik durumuna karşılık gelmektedir. Söz konusu olan her seviye, bireylerin mobbing durumundaki davranış durumlarını ve psikolojik dayanıklılığına yönelik tutumlarını içermektedir. Hiyerarşik piramitteki geniş alan; stresin kademeli bir şekilde azaltılmasını, baskıdan soyutlanma durumunu, örgütsel bağlılık seviyesini ve bireyin kendisine tehdidin etkisine yönelik süreçleri kapsamaktadır. Dilt'in ileri sürdüğü piramit; mobbinge uğrayan bireylerin algılarını ve sergiledikleri tutumlara yönelik duygu durumlarını içermektedir. Bu model, bireylerin işletmelerde sürdürdükleri faaliyetlerde; kurumsal kararlara uyma ve gruplar arasındaki ilişkilere yönelik tutumları dikkate alan sistematik bir yapı olarak düzenlenmiştir.

Mobbing uygulamalarının söz konusu olması durumunda; kurumlar yeterli bilgiye sahip olmalı ve kurum itibarlarını ve marka değerlerini korumak için bazı önlemler almalıdır. İş yerinde psikolojik istismar ve tacizi önlemek için aşağıdaki önlemler alınmalıdır (ÇSGB, 2014: 41);

- Kurumlar, istismar ve taciz gibi durumlar için önleyici psikolojik politikalar geliştirmelidir.
- Tacizi önlemeye yönelik konularda çalışanların bilgilendirmeli ve eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.
- Olası taciz durumlarına karşı disiplin cezalarının yazılı hale getirilmesi ve tacize uğrayanların tedavisinde uzmanlardan yararlanılacak alt yapı oluşturulmalıdır.
- Tüm mobbing şikayetler dikkatlice değerlendirilmeli, iddialar soruşturulmalı, mobbingin seviyesi tespit edilmeli, sorunlara yönelik çözümler geliştirmeli ve tüm yapılanlar için gizlilik korunmalıdır.

“İş Sağlığı ve Güvenliği” sağlamak ve barışçıl bir örgüt iklimi oluşturmak için psikolojik tacizin önlenmesi çok önemlidir. Bu nedenle, ilgili kamu kurumları, işletmeler, sivil toplum kuruluşları tacize karşı korumak için duruma uygun ortak politikalar üretmelidir. Bu kapsamda, tüm işverenler çalışanlarını her türlü istismar

ve tacizden korumak için gereken tüm önlemleri almalıdır. Tedavi etmekten çok daha etkili ve daha ucuz bir durum olan mobbingin önlenmesine önem verilmelidir. Mobbing birçok çalışanın verimliliğini azaltan bir durum olduğundan, kurumun vereceği cevap ve takınacağı tutum çok büyük önem arz etmektedir. Eğer mobbingin amacına ulaşmasına izin verilirse bu hem bir çalışan kaybına mal olacak, hem de kar marjlarının azalmasına sebebiyet verecektir (Yenidünya, 2019: 15).

D. Türkiye ve Dünyada Mobbinge İlgili Yapılan Çalışmalar

Tutar (2007: 38) yapmış olduğu araştırmada mobbingin psikoloji ile ilgisi araştırılmıştır. Mobbing'in Hangi davranışları kapsadığı, mobbinge meyilli olanların karakteristik yapıları, mobbing'in türleri ve mobbing de nasıl mücadele edileceği konularına yer vermiştir.

İnsanlar duyguları ile ve düşünceleri ile yaşamlarını sürdürmektedir. Bu bağlamda mobbing insanların ruh sağlığını yıllarca olumsuz, insan zihninde silinemeyecek izler bırakabilir ve düşünce sistemlerini olumsuz etkileyebilir. Mobbing baskısı; insanların olumlu enerjilerini olumsuzla dönüştürebilir, bir takım psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasını sebep olabilir, iş yerinde çalışanlar arasındaki iletişimin bozulmasına ve çalışanların motivasyonlarının düşmesine neden olabilir. (Çelebi ve Taşçı, 2014: 43).

Gökçe (2008: 1-12) araştırmasında, resmi ya da özel İlköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin ve yöneticilerin, mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. En çok rastlanan mobbing davranışlarının; sözün konuşurken kesilmesi, yapılan işlerin haksız bir şekilde eleştirilmesi, küçük düşürme, sürekli yeni işler verilmesi, izin vermeme, yüksek sesle konuşma şeklinde sıralanmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok şiddete yönelik mobbing başvurdukları saptanmıştır. Ayrıca stresle başa çıkmada en çok örgüt bağlılığının mobilge karşı mücadelede yararlı olduğu belirtilmiştir.

Aktop'un (2006: 67) çalışmasında; Öğretim üyelerinin cinsiyet, yaş ve ünvanlarının; fakültede söz konusu olan mobbing davranışlarını algılamaları açısından etkisini araştırmıştır. Yapılan çalışma sonunda, Öğretim elemanlarına yönelen davranışlar ile Mobbing algısı arasında ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu

yapılan saldırıların sosyal ilişkilere ve itibara Olumsuz etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Çalışkan ve Tepeci, (2008: 135) yaptıkları çalışma bulgularına göre; konaklama tesislerinde çalışan personelin yaşam kalitesine ve meslekteki durumlarına göre herhangi bir mobbingin uygulanmadığı; buna karşılık çalışan personeli giyim tarzıyla, itibarı ile alay edildiği aynı zamanda tehdit altında oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk (2005: 78) olduğu araştırmada; öğretmenlerin okulda gördükleri mobbingin seviyesi, kimler tarafından nasıl yapıldığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre özellikle 53 yaş altındaki öğretmenlere psikolojik baskı uygulandığı gözlemlenmiştir. Yapılan bun baskıların %75'inin erkek öğretmenler tarafından gerçekleştirildiği ve özellikle amir durumunda olanların ya da daha tecrübeli olanların daha alt gruptakilere baskı yaptıkları belirlenmiştir. Diğer bir anlatımla, baskıya başvuran tecrübeli olan öğretmenlerin, tecrübesiz öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tınaz (2006: 56) “İş yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” başlıklı çalışmasında, taciz durumlarının nasıl oluştuğu, taciz mağdurlarının hangi tür davranışlarda bulunduğu, tacizi yapan kişilerin özellikleri, mağdur olan kişilerin özellikleri ve tacizin sonuçlarının neler olduğu konularında incelemeler yapmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda; tacize uğrayan kişilerin, kendi kabuğuna çekildiği, iş yerinde çatışmalara neden olduğu, işi bırakanların olduğu ve iş verimliliklerinin düştüğü gibi bilgilere yer verilmiştir.

Okan, (2010), “Orta öğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki” konulu yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşları, iş tecrübeleri ve sahip oldukları kurum kültürü ile okullarda yer alan mobbing davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Çomak (2011: 76) yaptığı çalışmada; psikiyatri servisinde görev alan hemşirelerin ve hemşire asistanlarının psikolojik tacizle ilgili konular incelenmiştir. Yapılan araştırmanın bulgularına göre; hemşirelerin ve yardımcılarının toplamda %10'un psikolojik tacize orada gözlemlenmiştir. Bu tür psikolojik tacizlerin hemşireler üzerinde tükenmişlik, ruhsal çöküntüler, yorgunluk

hissi, işten soğuma, işe geç gelme, çalışanlar arası iletişimsizlik, motivasyon eksikliği gibi olumsuzluklara yol açtığı ifade edilmiştir.

Ocak, (2008: 12), Yapmış olduğu araştırmada sağlık kurumlarında faaliyet gösteren çalışanlar arasında taciz konusunda incelemelerde bulunmuştur. Yapılan araştırma bulgularına göre, iş yerinde iftira ve dedikoduların yayıldığı, çalışanlara kapasitesinden fazla iş ve mesuliyet verildiği, çalışanların yaptıkları işlerin beğenilmediği, çalışanların ruhsal sağlığına olumsuz etkiler oluşturacak imalarda bulunduğu, bireyin yalnızlığa yöneldiği ve toplumdan dışlandığı gibi bir takım sonuçlara ulaşılmıştır.

Yavuz (2007: 68) hastanede çalışan personel için yapmış olduğu çalışmada; taciz etkisinde olan personelin davranışları, mesleklerine, iş türlerine, medeni durumlarına ve eğitimlerine göre incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların meslekleri, eğitimleri, yaptıkları işin türünün; onların tacizle ilgili algılarında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların evli veya bekar, cinsiyet, işte geçirdikleri zaman, iş tecrübelerine göre algıladıkları tacizin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yıldırım (2008: 685) İstanbul'da devlet ve özel orta kademe ilköğretim okullarında yapmış olduğu çalışmada; ilk ve orta kademede görev alan idarecilerin psikolojik taciz davranışları incelemiştir. Araştırma sonucunda, taciz konusunda öğretmenler arasında cinsiyet farklılığı açısından herhangi bir taciz olayının olmadığı, yaşlı hocaların genç hocalara göre daha fazla tacize uğradığı, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ortaokuldaki öğretmenlere göre daha fazla tacize maruz kaldığı, ayrıca sözleşmeli çalışanların sözleşmesi çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize uğradıkları tespit edilmiştir.

Ayık (2000: 67) Yapmış olduğu araştırma ile ilköğretim okullarında yönetici olarak görev yapanların davranışlarının, öğretmenlerin İş doyumuna olan etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; iş tecrübesi 1.5 sene aralığında ve 15 sene üzerinde olan öğretmenlerin, iş tecrübesi daha az tecrübesi olan öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen okullarından ve eğitim enstitüsü'nden mezun olanların, lisansüstü öğrenimi görmüş olan öğretmenlere göre işçi oyunlarının daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bunlara

karşılık öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Leymann (1996: 166), "zor insanlar" başlıklı çalışmasında, insanların normalde zorluk çıkarmadığı ve kişilik bozukluğunun olmadığını belirtmiştir. Kalıtımsal olan veya herhangi bir nedenle psikolojisi bozulan insanların ise olumsuz ve tutarsız davranışlar gösterebilecekleri çevrelerine baskı yapabilecekleri ifade edilmiştir. Buna karşılık insanların yaşadıkları ortamların veya çalıştıkları iş ortamlarının olumsuz olabileceği, örgüt ikliminin taciz gibi davranışlara göz yumulması sonucunda kişilerin hayatları zorlaşabileceği, kişiliklerin baskılar nedeniyle olumsuz etkilenebileceği ve bireylerin psikolojilerin bozulabileceği ifade edilmiştir.

Einarsen (2000: 379-401), Norveç'te sendikaya bağlı olarak çalışanlar üzerinde yaptığı olan çalışmada, örgüt iklimi ile psikolojik tacizlerin arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; yöneticilerin yeterince önderlik yapamamaları, iş yerindeki rol çatışmalarının fazlalığı, çalışanların iş doyumunun yetersiz olması, sık sık denetleme yapılması, çalışan-örgüt amaçlarının uyuşmaması, bazı çalışanlar için imtiyazlı tutumların varlığı, görevlendirmede adaletsizliklerin olması ve farklı sorunların zaman zaman ortaya çıkma durumlarının; mobbing ile neden olduğu ifade edilmiştir.

Namie ve Namie'nin (2000), birleşik devletlerde yıldırıcı davranışla ilgili 1335 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışanların 0,16'lık bir kısmının tacize maruz kaldığı çalışanların 0,16'sının psikolojik taciz mağduru olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik yönden taciz de bulunanların= 0,81'lik bir kısmının yönetici kademesinde olduğu, psikolojik tacizler sonrasında çalışanların 0,30.8'lik bölümünün mesleğini veya çalıştıkları yeri değiştirdikleri, 0,25''lik kısmının mesleklerini terk ettikleri ve 0,148'lik bir kısmının da mesleklerinden uzaklaştırıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bulgularına göre ise çalışanların 0,41'lik bir kısmının taciz sebebiyle psikolojilerinin bozulduğu, endişeli bir ruh haline döndükleri, dikkat eksikliği yaşadıkları, işe adapte olamadıkları, konsantrasyon bozukluğu yaşadıkları, kaygılarının arttığı, işlerine adapte olamadıkları ve verimlerinin düştüğü belirtilmiştir. Çalışan bayanların 0,21'lik kısmının, tacizler nedeniyle psikolojik sıkıntı yaşadıkları, 0,80'lik bir kısmının işinden ayrıldığı, 0,38'lik bir kısmının da işten atıldığı tespit edilmiştir.

Bunların dışında işten ayrılanların 0,79'luk bir kısmı iş stresinden kurtulmalarına rağmen, psikolojik taciz duygularını hissetmeye devam ettiklerini belirtmişlerdir.

Wornhamm (2003) yapmış olduğu araştırmasında; psikolojik yönden tacize uğrayan mağdurların davranışlarında meydana gelen değişimler incelenmiştir. Taciz kurbanlarının büyük bir oranda çok kırılğan oldukları, olaylara şüphe ile yaklaştıkları, asabi oldukları, ileriye görmekte zorlandıkları ve güvenlerinin kendilerine ve başkalarına karşı azaldığı ifade edilmiştir.

Mertler (2001) ise 969 kişi ile "2000'li Yıllarda Öğretmenlerin Motivasyonu ve İş tatmini" başlıklı çalışmasında öğretmenlerin işe teşvik edilmeleri sonucunda tatmin düzeylerinin Nasıl etkilendiği konusunda araştırma yapmıştır. Yapılan çalışmanın analizleri sonucunda, Öğretmenlerin yönetimden gördükleri destekler sonrasında iş tatmin seviyelerinin arttığı, iş verimliliklerinin yükseldiği gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre arttıkça, meslek sevgisinin arttığı, iş verimliliğini yükseldiği ve öğretmenlerin işini daha fazla benimsedi tespit edilmiştir.

III. İŞ KAZALARI

A. İş Kazasının Tanımı

Literatürde iş kazası ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Ancak, kazanın sözlükteki anlamına bakıldığında karşımıza şu şekilde bir tanım çıkmaktadır. **“Görünür bir sebebi olmadan beklenmeyen gelişmelere kaza denir.”** İş kazasını “Uluslararası Çalışma Örgütü” (İLO) şu şekilde tanımlamaktadır. **“Bir anda gelişip herhangi bir yaralanmaya veya zarar neden olan beklenti dahilinde gelişmemiş, önceden planlamamış olaylardır”** (Alper, 1992: 220). İş kazasının literatürde bir çok tanımı yapılsa da, en genel kabul edilen tanımı: “Herhangi bir iş yerinde sigortalı çalışan işçi ve çalışanların, yapmış oldukları işler esnasında hesapta olmayan bir şekilde gelişen ve dışarıdan gelen bir etken ile, çalışanı psikolojik ve fiziksel olarak zarara uğratan, aksiyonlardır” şeklinde tanımlanmaktadır. Bir iş yerinde güvenliksiz çalışma koşullarının olması, psikolojik, fiziksel ve mekanik aksaklıkların yaşanması, iş kazalarının gerçekleşmesine neden olmaktadır (Ayanoğlu, 2007: 27).

İş kanununun 5510 sayılı yasanın 11’nci maddesinde tanımlanan iş kazası, aşağıda belirtilen durum ve hallerden sonra, çalışanları psikolojik ve fiziksel olarak eksikliğe uğratan olayların bütünüdür (Durmuş, 2020: 371);

- Çalışanların iş yaptığı esnada,
- Bir kadın çalışanın yeni doğan bebeğine süt verdiği esnada,
- Çalışanların, servis araçları ile toplu bir şekilde bir yere götürüldüğü esnada oluşan iş kazaları,
- Sigortalı çalışanların iş yerinde bulunduğu esnalarda,
- Çalışanın asıl işi dışında farklı bir iş yapması sonucunda oluşabilecek kazalar.

Sanayileşmenin artması ile birlikte doğru orantılı olarak, iş kazalarının artmasıyla bu konuda birçok çalışma yapılmıştır. İş kazası üzerine Dünya Sağlık

Örgütü (WHO)'de birçok çalışma yürütmüştür. Bu çalışmaların sonucunda iş kazaları ile ilgili genel bir tanımlama yapmıştır. Bu tanıma göre; “önceden planlanmamış çoğu zaman kişisel yaralanmalara veya makine kullanılan araç-gereç gibi aletlerin zarara uğramasına yol açan ve üretimin bir süre durmasına sebebiyet gösteren bir olaydır” (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016: 97-104).

İşletmelerde alınan tedbirler ve işletmelerde oluşabilecek iş kazalarının önün geçilebilmesi mümkündür. Bu kazaların önlenmesini sağlamak için, ilk önce işçi ve işverenin iş kazası konusunda gerekli bilgi birikime sahip olması, aynı zamanda iş kazasının yaşanmaması için gerekli bilince sahip olması gerekmektedir. Bu hususlar, iş kazalarının önlenmesinde önemli bir yere sahiptir (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016: 97-104).

İş kazası konusuna ilişkin, iş güvenliği ve sosyal politikalar açısından bakıldığında, bir iş yerinde yaşanan iş kazaları işçilerin iş sürecindeki çalışma koşullarını, işin yürütülmesi, iş yerinde kullanılan araç-gereç, makine, malzeme kullanımı, işin tamamı ya da işin sürekliliğinin sağlanmasını engelleyen olayların bütünü “İş Kazası” olarak tanımlanmaktadır. Bir iş yerinde meydana gelen iş kazaları, makinelerin ve çalışanların iş yapmalarını engelleyen, psikolojik ve fiziksel olarak çalışanları yıpratın, çalışanların işlerini belli bir seviyede elinden alan veya yaşanan kazaların sonucunda, çalışanların ölümü ile sonuçlanan kazalara “İş Kazası” denilmektedir. Yaşınlan iş kazalarının birçok etkisi bulunmaktadır. İş kazalarının yaşanmasına neden olan etkiler şunlardır (Çelik, 2008: 11-12);

- Güvenlik tedbirlerinin alınmaması, çalışanların iş kazası yaşammasına neden olmaktadır.
- Makine ve çalışana bir zarar olmaması durumunda bile hem işletmenin hem de çalışanın zaman kaybına uğramasına neden olmaktadır.
- İşletmedeki malzemelerin zarar görmesi, iş kazasına sebebiyet vermektedir.

Demirbilek'e göre (2008: 4) iş kazası, işçiler ve işveren açısından, manevi ve maddi çok büyük kayıplara sebebiyet verdiği için, iş kazalarının önemi oldukça büyüktür. Bununla birlikte, iş kazası kavramının tanımının hukuksal ve içerik boyutu oldukça önemlidir. Çünkü iş kazalarının kalıcı veya geçici olarak zarara yol açması ve iş kazasının sonucunda çalışanın ölmesi durumunda; çalışanın ailesinin

düşmüş olduğu olumsuz durumlar göz önüne alınarak, iş kazasının olumsuzluklarını giderebilecek sosyal güvenlik sistemi oluşturulması yoluna gidilmiştir. İş yerlerinde yaşanan ve işe giderken yaşanan kazalar, sosyal bir risk olarak değerlendirilmesi yapılmıştır.

B. İş Kazalarının Nedenleri

Günümüzde sanayileşmenin daha çok artması ile birlikte iş kazaları da artış göstermeye başlamıştır. Bu artışların yaşanması ile birlikte de, bu alanda çalışmaların artmasına sebebiyet vermiştir. Yapılan çalışmaların birçoğu iş kazalarının nedenlerini ve çeşitliliklerini gözler önüne sermiştir. İş kazalarının çeşitliliği ve nedenleri; ülkenin sanayileşme biçimi, işletmelerin biçimleri, araştırma ve istatistik düzeyleri, işçilerin nitelikleri, denetim birimleri ve çalışanların iş kazası bilincine göre değişim göstermektedir. Başka bir ifade ile, iş kazalarının nedenleri birtakım özellikler göstermesi ile birlikte, ülkenin iş çeşitliliği ve iş sektörleri gibi faktörler, iş kazalarına göre kendine has özelliklerini gösterebilir (Ekmekçi, 2006: 98).

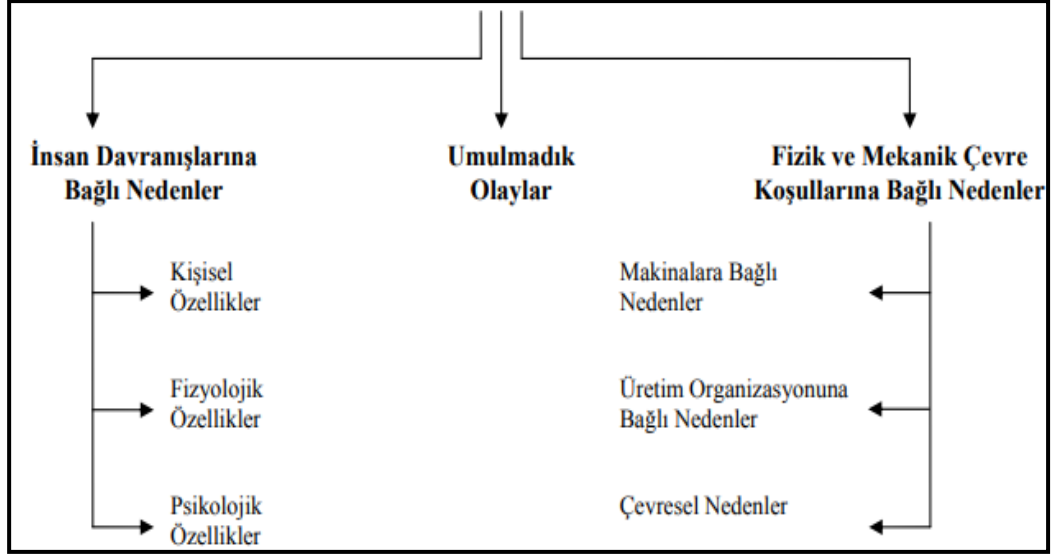
İş kazalarının önlenmesi için, nedenlerinin iyi araştırılabilir olması ve tanımlanabilmesi, oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Kazanın sebebiyet verdiği nedenin yanlış konulması, kazanın bir daha olmaması için oluşturulacak olan çözüm de, doğru oluşturulamayacaktır. Bu yüzden kazaların önlenmesinde, öncelikli olarak iş kazasına neden olan etkenlerin belirlenmesi ve daha sonrasında bu nedenlerin ortadan kaldırılması için, uygun önlemler ile ortadan kaldırılması gerekmektedir. İş kazalarının bir şanssızlık sonucunda oluşmasının ve kaçınmanın mümkün olmadığı, iş görenlerin hataları ve dikkatsizlikleri sonucunda oluştuğu belirtilen değerlendirmeler, iş kazalarının önüne geçilmesi için yapılacak olan çalışmalar ve yaşanan kazaların bir daha yaşanılmaması için, alınacak olan tedbirler, yanlış yönlendirmeden farklı bir şeye yaramamaktadır (Erdem, 2004: 15).

Çalışanlar, üretim araçları ve iş yeri ortamları, bir iş yerinin üretim fonksiyonları oluşturur. Bu fonksiyonel unsurlar, üretim esnasında birbirleri ile etkileşim içerisine girmektedirler. Bu etkileşimler sonucunda ise, çalışanlar arasında birtakım sorunlar oluşabilmektedir. Bu sorunlar sonucunda işyerinde mekanik, kimyevi, fiziki ve ergonomik faktörler çalışanları dolaylı ve doğrudan etkilemektedir. Üretim için gerekli teknolojiler, çevre koşulları ve üretim araçları

ile beraber psikolojik, fizyolojik, sosyal birçok etken iş kazalarının meydana gelmesine yol açmaktadır (Kayhan, 2012: 187-200).

Çalışanların İSG'ni tehdit eden birçok etken bulunmaktadır. İşyerinde yer alan yönetim sistemlerinin yetersizliği, iş görenlerin iş kazaları, iş ortamının İSG kurallarına uygun olmaması ve çalışanların meslek hastalıkları hususunda yeterli düzeyde eğitim almaması, çalışanların donanım yetersizliği, ergonominin öneminin kurum kültüründe yer almaması ve İşgören-işveren bilinçsizliği İSG'yi tehlikeye atmaktadır.

İş yerlerinde yaşanan iş kazalarının birçoğu, çalışanların emniyetsiz davranışları sonucunda yaşandığı tespit edilmiştir. Konuya ilişkin yapılan çalışmalar da, çalışanların bireysel koruyucuları kullanmadıkları, güvenlik almadan mal yükledikleri, deforme edilmiş malzeme kullandıkları, çalışan aletleri, makinaları temizlemedikleri, çalışma esnasında çalışanların birbirlerine el şakası yaptıkları vb. emniyetsiz durumlardan dolayı iş kazalarının yaşandığı ve neden olduğu belirlenmiştir. İş kazalarının birçoğu emniyetsiz davranış ve durumlardan meydana geldiği belirtilmektedir. Bireysel donanım ve koruyucuların niteliksiz olması, yeterli sayıda olmaması, zeminin kaygan olması, aydınlatmada yetersizlik, havalandırma, gürültü gibi olumsuz durumlar, iş kazalarına neden olan nedenler arasında sayılmaktadır. İş kazalarına neden olan emniyetsiz durumlar işverenin sorumluluğundayken, emniyetsiz davranışlar işverenlerin sorumluluğunda bulunmaktadır. Yapılan araştırmaların genel sonucuna bakacak olursak eğer, iş kazalarına neden olan etmenlerin; çalışma koşulları, beklenmedik olaylar, insanlar ve araç-gereçten kaynaklandığı göstermiştir (Gülerman, 2003: 134). Aşağıda yer alan şekil 2'de, iş kazalarına sebep olan nedenler üç kategoride sınıflandırılarak gösterilmiştir.

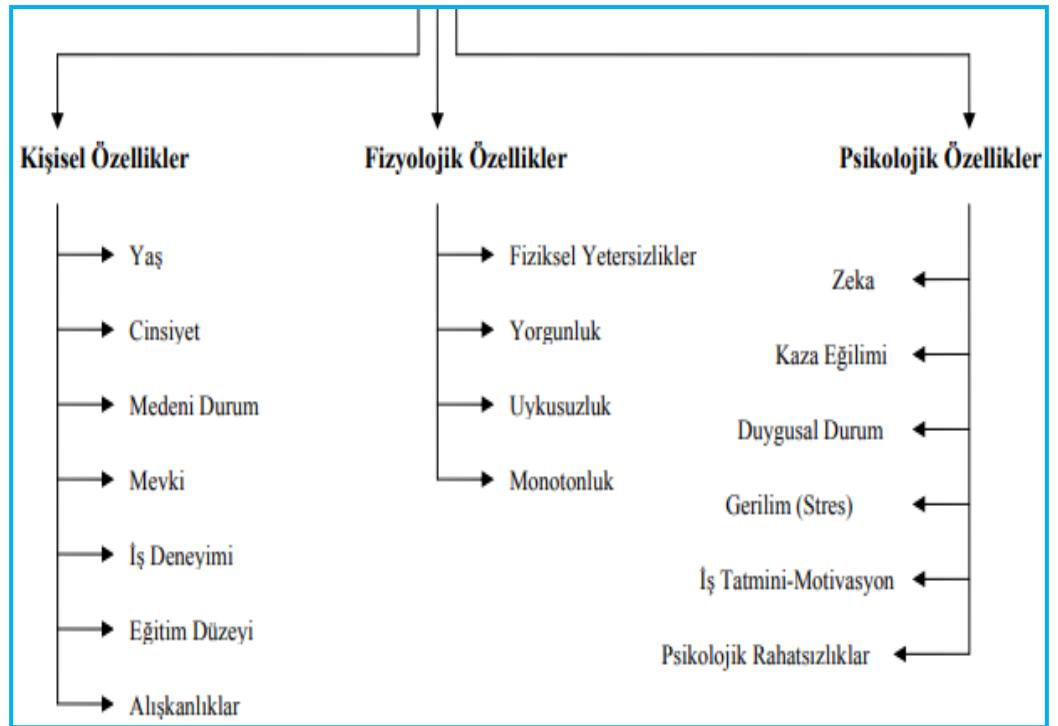


Şekil 2. İş Kazalarının Nedenleri

Kaynak: (Camkurt, 2013: 72).

1. İnsanlara Bağlı Faktörler

İş kazalarına sebep olan psikolojik, fiziksel ve kişisel insan davranışları olarak sınıflandırılmıştır. Aşağıda yer alan şekil 3'te bu sınıflandırmalar ile ilgili özellikler yer almaktadır.



Şekil 3. İnsan Davranışlarına Bağlı Kaza Nedenleri

Kaynak: (Camkurt, 2013: 73).

Bireysel özellikler; bireylerin yaşlarının ilerlemesi ile birlikte, birtakım biyolojik değişikliklerinin yanı sıra; algılama, düşünme, öğrenme, sorunlara çözüm bulma ve çözüm oluşturma konularında olumsuzluklar yaşanabilmektedir. Ülkemizde yapılan çalışmaların sonucuna göre, genç çalışanların yaşlı çalışan kişilere göre çok daha dikkatsiz davranabildiklerini ve daha çok iş kazaları ile karşılaştıkları ifade edilmiştir (Karabulut, 2009: 4).

Psikolojik özellikler; çalışanların fiziksel özelliklerinin yanı sıra, psikolojik özellikleri de iş görenin işe uygun olduğunu ya da olmadığını belirleyen önemli faktörlerden bir tanesidir. İş görenin çalışma ortamındaki konsantrasyonunu olumsuz etkileyebilecek psikolojik sorunlarının olması, iş kazası yaşamasına neden olabilmektedir. Psikolojik sorunlar yaşayan bir çalışan hem çalışma hem de kendi çalışma arkadaşlarının güvenliğini büyük bir riske atabilir (Gülerman, 2003: 135).

Fiziksel ve Fizyolojik Özellikler; yorgunluk, uykusuzluk ve buna bağlı olarak, bireyde halsizlik gibi semptomların görülmesi, bireyin fizyolojisinin bozulmaya başladığını göstermektedir. Uykusuzluktan kaynaklı yorgunluk, bireylerde oldukça sık gözükmektedir. Fakat, bireyin yaşamış olduğu her sessizliğin nedeni uykusuzluk değildir. Bireylerin yorgunluklarının altında yatan birden fazla neden olabilir. Bireyin uzun süre çalışması, çalışma ortamında fazla mesailerin sıklığı, yapılan işin yorucu olması vb. faktörler bireylerde yorgunluğa ve dolayısı ile iş kazalarına neden olabilmektedir. Bireylerin uykusuz kalması, dirençlerinin zayıflamasına, kendilerini kontrol etme güçlüğüne ve dikkat dağınıklığına neden olabilmektedir (Karabulut, 2009: 5).

2. İş Yeri Çalışma Sistemi, Ergonomik Yapı ve İşyeri Fiziksel Faktörleri

Dışlanma (Damgalanma), mobbingin son aşaması, yani geçici olarak işten uzaklaştırılma veya hatta mağdurun sorunla başa çıkmadaki zayıflığı nedeniyle bir iş yerinden çıkarılmasıyla sonuçlanabilir. Bu aşamada mağdurların, psikolojik ya da tıbbi yardım aramasına neden olan ciddi bozuklukların ortaya çıkabileceği fark edilebilir. Hariç tutma, mağdurun kalıcı baskı ve stres altında kurumdan ayrılması durumu olup, mağdurun son çöküş aşaması olarak da adlandırılır (Williams ve Cooper, 2002: 112).

Birçok farklı sebeple işletmelerde mobbinge maruz kalan çalışanlar bir müddet sonra olumsuzlukların zorunlu sebepler nedeniyle şekil 4'de olduğu gibi

kabullenebilirler ve olumsuzluklar kurum kültürünün bir parçası haline gelebilir (Sloan, vd, 2010: 87-97). Bu durumda mobbing çalışanlar arasında, neyin önemli olduğu, onlardan ne beklendiği ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda tereddüt edilen bir boşluk oluşturabilir (Özmen, 2019: 260).

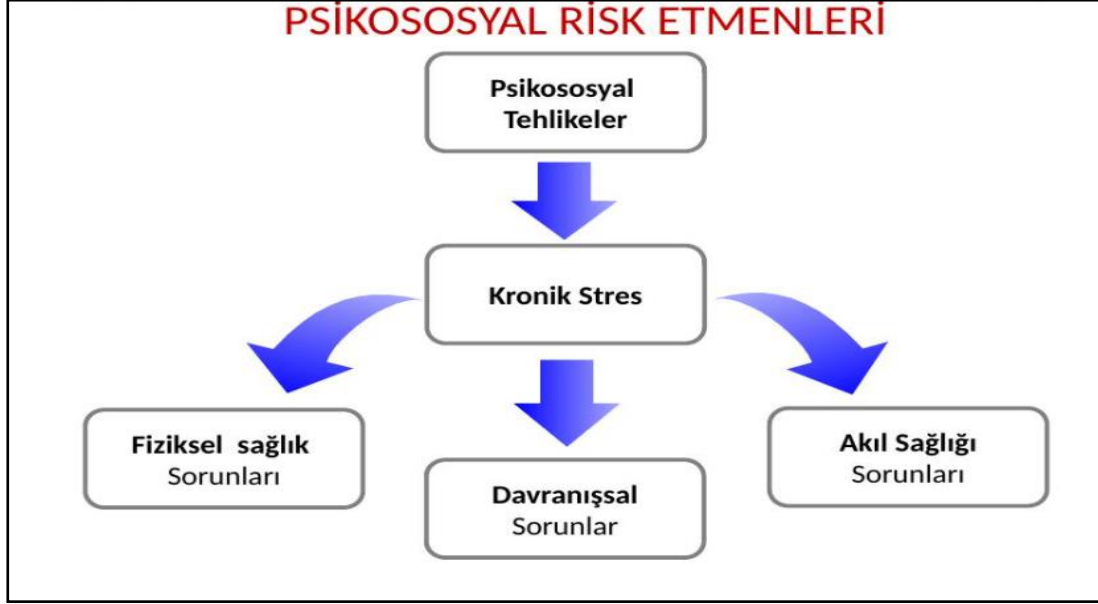


Şekil 4. Kimyasal Risk Etmenleri

Kaynak: slideplayer.biz, 2023

Bir iş yerinin çalışma sistemi ile ilgili faktörler şekil 5’de görüldüğü gibi ; iş yerlerinin içyapısı, çalışanlar üretilenler ve dış çevreyi kapsamaktadır. Döşemeler, binalara, kapılar, pencereler, geçiş yolları, rampalar, merdivenler, iş yerinin temiz olması vb. çalışma ortamının düzenlenmesi konusunda belirleyicidir. Çalışma ortamlarının kötü olması ve düzensiz olması, iş kazalarının yaşanmasına daha sık sebebiyet vermektedir. Çalışma ortamının düzenli ve tertipli olması iş kazalarının yaşanması olasılığını ve sıklığını düşürebilmektedir. Aynı zamanda, çalışma ortamında uygun renk seçimi iş görenler üstünde olumlu etki oluşturarak, çalışanların kaza yapabilme ihtimalini düşürebilmektedir. Bir işletmenin faaliyet

alanının; disiplinli, tertipli ve düzenli olması; iş kazalarının olması ihtimalini en aza indirmektedir (Blair ve Freeman, 2009: s. 130).



Şekil 5. Psikososyal Risk Etmenleri

Kaynak: <https://akademiksunum.com> 2023

“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları”nın nedenleri; hatalı kullanılan ekipman, işyerinin fiziki eksiklikleri, kuralların yanlış uygulanması, denetim eksikliği ve önemsememe şeklinde sıralanabilir. Diğer taraftan, iş kazalarının olmasının önlenmesinde, çalışanların bilinçlenmesi ve farkındalık düzeylerinin artmasının önemli katkıları söz konusudur. Bu kapsamda, çalışanlar eskiye oranla artık sadece ücretle endeksli olmaktan çıkmış; sosyal haklara, güvenliğe, statüye, kariyer geliştirmeye ve değer vermeye ihtiyaç duyan bireyler haline gelmişlerdir (Narter, 2015: 231).

a. Ergonomik Yapı ve Çalışma Sistemi

Makine ve çalışan uyumsuzluğu; iş yerlerinde olan iş kazalarının yaşanmasının nedenlerinden birisi diğeri de, çalışanların yapmış olduğu iş ile ilgili donanımsal uyumsuz oluşudur. Çalışanlar bazı hallerde psikolojik ve fizyolojik özelliklerine kullanmış oldukları araç ve gereçlerini bir takım özelliklerini bahane ederek duyarsız davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışanlar kullanmış oldukları makinaların tehlikesini göz ardı edebilmekte ve makinaların kullanma talimatlarına uymayı istememektedirler. Bu ve benzeri durumlar; çalışanların iş kazası yaşamalarına neden olmaktadır (Blair ve Freeman, 2009: s. 128).

Dinlenme molalarının sürelerinin yetersizliği; dinlenme sürelerinin kısa olması ya da çalışma sürelerinin normalinden daha uzun olması, çalışanların aşırı bir şekilde yorulmasına neden olmaktadır. Böylelikle, çalışanların iş kazası yaşamalarına daha fazla sebebiyet vermektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışma sürelerinin azalması ile birlikte, iş kazalarının azaldığını büyük oranda azalttığını ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda, kısa dinlenme süresi ve dinlenme aralığı verilen çalışma ortamlarında, iş kazası oranlarının diğer kurumlara oranla daha az olduğu tespit edilmiştir (Karabulut, 2019: 94).

