



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNŞAAT İŞÇİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ İLE İŞ
GÜVENLİĞİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Erhan DEMİR

Tez Danışmanı
Dr.Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN

İSTANBUL-2018

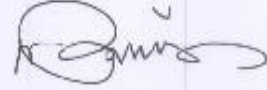
T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği
Öğrenci No : 164203143
Öğrenci Adı Soyadı : Erhan DEMİR

"İnşaat İşçilerinin İş Doyumu Düzeyleri ile İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"
isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 03.09.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak
oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Nüket SIVRI
(İstanbul Üniversitesi)

İmza



Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hacer KAYHAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

ÖZET

Çok tehlikeli işkollarından biri olan inşaat sektörü, iş kazalarının yoğun olarak görüldüğü bir sektördür. İnşaat işçileri çalışırken birçok tehlike ve riskle karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanların iş güvenliği algısının artırılması sektörde yaşanan iş kazalarının azalmasına ve iş kazalarında meydana gelen zararın azaltılması açısından oldukça önemlidir. Bu çalışma ile inşaat sektöründe çalışan işçilerin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

İnşaat işçilerinin iş doyumu ve iş güvenliği algısı düzeyini belirlemek amacıyla 161 inşaat işçisiyle yüz yüze görüşülüp anket uygulanmıştır. İşçilere uygulanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özellikleri belirlemek amacıyla 6 soru, ikinci bölümünde 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyumu Ölçeği, üçüncü bölümünde 32 sorudan oluşan İş Güvenliği Ölçeği bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizler de bu program aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda inşaat işçilerinin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algıları arasında güçlü bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İnşaat Sektörü, İş Doyumu, İş Güvenliği Algısı

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION LEVELS AND ORGANIZATIONAL SAFETY PERCEIVES OF CONSTRUCTION WORKERS

The construction industry, one of the most dangerous business lines, is an industry where occupational accidents are intense. Construction workers are exposed to many hazards and risks while working. Increasing employees' perception of organizational safety is very important in terms of reducing the number of occupational accidents in the sector and reducing the damage incurred in occupational accidents. With this study, it is aimed to reveal the relationship between the level of job satisfaction of workers working in the construction sector and their perceptions of organizational safety.

A survey was conducted face to face with 161 construction workers to determine level of the job satisfaction and organizational safety perception of construction workers. The survey, applied to the workers, consists of 3 parts. In the first part of the survey, there are 6 questions in order to determine the demographic characteristics. There are Minnesota Job Satisfaction Scale consist of 20 questions in the second part of survey. Also there are Organizational Safety Scale consist of 20 questions in the third part of survey. The data obtained as a result of the research were transferred to the computer environment with the SPSS 22 statistical program and analyzes were carried out through this program. As a result of the analyzes made, there was no strong relationship between the level of job satisfaction of construction workers and their organizational safety perceptions.

Keywords: Construction Sector, Job Satisfaction, Organizational Safety Perception

TEŞEKKÜR

Tez alışmamın planlanmasında, yrtlmesinde ve oluşumunda engin bilgi ve tecrbesini esirgemeyen danışman hocam Dr.Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN'a, tez çalışmamın her aşamasında bana destek veren Dr.Öğr. Üyesi Mukadder SUNAR'a, Öğr.Gör. Fatih AYDOğDU'ya ve Öğr.Gör.Dr. Müge ENSARI ÖZAY'a, anketlerin dağıtılmasında ve toplanmasında yardımını esirgemeyen arkadaşım Eyüp YAMAN'a ve hayatımın her alanında desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım...



BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

03.09.2018

Erhan DEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	4
2.1.1. Tehlike ve Risk	5
2.1.2. İş Kazası.....	6
2.1.3. Meslek Hastalığı	8
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar	9
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Kuruluşlar	9
2.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	9
2.2.1.2. Dünya Sağlık Örgütü	10
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal Kuruluşlar	11
2.2.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	13
2.2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.....	14
2.2.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	14
2.2.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	14
2.2.1.5. İş Teftiş Kurulu.....	14

2.3. İnşaat Sektörü	15
2.3.1. İnşaat Sektörünün Özellikleri ve Çalışma Koşulları.....	16
2.3.2. Dünya’da İnşaat Sektörü.....	17
2.3.3. Türkiye’de İnşaat Sektörü.....	18
2.3.4. İnşaat Sektöründeki İş Kazaları	20
2.3.5. İnşaat Sektöründeki Meslek Hastalıkları	22
2.3.5.1. Kimyasal etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları	23
2.3.5.2. Fiziksel etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları.....	24
2.3.5.3. Biyolojik etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları	24
2.3.5.4. Psikososyal etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları	24
2.4. İş Doyumu.....	25
2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	26
2.4.1.1. Bireysel Faktörler	26
2.4.1.2. Çevresel Faktörler.....	27
2.5. Güvenlik İklimi.....	27
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Tipi.....	29
3.2. Araştırmanın Modeli.....	29
3.3. Araştırmanın Yeri	29
3.4. Araştırmanın Zamanı	30
3.5. Araştırmanın Evreni.....	30
3.6. Verilerin Toplanması	30
3.6.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	30
3.6.2. İş Güvenliği Ölçeği	31
3.7. Uygulama.....	31
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	31
3.9. Etik Kurul Onayı.....	32

4. BULGULAR	33
4.1. Hipotez Testlerine Ait Bulgular.....	45
5.TARTIŞMA	52
6.SONUÇ	58
KAYNAKLAR	61
EKLER	70



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: 2012-2016 yılları arasında inşaat sektöründe meydana gelen iş kazası ve iş kazası sonucu ölüm sayıları	20
Tablo 2: İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının oluş tiplerine göre gruplandırılması	22
Tablo 3: 2012-2016 yılları arasında inşaat sektöründe görülen meslek hastalığı sayıları	23
Tablo 4: İnşaat sektöründe en sık karşılaşılan meslek hastalıkları	23
Tablo 5: İş Doyumu Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları	33
Tablo 6: İş Güvenliği Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları	34
Tablo 7: Demografik özelliklere ilişkin veriler	36
Tablo 8: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar	41
Tablo 9: Katılımcıların İş Güvenliği Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar ..	42
Tablo 10: Elde edilen verilerin normallik testi	45
Tablo 11: İş güvenliği algısının medeni durum bakımından Mann Whitney U testi sonuçları	46
Tablo 12: İş güvenliği algısının yaş grupları bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları	47
Tablo 13: Yaş grupları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi..	47
Tablo 14: İş güvenliği algısının eğitim düzeyleri bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları	48
Tablo 15: İş güvenliği algısının aylık gelir bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları	49
Tablo 16: İş güvenliği algısının sektörde çalışma süresi bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları	50
Tablo 17: İş doyumu ile iş güvenliği faktörlerinin korelasyon analizi sonuçları.....	51

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: İş kazalarının nedenleri	7
Şekil 2: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	12
Şekil 3: Türkiye’de inşaat sektöründe 2002-2011 yılları arasında gerçekleşen büyüme oranları	19
Şekil 4: İnşaat sektörünün 2013-2017 yılları arasında ekonomik büyüme ile ilişkisi....	19
Şekil 5: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	37
Şekil 6: Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı	38
Şekil 7: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı	38
Şekil 8: Katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımı	39
Şekil 9: Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre dağılımı	40

KISALTMALAR DİZİNİ

- TSE** : Türk Standartları Enstitüsü
- WHO** : Dünya Sağlık Örgütü
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- BM** : Birleşmiş Milletler
- AB** : Avrupa Birliği
- İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği
- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- İSGGM** : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- ÇASGEM:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SSK** : Sosyal Sigortalar Kurumu
- İTK** : İş Teftiş Kurulu

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamında çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını tehdit eden çok sayıda etmen vardır. Bir kişinin meslek hastalığına yakalanması veya iş kazası geçirmesi halinde, kişi ilk olarak kendisinden beklenen sosyal rolü yerine getiremeyecektir. Ayrıca çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle işyerinden uzak kalması ilk olarak kendisini, varsa ailesini, çalıştığı kurumu ve bütün bunların sonucunda ülke ekonomisine olumsuz etki yapacaktır (Karaca 2013).

Dünya’da ve ülkemizde gelişen ve değişen ekonomik şartlarda sanayiye yönelik üretim sebebiyle son zamanlarda en fazla gündemde olan hususlardan bir tanesi de iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. En gelişmiş ülkelerde dahi iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle gayri safi milli hasıllardan %4 oranında kayıplar meydana gelmekte ve bu durum iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin önemine dikkat çekmektedir. Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bütün kurumlara, çalışanlara ve devlet yönetimine birçok sorumluluk yüklemiştir. Bu kanunla amaç, iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması ve iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel bir kültürün tüm işletmelerde hayata geçirilmesidir (Saraç 2016).

Ülkemizde meslek hastalıkları ve iş kazalarının en çok meydana geldiği işkollarından biri de inşaat sektörüdür. İnşaat sahalarında yürütülen faaliyetler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9’uncu maddesine göre işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı Tehlike Sınıfları Listesi’nde belirtilen “Çok Tehlikeli” işkolları arasında yer almaktadır. Ülkemizin inşaat sektöründeki iş kazaları bakımından dünya sıralamasında üst sıralarda bulunması, sektörde çalışan işçilerin eğitim seviyesinin düşük olması ile yakından ilgilidir. Genellikle çalışanlarda bulunan gereğinden fazla cesaret, daha önce hiç iş kazasına uğramama ve bu durumun verdiği rahatlıkla hiç iş kazasına maruz kalmayacağı düşüncesi, tecrübelerine gereğinden fazla güvenme, işinin uzmanı olduğu duygusu gibi düşünceler çalışanların yeterli iş güvenliği bilincine sahip olmadığının göstergeleridir. Ayrıca işyerlerinde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması ve işverenlerin bu tedbirleri maliyet olarak görmesi benzeri sebepler de vardır. Bunların yanı sıra, meydana gelen iş kazalarından sonra, kaza sebeplerinin

kader, şanssızlık, dikkatsizlik ve kaçınılmazlık gibi kavramlara bağlanması, kazaların asıl sebeplerinin araştırılmasına mani olmaktadır (Ercan 2010).

Motivasyon, bir bireyi çalışmaya yönlendiren faktörlerdir. İş doyumu ise, yapılan bir iş sonrasında çalışanların edindiği memnuniyeti ve olumlu duyguları ifade eder. İş doyumu sağlanması, bir çalışanın daha güvenli çalışmaya motive olabilmesi için uygun iş ortamının oluşması anlamına gelir. Çünkü iş doyumu sağlanmış bir çalışan güdülenmeye ve davranış değişikliğine çok uygun durumdadır (Aydın 2010).

İş doyumu çok dinamik bir kavramdır. İş doyumu düzeyi farklı değişkenlerin etkisiyle çok hızlı yükselebilir veya düşebilir. Bu durumda çalışanların yaşı, eğitim seviyeleri, örgütteki pozisyonları, meslekteki çalışma süreleri gibi birçok değişkene dikkat dikkat edilmelidir (Eren 1998).

Çalışanların iş doyumunu belirlemek ve arttırmak örgüt içinde birçok fayda sağlayabilir. İş doyumu araştırmaları, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi, yapılan iş konusundaki genel düşüncenin geliştirilmesi, çalışanların sorunlarının belirlenmesi, değişimin planlanması ve yönetimi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi gibi konuları aydınlatması sebebiyle büyük örgütsel faydalar sağlamaktadır (Eren 1998).

İnsan davranışlarında tutum, düşünce, duygu, algı vb. faktörlerin önemli bir yeri vardır. İnsanlar genellikle sahip oldukları bu tutum ya da algılara göre davranış sergilemektedir. Bu sebepten dolayı iş güvenliği ile ilgili davranışları incelerken, insanların iş güvenliği konusundaki algı ve tutumları hakkında yeterli bilgi sahibi olmak oldukça önemlidir (Dursun ve Keser 2014).

İşyerlerinde güvenli, sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı sağlanabilmesi için, işyerlerindeki fiziksel faktörlerin, yönetime yönelik sistemlerin ve iş organizasyonun çalışanların psikolojik, yapısal ve boyutsal özelliklerine uygun bir şekilde düzenlenmelidir (Aydın 2010).

İşletmelerde iş güvenliği bilincinin artmasını sağlayan unsurlardan biri de çalışanların algı seviyesidir. Çalışanlarda iş güvenliği bilincini arttırmak ve işyerlerindeki yaralanmaları engellemek, davranışları ve kuralları değiştirebilmek için algı düzeyinin geliştirilmesi hedeflenmelidir. Çalışanların algı düzeyi arttıkça, tedbir alma, kurallara riayet gösterme, kazanılan becerileri uygulama ve teknolojiye uyum sağlamada olumlu izlenimler kazanılmaktadır (Aydın 2010).

Bu çalışma kapsamında inşaat işçilerinin iş doyum düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek için Dawis ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş Minnesota İş Doyumu Ölçeği, iş güvenliği algısı düzeyini belirlemek için ise Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Atay (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmeler iş hayatında önemli değişimlere neden olmuştur. Çalışanların fabrikada çalışmaya ve makine kullanımına yabancı olması, teknoloji ve bilim alanındaki gelişmelere bağlı olarak üretim süreçlerinin daha karmaşık bir hal alması, yeni üretim süreçlerinin yeni riskler meydana getirmesi, üretimi arttırmak için çalışma saatlerinin uzatılmasının ve çalışma saatlerinin vardiyalara bölünmesinin gündeme gelmesi, işgücü maliyetlerini azaltmak için kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılması gibi sebeplerle iş kazaları büyük oranda artmış ve önemli sağlık sorunları meydana gelmiştir (Bilir ve Yıldız 2013; Gerek 1998).

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan olumsuz iş ve hayat şartlarını geliştirmek, iş güvenliği koşullarını iyileştirmek ve işçilerin sağlığını korumak için bu dönemde birçok teknik, yasal ve tıbbi çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu dönemdeki çalışmaların bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği bir bilim olarak gelişmiştir (MMO 2008).

İş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması ve yürütülmesi esnasında oluşabilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek çalışma koşullarından çalışanları korumak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturabilmek için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Öztürk ve ark. 2012). İş sağlığı ve güvenliğinde asıl amaç, çalışma hayatında işçilerin sağlığına zarar verme potansiyeli olan etmenleri önceden belirleyip gerekli önlemleri almak, çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz etkilerine karşı çalışanları bedensel ve ruhsal olarak korumaktır (Cervatoğlu 2003).

Türk Standartları Enstitüsü (TSE), İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (Türk Standardı 18001) standardında İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramını “kabul edilemez zarar riskinden uzak kalma” olarak tanımlamıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin işyeri sınırları içerisinde ve yapılan iş sebebiyle oluşan tehlikelerden korunması iş sağlığı ve güvenliği kavramının kapsamındadır. Ancak çalışanın özellikle yaşam çevresinde de korunması gerektiği düşüncesinin ortaya çıkmasıyla birlikte bu tanımların yetersiz olduğu ve daha kapsamlı bir tanım gereksinimi olduğu ortaya

çıkıştır. Geniş kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyeriyle sınırlı sağlık ve güvenlik önlemlerinin yeterince koruyamayacağını kabul eden, çalışanın güvenliğini ve sağlığını ilgilendiren, etkileyen ve işyeri kaynaklı olmayan riskleri de kapsamı içine alan bir kavramdır (TSE 2004).

