

Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma (How Institutional Psychosocial Risk Factors Affect Occupational Safety: An Empirical Study)

Gülte CANER AKIN^a  ^a Derya ÇEVİK TAŞDEMİR^b  ^b

^a İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye. gcaner@gelisim.edu.tr

^b Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, Gaziantep, Türkiye. deryaceviktasdemir@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş sağlığı ve güvenliği
Psikososyal risk etmenleri
Çalışma psikolojisi
Çalışan yönetimi

Amaç - Bu araştırma, çalışanları etkileyen psikososyal risk faktörlerinin, iş güvenliği üzerindeki etkisine ve psikososyal risk faktörlerinin iş güvenliği bakımından önemine yönelik genel bir bakış sağlamayı amaçlamaktadır.

Yöntem - Çalışma nicel olarak tasarlanmıştır. Veri toplama aracı olarak oluşturulan ankette demografik sorulara ek olarak "Kurumsal Amaçlı Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği" ve "İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ)" kullanılmıştır. Kahramanmaraş ilinde Tekstil işletmelerinde çalışan 398 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS 25.0 istatistik programı ile analize tabi tutulmuştur.

Gönderilme Tarihi 14 Mart 2022

Revizyon Tarihi 20 Mayıs 2022

Kabul Tarihi 25 Mayıs 2022

Bulgular - Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; kurumsal boyuttaki psikososyal risklerin iş güvenliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ayrıca, psikososyal risk etmenleri alt boyutlarından performans, motivasyon, problem çözme boyutlarının iş güvenliğini pozitif yönde etkilediği, iyilik hali boyutunun ise iş güvenliğini negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Çalışmada yordayıcı değişkenlerin iş güvenliği üzerindeki görece önem sırası; performans, motivasyon, problem çözme ve iyilik hali olarak belirlenmiştir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma - Sertleşen rekabet koşullarına artan dijitalleşmenin eklenmesi ile çalışanlardaki psikososyal riskler her geçen gün artmaktadır. Artan psikososyal riskler işyerlerinin güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Elde edilen sonuçlar; hem psikososyal risklerin iş güvenliğini etkilediği konusunda yeni bakış açılarına işaret edecek olması hem de alanyazına katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Occupational health and safety
Psychosocial risks
Occupational psychology
Employee management

Purpose - The aim of this study is to determine the effect of psychosocial risks of employees in the workplace on occupational safety.

Design/ methodology/ approach - The study was designed to be quantitative. In the questionnaire created as a data collection tool, "Institutional Psychosocial Risk Management Scale" and "Occupational Safety Scale" were used in addition to demographic questions. The data obtained from 398 participants working in textile enterprises in Kahramanmaraş province were analyzed with SPSS 25.0 statistical program.

Received 14 March 2021

Revised 20 May 2022

Accepted 25 May 2022

Results - As a outcome of multiple linear regression analysis; It has been determined that psychosocial risks at the institutional level have a positive effect on occupational safety, while the sub-dimensions of psychosocial risk factors such as performance, motivation, and problem solving positively affect occupational safety, while the dimension of well-being affects occupational safety negatively. The relative importance of the predictor variables on job security; performance, motivation, problem solving and well-being.

Article Classification:

Research Article

Discussion - With the addition of increasing digitalization to tougher competition conditions, psychosocial risks in employees are increasing day by day. Increasing psychosocial risks endanger the safety of workplaces. Obtained results; It is important in terms of both pointing out new perspectives on how psychosocial risks affect occupational safety and contributing to the literature.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Caner Akın, G., Çevik, Taşdemir, D. (2022). Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1535-1543.

1. Giriş

Psikososyal risk etmenleri (PRE), iş güvenliği (İG) bakımından birtakım zorluklar ve tehlikelerin işyerlerinde belirmesine sebep olmaktadır. İnsanoğlunun fiziksel ve mental hassas yapısı nedeniyle, bu tehlikelerin oluşturduğu riskler her geçen gün daha önemli bir hal almaktadır (Çevik Taşdemir ve Paksoy, 2021: 46). İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmalarının amacı; çalışanların daha sağlıklı bir ortamda faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayarak, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumaktır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 'nün "sosyal, fiziksel ve zihinsel yönden iyilik hali" şeklinde ifade ettiği sağlık tanımında, psikososyal riskler vurgulanmaktadır. Buna karşın iş hayatı aktörleri, psikososyal risk faktörlerine gereken özen ve önemi göstermemektedir. İş Yerinde İşçilerin Güvenliği ve Sağlığına İlişkin 1989 Avrupa Komisyonu Konseyi Çerçeve Direktifi 89/391/EEC'nin yürürlüğe girmesinden bu yana, Avrupa Birliği'nde (AB) politika düzeyinde psikososyal risklerin yönetimine yönelik bir dizi önemli gelişme kaydedilse de bu düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan girişimler için beklenen etkiyi oluşturmamıştır (Leka, Jain, Iavicoli ve ark., 2011: 558).