Vardiyalı çalışma sistemi; vardiyalı çalışma sisteminde, çalışanların uyku düzenleri sürekli olarak değiştüğinden, bu değişikliğe bağlı olarak ruhsal ve fiziksel komplikasyonlar oluştuğu için iş kazalarının yaşanması muhtemeldir (Karadurmuş, 2006: 62). Yapılan araştırmaya göre işletmelerde iş kazalarının yaşanma riski; gündüze göre öğlen vardiyalarında %17, gece vardiyalarında ise %29 daha fazla olmuştur. Kendini tekrar eden vardiyada ise, iş kazalarının yaşanma ihtimali ikinci vardiyada %5'tir. Üçüncü gece vardiyasında ise, iş kazası yaşanma riski %18 ve dördüncü gece vardiyasında %35'tir. On iki saat vardiya çalışma sistemlerinde, normal çalışma sistemlerine göre kaza riski payı iki kat daha fazla arttığı belirtilmiştir (Litvyakov, 2006: 14).

Kapasite üzeri yükleme ve hız; çalışanlar yüksek hız ve kapasite ile çalıştıklarında, refleksleri ve dikkatleri dağılmaktadır. Bu durumda onları doğal bir şekilde kaza yapma ihtimallerini doğru orantılı olarak arttırmaktadır. İşletmelerin kapasitelerinin artması ve mevcut üretimden daha fazla üretim yapmaları, vardiya sistemi ile çalışmaları, normalinden fazla çalışarak mesai yapmaları vb. durumların görülmesi, işverenlerin çalışanlarına daha fazla yükledikleri anlamına gelmektedir. Çalışanlara normalinden fazla yüklenilmesi çalışanların iş kazası yaşamasına neden olabilmektedir (Kural, 2005: 11).

İşyerinin çevre ile ilgili faktörleri; aydınlanma, titreşim, nem, gürültü, tozlar ve ısı çalışma ortamının çevresel faktörleridir. Bu faktörlerin herhangi biri ile ilgili sorunların olması, iş kazalarına neden olabileceği gibi, dolaylı bir şekilde çalışanların psikolojilerini etkileyebilmektedir (Kural, 2005: 11). Çevre faktörleri ve iş kazaları ile ilgili ilişkilere aşağıda yer verilmiştir.

Gürültü; çalışma ortamının normalden fazla gürültü bir yer olması insanın sağlığını fiziksel, fizyolojik ve psikolojik olarak etkilemektedir. Davranış bozuklukları, öfke, işitme hasarı, sıkılma, kan basıncının artış göstermesi, dolaşım bozuklukları, ani tepkiler, konsantrasyon bozuklukları, hareket engellerinin kısıtlanması vb. etkiler gürültüden kaynaklanabilmektedir. Gürültünün sık olması ve düzeyinin en yüksek seviyede olması, çalışanların hata sayısını arttırmaya başlamaktadır. Bu durumda çalışanların iş kazası yapma ihtimalini yükseltmektedir. Aynı zamanda, gürültü ortamlar çalışanların bitkinlik hissetmesine neden olmaktadır. Böylece çalışanların, fiziksel mekanizmaları zayıflatarak, hastalık yaşanma ihtimalini yükseltmektedir (Özcan, 2007: 72).

Çalışma ortamlarının gürültülü olması, çalışanların kulak rahatsızlığı, kalp ritim bozukluğu, troid, damarlarda daralma, adrenalin, kaslarda çekilme, adrenalin salgılarında artış, konsantrasyon ve iletişim bozukluklarına neden olmaktadır. Bunların yanı sıra gürültü; çalışma ortamındaki bazı tehlikelerin duyulmasını azalttığından, iş kazalarına yol açmaktadır (Özok, 2007: 34).

Yetersiz ve Aşırı Aydınlatma: Çalışma ortamının aydınlatma düzeyi, çalışanların iş görmelerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle de, çalışanların iş kazası yaşamalarına aydınlatma sistemleri büyük ölçüde etki etmektedir. Çalışma ortamındaki aydınlatma düzeyi, çalışanların çalışma gücünü, davranışlarını, görme duyularını, sağlıklarını, verim ve motivasyon düzeylerini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışma ortamındaki aydınlatmaların yetersiz olması veya aşırı olması çalışanlarda oluşturmuş olduğu yorgunluk, dikkat eksikliği, baş ağrısı, gözlerde geçici ve sürekli görme bozuklukları, yanma, gözlerde kaşınma vb. etkenler iş kazalarına neden olmaktadır (Özok, 2007: 41). İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında iyileştirme çabalarını sürdürmeleri, çalışanların tamamını kapsayan motive edici bir yönetim yaklaşımı sergilemeleri çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemekte ve iş verimliliklerini artırabilmektedir (Şimşek, S., & Doğan, F. 2022: 2305).

Nem ve düzensiz sıcaklık; çalışma ortamındaki sıcaklıkların normalin altında veya üstünde olması çalışanların fiziksel ve zihinsel faaliyetlerini zorlaştırmaktadır. Çünkü soğuk bir ortamda çalışanlar, normalden daha fazla enerji sarf etmekte ve bu nedenle daha erken yorulmaktadırlar. Bunun sonucu olarak da, işlerine karşı ilgileri azalmaktadır. İş ortamının normal sıcaklık değerinin üstünde

ve altında olması, çalışanlarda; uyuklama, dikkatsizlik, yorgunluk, kaygı, bitkinlik, duygu bozukluğu, yorgunluk, moral bozukluğu, halsizlik, gibi durumlara neden olmaktadır. Dolayısı ile uygun nem ve sıcaklığın çalışma ortamında olmaması, çalışanların iş kazasının yaşamasına neden olabilmektedir. Çalışma ortamındaki sıcaklık koşulları, tek bir etkene bağlı olarak gelişim göstermemektedir. Çalışma ortamındaki nemin ve sıcaklığın artması, hava ve nem akım hızının artışına göre, sıcaklığın etkisini arttırmakta ya da azaltmaktadır (Özok, 2007: 36).

Titreşimler: Belli bir frekansı olan ve tekrar edebilen dalgalara “Titreşim” denilmektedir. Titreşimler, insan vücudunun ser olan bölgelerinden aktarılmaktadır. Çalışma ortamındaki makine, araç-gereçler, tezgahlar, üretim bantları, binaların yüksek frekanslı titreşim salgılaması, çalışanların çalışma konforlarını, fizyolojik sağlıklarını, zihni fonksiyonlarının bozulmasına neden olarak, asabiyet sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Sonuç olarak titreşimler, büyüklüğüne ve sıklıklarına bağlı olarak, iş görenlerin meslek hastalığına yakalanmasına ve iş görenlerin iş kazası yaşama risklerinin artmasına neden olmaktadır (Özcan, 2007: 37).

Titreşimlerin etkisi, insan vücudunun lokal bölgelerine ya da tüm vücuda etkisi bulunur. Lokal etkiler, beton ve asfaltı delici aletleri kullanan kişiler, dökme işinde çalışanlar, maden cevheri işinde çalışanlarında görülmektedir. İş makineleri kullanan tüm kişilerde ise, titreşimlerin etkileri tüm vücutta görüldüğü gözlemlenmektedir (Sabuncu, 2005: 5).

Toz ve havalandırma sorunları; kapalı olan çalışma ortamları, makinelerin çıkardıkları gazlar, tozlar ve buharlar ile iş yerleri kirlenmektedir. Çalışma ortamlarındaki havanın temiz olması; çalışanların verimliliğinin yükselmesine neden olmaktadır. Ancak, çalışma ortamındaki havanın kirli veya yetersiz olması, çalışanlarda davranış bozukluğuna, yorgunluğa, dikkatsizliğe ve duyarsızlığa neden olmaktadır. Bu vb. hatalar, iş ortamında iş kazalarının yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışma ortamında, birtakım nedenlerden dolayı kirli havanın oluşması, çalışma koşullarını kötüleştirir ve çeşitli mesleki hastalıkları oluşmasına neden olmaktadır (Camkurt, 2007: 80).

Geçmişten günümüze kadar, iş kazaları ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda ise, birçok hastalık sendromu belirtisi tespit edilmiştir.

Günümüzde ortaya çıkan “Hasta Bina Sendromu” hastalığı da, bu çalışmaların sonucunda bulunmuştur. Bu sendrom, dış çevre ile olan ilişkisini tamamen kesmiş, çalışma merkezindeki kirlilik oranını arttırmıştır. Sürekli olarak kapalı ofis ortamlarında çalışanlarda, halsizlik, baş ağrısı, cilt kuruluğu, bulantı, burunda tıkanıklığı, gözlerin kamaşması veya akıntı gibi, belirtiler veren sorunlar görülmektedir. Bu belirtilerde, iş kazalarının sık yaşanmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2009: 110).

C. İş Kazalarının Etkileri

Çalışma ortamında iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda, iş kazaları mesleki hastalıklar meydana gelmektedir. Bu durumlara bağlı olarak, firmalarda maddi kayıplar, iş gücü kayıpları, uzuv kayıpları ve en önemlisi de can kaybı meydana gelebilmektedir. Bu kazaların toplumda onarılması oldukça zaman istemektedir. Bir çalışan bir iş kazası geçirdiğinde, yalnızca kendisi etkilenmemektedir. Bu kazadan hem iş yeri, çevre işletmeler ve en önemlisi de aileler büyük ölçüde etkilenmektedir. Bir iş kazasının meydana gelmesi, tüm çevreyi psikolojik olarak etkilemektedir. Dolayısı ile bu iş kazasından devlet, sendikalar ve toplum büyük oranda etkilenmektedir.

İş kazalarının neden olduğu mal ve can kayıplarının giderek artış göstermesi, tüm dünyanın bu konu üzerinde ciddi suretle, önem verilmesi gerektiğini gündeme getirmiştir. Çalışma ortamında veya işi giderken yaşanan iş kazaları; işvereni, işçiyi ve ülke ekonomisini görünmeyen ve görünen etkiler olarak değerlendirilebilir. Bu etkilerden sırası ile bahsedilecektir (Bilir, 2014: 9).

1. İşçi Açısından İş Kazalarının Etkileri

Çalışanların çalışma esnasında iş kazası geçirmeleri, görünmeyen ve görünen kimi etkiler doğurabilmektedir. Bu etkiler insan yaşamı boyunca, bireyin hayatının geri kalan kısmında kalıcı ve geçici etkiler bırakabilecek ruhsal veya fiziksel yaralar içermektedir.

a. İşçi Açısından Görünür Etkileri

Çalışanların iş kazalarında meydana gelebilecek en kötü sonuç, bir çalışanın kaza sonucunda ölmesi veya herhangi bir meslek hastalığına uğramasıdır. Bireyin

bir maliyetle değerini ölçmek ve hayatının değerini ölçmek hiçbir şekilde mümkün değildir. Yaşanan iş kazalarının en büyük bedelini, işçiler kendi sağlıkları ile ödemektedir. Aynı zamanda, işçinin sağlığını kaybetmesi ile birlikte çevresi manevi ve maddi olarak yıkıma uğramaktadır. Yaşanan iş kazalarında işçiler ölmese bile, yaşamış oldukları meslek hastalıkları ya da uzuv kayıpları nedeniyle, psikolojik ve fiziksel olarak sorunlar yaşamaktadır (Bilir, 2016: 10).

Tüm bireyler, çalıştıkları süre boyunca hayatlarını idame ettirmek ve ailelerini iyi bir yaşam sunmak için, gelir elde etme amacındadırlar. Çalışanların iş kazası sonucunda sakatlanmaları durumunda ve iş görenlerin iş görmez hale gelmesi durumunda, ailesi ve kendisi gelir kaybına uğrarlar, böylece hem ailesi hem de çalışanın kendisi büyük bir sıkıntıya düşmektedir. İş kazaları sonucunda, kazaya uğrayan işçiye bir gelir bağlanması karşı, bağlanan gelir çalışanın sağlıklıyken kazanmış olduğu gelirin altındadır. Bu nedenle çalışan işçi, büyük bir maddi sıkıntı içerisine girmektedir. Çalışanın maddi sıkıntıya düşmesi ile birlikte, aile içerisinde huzursuzluklar başlayarak, aileyi ve çalışanı olumsuz yönde etkileyebilir (Çokluk, 2014: 9).

İş kazası sonucunda ölen kişilerin aileleri ve çevreleri hem manevi hem de maddi olarak ağır kayıplara uğramaktadır. Aileler çok ağır bir üzüntü yaşarken, diğer bir yandan tümünden kesilme ve gelirin azalması vb. durumlar da karşılaşılabilmektedirler. Çalışma esnasında iş kazası yaşayan bireyler, herhangi bir birey güvenlik kurallarından yoksun olması durumunda aileleri herhangi bir ödenek ve yardım almamaktadır. Bu yüzden iş kazası geçiren işçiler, yaşamlarını yitirmeseler de büyük bir psikolojik depresyon yaşamaktadırlar (Büyüköztürk, 2016: 189).

Çalışma ortamında iş kazası yaşayan bireyler, psikolojik yönden sorunlar yaşayabileceğinden işlerine geri döndüklerinde; amirlerine, iş arkadaşlarına ve ailelerinde bulunan tüm bireylere karşı aşırı tepki göstermektedirler. İş kazası yaşayan bireyler, psikolojik olarak belirli bir düzensizlik içerisine girmeleri nedeniyle, işlerine geri döndüklerinde herhangi bir durumun yanlış bir anlaşılmaya neden olması ile kişi amirine, aile bireyelerine ve çalışma arkadaşlarına aşırı bir biçimde tepki gösterebilmektedirler. Bu olumsuz davranış ve tutumlar, kişinin üzerindeki manevi negatif göstergelerin bir etkisidir.

Çalışanlar işlerini yaparken motivasyon eksikliği, tedirginlik, işe konsantre olmama ve çalışma ortamındaki diğer kişilerin huzursuz edilmesi, çalışan üzerinde negatif iş düzenini etkileyebilen sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olabilmektedir (Kılıkış, 2012: 20).

b. İşçi Açısından Görünmez Etkileri

İş kazalarının yaşanması sonucunda, iş gücünde büyük bir oranda düşüş yaşayabilen ya da belli bir fiziksel eksiklik yaşayan bireyler, yeniden iş hayatlarına dönmek istediklerinde, işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bireyler iş yapamaz durumuna düştiklerinde, gelir yaratma yetenekleri azalarak, rehabilite sonrasında daha da az düşük ekonomik getiri olan bir işte çalışmak zorunda kalabilirler. İş güçlerinde azalma yaşayan bireyler, iş bulma çabaları büyük bir oranda sonuç bulamayarak, bulacakları işlerde de çok üz miktarda ücretle çalışma yerleri ya da sosyal güvencesi olmayan yerlerde tehlikeli olarak çalışma mecburiyetinde kalacaklardır. Bu durumda bireyin gelir kaybı yaşamasına, sosyal ve ailesi ile çatışmalar yaşamasına neden olacaktır (Kılıkış, 2016: 30).

İş kazaları, kişilerin yaşam tarzlarında değişiklik yaşamasına, statü, çevre ve arkadaş kaybına uğramalarına yol açmaktadır. Bu durumda kişiye, toplum tarafından ve arkadaşları tarafından iş göremez gözü ile bakılmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, kişi psikolojik buhrana girerek sosyal çevresi ile olan bağını tamamen koparmaktadır. Kişinin maddi gelirlerinin düşmesine paralel bir şekilde, ailesinin içinde huzursuzluklar görülmeye başlayabilir. Çalışanın iş kazası geçirmesi durumunda, mali kurum ve kuruluşlar tarafından ihtiyaç duyulan maddi desteği alarak, toplumla olan ilişkisini koparmaya başlayacaktır. Çalışanların iş kazası yaşamasının olumsuz başka bir özelliği, çocuğu olanların çocuklarını çalıştırarak eğitim görmelerini engellemeleridir. Çocukların erken yaşta iş hayatına atılmaları ile birlikte, iş kazası yaşama riskleri oldukça büyüktür (Seber, 2012: 24).

İş kazası geçiren bireyler, maddi veya fiziksel bir zarara uğramasalar bile, kendi işlerine döndüklerinde yaşamış oldukları kazanın etkisi ile, iş yaparken stres, pişmanlık, suçluluk, iş yükü ve stres vb. psikolojik semptomlar görülebilmektedir. Bu psikolojik semptomları hisseden bireyler, her an işten atılma korkusunu hissetmektedirler. Bu hissiyat, iş gören açısından büyük bir güvensiz ortam

oluşturacağından, işine olan özveriyi gösteremeyerek yeniden iş kazalarının yaşanmasına sebep olabilir (Sünbül, 2015: 24).

2. İşveren Açısından İş Kazalarının Etkileri

İş görenlerin iş kazası yaşamaları durumunda kendilerine vermiş oldukları zararların yanı sıra, işletmelerde malzeme, ürün ve makine gibi olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu olumsuz etkiler firmanın, iş verimliliğini düşürebilmektedir. Yapılan çalışmalar ile, güvenli ve sağlıklı olan işletmelerin verimliliklerini daha fazla olduklarını tespit edilmiştir. Aynı zamanda yapılan çalışmalar sonucunda, iş kazalarının işletmelerin üretimlerini durdurduğunu ve üretimlerin duraklamasına neden olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2009: 111).

a. İşverenler Açısından İş Kazalarının Görünür Etkileri

İşverenler açısından yaşanan iş kazalarının toplam maliyeti, iş kazalarını önleyebilmek için yapılan ödemeler ve kaza sonrasında meydana gelen kayıpların toplamı miktarıdır. İş kazasının maliyetleri, faaliyette olabildikleri işlerin koluna, kazaların sonucuna ve türüne göre farklılıklar gösterebilmektedir. İş kazalarının yaşanması durumunda, işletmeler manevi, maddi ve idari para cezası ödemek zorunda kalabilmektedir (Yılmaz, 2011: 163).

Küresel kuruluş ve kurumlar yapılan araştırmalarda, “İş Sağlığı ve Güvenliği” tedbirlerine uyum sağlayan işletmelerde; çalışanların verimliliğinin arttığı ve iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaldığı ileri sürülmüştür. İş kazalarının önlenmesi, üretimin ve verimliliğin artış yapmasını sağlayabilmektedir. Çünkü, iş kazasının yaşanması üretimin yavaşlamasını veya üretimin yavaşlamasına yol açabilmektedir. “Uluslararası Çalışma Örgütü”nün yapmış olduğu çalışmalarda, tezgâh ve makinelerin iş güvenlik sistemlerine uygun kurulmasının, işletmenini verimliliğini arttıracığını bulmuştur. Herhangi bir işletmede yaşanan iş kazası, yapılan üretimin maliyetlerini arttırarak üretimleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Unsar ve Sut, 2009: 614-619).

İş kazaları nedeniyle oluşan zararların artış göstermesi, çalışma ortamındaki yöneticilerin oluşacak risk ve tehlikeleri tespit edebilmesi nedeniyle oluşmaktadır. Çalışma ortamında meydana gelen iş kazaları sebebiyle, firmalar oluşan ekonomik miktarı azaltabilmek için yeni yatırım araçları bulmalı, yönetim iş güvenliği ve iş

sağlığı konusunda bilinçli olması gerekmektedir. Çünkü, her işletmenin iş sağlığı kurallarını uygulaması yasal bir mecburiyettir (Unsar ve Sut, 2009: 614-619).

İş kazasının yaşanması ile birlikte, birçok etkide beraberinde gelmektedir. İş kazalarının yaşanması işçilerin üstünde önemli etkileri olmaktadır. Bu etkiler; işçilerin işlerinde yavaşlaması, yaralanması, personeller ile olayları izleyen çalışanlar arasında, iş gücü ve zaman kayıpları gibi, etkiler ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının yaşanması durumunda, kazanın görünür etkileri şu şekilde sıralanabilmektedir (Karadağ ve Kepekli, 2018: 167);

- Kazazedelere ödenen sürekli ve geçici iş görmezlik ödeneği,
- İş kazası yaşayan bireye veya ailesine ödenen tazminat,
- Hukuki giderler,
- Kazaların ölümle sonuçlanması durumunda, cezai yaptırımların bedeli,
- İlk yardım masrafı,
- Tedavide kullanılan ekonomik yardımlar,
- Dinlenme ve istirahat süresindeki ücretler,
- Sürekli ve geçici iş görmezlik ödeneği,
- Avukat ücreti, mahkeme gideri ve ödenen tazminatlar.

b. İşveren Açısından Görünmez Etkileri

İş kazalarının neden olduğu maliyetler, dolaylı maliyetlerin yanı sıra doğrudan maliyetlerden farklı olarak miktar ve kapsam bakımından, sınırlandırılmayan ya da tam tespiti yapılamayan maliyetlerdir. Firmalar yönünden bakıldığında, iş kazasının görünen etkileri, firma içinde oluşan maliyetlerden daha fazla olmaktadır. İşverenler yönünden bakıldığında, görünmeyen birçok etkisi bulunmaktadır. İş kazalarının firma yönünden oluşturmuş olduğu zararlar, yalnızca maddi zararlardan ibaret olmamaktadır. Kalite, iş gücü ve üretim yönetimi ile ilgili problemler de görülebilmektedir. Firmalarda iş kazalarının görünmeyen etkileri kalite, iş gücü ve kalite olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar sırası ile açıklanacaktır (Kayan, vd., 2017: 44);

- **İş Gücü Kaybı;**

1. Kazaların sonucunda, iş yerindeki arkadaşlarının vermiş oldukları kazalar,
2. Kaza geçiren kişinin çalışmaması,
3. Kaza yaşayan kişiye yapılan ilk yardım,
4. Yöneticilerin ve ustaların kazaları incelemek için kaybetmiş oldukları zaman,
5. Kazayı geçiren işçinin yerine, yapılan işin yeniden düzene sokulması,
6. Yasal mevzuat için kaybedilen zaman.

- **Üretim Kaybı;**

1. Kazanın yaşanması durumunda, üretime aranın verilmesi,
2. Yapılan üretimin aksaması nedeniyle, iş programı ve iş akışında yaşanan aksaklıklar,
3. Makine ve araç-gereçlerin, hasara uğraması.
4. Hammadde ve malzemelerin zarara uğraması,
5. Kazaya uğrayan işçilerin, işlerine geri dönmeleri halinde verimde yaşamış oldukları düşmeler.

- **Kalite Yönetimi Açısından Doğan Kayıplar;**

1. Üretimin erken teslimi durumunda, alınacak prim kaybı,
2. İşletmenin adını lekelemesi ve ününü yitirmesi,
3. Malların geç teslim edilmesinden dolayı, ödenen para cezası.

İş kazalarının yaşanmasının ardından, görünen ve belli olan maliyetler kolay bir şekilde hesaplandığı halde; görünmez olan maliyetlerin parametresi ve kolaylıkla belli olan maliyetlerin para miktarını ifade etmediğinden, en çok yapım aşamasında işin maliyetini artıran unsurlar olması sebebiyle, görünmez olan maliyetlerin kapsamında bir sınırlama getirilememektedir.

İş veren yönünden, iş kazalarının görünmeyen diğer etkileri şu şekilde sıralanmaktadır (Kayan, vd., 2017: s44-45);

1. Beraber çalışmış oldukları ve ekibin içerisinde yer alan diğer çalışanların çalışmadıkları iş sürelerinde ödenen ücretlerin maliyeti,

2. Devletlerimizin tazminat davaları veya soruşturma görevleri nedeni ile yapılacak olan soruşturmaya gelen savcı, hâkim veya bilirkişiler sebebiyle, iş yerinde yer alan üst düzey yöneticilerin kaybetmiş olduğu iş sürelerinin parasal miktarı.
3. İşletmenin adının zedelenmesi,
4. Pazar payı, üretim ve kalite üstündeki etkiler.
5. Kazayı yaşayan işçinin yerine alınan işçinin, işi öğrenme süresindeki maliyeti,
6. Kaza sırasında hasara uğrayan ekipman, malzeme, tesis ve bakımlarına yönelik süre kayıplarının maliyetleri.
7. Kazaların sonucunda düzenleme yapılması gerektiğinde, yöneticilerin harcamış oldukları zamanını ücretlere yansıyan maliyetleri.
8. Kazaya uğrayan çalışan ve birlikte çalışmış oldukları arkadaşları, çalışanların iş başı yapmasının ardından, verimlerinin düşmesiyle ilgili olarak ücret maliyetleri.
9. Kazayı yaşayan çalışanın, yapmış olduğu işin içinde yaşamış olduğu verim kaybı.
10. Meydana gelen iş kazalarının zorunlu kılmış olduğu “fazladan mesailerin” maliyetleri.
11. İş kazasının yaşanması sonucunda, kişinin yaşamış olduğu moral ve motivasyon düşüklüğünün, iş kazalarına neden olmasıdır.
12. Sigortalanmamış olan tedavi giderlerinin maliyetleri.
13. Üretilen ürünlerin, süresi geldiğinde yetişmemesinden doğan kayıplar.
14. Malzeme, tesis, onarım ve ekipman bakımı.
15. Hükümetçe ve üst makamlardan tarafından yapılan soruşturma giderleri,
16. Yeni bir iş planı ve tekrar edilen iş eğitimleri,
17. Yöneticilerin harcamış oldukları zamanın ücretlerine yansıyan maliyetleri.

3. Ülke Ekonomisi Açısından İş Kazalarının Etkileri

Tek bir işletme ve tek bir çalışan tarafından bakıldığında, yaşanan iş kazasının oluşan maliyet zararı az görülebilir, ancak bir ülkenin ekonomisi yönünden bakıldığında ise ilgili ülkeye maliyeti çok daha fazla olmaktadır. Ülkenin ekonomisi yönünden bakıldığında; iş kazaları, mesleki hastalıklar, iş kayıpları, çalışan motivasyonu, verimlilik, üretim, kapasite ve kalite gibi önemli konularda büyük kayıplar yaşanabilmektedir. (Güler, 2011: 85).

Kirn, (2004)'e göre ekolojik düşünen birey, çalışma ortamındaki bir değişikliğin tüm sistemdeki bir değişikliği yansıtabileceğinin farkındadır. İşyerinde psikolojik taciz yapan işverenler, yöneticiler, başkanlar, bireyler ve hatta gruplar; bunun tüm sistem, şirketler, kuruluşlar, yani çalışma ortamı için olumsuz, hatta patolojik sonuçlara neden olacağını tahmin edebilmelidir. Yapay korku üretiminin çok büyük olduğu modern dünyada, bir kişi veya bir grup sosyal hayatta, çevrenin istenmeyen etkilerine maruz kalabilir. Trstenjak'a göre (1984: 101) psikologlar, sosyologlar ve filozoflar, ekolojik olarak bir işyerindeki çalışma ikliminin, işletme çalışanlarının motivasyonu, işletmenin verimliliği ve bir ülkenin ekonomisi üzerinde önemli rolü olduğunu belirtmişlerdir.

a. İşveren ve İşçi Maliyetlerine Etkileri

Yaşanan iş kazaları yalnızca sosyal güvenlik ve üretim yönünden bakıldığında, binlerce çalışanın iş kazalarının neden olduğu maliyetler ülkenin ekonomisinde önemli zararlar yol açabilmektedir. Ülkenin ekonomisinin hesaplaması yapılırken, bunlara işveren ve işçi gibi maliyetleri de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Kazaların ülke ekonomisi açısından etkileri hesaplandığında, yalnızca işçinin kaybı değil, işçinin sağlamış olduğu kültürel etkinlik ve eğitimler dikkate alınmaktadır. İş kazalarının artış göstermesi durumunda, kültürel ve eğitim harcaması artış göstermesinden dolayı, halkın zararına olan bir durum söz konusu olabilir.

Çizelge 1. İş Kazalarının Yaşanmış Olduğu Sektörler

Kod	İş Kolu	Kaza Sayısı	Ölüm	Sigorta Sayısı	Ölüm Hızı 100.00 Kişide	Kaza Hızı 100 Kişide
5	Kömür ve Linyit Çıkarılması	10.026	335	41.058	816	24,4

7	Metal Cevheri Madenciliği	1.030	7	23.442	30	4,4
8	Diğer Madencilik ve Taş Ocakları Madenciliği	1.557	38	56.250	68	2,8
9	Destekleyici Hizmet	271	1	8.232	12	3,3
	Madencilik Sektörü	12.884	381	128.962	298	10,0
24	Ana Metal Sanayi	12.357	14	4.840	289	255,3
28	Makin e ve Ekipman İmalatı	5.145	22	58.860	37	9,2
29	Motorlu Kara Taşıtı ve Römorkim	6.375	5	10.615	47	60,1
30	Diğer Ulaşım Araçların İmalatı	1.446	5	539.701	1	0,3
33	Makin ve Ekipman Kurulumu	3.592	23	15.545	148	23,1
	Metal – Makina Sektörü	47.714	100	660.171	15	7,2
41	Bina İnşaatı	13.508	260	760.098	34	1,8
42	Bina Dışı Yapıların İnşaatı	7.675	143	754,773	19	1,0
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	8.516	98	85.988	114	9,9
	İnşaat Sektörü	29.699	501	1.660.859	31	1,9
49	Kara Taşımacılığı Sektörü	7.287	172	82.693	208	8,8
	Dört Sektörün Toplamı	97.584	1.154	2.472.685	47	3,9
	Dört Sektörün Genel Toplam İçindeki Oranı	% 44,1	%71,0	% 18,7		
	Toplam	221.336	1.626	13.240.122	12,3	1,67

Kaynak: (Yılmaz, 2015: 98).

Yılmaz (2008: 42-44) yapmış olduğu çalışmada, iş kazalarının çizelge 1’de görüldüğü gibi en çok yaşandığı sektörün inşaat olduğunu tespit etmiştir. İş kazalarını analiz ettiğinde, İş kazalarının Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’deki diğer sektörlere göre, yüksek bir oranda olduğunu tespit etmiştir. Ülkemizde yaşanan iş kazalarının en çok inşaat sektöründe yaşandığını belirlemiş ve diğer ülkelerin inşaat güvenliklerine göre, inşaat güvenliğimizin hiç olmadığını belirlemiştir. İnşaat iş kazası verilerinden de anlaşıldığı üzere, Türkiye’deki inşaat grubu iş

kazalarının sayısı ve ölüm oranı, diğer sektörlere göre daha fazladır. Bu yüzden, bu oranlarının düşürülmesi için ciddi çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Çizelge 2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Koluna İlişkin Ödenen Prim Oranları

SİGORTA KOLLARI	SİGORTALI PAYI	İŞVEREN PAYI	TOPLAM
İŞKAZ. VE MES. HAS. SİG.*	-	1,5-7	1,5-7
HASTALIK SİGORTASI	5	6	11
ANALIK SİGORTASI	-	1	1
MAL. YAŞ. VE ÖLÜM SİG.**	9	11	20
GENEL TOPLAM	14	19,5-25	33,5-39

Kaynak: <https://iskanunu.com/genel/497-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-sigortasi-2023>

Yukarıda yer alan çizelge 2’de iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta koluna ilişkin ödenen prim oranları yer almaktadır. İş kazası sonucunda gelir alanların sayısı her geçen yıl belli bir seviyede seyretmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazaları yüzünden para bağlanılan bu kişiler, ülkenin ekonomisi için ekstra bir maliyet unsuru oluşturmaktadır ve büyük bir maliyet unsuru olarak devletin ekonomisini etkilemektedir. Yaşanan iş kazaları, ekonomini kalkınmasını engellemekte ve refah seviyesini azaltan bir unsur olarak işlev göstermektedir. Böylece ülkenin kaynaklarının azalmasına ve ülke ekonomisinin kalkınmasında engelleyici veya refahını azaltıcı bir rol oynamaktadır. Buda ülkenin yok olmasına ve iş gücünden kayıpların artış göstermesine sebebiyet vermektedir (Çelikçapa, 2019: 185).

Geçmişten günümüze kadar, iş kazaları sonucunda oluşan maliyetler her geçen gün artışını göstermektedir. Türkiye’de kayıt dışı çalışanlar ile ilgili net bir bilgiye ise ulaşılamamaktadır. İş kazalarının devlete olan maliyeti, tahmini verilere göre hesaplanırsa 5 katrilyondan fazladır.

b. Ülke Ekonomisindeki Olumsuz Etkileri

İşletmelerde yaşanan iş kazaları ülke ve devlet ekonomisi açısından bakıldığında, görünmeyen etkilerini de beraberinde getirir. Görünmeyen etkiler,

dolaylı maliyetleri sayılmayan sayı ile ifade edilemeyen soyut etkenlerdir (TMMOB, 2014: s617-618);

1. Sağlık kurumlarında hizmetlerin aksaması; iş kazaları nedeniyle sağlık ve hastane kurumlarında gereğinden fazla yığılmalar meydana gelebilmektedir. İş gücü olarak büyük kayıplar yaşayan bireyler, sağlık ocaklarında veya hastanelerin yatak hizmetlerini meşgul etmekte ve böylelikle daha önemli ihtiyacı olan bireylerin önlerine geçmektedirler. İş kazaları önlendiğinde; hastane ve sağlık ocakları daha sakin ve kaliteli hizmet için gerekli olan zamana sahip olabilecektir.

2. Toplumun refah seviyesinin düşmesi, iş kazaları, ülke ekonomilerinin üretici kapasitelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Üretim gücü zayıf olan toplumlar, verimli toplum yapılarını kaybedip dışa bağımlı hale gelebilirler. Ulusal kaynakların yok olması ile birlikte, ekonomik ve üretim olarak ortaya durgunluklar çıkabilmektedir. Bu durumda dolayısı ile toplumun refah seviyesinin düşmesine ve toplumun kalkınmasını engelleyebilmektedir.

3. Yatırım kayıpları; işletmelerde yaşanan iş kazaları, ülkedeki aktif çalışan iş gücünün azalmasına neden olmaktadır. İş kazasını yaşayan bir birey, tedavi olduktan sonra bile geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle, işine döndüğünde eskisi gibi çalışmamaktadır. İş kazası sonucunda, vasıflı iş gücünün azalması, beklenmeyen harcamaların gittikçe artması, bir bakıma ilgili ülkelerin yatırım kayıpları olarak ortaya çıkmaktadır. Oysaki işverenler ya da devlet, çalışanlara eğitimler düzenleyerek yasal tedbirler olarak ve denetimlere ağırlık vererek; iş kazalarının olmasını engelleyebilmekte ve birikimlerin yatırımlara ayrılmasına destek olmaktadır.

4. Yabancı yatırımların azalması, Türkiye’de meydana gelen iş kazalarındaki ölüm sayısı, gelişimini tamamlamış ülkelere nazaran oldukça fazla bir durumdadır. Bu oran, Avrupa ülkelerine göre altı kat daha fazla olduğu belirtilmektedir. İş kazalarının yükselmesinden dolayı, diğer ülkelerin, Türkiye’ye bakış açısı negatif yöndedir. Türkiye’ye yatırım yapacak işletmelerin yatırım yapmasını da, iş kazaları olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları sayılarının yükselmesine bakıldığında, ülkemizin iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili kazaları önleyebilecek ve farkındalığı artıracak düzeyde eğitimlerin sürdürülmediği anlaşılmaktadır (TMMOB, 2014: 619).

D. İş Kazaları ve Meslek Hastalığı

İş güvenliği ve sağlığında en önemli iki risk meslek hastalıkları ve iş kazalarıdır. Firmalar iş güvenliği ve iş sağlığı sağlayabilmek için, ilk önce işletmelerinde iş güvenliği ve sağlığı birimi kurarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerini azaltmayı hedeflemektedirler. Meslek hastalıkları ve iş kazalarını, tamamı ile bitirebilmek imkansızdır. Bunun en büyük nedeni ise, insan faktörünün içinde bulunmuş olduğu durum ve şartlardır. İş yerinde şartlar ne kadar iyiye ve iş kazalarına karşı ne kadar önlem alınmıyorsa, iş gücü verimliliği de doğru orantılı olarak artış gösterecektir. Konunun devamında meslek hastalıkları ve iş kazalarının tanımlayıcı alan yazın bilgilerine değinilecektir ve çalışanların karşılaşmış oldukları tehlikeler, nasıl tanımlanıyor ise göz atılacaktır.

1. İş Kazası

Kaza kelimesinin sözlükteki anlamına baktığımızda karşımıza şu anlam çıkmaktadır: “Herhangi bir nedeni olmadan aniden ortaya çıkan gelişmelerdir.” Literatürde kaza kelimesinin birçok tanımı yapılmıştır. Bu yüzden kaza kelimesini tek bir anlam ile ele almak imkansızdır. “Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)”, hiçbir şey olmadan birden gelişen ve gerçekleştiğinde kişiye zarar veren ya da yaralanmasına neden olan beklentilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Kaza kelimesinin literatür de birçok anlamı olsa da genel olarak kabul edilen anlamı: sigortalı çalışan bir kişinin yapmış olduğu iş esnasında, ani gerçekleşen bir hadisenin ya da dışarıdan kaynaklanan bir etkenini, işçileri psikolojik ve fiziksel olarak zarara uğratan, etkenlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Baybora, 2012: 28).

İş kanununun 5510 sayılı 11’nci Maddesinde tanımlanan iş kazası, aşağıda yer alan durum ve hallerden sonra, işçileri psikolojik veya fiziksel olarak arızaya uğratan olayların bütünüdür. 5510 sayılı 11’nci Maddeye göre iş kazaları şu şekillerde gerçekleşebilmektedir (SSGSSK);

- Emziren kadın çalışanların, çocuklarına süt vermek için ayırdıkları zamanda yaşamış oldukları iş kazaları.
- İşverenler aracılığı ile yürütülmekte olan işlerin sırasında,

- İşveren tarafından verilen araçla, sigortalı işçilerin herhangi bir taşıt ile işlerin yapılmış olduğu yerlere toplu olarak götürülmesi esnasında yaşanan iş kazaları.
- Sigortalı çalışan kişinin iş yerinde bulunmuş olduğu esnada,
- Sigortalı işverenler tarafından, görevlerini yapmış oldukları esnada farklı bir görev için, başka yere gönderildikleri esnada yaşamış oldukları iş kazalarıdır.