Türkiye Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili faaliyetlerinin başlangıcı 6 Mayıs 1930 tarihinde yayımlanan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na dayanmaktadır. Hamamlar, içme suyu, tıbbi konular, çalışan güvenliği gibi birçok konu bu kanun kapsamındadır. 1936 ile 1967 yılları arasında yürürlükte kalan İş Kanunu (3008 sayılı), İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ilk kez detaylı ve sistematik bir düzenlemeyi gündeme getirmiştir. Daha sonra 3008 sayılı İş Kanunu yerine 1475 sayılı İş Kanunu 25 Ağustos 1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Şuan yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu ise 2003 yılında kabul edilmiştir. Bu kanunun 4. Maddesinde belirtilen işyerleri dışındaki tüm işyerleri bu kanun kapsamındadır. Cumhuriyet tarihinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili en kapsamlı kanunu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yayınlanıp yürürlüğe girmiştir (Aydın 2016).

2.1.1. Tehlike ve Risk

Tehlike, bir durumun zarar veya hasara neden olma potansiyeline denir (Özkan, 2005). Diğer bir tanımda ise etken, madde veya fiziki durumuyla zarar verme potansiyeli olan maddeler, çevreye ve sağlığa zarar verme ihtimali olan her şey tehlike olarak tanımlanır (Koh and Jeyaratnam 1998). Tehlikelerin etkisi, tehlikeye maruz kalma süresine, tehlikeye maruz kalma düzeyine, çalışan özelliklerine (direnc, duyarlılık, koruma tedbirlerini uygulama, vb.), tehlike kaynağı maddenin kimyasal ve fiziksel özelliklerine göre değişebilmektedir (Agius 2009).

Çevremizdeki çeşitli etkenler tehlike kaynağı olabilir, fakat bu etkenlerle karşı karşıya gelme halinde bu tehlikeli durum belirli bir ihtimal dâhilinde ortaya çıkabilir (Bilir 2005).

Risk, zarar görme, bir duruma düşme veya hastalık, hırpalanma ihtimalidir. Diğer bir ifadeyle bir olayın istenmeyen sonuçlarının potansiyel olarak gerçekleşmesidir (Çağatay ve Çobanoğlu 1997). Tehlikeye maruz kalma sonucunda belirli bir süre içerisinde istenmedik, olumsuz, negatif bir durum gerçekleşme ihtimali olarak da tanımlanır (Özkan 2005). Özetleyecek olursak; bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimali

sebebiyle oluşabilecek hasar, zarar veya yaralanma halidir. Örnek vermek gerekirse; yüksek bir noktadan düşme tehlikesi, tehlikeye örnek verilebilir ve düşme sonucunda çalışanın yaralanma, sakat kalma veya ölüm riski de, tehlikeli bir duruma maruziyet sonucunda meydana gelebilecek riske verilebilecek bir örnektir (Özkılıç 2005).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tehlikeyi “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli”, riski ise “Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” olarak tanımlamaktadır. Yani tehlike bir potansiyel, risk ise ihtimaldir. Tehlikenin gerçekleşme ihtimali riski meydana getirir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu risk değerlendirmesini “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” şeklinde tanımlamaktadır (6331 sayılı kanun).

Risk değerlendirmesi yaparak tehlike oluşmadan, yani proaktif olarak risklere karşı alınacak en etkili tedbirler planlanır. Bunun için mümkün olduğunca çok veri toplanarak incelenmelidir. Bunu da gerçekleştirebilmek için güçlü bir kaza raporlama sistemi bulunmalıdır. Ülkemizde en kapsamlı kaza verileri SGK istatistik yıllıklarından elde edilebilmekle birlikte, bu veriler sadece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na tabi olan çalışanları kapsamaktadır (Bacak 2002).

2.1.2. İş Kazası

İş kazası kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (SSGSSK) 13. Maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülen iş veya görev nedeniyle, sigortalının kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması durumunda yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve işverence sağlanan bir taşıtla sigortalının işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya daha sonra ruhen ya da bedenen özre uğratan olaydır (5510 Sayılı Kanun 2006).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “önceden planlanmamış, genellikle kişisel yaralanmalara, araç ve gereçlerin, makinelerin zarara uğramasına ve üretimin bir süre durmasına neden olan bir olay” şeklinde tanımlarken (Bertan ve Çakır 1997), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazalarını; “daha önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan çevreye zarar verme ihtimali olan olaylardır” şeklinde tanımlamıştır. ILO’nun yaptığı çalışmalarda elde edilen istatistiklere göre kazaların, %10’u tehlikeli durumlardan, %88’i tehlikeli davranışlardan, %2’si ise kaçınılmaz durumlardan kaynaklanmaktadır (Çelik 2015). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) kaynaklarına göre iş kazalarının ayrıntılı nedenleri Şekil 1’de gösterilmiştir. Buna göre iş kazalarının nedenleri kişisel nedenler ve fiziksel nedenler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır.

Şekil 1: İş kazalarının nedenleri



(ÇSGB 2015)

ILO, mesleki yaralanma ve iş kazasını farklı kavramlar olarak tanımlamıştır. Ayrıca ILO, çalışanın yemek yediği veya maaşını aldığı veya ev ile iş arasındaki güzergâhta meydana gelen kazaları da iş kazalarının bir alt grubu olarak tanımlanmasını tavsiye etmektedir. Üçüncü kişilerin şiddet içeren davranışları, akut zehirlenmeler, diğer kişi veya kurumlar sebebiyle de olsa iş esnasında işyeri sınırları dışında meydana gelen kazalar da bu tanım kapsamındadır. Çalışanın işten eve gidiş gelişi sırasında geçirdiği kazalar, çalışanın kendine yönelik önceden planlayarak gerçekleştirdiği yaralanmalar ve yalnızca tıbbi kökenli ve mesleki hastalıklar sonucunda meydana gelen kazalar bu tanım kapsamına girmemektedir (Aksan Davas 2005).

İş kazaları, hem iktisadi hem de koruma politikaları geliştirilmesi yönüyle birçok farklı kurum ve disiplin tarafından incelenmektedir. Bu sebeple hem ulusal hukukta hem de uluslararası hukukta kapsamlı bir şekilde tanımlanmış olması beklenirken, her iki düzeyde de iş kazasının tanımında farklılıklar vardır. İş kazaları hukuksal boyutları sebebiyle, bilim adamları tarafından da genellikle ulusal olarak belirlenmiş kaydedilebilir olaylar üzerinde yapılan istatistiksel çalışmalar kapsamında değerlendirilir (Aksan Davas 2005).

Alışkanlıklar, yaş, cinsiyet, iş deneyimi, yorgunluk, eğitim düzeyi, dikkatsizlik ve sağlık durumu gibi özellikler iş kazaları açısından önemlidir. Çalışanlara ait olan bu özelliklerin kazaya sebebiyet vermeyecek şekilde olumlu duruma getirilmesi iş kazalarının önlenmesi bakımından gereklidir (Bilir ve Yıldız 2004).

2.1.3. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleri şeklinde tanımlanmıştır. Meslek hastalıkları, Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne ekli meslek hastalıkları listesinde kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar ve fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere 5 ana grupta toplanmıştır (Özkılıç 2005).

Meslek hastalıkları çalışma ortamında bulunan etmenlerin etkisiyle meydana gelen hastalıkların ortak ismidir. İşyerinde meslek hastalıklarına kesin teşhis konabilirse meslek hastalıklarının büyük oranda önlenmesi mümkündür (Karadağ ve ark. 1998).

Meslek hastalıkları, çalışanların hastalık sebebi olan etmenlere tekrarlanan bir şekilde maruziyetinden sonra çok kısa bir süre içerisinde de ortaya çıkabilmekte, uzun yıllar geçtikten sonra da ortaya çıkabilmektedir. Bu sebepten dolayı hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı konusunu karmaşık ve zor bir duruma getirmektedir (Aydın 2016).

Meslek hastalığı, çalışan işten ayrıldıktan sonra meydana gelmiş ve sigortalı olarak çalıştığı iş sebebiyle ortaya çıkmış ise, sigortalının 5510 sayılı kanun ile sağlanmış haklardan faydalanabilmesi için, eski işyerinden fiilen ayrılmasıyla meslek hastalığının ortaya çıkma zamanı arasında bu meslek hastalığı için mevzuatta belirtilen süreden daha uzun bir süre geçmemesi şarttır. Bir meslek hastalığının laboratuvar ve klinik bulgularla belirlendiği ve meslek hastalığı sebebi olan faktörün işyerinde yapılan inceleme sonunda tespit edildiği durumlarda, meslek hastalığının yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, hastalık kurumun veya çalışanın yaptığı başvuru üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onay vermesi halinde meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir (5510 Sayılı Kanun 2006).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde birçok düzenleme yapılmış ve yine bu konuda faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası kuruluşlar olmuştur (Mutl 2014).

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Kuruluşlar

2.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

ILO, yeryüzünde evrensel ve kalıcı barışın ancak “sosyal adalet” ilkesi ile mümkün olacağı inancı ile 1919 yılında kurulmuştur. Hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirip ortak hareket etmelerini sağlayarak sosyal adaleti ve daha iyi yaşam koşullarını sağlama amacındadır (Kaya 1999). Ayrıca ILO’nun başlıca amacı şu şekilde tanımlanmıştır: “Kadınların ve erkeklerin, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık

koşullarında insana yakışır ve üretken iş bulma olanaklarını artırmak ILO'nun başlıca amacıdır.” (Aslantepe 2002).

ILO, Uluslararası Çalışma Standartları'nı oluşturan ve Birleşmiş Milletler (BM)'in uzmanlık kuruluşu olarak faaliyet gösteren bir örgüttür. “Bu kuruluşun doğuşuyla ilgili olarak öne sürülen ilk gerekçe, uluslararası piyasalarda farklı maliyete sahip bir işgücünün rekabet koşullarında haksızlık yaratabileceği ve bunu önlemek için uluslararası bir çalışma hukuku doğması gerektiği görüşüdür. ILO, birçok uluslararası örgüt gibi kendi başına bir varlığa, uluslararası bir kişiliğe sahip olmakla beraber amaçları BM'nin amaçları ile bağdaştığı için 1919 yılında Milletler Cemiyeti'ne bağlı bir örgüt haline gelmiş, 1946 yılında da BM ile özel işbirliği ilişkisi içine girmiştir. BM ile işbirliği ilişkileri ise iki taraf arasında yapılan anlaşmalar ile düzenlenmiştir. ILO, BM'ye bağlı bir uzmanlık kurumu haline gelmiştir.” (Koray 2002).

ILO, ilk yıllarında iş hayatının temel problemleri üzerinde durmuştur. İşsizlikle mücadele, kadın ve çocukların iş koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenliğin sağlanması, günlük çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesi gibi temel konularda tavsiye kararları ve sözleşmeler kabul etmiştir (Akkaya 2007).

Günümüzde ise uygun iş adı verilen bütünleşmiş bir yaklaşımı, tam istihdam amacının yerine uygulamaya koyma gayretinin içerisinde. Uygun iş, tüm çalışanların özgürlük, eşitlik, onur ve güvence şartları içinde üretken ve uygun bir işe sahip olması anlamına gelir. Bununla birlikte, ekonomik büyümeyi engellemeyen son derece rekabetçi bir global piyasada, istihdam ve koruma konularında, kaçınılmaz bir “en azı” güvence altına alan ekonomik ve sosyal sistemleri dizayn etmesi gerekir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği de uygun iş kavramının unsurlarından biri olarak önem arz etmektedir. İnsan onuruna yaraşan ve asgari standartlara sahip bir çalışma ortamı tüm çalışanların temel hakkıdır (Muti 2014).

2.2.1.2. Dünya Sağlık Örgütü

Birinci Dünya Savaşı'nda sonra olduğu gibi 2. Dünya Savaşı'ndan sonra da barış ve uluslararası işbirliği konularında çalışmalar başlamıştır. 1945 yılında toplanan Birleşmiş Milletler Konferansı'nda, Birleşmiş Milletler Örgütü kurulması kararı ile birlikte “Uluslararası Sağlık Örgütü” kurulması için toplantı düzenlenmesi önerisi kabul

edilmiştir. Böylelikle İkinci Dünya Savaşı sırasında duran uluslararası ilişkiler ve halk sağlığı faaliyetleri tekrar başlamıştır (Muti 2014).

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nda "tüm insanların mümkün olan en üst sağlık düzeyine ulaşmaları" şeklinde amacı belirtilmiştir ve bu amacı gerçekleştirme doğrultusunda örgütün görevleri sıralanmıştır. Bu görevlerin ilki; uluslararası sağlık faaliyetlerinin yönetimi ve koordinasyonudur. İkincisi; Birleşmiş Milletler Uzmanlık Kuruluşları, hükümetlerin sağlık yönetimleri, meslek grupları ve uygun görülen diğer kuruluşlar ile ilişki kurmak ve sürdürmektir. Talep olması halinde hükümetlere sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi hususunda yardımcı olmak ve yine talepleri olması halinde ya da onay verildiği takdirde, hükümetlere teknik ve acil hallerde gerekli yardımı sağlamaktır. Üçüncü ve dördüncü görevi ise, "ülkelerin iç işlerine karışmama" için iyi bir örnek oluşturmaktır (Akkaya 2007).

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal Kuruluşlar

Avrupa Birliği (AB) adaylık sürecinde ülkemizde İSG alanında şuan yürürlükteki yönergelerin AB yönergelerine uyumlu hale getirilmesi ve ülkemizdeki mevzuata da dâhil edilmesi faaliyetleri önem kazanmış ve bu faaliyetler büyük ölçüde tamamlanmıştır (Muti 2014).

İSG ile ilgili alınan önlemlerin geliştirilmesi, risk derecelerinin ölçülmesi ve oluşabilecek meslek hastalıklarının tespit edilmesi, işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, İSG konusundaki danışmanlık ve eğitim faaliyetleri, meslek hastalıklarının tedavisi için hastanelerin kurulması, bu konudaki denetim ve hizmetlerin yapılandırılmasının yenilenmesi ve iyileştirilmesi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer almaktadır (Muti 2014). Bu amaçla İSG mevzuatının hukuki ve kurumsal olarak düzenlenerek AB ve ILO kuralları dikkate alınarak yenilenmesi bu bağlamda sosyal tarafların da içinde yer alacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin oluşturulması planlanmaktadır." (DPT 2000). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin üyeleri Şekil 2'de görülmektedir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 22.02.2005 tarihli ve 755 sayılı onayı ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kuruluş amacı İSG konusundaki ihtiyaçları, öncelikleri, politikaları ve stratejiyi belirlemek, tavsiye niteliğinde karar alınmasını sağlamaktır (Muti 2014).