Günümüzde, değişen ve dönüşen iş yaşamı ile birlikte psikososyal riskler her geçen gün daha fazla belirginleşmekte ve artış göstermektedir. Psikolojik durumun kötü olmasıyla; çalışanlar bedenen, ruhen ve bilişsel olarak olumsuz yönde etkilerken, işyerlerindeki iş güvenliği ciddi boyutlarda tehlikeye girmektedir. Avrupa Birliği İş Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), psikososyal riskleri; mobbing, çalışanların kararlara katılımının yetersizliği, stres, taciz, şiddet, kariyer gelişim olanaklarının kısıtlılığı, zayıf geri bildirim, ağır iş yükü/ temposu, iletişim süreçlerindeki zorluklar, yetersiz değerlendirme, sosyal izolasyon, uzun çalışma saatleri, olumsuz iş güvenliği koşulları ve gelişmemiş kurum kültürü olarak sıralamıştır. Bu faktörlere ek olarak çalışanın sosyal yaşamında karşılaştığı psikososyal zorlukları da ilave etmiş ve iş yaşamının bu faktörlerden negatif anlamda etkilediğini belirtmiştir (EU-OSHA, 2022).

Belirtilen sebepler nedeniyle çalışmanın amacını, kurumsal düzeydeki psikososyal riskler ile iş güvenliği arasındaki ilişkinin gücünü ortaya koymak oluşturmaktadır. Araştırmada, psikososyal risk etmenleri ve iş güvenliği ilişkisine geniş bir bakış açısı sunulmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmada, detaylı bir literatür araştırması yapılarak psikososyal riskler ve iş güvenliği kavramları tanımlanmış ve kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Sonrasında çoklu doğrusal regresyon analiziyle; psikososyal risk etmenleri ve alt boyutlarının iş güvenliği üzerindeki etkileri ile ilgili sonuçlara yer verilerek psikososyal risk etmenleri ve iş güvenliği arasındaki ilişkiye vurgu yapılmıştır. Son olarak ise araştırma neticesinde ulaşılan bilgiler ışığında teorik ve pratik yönde yöneticilere, gelecek araştırmacılara, karar alıcılara ve politika yapıcılara önerilerde bulunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde iş güvenliği ve PRE kavramlarına ilişkin kavramsal bilgilerle birlikte; kurumsal psikososyal risklerin, çalışanların iş güvenliği algıları üzerine etkisine dair teorik bir bakış açısı sunulacaktır.

İş güvenliği, çalışma ortamlarında; sağlığa zarar verebilecek koşullardan ve işin yürütümü esnasında oluşan tehlikelerden çalışanları korumak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı tesisi yapılan sistematik çalışmalardır (Dizdar, 2002). İş yerlerinde iş güvenliğini tehlikeye sokabilecek nitelikte olan riskler; kimyasal riskler, fiziksel riskler, ergonomik riskler, biyolojik riskler ve psikososyal riskler olmak üzere 5 kategoride toplanmaktadır. Ancak geleneksel İş Güvenliği (İG) riskleri kavramı; uygun olmayan makine/ekipman, güvensiz işyeri ortamı, tehlikeli davranışlar, kişisel koruyucu donanım eksikliği gibi gözle görülebilir durumları ifade etmekte ve insanın sosyal bir varlık olduğu göz ardı edilmektedir. Bu nedenle, PRE de diğer risk etmenleri gibi işyerlerinde hak ettiği dikkat ve özeni görmelidir. Çoğu durumda; psikososyal riskler etmenleri, fiziksel ve teknik risklere göre (Dahler-Larsen, Sundby, Boodhoo, 2020: 130) ikinci hatta üçüncü planda kalmaktadır. Diğer bir deyişle; kurumsal psikososyal risk yönetimi, diğer iş güvenliği risk yönetimlerinin maalesef gerisinde kalmaktadır (Walters ve Wadsworth, 2014: 117).