“Dünya Sağlık Örgütü (WHO)”ya göre iş kazası “önceden planlanmamış çoğu zaman kişisel yaralanmalara veya makine kullanılan araç-gereç gibi aletlerin zarara uğramasına yol açan ve üretimin bir süre durmasına sebebiyet gösteren bir olaydır.” İş kazalarının yaşanmasını engellemek için, işletmelerde önceden gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu kazaların önlenmesi için, ilk önce işçi ile işveren arasında, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli bilincin oluşması gerekmektedir. İş kazalarının önlenmesi ve iş kazalarına yönelik gerekli tedbirlerin alınabilmesi için, işveren ve işçinin konu ile ilgili bilincinin olması gerekmektedir (Baybora, 2012: 99).

İş kazası konusuna iş güvenliği ve sosyal politika yönüyle bakıldığında, iş kazaları işçilerin iş süresince işin niteliğini, çalışma koşullarını veya işin yürümesi için kullanılan araç-gereç, malzeme ya da makinelerin sebebi ile uğramış olduğu, işin bir bölümünün veya iş gücünün tamamını, bir sürelikte olsa kullanılamaz hale getiren olaylardır. İş kazaları makinelerin veya işçilerin işlevlerini yitirmesini engelleyen, makineleri fiziki olarak kullanılmaz hale getire ve böylece işçilerin işlerini elinden alan veya işçilerin ölmesine neden olan olayların tümü, iş kazaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının yaşanması sonucunda birtakım etkiler ortaya çıkmaktadır. Bu etkiler şunlardır (Kılıkış, 2016: 25);

- Güvenlik tedbirlerinin az olduğu ortamlarda, işçilerin iş kazası yaşamasına neden olduğu durumlardır.
- Makine ve işçiye zararı olmadığı durumlarda bile, iş kazaları büyük zaman kayıplarına yol açabilmektedir.
- Firmalardaki malzeme kaybı, iş kazalarına neden olabilmektedir.
- İş kazaları makinelere zarar verebilmektedir.

İş kazası işveren-işçi arasında, halk yönünden bakıldığında büyük manevi ve maddi kayıplara neden olduğu için, iş kazalarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu yüzden kavramların içeriği, tanımı ve hukuksal boyutu önemli bir yere sahiptir. İş kazalarının kalıcı ve geçici zararlara yol açması ya da ölüm durumunda işçilerin ailelerinin bulunduğu durumlar göz önüne alındığında, toplumu da ilgilendiren iş kazalarını önemseyen bir sosyal güvenlik sistemi kurulmuştur. Bu nedenle de, iş kazaları sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir (Kalkış, 2012: 22).

2. Meslek Hastalıkları

Çalışma koşulları ile çalışan kişilerin sağlıkları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Uygun çalışma koşulları oluşturulduğunda, çalışan kişi psikolojik ve fiziksel olarak, herhangi bir yorgunluk yaşamayacağından dolayı, psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını etkileyebilecek etkenler engellenmiş olacaktır. İyi çalışma koşullarının olmadığı durumlarda, herhangi bir ortamda risk artarak iş kazası ve meslek hastalıkları görülmeye başlanabilir (Kabakçı, 2009: 35).

Yapılan bazı işler iş ve çalışma sırasında yapılan etkinliklerin, sürekli bir şekilde yapılması bireylerde dolaysız olarak çeşitli hastalıklara yol açabilmektedir. Sürekli aynı işlerde çalışılması, işletme içerisinde rotasyonunu olmaması ve bu nedenle aynı hareketlerin sürekli tekrar edilmesi ile, meslek hastalıkları oluşabilmektedir. Bu yüzden de, meslek hastalıkları sosyal risk grubu içerisine girmiştir. İşverenlerin talimatı ile mevcut görevlerini yerine getiren işçiler, aynı işlerin sürekli yapılmasının gerektirmiş olduğu problemlerle veya insanın fiziğinin maruz kaldığı şartlar nedeniyle, çalışan işçiler çeşitli mesleki hastalıklara maruz kalabilmektedirler (Kabakçı, 2009: 35-36).

Literatür incelendiğinde, meslek hastalıkları ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bunlar (Muzaffer ve Akbiyik, 2011: 130);

- Belirli mesleklerde çalışma sırasında aynı şartlar altında ve sık görülen, deneysel olarak gelebilen hastalıklar “Meslek Hastalığıdır.”
- En genel anlamı ile bir işin yapılması sırasında, mesleki faktörlerin doğurmuş olduğu ve bu faktörlerin devamı geldiği sırada, gitgide gelişen ve bu yüzden de belli mesleklerle daha sık görülen hastalıklardır.

- Yapılan işin aynı çalışma şartları ile sürekli yapılması sonucunda oluşan meslek hastalıkları, tehlike etkenlerine bağlı olarak ve kısmi bir uygulamanın iş yeri dışında meydana gelebilen hastalıklardır.
- Meslek hastalıkları, çalışanın işinin özelliğine göre tekrarlanabilen bir nedenle veya işin yürütme şartları yüzünden uğramış olduğu sürekli ya da geçici olarak sakatlık halidir (Kılış, 2016:106).

Bir kişinin hastalığının meslek hastalığı kabul edilebilmesi için, iki önemli temel koşulunun bulunması gerekmektedir. Bunlardan ilki İş Kanunu'nun 5510 sayılı kanun maddesine uygun olması gerekmektedir. Herhangi bir dış etken yüzünden, meydana gelebilecek meslek hastalıkları, eğer birden çok kişide görülürse, ikinci neden nedensellik bağı ile ilişkili tutulmaktadır. Meslek hastalıkları, çalışanların yapmış oldukları işler ile ilgili psikolojik, fiziksel ve biyolojik herhangi bir sorun oluşması durumunda, iş gücü kaybı ve iş göremezlik yaratmasıdır (Akpınar, 2014: 90).

Bireylerin yaşamış oldukları hastalıkların, meslek hastalığı olduğuna dair kesin bir kanıtı rastlanmamaktadır. Bu hastalıklara örnek verecek olursak eğer; hepatiti, egzema, nefrit vb. hastalıklardır. Meslek hastalıklarının belirginliğinin sağlanabilmesi için, bir meslek hastalığı listesi hazırlanmıştır. Bu liste "Sosyal Sigortalar Sağlık İşletmeleri Tüzüğünde" belirtilmektedir. Bu listeye göre meslek hastalıkları beşe ayrılmaktadır (Güven, 2011: 12).

- Bireyin fiziksel rahatsızlığı nedeniyle doğan hastalıklar.
- Çalışma ortamındaki kimyasal maddelerin neden olduğu hastalıklar.
- Bulaşıcı mesleki hastalıklar.
- Mesleki deri hastalıklar.
- Solunum yolu ile bulaşan mesleki hastalıklar.

Bu meslek hastalıkları listesine giren tüm hastalıklar, işletmeler tarafından önlemleri alınması gerekmektedir. Dışsal sebepler nedeniyle meydana gelebilen meslek hastalıkları, firmaları büyük bir yasal sorumluluğun altına sokmaktadır.

3. İş Kazalarının Nedenleri Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği

İşletmelerde üretimin yapılmış olduğu esnada, üretimin yapıldığı yerde bireyler meslek hastalıklarına ve iş kazalarına maruz kalabilmektedirler. Üretim süreçlerinin içerisinde, iş yerinin tüm unsurları ile işçiler ve iş kazaları olayları karşı karşıya kalmaktadır. Bu duruma bağlı olarak, çalışan kişilerin birtakım sorunlar yaşaması kaçınılmazdır. Geçmişten günümüze kadar gelişen teknoloji ve birey faktörünün uyumu, bazı hal veya durumlarda iş kazasını meydana getirebilmektedir (Güven, 2011: 25).

İş kazalarının nedenlerini yalnızca olumsuz çalışma ortamlarına ya da direk çalışan kişiye bağlamak, doğru bir yaklaşım değildir. Çalışılan ortamın çevresini olabildiğince mükemmelleştirebilmek veya insanlara gerekli olan tüm eğitimin verilmesi durumunda bile, iş kazalarının tamamen ortadan kaldıracağı beklenmemesi gerekmektedir. Çalışma ortamında meslek hastalıklarına ve iş kazalarına sebebiyet verecek gürültü kirliliği ya da işçileri etkileyebilecek herhangi bir durum, iş kazasına sebebiyet verebilmektedir (Çelebi ve Taşçı, 2014: 43).

Ülkemizde üretim alanında hizmet veren orta, küçük veya büyük ölçekli işletmelerin, iş güvenliği organizasyonları, iş güvenliği denetimi ve eğitimi istenilen düzeylerde olmaması nedeniyle, işletmelerde iş kazaları yaşanabilmektedir. Ayrıca, iş kazaları yaşanmasının en büyük nedenlerinden birisi de, üst yöneticilerin veya işverenlerin iş kazaları ve iş güvenliği hususunda bilinçsiz olmalarından kaynaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, iş kazalarının %18'i mekanik nedenlerle, %19 ise tehlikeli davranışlardan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

E. Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği

2012 yılından sonra itibaren Türk Hukuku'nda yerini alan İş Güvenliği yasasında da yer aldığı üzere mobbing kanunen illegal bir suçtur. Mobbing uygulaması çalışana psikolojik olarak zarar verdiğinden ötürü bu bir iş kazası olarak sayılabilmekte ve cezai yaptırıma da tabii tutulabilmektedir. Fakat buradaki asıl mesele iş kazası dendiğinde fiziksel hasarın düşünülmesi ve taciz, mobbing gibi durumların göz önünde bulundurulmaması idi. Bundan dolayı literatüre bakıldığında işçilerin yaşayacağı herhangi bir psikolojik sorunun kendisinden

kaynaklı olacağı düşünölmekte ve mobbing durumu bu ölçümün içine katılmamaktaydı. Günümüzde mobbing, özellikle sanayisi gelişmiş üretim ölkelerinde büyük bir problem haline geldiği için, yasalarda da yerini almıştır (Narter, 2015: 232).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “Mobbing Bilgilendirme Rehberi’nde Mobbing”in tanımı açık ve anlaşılır bir ifadeyle tanımlanmıştır: Çalışan ya da çalışanların bağılı buldukları işyerlerinde düzenli bir şekilde belli periyotlarla işten uzaklaştırmaya amaçlayan yıldırma bezdirme veya istifa etmeye yönelten, mağdurların sosyal ilişkilerine ve kişiliklerine zarar veren her türlü davranış bütünüdür (ÇSGB, 2014: 9).

Demirag ve Ciftci’ye göre (2017: 3), 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak ve bunları gözetmekle yükümlüdürler. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan tedbirlere uyulmasını ve bunların denetlenmesini sağlamak amacıyla, çalışanları mesleki riskler ve bunlara karşı alınması gerekli tedbirler ile çalışanların yasal hak ve yükümlölükleri konusunda bilgilendirmek ve bu kapsamda çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşverenin çalışanların güvenliğini sağlama yükümlölüğü, psikolojik tacizin önlenmesini de kapsamaktadır. Aynı kanunun 5. maddesi ayrımcılığın önlenmesi için işveren ve çalışan ilişkilerini düzenlemektedir. Dolayısıyla, psikolojik taciz/istismar acilen çözölmesi gereken önemli bir sorundur. Daha fazla maliyete ve psiko-fiziksel zararlara, daha az iş tatminine ve verimliliğe neden olmaktadır. Hangi davranışların mobbing göstergesi olduğunu ayırt etmek önemlidir. Mücadele için en önemli unsur farkındalık yaratmaktır.

Emek kavramı içinde bulunduğumuz tüketici toplumda büyük bir öneme sahiptir. Bir malın üretiminde veya sonraki evrelerinde emeği geçen her çalışanın hem ruh hem fiziki sağlığını koruyacak uygun ortamlarda çalışabilmesi çalışan verimi açısından önem arz etmektedir. Ölkemizde ve dünyada, özellikle son yıllarda, iş güvenliği ve işçi hakları konuları önem kazanmış olup bu konuda politikalar ve kanun üretme çabaları gelişerek devam etmektedir (Güçlü, 2007: 4).

Çalışanların hem fiziki hem ruhsal olarak rahat edecekleri pozisyonlara yerleştirilmeleri, iş kazalarını en aza indirmek adına alınması gereken bütün önemlerin alınması, ruhsal-fiziksel şiddet, taciz ve iş yükünün kaldırılabilir seviyelerden yüksek olmasının engellenmesi, işyeri ortamında bu çeşit durumların oluşacağı ortamları ve zeminleri ortadan kaldırmak ve bunların olmasına izin vermemek sıralanan en önemli faktörler arasındadır (Yenidünya, 2019: 46).

“İş Sağlığı ve Güvenliği”, sistemli bir çalışmaların bütünüdür. İşyerlerinde mevcut her şey incelenerek analiz yapılır. Bu analiz sonucunda ortaya konulan olumsuzluklar öncelikle ortadan kaldırılır. Ancak bu söz konusu olmadığı durumlarda ise en aza indirilir. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk analizi yöntemiyle işyerlerinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması sağlanır (Cerev ve Yildirim, 2018: 53).

Meslek hastalığı veya iş kazasının neden ve nasıl olduğunun yanı sıra neden o yerde, neden o işyerinde olduğu da aynı şekilde önem arz etmelidir. Çünkü asıl sebep işyerinin sunduğu ortamdan kaynaklanacağından, bu kaynağı bulup sorunun köküne inilip araştırmalara bu şekilde başlanması, iş kazalarının tekrarlanmasını engelleyecektir. Söz konusu mobbing olduğunda, aslında işyeri yönetiminin tolere etmemesi durumunda önü alınabilecek bir problem iken, bazen dikey mobbing de görülmekte ve bundan ötürü de olayların üstü örtbas edilebilmektedir. Yaşadığı mobbing sonucu psikolojik bir mağduriyet yaşayan çalışanın ileride bu sebeplerden dolayı fiziksel bir problem yaşamayacağına da hiçbir garantisi yoktur. Bu yüzden en baştan alınacak önlemlerle bu şekilde kötü sonuçların önü de alınmış olacaktır (Karadeniz, 2012: 15).

Mobbing'e maruz kalan çalışan hem doğrudan hem dolaylı maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır. Stres, ruhsal çöküntü, depresyon ve adaptasyon problemleri yaşayan bir çalışan bu sıkıntıları düzeltmek için profesyonel yardım almak zorunda kalmakta ve bunun için ekstra bir harcama yapmak durumuna girmektedir. Bunların üstüne bir de gelir kaybı eklenmekte ve işini de kaybetmiş olma durumu da oluşmaktadır (Süzek, 2006: 661).

Bu doğrultuda, bu tür durumları engellemek amacıyla Türkiye Devleti tarafından yapılan düzenlemeler 27879 Sayılı Resmi Gazete'de 2011 yılında yayınlanarak yürürlüğe girmiş olup, şu şekilde sıralanmaktadır;

- Çalışanların mobbinge maruz kalmamaları için işverenler iş yerlerinde tedbir almakla yükümlüdürler.
- Mobbinge sebebiyet verici her türlü davranışlardan çalışanların uzak durmaları gerekmektedir.
- İşverenlerin, toplu iş sözleşmelerinde psikolojik tacizi engelleyici maddelerin konulması ve bu maddelerin uygulanabilir olmasına özen gösterilmelidir.
- ALO 170 ile mobbinge uğrayan çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik iletişim Merkezi olan ALO 170 ile psikologlarla mağduriyetlerin en aza indirilmesi sağlanacaktır.
- Kurulacak olan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ile yaşanan mobbing vakalarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve proaktif olarak politikalar oluşturulması sağlanacaktır.
- Mobbing iddialarıyla ilgili yürütülen ve yürütülecek olan işlemlerde çalışanların özel hayatlarının korunmasına dikkat edilmeli ve gizlilik içinde olacaktır.
- Mobbinge karşı çalışanların farkındalığının artırılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları işyerlerinde eğitim ve seminerler düzenleyeceklerdir.

Temel olarak, mobbing, çalışanların aşağılayıcı, utanç verici olaylara maruz kalması, süren ve tekrarlanan, işyerinde rahatsızlığa neden olan ve genellikle çalışanları işlerinden ayrılmaya zorlayan olaylardan oluşur. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerinde büyük sonuçlara yol açan bir olgudur. ILO (International Labour Organisation), Şiddet ve Taciz Konvansiyonu çalışma dünyasında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali veya kötüye kullanımı oluşturabileceğini ve şiddet ve tacizin eşit fırsatlar için bir tehdit olduğunu, kabul edilemez olduğunu ve iyi işlerle bağdaşmadığını belirtir (Özen, 2007: s.15).

Kaza, doğrudan veya dolaylı olarak fiziksel veya zihinsel mesleki yaralanmaya neden olan olaydır ve bunun sonucunda çalışma kapasitesi kaybı meydana gelmektedir. Bir iş kazası neden olduğu zararlarla sınırlıdır ve iş kazasının fiziksel bir dış olaydan kaynaklanması zorunlu değildir, çünkü bir iş

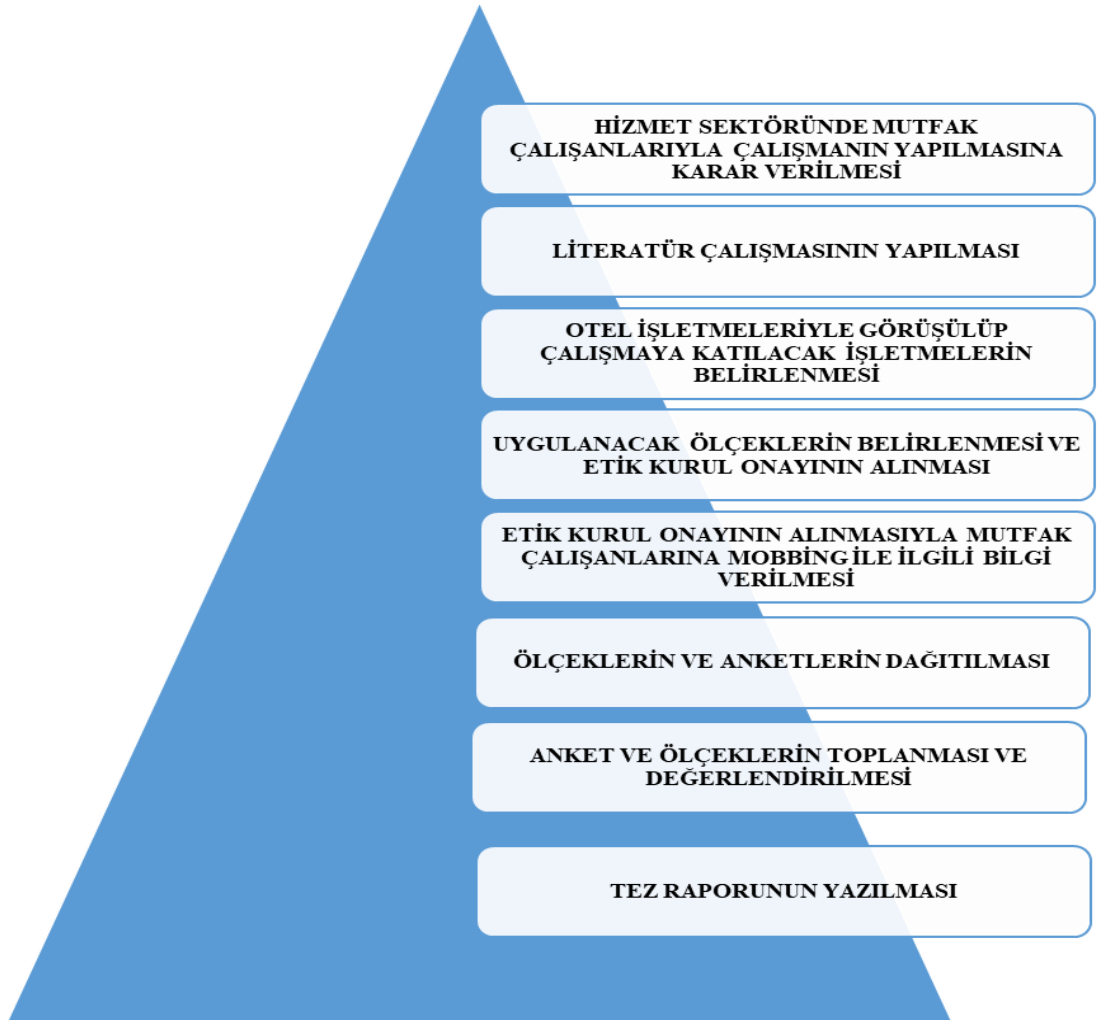
kazasının nedeni fiziksel olmayabilir. Diğer bir ifadeyle, tacizler duygusal kapsamda olabileceği gibi şiddete varan fiziki şiddet uygulanmasına kadar ilerleyebilmektedir (Karadeniz, 2012: 17).

Ani bir olayın meydana geldiği bir iş kazasının tanımlanmasına rağmen, gri alanlar, tıpkı bir çalışma bağlamında hastalıkların gelişmesi durumunda olduğu gibi, kademeli bir evrimin olduğu bölgelerdir. Yüksek Adalet Divanı, iş kazasının karakteristiği olan olayın aniden ortaya çıkma unsuru, mutlak olarak ele alınmamalı, anlık gerçekler ve olaylarla sınırlandırılmalı, daha ziyade şu şekilde yorumlanmalıdır: belirli bir süre içinde meydana gelen ve etkilerinin kademeli olarak gelişebileceği bir yaralanma nedeni. Aynı şekilde, belirli davranışların gruplandırılabilmesi ve bir iş kazası kavramıyla örtüşen ahlaki taciz fenomenine neden olabileceği düşünülebilir.

İş kazaları sadece belli bir süre içerisinde meydana gelen durumlar olarak düşünülmemeli, iş kazasına neden olan hususlar ve iş kazasını tetikleyen faktörler dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda, işyerlerinde ortaya çıkan tacizler, haksızlıklar, sorunlar, çalışanların psikolojisini ve dikkatlerini bozabilir, işlerin yürütülmesi sırasında hataların yapılmasına ve zaman zaman kazalarında olmasına neden olabilir. Taciz muhtemelen bir iş kazası olarak nitelendirilebilir. Tacizin, çalışanın ciddi şekilde yaralanmasına neden olan sürekli ve sıralı bir olaylar zincirinin bir sonucu olduğu belirtilmektedir (Saraç, 1998: 16).

IV. YÖNTEM

Bu çalışmada yöntem bölümünde, ölçekler aracılığı ile elde edilen verilere SPSS istatistik programı aracılığıyla; faktör analizi, güvenilirlik analizi, Anova ve Regresyon analizleri, bulgular, sonuç, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Doktora tez sürecinin tamamlama aşamaları şekil 6' daki gibidir.



Şekil 6. Tez Süreci Aşamaları

A. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi başlığı altında anket aracılığı ile elde edilen veriler için nicel yöntemler tercih edilmiş ve ankette yer alan ölçekler ise geçerli ve güvenilirliği kanıtlanmış olup daha önce birçok araştırmada kullanılmıştır.

1. Veri Toplama Araçları

a. Mobbing ölçeği (Vol. Mob. Scale)

Aiello, Nardella, Deitinger ve Bonafede (2008: 22) tarafından geliştirilen “Mobbing Ölçeği” / “Vol. Mob. Scale” katılımcıların mobbing davranışlarıyla ilgili algılarını değerlendirmeyi amaçlamıştır Aiello, Nardella, Deitinger ve Bonafede hazırladıkları 48 maddeden oluşan mobbing ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliği için faktör analizi ile yaptıkları hesaplamada; alfa değerlerinin 0,70 ile 0,97 arasında hesaplamışlar ve dolayısıyla ölçek çok güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir. Aiello ve arkadaşlarına ait olan mobbing ölçeği ile ilgili dört faktörün alfa değerlerini; (i) Birinci faktörü “*ilişki faktörü*” (α : 0,97); (ii) İkinci faktörü “*tehdit ve taciz*” (α : 0,87); (iii) Üçüncü faktörü “*İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler*” (α : 0,90) ve (iv) Dördüncü faktörü (α : 0,70) güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir.

b. İş Kazası ölçeği

Bu araştırmada Mojaepelo, Mafini ve Dhurup (2016, 119) ait olan “İş Kazası” ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek çalışanların iş kazalarıyla ilgili görüşlerin alınması amaçlanmıştır. 48 maddelik “İş Kazası” ölçeğinin güvenilirliği için yaptıkları hesaplamada alfa değerlerinin 0,752 ile 0,933 arasında hesaplamışlar ve dolayısıyla ölçek çok güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir.

2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, “İstanbul Büyükşehir Belediyesi” Fatih'te Turizm İşletme Belgeli olan ve Belediye ruhsatlı otellerden; 5 yıldıza sahip 10 adet otel, 4 yıldıza sahip 40 adet otel ve 3 yıldıza sahip 54 adet olmak üzere toplam 104 otelde çalışan toplam 1394 mutfak görevlisi oluşturmuştur. Dolayısıyla evren büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğü çizelge 3'ten (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, 78) yararlanılarak yapılan örneklem büyüklüğü tespitinde; çalışmanın 1394

kişilik evren büyüklüğünün 2500 evren büyüklüğünü kapsadığı ve 333 kişilik örneklem ile anket yapılmasının yeterli olacağı gözlemlenmiştir.

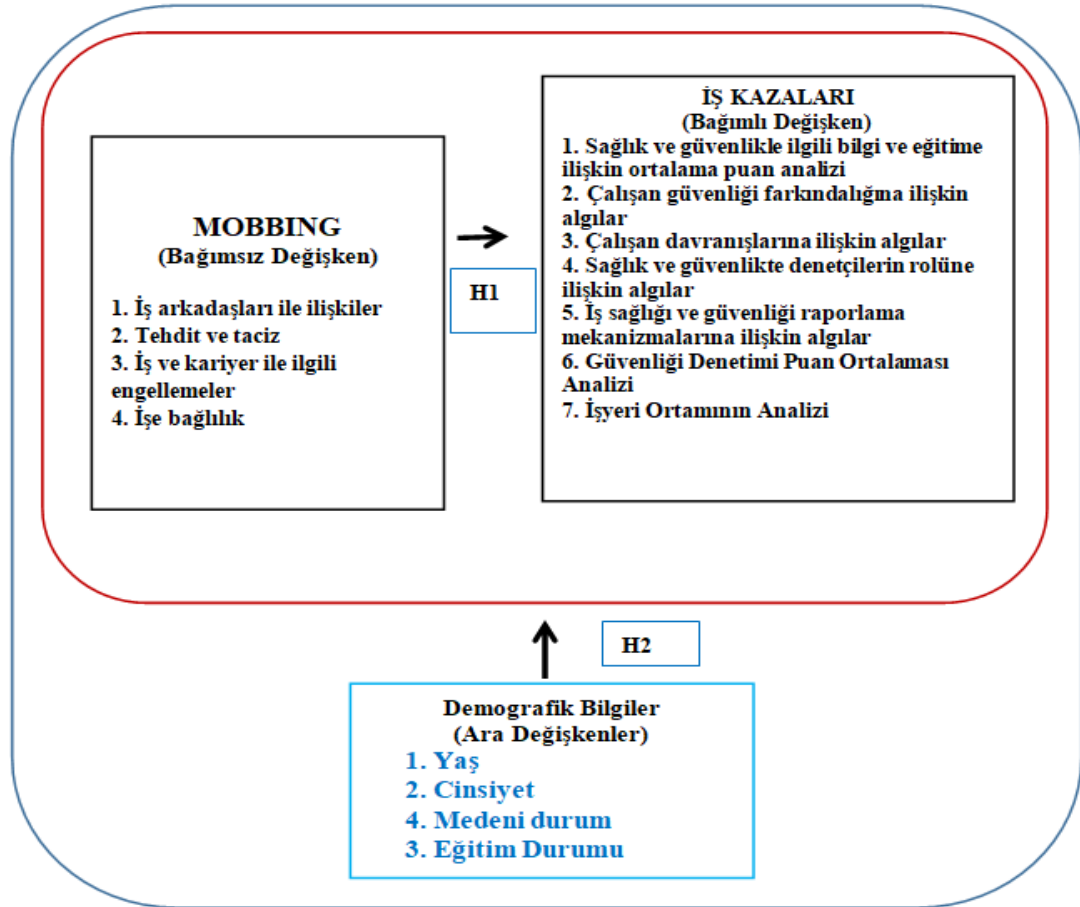
Çizelge 3. Evren Büyüklüğüne Göre Örneklem Büyüklüğü Tablosu

Evren Büyüklüğü	+ -0.05 örnekleme hatası (d) p=0.5 q=0.5
750	254
1000	278
2500	333
5000	357

Ancak dağıtılacak anketlerden geri gelmeyenler veya eksik dönen anketler olabileceğinden 700 anket dağıtılmış ve geriye dönen 543 anketin geçerli olduğu tespit edilmiş ve çalışmanın istatistik analizleri tamamlanmıştır.

3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 7’de görüldüğü gibi, H1 ve H2 hipotezleri şu şekildedir.



Şekil 7. Mobbing İle İş Kazaları Arasındaki İlişki için Teorik Model

- **Hipotezler:**

Demografik özellikler, mobbing ve iş kazaları arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler.

- **Regresyon Analizine Yönelik Ana Hipotez:**

H1: “Mobbing, iş kazalarını istatistiksel anlamda etkiler.”

- **Regresyon Analizine için Alt hipotezler:**

H1a: Mobbingin alt boyutları, iş kazalarının alt boyutlarını istatistiksel anlamda etkiler.

Farklılık Analizine Yönelik Ana Hipotez:

H2: “Demografik özelliklere ait boyutlar, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.”

- **Farklılık Analizine Yönelik Alt Hipotezler:**

H2a: Katılımcıların yaşı, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2b: Katılımcıların cinsiyeti, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2c: Katılımcıların medeni durumu, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2d: Katılımcıların eğitim durumu, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2e: İş yeri memnuniyeti, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2f: İş kazası geçirilmesi, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2g: İş kazasının nedeni mobbing olabilir mi süreci, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2h: İş kazası sonrası tedavi durumu ile mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2j: iş yerinde tehlike olması durumu ile mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

B. Verilerin Analizi

Analizi başlığı altında bu çalışma için güvenlik, anova, frekans ve regresyon analizlerine yer verilmiştir

1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizleri bir araştırmada çizelge 4'te anket sorularına verilen cevapların güvenilir sınırlar içerisinde olup-olmadığının belirlenebilmesi için yapılmaktadır. Ölçeklerde yer alan boyutlar ve ölçeğin tamamı için yapılan güvenilirlik analizleri değerlendirmesi "Cronbach's Alfa" değerlerine göre yapılmaktadır. Dolayısıyla yapılan analizler sonucunda bulunan "Cronbach's Alfa" kat sayısı değerlerinin; 0, 4'den küçük olması "güvenilir değil", 06'ya kadar bulunan değer" düşük güvenilirlikte" , 0,8'e kadar " oldukça güvenilir" ve 1 sayısına ulaştığında "çok güvenilir" olarak değerlendirilmektedir (Hair vd. 2010: 74).

Çizelge 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyut	Boyutların Güvenilirlik Kat Sayıları	Ölçek Güvenilirlik Kat sayıları
Mobbing	"İlişki Faktörü"	0,796	0,876
	"Tehdit ve Taciz"	0,930	
	"İşe Bağlılık"	0,843	
	"İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler"	0,907	
	"Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim"	0,919	
İş Kazaları	"Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı"	0,879	0,916
	"Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar"	0,895	
	"Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar"	0,864	
	"İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar"	0,913	
	"İş Güvenliği Denetimi"	0,894	
	"İş Yeri Ortamının Analizi"	0,828	

Uygulama çalışmasında kullanılan iki ölçek içinde hesaplanan Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında iki ölçeğinde güvenilir olduğu görülmektedir(Mobbing ölçeği için Cronbach Alfa; 0,876; İş Kazaları için Cronbach Alfa; 0,916).

Mobbig ölçeğinin dört alt boyutu mevcuttur ve ilişki faktörü (“Cronbach Alfa”; 0,796), tehdit ve taciz (“Cronbach Alfa”; 0,930), işe bağlılık (Cronbach Alfa; 0,843) ve “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (Cronbach Alfa; 0,907) olmak üzere her bir alt boyutunun güvenilir olduğu görülmektedir.

İş kazaları ölçeğinin yedi alt boyutu mevcuttur ve sağlık ve güvenlikle ilgili bilgi (Cronbach Alfa; 0,919), çalışma güvenliği (Cronbach Alfa; 0,879), çalışan davranışlarına ilişkin (Cronbach Alfa; 0,895), Sağlık ve Güvenlikte (Cronbach Alfa; 0,864), İSG Raporlama Mekanizmalarına (Cronbach Alfa; 0,913), İş Güvenliği Denetimi (Cronbach Alfa; 0,894) ve İş Yeri Ortamının Analizi (Cronbach Alfa; 0,828) olmak üzere her bir alt boyutunun güvenilir olduğu görülmektedir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda olarak hem ölçeklerin hem de ölçeklere ait alt boyutların tamamının güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

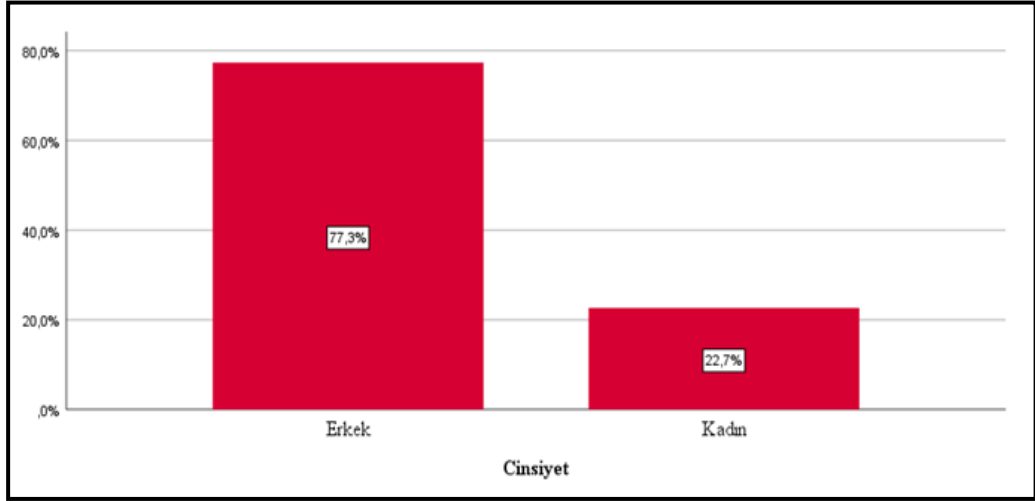
2. Demografik Özelliklerle İlgili Frekans Analizi

Uygulama çalışmasına uygulanan frekans analizi sonucunda katılımcıların demografik bilgileri özetlenerek çizelge 5’te sunulmuştur.

Çizelge 5. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular

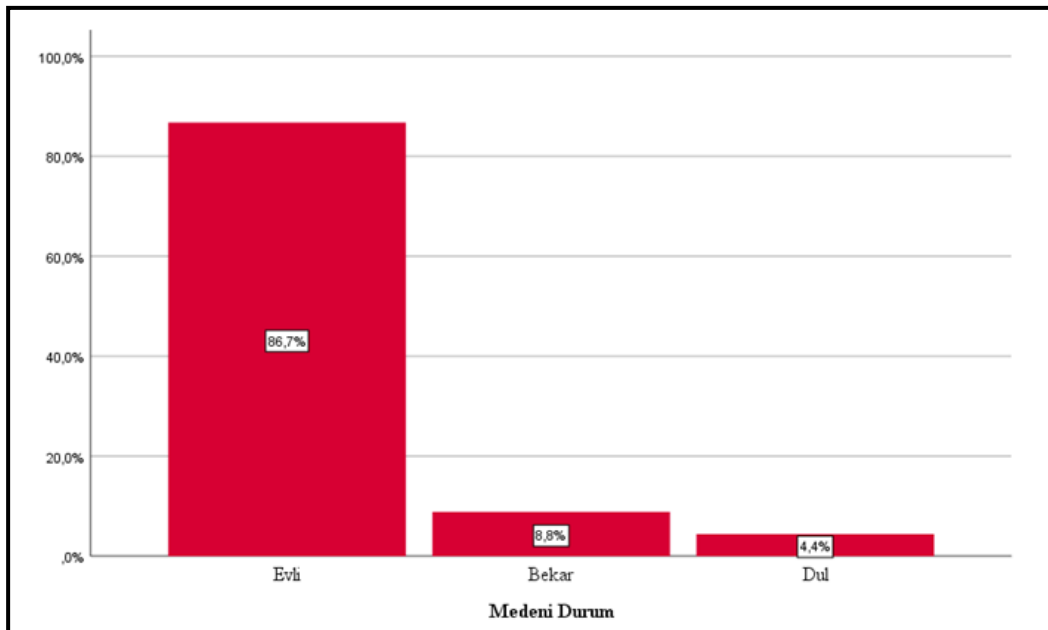
		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	123	22,7%
	Erkek	420	77,3%
Medeni Durum	Evli	471	86,7%
	Bekâr	48	8,8%
	Dul	24	4,4%
Yaş	“18-25 Yaş”	73	13,4%
	“26-30 Yaş”	177	32,6%
	“31-35 Yaş”	170	31,3%
	“36-40 Yaş”	71	13,1%
	“41-45 Yaş”	47	8,7%
	“46 Yaş Üzeri”	5	0,9%
Eğitim Durumu	İlkokul	46	8,5%
	Ortaokul	7	1,3%
	Lise	248	45,7%
	Ön Lisans	120	22,1%
	Lisans	122	22,5%
Göreviniz	Aşçıbaşı	96	17,7%
	Aşçıbaşı Yrd.	109	20,1%
	Aşçı Yrd.	72	13,3%
	Bölüm Aşçısı	48	8,8%
	Pasta Şefi	73	13,4%
	Bulaşıkçı	25	4,6%
	Bölüm Aşçıbaşı	48	8,8%
	Bölüm Şefi	24	4,4%
	Stajyer	48	8,8%

Katılımcıların demografik bilgilerinin özetlendiği çizelge 5’te cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve katılımcılarında görevleri yer almaktadır. Ayrıca iş yeri memnuniyeti, iş kazası, “En son geçirdiğiniz bu iş kazasını geçirme nedeni size uygulanan mobbing olabilir mi?”, “En son geçirdiğiniz İş Kazası sonucunda ne oldu?”, “İş kazası geçirdiyse iş ve güçten kaldığımız süre” ve “Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?” sorularına verilen cevaplar şekil 8’de yer almaktadır.