Şekil 2: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı	
K Kamu Kurum ve Kuruluşları <ul style="list-style-type: none">■ ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (Genel Müdür)■ ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Başkan)■ ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (Genel Müdür)■ Devlet Personel Başkanlığı (Başkan Yardımcısı)■ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (Genel Müdür)■ Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Genel Müdür)■ Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (Genel Müdür)■ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (Genel Müdür)■ Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (Genel Müdür)■ Kalkınma Bakanlığı (Genel Müdür)■ Milli Eğitim Bakanlığı (Genel Müdür)■ Sağlık Bakanlığı (Genel Müdür)■ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (Yönetim Kurulu Üyesi)	S Sosyal Taraflar <ul style="list-style-type: none">■ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Memur Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türkiye Ziraat Odaları Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Türk Tabipleri Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)■ Geçici Üye

(T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2014–2018)

2.2.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İş Kanunu kabul edildikten sonra Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. İş Kanunu'nun 142. maddesi gereğince İş Dairesi, Ekonomi Bakanlığı bünyesinde kurulmuş ve daha sonra kurulacak olan Çalışma Bakanlığı'nın temelini oluşturmuştur (Muti 2014). ÇSGB'nin görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- Çalışma hayatını düzenlemek, işçi-işveren arasında çalışma barışını sağlamak ve korumaya yönelik önlemler almak,
- Çalışma hayatındaki mevcut ve olası problemleri ve bu problemlerin çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin ihtiyacı olan işgücünü sağlamak üzere gerekli önlemleri araştırmak ve bu önlemlerin uygulanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayan, insanların yaşam kalitesini arttıracak tedbirleri almak,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- Çalışma hayatını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın sağlanması için gerekli tedbirleri almak,
- Çeşitli ekonomik, sosyal ve fizyolojik risk etmenlerine karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenliği sağlamaya, yaygınlaştırmaya ve geliştirmeye yönelik önlemleri almak,
- Yabancı ülkelerdeki Türk işçilerin çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili problemlerine yönelik çözüm yollarını araştırmak, hak ve menfaatlerini korumak ve iyileştirmek,
- Çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumaya ve çalışmayı desteklemeye yönelik tedbirler almak,
- Çalışma istatistiklerini toplamak ve yayınlamaktır (ÇSGB Kanunu 1985).

2.2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Ülkemizde İSG'nin sağlanması konusundaki faaliyetler, ilk olarak 1945'te kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesindeki İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmiştir. Denetim hizmetlerinin başka bir birime verilmesi sebebiyle 1983 yılında Genel Müdürlük, Daire Başkanlığına çevrilmiştir. İSG alanındaki hizmetlerin kalitesini yükseltmesi ve daha aktif hale getirilmesinin önemi sebebiyle İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 2000 yılında çıkarılan 618 sayılı KHK ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" (İSGGM) adıyla yeniden kurulmuştur (Muti 2014).

2.2.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü, 1955 yılında ILO ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında ek sözleşme ile Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerine başlamıştır. Bu enstitü, 5 yıl sonra ulusal bir kurum niteliği kazanmış ve 2003 yılında ise adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) olarak değiştirilmiştir. ÇASGEM'in amacı, çalışma ve sosyal güvenlik alanında ulusal ve uluslararası seviyede eğitim vermek, araştırma ve inceleme yapmak, dokümantasyon hizmetleri vermek ve danışmanlık çalışmalarında bulunmaktır (Muti 2014).

2.2.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu

Ülkemizde modern anlamdaki sosyal sigortalar konusundaki faaliyetler 1936 yılında başlamıştır. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile temel prensipler belirlenmiştir. Özel sektörde çalışan işçiler için 1946 yılında İşçi Sigortaları Kurumu adı altında bir sosyal güvenlik kurumu kurulmuştur. Bu kurum, daha sonra 1964 yılında 506 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adını almıştır. 2000 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) kurulmasıyla yeni bir dönem başlamış, 5510 sayılı kanun ile tek çatı çalışmaları tamamlanmıştır. SGK, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamındaki olaylarda yaraları sarmakta, tedavi veya tazmin işlevini görmektedir (Muti 2014).

2.2.1.5. İş Teftiş Kurulu

İş Teftiş Kurulu (İTK), çalışma hayatına dair mevzuatı denetleme, yönetme ve yürütme, bu konuda plan ve program hazırlama, iş teftişi ile ilgili mevzuat çalışması yapma, istatistik tutma, istatistikleri değerlendirme ve yorumlama, Bakanlıkça gerekli

görülen teftiş ile bağdaşır inceleme ve araştırma görevlerini yerine getirmek üzere kurulmuştur. Türk iş denetim faaliyetlerinin kaynağı 81 sayılı ILO sözleşmesidir. Sözleşme üye devletlere, tüm sanayi ve ticaret işyerlerinde bir teftiş sistemi kurma yükümlülüğü getirmiştir (Muti 2014).

İş Teftiş Kurulu ve bu kurulda çalışan müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları ve kurulun çalışma yöntemleri tüzükle düzenlenir (Yılmaz 2009).

2.3. İnşaat Sektörü

İnsanların temel gereksinimleri olan giyim ve yemekten sonra gelen en önemli ihtiyaç barınma ihtiyacıdır. Bu nedenle inşaat sektörü ön plana çıkmış ve oldukça önemli bir hal almıştır. Barınma ihtiyacının yaşamsal olması, inşaat sektörünün sürekli bir gelişim içerisinde olmasını mecbur kılmıştır. Bu sebeple de ekonominin temel dayanağı olmuştur (Han 2015).

İnşaat sektörü, sektörler içerisindeki durumu sebebiyle ekonominin en önemli yapı taşlarından biri haline gelmiştir. İnşaat sektörünün bu kadar önemli olmasının nedeni ise diğer sektörlerle oluşturduğu güçlü bağlardır. İnşaat sektörü, içerisinde birçok alt sektörü bulundurmaktadır. İnşaat sektörünün diğer sektörlerden etkilemesi ve bu sektörleri etkilemesi çok hızlı gerçekleşir. Ekonomideki olumsuz gelişmeler inşaat sektörü üzerinde etkisini hemen gösterir. İnşaat sektörü geliştiği zaman diğer birçok sektörde gelişme fırsatı yakaladığından dolayı ekonominin büyük lokomotiflerinden biri olmuştur (Bostan 2012). İnşaat sektörü, diğer sektörleri harekete geçirme, istihdam yaratma, ekonomiye kaynak sağlama, katma değer yaratma, doğal ve toplumsal çevreyi etkileme ve rekabet oluşturma benzeri önemli fonksiyonlar üstlenmiştir (Erkul ve Oğuz 2011).

İngiltere'deki bir araştırmada, yeni yapılan bir evde ortalama 150 farklı meslek grubuna ait 23.000 parça kullanıldığı sonucuna varılmıştır. Hiçbir sektörün bu kadar fazla doğrudan veya dolaylı etki oluşturma gücü olmadığı düşünüldüğünde inşaat sektörünün ekonomideki lokomotif gücünün gelişmekte olan ülkeler için vazgeçilmez bir konumda olduğu ortaya çıkmaktadır (Türk Yapı Sektörü Raporu 2014).

2.3.1. İnşaat Sektörünün Özellikleri ve Çalışma Koşulları

İnşaat sektörüne özgü özellikler şunlardır:

- İnşaat sektöründe yapılan işler genellikle kısa süreli ve çok dinamiktir.
- Şantiyeler kalıcı değil, değişken ve geçicidir.
- Üretim genellikle tekrarlanamaz, çalışma koşulları işyerlerine göre değişiklik göstermektedir.
- Sektörde branşlaşma çok fazla olmakla beraber her branş kendine özgü riskler içermektedir.
- İnşaat işlerinde birden fazla alt işveren çalışmaktadır.
- Şantiyelerde çok fazla risk aynı anda bulunmaktadır.
- Yapılan iş devam ettikçe hem işçiler hem de riskler değişmektedir.
- İnşaat sektörü birçok alt sektörün ve özel uzmanlık alanlarının bir araya gelmesi gerektiğinden alt işveren kullanımı yaygın ve bir zorunluluktur. Bu duruma İSG açısından bakıldığında her alt işverenin ve işçilerinin çalışma koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir.
- Şantiyeler genellikle şehir merkezinde uzaktadır. Şehir merkezinden uzaklık müdahale edilmesini, denetim ve tedbir alınmasını zorlaştırmaktadır.
- Çalışma alanı dağınık ve geniştir.
- Çalışanlar ve kullanılan malzemeler sürekli hareketlidir ve bu hareketler sistematik değildir.
- Yapılan işler genellikle farklı iş disiplinine ve organizasyona sahip çeşitli alt işverenlerce yapılmaktadır.
- Her projede çekirdek kadro dışında yeni çalışanlar görev alır.
- Her şantiyenin büyüklüğü, coğrafyası, istihdam büyüklüğü, teknik koşulları dolayısıyla içerdiği riskler farklıdır. Bu sebeple her şantiyenin kendine özgü koşulları vardır (Tüzer 2012).

İnşaat sektöründe yapılan işlerin süresi önceden bellidir ve en kısa sürede bitirilmek istenir. Şantiyelerde günde 24 saatlik vardiyalı çalışmaların da yapıldığı görülmektedir. Bunun sebebi ise gündüz yapılan işlere zaman kazandırmak, üretimin artırılması, zaman sıkıntısı yaşamamak, kiralanan araçları daha uzun süre kullanmak gibi nedenlerdir. Vardiyalı çalışma sistemi, iyi aydınlatılmış inşaatlarda ya da ince aydınlatma gerektirmeyen yol ve baraj inşaatlarında görülmektedir. İnce işlerin

yapıldığı ve iyi aydınlatılmayan inşaatlarda özellikle yaz mevsiminde mümkün olduğunca gün ışığından faydalanarak mesai uygulaması yapılmaktadır (Obuz 2016). Bina ve konut inşaatı benzeri işyerlerinde genelde vardiya sistemi uygulanmamaktadır. Bu tip şantiyelerde çalışma süreleri genellikle günışığına göre ayarlanmaktadır. Vardiya sistemi olmasa da özellikle beton dökülmesi gibi işlerde günde içinde 15-20 saat çalışma yapılmaktadır. Çünkü teknik olarak beton dökülmesi işlemine ara verip bir sonraki gün devam etmek mümkün değildir (Tüzer 2012).

İnşaat sektöründe dağınık, çok geniş ve birbirinden çok farklı çalışma alanları vardır. Genellikle dış ortamda çalışılması nedeniyle birçok risk içermektedir. Çalışma alanı genelde hava şartlarından fazlasıyla etkilenen ve dışarıdan gelebilecek her türlü tehlike ve etkiye açıktır (Ercan 2010).

2.3.2. Dünya’da İnşaat Sektörü

Günümüzde 40 kilometreyi aşan tüneller, 800 metre yüksekliği aşan binalar, 1 kilometreden fazla açıklığı olan köprülerle inşaat sektörü teknolojinin sınırlarını zorlamaktadır. Bu sektörün dünyadaki toplam büyüklüğünün 7,5 trilyon dolar civarında olduğu düşünülmektedir. Bu rakam dünya ekonomisinin %13,4’üne denk gelmektedir. Tahminlere göre dünya inşaat sektörünün büyüklüğü 2020 yılında 12,7 trilyon dolara ulaşacak ve dünya ekonomisinin %14,6’sını temsil edecektir (Betts 2009).

Dünyadaki ekonomik şartlara bağlı olarak dünya inşaat sektörü dalgalı bir seyir izlemiştir. 1999 yılında yaşanan hızlı büyümenin, 2000 yılındaki borsalardaki ani düşüşün, 2001 yılındaki 11 Eylül saldırısı ve 2003 yılındaki Irak savaşı gibi olayların ardından toplumsal tedirginlik yaşanmış, dünya ekonomisinde yaşanan daralmayla 2002 yılında pazarın büyüklüğü 3 trilyon dolara inmiştir. Sektörün dünya genelindeki büyüme performansı 2006 yılındaki %7,2 büyüme ile zirveye ulaşmıştır. Bu dönemde en hızlı büyüyen bölgeler sırasıyla Doğu Avrupa, Güney Amerika ve Ortadoğu-Afrika bölgeleridir (Betts 2009).

İlerleyen yıllarda Çin ve Hindistan’ın dünya inşaat sektöründe başı çekeceği düşünülmektedir. Bu durumu sağlayacak en önemli faktörler ise bu ülkelerdeki hızlı kenteleşme, artan nüfus ve güçlü ekonomik büyüme göstergeleridir. Çin 2010 yılında, dünya inşaat sektörünün en büyük pazarı haline gelmiştir. 2020 yılında ise Çin inşaat

pazarı büyüklüğü 2,5 trilyon dolarlık hacme ulaşacaktır. Çin'in küresel inşaat hacminden alacağı payın %15'ten %21'e yükseleceği beklenmektedir (Betts 2009).

2.3.3. Türkiye'de İnşaat Sektörü

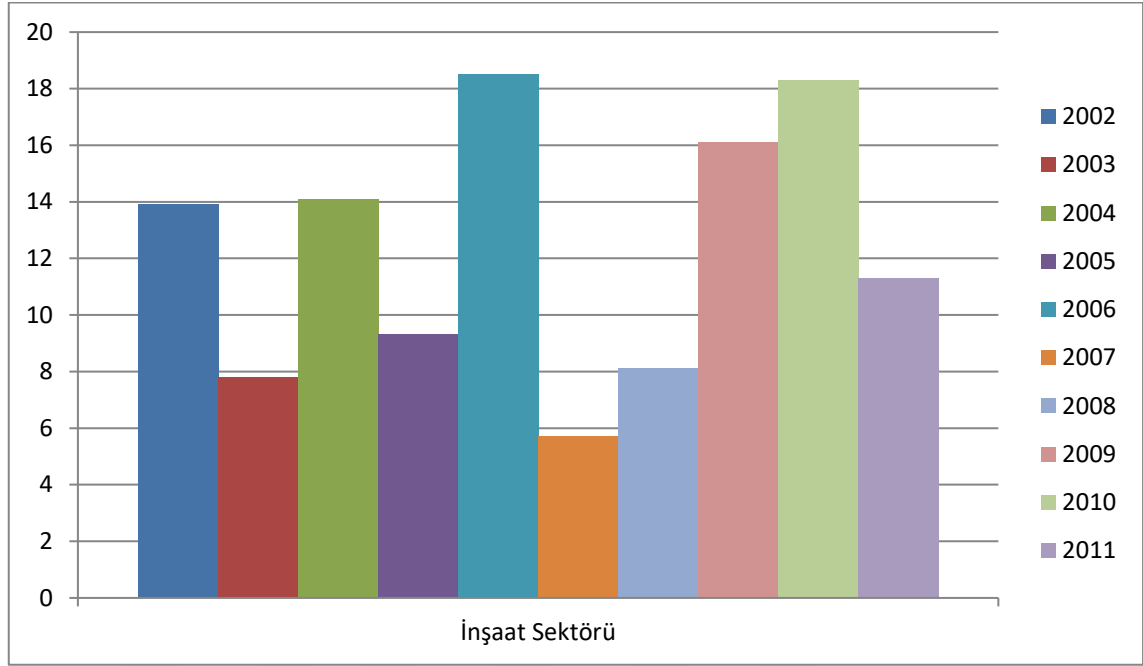
Cumhuriyet ile birlikte ülkemizde planlı ve hızlı bir imar faaliyeti başlamıştır. Bu dönemdeki ilk faaliyetler, ulaşım alanındaki yol inşaatlarında görülmektedir. Fakat alanda yetişmiş teknik personel yetersizliği vardır. Bu yüzden bu dönemde ilk faaliyetler yabancı firmalar tarafından yürütülmüştür (Yüce 2014).

Cumhuriyet dönemindeki en büyük yatırımlar ilk olarak altyapı ve bayındırlık alanında gerçekleştirilmiştir. Özellikle Devlet Su İşleri ve T.C. Karayolları'nda büyük yatırımlar gerçekleşmiş ve sayısı hızla artan teknik personeller sayesinde imar faaliyetleri ülkemizin dört bir yanına yayılmıştır. Özellikle 1970'li yıllardaki fabrika yapımındaki artış ile yapım teknolojisinde prefabrikasyon sistemi gelişmiştir. Bunun faydası sonraki senelerde çok daha iyi görülmüştür (Yüce 2014).

Cumhuriyetin ilanından sonraki farklı dönemlerde hızlı nüfus artışı ve hızlı ve sağlıksız kentleşmeyle birlikte farklı boyutlarda konut ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Türk inşaat sektörü 1980'li yıllarda %8,7 büyüme ile büyük bir gelişim göstermiştir. 1982 yılında gerçekleşen %9,3 küçülme sonrasında tekrar %17,4 oranında rekor bir büyüme gerçekleşmiştir (Bostan 2012).