Dünya genelindeki artan küreselleşme baskısı, organizasyonlarda rekabet baskı ile birlikte Bilgi İletişim ve Teknolojinin (BİT) ve İnternet'in hızla yayılmasıyla artan erişilebilirlik, kovid-19 sebebiyle uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması gibi birçok etmen çalışma dünyasını, dolayısıyla da çalışma ilişkilerini önemli ölçüde değiştirmektedir. Çalışma ortamındaki yapısal ve teknolojik değişiklikler, işin yoğunlaşmasına, strese ve çalışanlarda yorgunluğa neden olabilmektedir (EU-OSHA, 2013-2020: 49-50). Bu durumlarda, çalışanların

psikososyal risklere maruziyetleri artmakta dolayısıyla psikolojik sağlıkla ilgili konuların giderek daha önemli hale gelmesine sebep olmaktadır.

Çalışma ortamı, organizasyon, yönetim, ihtiyaç ve sorumluluklarının yönetilememesi gibi durumlar psikososyal risk alanlarından bazılarıdır (Walters ve Wadsworth, 2014: 117). Bu durumların belirginleşmesi, çalışma ilişkileri bakımından birtakım zorlukların da oluşması anlamına gelmektedir. Avrupa Birliği'nde 2000 yılında psikososyal risk etmenlerinin; işle ilgili en sık görülen ikinci rahatsızlık olduğu ve çalışma ortamı kaynaklı şiddet ve stresin, ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'larının %1 ile %3,5 oranları arasında bir kısmını oluşturabileceği öngörülmektedir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2001: 5). PRE'nin oluşturduğu maliyetler, çoğunlukla işyerindeki kayıp süreler ve yüksek maliyetle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle, PRE için acil olarak toplumsal bir eylem planına gereksinim olmakla birlikte; devlet politikalarından bağımsız gerçekleştirilen gerek bireysel gerekse kurumsal düzeydeki girişimlerin ihtiyacı karşılamayacağı değerlendirilmektedir (Dollard, Skinner, Tuckey, vd., 2007: 2-3).

Fernandes ve Pereira (2016: 3- 12); PRE'nin herhangi bir türünün, çalışanların ruh sağlığı ve psikososyal iyilik halini bozduğunu ileri sürerken; çalışanların psikososyal risklere maruz kalmasının, fiziksel ve zihinsel sağlıklarından genel çalışma ortamına ve dinlenme zamanlarının kalitesine kadar birçok etmeni çeşitli seviyelerde etkilediğini ifade etmektedir. PRE, "çağın hastalığı" olan strese yol açabileceği gibi, buna paralel olarak fiziksel esenliğin bozulmasına da yol açabilmektedir. Mesela, strese bağlı durumlar; vücutta kas gerginliğinin artışına yol açabilmekte ya da davranış değişikliğine yol açarak sağlığın bozulmasına sebep olabilmektedir. Benzer şekilde termin tarihi yakın olan bir iş; çalışanın mola vermeden çalışmasına, dolayısıyla fiziksel sağlığın bozulmasına sebep olabilmektedir (HSE, 2021). Psikososyal riskler; sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarına, maluliyet ödemelerinin artışına, çalışanların aktif yaşamdan erken ayrılmasına, iş güvenliği bakımından olumsuz durumlara (EU-OSHA, 2013-2020: 49) ve ürüne ya da hizmete katma değer sağlamayan birtakım harcamalara sebep olabilmektedir.

Cartwright ve Cooper (1997), ABD'nin Kaliforniya eyaletinde her yıl strese bağlı psikiyatrik rahatsızlıklar için 3.000'den fazla tazminat talebi kaydedildiğini belirtmiştir. Cahill, (1996: 308), psikososyal risk etmenlerini olumsuz psikolojik ve fizyolojik sonuçlarla ilişkilendirirken, çeşitli ekonomik güçlüklerin, çalışan üzerindeki psikososyal riskleri arttıracaklarını ileri sürmüştür. Smith, Muto, Sairenchi ve ark., (2010), hastanelerde sürdürdüğü araştırmasında işyeri güvenlik iklimi ile psikososyal risk faktörlerinin ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Franklin ve Gkiouleka (2021:12), işçilerle iletişim ve eğitim çalışmalarına ek olarak, iş organizasyonu ve iş güvenliğindeki değişikliklerin planlanması ve çalışanların yönetimine katılımlarının PRE'nin belirlenmesi ve PRE'nin önlenmesi için önemli olacağını ileri sürmüştür. Aydın ve Barın, (2020), genel olarak iş güvenliği ile yakın konseptte sahip olan güvenlik ikliminin, PRE algısını anlamlı olarak etkilediğini ileri sürmüştür. Alan yazında; güvenliğin PRE üzerindeki etkisinin ve PRE'nin tükenmişliğe, iş kazalarına, meslek hastalıklarına etkisini incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Ancak PRE'nin iş güvenliğine etkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılammıştır.