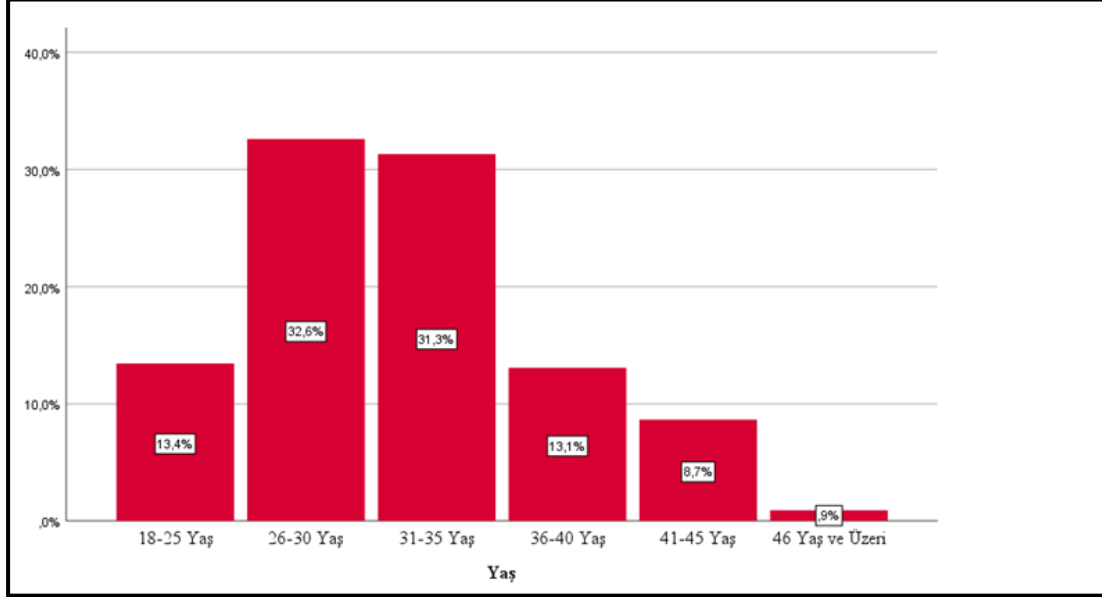
Şekil 8. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Örnekleme dâhil olan katılımcıların şekil 8’de bilgileri incelendiğinde 123 kişinin (%22,7) kadın 420 kişinin(%77,3) erkek olduğu görülmüştür.



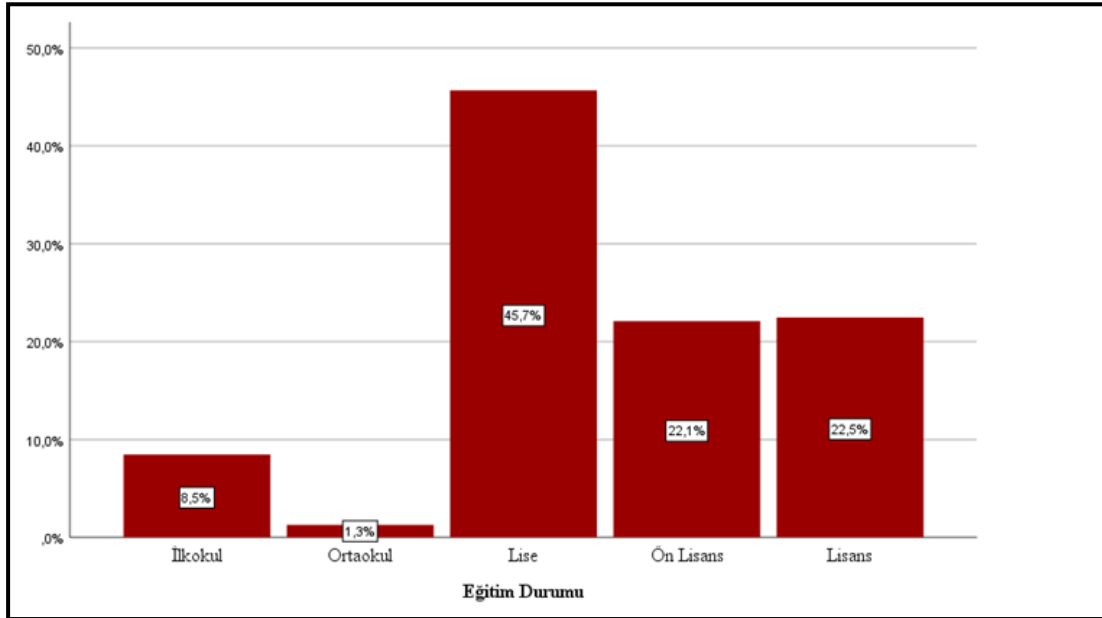
Şekil 9. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları

Ayrıca şekil 9’da grafiğe göre 471 kişinin(%86,7) evli, 48 kişinin(%8,8) bekâr ve 24 kişinin (%4,4) ise dul olduğu görülmektedir.



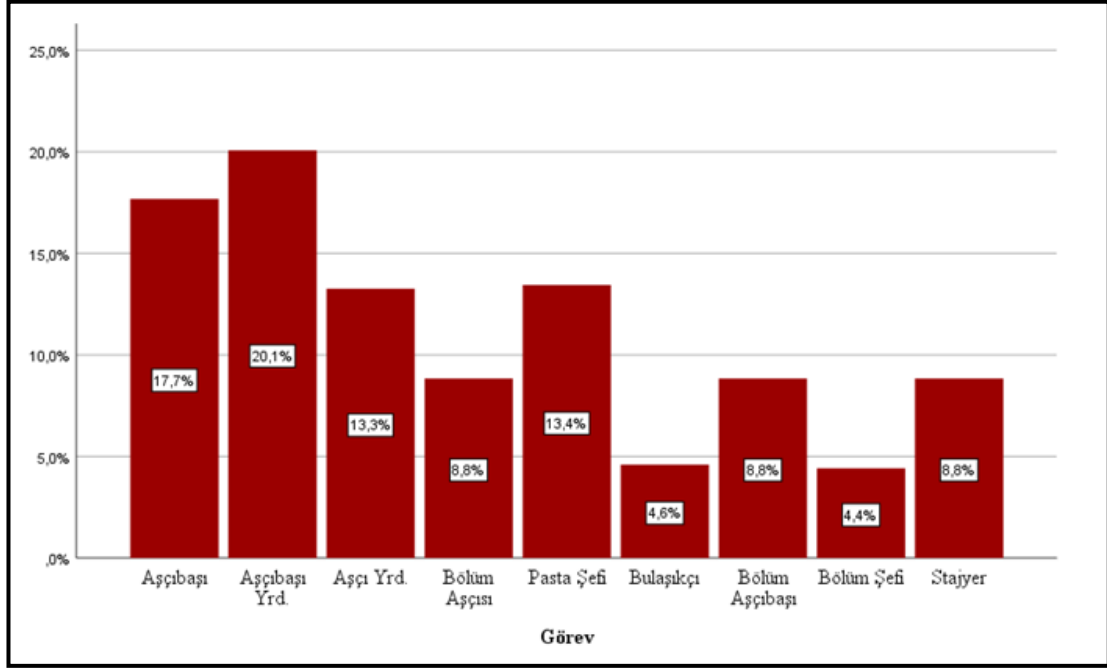
Şekil 10. Katılımcıların Yaş Dağılımları

Katılımcıların şekil 10’ da “73 kişinin (%13,4) “18-25 Yaş” arasında”, “177 kişinin (%32,6) 23-30 yaş arasında”, “170 kişinin (%31,3) “31-35 Yaş” arasında”, “71 kişinin (%13,1) “36-40 Yaş” arasında”, “47 kişinin (%8,7) “41-45 Yaş” arasında”, “46 yaş ve üzerinde 5 kişinin (%0,9)” olduğu görülmektedir.



Şekil 11. Katılımcıların eğitim durumu için Verdikleri Cevapların Dağılımları

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde 46 kişi(%8,5) ilkokul, 7 kişi (%1,3) ortaokul, 248 kişi(%45,7) lise, 120 kişi (%22,1) ön lisans ve 122 kişi (%22,5) lisans düzeyinde eğitim aldığı şekil 11’de görülmüştür.

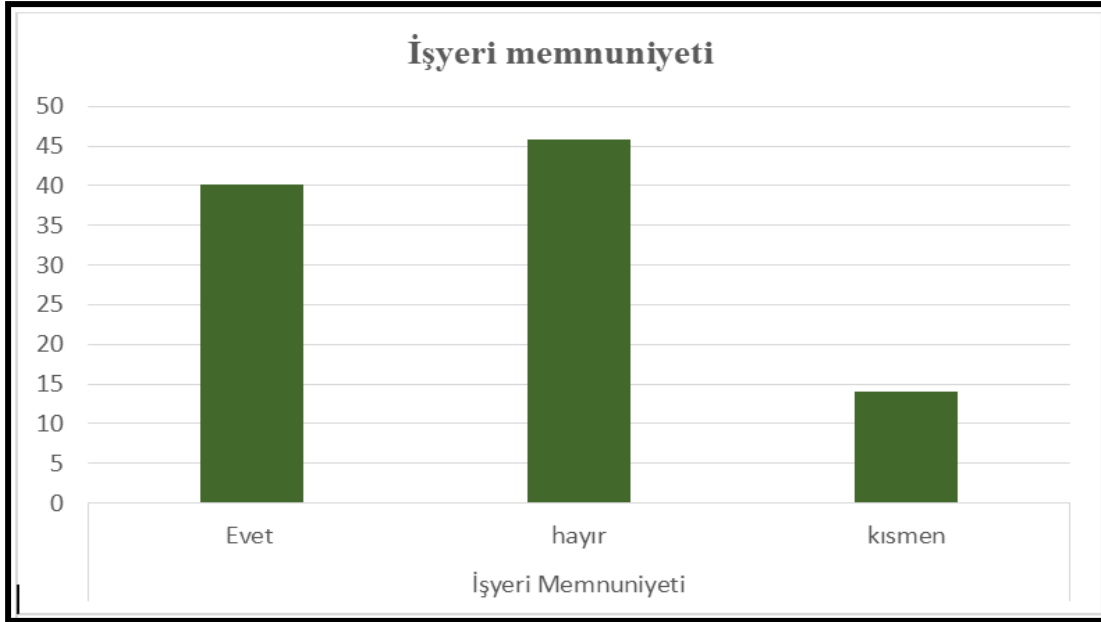


Şekil 12. Katılımcıların Görev Dağılımları

Katılımcılardan 96 kişi (%17,7) aşçıbaşı, 109 kişi (%20,1) aşçıbaşı yardımcısı, 72 kişi (%13,3) aşçı yardımcısı, 48 kişi (%8,8) bölüm aşçısı, 73 kişi (%13,4) pasta şefi, 25 kişi (%4,6) bulaşıkçı, 48 kişi (%8,8) bölüm aşçıbaşı, 24 kişi (%4,4) bölüm şefi ve 48 kişi (%8,8)stajyer olarak görev yapmaktadır (Şekil 12)

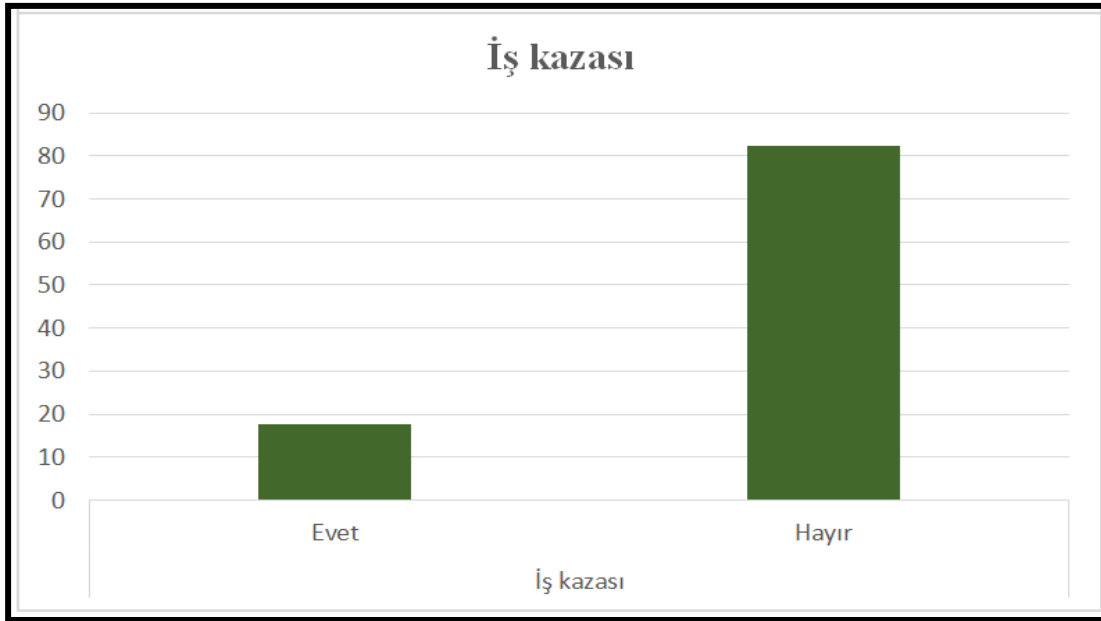
Çizelge 6. Durum Bildirimine Yönelik Frekans Tablosu

		Frekans	Yüzde
İş Yeri Memnuniyeti	Evet	218	40,1%
	Hayır	249	45,9%
	Kısmen	76	14,0%
İş Kazası	Evet	96	17,7%
	Hayır	447	82,3%
İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir Mi?	Evet	168	30,9%
	Hayır	375	69,1%
İş Kazası Sonucu	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta	24	4,4%
	Tedavi Görmedim	519	95,6%
	Geçirmedim	447	82,3%
İş Kazası Sonucu Süre	“1-5 Gün”	66	12,2%
	“6-10 Gün”	24	4,4%
	“11-15 Gün”	6	1,1%
İş Yerinde Tehlikeli Durum	Evet	124	22,8%
	Hayır	419	77,2%



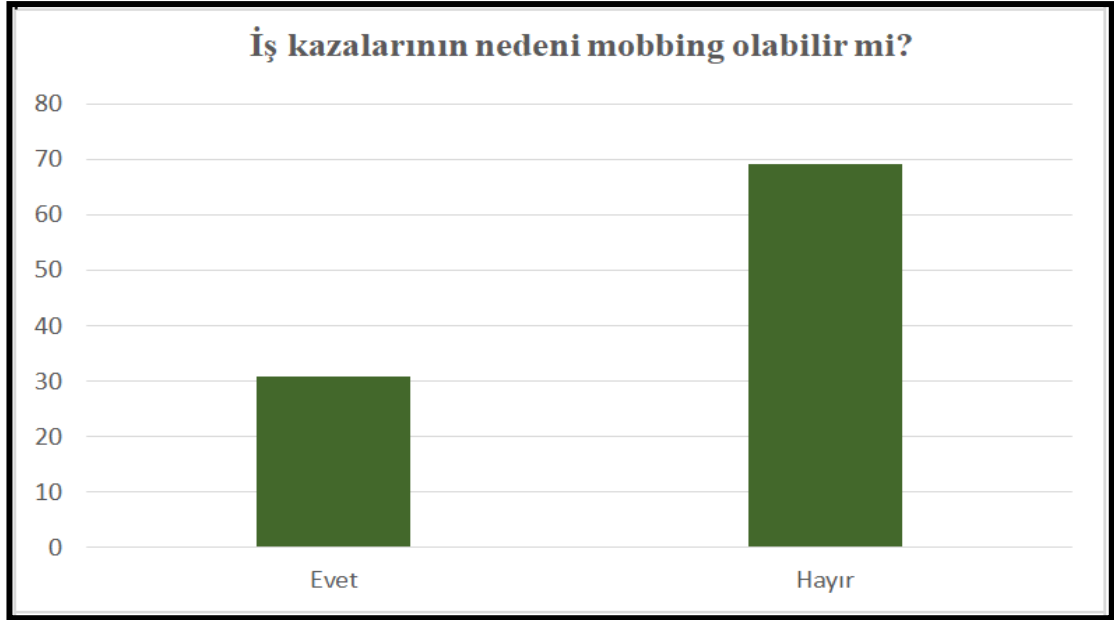
Şekil 13. Katılımcıların İş Yeri Memnuniyeti Dağılımları

“Katılımcıların İş Yeri Memnuniyeti Dağılımları” incelendiğinde, 218 kişinin (%40,15) işinden memnun olduğu, 249 kişinin (%45,86) işinden memnun olmadığı ve 76 kişinin (%14,00) ise kısmen memnun olduğu şekil 13’de görülmektedir.



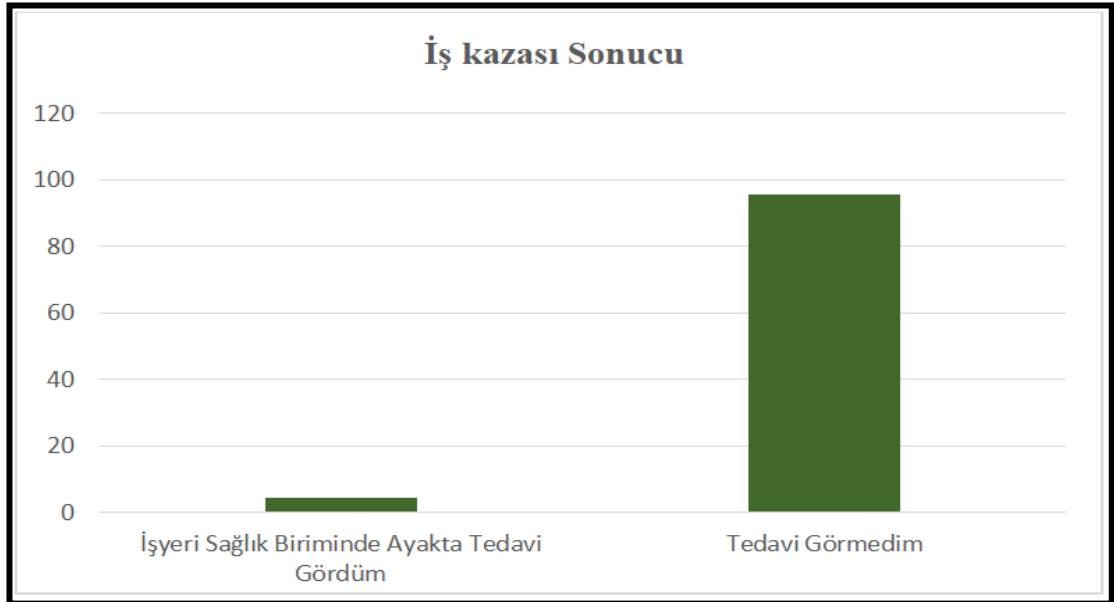
Şekil 14. Katılımcıların İş Kazası Dağılımları

Katılımcılardan 96 kişinin (%17,7) “iş kazası geçirdiği”, 447 kişinin (%82,3) iş kazası geçirmediği” şekil 14’de görülmektedir.



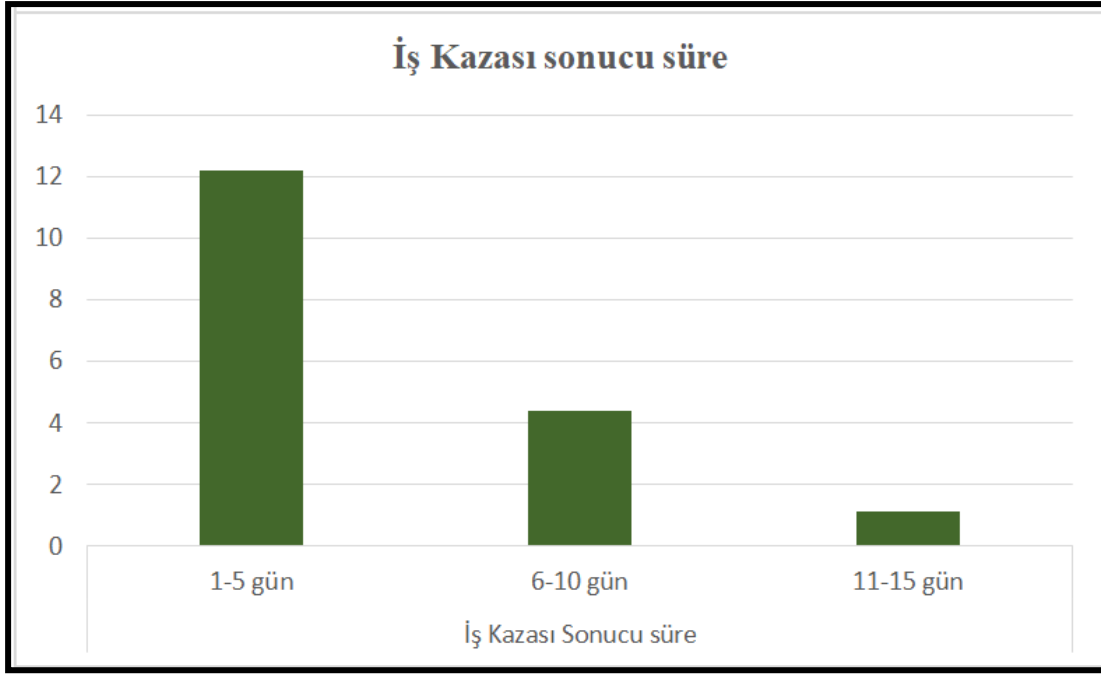
Şekil 15. İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir Mi? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımları

Şekil 15'te Katılımcıların 168'ine göre (%30,9) "iş kazaları mobbingden kaynaklanmakta", 375 kişiye (%69,1) göre "iş kazalarının nedeni Mobbingden kaynaklanmamaktadır" görülmektedir.



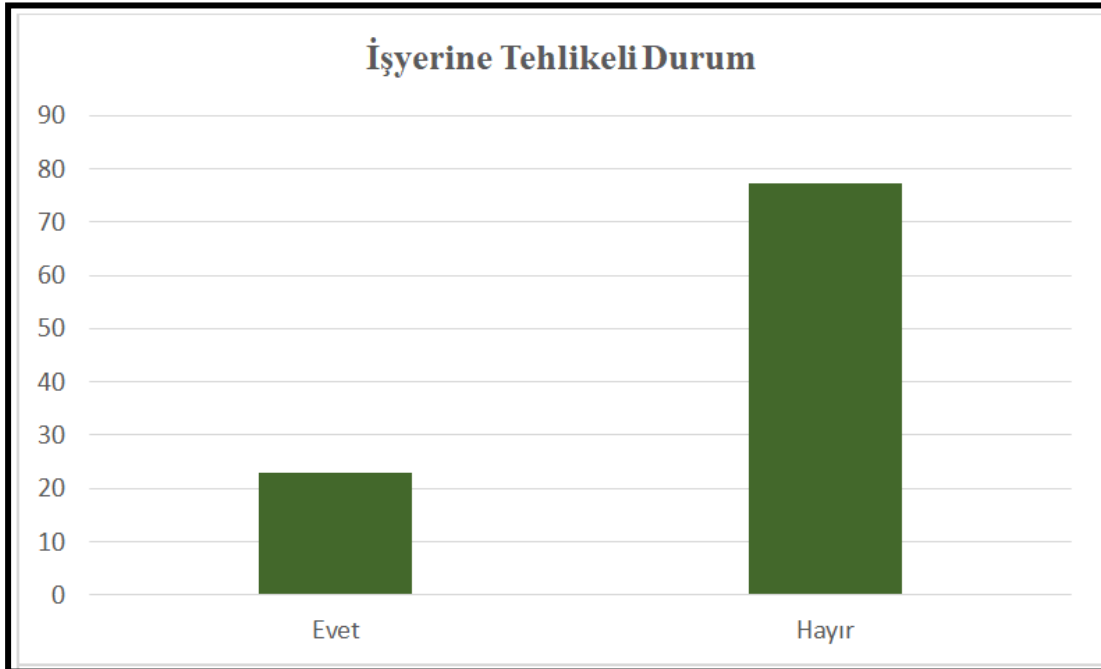
Şekil 16. İş Kazası Sonucu Alınan Tedavide Verilen Cevapların Dağılımları

Katılımcıların şekil 16'ya göre; 24'ü (%4,4) geçirdiği iş kazası sonucu iş yeri sağlık biriminde ayakta tedavi gördüğünü belirtirken, 519 kişi (%95,6) tedavi görmemiştir.



Şekil 17. İş Kazası Sonucu Alınan Tedavide Verilen Cevapların Dağılımları

Ayrıca iş kazası sonucunda şekil 17'ye göre; 66 kişi (%12,2) 1-5 gün, 24 kişi(%4,4) 6-10 gün, 6 kişi(%1,1) 11-15 gün arasında iş ve güçten kalmıştır.



Şekil 18. İş Yerinde Tehlikeli Durum var mı Sorusuna verilen Cevapların Dağılımları

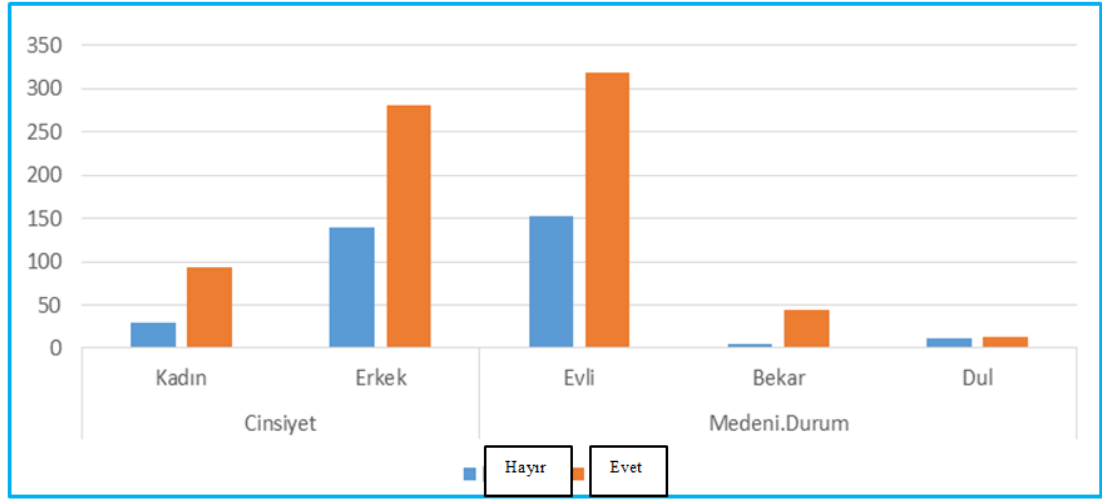
Ayrıca katılımcılardan şekil 18'e göre; 124'ü (%22,8) iş yerinde tehlikeli hadiseye ramak kala olayı başına gelmişken, 419 kişinin (%77,2) ise başına böyle bir olay gelmemiştir.

3. Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımları

Cinsiyet ve medeni duruma göre yapılan anketlerde çizelge 7' ye ve şekil 19'a göre;

Çizelge 7. Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımları Tablosu

	İş Yeri Memnuniyeti			İş Kazası		Nedeni Mobing Olabilir Mi		İş Kazası Sonucu		İş Kazası Sonucu Süre							İş Yerinde Tehlikeli Durum					
	Evet	Hayır	Kısmen	Evet	Hayır	Evet	Hayır	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Görmedim	Hastaneye Sevk Edildim	Geçirmedim	1-5 Gün	6-10 Gün	11-15 Gün	16-20 Gün	21-25 Gün	26-30 Gün	31 Gün ve Üzeri	Evet	Hayır			
Cinsiyet	Kadı	42	38	43	18	105	29	94	4	119	0	105	14	4	0	0	0	0	0	0	38	85
	Erke	176	211	33	78	342	139	281	20	400	0	342	52	20	6	0	0	0	0	0	86	334
Medeni.Du	Beka	0	24	24	0	48	4	44	0	48	0	40	5	3	0	0	0	0	0	0	0	48
	Dul	0	24	0	0	24	11	13	0	24	0	23	1	0	0	0	0	0	0	0	24	0



Şekil 19. Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Farklı Değişkenlere Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği

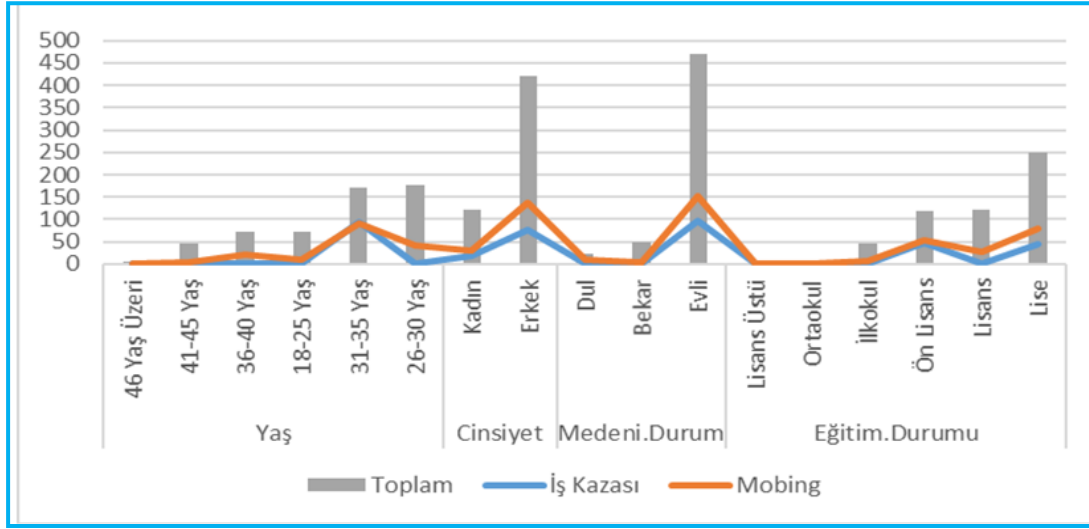
İş kazalarının nedeni mobing olabilir mi sorusuna; kadınların 29'u evet 94 kişi ise hayır şeklinde; buna karşılık erkeklerden 139'u evet ve 281 kişi hayır şeklinde cevap vermiştir. Diğer taraftan İş kazalarının nedeni mobing olabilir mi sorusuna; Evlilerde 153 Kişi “Evet” 318 kişi “Hayır” şeklinde; bekar olanlardan 4 kişi “Evet” ve 44 kişi “Hayır” şeklinde Ayrıca dul olan kadın katılımcılardan 11 kişi Evet 13 kişi ise “Hayır” cevabını vermiştir.

4. Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları

Demografik değişkenlere göre yapılan anket çalışmasında çizelge 8’e göre;

Çizelge 8. Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları Tablosu

	Yaş						Cinsiyet		Medeni Durum			Eğitim Durumu					
	“46 Yaş Üzeri”	“41-45 Yaş”	“36-40 Yaş”	“18-25 Yaş”	“31-35 Yaş”	“26-30 Yaş”	Kadın	Erkek	Dul	Bekar	Evli	Lisans Üstü	Ortaokul	İlkokul	Ön Lisans	Lisans	Lise
İş Kazası	1	0	0	0	95	0	18	78	0	0	96	0	2	0	48	0	46
Mobing	2	5	21	9	90	41	29	139	11	4	153	0	2	6	53	27	80
Toplam	5	47	71	73	170	177	123	420	24	48	471	0	7	46	120	122	248



Şekil 20. Demografik Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği

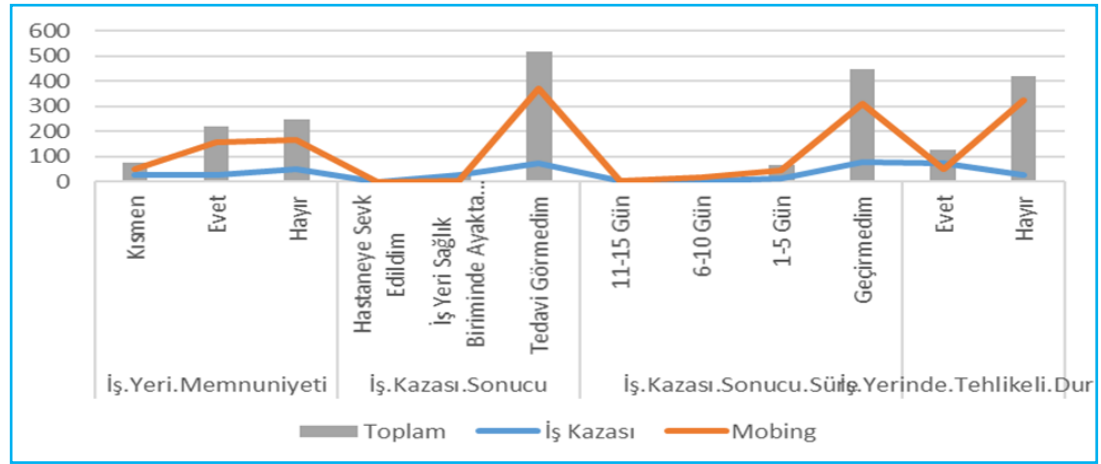
Şekil 20’de veriler incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre verilen cevaplar incelendiğinde; “18 ile 45 yaş arası” katılımcıların da az mobinge maruz kaldıkları ve iş kazası geçirdikleri, buna karşılık “31-35 Yaş arası” çalışanların daha çok (90-95 civarında) iş kazası geçirdikleri anlaşılmaktadır.

5. Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımları

Yapılan anket çalışmalarının sonuçları çizelge 9 da görülmektedir.

Çizelge 9. Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Tablosu

	İş.Yeri.Memnuniyeti			İş.Kazası.Sonucu			İş.Kazası.Sonucu.Süre			İş.Yerinde Tehlikeli Durum		
	Kısmen	Evet	Hayır	Hastaneye Sevk Edildim	İş Yeri Sağlık Biriminde Avakta Tedavi Görmedim	1-15 Gün	6-10 Gün	1-5 Gün	Geçirmediğim	Evet	Hayır	
İş Kazası	24	24	48	0	24	72	3	3	12	78	72	24
Mobing	51	156	168	0	4	371	2	17	44	312	50	325
Toplam	76	218	249	0	24	519	6	24	66	447	124	419



Şekil 21. Farklı Değişkenlere göre Mobbing” ve “İş Kazaları” için Verilen Cevapların Dağılımı Grafiği

Şekil 21’de İş kazalarının nedeni mobbing olabilir mi sorusuna; kadınların 29’u “Evet” 94 kişi ise “Hayır” şeklinde erkeklerden 139’u “Evet” ve 281 kişi “Hayır” şeklinde cevap vermiştir. Diğer taraftan İş kazalarının nedeni mobbing olabilir mi sorusuna; Evlilerde 153 Kişi “Evet” 318 kişi “Hayır” şeklinde; bekar olanlardan 4 kişi “Evet” ve 44 kişi “Hayır” şeklinde Ayrıca dul olan kadın katılımcılardan 11 kişi “Evet” 13 kişi ise “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 9’da iş yerinde oluşan iş kazaların; iş yeri memnuniyeti ile ilgili tutumlardan kaynaklandığını söyleyen katılımcılardan “Evet” diyenlerin sayısı 28 ve “Hayır” diyenlerin sayısı 48 olmuştur. Buna karşılık iş yerinde oluşan mobbingin; iş yeri memnuniyeti ile ilgili tutumlardan kaynaklandığını söyleyen katılımcılardan “Evet” diyenlerin sayısı 156 ve “Hayır” diyenlerin sayısı 168 olmuştur.

Çalışanların iş kazası sonucu aldıkları tedavi sorulduğunda; katılımcıların hastaneye sevk için başvurmadıklarını, işyerinde ayakta tedavi görenlere 24 kişi ve tedavi görmedim diyenlerin 72 kişi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş kazası sonucunda; 3 kişinin “11-15 gün arasında”, 3 kişinin “6-10 gün arasında” ve 12 kişinin “1-5 gün arasında” izin aldığı tespit edilmiştir.

6. “Mobbing” ve “İş Kazaları” için Regresyon Analizi

Regresyon analizleri, bağımlı değişkenler üzerindeki bağımsız değişkenlerin etkisinin ölçülmesinde kullanılmaktadır. Regresyon analizleri için araştırmanın değişkenleriyle ilgili veriler ile regresyon denklemi oluşturulmaktadır. Regresyon için denklemi; $Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i$ şeklindedir. Bu formüldeki “ X_i i.” “bağımsız değişkeni”, “ Y ” “bağımlı değişkeni”, “ β_i i.” “bağımsız değişkene ait katsayıyı”, “ ϵ_i ” ise i. “bağımlı değişkene sahip hata terimlerini” ve “ β_0 ” “sabit katsayı değerini” sembolize etmektedir. Çizelge 10’ da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Mobbing ile İş Kazaları Arasındaki İlişki Regresyon Analizi Tablosu

Boyutlar	İş Kazaları (Bağımlı Değişken)							
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”		Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı		Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar		Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	
“Sabit Katsayı” (β_0)	4,066	,000	3,120	,000	1,240	,000	,689	,028
İlişki Faktörü	-,465	,000	,040	,482	,098	,196	,058	,403
Tehdit ve Taciz	,002	,972	,076	,047	,146	,004	,390	,000
İşe Bağlılık	-,043	,318	-,009	,761	,031	,416	-,058	,094
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	,045	,474	,172	,000	,345	,000	,407	,000
“Model Anlamlılığı Açıklama Yüzdesi”	“(Sig.)=0,000”		“(Sig.)=0,000”		“(Sig.)=0,000”		“(Sig.)=0,000”	
	“(r ²) = 0,235”		“(r ²) = 0,272”		“(r ²) = 0,396”		“(r ²) = 0,588”	

- **Regresyon analizine yönelik ana hipotez:**

“H1: Mobbing, iş kazalarını istatistiksel anlamda etkiler.” şeklindedir.