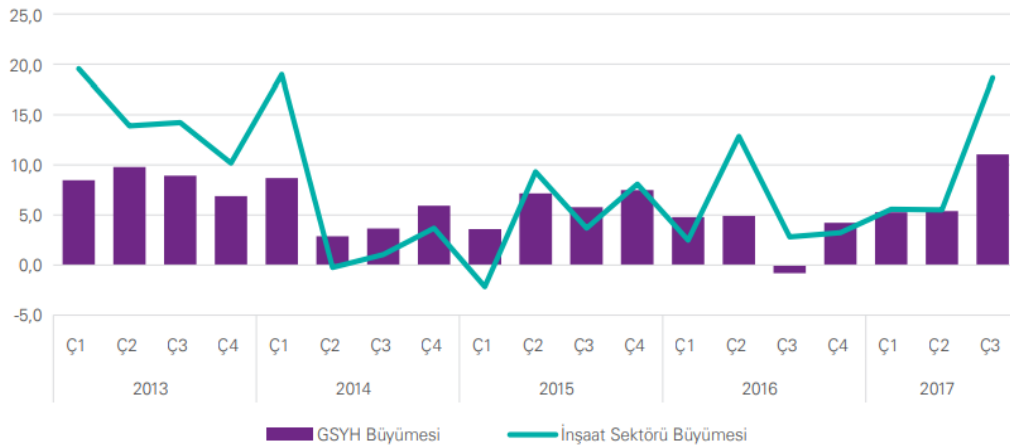
İnşaat sektöründe 2000'li yıllardan sonraki büyüme oranlarına bakacak olursak (Şekil 3); 2002'de %13,9, 2003'te %7,8, 2004'de %14,1, 2005'te %9,3, 2006'da %18,5, 2007 yılında ise %5,7 oranında büyüme görülmüştür. 2008 ve 2009 yıllarında ise sırasıyla %8,1 ve %16,1 oranında küçülme gerçekleşmiştir. 2010 yılında %18,3'lük yüksek bir büyüme gerçekleşmiştir. 2011 yılında da yükseliş devam ederek %11,3 oranında büyüme gerçekleşmiştir. 2012 yılında ise küresel krizden dolayı ilk 9 ayda sadece %1'lik bir büyüme gerçekleşmiştir (Yüce 2014).

Şekil 3: Türkiye’de inşaat sektöründe 2002-2011 yılları arasında gerçekleşen büyüme oranları



İnşaat sektörünün 2013-2017 yılları arasında ekonomik büyüme ile ilişkisi değerlendirildiğinde, 2014’ün ikinci çeyreğindeki düşüşün dışında sektörün istikrarlı gelişim gösterdiği görülmektedir (Şekil 4). 2014 yılında artan jeopolitik riskler ve dövizin yükselmesiyle hem inşaat sektöründe hem de ekonomide daralma meydana gelmiştir. Türkiye ekonomisinin 2015 yılında yakaladığı büyüme ile inşaat sektöründe de %4,9 oranında bir büyüme gerçekleşmiştir. 2016 yılında ise inşaat sektöründe ekonomik büyümenin üzerinde bir büyüme gerçekleşmiştir. İnşaat sektörü 2017 yılının ilk üç çeyreğinde sırasıyla yüzde 5,6, yüzde 5,5 ve yüzde 18,7 oranlarında büyüme kaydetmiştir (KPMG 2018).

Şekil 4: İnşaat sektörünün 2013-2017 yılları arasında ekonomik büyüme ile ilişkisi



(KPMG 2018)

Ayrıca 1980’li yıllardan sonra ülkemizde konut stokunda yüksek oranda açık olmuş ve konut yapımında gecekondular tipinden yüksek katlı bina yapımına veya kooperatifleşmeye doğru bir yönelim olmuştur. 2000’li yıllardan sonra lüks ev talebinde meydana gelen artış ile akıllı ev adı verilen özel tasarım binalar yapılmaya başlanmıştır (Yüce 2014).

2.3.4. İnşaat Sektöründeki İş Kazaları

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş kazalarının yoğun görüldüğü sektörler vardır. İnşaat sektörü en tehlikeli işkollarından biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine bakıldığında inşaat işçileri, diğer işkollarında çalışanlara göre 3-6 kat daha fazla kazaya uğrama riskine sahiptirler (Ceylan 2014). İş kazalarıyla mücadele açısından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirlediği 3 sektörden biri de inşaat sektörüdür (ÇSGB 2014).

İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazaları sebebiyle her yıl çok sayıda işçi hayatını kaybetmekte ya da sakat kalmaktadır. Tablo 1 ‘de 2012 ile 2016 yılları arasında Türkiye’de inşaat sektöründe meydana gelen iş kazası sayıları ve bu kazalar sonucunda yaşamını yitiren işçi sayısı verilmiştir. Ülkemizde 2012 yılından 2016 yılına kadar inşaat sektöründeki iş kazası sayılarının sürekli artış gösterdiği görülmektedir. Aynı dönemde ölümlü iş kazası oranına bakıldığında ise düşüş görülmektedir. Ayrıca 5 yıllık dönemde iş kazası sonucu ölen işçi sayısının yaklaşık 2 katına çıktığı da dikkat çekmektedir.

Tablo 1: 2012-2016 yılları arasında inşaat sektöründe meydana gelen iş kazası ve iş kazası sonucu ölüm sayıları

Yıl	İş Kazası Sayısı	Ölüm	Ölümlü İş Kazası Oranı
2012	9209	256	2,8
2013	26967	521	1,9
2014	29699	501	1,7
2015	33361	473	1,4
2016	44552	496	1,1

(SGK İstatistik Yıllıkları 2012-2016)

İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının bir olumsuz tarafı da kazaların ölümlü sonuçlanma oranının yüksekliğidir. Türkiye genelindeki tüm iş kazalarının ölümlü sonuçlanma oranı %1,6 iken inşaat sektöründe bu oran %4,7’dir. Ayrıca Türkiye

genelindeki tüm iş kazalarının %8,7'si inşaat sektöründe meydana gelmektedir. Bunun yanı sıra sürekli iş göremezlikle sonuçlanan kazaların %22'si, ölümlü sonuçlanan kazaların %26'sı yine inşaat sektöründe meydana gelmektedir (Müngen 2011).

İnşaat sektöründe iş kazası sayısının yüksek olmasının en önemli nedeni inşaat sektörünün kendine özgü çalışma şartları olmasıdır. Çalışma alanı açısından diğer sektörlerden farklı olmasının en önemli sebebi her projenin birbirinden farklı olmasıdır. Ayrıca inşaat sahalarının dağınık, geniş ve çalışma koşullarının çeşitliliği sebebiyle çalışanlar her türlü risk ile karşı karşıya kalmaktadır. İnşaat sahası tehlikeli bir alandır, bu alanda çalışabilmek için fiziksel zorluklara dayanıklı ve tecrübeli olmak gerekmektedir. Ayrıca inşaat projelerinde çok sayıda işçi çalışır, işçiler genellikle geçicidir ve işçiler sık değişir. İşçi sirkülasyonunun fazla olması eğitim verilmesini zorlaştırmaktadır ve sürekli eğitimi önlemektedir. Genellikle işçilerin çalışma saatleri uzun veya düzensizdir (Baradan 2006).

İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının oluş biçimlerine göre gruplandırılması Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'ye göre inşaat sektöründe iş kazalarının ölümlü sonuçlanma oranına bakıldığında ise ilk üç sırada sırasıyla insan düşmesi, elektrik çarpması, malzeme düşmesi yer almaktadır.

Tablo 2: İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının oluş tiplerine göre gruplandırılması

No	Ana Gruplar	Ölüm		Yaralanma		Toplam	
	Kaza Tipi	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1	İnsan Düşmesi	1028	42,9	934	32,9	1962	37,4
2	Malzeme Düşmesi	251	10,5	278	9,8	529	10,1
3	Malzeme Sıçraması	10	0,4	211	7,4	221	4,2
4	Kazı Kenarının Göçmesi	138	5,8	53	1,9	191	3,6
5	Yapı Kısımının Çökmesi	167	7	73	2,6	240	4,6
6	Elektrik Çarpması	293	12,2	80	2,8	373	7,1
7	Patlayıcı Madde Kazaları	50	0,2	82	2,9	132	2,5
8	Yapı Makinası Kazaları	206	8,6	97	3,4	303	5,8
9	Uzuv Kaptırma	1	0	604	21,3	605	11,5
10	Uzuv Sıkışması	1	0	200	7	201	3,8
11	El aleti ile Ele Vurma	0	0	42	1,5	42	0,8
12	Sivri Uçlu Keskin Ken. Cis. Yar.	0	0	75	2,6	75	1,4
13	Şantiye İçi Trafik Kazaları	168	7	38	1,3	206	3,9
14	Diğer Tip Kazalar	85	3,5	74	2,6	159	3
	Toplam	2398	100	2841	100	5239	100

(Müngen 2011)

2.3.5. İnşaat Sektöründeki Meslek Hastalıkları

İnşaat sektöründeki çalışma koşullarının ağır olması sebebiyle sıklıkla meslek hastalıkları görülmektedir (Kızgın 2017). İnşaat sektöründeki sağlık riskleri işten işe, işyerinden işyerine, günden güne ve saatten saate farklılık göstermektedir. Çalışanlar sadece yaptığı işten değil, ortamda yapılan diğer işlerden kaynaklı zararlı etkenlere de maruz kalmaktadır. Bu etkenlerin zararları, maruziyet süresine ve maruziyet yoğunluğuna bağlıdır (İSGİP 2015).

Türkiye’de 2012-2016 yılları arasında inşaat sektöründe kayıt altına alınan meslek hastalıkları Tablo 3’te görülmektedir. SGK verilerine göre ülkemizde 2012 yılında inşaat sektöründe 30 meslek hastalığı kayıt altına alınmıştır. Bir sonraki yıl meslek hastalığı sayısında azalma görülmesine rağmen daha sonraki yıllarda artışlar meydana gelmiş ve 2016 yılında 30’a ulaşmıştır. Aynı dönemde SGK verilerine göre inşaat sektöründe meslek hastalığı sebebiyle hiçbir işçi hayatını kaybetmemiştir.

Tablo 3: 2012-2016 yılları arasında inşaat sektöründe görülen meslek hastalığı sayıları

Yıl	Meslek Hastalığı	Ölüm
2012	30	0
2013	9	0
2014	13	0
2015	14	0
2016	30	0

(SGK İstatistik Yıllıkları 2012-2016)

İnşaat sektöründe en çok karşılaşılan meslek hastalıkları Tablo 4’te listelenmiştir. Tablo 4’e göre inşaat sektöründe en sık görülen meslek hastalığı gürültüye bağlı işitme kaybıdır. İşitme kaybını, titreşime bağlı olarak gelişen beyaz parmak hastalığı ve karpal tünel sendromu takip etmektedir.

Tablo 4: İnşaat sektöründe en sık karşılaşılan meslek hastalıkları

No	Meslek Hastalığı
1	Gürültüye bağlı işitme kaybı
2	Titreşime bağlı gelişen beyaz parmak hastalığı
3	Karpal tünel sendromu
4	Bel rahatsızlıkları, tüm vücut titreşimine bağlı gelişen rahatsızlıklar dâhil
5	Tozdan kaynaklanan meslek hastalıkları
6	Asbestten kaynaklanan hastalıklar
7	Kimyasallardan kaynaklanan meslek hastalıkları
8	Mesleki cilt hastalıkları
9	Mesleki astım
10	Mesleki kanser
11	Tetanos

(İSGİP 2015)

2.3.5.1. Kimyasal etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları

Kimyasallar, yaygın olarak kullanılmaları ve sayılarının çokluğu inşaat sektöründeki en önemli sağlık risklerinden biridir. Kullanılan boyalar, petrol ürünleri, solventler, asfalt, çeşitli tozlar, kurşun, asbest, izolasyon malzemeleri, çeşitli gazlar, temizlik malzemeleri çalışanlar için meslek hastalığı riski taşımaktadır. Kimyasallar sebebiyle çeşitli nörolojik bozukluklar, alerjik deri reaksiyonları, bronşit, silikozis, asbestozis gibi meslek hastalıkları görülmektedir (Duman ve Etiler 2013).

2.3.5.2. Fiziksel etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları

Basınç, radyasyon, gürültü, titreşim, gürültü, sıcak ve soğuk inşaat sektöründe meslek hastalığına neden olabilen fiziksel etkenlerdir. Makine kullanımını arttıkça gürültüye bağlı sorunlar da artmaktadır. Havalı çekiç ve büyük makine kullananlar için titreşim önemli bir sorundur. Çatıda çalışanlar için güneş ve sıcak katran, sıcak stresi riskini oluşturmaktadır. Tünel yapımı ve tünel kazma gibi işlerde çalışanlar radon gazına maruz kalmaktadır. Tekrarlanan hareketler, travmatik yaralanmalar, ayakta çalışma ve uzun sürelerle çalışma gibi sebeplerle karpal tünel sendromu, tendinit, bel ağrısı gibi fiziksel sorunlar ortaya çıkabilmektedir (İSGİP 2015).

2.3.5.3. Biyolojik etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları

İnşaat sektöründe gerek barınma ve gerekse çalışma koşulları sebebiyle olan yakın temas biyolojik etkenlerin bulaşmasını hızlandırmaktadır (Duman ve Etiler 2013). Hayvan saldırıları, biyolojik kaynaklı toksik etkenler ve enfeksiyöz mikroorganizmalar inşaat sektöründeki biyolojik tehlikelerdendir. Örnek olarak kazı işlerinde çalışanlarda histoplazmozis görülebilmektedir. Kapalı alanlarda çalışan işçilere çalışma arkadaşlarından grip, tüberküloz bulaşabilir. Sarıhumma, sıtma, Lyme hastalığı inşaat sektöründe bilinen diğer enfeksiyöz hastalıklardır. Sumak, meşe, ısırğan, sarmaşık gibi bitkilerden kaynaklanan toksinler, çalışanlarda cilt tahrişlerine sebep olabilir. Ayrıca bazı ağaçların tozları kanserojen ve alerjen olabilmektedir. İnşaat işlerinde yılan, arı, karınca, eşek arısı gibi bazı hayvan sokmaları da görülebilir (İSGİP 2015).

2.3.5.4. Psikososyal etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları

İnşaat sektöründe uzun çalışma saatleri, ağır çalışma koşulları gibi özelliklerle birlikte iş güvencesinin olmaması iş stresini arttırmaktadır. İnşaat işlerinin belirli süreli işler olması, iş bittikten sonra işsizlik tehlikesinin ortaya çıkması, bununla birlikte çalışma benzeri çalışma şartları çalışanlarda kaygı, stres gibi psikolojik sorunların yaygın olarak görülmesine sebep olmaktadır. Ayrıca inşaat işçilerinin ailelerinden uzak olmaları sebebiyle duydukları özlem duygusu bir takım psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Duman ve Etiler 2013).

2.4. İş Doyumu

İş doyumu veya diğer bir deyişle iş tatmini, çalışma psikolojisinde yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. İş doyumu, çalışanların çalışma hayatından aldığı zevk, mutluluk ve tatmin olarak tanımlanmaktadır (Keser 2005). Başka bir ifadeyle iş doyumu, çalışanların çalıştıkları işlerden duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizliği açıklayan iki uçlu bir konudur. İşinden memnun olan çalışanların iş doyum düzeyi yüksek, işinden memnun olmayan çalışanların ise iş doyum düzeylerinin düşük olması öngörülmektedir (Ertürk ve Keçecioglu 2012).