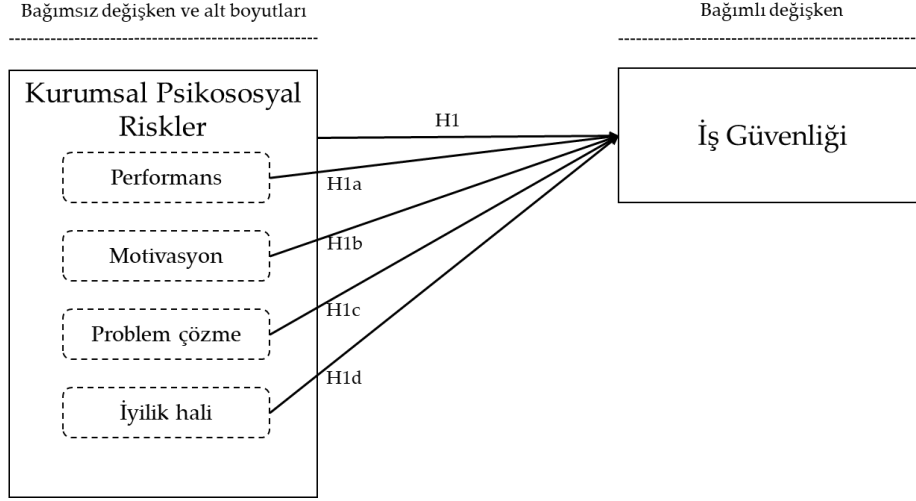
Heinrich'in Nedensellik Teorisi'nde açıklandığı üzere; kazaların %88 tehlikeli davranış sebebiyle meydana gelmektedir (Heinrich, 1931). PRE'nin yüksek olması durumunda, kişi dalgınlık, unutkanlık, moral bozukluğu vs., sebeplerden dolayı kazaya daha meyilli olacak, iş güvenliği azalacaktır.

3. Yöntem

Kurumsal düzeydeki psikososyal riskleri iş güvenliği üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde; sırasıyla; araştırmanın model ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizlerine ilişkin bilgiler açıklanacaktır. Verilerin analizinde çoklu doğrusal regresyon yönteminden yararlanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Konuya ilişkin olarak yerli ve yabancı yazında yer alan kavramsal bilgiler ve ampirik çalışmaların ışığında oluşturulan hipotezler ve bu doğrultuda yapılandırılan araştırma modeli sunulmaktadır (Şekil 1). Modelde iş güvenliği bağımlı değişken, kurumsal düzeydeki psikososyal riskler ise bağımsız değişkenlerdir. Bu araştırma modelinde bağımsız değişkenin, bağımlı değişkende oluşturduğu etkiler açıklanmaya çalışılacaktır. Bireylerin psikososyal riskleri ve alt boyutları ile iş güvenliği arasındaki ilişkiler incelenmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre kurumsal psikososyal risk etmenlerinin ve dört boyutunun (performans, motivasyon, problem çözme ve iyilik hali) iş güvenliği üzerinde etkisinin var olup olmadığı var ise bu etkisinin boyutu test edilmiştir.

Çalışma için geliştirilen ve Şekil 1’ de belirtilen hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

H1. Kurumsal psikososyal riskler, iş güvenliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1a. Performans, iş güvenliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1b. Motivasyon, iş güvenliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1c. Problem çözme, iş güvenliğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1d. Olumsuz iyilik hali, iş güvenliğini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmalarında çalışan işçiler oluşturmaktadır. Kovid 19 Pandemi sürecinde üretim faaliyetleri devam etmektedir ancak kısıtlamalar ve bulaş riski sebebiyle veriler çevrimiçi anket kullanılarak toplanmıştır. Çevrimiçi anketin tamamlanması ortalama 4-5 dakika sürmektedir. Verilerin toplanmasında, çoğu durumda, tüm topluluğu test etmek neredeyse imkansızdır. Bu nedenle bu çalışmada verilerin toplanmasında temel araştırma için ek girdilerin gerekli olmadığı ‘kolayda örnekleme’ yöntemi uygulanmıştır (Haşiloğlu vd., 2015).

Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı verilerine göre araştırmanın evreni 17.804 çalışandan oluşmaktadır (DOĞAKA, 2022). Söz konusu evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü % 95 güven seviyesi, % 5 hata payı ile 384 olarak saptanmıştır (Bal, 2001). 01/02/2022– 01/03/2022 tarihleri arasında iletilen 600 anket formundan 423 adet geri dönmüş, bunlardan 398 adeti kullanılabilir bulunmuş geriye kalan 177 form özensiz doldurulduğu tespit edildiğinden araştırma dışında tutulmuştur.

Araştırmanın etik içeriklerini karşılamak için çalışma öncesinde Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul’undan 03 nolu toplantısında alınan 27 sayılı karar ile gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılmadan önce tüm katılımcılar, ankete katılımın gönüllük esasına dayalı olduğu konusunda bilgilendirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın ilk bölümü demografik sorulardan, ikinci bölümü ise çalışanların iş güvenliği ve kurumsal psikososyal risk yönetimi düzeyini belirlemek için iki ayrı ölçekten derlenen sorulardan oluşmaktadır. Ölçeklere ait sorular (1) hiç katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Kullanılan ölçeklere aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Kurumsal Amaçlı Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği: Ölçek Çilingirtürk, Uyar, Aktaş, Arıcı ve Yalçınay (2014) tarafından geliştirilmiş olup, “performans”, “motivasyon”, “problem çözme” ve “iyilik hali” olmak üzere dört boyutlu 61 sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. İş Güvenliği Ölçeği: Çalışmada İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ) kullanılmıştır. Ölçek, işgörenlerin iş güvenliği algılarının düzeyini belirlemek için Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup, Atay, F. (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. 32 maddeden oluşan ölçekte bireylerin iş güvenliği düzeyleri tek faktörde değerlendirilmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

İş güvenliği ve psikososyal risk yönetimi puanlarının dağılımı çarpıklık ve basıklık katsayıları temel alınarak incelenmiştir. Normal dağılım varsayımının karşılanabilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayısının ± 1 aralığında bulunması yeterlidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu araştırmada ölçme araçlarından elde edilen puanlar için hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının belirtilen aralıkta yer aldığı gözlenmiştir (Tablo 1).

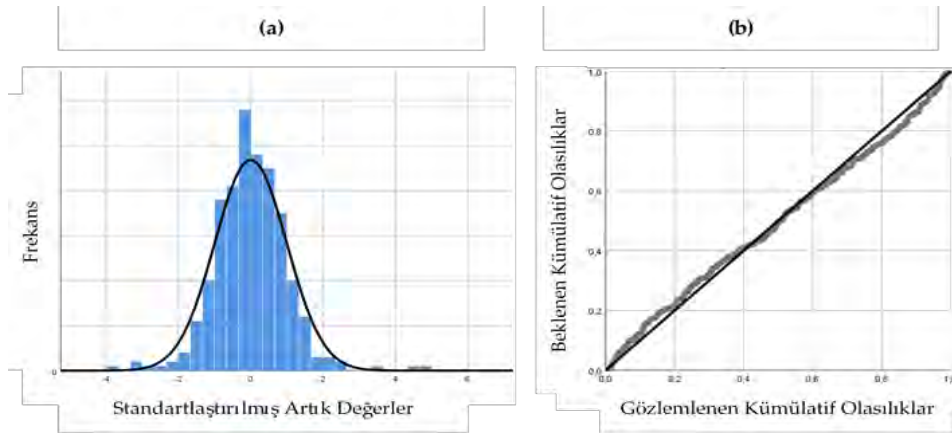
Tablo 1. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Puanlara Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık		Basıklık	
	z	SH	z	SH
İş güvenliği	-0,18	0,13	0,17	0,26
Performans	0,34	0,13	0,26	0,26
Motivasyon	0,27	0,13	0,43	0,26
Problem çözme	0,32	0,13	0,83	0,26
İyilik hali	0,46	0,13	0,80	0,26

Ps.RYÖ= Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği

İş güvenliği ve psikososyal risk yönetimi bileşenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Psikososyal risk yönetimi bileşenlerinin iş güvenliği üzerindeki yordayıcı etkisini saptamak amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi öncesi bazı varsayımlar test edilmiştir.