- **Regresyon Analizi için Alt hipotez 1:**

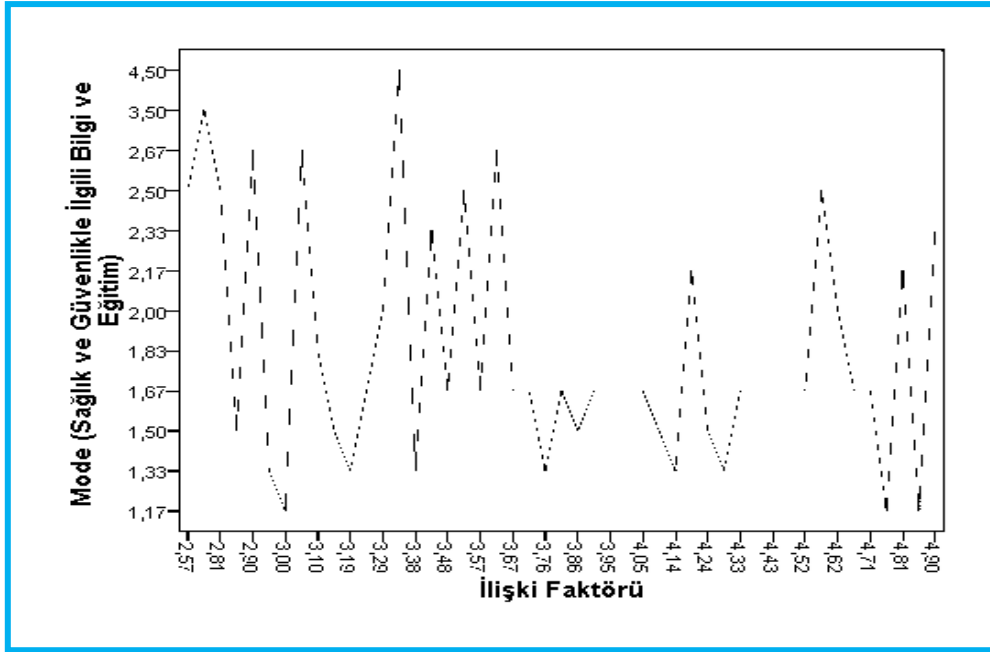
H1a: Mobbingin alt boyutları, iş kazalarının alt boyutlarını istatistiksel anlamda etkiler.

Mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmak için uygulanan regresyon analizi sonucunda elde edilen değerler çizelge 10’ da verilmiştir. Tabloda verilen değerler regresyon denkleminde “ $(Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2)$ ” yerine koyulur. Regresyon denkleminde “ $(Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2)$ ” görülen değişkenler ve sembollerin karşılıkları; “Y” (**Bağımlı Değişken**) = “ β_0 ” “(Sabit Katsayı)” + “ β_1 ” “(**Bağımsız Değişkene ait Katsayı**)”, “ X_1 ” “(**Bağımsız Değişken**)” şeklinde sıralanabilir.

a) “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” üzerinde; Tehdit ve Taciz (H1a, $p=0,972 > 0,05$), İşe Bağlılık (H1a, $p=0,318 > 0,05$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin (H1a, $p=0,474 > 0,05$) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak İlişki Faktörünün (H1a, $p=0,00 < 0,05$) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 \rightarrow$ “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” = 3,120 - 0,465 “İlişki Faktörü” Şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre ilişki faktörü, “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. İlişki faktörü 1 birim arttığında “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” 0,465 birim azalacaktır. Şekil 22’de olduğu gibi ilişki faktörünün “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” üzerinde %46,5 oranında negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 22. Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim ile İlişki Faktörü için Regresyon Analizi Değerleri

İş ortamındaki huzursuzluk, dedikodu, iş ortamında yalnızlık hissi, iş arkadaşlarının kendisine yönelik düşmanca tutum içerisinde olması gibi ilişki faktörleri bireylerin yaptıkları işleri özverili yapmasının önüne geçmektedir. Bunun gibi iş faktörlerinin artması “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”in azaltmasında önemli bir rol oynamaktadır.

b) “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” üzerinde; “İlişki Faktörü” (H1a, $p=0,482 > 0,05$) ve “İşe Bağlılığın” (H1a, $p=0,761 > 0,05$) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Tehdit ve Taciz (H1a, $p=0,047 < 0,05$) ve “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (H1a, $p=0,000 < 0,05$) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

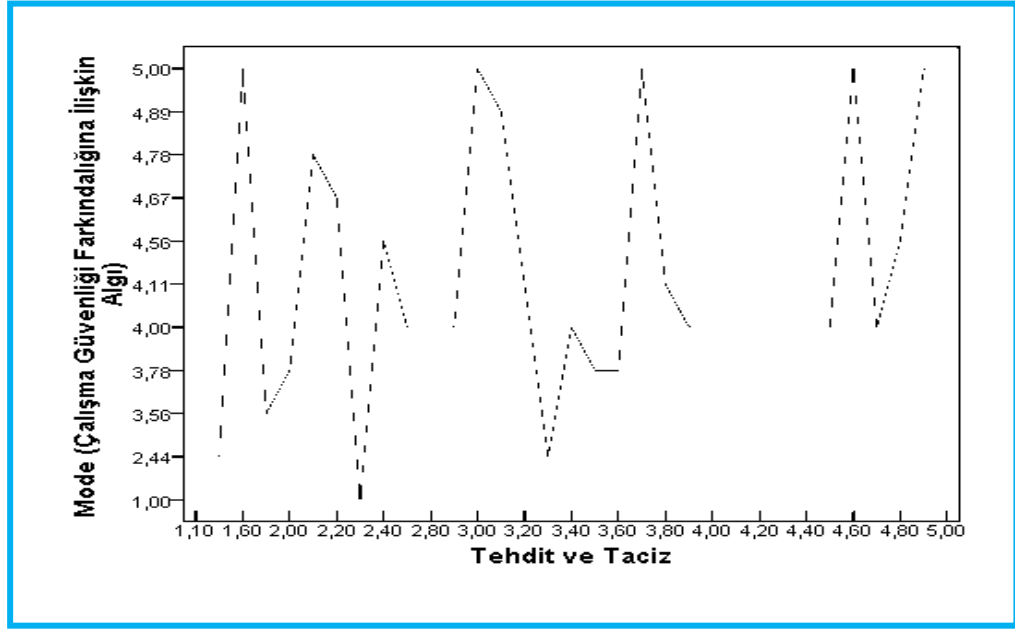
$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \rightarrow$ “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” = $4,066 + 0,076$ “Tehdit ve Taciz” + $0,172$ “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” Şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı üzerinde;

Tehdit ve Tacizin pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, tehdit ve taciz 1 birim arttığında Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı da $0,076$ birim artacaktır.

Yani tehdit ve tacizin Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı üzerinde %7,6 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler 1 birim arttığında Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı da 0,172 birim artacaktır. Yani İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı üzerinde %17,2 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 23. Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri

Kişilerin başlarına gelen “tehdit ve taciz” olaylarının arması sonucunda kişilerin iş ortamında mobbing ve iş kazaları hakkında ne yapabileceklerini araştırması, bu konularda daha bilgili olmalarını ve bir farkındalığa sahip olmalarını neden olur.

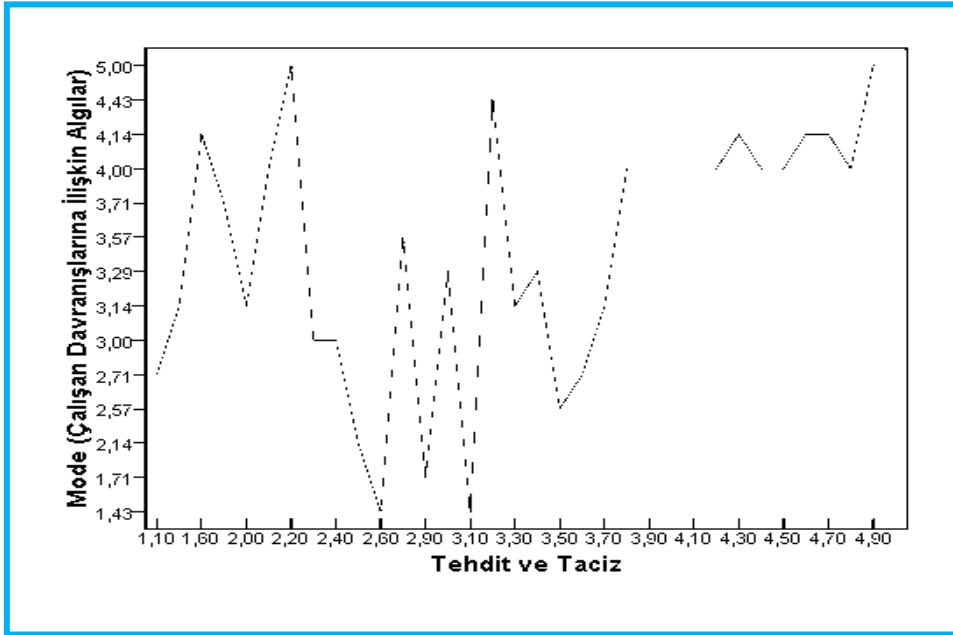
c) “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar üzerinde”; “İlişki Faktörü” (H1a, $p=0,196 > 0,05$) ve “İşe Bağlılığın” (H1a, $p=0,416 > 0,05$) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Tehdit ve Taciz (H1a, $p=0,004 < 0,05$) ve “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (H1a, $p=0,000 < 0,05$) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

“ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ ” \rightarrow “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar” = 1,240 + 0,146 “Tehdit ve Taciz” + 0,345 “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar” üzerinde;

Şekil 23’ de “Tehdit ve Tacizin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “tehdit ve taciz” 1 birim arttığında “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar”da 0,146 birim artacaktır. Yani “tehdit ve tacizin”, “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar” üzerinde %14,6 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

“İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” 1 birim arttığında “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar”da 0,345 birim artacaktır. Yani “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin”, “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar” üzerinde %34,5 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Şekil 24’e göre ; çalışanların



Şekil 24. Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri

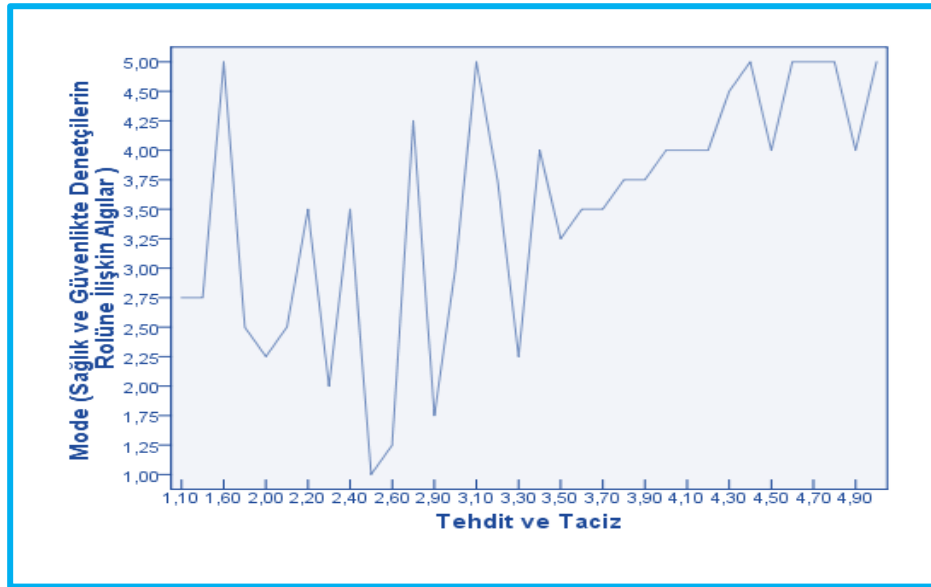
İş yerinde “tehdit ve tacizin” artması “kişilerin iş ortamındaki davranışlarına” ve bu konudaki algılarına da yansımaktadır. Çünkü kişilerin sivil hayatlarında ve çalışma hayatlarındaki tutum ve davranışları farklı olabilir. İş ortamındaki “tehdit ve taciz” olaylarının sonucunda çalışanların iş arkadaşlarına karşı tutumlarının değişmesine de neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler”e maruz kalması da iş yeri ortamındaki tutumlarının değişmesine neden olabilir.

d) “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar” üzerinde; “İlişki Faktörü” (H1a, p=0,403> 0,05) ve “İşe Bağlılığın” (H1a, p=0,094> 0,05) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak “Tehdit ve Taciz” (H1a, p=0,000 <0,05) ve “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (H1a, p=0,000 <0,05) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \rightarrow$ Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar = 0,689 + 0,390 “Tehdit ve Taciz” + 0,407 “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar üzerinde;

Şekil 25’te görüldüğü üzere ; “Tehdit ve Tacizin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “tehdit ve taciz” 1 birim arttığında “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar”da 0,390 birim artacaktır. Yani “tehdit ve tacizin”, “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar” üzerinde %39,0 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 25. Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri

“İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” 1 birim arttığında “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar”da 0,407 birim artacaktır. Yani “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin”, “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin

Algılar” üzerinde %40,7 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 11. Mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki regresyon analizi tablosu2

Boyutlar	İş Kazaları (Bağımlı Değişken)		İş Güvenliği Denetimi		İş Yeri Ortamının Analizi	
	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar					
	β	P	β	P	β	P
Sabit Katsayı (β ₀)	1,902	,000	1,188	,002	3,400	,000
İlişki Faktörü	,034	,716	,040	,644	-,058	,521
Tehdit ve Taciz	,157	,012	,229	,000	,013	,825
İşe Bağlılık	-,001	,985	-,020	,647	,056	,214
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	,288	,000	,380	,000	,074	,253
Model Anlamlılığı	(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000	
Açıklama Yüzdesi	(r ²) = 0,290		(r ²) = 0,272		(r ²) = 0,396	

• **Regresyon Analizi için Ana Hipotez 2:**

H1: “Mobbing, iş kazalarını istatistiksel anlamda etkiler.”

Alt hipotezler ise:

H1a: “Mobbingin alt boyutları, iş kazalarının alt boyutlarını istatistiksel anlamda etkiler”, şeklinde ifade edilebilir.

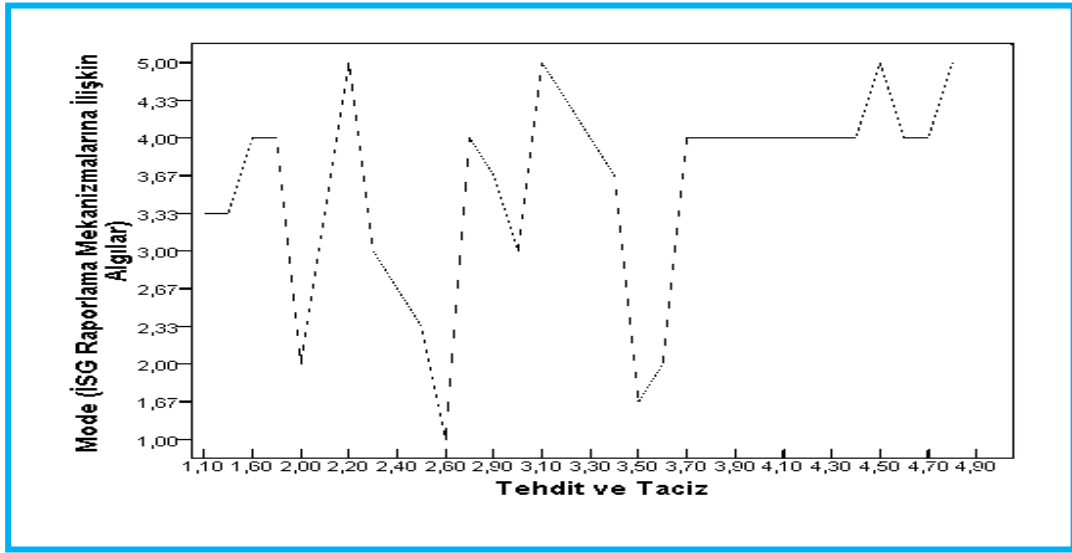
Çizelge 11’e göre mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmak için uygulanan regresyon analizi sonucunda elde edilen değerler özet tablo ile verilmiştir. Tabloda verilen değerler regresyon denkleminde $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ yerine koyulur. Regresyon denkleminde $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ yer alan değişkenlerin ve semboller; “Y” “Bağımlı Değişken” =”β₀” “Sabit Katsayı” +”β₁” “Bağımsız Değişkene ait Katsayı” , X₁ “Bağımsız Değişken” şeklinde sıralanabilir.

a) İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar üzerinde; “İlişki Faktörü” (H1a, p=0,716 > 0,05) ve “İşe Bağlılığın” (H1a, p=0,985 > 0,05) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Tehdit ve Taciz (H1a, p=0,012 < 0,05) ve “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (H1a, p=0,000 < 0,05) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \rightarrow$ İSG “Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar”
= 1,902 + 0,157 “Tehdit ve Taciz” + 0,288 “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler”
şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar üzerinde;

“Tehdit ve Tacizin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “tehdit ve taciz” 1 birim arttığında “İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar”da 0,157 birim artacaktır. Yani “tehdit ve tacizin”, “İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar” üzerinde %15,7 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 26. İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri

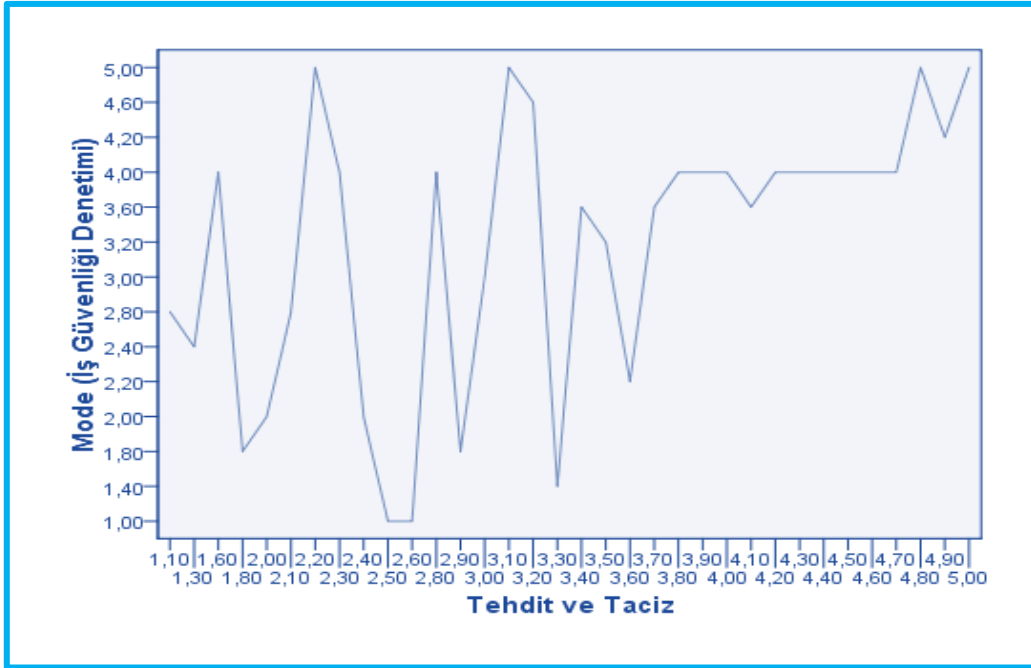
“İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler”in pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” 1 birim arttığında “İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar”da 0,288 birim artacaktır. Yani “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin”, “İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar” üzerinde %28,8 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

b) “İş Güvenliği Denetimi” üzerinde; ”İlişki Faktörü” (H1a, p=0,716 > 0,05) ve İşe Bağlılığın (H1a, p=0,985 > 0,05) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak” tehdit ve taciz” (H1a, p=0,012 < 0,05) ve ”iş ve Kariyer ile İlgili engellemeler” (H1a, p=0,000 < 0,05) istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre regresyon denklemi;

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \rightarrow$ “İş Güvenliği Denetimi” = 1,188 + 0,229 “Tehdit ve Taciz” + 0,288 “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” Şeklinde oluşur.

Regresyon denklemine göre İş Güvenliği Denetimi üzerinde;

“Tehdit ve Tacizin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “tehdit ve taciz “1 birim arttığında “İş Güvenliği Denetimi”de 0,229 birim artacaktır. Yani “tehdit ve tacizin” “İş Güvenliği Denetimi” üzerinde %22,9 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 27. İş Güvenliği Denetimi ve Tehdit ve Taciz için Regresyon Analizi Değerleri

“İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin” pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” 1 birim arttığında “İş Güvenliği Denetimi”de 0,380 birim artacaktır. Yani “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemelerin”, “İş Güvenliği Denetimi“ üzerinde %38,0 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

c) İş Yeri Ortamının Analizi üzerinde; ”İlişki Faktörü” (H1a, $p=0,521 > 0,05$), ”Tehdit ve Taciz” (H1a, $p=0,825 < 0,05$), ”İşe Bağlılığın” (H1a, $p=0,214 > 0,05$) ve ”İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (H1a, $p=0,253 < 0,05$) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak ve istatistiksel olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre anlamlı bir değişken bulunmadığı için regresyon denklemi kurmak gereksiz olacaktır İş yeri ortamının analizi mobbig etkenlerinden etkilenmemektedir.

7. Demografik Değişkenler ile “Mobbing” ve “İş Kazaları” için Farklılık Analizleri

Bu kısımda, t testi ve tek yönlü varyans (f testi) analizleri yapılmış olup; Analizler sonrasında bulunan çizelge 12’de Alfa kat sayısının değerini 0,05’ten küçük olması halinde hipotezler kabul edilmiş ve bulunan değerlerin 0,05’ten büyük olması halinde ise hipotezler reddedilmiştir.

a. Mobbing ve İş Kazalarının Yaşa Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 12. Yaş ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu

Düzeyley	Yaş	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	“18-25 Yaş”	73	3,9048	1,498	,189	Red
		“26-30 Yaş”	177	3,9790			
		“31-35 Yaş”	170	4,0476			
		“36-40 Yaş”	71	4,0329			
		“41-45 Yaş”	47	4,0152			
		“46 Yaş Üzeri”	5	4,2000			
	Tehdit ve Taciz	“18-25 Yaş”	73	4,4110	,947	,450	Red
		“26-30 Yaş”	177	4,3785			
		“31-35 Yaş”	170	4,3900			
		“36-40 Yaş”	71	4,3408			
		“41-45 Yaş”	47	4,1574			
		“46 Yaş Üzeri”	5	4,4400			
	İşe Bağlılık	“18-25 Yaş”	73	3,6969	,661	,653	Red
		“26-30 Yaş”	177	3,6179			
		“31-35 Yaş”	170	3,5088			
		“36-40 Yaş”	71	3,5880			
		“41-45 Yaş”	47	3,5399			
		“46 Yaş Üzeri”	5	3,6750			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	“18-25 Yaş”	73	4,2070	,726	,604	Red
		“26-30 Yaş”	177	4,3440			
“31-35 Yaş”		170	4,3588				
“36-40 Yaş”		71	4,2723				
“41-45 Yaş”		47	4,2766				
“46 Yaş Üzeri”		5	4,3778				
“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	“18-25 Yaş”	73	2,3562	1,157	,329	Red	
	“26-30 Yaş”	177	2,2401				
	“31-35 Yaş”	170	2,1882				
	“36-40 Yaş”	71	2,1854				
	“41-45 Yaş”	47	2,4362				
	“46 Yaş Üzeri”	5	2,6333				
İş Kazaları	Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı	“18-25 Yaş”	73	4,3014	1,534	,177	Red
		“26-30 Yaş”	177	4,2750			
		“31-35 Yaş”	170	4,4105			
		“36-40 Yaş”	71	4,2895			
		“41-45 Yaş”	47	4,2813			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	“18-25 Yaş”	73	3,9628	,626	,680	Red
		“26-30 Yaş”	177	3,8717			
		“31-35 Yaş”	170	3,8840			
		“36-40 Yaş”	71	3,7686			
		“41-45 Yaş”	47	3,7933			
“46 Yaş Üzeri”	5	4,0857					

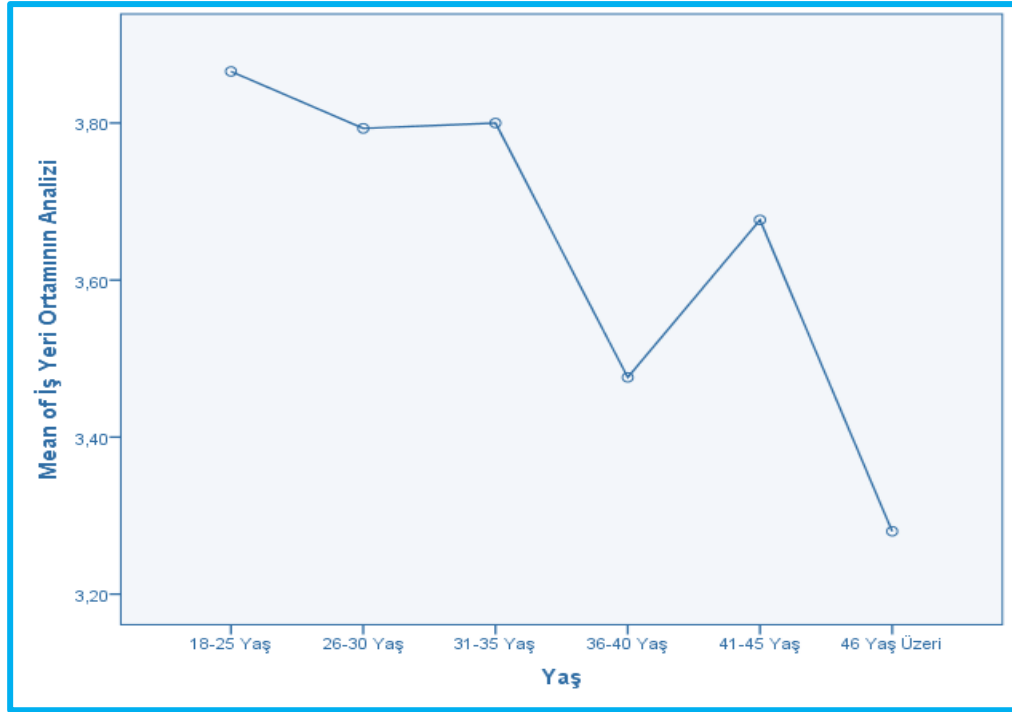
Çizelge 12. (devamı) Yaş ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu

Düzeyley	Yaş	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez		
İş Kazaları	Sağlık ve Güvenlikte	“18-25 Yaş”	73	4,1747	,492	,783	Red	
	Denetçilerin Rolüne İlişkin	“26-30 Yaş”	177	4,1455				
	Algılar	“31-35 Yaş”	170	4,2294				
		“36-40 Yaş”	71	4,1585				
		“41-45 Yaş”	47	4,0532				
		“46 Yaş Üzeri”	5	4,4000				
	İSG Raporlama	“18-25 Yaş”	73	4,0548	,529	,754	Red	
		Mekanizmalarına İlişkin	“26-30 Yaş”	177				3,9699
		Algılar	“31-35 Yaş”	170				3,9608
			“36-40 Yaş”	71				3,8685
			“41-45 Yaş”	47				3,8865
	“46 Yaş Üzeri”		5	4,3333				
	İş Güvenliği Denetimi	“18-25 Yaş”	73	3,9890	,376	,865	Red	
		“26-30 Yaş”	177	3,9390				
		“31-35 Yaş”	170	3,9082				
		“36-40 Yaş”	71	3,8254				
		“41-45 Yaş”	47	3,8511				
	İş Yeri Ortamının Analizi	“46 Yaş Üzeri”	5	4,1200	2,332	,041	Kabul	
		“18-25 Yaş”	73	3,8658				
		“26-30 Yaş”	177	3,7932				
“31-35 Yaş”		170	3,8000					
“36-40 Yaş”		71	3,4761					
“41-45 Yaş”	47	3,6766						
“46 Yaş Üzeri”	5	3,2800						

• **Farklılık Analiz için Alt hipotez 3:**

H2a: Katılımcıların yaşı, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Mobbing ve iş kazaları boyutlarının yaşa göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında ilişki faktörü (p=0,189), “tehdit ve taciz” (p=0,450), ”işe bağlılık” (p=0,653), “iş ve kariyer ile ilgili engellemeler” (p=0,604), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” (p=0,329), “çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı” (p=0,177), “çalışan davranışlarına ilişkin algılar” (p=0,680), “sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar” (p=0,783), “İSG raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar” (p=0,754) ve ”İş Güvenliği Denetimi” (p=0,865) için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile Yaşa göre farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Ancak “iş yeri ortamının analizi” (p=0,041) için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle “Yaşa” bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0,05).



Şekil 28. Yaş ve İş Yeri Ortamının Analizi için Anova Analizi Değerleri

b. Mobbing ve İş Kazalarının Cinsiyete Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 13. Cinsiyet ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için t-Testi Sonuçları Tablosu

	Düzeyleyler	Cinsiyet	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	İlişki Faktörü	Kadın	123	4,0329	,876	,022	Kabul
		Erkek	420	3,9939			
	Tehdit ve Taciz	Kadın	123	4,4163	,947	,344	Red
		Erkek	420	4,3474			
	İşe Bağlılık	Kadın	123	3,5224	-,952	,034	Kabul
		Erkek	420	3,6024			
	İş ve Kariyer ile İlgili	Kadın	123	4,2403	-,1453	,147	Red
	Engellemeler	Erkek	420	4,3373			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Kadın	123	1,7141	-,8536	,000	Kabul
	Erkek	420	2,4107				
	Çalışma Güvenliği	Kadın	123	4,3207	-,137	,342	Red
	Farkındalığına İlişkin Algı	Erkek	420	4,3286			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Kadın	123	3,8583	-,181	,856	Red
	Sağlık ve Güvenlikte	Erkek	420	3,8728			
Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Kadın	123	4,1159	-,869	,385	Red	
Erkek	420	4,1881					
İş Kazaları	İSG Raporlama	Kadın	123	3,9621			Red
	Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Erkek	420	3,9611	,010	,992	
	İş Güvenliği Denetimi	Kadın	123	3,9610	,650	,516	Red
	Erkek	420	3,9019				
	İş Yeri Ortamının Analizi	Kadın	123	3,7854	,539	,590	Red
Erkek	420	3,7381					

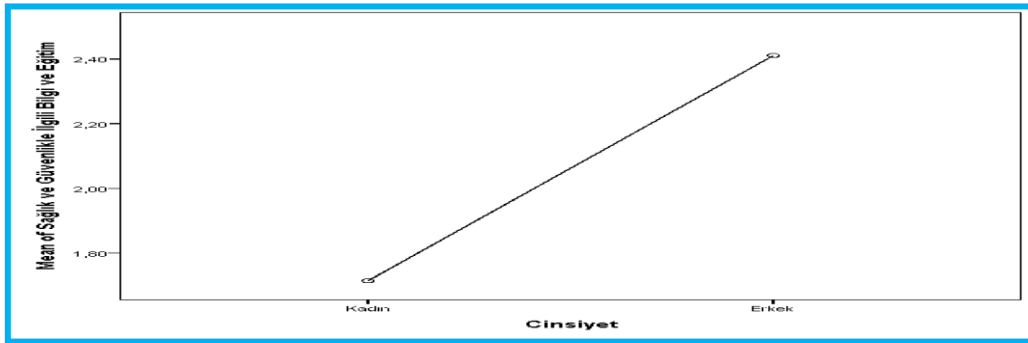
- **Farklılık Analizlerine Yönelik Ana Hipotez:**

H2: “Demografik özellikler ait boyutlar, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.”

- **Farklılık Analiz için Alt hipotez 1:**

H2b: Katılımcıların cinsiyeti, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

“Mobbing ve İş Kazaları” boyutlarının cinsiyete göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmıştır. Şekil 29’a göre uygulanan analiz sonuçları ele alındığında “İlişki Faktörü” ($p=0,572$), “Tehdit ve Taciz” ($p=0,952$), “İşe Bağlılık” ($p=0,561$), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” ($p=0,163$), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” ($p=0,408$), “Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar” ($p=0,408$), “Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar” ($p=0,408$), “İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar” ($p=0,408$), “İş Güvenliği Denetimi” ($p=0,408$) ve ”iş yeri ortamının analizi” ($p=0,590$) için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile ”cinsiyete” göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Ancak “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” ($p=0,000$) için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle cinsiyete bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). (smt)



Şekil 29. Cinsiyet ve Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim için Anova Analizi Değerleri

c. Mobbing ve İş Kazalarının Medeni Duruma Göre Gösterdiği Farklılıklar

Mobbing ve İş kazalarının medeni duruma göre gösterdiği farklılıklar çizelge 14'te gösterilmiştir.

Çizelge 14. Medeni Durum ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu

Düzeyler	Medeni Durum	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	Evli	471	4,0064	2,842	,042	Kabul
		Bekar	48	3,8978			
		Dul	24	4,1409			
	Tehdit ve Taciz	Evli	471	4,3522	,708	,493	Red
		Bekar	48	4,3875			
		Dul	24	4,5250			
	İşe Bağlılık	Evli	471	3,5674	,817	,443	Red
		Bekar	48	3,6693			
		Dul	24	3,7448			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evli	471	4,3168	,271	,763	Red
		Bekar	48	4,2662			
		Dul	24	4,3843			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Evli	471	2,2307	1,885	,153	Red
		Bekar	48	2,4792			
		Dul	24	2,2361			
	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Evli	471	4,3303	,206	,814	Red
		Bekar	48	4,3287			
		Dul	24	4,2546			
Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evli	471	3,8514	1,050	,351	Red	
	Bekar	48	4,0149				
	Dul	24	3,9345				
İş Kazaları	Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Evli	471	4,1815	,518	,596	Red
		Bekar	48	4,1563			
		Dul	24	4,0104			
	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Evli	471	3,9498	,375	,687	Red
		Bekar	48	4,0694			
		Dul	24	3,9722			
	İş Güvenliği Denetimi	Evli	471	3,9134	,017	,983	Red
		Bekar	48	3,9375			
		Dul	24	3,9083			
İş Yeri Ortamının Analizi	Evli	471	3,7435	,095	,910	Red	
	Bekar	48	3,7667				
	Dul	24	3,8167				

• Farklılık Analiz için Alt hipotez 2:

H2c: Katılımcıların medeni durumu, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Mobbing ve İş Kazaları boyutlarının Medeni Duruma göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında tehdit ve taciz ($p=0,493$), işe bağlılık ($p=0,443$), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” ($p=0,763$), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” ($p=0,153$), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” ($p=0,814$),

alışan davranışlarına ilişkin algılar ($p=0,351$), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar ($p=0,596$), isg raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar ($p=0,687$), İş Güvenliği Denetimi ($p=0,983$) ve iş yeri ortamının analizi($p=0,910$), için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Ancak Şekil 30'da ilişki faktörü ($p=0,042$) için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle medeni duruma bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$).



Şekil 30. Medeni Durum ve İlişki Faktörü için Anova Analizi Değerleri

d. Mobbing ve İş Kazalarının Eğitim Durumuna Göre Gösterdiği Farklılıklar

Mobbing ile İş kazalarının eğitim durumuna göre anket sonuçları çizelge 15’te görülmektedir.