İş doyumu, çalışanın işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşünce kalıpları hakkında fikir veren önemli değişkenlerden biridir ve çalışanın işe ve işyerine yönelik tutumunu ifade eder (Miner 1992). Spector (1997)'a göre iş doyumu, çalışanların çalıştıkları işler ve işin çıktıları hakkında düşündükleriyle ilgilidir. Çalışanların işlerinden memnun olmaları veya memnun olmamalarını da kapsayan bir kavramdır. İş doyumu sadece "tatmin" durumunu işaret etmemektedir. Erigüç (2000) ise iş doyumunu, çalışanların işlerini değerlendirilmesiyle memnun olma ve memnuniyetsizlik duygu ve hislerinin bir bütünü olarak değerlendirmiştir. Mental açıdan iş doyumunu sağlamak, çalışanların bedensel ve ruhsal olarak iyi durumda olma anlamını taşır (Oshagbemi 2000). İş doyumu pozitif bir noktaya dikkat çekmektedir: duygusal bir kavram olup ancak hissedilebilir. Yapılan iş, çalışanın önem verdiği değişkenleri ne ölçüde sağlıyorsa çalışanın yaptığı işten duyacağı doyum da o ölçüde fazla olacaktır (Keser 2007).

Günümüz iş dünyasında bireysel performansın veya verimliliğin artırılması amacıyla çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bunlar içerisinde iş doyumu önemli bir yer tutar. Her çalışanın yaptığı işe ve işyerindeki ilişkilerine yönelik zamanla geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu tutumun oluşmasında işyeri ortam koşulları, çalışanın yaptığı iş hakkındaki bilgisi ve yapılan işin sonucuna yönelik yaklaşımları önemli ölçüde etkili olmaktadır. Bu tutum pozitif sonuçlar doğurabileceği gibi negatif sonuçlarda doğurabilir. Başka bir deyişle, çalışanların yaşadıkları iş tecrübeleri sonucunda ortaya çıkan ruhsal durum olumlu ise bu, iş doyumu, eğer olumsuz ise iş doyumсузluğu olarak tanımlanır (Barutçugil 2004).

İş doyumunu etkileyen faktörler kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Bu değişimin temelinde, doyum faktörlerinin çalışanların tutumlarını etkileme derecesinin kişiden

kişiyeye farklılık göstermesi yatmaktadır. Her bir çalışanın çalışma ortamına karşı tutumunu etkileyen faktörler farklıdır (Morgenstern 2004).

Ayrıca çalışanın çalıştığı işyerinin iklimi çalışanın tatmini açısından önemlidir. Çalışma ortamındaki olumlu iklim çalışanın işyerine bağımlılığının artmasını sağlayacaktır (Keser 2006).

2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, çalışanın fiziksel ve zihinsel yönden yaptığı işten duyduğu memnuniyettir. İş doyumunu, yapılan işin özellikleri ve çalışanın istekleri arasında uyum varsa sağlanabilir (Silah 2000). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel olmak üzere ikiye ayrılır.

2.4.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler beklentiler, kişilik, sosyo-kültürel çevre, değer yargıları, yaş, tecrübe, cinsiyet, zekâ, eğitim düzeyi ve aynı işte kalma süresi olarak sıralanabilir (Silah 2000).

Benzer değerlere sahip çalışanların arasındaki iletişim, belirsizlik, uyarım fazlalığı ve ortak iletişim sistemi gibi sorunları ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda çalışanlar daha az çatışma ve rol belirsizliği yaşadığından dolayı aralarındaki iş doyumunu, işe bağlılık ve uyum artmaktadır (Erkmen ve Şencan 1994).

Aynı işyerinde ve/veya aynı alanda uzun süre çalışan kişilerin iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. İş deneyimi de iş doyumunu üzerinde etkili bir etmendir (Öztürk ve ark. 2002). Benzer şekilde yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyum düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Silah 2000). Buna göre çalışanların yaşı arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi yüksek çalışanların genel iş doyum düzeylerinin, eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlara oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir (Silah 2000). Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların beklentilerinin artması, çalışanların beklentilerinin karşılanmasının zorlaşması iş doyum düzeyini azaltmaktadır. Zekâ düzeyine uygun bir iş yapıldığında, zekânın iş doyumunu üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Birçok iş ve mesleğin belirli bir zekâ düzeyi gerektirdiği ve bu

düzeşin altında veya üstünde zekâya sahip çalışanların yaptıkları işten doşum duşmadığı tespit edilmiştir (Baysal 1981).

2.4.1.2. Çevresel Faktörler

Yapılan işin içeriğı, çalışma grubu özellikleri, ücret, sosyal etkileşim ve terfi imkânları iş doşumunu etkileyen çevresel faktörlerdir. İşin zorluk düzeyi genellikle iş doşumunu olumlu yönde etkilemektedir. Walker ve Guest (1952)'in otomotiv endüstrisinde yaptığı bir çalışmada çok sayıda işlem yapan çalışanların %69'unun, basit ve tek işlem yapan çalışanlardan daha fazla iş doşumu sağladıkları tespit edilmiştir (Balaban 2010). Zor işleri başarma isteğı ve başarının takdir edilmesi iş doşumunu olumlu yönde etkilemektedir (Silah 2000).

Çalışanların iş tutumu, ücretin yeterliliğı, istedikleri ücrete yakınlığı ve ihtiyaçlarını ne oranda karşıladığı ile ilgilidir. Ücret ve terfi sistemi çalışanların beklentilerini karşılayabilecek düzeyde ve adil olduğunda çalışanların işe karşı tutumu olumlu olur. Bu sistem sayesinde beklentileri karşılanan çalışanlar iş doşumu sağlamaktadır (Balaban 2010).

Çalışan, kendi değerleri ile örtüşen bir topluluk içerisinde kabul gördüğünde ve yardımlaşma imkânı bulduğunda bu durum çalışanı olumlu yönde etkiler (Silah 2000). Çalışanın sosyal ihtiyaçlarını karşılaması hem çalışanı motive edecek hem de iş doşumu sağlamaya yardımcı olacaktır (Balaban 2010).

2.5. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi kavramını ilk kez Dov Zohar kullanmıştır. Güvenlik iklimi, çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamı için paylaştıkları temel algılarının bir özeti olarak tanımlanmıştır (Zohar 1980). Başka bir çalışmada güvenlik iklimi, iş görenlerin güvenlik önlemleri konusunda yöneticilerden ödül ve destek aldıklarını düşündükleri örgüt iklimi olarak ifade edilmiştir (Hofmann and Stetzer 1996). Bir diğer tanımda güvenlik iklimi, çalışanların çalışma ortamı ve işyerinin güvenlik politikaları hakkındaki ortak algısı olarak tanımlanmıştır (Cabrera etc al 1997).

Güvenlik iklimi, işyerinin güvenlik yönetimi ve güvenlik performansı, prosedür ve uygulamalarına ilişkin çalışanların paylaştığı ortak algıdır. Güvenlik iklimi, çalışanların örgütsel ve bireysel güvenlik değerlerine ilişkin örgütsel olaylara bakış açısına ve rutin

uygulamaların yapılmasına yönelik bir çerçeve sağlar (Hahn and Murphy 2008). Güvenlik iklimi, işyerinin güvenlik kültürünün bir yansıması veya göstergesi olarak düşünülebilir.

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları ile ilgili farklı görüşler var olmakla birlikte bu kavramlar birbirlerinin yerine de kullanılmıştır (Tüzüner ve Özaslan 2011). Güvenlik kültürü, işletmenin uzun süreli tecrübe ve uygulamaları, güvenlik iklimi ise günlük değişimler veya uzun süreli kültürün ince detayları olarak değerlendirilebilir (Fuller and Vassie 2001). Güvenlik kültürü, daha çekirdek bir yapı iken güvenlik iklimi, bu çekirdeğin bir katmanı olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalarda kullanılan yöntemlere bakıldığında, anket uygulamaları için güvenlik iklimi daha uygun bir kavram iken, güvenlik kültürünün belirlenmesi için daha detaylı ve derin araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Özkan ve Lajunen 2003).

Güçlü bir güvenlik iklimiyle güvenliği sağlamaya yönelik uygulamalar arasında bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Daha yüksek güvenlik düzeyine sahip örgütlerin, daha yüksek seviyede ve pozitif güvenlik iklimi algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Diaz and Cabrera 1997). Çalışanların sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi için gösterilen gayretler ancak güvenlik kültürünün ve bilincinin oluşturulmasıyla gerçekleştirilebilir (Güven 2006).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, çok tehlikeli işkolları arasında yer alan inşaat sektöründe çalışan işçilerin iş doyumunu düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, “karşılaştırılmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun bir şekilde tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında, iş doyum düzeyi farklılık gösteren bireylerin iş güvenliği algıları incelenmiştir. Ayrıca demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, aylık gelir, mesleki deneyim) açısından da değerlendirme yapılmıştır. İş güvenliği algısının hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini açıklamaya yönelik türetilen hipotezler şunlardır:

- **H1:** İş güvenliği algısı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- **H2:** İş güvenliği algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- **H3:** İş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- **H4:** İş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- **H5:** İş güvenliği algısı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- **H6:** İş doyumunu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki yoktur.

3.3. Araştırmanın Yeri

Araştırma, Malatya ilindeki tesadüfi örnekleme ile seçilen 5 inşaat sahasında çalışan inşaat işçileri arasında yürütülmüştür. Seçilen yerler Malatya'nın 3 farklı bölgesinde yürütülen, kat sayısı 4 ile 18 arasında değişen işyeri ve konut inşaatlarıdır. Çalışmada, işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılmadan tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış ve 162 inşaat işçisi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir.

3.4. Araştırmanın Zamanı

Çalışmada kullanılan anketler, 5 inşaat sahasında çalışan 162 işçiye iletilmiştir. Araştırma kapsamında anketler 02/05/2018 tarihinde uygulanmaya başlanmış ve uygulama 18/05/2018 tarihine kadar devam etmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı ve içeriği anlatılmış ve anketleri kendilerinin doldurması istenmiştir.

3.5. Araştırmanın Evreni

Araştırma evrenini Malatya ilindeki 5 inşaat firmasında çalışan 254 işçi oluşturmuştur. Söz konusu inşaat firmalarına ait şantiyelerde çalışan 162 inşaat işçisi örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından düzenlenen ve 3 bölümden oluşan anket (Ek-1) kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik 20 soru içeren Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların iş güvenliği algılarını ölçmeye yönelik 32 soru içeren İş Güvenliği Ölçeği yer almıştır. Demografik özellikler dışındaki soruların tamamı 5’li likert tipi ölçek kullanılarak uygulanmıştır. Katılımcılardan kendilerine uygun olan kutucukları işaretlemesi istenmiştir.

3.6.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, çalışanların iş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İçsel, dışsal ve genel iş doyumu faktörlerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşan 5’li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarını vermektedir. Araştırmada genel doyum puanı değerlendirilecektir. Ölçeğin genel doyum puanı, sorulara verilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle elde edilir. Ölçek için nötr doyum puanı 3’tür. Ölçekten elde edilen puan 3’ten büyük ise iş doyumu yüksek, elde edilen puan 3’ten küçük ise iş doyumu düşük olarak değerlendirilmiştir.

3.6.2. İş Güvenliği Ölçeği

Araştırmaya katılan inşaat işçilerinin iş güvenliği algılarını ölçmek için Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Atay (2006) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilen İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde derecelendirmeye sahip olan ölçekte toplamda 32 soru bulunmakta ve çalışanların iş güvenliği algılarını tek faktörde değerlendirmektedir. Ayrıca 21, 22, 23, 25, 28 ve 29 nolu ifadeler olumsuz oldukları için ters kodlanmıştır. Ölçeğin genel puanı, sorulara verilen puanların toplamının 32'ye bölünmesiyle elde edilir.

3.7. Uygulama

Uygulama öncesinde Malatya ilindeki inşaat firmaları ile iletişime geçilmiş ve anketin uygulanabilmesi için izin başvurusu yapılmıştır. Ayrıca 17/04/2018 tarihinde Erzincan Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve 26/04/2018 tarihinde etik kurul raporu alınmıştır. İnşaat firmalarından izinler alındıktan sonra araştırmanın yapılacağı şantiyelerle iletişime geçilmiş ve anketlerin uygulanacağı tarihler belirlenmiştir. İnşaat işçilerine araştırmanın amacı ve içeriği anlatılmış ve araştırmaya katılmak isteyen işçilerle uygulama gerçekleştirilmiştir.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında Malatya ilindeki 162 inşaat işçisine anket uygulanmıştır. Anketlerden 1 tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, 161 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 (Dalkıran 2017) istatistik programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizler de bu program aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler %5 anlam düzeyinde ($p < 0,05$) analiz edilmiştir.

Örneklemin, kişisel ve mesleki değişkenlerine göre dağılımını belirlemek amacıyla betimleyici istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Normal dağılım elde edebilmek için anket iptali veya verilerde düzenleme yapılmamıştır. İnşaat işçilerinin iş güvenliği algılarına ilişkin

elde edilen verilerin, demografik değişkenler açısından farklılık arz edip etmedikleri Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılığı test etmek için de Post Hoc testlerinde Tukey testi kullanılmıştır. Ayrıca inşaat işçilerinin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığı Spearman korelasyon analizi ile belirlenmiştir.

3.9. Etik Kurul Onayı

Araştırma için Erzincan Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26/04/2018 tarihli ve 04/06 sayılı Etik Kurul Kararı ile onay alınmıştır (Ek-2).