Çok değişkenli uç değerlerin saptanması amacıyla Cook uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen değerler (Cook distance < 1) veri setinde çok değişkenli uç değerlerin bulunmadığını göstermiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı (Multicollinearity) probleminin tespitivaryans artış faktörü (VIF) değerleri hesaplanarak araştırılmıştır. $VIF < 10$ olması çoklu bağlantı probleminin bulunmadığını göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Hesaplanan değerleri ($1,06 \leq VIF \leq 2,69$) değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir. Hataların bağımsızlığı varsayımını incelemek için Durbin-Watson katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayının ($> 1,5$ ve $< 2,5$) aralığında bulunması, hataların bağımsızlığı varsayımının karşılandığını göstermektedir (Kalaycı, 2017). Durbin-Watson katsayısı 1,63 olarak hesaplanmış ve ilgili varsayım karşılanmıştır. Eşdeğişkenlik (homoscedasticity) varsayımının karşılanıp karşılanmadığını saptamak için standartlaştırılmış artıklara ait grafikler incelenmiştir. Histogram grafiğinde artıkların normale oldukça yakın dağıldığı bulgulanmıştır (Şekil 1). Normal P-P Plot grafiğinde, artıkların büyük bir oranı normal dağılım çizgisine yakın ve paralel bir şekilde dağıldığı saptanmıştır (Şekil 2). Elde edilen sonuçlar, eşdeğişkenlik varsayımının karşılandığını işaret etmiştir. Analizler SPSS 25.0 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Standartlaştırılmış Artıklar için (a) Histogram Grafiği (b) P-P Plot Grafiği

4. Bulgular

Çalışmanın analizinde uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda Tablo 2’de ortaya konduğu üzere iş güvenliği puanları ile performans ($r=0,58$; $p<0,01$), motivasyon ($r=0,57$; $p<0,01$), problem çözme ($r=0,55$; $p<0,01$) ve iyilik hali ($r=-0,23$; $p<0,01$) puanları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif ve negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Performans, motivasyon, problem çözme puanları arttıkça iş güvenliği puanları da artış göstermiştir. İyilik hali puanları arttıkça iş güvenliği puanlarının azaldığı gözlenmiştir.

Tablo 2. İş Güvenliği ve Psikososyal Risk Yönetimi Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort	Ss	1.	2.	3.	4.	5.
1. İş güvenliği	109,97	13,69	1				
2. Performans	48,67	7,33	0,58**	1			
3. Motivasyon	45,49	7,49	0,57**	0,72**	1		
4. Problem çözme	58,80	8,92	0,55**	0,63**	0,71**	1	
5. İyilik hali ^a	49,59	9,58	-0,23**	-0,13*	-0,17**	-0,24**	1

** $p<0,01$; * $p<0,05$; N=350; ^aYüksek puanlar olumsuz ruh halini belirtmektedir.

Tablo 3. Psikososyal Risk Yönetiminin İş Güvenliği Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p
(Sabit)	56,27	5,68		9,90	0,00
Performans	0,56	0,11	0,30	4,98	0,00
Motivasyon	0,37	0,12	0,20	3,02	0,00
Problem çözme	0,29	0,09	0,19	3,09	0,00
İyilik hali	-0,15	0,06	-0,11	-2,56	0,01
R=0,647		R ² =0,419	F _(4,345) =62,13		p<0,001

Bağımlı değişken= İş güvenliği

Tablo 3 incelendiğinde, psikososyal risk yönetimi bileşenlerinin birlikte iş güvenliği ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır ($R=0,647$; $F_{(4,345)}=62,13$; $p<0,001$). Psikososyal risk yönetimi bileşenleri iş güvenliğindeki değişimin %42'sini açıklamıştır. Performans ($\beta=0,30$; $p<0,05$), motivasyon ($\beta=0,20$; $p<0,05$), problem çözme ($\beta=0,19$; $p<0,05$) iş güvenliğini pozitif yönde yordamaktadır. İyilik hali ise iş güvenliğini negatif yönde yordamaktadır ($\beta=-0,11$; $p<0,05$). Yordayıcı değişkenlerin iş güvenliği üzerindeki göreceli önem sırası; performans, motivasyon, problem çözme ve iyilik hali şeklindedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada alan yazına kazandırılan bilgiler, gelecekte PRE'nin etkin yönetimine yönelik bakış sunmaktadır. Psikososyal risk etmenleri görüldüğünün aksine organizasyonlara ve çalışanlarına ciddi kayıplar oluşturabilecek potansiyele sahiptir. PRE'nin hem birey üzerinde hem de çalışma hayatı ve iş uygulamaları üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu durumdan kaynaklı olarak, insanlar; İG bakımından kayıplara; organizasyonlar ise ekonomik olarak ürüne ve/veya hizmete katmadığı sağlamayan kayıplara sürüklenmektedir. Karar vericilerin; zorluklarla başa çıkmak, etkin karar alma mekanizmaları, rekabet edilebilirlik süreçleri için PRE'nin tespiti ve yönetimi mecburidir.