Çizelge 15. Eğitim Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları için F-Testi Sonuçları Tablosu

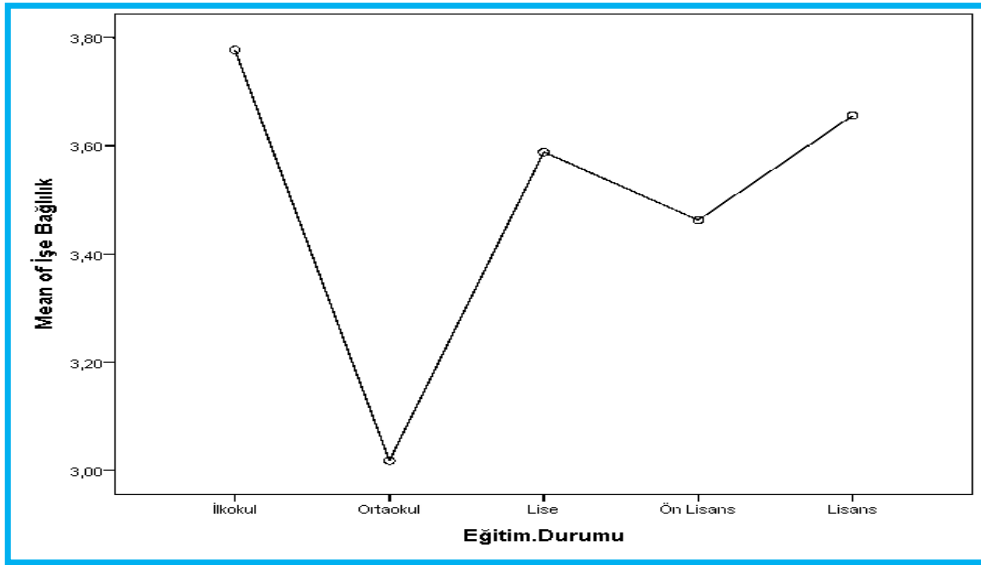
	Düzeyler	Eğitim Durumu	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	İlişki Faktörü	İlkokul	46	4,0228	,431	,787	Red
		Ortaokul	7	4,1429			
		Lise	248	3,9981			
		Ön Lisans	120	4,0258			
	Tehdit ve Taciz	İlkokul	46	4,4326	1,127	,343	Red
		Ortaokul	7	4,6286			
		Lise	248	4,3726			
		Ön Lisans	120	4,2583			
	İşe Bağlılık	İlkokul	46	3,7772	2,390	,040	Kabul
		Ortaokul	7	3,0179			
		Lise	248	3,5882			
		Ön Lisans	120	3,4625			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	İlkokul	46	4,2488	,732	,570	Red
		Ortaokul	7	4,5079			
		Lise	248	4,3203			
		Ön Lisans	120	4,2602			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	İlkokul	46	2,2572	,442	,778	Red
		Ortaokul	7	2,0714			
		Lise	248	2,2917			
		Ön Lisans	120	2,2569			
“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	İlkokul	46	4,4251	,497	,738	Red	
	Ortaokul	7	4,3651				
	Lise	248	4,3297				
	Ön Lisans	120	4,2898				
Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	İlkokul	46	4,0031	1,148	,333	Red	
	Ortaokul	7	3,7143				
	Lise	248	3,8911				
	Ön Lisans	120	3,7548				
Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	İlkokul	46	4,2880	,478	,752	Red	
	Ortaokul	7	4,3929				
	Lise	248	4,1542				
	Ön Lisans	120	4,1896				
İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	İlkokul	46	4,1594	1,298	,270	Red	
	Ortaokul	7	3,7143				
	Lise	248	3,9624				
	Ön Lisans	120	3,8417				
İş Güvenliği Denetimi	Lisans	122	4,0164	,966	,426	Red	
	İlkokul	46	4,0957				
	Ortaokul	7	3,8857				
	Lise	248	3,8879				
İş Yeri Ortamının Analizi	Ön Lisans	120	3,8350	2,971	,019	Kabul	
	Lisans	122	3,9836				
	İlkokul	46	3,9870				
	Ortaokul	7	2,8857				
	Lise	248	3,7024				
	Ön Lisans	120	3,7867				
	Lisans	122	3,7656				
	Lisans	122	3,7656				

- **Farklılık Analiz için Alt hipotez 4:**

H2d: Katılımcıların eğitim durumu, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Mobbing ve İş Kazaları boyutlarının eğitim durumuna göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında ilişki faktörü ($p=0,787$), tehdit ve taciz ($p=0,343$), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” ($p=0,570$), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” ($p=0,778$), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” ($p=0,738$), çalışan davranışlarına ilişkin algılar ($p=0,333$), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar ($p=0,752$), isg raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar ($p=0,270$) ve İş Güvenliği Denetimi ($p=0,426$) için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği gözlemlenmiştir ($p>0,05$).

Ancak ve işe bağlılık ($p=0,040$) ve iş yeri ortamının analizi ($p=0,019$) için H1 hipotezinin desteklendiği yani bireylerin eğitim durumuna bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$).



Şekil 31. Eğitim Durumu ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri

e. Mobbing ve İş Kazalarının İş Yeri Memnuniyetine Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 16. İş Yeri Memnuniyeti ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin F-Testi Tablosu

Düzeyleyler	İş Yeri Memnuniyeti	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	Evet	218	4,0247	1,433	,239	Red
		Hayır	249	4,0065			
		Kısmen	76	3,9273			
	Tehdit ve Taciz	Evet	218	4,3408	,461	,631	Red
		Hayır	249	4,3614			
		Kısmen	76	4,4316			
	İşe Bağlılık	Evet	218	3,6583	1,493	,226	Red
		Hayır	249	3,5377			
		Kısmen	76	3,5247			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	218	4,3124	,034	,967	Red
		Hayır	249	4,3222			
		Kısmen	76	4,3012			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Evet	218	2,2041	,653	,521	Red
		Hayır	249	2,2938			
		Kısmen	76	2,2588			
	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Evet	218	4,3303	,010	,990	Red
		Hayır	249	4,3257			
		Kısmen	76	4,3202			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evet	218	3,8827	,071	,931	Red
		Hayır	249	3,8560			
		Kısmen	76	3,8759			
Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Evet	218	4,1766	,009	,991	Red	
	Hayır	249	4,1667				
	Kısmen	76	4,1743				
İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Evet	218	4,0107	,655	,520	Red	
	Hayır	249	3,9143				
	Kısmen	76	3,9737				
İş Güvenliği Denetimi	Evet	218	3,9486	,271	,762	Red	
	Hayır	249	3,8884				
	Kısmen	76	3,9079				
İş Kazaları	İş Yeri Ortamının Analizi	Evet	218	3,7633	,053	,949	Red
		Hayır	249	3,7382			
		Kısmen	76	3,7421			

• Farklılık Analiz için Alt hipotez 5:

H2e: İş yeri memnuniyeti, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Çizelge 16’ya göre; Mobbing ve İş Kazaları boyutlarının iş yeri memnuniyetine göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında ilişki faktörü (p=0,239), tehdit ve taciz (p=0,631), işe bağlılık (p=0,226), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (p=0,967), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” (p=0,521), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” (p=0,990), çalışan davranışlarına ilişkin algılar (p=0,931), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar (p=0,991), isg raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar (p=0,520), iş güvenliği denetimi (p=0,762) ve iş yeri ortamının analizi(p=0,949), için h1 hipotezini

desteklemediği diğer bir ifade ile iş yeri memnuniyetine göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Ancak için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle iş yeri memnuniyetine bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$).

f. Mobbing ve İş Kazalarının İş Kazası Geçirmeye Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 17. İş Kazası Geçirme ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu

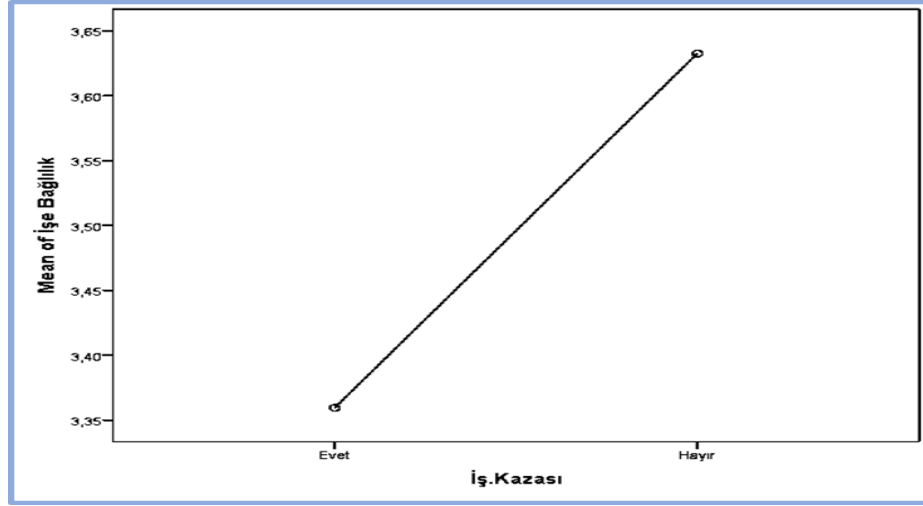
Düzeyleyler	İş Kazası	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	Evet	96	4,0541	1,276	,202	Red
		Hayır	447	3,9917			
	Tehdit ve Taciz	Evet	96	4,4198	,864	,388	Red
		Hayır	447	4,3508			
	İşe Bağlılık	Evet	96	3,3594	-2,983	,003	Kabul
		Hayır	447	3,6326			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	96	4,3206	,092	,926	Red
		Hayır	447	4,3142			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Evet	96	2,1701	-1,055	,292	Red
		Hayır	447	2,2707			
İş Kazaları	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Evet	96	4,3866	1,149	,251	Red
		Hayır	447	4,3139			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evet	96	3,8527	-,233	,816	Red
		Hayır	447	3,8731			
	Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Evet	96	4,2396	,904	,366	Red
		Hayır	447	4,1572			
	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Evet	96	3,9028	-,692	,489	Red
		Hayır	447	3,9739			
	İş Güvenliği Denetimi	Evet	96	3,8583	-,694	,488	Red
		Hayır	447	3,9275			
İş Kazaları	İş Yeri Ortamının Analizi	Evet	96	3,7562	,094	,925	Red
		Hayır	447	3,7472			

• Farklılık Analiz için Alt hipotez 6:

H2f: İş kazası geçirilmesi, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Mobbinge maruz kalma ile iş kazaları boyutlarından iş kazası geçirme arasındaki farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında çizelge 17’ye İlişki Faktörü ($p=0,202$), Tehdit ve Taciz ($p=0,388$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($p=0,926$), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” ($p=0,292$), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” ($p=0,251$), Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar ($p=0,816$), Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar ($p=0,366$), İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar ($p=0,489$), İş Güvenliği Denetimi ($p=0,488$) ve iş

yeri ortamının analizi ($p=0,925$) için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile iş kazası geçirmeye göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Ancak İşe Bağlılık ($p=0,003$) için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle iş kazası geçirmeye bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$).



Şekil 32. Eğitim Durumu ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri

g. Mobbing ve İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir Mi? Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar

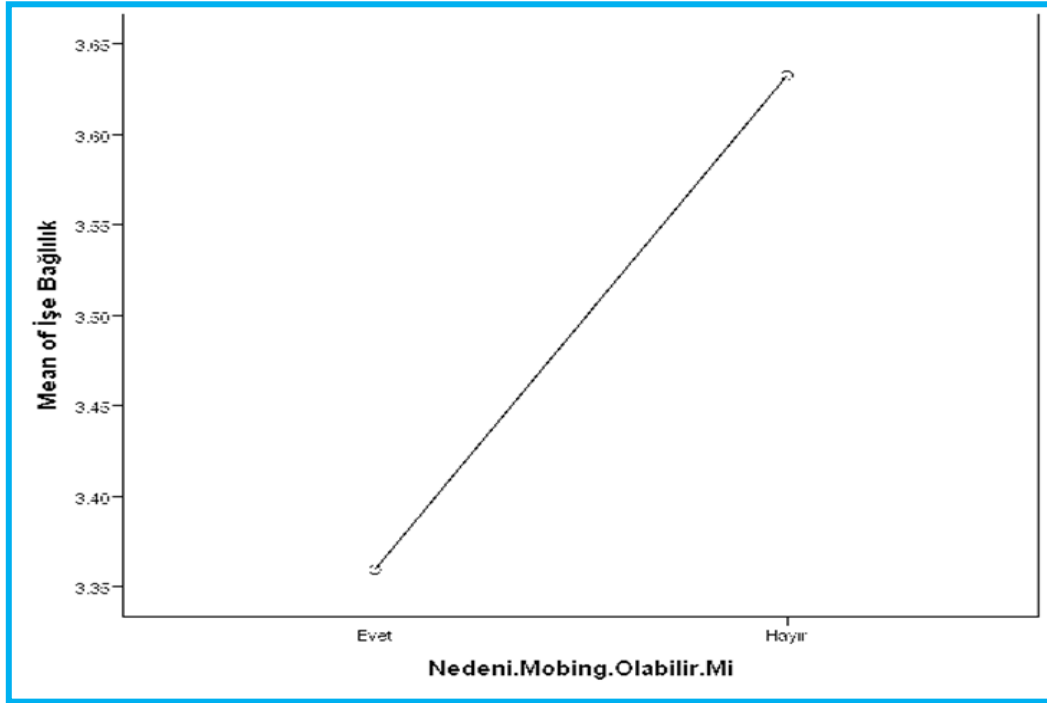
Çizelge 18. İş Kazalarının Nedeni Mobbing Olabilir mi? Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu

Düzeyley	Nedeni Mobbing Olabilir mi?	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	Evete	168	4,0139	,400	,689	Red
		Hayır	375	3,9977			
	Tehdit ve Taciz	Evete	168	4,4292	1,456	,146	Red
		Hayır	375	4,3333			
	İşe Bağlılık	Evete	168	3,5186	-1,249	,212	Red
		Hayır	375	3,6137			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evete	168	4,3585	1,033	,302	Red
		Hayır	375	4,2960			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Evete	168	2,2629	,184	,854	Red
		Hayır	375	2,2484			
	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Evete	168	4,3287	,053	,958	Red
		Hayır	375	4,3259			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evete	168	3,8639	-,111	,911	Red
		Hayır	375	3,8720			
Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Evete	168	4,1726	,017	,986	Red	
	Hayır	375	4,1713				
İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Evete	168	3,9683	,118	,906	Red	
	Hayır	375	3,9582				
İş Kazaları	İş Güvenliği Denetimi	Evete	168	3,9214	,108	,914	Red
		Hayır	375	3,9125			
	İş Yeri Ortamının Analizi	Evete	168	3,7226	-,477	,633	Red
Hayır		375	3,7605				

- **Farklılık Analiz için Alt hipotez 7:**

H2g: İş kazasının nedeni mobbing olabilir mi süreci, mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Çizelge 18 ve şekil 33'e göre ; İş kazalarının nedeni mobbing olabilir mi? sorusuna katılımcıların göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında İlişki Faktörü ($p=0,689$), Tehdit ve Taciz ($p=0,146$), işe bağlılık ($p=0,212$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($p=0,302$), "Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim" ($p=0,854$), "Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı" ($p=0,958$), Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar ($p=0,911$), Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar ($p=0,986$), İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar ($p=0,906$), İş Güvenliği Denetimi ($p=0,914$) ve iş yeri ortamının analizi ($p=0,633$) için H1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile Nedeni Mobbing Olabilir mi? değişkenine göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).



Şekil 33. İş Kazalarının Nedeni Mobbing ve İşe Bağlılık için Anova Analizi Değerleri

h. Mobbing ve İş Kazalarının İş Kazası Sonucu Tedavi Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 19. İş Kazası Sonucu Tedavi Durumu ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu

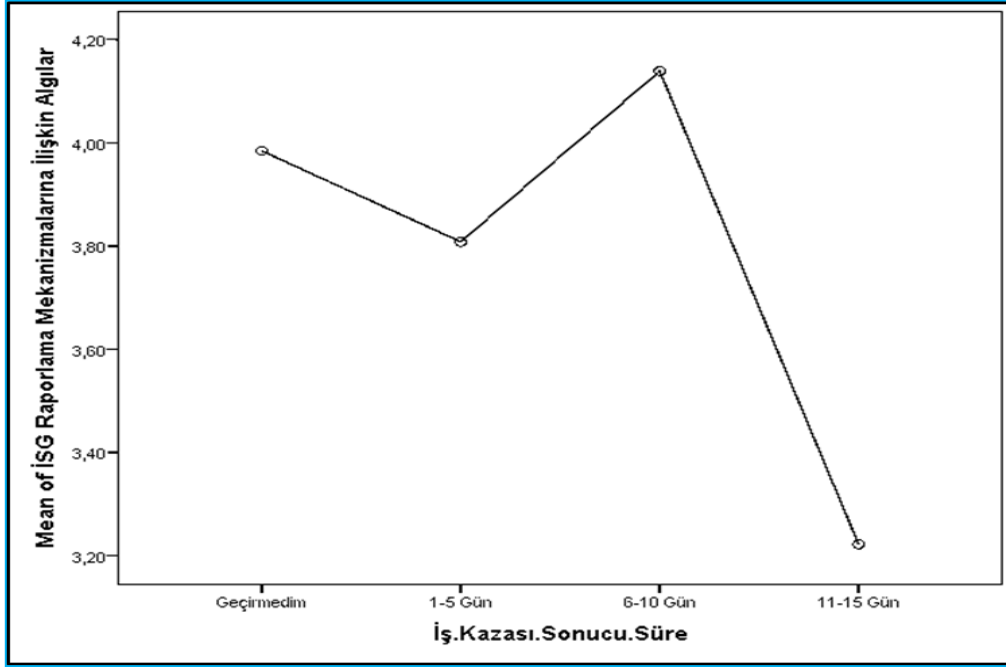
Düzeyleyler	İş Kazası Sonucu Tedavi	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	4,1071	1,204	,229	Red
		Tedavi Görmedim	519	3,9979			
	Tehdit ve Taciz	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	4,4875	,879	,380	Red
		Tedavi Görmedim	519	4,3572			
	İşe Bağlılık	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	3,5052	-,483	,630	Red
		Tedavi Görmedim	519	3,5879			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	4,3935	,601	,548	Red
		Tedavi Görmedim	519	4,3117			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	2,1181	-,797	,426	Red
		Tedavi Görmedim	519	2,2592			
	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	4,2870	-,354	,723	Red
		Tedavi Görmedim	519	4,3286			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	3,9405	,457	,648	Red
		Tedavi Görmedim	519	3,8662			
İş Kazaları	Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	4,1667	-,031	,975	Red
		Tedavi Görmedim	519	4,1720			
	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	3,9028	-,321	,748	Red
		Tedavi Görmedim	519	3,9640			
	İş Güvenliği Denetimi	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	3,7917	-,699	,485	Red
		Tedavi Görmedim	519	3,9210			
	İş Yeri Ortamının Analizi	İş Yeri Sağlık Biriminde Ayakta Tedavi Gördüm	24	3,6500	-,579	,563	Red
	Tedavi Görmedim	519	3,7534				

• Farklılık Analiz için Alt hipotez 8:

H2h: İş kazası sonrası tedavi durumu ile mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

Çizelge 19’ da Mobbing ve iş kazaları boyutlarından iş kazası sonucu tedavi olma durumuna göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında ilişki faktörü (p=0,229), tehdit ve taciz (p=0,380), işe bağlılık (p=0,630), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (p=0,548), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” (p=0,426), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” (p=0,723), çalışan davranışlarına ilişkin algılar (p=0,648), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar (p=0,975), İSG raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar (p=0,748), iş güvenliği denetimi (p=0,485) ve iş yeri ortamının analizi (p=0,563) için H1 hipotezini

desteklemediği diğer bir ifade ile iş kazası sonucu tedavi değişkenine göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).



Şekil 34. İş Kazası Sonucu Tedavi Durumu ve İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar için t Testi Değerleri

i. Mobbing ve İş Kazalarının İş Yerde Tehlikeli Durum Değişkenine Göre Gösterdiği Farklılıklar

Çizelge 20. İş Yerde Tehlikeli Durumların Söz Konusu Olması ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki İçin T-Testi Tablosu

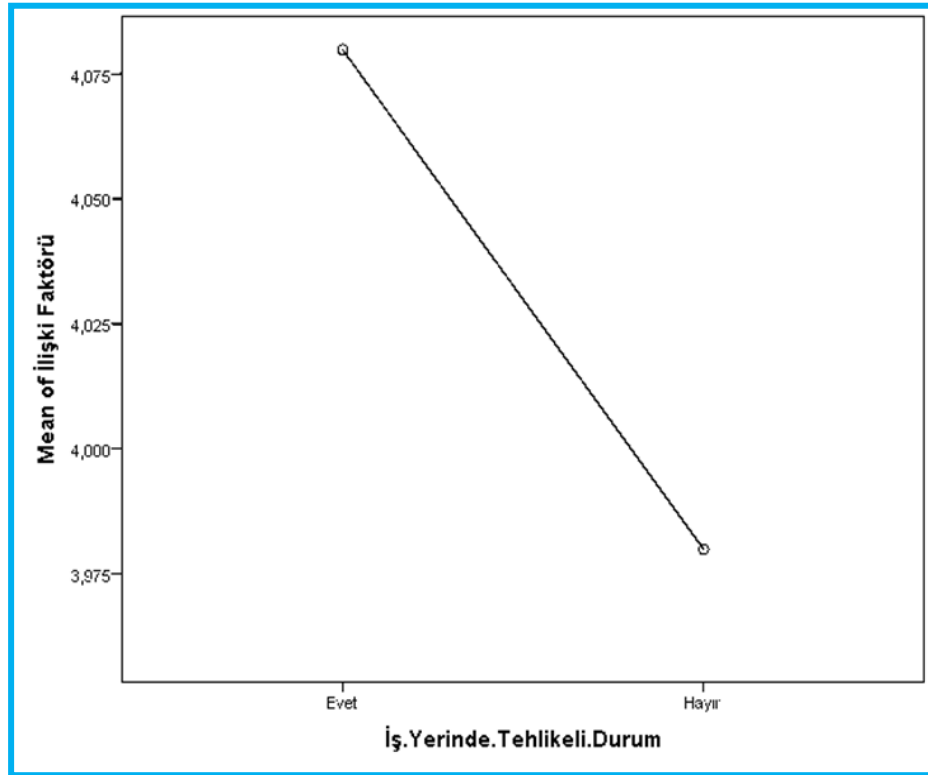
Düzeyley	İş Yerde Tehlikeli Durum Değişkeni	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez	
Mobbing	İlişki Faktörü	Evet	124	4,0799	2,259	,024	Kabul
		Hayır	419	3,9799			
	Tehdit ve Taciz	Evet	124	4,4403	1,383	,167	Red
		Hayır	419	4,3401			
	İşe Bağlılık	Evet	124	3,4738	-1,710	,048	Kabul
		Hayır	419	3,6169			
	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	124	4,3593	,856	,393	Red
		Hayır	419	4,3023			
	“Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”	Evet	124	2,2231	-,446	,656	Red
		Hayır	419	2,2617			
	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Evet	124	4,3414	,329	,742	Red
		Hayır	419	4,3225			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evet	124	3,8687	-,014	,989	Red
		Hayır	419	3,8698			
İş Kazaları	Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Algılar	Evet	124	4,1371	-,542	,588	Red
		Hayır	419	4,1820			
	İSG Raporlama Mekanizmalarına İlişkin Algılar	Evet	124	3,8602	-1,405	,161	Red
		Hayır	419	3,9912			
	İş Güvenliği Denetimi	Evet	124	3,8226	-1,328	,185	Red
		Hayır	419	3,9427			
	İş Yeri Ortamının Analizi	Evet	124	3,7597	,161	,872	Red
		Hayır	419	3,7456			

- **Farklılık Analiz için Alt hipotez 9:**

H2j: iş yerinde tehlike olması durumu ile mobbingin alt boyutları ve iş kazalarının alt boyutları arasında istatistiksel anlamda fark vardır (çizelge 20).

Mobbing ve iş kazaları boyutlarından iş yerinde tehlike olması durumuna göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmıştır. Uygulanan analiz sonuçları ele alındığında tehdit ve taciz (p=0,167), “İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler” (p=0,393), “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” (p=0,656), “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” (p=0,742), çalışan davranışlarına ilişkin algılar (p=0,989), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar (p=0,588), İSG raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar (p=0,161), iş güvenliği denetimi (p=0,185) ve iş yeri ortamının analizi (p=0,872) için h1 hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile iş yerinde tehlikeli durum değişkenine göre farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05).

Ancak ilişki faktörü (p=0,024) ve işe bağlılık (p=0,048) için H1 hipotezinin desteklendiği diğer bir ifadeyle İş Yerinde Tehlikeli Durum Değişkenine bağlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0,05).



Şekil 35. İş Yerinde Tehlikeli Durumların Söz Konusu Olması ile Mobbing ve İş Kazaları Boyutları Arasındaki İlişki için t Testi Değerleri

V.BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu çalışmada hizmet sektöründe mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmak için uygulanan farklılık analizleri (one way annova, t testi) ve regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ve diğer çalışmalardaki bulgular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin yetersiz olmasının faktörünün “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim” üzerinde %46,5 oranında negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İdoga'nı yaptığı çalışmada (2018: 1350), herhangi bir projede tüm güvenlik gerekliliklerinin ve değerlendirmelerinin yeterince sağlanması ve gerçekleştirilen eğitimlerin; çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmesine etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, yöneticilerin sağlık ve güvenliğini sağlama konusunda kararlı olmalarının, çalışanların kişisel sağlık ve güvenlikleri için daha duyarlı olmalarına katkısı olmuştur. Quartey ve Puplampu (2012: 81) yaptıkları çalışmada, çalışanlar için risk, tehlike ve hastalıklardan arındırılmış iyi çalışma koşulları ve ortamı sağlamanın; iş kazalarının azalttığı ifade etmişlerdir. Ayrıca etik sorumluluğun yanı sıra, bir işletmenin çalışanlarına davranış biçimi ile çalışanların daha sonra müşterilere davranış biçimi arasında bir bağlantı olduğu belirtilmiştir.

Günümüzde, sosyal sorumluluk kültürü çerçevesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sürekli olarak iyileştirilmesi gerekmektedir. İşletme yöneticilerinin sadece ekipmanlara, makinelere, yatırım yapmaması ve üretimin temel faktörlerinden olan insan kaynağına gerekli önem verilmelidir. Bu yatırımlar önemli olsa da, diğer yatırımların daha iyi sonuçlar vermesi için çalışan sağlığı ve güvenliğinin hayati öneme sahiptir.

- “Tehdit ve tacizin” çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı üzerinde %7,6 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Rockett vd. göre ise (2017: 127) İrlanda'daki üniversitelerde çalışanlara yönelik işyeri zorbalığına ilişkin tutumlar, çalışma güvenliği ortamını olumsuz etkilemiştir. Çalışma için elde edilen veriler, üniversite liderlerinin, kurumlarına önemli miktarda insan

sermayesine mal olan bir olguyu anlamalarına yardımcı olabilir. Bulgular, liderlere işyeri zorbalığının çalışanlar ve kurumları üzerindeki etkisine dair bir anlayış sunmaktadır. Schnapp vd. göre ise (2016: 572) çalışma güvenliği açısından bakıldığında iş yerinde şiddet, New York'ta yaşayanlar tarafından endişe verici bir oranda yaşanmaktadır ve bu durum, daha önce doktorlar ve diğer acil servis personeli için bildirilen şiddet oranlarına benzerdir. Hastalar arasında psikiyatrik hastalık ve madde kullanımı, artan tehdit ve şiddet için bildirilen risk faktörleridir. Güvensiz olarak algılanan bir işyerinin iş memnuniyetini ve hasta bakımını etkilediği başka çalışmalarda da gösterildiğinden, acil serviste şiddeti etkileyen parametreleri belirlemek için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Acquadro ve Begotti (2020: 8)' ye göre, öğretmenler, öğrenciler, öğrencilerin ebeveynleri ve meslektaşları; yöneticiler; işyerinde şiddet (WV) riski olabileceği algısı içerisinde çalışan kişilerdir. Bu davranış sadece öğretmenleri değil, öğrencileri, sınıfları ve okulları da olumsuz etkileyebilir. Bu amaçla, hem hizmet öncesi hem de hizmet içi öğretmenlere yönelik eğitim kurslarında bu olgu ve nasıl yönetileceği hakkında bilgi verilmesi önemlidir. Kurumsal düzeyde, müdahale programlarından önce bağlamın, WV'nin yaygınlığının, mağdurlar için sonuçların, failerin tipolojisinin ve diğer faktörlerin analizi yapılmalıdır. Böyle bir analiz, kurumun ihtiyaçlarını ve özelliklerini, ayrıca kurum içi (okul) ve kurum dışı (toplum) kültürel ve kurumsal normları ve değerleri yansıtan özel müdahalelere olanak tanır. Hamzaoglu vd., (2022: 7)' ne göre, çalışmalarda elde edilen sonuçlar, mobbing davranışlarına maruz kalma oranında bireylerin demografik özelliklerinden ziyade kurum politikalarının etkili olduğunu göstermektedir. Mobbing, bireyler ve kurumlar açısından sonuçları söz konusu olduğunda önleyici tedbirlerin dikkate alınması gereken ciddi bir sağlık ve güvenlik sorunudur. Bu nedenle kurumlardaki yöneticilerin bu sorunun farkında olmaları ve gerektiğinde çalışanlara yönelik uygun ve önleyici tedbirler almaları hem iş sağlığı ve güvenliği açısından hem de çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunması açısından oldukça önemlidir. Tüm bunların yanı sıra toplumların kültürel yapısının ve kişilerin hangi davranışların mobbing olarak değerlendirileceği konusunda bilgi sahibi olmalarının da kişilerin mobbing algı düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Mobbingin hem örgütler hem de çalışanlar açısından olumsuz sonuçları olduğu açıktır. Örgütlerde verimliliği ve iş kalitesini düşürmekte,

çalışanlarda motivasyon kaybı, stres, kaygı, depresyon ve uyku problemleri gibi geniş bir yelpazede sorunlara neden olmaktadır.

- “Tehdit ve tacizin”, “sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar” üzerinde %39,0 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Manolchev ve Lewis’ e göre (2021: 7), Zorbalık ve taciz, şikayetler, hastalık devamsızlık seviyeleri ve yüksek personel devir oranları, başarısız yönetimin göstergeleridir ve zayıf yöneticilerden denetçiler tarafından hesap gerektiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda çalışanların direncini korumak, bir açıklık kültürü ve cezalandırılma ve misilleme korkusu olmadan konuşmaya istekli olunması gerekmektedir. Hutchinson’un araştırma sonuçlarına göre (2009: 153), zorbalığı sürdüren ihlalleri, ihmalleri, gizli anlaşmaları, eylemsizliği ve meşru otoritenin ve süreçlerin kötüye kullanımını engellemek adına denetimlerin etkin ve sürekli olması gerekmektedir. Zorbalık açığa çıkarılıp denetlendiğinde, davranışı sürdüren gerekçeler de açık diyaloga taşınır. Bu şekilde, onarıcı yaklaşımlar bireysel ve ortak hesap verebilirlik, dayanıklılık ve sorumluluğun bir meslektaş saygısı ve desteği sistemi içinde gerçekleştiği ortamları teşvik etmek için fırsatlar sağlar.

- “İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin, “İSG raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar” üzerinde %28,8 oranında pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Vuori’ye göre (2012: 12), iş ve stres üzerine yapılan raporlama çalışmalarının büyük çoğunluğu stresin zararlı etkilerinin gelişimine ve iş yerinde mobbing, artan kaynakların ve ruh sağlığının nedensel sürecine odaklanmıştır. Günümüzün hızla değişen iş yaşamında iş ve kariyer yönetiminin iyileştirilmesi, iyileştirmelerin raporlanarak geleceğe yönelik iyileştirmelerin devam etmesi, hem bireysel çalışanların hem de kuruluşların başarısı için fayda sağlamıştır. Özellikle risk altında olanlar arasında işe bağlılığı ve daha iyi ruh sağlığı ve refahı teşvik etmiştir. Debono’ na göre (2013: 12), sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının ve sosyal ve ekonomik performans artışlarının raporlanması, bireyin verimliliğine ve yaşam kalitesine büyük ölçüde katkıda bulunan bir faktördür. Bu nedenle, son birkaç yılda hem ölümlü hem de ölümlü olmayan kazalarda genel bir düşüş eğilimi kaydedilmiştir. Bu eğilim, iş sağlığı ve güvenliği kurumunun sınırlı kaynaklarını iyi kullandığını göstermektedir.

- Bu çalışmada mobbing ve iş kazaları boyutlarının bireylerin yaşlarına göre gösterdiği farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmış; farklı yaşlardaki

bireylerin arasındaki “ilişki”lerin sağlıklı olmaması ve “işe bağlılık”larının az olmasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Filiz’e göre (2021: 4), mobbinge maruz kalan çalışanların iş hayatını olumsuz etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışanların yaş farklarının ve tükenmişlik duygularının dikkate alınmamasıdır. Mobbinge maruz kalan farklı yaşlardaki çalışanların maruz kaldığı tükenmişlik; duygusal durumların yıpranması, fiziksel, zihinsel enerji ve gücün azalması ya da iş hayatında elde edilemeyen doyum sonucunda bireyin iç dünyasında meydana gelen duyarsızlaşma ve duygusal tükenme durumudur. Mobbing, bireylerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerini ciddi şekilde etkilemekle birlikte, bir tür psikolojik şiddet olarak görülmekte ve kabul edilmektedir. Bir çalışanın duygusal tükenmişliği, sosyal ilişkilerinde sorunlar yaşaması, işine karşı pasif direniş göstermesi, ürün ve hizmetleri sabote etmesi gibi birçok davranışla kendini göstermektedir. İbiloğlu’na göre (2020, 330), evrensel bir gerçek olan mobbing, cinsiyet, yaş, kademe, öğrenim durumu vs. gibi hiçbir ayırım gözetmeksizin her çalışanın başına gelmektedir. İş yerinde psikolojik mobbing hangi yaş grubundan olursa olsun, bir veya birden fazla çalışanın, bir diğer çalışana veya grubuna uzun süreli ve sistematik olarak aşağılama, görev yapmayı engelleme gibi zihinsel ve fiziksel sağlığı tehdit edebilen davranışlar yönelttiği bir süreci ifade etmektedir.

- Mobbing ve iş kazaları boyutlarının bireylerin cinsiyetlerine göre gösterdiği farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmış; özellikle dul olanların diğer çalışanlarla aralarındaki “ilişki”lerin sağlıklı olmamasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Di, Hoel ve Cooper’e göre ise (2003: 199) kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirtilmektedir. İş kazaları ile ilgili yapılan çalışmalar, gece vardiyasında çalışanların gündüz çalışanlara göre dikkatleri daha fazla dağıldığını ve daha kolay yorgunluk hissettiklerini tespit etmişler ve bu tür durumların; iş kazalarına ve sonuçlarının da daha ağır bir şekilde yaşanmasına neden olduğunu tespit etmişlerdir (Keleş, 2004: 10). Salin çalışmasında (2003: 1213); kadınlar ile erkeklerin mobbing ile ilgili yaşananları evlerine taşımaları açısından farklılıklar olduğunu tespit edilmiştir. Kadınların mobbing tutumlarını erkeklerden daha çok fazla ev hayatına taşıdıkları belirlenmiştir. Di, Hoel ve Cooper’e göre (2003: 199) cinsiyet ile mobbing tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmaya göre kadın çalışanların, erkek çalışanlara

göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirtmektedir. İş kazaları ile ilgili yapılan çalışmalar, gece vardiyasında çalışanların gündüz çalışanlara göre dikkatleri daha fazla dağıldığını ve daha kolay yorgunluk hissettiklerini tespit etmişler ve bu tür durumların; iş kazalarına ve sonuçlarının da daha ağır bir şekilde yaşanmasına neden olduğunu tespit etmişlerdir (Keleş, 2004: 10). Salin çalışmasında (2003: 1213-1232); kadınlar ile erkeklerin mobbing ile ilgili yaşananları evlerine taşımaları açısından farklılıklar olduğunu tespit edilmiştir. Kadınların mobbing tutumlarını erkeklerden daha çok fazla ev hayatına taşıdıkları belirlenmiştir. Kelly'ye göre ise (2007: 112-125) İş hayatında çalışanların iş yeri pozisyonunun, mobbinge neden olduğu belirtilmiştir. Yapılan çalışmada daha yüksek pozisyonda çalışanların cinsiyet ayrımına gidebildiği ve mobbing davranışları sergileyebildiği ifade edilmiştir. Kelly'ye göre ise (2007: 112) iş hayatında çalışanların iş yeri pozisyonunun, mobbinge neden olduğu belirtilmiştir. Yapılan çalışmada daha yüksek pozisyonda çalışanların cinsiyet ayrımına gidebildiği ve mobbing davranışları sergileyebildiği ifade edilmiştir.

- Mobbing ve iş kazaları boyutlarının “medeni durumu”na göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmış; özellikle dul olanların diğer çalışanlarla aralarındaki “ilişki”lerin sağlıklı olmamasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Görgülü vd., (2014: 503, 509)' e göre, yapılan çalışmalarda sağlık çalışanlarının farklı sıklıklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ve zaman zaman mobbingin etkilerini yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışanların sağlık işlerinin, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, çalıştıkları bölümlerin, çalışırken mutlu olma durumlarının ve kişilik özelliklerinin mobbing davranışlarına maruz kalma durumları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Alkan' a göre, (2011: 35) “Yıldırma Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine ilişkisi” adlı çalışmasında; Beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing davranışlarıyla, çalışanların medeni durumları arasında anlamlı farklılık olduğunu, dolayısıyla evlilerin mobbing davranışlarına karşı algılarının bekarlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Findik'a göre (2013: 70), çalışanların mobbinge karşı algılarının ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda evli bireylerin mobbing algılarının bekarlara göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bireyler stres girdiklerinde, sinirlenmekte ve etrafındaki iş arkadaşlarına daha fazla zarar verebilmektedir.

- Mobbing ve iş kazaları boyutlarının “eğitim durumu”na göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmış; ilk okul mezunu çalışanların işe bağlılık düzeylerinin az olmasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Gholipour vd, (2011: 239)’ e göre, bu konuda yapılan araştırmaların bulguları, bağımsız değişken olan (zorbalık) bağımlı değişken (stres) ile negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durumu gibi bazı araştırma değişkenlerinin bağımsız değişkenle (zorbalık) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, personelin yaşı arttıkça zorbalığın farkına varmaları da artmaktadır. Ayrıca, ömür boyu sözleşme statüsü, diğer sözleşme statülerine (saatlik, geçici) kıyasla zorbalığı tanıma üzerinde daha fazla etkiye sahiptir ve evlilik ve eğitim durumunun zorbalığı tanıma ile anlamlı bir ilişkisi görülmemiştir. Tekin ve Bulut (2014: 94,95)’ un araştırma bulgularına göre, sözel istismar ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça sözel istismara maruz kalmanın arttığı tespit edilmiştir. Daha eğitilmiş hemşirelere yönelik sözel istismardaki bu artışın nedeni, daha eğitilmiş hemşirelerin istismara ilişkin farkındalıklarının artmasından kaynaklanıyor olabilir. Hemşireler istismarın kaynakları, nedenleri, sonuçları ve baş etme yolları konusunda eğitilmelidir. Hemşireler istismar ve saldırıların bildirilmesi ve önlenmesi konusunda hizmet içi eğitimlerle desteklenmelidir. Sağlık kurumlarında istismarın nedenlerini, istismar davranışının nasıl geliştiğini ve bunun sonucunda hemşirelerin nasıl etkilendiğini belirlemeye yönelik hem niteliksel hem de niceliksel çalışmalar yapılmalıdır. Şiddet olaylarına, nasıl geliştiğine, kimleri etkilediğine ve olayların kime bildirilmesi gerektiğine ilişkin kurumsal politika ve prosedürler geliştirilmelidir.