4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde inşaat işçilerinin demografik özelliklerine ve iş doyumunu ile iş güvenliği arasındaki ilişkiye dair bulgulara yer verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre 32 sorudan oluşan İş Güvenliği Ölçeği'nin Cronbach's Alpha (α) katsayısı 0,910, 20 sorudan oluşan İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach's Alpha (α) katsayısı ise 0,950 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. İş Doyumu Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 5'te, İş Güvenliği Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5: İş Doyumu Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları

	Cronbach's Alpha
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme durumundan	,950
Tek başına çalışma imkânı	,948
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	,948
Toplumda bir yer edinme imkânı	,953
Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	,947
Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	,950
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilmekten	,950
Sürekli bir işe sahip olma imkânı	,949
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	,946
Başkalarına ne yapacaklarını söylemekten	,946
Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	,947
Firma politikasını uygulama imkânı	,950
Aldığım ücretten	,949
Bu işte ilerleme imkânımdan	,947
Kendi kararımı verme özgürlüğünden	,947

Tablo 5'in devamı: İş Doyumu Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları

İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	,948
Çalışma koşulları	,946
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	,947
Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	,946
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	,947

Tablo 6: İş Güvenliği Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları

	Cronbach's Alpha
Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,908
Güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,907
Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,906
Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,906
Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,906
Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,906
İş arkadaşlarımla güvenli davranışımı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,906
Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	,905
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	,907
Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	,906
İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim	,907
İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli.	,907
İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	,907

Tablo 6'nın devamı: İş Güvenliği Ölçeği'nde yer alan ifadelerin Cronbach's Alpha katsayıları

İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	,906
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	,906
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	,906
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	,906
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	,906
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	,907
Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	,905
İşimde risk almaktan kaçamam.	,910
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	,911
İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiç bir şey yapamamam.	,909
Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	,906
Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	,909
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	,910
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	,908
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	,909
Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	,905
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum	,915
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	,909
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	,916

Tablo 7: Demografik özelliklere ilişkin veriler

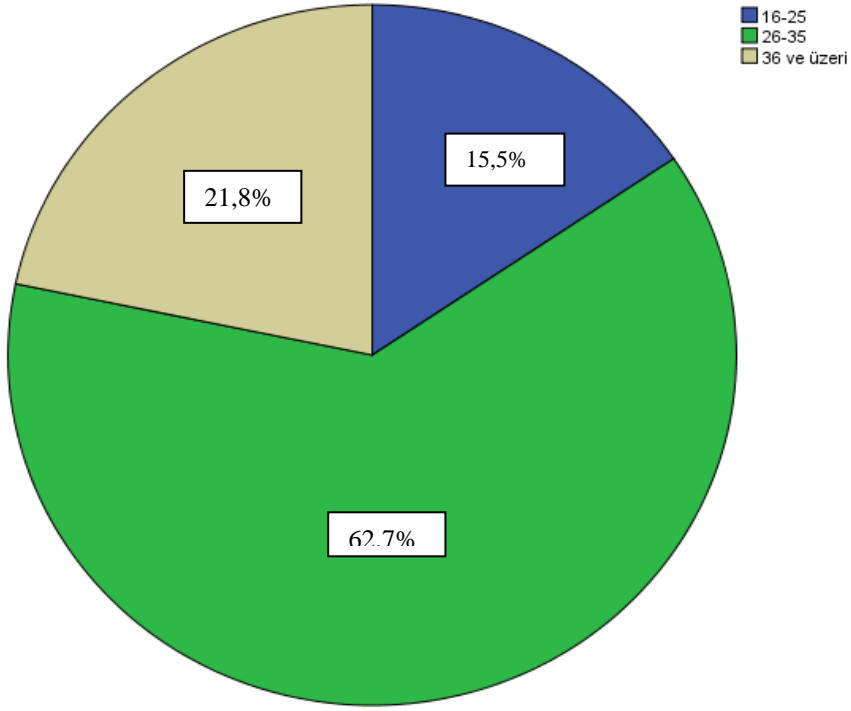
Cinsiyet	Frekans	%	Geçerli %	Birikimli %
Kadın	0	0	0	0
Erkek	161	100	100	100
Toplam	161	100	100	
Yaş Grupları				
16-25	25	15,5	15,5	15,5
26-35	101	62,7	62,7	78,3
36 ve üzeri	35	21,8	21,8	100
Toplam	161	100	100	
Eğitim Düzeyi				
İlkokul	96	59,6	59,6	59,6
Ortaokul	41	25,5	25,5	85,1
Lise ve üzeri	24	14,9	14,9	100
Toplam	161	100	100	
Medeni Durum				
Evli	95	59,0	59,0	59
Bekâr	66	41,0	41,0	100
Toplam	161	100	100	
Aylık Gelir				
Asgari ücret* - 2000tl	20	12,4	12,4	12,4
2001-3000tl	88	54,7	54,7	67,1
3001 ve üzeri	53	32,9	32,9	100
Toplam	161	100	100	
Sektörde Çalışma Süresi				
0-1 yıl	12	7,5	7,5	7,5
2-4 yıl	72	44,7	44,7	52,2
5-10 yıl	51	31,7	31,7	83,9
11 yıl ve üstü	26	16,1	16,1	100
Toplam	161	100	100	

Araştırmaya katılan işçilerin demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’ye bakıldığında katılımcıların tamamı erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Uygulamaya katılan inşaat işçilerinin yaş gruplarına göre dağılımı Şekil 5’te verilmiştir. Şekil 5’e göre araştırmaya katılanların %15,5’i 16-25 yaş aralığında, %62,7’si 26-35 yaş aralığında, %21,8’i 36 yaşında veya daha büyüktür.

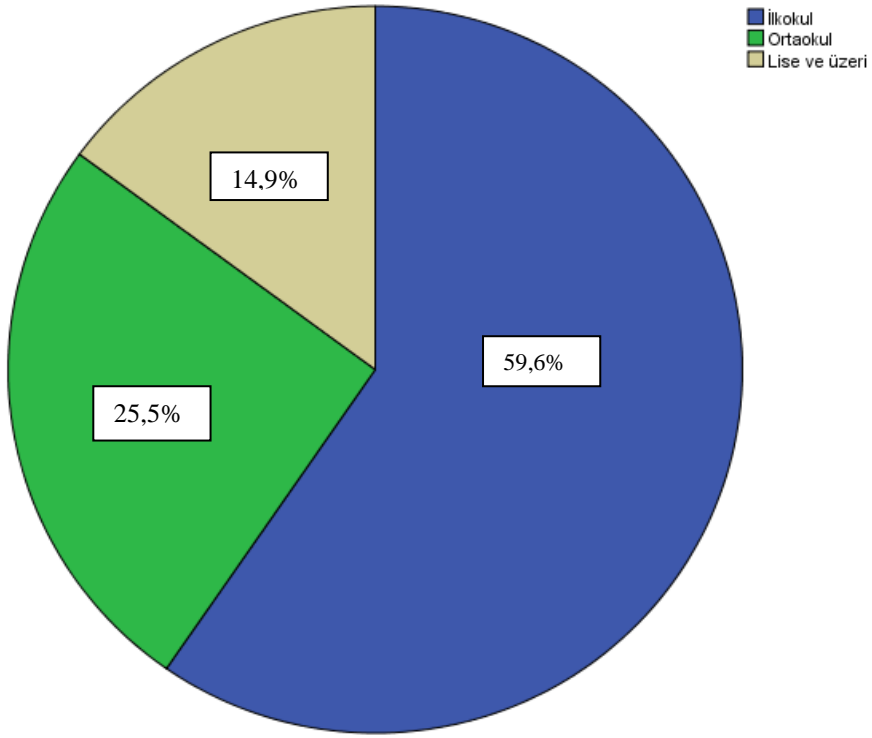
*2018 yılı asgari ücret: 1603.12 TL

Şekil 5: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı



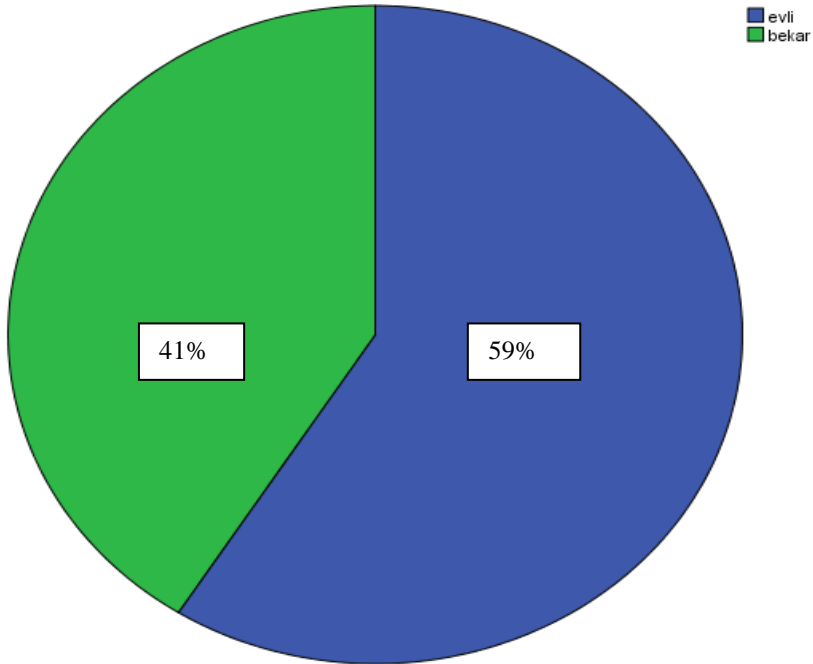
Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine göre dağılımı Şekil 6'da gösterilmektedir. Katılımcıların %59,6'sı ilkokul, %25,5'i ortaokul, %14,9'u lise ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmektedir.

Şekil 6: Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı



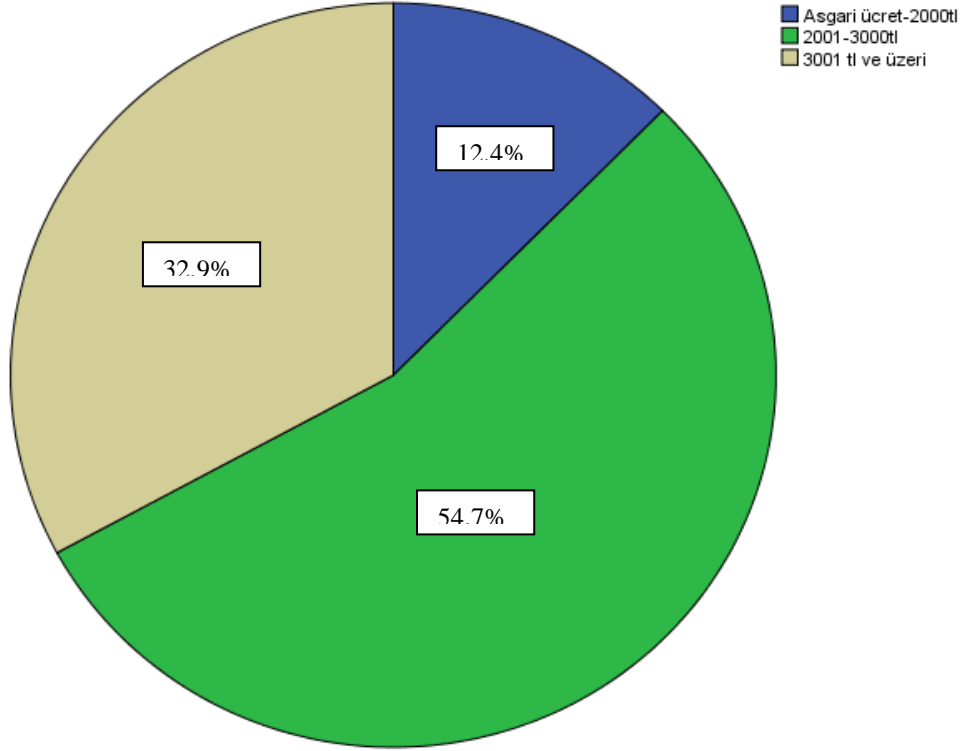
Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı Şekil 7’de gösterilmektedir. Şekle göre katılımcıların %59’u evli, %41’i bekârdır.

Şekil 7: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı



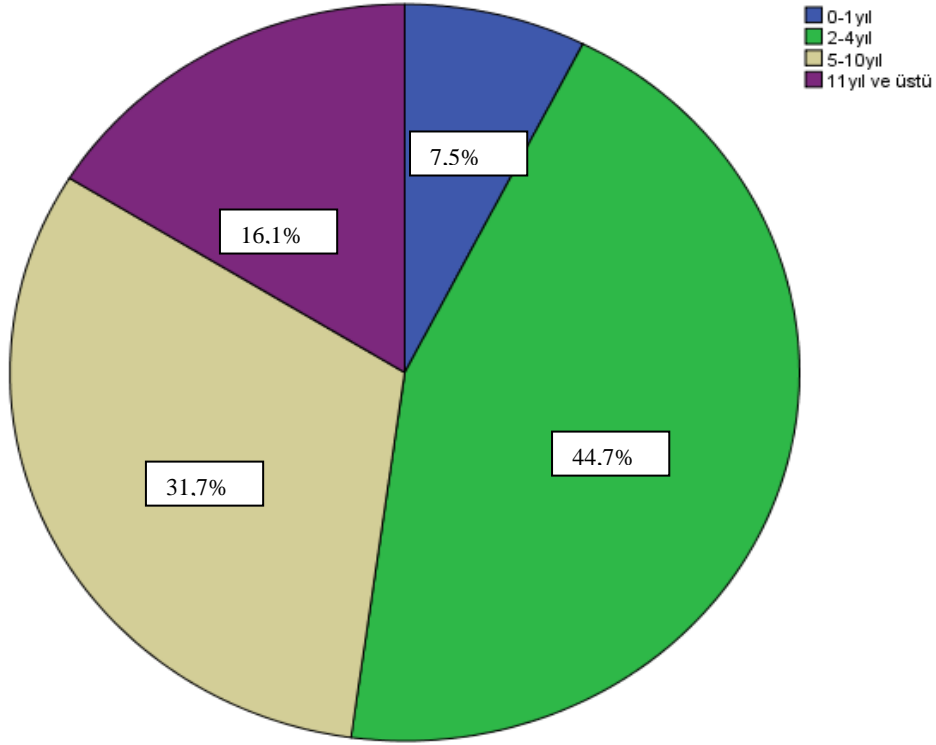
Araştırmaya katılanların aylık gelirlerine göre dağılımı Şekil 8’de gösterilmektedir. Buna göre, katılımcıların %12,4’ü asgari ücret-2000 TL aralığında, %54,7’si 2001-3000 TL aralığında, %32,9’i 3001 TL ve üzeri gelir elde etmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının aylık 3000 TL ve daha az gelir elde ettiği görülmektedir.

Şekil 8: Katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımı



Araştırmaya katılanların sektörde çalışma sürelerine göre dağılımı Şekil 9’da gösterilmektedir. Şekil 9’a göre katılımcıların %7,5’i 1yıl ve daha az, %44,7’si 2-4 yıl arasında, %31,7’si 5-10 yıl arasında ve %16,1’i 11 yıl ve daha fazla süreyle inşaat sektöründe çalışmaktadır.

Şekil 9: Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre dağılımı



Tablo 8: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme durumundan	161	3,3292	,93392
Tek başına çalışma imkânı	161	2,9565	,95752
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	161	3,0435	,91752
Toplumda bir yer edinme imkânı	161	2,5963	1,30086
Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	161	3,2981	,81275
Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	161	3,7640	,84791
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilmekten	161	3,5155	,85955
Sürekli bir işe sahip olma imkânı	161	3,7516	,79868
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	161	3,2733	,83657
Başkalarına ne yapacaklarını söylemekten	161	3,2609	,81794
Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	161	3,2733	,81385
Firma politikasını uygulama imkânı	161	3,6149	,84456
Aldığım ücretten	161	3,5466	,86567
Bu işte ilerleme imkânımdan	161	3,3043	,85909
Kendi kararımı verme özgürlüğünden	161	3,2547	,88232
İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	161	3,1429	,96732
Çalışma koşulları	161	3,2609	,84055
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	161	3,3727	,76502
Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	161	3,3478	,81594
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	161	3,3540	,82470
Genel	161	3,3130	,63523

Tablo 8’de katılımcılar tarafından İş Doyumu Ölçeği’ne verilen cevaplara ilişkin ortalamalar görünmektedir. Katılımcılar tarafından verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında “yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği” ifadesi en yüksek ortalama puana sahipken, “toplumda bir yer edinme imkânı” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir. Genel ortalama puan 3’ten daha büyük olduğundan genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9’da katılımcılar tarafından İş Güvenliği Ölçeği’ne verilen cevaplara ilişkin ortalamalar yer almaktadır. Katılımcılar tarafından verilen cevapların ortalama puanlarına bakıldığında “yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur“ ifadesi en yüksek ortalama puana sahipken, “yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir. Genel ortalama puan 3’ten daha büyük olduğundan genel olarak iş güvenliği algısının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9: Katılımcıların İş Güvenliği Ölçeği’ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,4596	,69816
Güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,4472	,68830
Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,3975	,71833
Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,3727	,74010
Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,3789	,77415
Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,4224	,68593

Tablo 9'un devamı: Katılımcıların İş Güvenliği Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
İş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,3975	,73552
Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	161	4,3975	,74397
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	161	4,1925	,88399
Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	161	4,1491	,88184
İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim	161	3,9379	,61937
İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli.	161	4,3789	,78218
İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	161	3,8634	,65667
İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	161	4,0124	,69810
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	161	4,3292	,88584
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	161	4,2112	,83972
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	161	4,3602	,81050

Tablo 9'un devamı: Katılımcıların İş Güvenliği Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	161	4,2795	,87472
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	161	3,7826	,73905
Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	161	4,3540	,83972
İşimde risk almaktan kaçamam.	161	3,5590	,77334
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	161	3,6273	,82021
İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiç bir şey yapamamam.	161	3,5217	,84474
Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	161	3,8509	,66343
Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	161	3,5901	,86221
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	161	3,5031	,69932
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	161	3,4099	,72000
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	161	3,3975	,79278
Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden	161	4,2671	,88570
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum	161	3,0435	1,07441
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	161	3,4472	,74078

Tablo 9'un devamı: Katılımcıların İş Güvenliği Ölçeği'ne verdiği cevaplara ilişkin ortalamalar

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	161	3,0807	1,06639
Genel	161	3,9819	,40903

4.1. Hipotez Testlerine Ait Bulgular

Anketlerle elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği normallik testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir. Tablo 10'a göre veriler normal dağılım göstermemektedir ($p < 0.05$).