Belirtilen sebeplerle gerçekleştirilen araştırmada, "psikososyal risk etmenleri" kavramsal olarak açıklanmıştır. Psikososyal risk etmenlerinden dolayı işine odaklanma konusunda mücadele eden çalışanlara ve yöneticilere; öncelikle PRE konusunda farkındalık artırımı, bu risklerin yönetimi, iş güvenliğini nasıl etkilediği konularında bilgiler verilerek, çalışanların ve dolayısıyla da organizasyonların belirtilen kavramlardan kaynaklı olarak oluşan negatif durumların önüne geçilmesi ve dolayısıyla organizasyonların verimliliğinin artırılması açısından yapılan araştırma önem arz etmektedir.

Çalışma sonucu değerlendirildiğinde performans ($\beta=0,30$; $p<0,05$), motivasyon ($\beta=0,20$; $p<0,05$), problem çözme ($\beta=0,19$; $p<0,05$) iş güvenliğini pozitif yönde yordamaktadır. Olumsuz iyilik hali ise iş güvenliğini negatif yönde yordamaktadır ($\beta=-0,11$; $p<0,05$). Yapılan analizler neticesinde psikososyal risk etmenlerinin, iş güvenliğini olumlu ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Bu bulgu literatür ile uyumludur. Başlıca psikososyal risk faktörleri oluşumu; aşırı iş yükü, rol belirsizliği, yetersiz katılım, etkin olmayan yönetim, iş güvencenin noksanlığı, eksik iletişim, destek yoksunluğu, psikolojik ve/veya cinsel taciz, üçüncü şahıs şiddeti, vb., durumların varlığında ortaya çıkabilmektedir (EU-OSHA, 2013-2020). Bu gibi durumların iş güvenliğini etkilediği bilinmektedir. Yordayıcı değişkenlerin iş güvenliği üzerindeki göreceli önem sırası; performans, motivasyon, problem çözme ve iyilik hali şeklindedir.

Heinrich (1941)'in İSG konusunda ifade ettiği üzere "Ölüm, yaralanma ve ıstırap yaratan bir durum ortaya çıktığında, bu durum yıllık olarak bir kralın fidyesine mal olduğunda, tedavisinin pratik olduğu kanıtlandığında ve bu konuda bir şeyler yapılabileceği ve yapılması gerektiği konusunda herkes hemfikir olduğunda; konuşmayı bırakmanın, kolları sıvamanın ve işe koyulmanın zamanı gelmiştir". Yerinde bir yaklaşımla, PRE ve özelinde işle ilgili stresin yönetimi ve önlenmesi gerçekleştirilebilir. Psikososyal riskleri yönetmek işverenler için yalnızca etik bir yükümlülük değil, aynı zamanda 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifinde belirtilen yasal bir zorunluluk olup; sosyal ortaklar işle ilgili stres, taciz ve şiddete ilişkin konuları çerçeve anlaşmalarla desteklemelidir (OSHA, 2021). Ayrıca diğer işyeri güvenliği ile ilgili risklerde olduğu gibi, psikososyal riskleri azaltmak için toplu koruma yöntemlerine bireysel koruma yöntemlerine kıyasla öncelik verilmelidir.