- Mobbing ve iş kazaları boyutlarının “iş yeri memnuniyetine” göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde f-testinden yararlanılmış; bireylerin işyeri memnuniyetiyle ilgili faktörlerin kazaya neden olmadığı tespit edilmiştir. Bennett (2015: 16)’in yaptığı araştırmada hemşirelik açığı sorununa dahil olan temel bileşenler vurgulanmıştır. Bu temel bileşenler arasında işyeri zorbalığı, iş tatmini ve yöneticilerin liderlik tarzları yer almaktadır. Hemşireler arasında artan zorbalık davranışları ve azalan iş tatmini, sorunun önemini vurgulamaktadır. Bu kayda değer bir durumdur çünkü iş memnuniyetinin azalmasının önemli bir sonucu hemşire devridir; dolayısıyla hemşire açığına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu

bölüm, özellikle zorbalığın kontrolden çıktığı medikal-cerrahi ünitelerde, yöneticilerin etkili liderlik yoluyla işyeri zorbalığını ele alma ve iş memnuniyetini artırma gücüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

- Mobbing ve iş kazaları boyutlarının çalışanların “iş kazası geçirme” durumlarına göre gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmış; çalışanların işe bağlılık düzeylerinin az olmasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Gyes ve Szekér’ e göre (2013: 2), ekonomik ve mali kriz, AB Üye Devletleri ve Norveç'teki çalışma koşullarını farklı şekillerde ve kapsamlarda etkilemektedir. Yine de daha az çalışma, toplam çalışma süresinin azalması, daha az fazla mesai, artan iş güvensizliği, dikkat kaybı, artan iş kazaları, ücretlerin dondurulması ve ücret kesintileri söz konusudur. Ayrıca daha fazla iş yoğunluğu, iş-yaşam dengesinin bozulması, iş kazası, iş yerinde artan stres, daha fazla taciz/zorbalık riski, daha az devamsızlık, kayıt dışı ekonomide büyüme ve göç modellerinde değişiklikler söz konusudur. Bu rapor, tanımlanmış göstergeler için ülke ortalamalarına dayalı olarak krizin başlamasından bu yana çalışma koşullarındaki değişikliklere göre ülkeleri sıralamaktadır: iş güvencesizliği, bunlar gönülsüz geçici istihdam, gönülsüz yarı zamanlı çalışma, net göç, iş-yaşam dengesi, iş yoğunluğu, devamsızlık, iş kazaları ve iş memnuniyetidir. Ortalama eğilimler kompozisyon etkilerini gizleyebilirken, kriz tüm çalışan grupları üzerinde aynı etkiyi yaratmamıştır. Tınaz’a göre ise (2006: 23), günümüzün yoğun rekabet ortamında kurumlarda insan kaynaklarına verilen önemin artması gerekmektedir. Kurumlarda örgüt ikliminin yetersizliği ve mobbinge yönelik uygulamaların olması, çalışanların verimliliğini ve iş yaşamının kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sorunların başında mobbing gelmektedir. Mobbing sonucunda çalışanın iş yerindeki performansı olumsuz yönde etkilemiş ve çalışanların motivasyonunu düşürmüştür. Mobbing mağduru zaman içinde ruhsal ya da fiziksel olarak yaralanmalar söz konusu olmuştur.

Mobbing ve iş kazaları boyutlarının “iş kazalarının nedeni mobbing olabilir mi?” sorusuna verdikleri cevaplar açısından gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmış; bireylerin uğradığı mobbingin kazaya neden olmadığı tespit edilmiştir. Bildt’e göre (2005: 251), son yıllarda, mobbing deneyimleri daha önce olduğundan daha sık olarak iş stresi çerçevesine dahil edilmiş, böylece bireyler arasındaki kötü özelliklerin bir sonucu olmaktan ziyade

iş organizasyonunun nasıl işlediğinin bir sonucu olarak görülmüştür. Eşitlik eksikliği ve çatışmalar kadınlar arasında cinsel tacizle önemli ölçüde ilişkiliyken, incelenen faktörlerin hiçbiri erkekler arasında cinsel tacizle ilişkili değildir. Hem kadınlar hem de erkekler arasında ortak olarak cinsiyet ayrımcılığı, zorbalık, çatışmalar, gayri resmi karar yapılarından olumsuz etkilenme, kadınlara ayrıcalıklı muamele yapılması ve bilgi eksikliğinin kötü sağlıkla ilişkili olduğu görülmüştür. Özetle, bu çalışmanın sonuçları, iş organizasyonunun tacizin ortaya çıkmasıyla yakından ilişkili olduğu sonucuna varan daha önceki çalışmaları desteklemektedir. Bu durum, örneğin cinsel tacize karşı müdahaleler planlanırken dikkat edilmesi gereken önemli bir noktadır; bu müdahaleler genellikle kurumdan ziyade tacize uğrayan bireye odaklanmaktadır. Neffa'a göre ise (2015: 2), farklı alanlarda ve faaliyet kollarında çalışan çok sayıda ücretli çalışan, çalışma koşulları ve ortamı ile iş yerindeki psikososyal risklerle ilgili sıkıntı belirtileri yaşadıklarını ifade etmektedir. Bunun yanı sıra sözlü veya fiziksel şiddete (şirket personeli veya dışarıdan kişiler tarafından uygulanan), iş veya ahlaki tacize, mobbinge, tükenmişliğe veya cinsel tacize maruz kalanların sayısı da artmaktadır. Bu faktörlerin kendi aralarında sinerjik ve birleşik etkileri vardır. Ücretli çalışanların artan şikâyetleri ve talepleri ile iş teftiş hizmetlerinin bu konuya dikkat çekmesi karşısında şirketler karmaşık bir durumdadır ve iş yerindeki psikososyal risklerin etkileriyle mücadele etmek için gerekli araçlara ya da teknik desteğe sahip değildir. ILO ve WHO tarafından yapılan epidemiyolojik ve deneyimsel çalışmalarda, iş risklerinin ve bunların sonuçlarının sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olabileceği doğrulanmıştır. Ancak bazen nedenler (koşullar ve risk faktörleri) ve sonuçlar (stres, zorbalık, cinsel taciz, şiddet, ıstırap, depresyon, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları) birbirine karışmakta veya karıştırılmaktadır. Duffy ve Sperry'ye göre (2007: 401), mobbing mağdurları genellikle başlarına gelenlerle o kadar meşgul olurlar ki, etkin bir şekilde çalışamaz hale gelirler, bu da iş kaybı ve mali kayıp gibi türev yaralanmalara neden olur. Kendilerinden şüphe duyma, utanç ve aşağılanma gibi derin duygular yaşayabilirler, bu da doğal sosyal ilişki ağlarından kendilerini daha fazla soyutlamalarına yol açar. Hastalıklara karşı bağışıklığın azalması ve kalp hastalığı ve felç olasılığının artması da işyerinde mobbingde olduğu gibi uzun vadeli stresle ilişkilidir.

Mobbing ve iş kazaları boyutlarının “iş kazası sonucu tedavi” görme durumuna göre bireylerin gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmış; “iş kazası sonucu tedavi” görme durumunun çalışanlarda kazaya neden olmadığı tespit edilmiştir. Al’ a göre (2019: iii), iş kazalarının bildirilmesini engelleyen nedenler kazazedenin, sağlık personelinin veya işveren/işveren vekilinin mazeretleri olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Bir kazazedenin iş kazasını bildirmemesinin nedenleri; kazazedenin; işsiz kalma korkusu, mobbinge uğrama korkusu, iş kazasının yol açtığı sağlık sorunlarını dikkate almaması, iş kazası bildirim prosedürlerini ve iş kazasının tanımını bilmemesi, iş kazası nedeniyle kendisini suçlaması, adli ve hukuki süreçlerden kaçınması, son olarak da işveren veya işveren vekilini idari ve cezai yaptırımlardan korumaya çalışmasıdır. Sağlık personelinin iş kazalarını bildirmemesinin nedenleri; iş kazası geçirdiğini bildiren kazazedenin gerekli işlemlerini yapmaması ve kazazedenin talebi üzerine sağlık personelinin iş kazası kontrolünü yapmamasıdır. İşveren veya işveren vekilinin iş kazalarını bildirmemesinin nedeni ise kazazedeye bildirmemesi yönünde baskı yaparak idari ceza ve yaptırımdan kaçınmasıdır. Bildirilen bir iş kazasında, kazazedeye iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım alabileceği konusunda bilgi verilmesinin ve şirket çalışanlarının kazazedeye iş kazasını bildirmesi konusunda tavsiyelerde bulunmasının etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Mobbing ve iş kazaları boyutlarının bireyler arasındaki ilişki durumuna göre çalışanların gösterdikleri farklılıkların incelenmesinde t-testinden yararlanılmış; bireylerin arasındaki “ilişki”lerin sağlıklı olmamasının ve işe bağlılığın az olmasının kazaya neden olduğu tespit edilmiştir. Kamchuchat vd.’ne ((2008: 205) göre, işyerinde şiddet, sağlık hizmetleri ortamında çalışan kişilerin karşılaştığı en karmaşık ve tehlikeli mesleki tehlikelerden biridir. İş yerinde şiddet yalnızca mağdur üzerinde ani bir etki yaratmakla kalmaz, aynı zamanda diğer insanları doğrudan veya dolaylı olarak, işletmeyi ve toplumu da etkileyerek giderek daha büyük dalgalar halinde yayılır. Denizli’de acil servislerde çalışan sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da işyerinde şiddet mağdurlarının %36,1’inin olaydan sonra psikolojik sorunlar geliştirdiğini ortaya koymuştur. Şiddetin etkisindeki değişkenlik, mağdurların şiddete farklı tepkiler vermesinden kaynaklanabileceği gibi, alınan destek de buna katkıda bulunabilir. Bu veriler aynı

zamanda sağlık hizmetleri yöneticileri ve politika yapıcılar için Şiddeti azaltma müdahalelerinin planlanmasında değerli veriler olarak hizmet edecektir. Yamada vd., (2018: 3)'e göre ise işyerinde zorbalık ve mobbing kavramları, çalışan ilişkileri ve kişiler arası kötü muamele sonucu ortaya çıkmaktadır. İnsan etkileŐimlerini etiketleme ve tanımlama süreci, birçok araŐtırmacı ve teorisyenin farkına vardığı gibi, zor ve bazen hassas bir iş olabilir. Artık çok disiplinli bir çalışma alanı olan ve aynı anda birden fazla disiplin sözlüğünün kullanıldığı bu alanda, işyeri zorbalığı ve mobbingi etiketlemek ve tanımlamak bazen sıkıntılı bir faaliyet olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, bu davranışları etiketleme ve tanımlama çabalarının ortak noktası, bu davranışların altında yatan sosyal ve nörobiyolojik süreçleri; hedefler ve giderek daha geniş bir yelpazeye yayılan diğer paydaŐlar üzerindeki zarar verici etkileri ve hem işyeri zorbalığını ve mobbingi önlemek hem de etkilenenlere tedavi, müdahale ve yasal yardım sunmak için etkili araçlar geliştirmektir. Holátov ve Březinov (2021: 1)' e göre, günümüzde her kuruluş, iŐgücünün ve çalışanların potansiyelinden en iyi Şekilde faydalanmak için yeni yaklaşımlar ve yollar aramakta, bu da işletmenin rekabet ortamında daha iyi bir konuma gelmesini sağlamaktadır. İyi sosyal ilişkiler, açık iç ortam ve kaliteli iletişim, çalışanların davranışlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkiler, kuruluşun hedeflerinin gerçekleŐtirilmesine katılımlarına katkıda bulunur ve böylece çalışanların ve bir bütün olarak kuruluşun performansını artırır. Bu sosyal ilişkiler alanı, i iklim ve iletişim kalitesi, kuruluşlarda dengeleyici veya istikrarsızlaŐtırıcı bir faktördür. Tatmin edici olmayan, tehlikeli ve stresli bir ortamda, çalışan performansında istenmeyen dalgalanmalar meydana gelir. Çalışma sonuçlarına göre, iŐgücünün en iyi Şekilde kullanılmasını engelleyen mobbing uygulamaları; düşmanca ve iŐlevsiz bir ortama, ekiplerin dağılmasına, çalışanların yaratıcılığının azalmasına, devamsızlığın artmasına ve istikrarsızlığa yol açmıŐ ve çalışan performansı, iş kalitesi ve üretkenlik de düŐmüŐtür.

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada mobbing ile iş kazaları arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmak için uygulanan farklılık analizleri (one way annova, t testi) ve regresyon analizlerinin sonuçları ve ilgili öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Analiz sonuçları ele alındığında erkeklerin “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”in kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İnşaat, madencilik, sanayi, lojistik vb. birçok ağır işte genellikle erkek çalışan sayısının daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu durumda gerek bire bir tehlikeli durumları deneyimlemek gerekse bu ağır işlerde çalışabilmek için gerekli eğitimleri almaları nedeniyle erkek katılımcıların “Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bilgi ve Eğitim”inin daha yüksek olması normal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla Erkek çalışan temelli kurumlarda iş yeri yöneticilerinin; çalışanlar arsındaki iyi ilişkilerin iyileştirilmesine öncülük etmesi, ortak çalışmalar organize etmesi, kadın erkek ayırımına gidecek uygulamalara izin verilmemesi ve cinsiyet ayırımına gitmeden performansa dayalı ücret politikası uygulamaları önerilebilir.

Analiz sonuçları ele alındığında bekârların ilişki faktörünün evlilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin bekâr bireylere göre mesai zamanı dışında daha yoğun tempolu bir yaşamlarının olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bekâr bireylerin diğer kişilerle iletişim ve etkileşimlerinin evli bireylere oranla daha fazla olduğu söylenebilir. Bu duruma bekâr bireylerin iş yaşamı dışındaki etkileşimleri de etki edebilir. Ayrıca daha özgür, bağımsız ve daha az sorumlulukları olmaları durumu iş hayatındaki tavır ve davranışlarına da yansımakta, bu durumda kendilerine bir tepki olarak geri dönmektedir.

Analiz sonuçları ele alındığında yaş artışı oldukça iş yeri ortamının analizinin azaldığı görülmektedir. Kişilerin işe başladıkları ilk yıllarda iş yeri ortamı hakkında rahatsızlık duyduğu durumların ve beklentilerinin daha fazla olması ve bu durumun zamanın içerisinde başka bir ifadeyle kişilerin yaşı arttıkça iş yeri ortamının analizinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda bireylerin yıllar içinde

rahatsızlık duyduğu durumları ya daha iyi koşullar altında düzelttiği ya da mevcut duruma alışarak uyum sağladığı söylenebilir.

Analiz sonuçları ele alındığında ilkökul düzeyinde eğitim almış bireyler hariç diğer bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça işe olan bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Günümüzde iş bulma imkanlarının bir hayli zorlaştığı bilinmektedir. Ayrıca eğitim durumu iş bulma anlamında oldukça önemli bir etkidir. İlkokul düzeyinde eğitim almış birisinin bulduğu işe bağlı olması mevcut işinin dışında başka bir iş bulma ihtimalinin oldukça düşük olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca eğitim durumunun artması ile çalışanlara sunulan imkanlar da artmaktadır. Maaş, sosyal haklar ve görevde yükselme gibi imkanların birçoğu eğitim durumu arttıkça daha iyi şartlarda gerçekleşmektedir. Bu bağlamda eğitim durumu yüksek olan kişilerin işlerinden ve iş yerlerinden memnun olması işine bağlılığının artmasına önemli bir etken olabilir. Diğer yandan ortaokul düzeyinde eğitim almış kişilerin iş yeri analizinin diğer tüm eğitim durumlarına göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Analiz sonuçları ele alındığında iş kazası geçiren kişilerin işe bağlılıklarının daha az olduğu görülmüştür. İş kazası geçirdikten sonra işverenlerin veya çalıştıkları kurumun çalışanına maddi ya da manevi yeterli desteği vermemesi işe bağlılığın azalmasına önemli bir etken olabilir.

Analiz sonuçları ele alındığında iş kazalarının nedeninin mobbingden kaynaklandığını düşünenlerin işe bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Mobbinge uğrayan kişilerin iş yetiştirme kaygısı, mutsuz bir şekilde işe devam etme gibi durumlardan kaynaklı dikkat dağınıklığı ve işe gerekli önemi vermeme durumlarından iş kazasına neden olması mümkündür. Analiz sonuçları ele alındığında iş yerinde tehlikeli duruma ramak kala olayını yaşayan kişilerin, ilişki faktörünün daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tehlikeli duruma ramak kala olayını yaşayan kişilerin işe bağlılıklarının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda düşünüldüğünde kurumda tehlikeli durumlarla karşı karşıya gelen kişilerin, çalıştıkları kurum hakkında profesyonel olmama, kurum personeline değer vermeme, yeterli önlem almama ya da alabilecek kudretinin olmayışı gibi birçok imaj sarsıcı düşünce ile işe bağlılığının ve iş yerini benimsemesinin azalması ile sonuçlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinde 6331 sayılı kanunda yer alan temel eğitimlerde başlıca konular şu şekilde belirtilmektedir. Genel konular

ise çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, İşyeri temizliği ve düzeni, İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar, Sağlık konularında ise: meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, İlkyardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkileri. Teknik konular ise şu şekilde belirtilmektedir. Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma gibi eğitimlerin yanında teknik konuların da alan özgülü verilmektedir.

Yukarıda değinilen psikososyal risk etmenlerine ayrıca mobbing olarak ayrı bir başlık açılmalıdır. Mobbing maalesef psiko-sosyal risk etmenleri içerisinde yer alıp yeterli bir şekilde önemine vurgu yapılmamaktadır. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde mobbing eğitimleri önem arz etmektedir. İşyerlerinde meydana gelen iş kazası temel nedenlerinin bir kısmında psikolojik, fiziksel ve kişisel insan davranışları olarak sınıflandırılmıştır. Yaptığımız bu çalışmamızda kurduğumuz hipotezler bize mobbingin iş kazasına etki ettiğini göstermektedir. Mobbing Eğitimleri içeriği şu şekilde sıralayabiliriz; İşyerinde Mobbing (Psikolojik taciz) nedir?, Mobbing türleri nelerdir?, Mobbing sürecinde yaşananlar ve aşamaları nelerdir?, Mevzuatlar ve yaşanmış örnek olaylar, dava süreçleri nasıl olmaktadır?

Bu eğitimler İşyeri hekimiyle birlikte iş güvenliği uzmanları da bu eğitimlere dahil olmalıdır. Bu eğitimler temel eğitim seviyesinde olmalı ve tehlike sınıflarına göre içeriği oluşturulmalıdır. Mobbing, risk değerlendirmesinde de yerini almalıdır. Örneğin yaptığımız bu çalışma Otellerde mutfak bölümlerinde uygulanmıştır. Otellerin çoğunluğunda Fine–Kinney risk analizi yapılmaktadır. Fine Kinney risk metodunda (R) risk puanı ,Frekans (F), Olasılık (O) ve Şiddet (Ş)'tir.

3 bileşenin çarpımı bize risk puanını ($R=F*O*Ş$) verecektir. Öncelikle kurduğumuz hipotezde, mobbingin iş kazaları arasındaki ilişkinin olduğunu göstermesinin ardından $F=3$ (frekans değeri-ara sıra), $O=3$ (Olasılık-nadir fakat

olabilir), $\text{Ş}=7$ (Şiddet-İş günü kaybı,dış tedavi). Risk skoru $R=3*3*7=63$ olarak bulundu. Bulunan bu değer $20 \leq R < 70$ arasında olduğundan “Olası bir risk durumu” olduğunu göstermektedir. Bu durumda işveren çalışanlar üzerinde uygulanan mobbing ve iş kazası ölçeklerinde çıkan sonuçlara göre; İlişki faktörü, İşe bağlılık, Sağlık ve Güvenlikle ilgili Bilgi ve Eğitim ile ilgili faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkisiyle alakalı önlemler almalı ve düzeltici faaliyetler de bulunmalıdır. Kullanılacak ölçekler günümüz şartlarına uygun içerikte olup soru sayısına dikkat edilmeli. Ölçeklerdeki soruların uzun olması çalışanlar tarafından dikkatli okunmayıp rastgele işaretlemeye sebep vermektedir. Ölçeklerin uygulanacağı zaman dilimi de oldukça önemlidir. Bu zaman dilimi işin yoğun olduğu saatlerde uygulamamaya dikkat edilmeli. Sorular kolay anlaşılır olmalı. Sektörlere göre ölçek soruları geliştirilmelidir. Şunu unutmama gerekir ki mobbing günümüzün en büyük sorunlarından biri haline gelmeye başlamaktadır.

Her seviyedeki çalışan için yeterli temel güvenlik eğitimi sağlayan güvenlik standartları uygulanmalıdır. Güvenlik uzmanları, işçilerin kişisel dayanıklılığını artırmayı ve çatışmayla ilgili sonuçları azaltmayı amaçlayan beceri temelli programlar da öğretebilir. Öte yandan, işçiler şantiyelerde maruz kalabilecekleri potansiyel sağlık riskleri konusunda iyi bilgilendirilmelidir. Bunu başarmak için, iyimser bir güvenlik ortamının teşvik edilmesinin yanı sıra, işçilerin psikolojik refahını iyileştirmeye odaklanan eğitim kurslarının başlatılması gerekmektedir. Travma sonrası durumlara özel ilgi gösterilmesi de işçilerin sağlık ve güvenliğe yönelik tutumlarının iyileştirilmesinde önemli bir yol kat edilmesini sağlayabilir.

İş sağlığı profiline iyileştirilmesi sadece mesleğe ve yardımcı olmayı amaçladığı çalışanlara fayda sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda çalışan verimliliğinin en üst düzeye çıkarılması yoluyla bir bütün olarak ülke için mali getiriler sağlayabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği ve insan kaynakları yönetimi aktörleri arasındaki işbirliği, bu konuların kurumsal faaliyetlere daha fazla dahil edilebileceği bir kanal sağlar. İş görevleri ile bireysel çıkarların daha iyi örtüşmesi, bireysel yaşam koşullarının daha fazla dikkate alınması ve çalışanlar arasında motivasyon ve güçlendirme duygusunun artması hem çalışanlara hem de kuruma fayda sağlayabilir. Çalışmalar, çalışanların kariyer yönetimi hazırlıklarını güçlendirerek

sağlık kaynaklarını geliştirmenin ve sonuç olarak çalışanların güven ve dayanıklılık kaynaklarını teşvik etmek için örgütsel uygulamalar artırılmalıdır.

Haksız suçlamalar, ima, kinaye, dedikodularla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve psikolojik şiddet uygulayarak kişiyi işinden uzaklaştırmaya bezdirmeye iten kötü niyetli davranış modelidir. Mobbing davranışları, personelin motivasyonu, verimliliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde oldukça yıkıcı etkilere neden olmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, her sektörde karşılaşılabilen bir olgu olmasına karşın, eğitim ve yükseköğretim sektörü çalışanları açısından daha fazla risk arz etmektedir.

Çalışanların çoğu zaman kadın olduğu ve kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldığı göz önünde bulundurularak, personelin yasa ve yönetmeliklerle verilen hakları konusunda bilgilendirilmesi ve bu mesleğin kadın işi olarak görülmemesi için daha fazla erkeğin hemşire olarak istihdam edilmesi sağlanmalıdır. Mobbinge maruz kalan bireyler teşvik edilmeli ve mobbing mağdurlarına destek sağlanması için her türlü girişimde bulunulmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları her geçen gün işletmelerde ve çalışanlar arasına çok daha fazla önemsenmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili gelişmelerin şeffaf bir şekilde piyasada paylaşılması; sektörde faaliyet gösteren işletmelerin, kıyaslamalarını, kendilerini geliştirmelerini, hatta yapılan hatalardan ders çıkarılarak kazaların azalmasına ve işletmelerde verimliliğin artmasına neden olabilir.

Güvenlik kültürünün küçük yaşlardan itibaren okullarda verilmesi gerekmektedir. Tasarımlar ve işletmelerin risk analizleri sürekli olarak yapılmalıdır. Yurtdışında gerçekleştirilen sensör uygulamaları incelenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin sürdürülmesinde “İnsan Merkezli” yaklaşımlar benimsenmelidir.

Ekonomik krizler, işi kaybetme kaygısı, toplumda saygınlığını kaybetmesi, kendini ifade etmesine izin verilmemesi, iletişim sorunları gibi durumlar çalışanları kendi iç dünyalarında kaosa sürüklemektedir. Bu durum çalışanların ruhsal hayatını ciddi anlamda etkileyip aile yapısını derinden sarsmaktadır. Dolayısıyla hem kendi sosyal hayatına ,aile hayatına ve ülke ekonomisine katkısı azalmaktadır. Şunu unutmamak gerekir ki insan, bütün kainata kuşatan bir yapıya sahiptir. Şeyh

Edipali'nin dediği gibi "İnsanı yaşat ki Devlet yaşasın" sözü ile devletin varlığı ruh ve beden bütünlüğünü koruyan insanların varlığı ile kaimdir.

VII. KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- AGEVALL, O. (2008). **The career of mobbing: emergence, transformation, and utilisation of a new concept**. Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö universitet, Växjö.9
- AKPINAR, T. (2014). **İş sağlığı ve güvenliği**. Ekin Yayınevi Bursa.
- ALPER, Y. (2015). **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**. Bursa, Dora Yayınları, 7. Baskı.
- ARNEJČIČ, B. (2008). **Izbrana Poglavja İz Psihologije Množice Vojaške İn Vojne Psihologije**. Ljubljana: FDV.
- ARNEJČIČ, B. (2014). Psychological Violence And Ecology Of Consciousness İn The Working Environment. V: Radivojević, Mladen (ed.). **Zbornik Radova Univerziteta za Poslovne Studije Banja Luka**. Banja Luka: Univerzitet Za Poslovne Studije. 857-864.
- BAYBORA, D. (2012). **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, İş Sağlığı ve Güvenliği**. Eskişehir: anadolu Üniversitesi Yayınları, 2-21.
- BİLİR, N. (2014). **İş sağlığı ve güvenliği**. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- BİLİR, N. (2016). **İş sağlığı ve güvenliği profili Türkiye**. Ankara. Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G., Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları (3. baskı). Ankara.
- BİRKELAND, K. (2014). **Fire walk with me: exploring the role of harmonious and obsessive passion, well-being and performance at work**. Los Angeles: Series of Dissertations No: 8, 2-147.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2016). **Bilimsel araştırma yöntemleri**. 8. Baskı, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

- ÇELİKÇAPA, S. (2019). **İş sağlığı ve güvenliği tekstili sektöründe riski değerlendirmesi**. Ekin Basım Yayınları, Bursa.
- ÇOKLUK, Ö. (2014). **Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları**. 3. Baskı, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- ÇSGB, (2014). **İş yerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Editör: Tümer, Ebru Öztüm, 2. Baskı, Ankara: Özel Matbaası, 5-41.
- ÇUKUR, C. (2012). **İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)**. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 34-48.
- DAVENPORT, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). **Mobbing: emotional abuse in the American workplace**. Ames, Iowa: Civil Society Pub.
- DEMASÍO, A. (2008). **Looking for Spinoza. Joy, Sorrow, and the Felling brain**. Temeljna dela, Ljubljana.
- DEMİRÇİOĞLU vd. (2016). **Sorularla iş sağlığı ve güvenliği hukuku**. Beta Yayınları, İstanbul.
- DÍ vd. (2003). **Preventing violence and harassment in the workplace**. Eurofound.
- DİLTS, R. (1990). **Changing belief systems with NLP**. Meta Publications, Capitola.
- EGE, H. (1996). **Mobbing: che cos' è il terrore psicologico sul posto di lavoro**. Italy: Prima Pitagora Editrice.
- EKMEKÇİ, Ö. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat, TİSK Yayınları, Ankara, ss. 52-64.
- ERDEM, Y. (2004). Sosyal insan, sosyal etkileşim, grup yaşamı, kültür ve toplum açısından iş sağlığı ve güvenliği. **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl, 4, 7-9**.
- FİLİZ, S. (2021). Examination Of Burnout Levels Of Automotive Workers Exposed To Mobbing: The Role Of Psychological Resilience.

- GÜRHAN, N. (2016). **Mobbing; ruhsağlığı üzerine etkileri ve korunma.** MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği Yayınları, 6-12.
- GÜVEN, R. (2011). **Meslek Hastalıkları Rehberi.** ÇSGB, Ankara.
- HAIR, vd., (2010), **Multivariate Data Analysis**, (7th Ed.), NY: Prentice Hall.
- HERSHCOVIS, vd., (2015). **Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies.** SIOP White Paper Series, Society for Industrial and Organizational Psychology, London, 2-22.
- KABAKÇI, M. (2009). **Avrupa Birliği İşi Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Ykmllkleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu.** Beta Yayınları, İstanbul.
- KILKIŞ, İ. (2016). **İş Sağlığı ve Güvenliği.** 2. Baskı, Dora Yayınları, Bursa.
- KIRN, A. (2004). **Nature, Society, Ecological Awareness.** University of Ljubljana, Faculty of Humanities, Ljubljana.
- KLEIN, M. (2000). **Envy and gratitude.** Ljubljana: Studia Humanitatis.
- KÖK, S. B. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. **Erzurum, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:** 433-448.
- MCCLELLAND, J. S. (1989). **The Crowd And The Mob. From Plato To Canetti.** Unwin Hyman, London.
- MERTLER, C. A. (2001). **Teacher Motivation and Job Satisfaction in the New Millennium.** Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association, 1-27.
- SZEK, S. (2006). **İş Hukuku.** 3. Bası İstanbul: Beta Yayınevi.
- TINAZ, P. (2011). **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).** Beta Basım Yayınları İstanbul.
- TRSTENJAK, A. (1984). **Ecological Psychology.** Ljubljana: GP.
- VAN GYES, G., VE SZEKÉR, L. (2013). **Impact of the Crisis On Working Conditions in Europe.**

- WESTHUES, K. (2006). **Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education: Two CaseStudies**. Mellen Press, New York.
- WESTHUES, K. (2010). **Mobbing, un Hecho Natural**. El mobbing En El Lugar De Trabajo Académico, Conferencia Dada En La Sociedad De Sociología En La Universidad De Graz (Austria). 1-9.
- WILLIAMS, S. ve Cooper, L. (2002). **Managing Workplace Stress**. Wiley: Chichester.
- YENİDÜNYA, S. (2019). **Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği (6331 Sayılı İSG Kanununun Kamuda Uygulanması)**. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Genel Yayın No: 53, Ankara: Matus Basım Evi, 5-68.
- YILMAZ, F. (2011). **AB ve İş Sağlığı Güvenliği**. Ankara,.ÇASGEM Yayını.

MAKALELER

- ACQUADRO M. D. ve BEGOTTI, T. (2020). “A Circle of Violence: Are Burnout, Disengagement and Self-Efficacy in Non-University Teacher Victims of Workplace Violence New and Emergent Risks?”, **Applied Sciences**, cilt 10, sayı 13, ss. 45-95.
- AKPINAR, T. ve Ögütoğulları, E. (2016). “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 02, sayı 03, ss. 97-104.
- ALPER, Y. (1992). “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İşgüvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, In **Journal of Social Policy Conferences**, cilt 37, sayı 38, ss. 83-101.
- AYANOĞLU, C. (2007). “İşyerinde Ergonomi ve Stres”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, cilt 34, sayı 7, ss. 27 -34.
- BALDRY A. C., ve FARRINGTON D. P. (2000). “Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles”, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, cilt 10, ss. 17-31.

- BILDT, C. (2005). Sexual Harassment: Relation to Other Forms of Discrimination and to Health Among Women and Men. **Work**, cilt 24, sayı 3, ss. 251-259.
- BILGEL vd., (2006). "Bullying in Turkish White-Collar Workers", **Occupational Medicine**, cilt 56, sayı 7, ss. 226-231.
- BUTTIGIEG vd., (2011). "The Causes and Consequences of Workplace Bullying and Discrimination: Results from an Exploratory Study", **Labour & Industry: a Journal of the Social and Economic Relations of Work**, cilt 22, sayı 1, ss. 117-141.
- CAMKURT, M. Z. (2013). "Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, cilt 24, sayı 6, ss. 70-101.
- CEREV, G. ve YILDIRIM, S. (2018). "Çalışanların kişisel özelliklerinin iş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme", **Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 21, sayı 1, ss. 53-72.
- ÇALIŞKAN, O, ve TEPECİ, M. (2008)." Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri", **Turizm Araştırmaları Dergisi**, cilt 19, sayı 2, ss. 135-148.
- ÇELEBİ, N. ve TAŞÇI, G. (2014). "Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma)", **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama**, cilt 9, ss. 43-65.
- ÇELİK, İ. (2008). "Güvenlik Kültürünün Getirdikleri", **İş ve Sağlık Güvenliği Dergisi**, cilt 38, sayı 8, ss. 18-28.
- DEMİRAG, S., and S. ÇİFTÇİ (2017). "Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing)", **Journal of Psychology & Psychotherapy**, cilt 7, sayı 3, ss. 1-4.
- DEMİRBİLEK, S. ve PAZARLIOĞLU, M. V. (2007). "Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, cilt 44, sayı 509, ss. 81-91.

- DEMİRBILEK, T. (2008). “İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, cilt 96, ss. 5-7.
- DOĞAN, F. (2022). “Pandemi Sürecinde Mobbingin Siber Mobbinge Dönüşmesi ve Etkileri”, **Meyad Akademi**, cilt 3, sayı 1, ss. 235-252.
- DUFFY, M. ve SPERRY, L. (2007). “Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences”, **The Family Journal**, cilt 15, sayı 4, ss. 398–404.
- DURMUŞ, S. A. (2020). “COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, cilt 78, sayı 2, ss. 363-393.
- EINARSEN, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: a Review of Scandinavian Approach”, **Aggression and Violent Behavior**, 5(4), 379-401.
- Ekmekçi, Ö. (2006). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, **Mercek Dergisi**, cilt 41, ss. 100-107.
- ELÇİ Vd., (2014). “The Mediating Role of Mobbing on the Relationship Between Organisational Silence and Turnover Intention”, **Procedia-Social and Behavioural Sciences**, cilt 150, ss. 455-464.
- ERTURETEN vd., (2013). “The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes”, **Journal of Business Ethics**, cilt 8, sayı 116, ss. 205-216.
- GHOLİPOUR vd., (2011). “Organizational bullying and women stress in workplace”, **International Journal of Business and Management**, cilt 6, sayı 6, ss. 234.
- GÖKÇE, A. T. (2008). “Küreselleşme Sürecinde Uzaktan Eğitim”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 11, ss. 1-12.
- GÖKÇE, A. T. (2012). “Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 18, ss. 272-286.

- GÖRGÜLÜ vd., (2014). “The Effects of Mobbing (Bullying) on Health Employes”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, cilt 152, ss. 503-509.
- GÜLERMAN, A. (2003). “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan**, cilt 7, sayı 2, ss. 1-3.
- GÜLOVA, A.A. ve K. CANBULDU, N. (2021). “Çalışanların Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Davranışına Maruz Kalma Algısı ile Kişilik Tipleri ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine bir Araştırma”, **Social Sciences Research Journal**, cilt 10, sayı 1, ss. 147-161.
- BLAİR A ve FREEMAN B.L. (2009) “Epidemiologic Studies in Agricultural Populations: Observations and Future Directions”. *Journal of Agromedicine*, sayı:14, 125-131.
- HAMZAOĞLU vd., (2022). “Evaluation of Mobbing Perception Levels of Health Employees”, **Health Services Management Research**, cilt 35, sayı 2, ss. 1-9.
- HİLAL vd., (2015). “Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri”, **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss. 27-33.
- HORVAT, K. B., ve PAGON M., (2012). “Attitudes toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations”, **Organizacija**, cilt 45, sayı 4, ss. 159-173.
- HUTCHINSON, M. (2009). “Restorative Approaches to Workplace Bullying: Educating Nurses Towards Shared Responsibility”, **Contemporary Nurse**, cilt 32, sayı 1, ss. 147-155
- İBİLOĞLU, A. O. (2020). Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. **Psikiyatride Guncel Yaklasimler**, cilt 12, sayı 3, ss. 330-341.
- KAMCHUCHAT, C., vd, (2008). “Workplace Violence Directed at Nursing Staff at a General Hospital in Southern Thailand”, **Journal of Occupational Health**, cilt 50, sayı 2, ss. 201-207.