Tablo 10: Elde edilen verilerin normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	P
İş Güvenliği	,232	161	,000

İş güvenliği algısının medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş (Mann Whitney U testi) ve sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: İş güvenliği algısının medeni durum bakımından Mann Whitney U testi sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama Derece	Derecelerin Toplamı
Evli	95	83,83	7963,50
İş Güvenliği Bekar	66	76,93	5077,50
Toplam	161		
Test İstatistikleri			
Mann-Whitney U		2866,500	
Wilcoxon W		5077,500	
Z		-,939	
P		,348	

Hipotez 1: İş güvenliği algısı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: İş güvenliği algısı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş güvenliği algısı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11'e bakıldığında iş güvenliği algısının medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumda H0 kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, evlilerin verdiği cevapların ortalamaları bekârlardan daha yüksek çıkmıştır.

İş güvenliği algısının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: İş güvenliği algısının yaş grupları bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları

Yaş	N	Ortalama Derece	
İş Güvenliği	16-25	25	60,34
	26-35	101	85,72
	36 ve üzeri	35	82,13
	Toplam	161	
Test İstatistikleri			
Chi-Square		6,175	
Df		2	
P		,046	

Hipotez 2: İş güvenliği algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: İş güvenliği algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş güvenliği algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 12 incelendiğinde iş güvenliği algısı faktörünün yaş grupları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumda H0 reddedilmiştir. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir. Tablo 13'e göre 16-25 yaş ile 26-35 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür.

Tablo 13: Yaş grupları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi

		Ortalama Fark	Std. Hata	P	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
16-25	26-35	-,21854*	,09027	,044	-,4321	-,0050
	36 ve üzeri	-,19482	,10582	,160	-,4452	,0555
26-35	16-25	,21854*	,09027	,044	,0050	,4321
	36 ve üzeri	,02372	,07926	,952	-,1638	,2113
36 ve üzeri	16-25	,19482	,10582	,160	-,0555	,4452
	26-35	-,02372	,07926	,952	-,2113	,1638

İş güvenliği algısının eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: İş güvenliği algısının eğitim düzeyleri bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama Derece
İş Güvenliği	İlkokul	76,51
	Ortaokul	86,06
	Lise ve üzeri	90,31
	Toplam	161
Test İstatistikleri		
Chi-Square	2,412	
Df	2	
P	,299	

Hipotez 3: İş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: İş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14'e bakıldığında iş güvenliği algısının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Bu durumda H0 kabul edilmiştir. Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamasa da ortalama derecelere bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça iş güvenliği algı seviyesinin de arttığı görülmektedir. Bunun sebebi gruplarda yer alan katılımcı sayısının eşit olmaması olabilir.

İş güvenliği algısının aylık gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15: İş güvenliği algısının aylık gelir bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları

	Aylık Gelir	N	Ortalama Derece
İş Güvenliği	Asgari ücret- 2000 TL	20	73,35
	2001-3000 TL	88	82,24
	3001 TL ve üzeri	53	81,82
	Toplam	161	
Test İstatistikleri			
	Chi-Square		,639
	Df		2
	P		,726

Hipotez 4: İş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: İş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 15'e bakıldığında iş güvenliği algısının aylık gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Bu durumda H0 kabul edilmiştir.

İş güvenliği algısının sektördeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: İş güvenliği algısının sektörde çalışma süresi bakımından Kruskal Wallis testi sonuçları

Sektörde çalışma süresi	N	Ortalama Derece	
İş Güvenliği	0-1 yıl	12	65,42
	2-4 yıl	72	82,30
	5-10 yıl	51	81,00
	11 yıl ve üzeri	26	84,60
	Toplam	161	
Test İstatistikleri			
Chi-Square		1,605	
Df		3	
P		,658	

Hipotez 5: İş güvenliği algısı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: İş güvenliği algısı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş güvenliği algısı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 16'ya bakıldığında iş güvenliği algısının mesleki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Bu durumda H0 kabul edilmiştir. Bununla birlikte sektörde çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan işçilerin iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

İş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucu Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: İş doyumu ile iş güvenliği faktörlerinin korelasyon analizi sonuçları

		İş Doyumu	İş Güvenliği
İş Doyumu	Spearman's rho	1	,236**
	P		,003
	N	161	161
İş Güvenliği	Spearman's rho	,236**	1
	P	,003	
	N	161	161

Hipotez 6: İş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki var mıdır?

H0: İş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki yoktur.

H1: İş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki vardır.

Tablo 17 incelendiğinde iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($r=,236$; $p<0,05$). Bu durumda H0 kabul edilmiştir.

5.TARTIŞMA

Bu araştırmada Malatya ilinde farklı inşaat şantiyelerinde çalışan inşaat işçilerin inş doyumunu ve inş güvenliği algı düzeyleri ölçülmüştür. Aynı zamanda işçilerin medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve sektörde çalışma süresi gibi demografik özelliklerine dair veriler de toplanmıştır. İlk olarak demografik özelliklerle inş güvenliği algı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Daha sonra inşaat işçilerinin inş doyum düzeyi ile inş güvenliği algısı arasındaki ilişki durumu ve bu ilişkinin etki düzeyi araştırılmıştır.

Ayrıca inş güvenliği algısının hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla 6 farklı hipotez geliştirilmiştir. İlk hipoteze göre inş güvenliği algısı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu hipotez medeni durum ile inş güvenliği algısı arasında pozitif ilişki olmadığını ifade eder. İkinci hipotez inş güvenliği algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığından söz eder. Bu hipotez yaş arttıkça inş güvenliği algısının da buna bağlı olarak artmayacağını ifade eder. nc hipoteze göre inş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu hipotez ise eğitim düzeyi artışının inş güvenliği algısını etkilemeyeceğini işaret eder. Dördüncü hipotez inş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılık olmadığından söz eder. Bu hipotez aylık gelir arttığında buna bağlı olarak inş güvenliği algısının değişmeyeceğini ifade eder. Beşinci hipoteze göre inş güvenliği algısı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu hipotez mesleki deneyim artışının inş güvenliği algısını değiştirmeyeceğini işaret eder. Altıncı hipotez ise inş doyum düzeyi ile inş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olmadığından söz eder. Bu hipoteze göre inş doyum düzeyinin artışı inş güvenliği algısını güçlü bir şekilde etkilememektedir.

Türkiye’de inşaat işçilerinin inş doyum düzeyleri ile inş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara literatürde rastlanmamıştır. Bununla birlikte endüstri alanında çalışan bireylerde (Atay 2006), enerji sektöründe çalışan bireylerde (Aydın 2010), mobilya sektöründe çalışan bireylerde (Yıldırım ve ark 2015) inş doyum düzeyi ile inş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur. Yurtdışında yapılan çalışmalara bakıldığında benzer çalışmalara rastlanmaktadır. Özellikle Stoilkovska ve arkadaşlarının (2015) Makedonya’da 8 inşaat firmasında çalışan 155

işçinin ve Idrees ve arkadaşlarının (2017) Pakistan’da 7 farklı inşaat projesinde çalışan 265 işçinin iş doyumu ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalar örnek verilebilir. Bununla birlikte yurtdışında, sağlık sektöründe çalışan hemşire ve hasta bakıcılarda (Avram et al 2015), Norveç’te offshore şirketlerde çalışan işçilerde (Nielsen et al 2011), tır şoförlerinde (Huang et al 2016), Norveçli bir denizcilik şirketinde çalışan bireylerde (Bergheim et al 2014) iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da mevcuttur.

Çalışanların medeni durumu ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi ile analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda medeni ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma bulgularıyla uyumlu olarak, Bayraktaroğlu ve arkadaşlarının (2018) mavi yakalılar üzerine yaptığı araştırmada, Uslu (2014) tarafından Eskişehir ili metal sektöründe çalışan işçiler arasında yapılan araştırmada, Kılıç (2014) tarafından sağlık çalışanları arasında yapılan araştırmada, Gündüz (2016) tarafından Gebze Organize Sanayi Bölgesi çalışanları arasında yapılan araştırmada, Aydın ve arkadaşlarının (2015) orman endüstrisinde çalışan işçiler üzerinde yapılan çalışmada, Gürbüz ve İbrakovic’in (2017) işletmelerde iş güvenliği kültürü algısını ölçmek adına yaptığı araştırmada, Saraç’ın (2016) bir kamu kuruluşunda çalışanlar arasında yaptığı araştırmada medeni durum ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma bulgularının aksine, Burdur ilinde bir kamu hastanesinde sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada güvenlik iklimi algısının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır (Şantaş ve ark 2018).

Çalışmamızda yaş grupları ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonucunda yaş grupları ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H2 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe kazanılan iş tecrübesinin artışıyla doğru orantılı olarak yapılan işin sonucunu tahmin edebilme ve riskleri önceden görebilme sezininde de artış meydana gelir. Bu durumun yaşı ilerleyen çalışanların güvenli davranış sergileme oranlarında artış meydana getireceği olasıdır (Aydın 2010). Çalışmamızda ise 26-35 yaş aralığında olan çalışanların iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma bulgularıyla uyumlu olarak, demir çelik sektöründe çalışan işçiler üzerinde yapılan bir araştırmada iş sağlığı

ve güvenliği algısı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve 29-41 yaş aralığında olan işçilerin algılarının daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır (Alkış ve Taşpınar 2012). Bayraktaroğlu ve arkadaşlarının (2018) çalışanların iş güvenliği ve iş kazası algılarını ölçmek üzere mavi yakalılar üzerinde yaptıkları bir araştırmada iş güvenliği ve iş kazası algısının yaşa göre farklılaştığı ve bu farklılığın 25-29 yaş ile 40 yaş ve üzeri yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Burdur ilinde bir kamu hastanesinde sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada güvenlik iklimi algısının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği ve yaşı 24 ve üzerinde olanların algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Şantaş ve ark 2018). Fang ve arkadaşları (2006) yaş arttıkça güvenlik iklimi algısının da pozitif yönlü arttığını tespit etmişlerdir. Siu ve arkadaşları (2003) Hong Kong'da inşaat işçileri üzerinde yaptığı araştırmada, yaş arttıkça güvenliğe yönelik tutumunda pozitif yönde arttığını bulmuşlardır. Araştırma bulgularının aksine, Uslu'nun (2014) Eskişehir ili metal sektöründe çalışan işçiler arasında yaptığı araştırmada, Kılıç (2014) tarafından sağlık çalışanlarının iş güvenliği algısını belirlemek üzere yapılan araştırmada, Çalışır'ın (2015) tersanede çalışan işçilerin iş güvenliği algısı üzerine yaptığı bir alan araştırmasında ve Gündüz'ün (2016) Gebze Organize Sanayi Bölgesi çalışanları arasında yaptığı araştırmada yaş grupları ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca Bergheim ve arkadaşlarının (2014) Norveç'te bir denizcilik şirketinde çalışan işçiler üzerinde yaptığı araştırmada güvenlik iklimi algısı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Eğitim düzeyi yüksek ve nitelikli çalışanların iş güvenliğini ön planda tutmaları sebebiyle iş güvenliği algılarının yüksek olması beklenmektedir. Çalışmamızda iş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda iş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H3 hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan işin belirli bir eğitim düzeyi gerektirmemesinden dolayı eğitim durumu ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki olmayabilir. Araştırma bulgularıyla uyumlu olarak; Gündüz (2016) Gebze Organize Sanayi Bölgesi çalışanları arasında yaptığı araştırmada, Gürbüz ve İbrakovic (2017) işletmelerde iş güvenliği kültürü algısını ölçmek adına yaptıkları araştırmada iş güvenliği algısı ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamışlardır. Araştırma bulgularının aksine, Eskişehir ili metal sektöründe çalışan işçiler arasında yapılan bir araştırmada iş güvenliği kültürü

algısının eğitim durumu göre farklılık gösterdiği ve eğitim düzeyi ile iş güvenliği kültürü algısının arttığı sonucuna varılmıştır (Uslu 2014). Yine Kılıç (2014) tarafından sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada iş güvenliği algısının lisans mezunu olan çalışanlarda diğer eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra orman endüstrisinde çalışan işçiler üzerinde yapılan başka bir çalışmada da işyeri güvenlik iklimi algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve eğitim düzeyindeki yükselmenin iş güvenliği algısını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Aydın ve ark. 2015).

Çalışanların aylık geliri ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonucunda aylık gelir ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durumda H4 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma bulgularıyla benzer olarak, Özkurt Sivrikaya ve Üzüm (2018)'ün meslek yüksekokulu öğrencileri arasında yaptığı araştırmada öğrencilerin ailelerinin gelir durumları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yine Saraç (2016) tarafından bir kamu kuruluşunda çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada maaş ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırma bulgularının aksine orman endüstrisinde çalışan işçiler üzerinde yapılan bir çalışmada işyeri güvenlik iklimi algısı ile gelir arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aylık gelirin düşüşüne paralel olarak iş güvenliği algısının da azaldığı sonucuna varılmıştır (Aydın ve ark. 2015).

Çalışmamızda sektörde çalışma süresi ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonucunda sektörde çalışma süresi ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H5 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma bulgularıyla benzer şekilde, Uslu'nun (2014) Eskişehir ili metal sektöründe çalışan işçiler arasında yaptığı araştırmada, Gündüz'ün (2016) Gebze Organize Sanayi Bölgesi çalışanları arasında yaptığı araştırmada, Saraç (2016) tarafından bir kamu kuruluşunda çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada meslekte çalışma süresi ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma bulgularının aksine, sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada iş güvenliği algısı ile sektörde çalışma süresi arasında negatif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kılıç 2014). Yine işçiler üzerine yapılan bir araştırmada çalışma süresi arttıkça iş güvenliği algısının da

arttığı tespit edilmiştir (Tozkoparan ve Taşoğlu 2011). Ayrıca orman endüstrisinde çalışan işçiler üzerinde yapılan bir çalışmada işyeri güvenlik iklimi algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aydın ve ark. 2015). Benzer şekilde işletmelerde iş güvenliği kültürü algısını ölçmek adına yapılan bir çalışmada iş güvenliği kültürü algısı ile iş tecrübesi arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 1-5 yıl arasında iş tecrübesi bulunan çalışanların algı düzeyinin, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası iş tecrübesi bulunan çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve İbrakovic 2017). Gyekve ve Salminen (2010), araştırmalarında deneyimli çalışanların güvenlik iklimi algılarının deneyimsiz çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Johnson'da (2007) güvenlik iklimi algısı düzeyinde 2 yıldan az çalışanlar ile 5 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğunu bulmuştur.