Diğer süreçlerde olduğu gibi PRE ile süreçlerinde de önemli noktalardan biri, zamanında, doğru kararları almak ve uygulamaktır. Gelgelelim, bu her zaman mümkün olamamaktadır. Sivil toplum kuruluşları, ticari şirket yöneticileri, hükümetler vb. dahil olmak üzere tüm karar vericiler, hızlı ve etkin karar alma süreçlerinde zorluk yaşamaktadır. Bu noktada, ilk basamak psikososyal risklerin öneminin kavranmasıyla birlikte tespitinin gerçekleştirilerek değerlendirilmesi aşamasıdır. Akabinde, yapılacaklar arasına; PRE'ne göre müdahalelerin oluşturulması, yol gösterici faaliyetlerin sistematik bir şekilde oluşturulması ve yürütümü, proaktif politikaların uygulaması, bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi, müdahaleler için önceliklerin saptanması, mikro ve makro boyutlarda yol alabilmek adına gelişmiş ülkelerdeki İSG uygulamaları ile mevcut uygulamaları kıyaslayarak iyi uygulamaların model olarak alınması, ve belirginleşen risklerin öngörümü vb uygulamalar alınmalıdır (Smulders, 2002; Dollard, Skinner, Tuckey, vd., 2007: 3)

Psikososyal risk etmenleri çoğunlukla sağlıkçılar tarafından araştırılmış olup endüstri gibi çok az çalışılan nüfus gruplarında bu faktörlerin kapsamını anlamak ve daha sağlam deneysel çalışmalar yapmak gerekmektedir. İşyerlerinde bütünsel stres azaltma tekniklerine daha fazla dikkat gösterilmesi gerektiği giderek daha açık hale gelmektedir. Ayrıca, gerek çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini gerekse de organizasyonların verimliliğini arttırması bakımından, psikososyal risk faktörlerinin başka değişkenlerle ilişkilerinin araştırılması, gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Atay, F. (2006). *Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerinin iş güvenliği algıları açısından incelenmesi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Aydın, N. B., & Barın, N. E. (2020). İşyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi: adana büyükşehir belediyesi'ne bağlı olarak çalışan özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 240-265.
- Bal, H. (2001). *Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi, SDÜ yayın no:20, Isparta.
- Cahill, J. (1996). Psychosocial aspects of interventions in occupational safety and health. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(4), 308-313.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.
- Çevik Taşdemir, D., & Paksoy, S., (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden Psikososyal Risk Etmenleri. *Uluslararası İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi, Adıyaman*.
- Çilingirtürk, A. M., Muzaffer, U. Y. A. R., Aktaş, A., Arıcı, F., & Yalçınay, M. (2014). Kurumsal amaçlı psikososyal risk yönetimi ölçeği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 36(1), 1-13.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, 130, 104878.
- Dizdar, E. (2002). İş güvenliği. ABP Yayınevi & Matbaacılık, Ankara.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.
- EU-OSHA, (2021). <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>, Erişim Tarihi: 12.07.2021.
- European Commission (1999). Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 1999.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de saúde pública*, 50.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2453.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/piby/issue/35465/394010>
- Heinrich, H. W. (1931). Industrial accident prevention; a scientific approach.
- Heinrich, H. W. (1941). Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach. *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach.*, (Second Edition).
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Geneva: International Labour Organization*, 81.
- <https://www.dogaka.gov.tr/dogu-akdeniz/kahramanmaras/tekstil-sektoru>

<https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>, Erişim Tarihi: 12.07.2021.

- Iavicoli, S., Natali, E., Deitinge, P., Rondinone, B. M., Ertel, M., Jain, A., & Leka, S. (2011). Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: the role of stakeholders' perceptions. *Health policy*, 101(1), 87-94.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (8. Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Leka S, Griffiths A, Cox T., (2003). Work organisation and stress. Protecting workers' health series no. 3, WHO Library Cataloguing.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., & Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49(4), 558-564.
- OSHA, (2022). Psychosocial risks and stress at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Erişim Tarihi (01.03.2022).
- Smith, D. R., Muto, T., Sairenchi, T., Ishikawa, Y., Sayama, S., Yoshida, A., & Townley-Jones, M. (2010). Hospital safety climate, psychosocial risk factors and needlestick injuries in Japan. *Industrial health*, 48(1), 85-95.
- Smulders, P. (2002). *Monitoring of occupational safety and health in the European Union: report to the European Agency*. TNO.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2014). Contexts and determinants of the management of occupational safety and health in European workplaces. *Policy and Practice in Health and Safety*, 12(2), 109-130.
- Willamson, A.M., Feyer .A.M., Cairns ,D., & Biancotti,D. (1997). "The development of a measure of safety climate". The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science* ,25,15-27.
- World Health Organisation, (2005). WHO European Ministerial Conference on Mental Health. Helsinki, Finland, 12–15 January 2005.