- KARABULUT, B. (2009). “Küreselleşme Sürecinde Güvenlik Alanında Değişimler: Karadeniz’in Güvenliğini Yeniden Düşünmek. **Karadeniz Araştırmaları**, cilt 6, sayı 23, ss. 1-11.
- KARABULUT, Ö. (2019).” İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü”, **Türk-İş Dergisi**, (386), cilt 386, ss. 94-102.
- KARADAĞ, T. ve KEPEKLİ, T. A. (2018). İnşaat Sektöründe Yaşanan İş Kazaları ve Kaza Nedenleri”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 8, sayı 2, ss. 314-322.
- KARADENİZ, O. (2012). “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. **Çalışma ve Toplum**, cilt 34, sayı 3, ss. 15-75.
- KARADURMUŞ, S. (2006). “İş Sağlığı Güvenliğinin Eğitime Entegrasyonu ve İyi Uygulama Örnekleri”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, cilt 30, ss. 62-71.
- KARCIOĞLU, F., ve AKBAŞ, S. (2010). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 24, sayı 3, ss. 139-161.
- KAYA, M. (2015). “Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti”, **Sayıştay Dergisi**, cilt 97, ss. 77-88.
- KAYAN vd., (2017). “İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Bilim ve Gençlik Dergisi**, cilt 5, sayı 5, ss. 44-50.
- KAYHAN, N. (2012). “Çocuk işçiliği, IPEC Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss. 187-200.
- KELEŞ, R. (2004). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Perspektifler”, **İş Sağlığı Güvenliği Dergisi**, sayı 22, 12-20.
- KELLY, D. (2007). “Workplace Bullying, Women and WorkChoices: Paper in: Focus: Women and Work. Bailey, Janis; Broadbent, Kaye and McDonald Paula”, **Hecate**, cilt 33, sayı 1, ss. 112-125.

- KILKIŞ, İ. (2012).” İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi, Çalışma İlişkileri Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss. 23-47.
- KURAL, E. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri”, **İş Güvenliği Dergisi**, İSGİAD Yayını, sayı 4, ss. 3-11.
- LEYMANN, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, **Violence and Victims**, cilt 5, sayı 2, ss. 119-126.
- LEYMANN, H. (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt 5, sayı 2, ss. 165-184.
- LEYMANN, H. (2012). “Somatic and Psychological Symptoms after the Experience of life Threatening Events. A Profile Analysis”, **Victimology**, cilt 10, sayı 1.4, ss. 512-538.
- LEYMANN, H. ve GUSTAFSSON, A. (1996). “Mobbing at Work and the Development of Posttraumatic Stress Disorders”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt 5, sayı 2, ss. 251-275.
- LİTVYAKOV, R. (2006). “Emeğin bilimi”, **Çalışma Ortanı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını**, sayı 96, ss. 14-19.
- MANOLCHEV, C. ve LEWİS, D. (2021). “A Tale of Two Trusts: Case Study Analysis of Bullying and Negative Behaviours in the UK Ambulance Service”, **Public Money & Management**, 1-8.
- MANOTAS, E.M.A. (2015). “Mobbing in Organisation: Analysis of Pericular Cases in Highereducational Institution”, **Procedia- Social and Behavioural Sciences**, 191, sayı 191, ss. 1607-1612.
- MATTHIESEN, S.B. ve EINARSEN, S. (2007). “Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Rolestress and Individual Differences”, **Violence And Victims**. cilt 22, sayı 6, ss. 735-753.
- MERCANLİOĞLU, Ç. (2010). “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss. 37-46.

- MİMAROĞLU, H. ve Özgen, H. (2008). “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 8, sayı 15, ss. 201-226.
- MUZAFFER, K. ve AKBİYİK, N. (2011). “Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss. 129-175.
- NAMIE, G. ve Namie, R. (2000). “Workplace Bullying: The Silent Epidemic”, **Employee Rights Quarterly**, cilt 1, sayı 2, ss. 1-12.
- NARTER, S. (2015). “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 17, sayı 2, ss. 229-265.
- NEFFA, J. C. (2015). “Working Conditions and Environment and Health”, **Orientación y sociedad**, sayı 15, ss. 0-8.
- OKANLI vd., (2011). “The Relationship Between Mobbing and Assertiveness in Nurses”, **Health Med**, cilt 5, sayı 3, ss. 609-615.
- ÖZCAN, E. (2007). “İş Yaşamında Kas İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi”, **İş Güvenliği Dergisi**, İSGİAD Yayını, sayı 10, ss. 60-72.
- ÖZEN, S. (2007). “İş yerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 9, sayı 3, ss. 1–24.
- ÖZMEN, A. (2019). “Paternalist Liderlik ile Mobbing İlişkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 24, sayı 2, ss. 253-262.
- ÖZOK, A. F. (2007). “İş Sistemlerinin Tasarım Açısından Ergonominin Önemi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayını, sayı 2, ss. 34-41.
- PELİT, E. ve Kılıç, İ. (2012). “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss. 122-140.
- QUARTEY, S. H. ve PUPLAMPU, B. B. (2012). “Employee Health and Safety Practices: An Exploratory and Comparative Study of the Shipping and

- Manufacturing Industries in Ghana”, **International Journal of Business and Management**, cilt 7, sayı 23, ss. 81.
- RAYNER, C. VE HOEL, H. (1997) “A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying”, **Journal of Community and Applied Social Psychology**, sayı 7, ss. 181-191.
- ROCKETT Vd. (2017). “A Human Resource Management Perspective of Workplace Bullying”, **Journal of Aggression, Conflict and Peace Research**. cilt 9, sayı 2, ss. 116-127.
- SABUNCU, H. (2005). “Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi”, **İş Güvenliği Dergisi**, JSGİAD Yayını, sayı 4, ss., 5-19.
- SALİN, D. (2003). “Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment”, **Human relations**, cilt 56, sayı 10, ss. 1213-1232.
- SARAÇ, C. (1998). “Sosyal Sigortalar Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı”, **YODÇEM Yayın**, sayı 10, ss. 16-36.
- SCHNAPP vd., (2016). Workplace Violence and Harassment Against Emergency Medicine Residents. **Western Journal of Emergency Medicine**, cilt 17, sayı 5, ss., 567.
- SEBER, V. (2012). “İşçi Sağlığı ve güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır?”, **Elektrik Mühendisliği Dergisi**, sayı 445, ss. 30-34.
- SEYDL, C. (2006). “Workplace Mobbing/Bullying: a Deviant Conflict Redirection”, **In The Fifth International Conference on Workplace Bullying and Harassment in the Workplace: The Way Forward**, 181-183.
- SLOAN vd., (2010). “A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace”, **International Journal of Business and Social Science**, cilt 1, sayı 3, ss. 87-97.
- SUDDABY vd., (2016). “Reflexivity: The Role of Embedded Social Position and Entrepreneurial Social Skill in Processes of Field Level Change”, **Research in Organizational Behavior**, sayı 36, ss. 225-245.

- ŞİMŞEK vd., (2020). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşletmelerin Sürdürülebilirlik Raporlamalarında Dış Paydaşlarla İletişimi”, **İSG Akademik**, cilt 2, sayı 2, ss. 101-106.
- ŞİMŞEK vd., (2020). “İş sağlığı ve iş Güvenliği Uygulamalarında Sensör Kullanımının İncelenmesi”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, cilt 12, sayı 1, ss. 41-53.
- ŞİMŞEK, S. (2020). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Risk Değerlendirme Metodlarından Fine Kinney Metodunun Bir Örnekle Değerlendirilmesi”, **İSG Akademik**, cilt 2, sayı 2, ss. 91-99.
- ŞİMŞEK, S. ve Doğan, F. (2019). “Otel Çalışanlarının Psiko-sosyal Risk Etmenleri Açısından Mobbinge Maruz Kalmalarının Araştırılması”, **İsg Akademik**, cilt 1, sayı 1, ss. 59-67.
- ŞİMŞEK, S. ve Doğan, F. (2022). “Covid-19 Pandemisinin, Yaşam Kalitesine, İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkileri: İstanbul İkitelli Organize Sanayi Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 14, sayı 3, ss. 2290-2308.
- TEKELİOĞLU, M. (1994). “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Ekonomik Boyutu”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt:35, Sayı:419, ss. 31-34.
- TEKİN, Y. E. ve Bulut, H. (2014). “Verbal, Physical and Sexual Abuse Status Against Operating Room Nurses in Turkey”, **Sexuality and Disability**, sayı 32, ss. 85-97.
- TINAZ, P. (2006a). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı 3, ss. 11-22.
- Tinaz P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum**, sayı 4, ss.13-28
- UNRAR, S. and SUT, N. (2009). “General Assessment of the Occupational Accidents that Occurred in Turkey Between the Years 2000 and 2005”, **Safety Science**, cilt 47, sayı 5, ss. 614-619.
- VARHAMA, L. M. ve Björkqvist, K. (2004). “Conflicts, Burnout, and Bullying in a Finnish and a Polish Company: a Cross-National Comparison”, **Perceptual and Motor Skills**, cilt 98, sayı 3, ss. 1234-1240.

- VICKERS, M. H. (2010). "The Shifting Sands of Acceptable Violence", **Administrative Theory & Praxis**, cilt 32, sayı 1, ss. 7-24.
- VUORİ vd., (2012). "Effects of Resource-Building Group Intervention on Career Management and Mental Health in Work Organizations: Randomized Controlled Field Trial", **Journal of Applied Psychology**, cilt 97, sayı 2, ss. 273.
- WAN DEN vd., (2016). "The role of Work Stressors, Coping Strategies and Coping Resources in the Process of Workplace Bullying: A Systematic Review and Development of a Comprehensive Model", **Aggression and Violent Behavior**, sayı 29, ss. 61-71.
- WORNHAM, D. (2003). "A Descriptive Investigation of Morality and Victimization at Work", **Journal of Business Ethics**, cilt 45, sayı 1, ss. 29-40.
- YAMADA, D. C., Duffy, M., & Berry, P. A. (2018). "Workplace Bullying And Mobbing: Definitions, Terms, and when they Matter", **Workplace Bullying and Mobbing in the United States**, volumes 2, ss. 1-9
- YILDIRIM, M. C. (2008). "İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Görüşleri", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 56, sayı 56, ss. 663-690.
- YILMAZ, A. (2017). "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması". **Sosyal Güvence**, sayı 11, ss. 107-127.
- CAMKURT, M. Z. (2007). "İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, cilt: 21, Sayı 1, ss. 80-106.
- YILMAZ, F. (2009). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulana Bilinirliği", **Kamu-İş Dergisi**, Kamu işletmeleri ve İşverenler Sendikası, cilt 1, sayı 1, ss. 110-121.
- YILMAZ, H., ve Kaymaz, A. (2014). "Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz)", **Denetim**, sayı 14, ss. 73-81.

ZAPF, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, cilt 20, sayı 2/1, ss. 70-85.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

TUTAR, H. (2007). “İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) kaynakları”, Çevrimiçi, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kaynaklari.htm>. (Erişim Tarihi: 16.03.2023).

URL-1 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm> (Erişim Tarihi: 04.03.2023).

URL-2 https://player.slideplayer.biz.tr/98/17108995/slides/slide_12.jpg. (Erişim Tarihi: 18.03.2023).

URL-3 <https://akademiksunum.com/index.jsp?modul=document&folder=71db7cd510d7ace5698a0886fbc5023da8c2ed76> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

URL-4 <https://iskanunu.com/genel/497-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-sigortasi/> (Erişim Tarihi: 05.03.2023).

TEZLER

89/391/EEC, Çerçeve Direktif ve Avrupa Birliği, 12 Haziran 1989.

AKTOP, N. G. (2006). “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AL, E. (2019). “Bildirilmeyen İş Kazaları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Giresun İli Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü).

ALKAN, E. (2011). “Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ALLEN, B. A. (2005). “A Springboard for Building a More Respectful Workplace”, (Master, of Rtsin Leadership Dissertation), Royal Roads University, Victoria, Canada.

AYIK, A. (2000). “İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetmel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi: Erzurum İli Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

BENNETT, K. (2015). “Exploring the Relationship Between Job Satisfaction, Bullying, and Authentic Leadership Among Medical-Surgical Nurses”, (Unpublished Master Thesis).

CONSTRUCTION WORKERS. In **5th International Project and Construction Management Conference (IPCMC 2018)** p.1345-1352.

ÇOMAK, E. (2011). “İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi.

DEBONO, M. (2013). Centre for Labour Studies, **Biennial Report**, 2011-2012.

DİĞER KAYNAKLAR

- ERTÜRK, A. (2005) “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi.
- FINDIK, E. (2013). “Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma” (Unpublished Master Thesis), Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜÇLÜ, M. (2007). “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenlik Yönetim Sistemi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-136.
- GÜLEN, Ö. (2008). “The Relationship Between Personality and Being Exposed to Workplace Bullying or Mobbing”, (Unpublished Master Thesis), Marmara University.
- GÜLER, M. (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi.
- HOLÁTOVÁ, D., & Březinová, M. (2021). “Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management. Beyond Human Resources–Research Paths Towards a New Understanding of Workforce Management Within Organizations”, 1-12.
- İSGK, 6331 sayılı, 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete.30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/2012_06_30-1.htm, (Erişim Tarihi: 02.03.2023).
- OCAK, S. (2008). “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları: Edirne İli Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- OKAN H. (2010). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SHİN, H. H. (2005). ”Institutional Safe Space and Shame Management in Workplace Bullying”, (Unpublished Doctorate Thesis), Australian National University.

- SÜNBÜL, A. (2015). “Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi.
- TMMOB, (2014). **Makine Mühendisleri Odası, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Odası Raporu**, Yayını No: MMO/617, Ankara.
- YAVUZ, H. (2007). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler. Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi.
- YILMAZ, S. (2015). “Duygusal Yetenek ile Temel Yetenekler Arasındaki İlişkiler ve İşletme Performansına Etkileri”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Beykent Üniversitesi.

EKLER

EK 1. Türk Borçlar Kanunu

EK 2. İş Kanunu

EK 3. İş Kanunu

EK 4. Kamu İhale Kanunu

EK 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

EK 6. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

EK 7. Mobbing Ölçeği

EK 8. İş Kazası Ölçeği

EK 9. Etik Kurul İzni

EK 1. Türk Borçlar Kanunu

TÜRK BORÇLAR KANUNU

Kanun No : 6098

Tarih : 11/01/2011

YEDİNCİ BÖLÜM

Eser Sözleşmesi

A. Tanımı

MADDE 470- Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

B. Hükümleri

I. Yüklenicinin borçları:

1. Genel olarak

MADDE 471- Yüklenici, üstlendiği edimleri İş sahibinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle ifa etmek zorundadır.

Yüklenicinin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alandaki işleri üstlenen basiretli bir yüklenicinin göstermesi gereken meslekî ve teknik kurallara uygun davranışı esas alınır.

Yüklenici, meydana getirilecek eseri doğrudan doğruya kendisi yapmak veya kendi yönetimi altında yaptırmakla yükümlüdür. Ancak, eserin meydana getirilmesinde yüklenicinin kişisel özellikleri önem taşıyorsa, işi başkasına da yaptırabilir.

Aksine âdet veya anlaşma olmadıkça yüklenici, eserin meydana getirilmesi için kullanılacak olan araç ve gereçleri kendisi sağlamak zorundadır.

2. Malzeme bakımından:

MADDE 472- Malzeme yüklenici tarafından sağlanmışsa yüklenici, bu malzemenin ayıplı olması yüzünden İş sahibine karşı, satıcı gibi sorumludur.

Malzeme İş sahibi tarafından sağlanmışsa yüklenici, onları gereken özeni göstererek kullanmakla ve bundan dolayı hesap ve artanı geri vermekle yükümlüdür.

Eser meydana getirilirken, İş sahibinin sağladığı malzemenin veya eserin yapılması için gösterdiği yerin ayıplı olduğu anlaşılır veya eserin gereği gibi ya da zamanında meydana getirilmesini tehlikeye düşürecek başka bir durum ortaya çıkarsa, yüklenici bu durumu hemen İş sahibine bildirmek zorundadır; bildirmezse bundan doğacak sonuçlardan sorumlu olur.

3. İşe başlama ve yürütme:

MADDE 473- Yüklenicinin işe zamanında başlamaması veya sözleşme hükümlerine aykırı olarak işi geciktirmesi ya da İş sahibine yüklenemeyecek bir sebeple ortaya çıkan gecikme yüzünden bütün tahminlere göre yüklenicinin işi kararlaştırılan zamanda bitiremeyeceği açıkça anlaşılırsa, İş sahibi teslim için belirlenen günü beklemek zorunda olmaksızın sözleşmeden dönebilir.

Meydana getirilmesi sırasında, eserin yüklenicinin kusuru yüzünden ayıplı veya sözleşmeye aykırı olarak meydana getirileceği açıkça görülüyorsa, İş sahibi bunu önlemek üzere vereceği veya verdireceği uygun bir süre içinde yükleniciye, ayıbın veya aykırılığın giderilmesi; aksi takdirde hasar ve masrafları kendisine ait olmak üzere, onarımın veya işe devamın bir üçüncü kişiye verileceği konusunda ihtarda bulunabilir.

4. Ayıp sebebiyle sorumluluk:

a. Ayıbın belirlenmesi

MADDE 474- İş sahibi, eserin tesliminden sonra, işlerin olağan akışına göre imkân bulur bulmaz eseri gözden geçirmek ve ayıpları varsa, bunu uygun bir süre içinde yükleniciye bildirmek zorundadır.

Taraflardan her biri, giderini karşılayarak, eserin bilirkişi tarafından gözden geçirilmesini ve sonucun bir raporla belirlenmesini isteyebilir.

b. İş sahibinin seçimlik hakları

MADDE 475- Eserdeki ayıp sebebiyle yüklenicinin sorumlu olduğu hâllerde İş sahibi, aşağıdaki seçimlik haklardan birini kullanabilir:

1. Eser İş sahibinin kullanamayacağı veya hakkaniyet gereği kabule zorlanamayacağı ölçüde ayıplı ya da sözleşme hükümlerine aynı ölçüde aykırı olursa sözleşmeden dönme.

2. Eseri alıkoyup ayıp oranında bedelden indirim isteme.

3. Aşırı bir masrafı gerektirmediği takdirde, bütün masrafları yükleniciye ait olmak üzere, eserin ücretsiz onarılmasını isteme.

İş sahibinin genel hükümlere göre tazminat isteme hakkı saklıdır.

Eser, İş sahibinin taşınmazı üzerinde yapılmış olup, sökülüp kaldırılması aşırı zarar doğuracaksa İş sahibi, sözleşmeden dönme hakkını kullanamaz.

c. İş sahibinin sorumluluğu:

MADDE 476- Eserin ayıplı olması, yüklenicinin açıkça yaptığı ihtar karşın, İş sahibinin verdiği talimattan doğmuş bulunur veya herhangi bir sebeple İş sahibine yüklenebilecek olursa İş sahibi, eserin ayıplı olmasından doğan haklarını kullanamaz.

d. Eserin kabulü:

MADDE 477- Eserin açıkça veya örtülü olarak kabulünden sonra, yüklenici her türlü sorumluluktan kurtulur; ancak, onun tarafından kasten gizlenen ve usulüne göre gözden geçirme sırasında fark edilemeyecek olan ayıplar için sorumluluğu devam eder.

İş sahibi, gözden geçirmeyi ve bildirimde bulunmayı ihmal ederse, eseri kabul etmiş sayılır.

Eserdeki ayıp sonradan ortaya çıkarsa İş sahibi, gecikmeksizin durumu yükleniciye bildirmek zorundadır; bildirmezse eseri kabul etmiş sayılır.

e. Zamanaşımı:

MADDE 478- Yüklenici ayıplı bir eser meydana getirmişse, bu sebeple açılacak davalar, teslim tarihinden başlayarak, taşınmaz yapılar dışındaki eserlerde iki yılın; taşınmaz yapılarda ise beş yılın ve yüklenicinin ağır kusuru varsa, ayıplı eserin niteliğine bakılmaksızın yirmi yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar.

II. İş sahibinin borçları:

1. Bedelin muacceliyeti

MADDE 479- İş sahibinin bedel ödeme borcu, eserin teslimi anında muaccel olur.

Eserin parça parça teslim edilmesi kararlaştırılmış ve bedel parçalara göre belirlenmişse, her parçanın bedeli onun teslimi anında muaccel olur.

2. Bedel:

a. Götürü bedel

MADDE 480- Bedel götürü olarak belirlenmişse yüklenici, eseri o bedelle meydana getirmekle yükümlüdür. Eser, öngörülenden fazla emek ve masrafı gerektirmiş olsa bile yüklenici, belirlenen bedelin artırılmasını isteyemez.

Ancak, başlangıçta öngörülemeyen veya öngörülebilip de taraflarca göz önünde tutulmayan durumlar, taraflarca belirlenen götürü bedel ile eserin yapılmasına engel olur veya son derece güçleştirirse yüklenici, hâkimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını isteme, bu mümkün olmadığı veya karşı taraftan beklenemediği takdirde sözleşmeden dönme hakkına sahiptir. Dürüstlük kurallarının gerektirdiği durumlarda yüklenici, ancak fesih hakkını kullanabilir.

Eser, öngörülenden az emek ve masrafı gerektirmiş olsa bile İş sahibi, belirlenen bedelin tamamını ödemekle yükümlüdür.

b. Değere göre bedel

MADDE 481- Eserin bedeli önceden belirlenmemiş veya yaklaşık olarak belirlenmişse bedel, yapıldığı yer ve zamanda eserin değerine ve yüklenicinin giderine bakılarak belirlenir.

C. Sözleşmenin sona ermesi:

I. Yaklaşık bedelin aşılması

MADDE 482- Başlangıçta yaklaşık olarak belirlenen bedelin, İş sahibinin kusuru olmaksızın aşırı ölçüde aşılabacağı anlaşılırsa İş sahibi, eser henüz tamamlanmadan veya tamamlandıktan sonra sözleşmeden dönebilir.

Eser, İş sahibinin arsası üzerine yapılıyorsa İş sahibi, bedelden uygun bir miktarın indirilmesini isteyebileceği gibi, eser henüz tamamlanmamışsa, yükleniciyi işe devamdan alıkoyarak, tamamlanan kısım için hakkaniyete uygun bir bedel ödemek suretiyle sözleşmeyi feshedebilir.

II. Eserin yok olması

MADDE 483- Eser teslimden önce beklenmedik olay sonucu yok olursa İş sahibi, eseri teslim almada temerrüde düşmedikçe yüklenici, yaptığı işin ücretini ve giderlerinin ödenmesini isteyemez. Bu durumda malzemeye gelen hasar, onu sağlayana ait olur.

Eserin İş sahibince verilen malzeme veya gösterilen arsanın ayıbı veya İş sahibinin talimatına uygun yapılması yüzünden yok olması durumunda yüklenici, doğabilecek olumsuz sonuçları zamanında bildirmişse, yaptığı işin değerini ve bu değere girmeyen giderlerinin ödenmesini isteyebilir. İş sahibinin kusuru varsa, yüklenicinin ayrıca zararının giderilmesini de isteme hakkı vardır.

III. Tazminat karşılığı fesih

MADDE 484- İş sahibi, eserin tamamlanmasından önce yapılmış olan kısmın karşılığını ödemek ve yüklenicinin bütün zararlarını gidermek koşuluyla sözleşmeyi feshedebilir.

IV. İş sahibi yüzünden ifanın imkânsızlaşması

MADDE 485- Eserin tamamlanması, İş sahibi ile ilgili beklenmedik olay dolayısıyla imkânsızlaşırsa yüklenici, yaptığı işin değerini ve bu değere girmeyen giderlerini isteyebilir.

İfa imkânsızlığının ortaya çıkmasında İş sahibi kusurluysa, yüklenicinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır.

V. Yüklenicinin ölümü veya yeteneğini kaybetmesi

MADDE 486- Yüklenicinin kişisel özellikleri göz önünde tutularak yapılmış olan sözleşme, onun ölümü veya kusuru olmaksızın eseri tamamlama yeteneğini kaybetmesi durumunda kendiliğinden sona erer. Bu durumda İş sahibi, eserin tamamlanan kısmından yararlanabilecek ise, onu kabul etmek ve karşılığını vermekle yükümlüdür.

EK 2. İş Kanunu

İŞ KANUNU

Kanun No: 4857 Kabul Tarihi: 22.5.2003

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı : 10.6.2003 – 25134

Tanımlar MADDE 2. - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde

Çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

EK 3. İş Kanunu

İŞ KANUNU

Kanun No: 4857 Kabul Tarihi : 22.5.2003

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri:

MADDE 77. - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri:

MADDE 78. - Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması:

MADDE 79. – Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye

kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu:

MADDE 80. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşyeri hekimleri

MADDE 81. - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar:

MADDE 82. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşçilerin hakları:

MADDE 83. - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü

maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanununun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı:

MADDE 84. - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a. Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b. Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c. İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan, İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85. - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86. - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe

alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

MADDE 87. - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

63

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88. - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

MADDE 89. - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a. Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b. Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c. Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d. Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

EK 4. Kamu İhale Kanunu

KAMU İHALE KANUNU

KANUN NO : 4734

KABUL TARİHİ : 04.01.2002

MADDE 53.

b) Bu Kanuna göre yapılacak ihaleler ile ilgili olarak Kurumun görev ve yetkileri aşağıda sayılmıştır:

2) Bu Kanuna ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa ilişkin bütün mevzuatı, standart ihale dokümanlarını ve tip sözleşmeleri hazırlamak, geliştirmek ve uygulamayı yönlendirmek.

EK 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun No.: 6331

Kabul Tarihi: 20/6/2012

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri:

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

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasında, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

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

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

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

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

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

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

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi:

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

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

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

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

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

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

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

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

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

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları:

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye

sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Buödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

Tehlike sınıfının belirlenmesi:

MADDE 9 – (1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

Belgelendirme, ihtar ve iptaller:

MADDE 31 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

MADDE 33 – 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 34 – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.

MADDE 35 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (II) sayılı cetvelin “4. Başbakanlık ve Bakanlıklarda” bölümünde yer alan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ens. Müd.” ibaresi “İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 36 – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü:

GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları:

GEÇİCİ MADDE 5 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği

uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri:

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

GEÇİCİ MADDE 7 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 8 – (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olmasihâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik

olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanarlara fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21/12/2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

Yürürlük:

MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1. Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2. 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3. Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.

EK 6. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Bu anket, çalışmakta olduğunuz Mobbing ile İş kazaları arasındaki ilişkiyi ölçmeye yöneliktir. Lütfen soruları çalıştığınız işyerini göz önünde bulundurarak cevaplandırınız. Elde edilecek sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Tüm verdiğiniz bilgiler hiçbir şekilde paylaşılmayacak ve gizli tutulacaktır.

Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Dr.Süleyman Şimşek

Doktora Öğrencisi Funda Doğan

İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilimdalı

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

3. Medeni durumunuz:

() Evli

() Bekar

() Dul

4. Eğitim durumunuz

() İlkokul

() Ortaokul

() Lise

() Önlisans

() Lisans

() Lisansüstü

5. Göreviniz:

6. Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz?

7. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?

Evet

Hayır

Kısmen

8. Daha önce iş kazası geçirdiniz mi?

Evet

Hayır

9-En son geçirdiğiniz bu iş kazasını geçirme nedeniniz , size uygulanan mobbing olabilir mi?

Evet

Hayır

10. En son geçirdiğiniz **İş Kazası** sonucunda ne oldu?

(1) İşyeri sağlık biriminde ayakta tedavi gördüm

. (2) Hastaneye sevk edildim

. (3) Tedavi görmedim.

11. İş Kazası Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre

() 1-5 gün

() 6-10 gün

() 11-15 gün

() 16-20 gün

() 21-25 gün

() 26-30 gün

() 31 gün ve üzeri

12. Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?

() Evet

() Hayır

EK 7. Mobbing Ölçeği

Mobbing Davranışları	Tamamen	Katılıyorum	Biraz	Kararsızım	Biraz	Katılmıyorum	Kesinlikle
İLİŞKİ FAKTÖRÜ							
1. iş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır*	7	6	5	4	3	2	1
2. iş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimde mutluyum*	7	6	5	4	3	2	1
3. iş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırılmaz*	7	6	5	4	3	2	1
4. iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	7	6	5	4	3	2	1
5. iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	7	6	5	4	3	2	1
6. iş arkadaşlarım arkamdan konuşur	7	6	5	4	3	2	1
7. iş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır	7	6	5	4	3	2	1
8. iş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
9. iş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
10. iş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	7	6	5	4	3	2	1
11. işte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
13. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
14. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
15. iş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
16. iş arkadaşlarımın benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
17. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
18. iş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
19. iş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	7	6	5	4	3	2	1
20. Molalarda yalnız kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
21. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
TEHDİT VE TACİZ							
22. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1
23. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
24. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1
25. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	7	6	5	4	3	2	1
26. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	7	6	5	4	3	2	1
27. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor	7	6	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
29. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	7	6	5	4	3	2	1
30. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar	7	6	5	4	3	2	1
31. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım	7	6	5	4	3	2	1
İŞE BAĞLILIK							
32. İşimi değiştirmek istemiyorum*	7	6	5	4	3	2	1
33. Çalıştığım kurumun benim bir parçam olduğunu düşünüyorum*	7	6	5	4	3	2	1
34. İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir*	7	6	5	4	3	2	1
35. Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır*	7	6	5	4	3	2	1
36. Hiçbir şey işten daha önemli değildir	7	6	5	4	3	2	1

37. İşim benim için her şeyden önce gelir	7	6	5	4	3	2	1
38. Öncelikli ihtiyaçlarımın başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir.*	7	6	5	4	3	2	1
39. İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler*	7	6	5	4	3	2	1
İŞ VE KARIYER İLE İLGİLİ ENGELLEMELER							
40. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
41. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	7	6	5	4	3	2	1
42. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
43. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
44. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir	7	6	5	4	3	2	1
45. İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağrılmam	7	6	5	4	3	2	1
46. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
47. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	7	6	5	4	3	2	1
48. Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1

EK 8. İş Kazası Ölçeği

Ölçek sorularında tercih alternatifleri: 1= Kesinlikle katılmıyorum ila 5= Kesinlikle katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
I. Sağlık ve güvenlikle ilgili bilgi ve eğitime ilişkin ortalama puan analizi (İşveren tarafından sağlanan İSG bilgi ve eğitimlerine yönelik çalışanların algılarını değerlendirir)					
İşverenim, görevlerimi yerine getirirken genellikle kendimi korumak için önlem almam konusunda beni bilgilendirir.	1	2	3	4	5
İşverenim genellikle yeni çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verir.	1	2	3	4	5
İşveren beni Kişisel Koruyucu Donanımın (KKD) doğru kullanımı konusunda eğitti.	1	2	3	4	5
İşverenim, görevimi yerine getirme konusunda beni düzenli olarak Standart Çalışma Prosedürü (SOP) hakkında bilgilendirir.	1	2	3	4	5
İşverenim, sağlık ve güvenlik konusunda düzenli olarak tazeleme eğitimi veriyor.	1	2	3	4	5
İşverenim beni işteki tehlikeleri tanımam konusunda eğitti. Sağlık ve güvenlik görüyorum.	1	2	3	4	5
II. Çalışan güvenliği farkındalığına ilişkin algılar (Kuruluştaki çalışanların güvenlik bilincini değerlendirir)					
İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası hakkında yeterli bilgiye sahibim.	1	2	3	4	5
İşverenin tesislerinde OHSA'nın bir kopyası var.	1	2	3	4	5
Sağlık ve güvenlik konularında bir çalışan olarak haklarımı biliyorum.	1	2	3	4	5
Organizasyonda çalışanlar olarak işimizi güvenli bir şekilde yapabilmemiz için gerekli becerilere sahip oluyoruz.	1	2	3	4	5
İş yerinde genellikle güvenlik prosedürlerini uygulayım.	1	2	3	4	5
İşyerimde bir sağlık ve güvenlik temsilcimiz var	1	2	3	4	5
Tüm çalışanlar sağlık ve güvenliğin planlanmasında yer alır	1	2	3	4	5
Çalışanların OHSA konusundaki farkındalığı, kazalarda azalmaya yol açar	1	2	3	4	5
Çalışanlarla düzenli olarak güvenlik toplantıları yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
III. Çalışan davranışlarına ilişkin algılar (Çalışanların İSG ile ilgili davranışlarına genel bir bakışı değerlendirir)					
İşimi yaparken genellikle güvenlik prosedürlerini takip ederim.	1	2	3	4	5
Güvenli bir şekilde yapıldığından emin olmak için bir göreve daha fazla zaman ayırmayı tercih ederim; bir görevi tamamlamak için acele etmek yerine.	1	2	3	4	5
Çalışanlar bazen güvenlik prosedürlerini görmezden gelir.	1	2	3	4	5
Bazı çalışanlar iş yerinde güvenli olmayan davranışlardan kurtulur.	1	2	3	4	5
İşimi güvenli bir şekilde yapmak benim için bir meydan okumadan ziyade bir alışkanlık haline geldi.	1	2	3	4	5
Bir çalışan olarak günlük işimdeki tehlikelerin tamamen farkındayım.	1	2	3	4	5
IV. Sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin algılar (Sağlık ve güvenlik konularına ilişkin olarak süpervizörün rolüne ilişkin çalışan algılarına genel bir bakışı değerlendirir.)					
Amirim çalışanların sağlık ve güvenliğini çok ciddiye alır	1	2	3	4	5
Denetim otoriteleri düzenli olarak 165 bazında risk değerlendirmesi yapar.	1	2	3	4	5
Yöneticiler, çalışanları OHSA'ya uymaya teşvik eder.	1	2	3	4	5
Süpervizör, kuruluştaki çalışanın güvenlik endişelerini dinler.	1	2	3	4	5
V. İş sağlığı ve güvenliği raporlama mekanizmalarına ilişkin algılar					

(Sağlık ve güvenlik raporlama mekanizmalarına odaklanan anket maddelerini değerlendirir)					
Şirkette resmi bir sağlık ve güvenlik raporlama mekanizması bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Bildirilen sağlık ve güvenlik sorunlarına derhal müdahale edilir	1	2	3	4	5
Çalışanlar, iş yerinde meydana gelen kazaları bildirmeye teşvik edilir.	1	2	3	4	5
VI. İş Güvenliği Denetimi Puan Ortalaması Analizi (İşyeri incelemeye genel bir bakışıdır)					
Düzenli denetimler, işvereni OHSa'ya uymaya teşvik eder	1	2	3	4	5
İş müfettişlerinin işyerine girmesine izin verilir.	1	2	3	4	5
Güvenlik işaretleri herkesin görebileceği şekilde görünür	1	2	3	4	5
Müfettişler, işveren uygun olmadığında para cezaları ve cezalar uygular.	1	2	3	4	5
Risk değerlendirmesi, ÇSG temsilcileri tarafından işverenin tesislerinde düzenli olarak gerçekleştirilir.	1	2	3	4	5
VII. İşyeri Ortamının Analizi anlamına gelir (İşyeri ortamına odaklanan bir genel bakışı değerlendirir.)					
İş istasyonumda yeterli havalandırma var.	1	2	3	4	5
Oda sıcaklığından memnunuz.	1	2	3	4	5
İş yerimdeki hijyen seviyesinden memnunuz.	1	2	3	4	5
İş yerimde yeterli aydınlatma var.	1	2	3	4	5
Kimyasal maddeler açıkça işaretlenmiştir.	1	2	3	4	5

EK 9. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-42969



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-42969
Konu : Etik Onayı Hk.

02.03.2022

Sayın FUNDA DOĞAN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 28.02.2022 tarihli ve 2022/03 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSM3YHR.063 Pin Kodu : 89342

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Hicran DEMİR

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



ÖZGEÇMİŞ

Ad: Funda

Soyad: DOĞAN

Eğitim:

- 1- 1994 ODTU Fen-Edebiyat Fakültesi, Kimya Bölümü, Lisans
- 2- 2016 Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği, Yüksek Lisans
- 3- 2023-İstanbul Aydın Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı

Yayınlar:

- 1- Şimşek, S ve Doğan F., (2019) Otel Çalışanlarının Psikososyal Risk Etmeleri Açısından Mobbinge Maruz Kalmalarının Araştırılması, *İSG Akademik 1 (1), 59-67*
- 2- Doğan, F. ve Kirkincioğlu, M., (2020) [Okul Öncesi Çocuklarda \(4-6 Yaş\) Deprem, Yangın ve Tahliye Konusunda Durum Tespitinin Yapılması](#), *İSG Akademik 2 (2), 145-159*
- 3- Doğan, F. ve Şimşek. S., (2022),[Covid-19 Pandemisinin, Yaşam Kalitesine, İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkileri: İstanbul İkitelli Organize Sanayi Örneği](#), *İşletme Araştırmaları Dergisi 14 (3), 2290-2308*
- 4- Doğan F., (2022) [Pandemi Sürecinde Mobbingin Siber Mobbinge Dönüşmesi ve Etkileri](#), *Meyad Akademi, 3 (1), 235-252*

Bildiriler:

- 1- Doğan F.,Kırkıncioğlu M., 2017 Okul Öncesi Çocuklarda (4-6 YAŞ) Deprem, Yangın ve Tahliye Konusunda Durum Tespitinin Yapılması Uluslararası katılımlı Çocuk Gelişimi ve Nörolojisi Sempozyumu-Üsküdar Üniversitesi, ISBN 978-605-9596-09-1 syf 176-188
- 2- Şimşek S.,Doğan F., (2021) - 5. Anadolu Enerji Sempozyumu Karadeniz Teknik Üniversitesi, ISBN : 978-605-2271-33-9 syf 772
- 3- Doğan F.,Şimşek S.,(2021) [Pandemi Sürecinde Mobbingin Siber Mobbinge Dönüşmesi](#) I. Uluslararası Şiddet ve Şiddeti Önleme Sempozyumu Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Bildiri Kitabı ISBN: 978-975-7328-83-4 syf 179
- 4- Doğan F., 2017 Okul Öncesi Çocuklarda (4-6 YAŞ) Deprem, Yangın ve Tahliye Konusunda Durum Tespitinin Yapılması 2.Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi Özet Metin syf 218-219