Çalışmamızda inşaat işçilerinin iş doyum düzeyi ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin durumu ve bu ilişkinin etki düzeyi belirlemek amacıyla iş doyum düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş doyum düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında çok zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H6 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın aksine Stoilkovska ve arkadaşlarının (2015) Makedonya'da inşaat işçileri arasında yaptığı çalışmada ve Idrees ve arkadaşlarının (2017) Pakistan'da inşaat işçileri arasında yaptığı çalışmada iş doyum düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra, Huang ve arkadaşlarının (2016) kamyon şoförleri üzerinde yaptığı bir çalışmada, Avram ve arkadaşlarının (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı bir çalışmada iş doyum düzeyi ile güvenlik iklimi algısı arasında önemli ölçüde ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine Adıyaman'da enerji sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada iş doyum düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Aydın 2010). Benzer şekilde Saraç (2016) tarafından bir kamu kuruluşunda çalışanlar arasında yapılan bir çalışmada, Atay'ın (2006) endüstri alanında çalışanlar arasında yaptığı çalışmada, Yıldırım ve arkadaşlarının (2015) mobilya sektöründe çalışanlar arasında yaptığı çalışmada, Bergheim ve arkadaşlarının (2014) Norveç'te bir denizcilik şirketinde çalışan işçiler üzerinde yaptığı çalışmada, Nielsen ve arkadaşlarının (2011) Norveç'te bir offshore şirketinde çalışan işçiler üzerinde yaptığı çalışmada iş

güvenliği algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.



6.SONUÇ

Bu çalışmada inşaat sektöründe çalışan işçilerin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca bu amaca ek olarak inşaat işçilerinin çeşitli demografik özellikleri ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişki de incelenmiştir. Söz konusu demografik değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, sektördeki çalışma süresi değişkenlerinden meydana gelmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %62,7'si 26-35 yaş arası bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında büyük çoğunluğu (%59,6'sı) ilkokul mezunudur. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında yarısından fazlası (%59'u) evlidir. Katılımcıların aylık gelirlerinin dağılımına bakacak olursak, katılımcıların %54,7'si aylık 2000 TL ile 3000 TL arasında gelir elde etmektedir. Son olarak katılımcıların %44,7'si inşaat sektöründe 2 yıl ile 4 yıl arasında süreyle çalışmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre genel olarak inşaat işçilerinin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algıları arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmaya göre iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasındaki korelasyon değeri $r=0,236$ olarak bulunmuştur. Bu bulgudan hareketle iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca bu bulgu ile "H6: İş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki yoktur." hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca araştırma kapsamında yaş grupları ile iş güvenliği algısı arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda yaş grupları ile iş güvenliği algısı arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. 26-35 yaş grubundaki çalışanların iş güvenliği algılarının ile diğer yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, 26 ile 35 yaş aralığındaki çalışanların düşünme, öğrenme, algılama, tepki verme, sorunlara çözüm bulma gibi yeteneklerinin diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olması ile açıklanabilir.

İş güvenliği algısı ile medeni durum arasında yapılan Mann Whitney U testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, evlilerin iş güvenliği algılarının bekârlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca lise ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği algısı ile aylık gelir arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bununla beraber aylık geliri 2001 ve 3000 TL arasında olanların iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği algısı ile sektörde çalışma süresi arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bununla birlikte sektörde çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan işçilerin iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan literatür taramasında yurtiçinde inşaat işçilerinin iş doyumu düzeyi ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın ileride yapılabilecek çalışmalara esin kaynağı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışma ile elde edilen bulgulara göre aşağıdaki hususlar önerilmektedir:

- Araştırma sonucunda yönetimin çalışanları ödüllendirmesinin çalışanların daha güvenli çalışmasına yardımcı olacağı ifadesinin en yüksek puanı aldığı tespit edilmiştir. İşyerinde ödül sisteminin oluşturulması çalışanların daha güvenli çalışmasını sağlayacaktır.
- Çalışanların iş güvenliği algı düzeylerini belirlemek adına işyerlerinde düzenli olarak anketler uygulanmalıdır. Bu anketler sonucunda elde edilen bulgulara göre yüksekte çalışma, elektrikle çalışma gibi tehlikeli işlerde iş güvenliği algısı yüksek olan işçiler çalıştırılabilir.
- Çalışma sonucunda yaşı 26-35 aralığında olan işçilerin iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşyerindeki tehlikeli işlerin bu çalışanlar tarafından veya bu çalışanların gözetiminde yapılması işin daha güvenli yapılmasını sağlayacaktır.
- İnşaat işçilerinin iş güvenliği algılarını arttırmak için inşaat firmalarında en tepeden en alt yönetim birimine kadar uzanan iş sağlığı ve güvenliği stratejileri oluşturulmalıdır.
- Bu çalışma inşaat sektöründe çalışan asıl işveren ve alt işveren işçileri üzerinde uygulanabilir ve farklılıklar incelenebilir.

- Benzer çalışma iş doyumu ve iş güvenliği algısını ölçmek için oluşturulmuş farklı ölçekleri kullanarak yapılabilir.
- Benzer bir çalışma inşaat firmalarındaki ofis çalışanları için de yapılabilir.



KAYNAKLAR

- AGIUS, R. (2009) Hazard and Risk. www.agius.com/hew/resource/hazard.htm. Erişim Tarihi: 20.10.2017.
- AKKAYA, G. (2007) Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- AKSAN DAVAS, H.A. (2005) Ege Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik İş Kazası Kayıt Sisteminin Geliştirilmesi ve İzlenmesi. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi.
- ALKIŞ, H., TAŞPINAR, Y. (2012), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği, IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri, 2-4 Nisan 2012, Karabük, ss. 1190-1196.
- ASLANTEPE, G. (2002) Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye ile İlişkiler. Mercek, S. 25, yy, s. 144
- ATAY, F. (2006) Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- AVRAM, E., IONESCU, D., MINCU, C.L: (2015) Percived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187(2015), 679-684.
- AYDIN, A., TİRYAKİ, S., ÜÇÜNCÜ, K., YILDIRIM, İ. (2015) Orman ürünleri sanayinde işyeri güvenlik iklimi algısı. *SDÜ Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3): 205-212.
- AYDIN, F. (2010) İşletmelerde Fiziksel Çalışma Koşullarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi.
- AYDIN, O. (2016) Özel Bir Hastanede Çalışan Hekimlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zirve Üniversitesi.
- BACAK, B. (2002) İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- BALABAN, Ş. (2010) İş Doyumu ve Performans (Verimlilik) İlişkisi. <http://www.ikpaylasim.com/is-doyumu-ve-performansverimlilik-iliskisi/> (Erişim: 20.06.2018)

BARADAN, S. (2006) Türkiye’de inşaat sektöründe iş güvenliğinin yeri ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. DEÜ Mühendislik Fakültesi, Fen ve Mühendislik Dergisi, 8(1): 87-100.

BARUTÇUGİL, İ. (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Birinci Baskı. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.

BAYCAN, A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Boğaziçi Üniversitesi.

BAYRAKTAROĞLU, S., ARAS, M., ATAY, E. (2018) Çalışanlarda iş güvenliği ve iş kazası algısı: mavi yakalılar üzerine bir araştırma. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 15(9): 1-15.

BAYSAL, A.C. (1981) Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, İstanbul, Yalçın Ofset Matbaası.

BERGHEIM, K., NIELSEN, M.B., MEARNS, K., EID, J. (2014) The relationship between psychological capital, job satisfaction and safety perceptions in the maritime industry. Elsevier, Safety Science, 74(2015), 27-36.

BERTAN, M., ÇAKIR, B. (1997). Halk Sağlığı Yönünden Kazalar. Halk Sağlığı Temel Bilgiler (Ed; Bertan, M; Güler, Ç). Ankara, Güneş Kitabevi.

BETTS, M. (2009) Global construction 2020 : a global forecast for the construction industry over the next decade to 2020. London, Global Construction Perspectives and Oxford Economics.

BİLİR, B., YILDIZ, A.N. (2004) Sağlık Personelinin Mesleksel Riskleri. İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 301-311.

BİLİR, N. (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde çağdaş bir yaklaşım: risk değerlendirilmesi ve risk yönetimi. İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 25(5): 9-12.

BİLİR, N., YILDIZ, A.N. (2013) İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

BOSTAN H. (2012) İnşaat Sektöründe İş Güvenliği: Yeni Nesil Öğrenim Tekniği. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi.

CABRERA, D.D., ISLA, R., VILELA, L. D. (1997). An Evaluation of Safety Climate in Ground Handling Activities. In Soekha, H. M. (Ed.), Aviation Safety, Proceedings of the IASC-97 International Aviation Safety Conference. Netherlands, August 27-29, 255-68.

CERVATOĞLU, E. (2003) İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir değerlendirme. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 13(4):23-29.

CEYLAN, H. (2014) Türkiye'de inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının analizi. International Journal of Engineering Research and Development, 1(6):1-6.

ÇAĞATAY, G., ÇOBANOĞLU, Z. (1997) Risk İletişimi ve Risk Yönetimi. Ankara, Temel Kaynak Dizisi.

ÇALIŞIR, S. (2015) Sivil Tersanelerde Çalışan İşçilerde İş Güvenliği Algısı Üzerine Bir Alan Çalışması (Tuzla Bölgesi). Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi.

ÇELİK, A. (2015) Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1 http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman s.10 (Erişim :22.07.2017).

ÇSGB Kanunu (1985) 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.3146&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (Erişim:25.08.2017).

ÇSGB (2014) 2013 Yılı Faaliyet Raporu.https://www.cs.gb.gov.tr/media/2851/2013_faaliyetraporu.pdf (Erişim: 20.05.2018)

ÇSGB (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/ipm/isg01> (Erişim : 04.07.2017).

DALKIRAN, E. (2017) Müzik eğitimi ve resim eğitimi öğrencilerinin çoklu zekâ alanlarının bazı değişkenlere göre karşılaştırılması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(9): 225-234.

DIAZ, R. I., CABRERA, D. D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. Accident Analysis & Prevention, 29(5): 643-650.

DPT (2000) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001–2005. Ankara, s. 106.

DUMAN, E., ETİLER, N. (2013) İnşaat sektörü ve işçi sağlığı. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 48(13):30-38.

DURSUN, S., KESER, A. (2014) İş güvenliği farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması: uygulamalı bir araştırma. Çalışma İlişkileri Dergisi, 5(2):1-9.

ERCAN, A. (2010) Türkiye’de yapı sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi. Politeknik Dergisi, 13 (1): 49-53.

EREN, E. (1998) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayınları.

ERİĞÜÇ, G. (2000) Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu üzerine bir inceleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(3):7-40.

ERKMEN, T., ŞENCAN, H. (1994) Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, s.144.

ERKUL, H., OĞUZ, İ.Y. (2011), Hukuksal Sorumluluk Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Üzerine Bir Araştırma, 3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, İMO Yayın No: E/11/07, 13-27.

ERTÜRK E., KEÇECİOĞLU T. (2012) Çalışanların iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış Dergisi, 12(1): 39-52.

FANG, D., CHEN, Y., WONG, L. (2006). Safety climate in construction industry: a case study in Hong Kong. Journal of Construction Engineering and Management, 132(6): 573-584.

FULLER, C.W., VASSIE, L.H. (2001) Benchmarking the safety climates of employees and contractors working within a partnership arrangement. Benchmarking: An International Journal, 8(5), 413-430.

GEREK, N. (1998) Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara, Türk Metal Sendikası Yayını.

GÜNDÜZ, B. (2016) Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi.

GÜRBÜZ, H., İBRAKOVİC, H. (2017) İşletmelerde iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(11), 442-469.

GÜVEN, R. (2006). Güvenlik kültürü oluşumunda eğitimin önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30(6): 5-12.

GYEKYE, S., SALMINEN, S. (2010). Organizational safety climate and work experience. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 16(4): 431-443.

HAHN, S. E., MURPHY, L. (2008). ‚A short scale for measuring safety climate.‘ Safety Science: 1047–1066.

HAN İ. (2015) İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Farkındalıklarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Gediz Üniversitesi.

HOFMANN, D.A., STETZER, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents, Personnel Psychology, 49, 307-339.

HUANG, Y.H., LEE, J., MCFADDEN, A.C., MURPHY, L.A., ROBERTSON, M.M., CHEUNG, J.H., ZOHAR, D. (2016) Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social Exchange theory as the theoretical framework. Elsevier, Applied Ergonomics, 55(2016), 248-257.

IDREES, M.D., HAFEEZ, M., KIM, J.Y. (2017) Workers’ age and the impact of psychological factors on the perception of safety at construction sites. Sustainability, 2017,9, 745: 1-15. <http://www.mdpi.com/2071-1050/9/5/745/htm> (Erişim: 15.06.2018)

İSGİP (2015) KOBİ’ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri-İnşaat Sektörü. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

JOHNSON, S.E. (2007). The predictive validity of safety climate. Journal of Safety Research, 38(5): 511-521.

KARACA, Y. (2013). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi.

KARADAĞ, K. Ö., AKKURT, İ.; ERSOY, N. (1998) Meslek hastalıklarının tespit edilememesinin nedenleri ve doğurduğu sonuçlar. Toplum ve Hekim Dergisi, 13(3):185-189.

KAYA, P.A. (1999) Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri. Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.

KESER, A. (2005) İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 7(7): 77-97.

KESER, A. (2006) Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006(11): 100-119.

KESER, A. (2007) Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Kuramdan Uygulamaya Psikoloji. “İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin” içinde: Edt. Solmuş, T., I. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

KILIÇ, T. (2014) Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Algısının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

KIZGIN, M.A. (2017) İnşaat İşçilerinin Yüksekte Çalışmaları ve Kullanılan İskelelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi.

KOH, P., JEYARATNAM J., (1998) Hazard “Occupational Health”. Oxford Textbook of Public Health Oxford University, Press p. 1047.

KORAY, M. (2002) Avrupa Toplum Modeli (Nereden Nereye). Ankara, İmge Yayınları.

KPMG (2018), Sektörel Bakış İnşaat 2018,
<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/01/sektorel-bakis-2018-insaat.pdf> (Erişim: 29.04.2018)

MINER, J.B. (1992) Industrial/Organizational Psychology. New York, McGraw Hill.

MMO (2008) İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Makine Mühendisleri Odası,
http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/a2a095df28f81a0_ek.pdf?tipi=4&turu=H&sube=0 (Erişim 12.08.2017).

MORGENSTERN, J. (2004) İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin: İki Bir Arada. Birinci Basım. Optimist Yayınları. Çev: Özlem Tüzel Akal

MUTİ, M. (2014) Ameliyathane Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi.

MÜNGEN, U. (2011) İnşaat Sektörümüzdeki Başlıca İş Kazası Tipleri. TMH, 469(5):32-39.

NIELSEN, M.B., MEARNS, K., MATTHIESEN, S.B., EID, J. (2011) Using the job demands-resources model to investigate risk perception, safety climate and job satisfaction in safety critical organizations. Scandinavian Journal of Psychology, 2011(52), 465-475.

OBUZ, S. (2016) İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Bilgi Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.

OSHAGBEMI, T. (2000) Is length of service related to the level of job satisfaction?. International Journal of Social Economics, 27(3):213-226.

ÖZKAN, Ö. (2005) Hastanede Çalışan Hemşirelerin İş ve Çalışma Ortamı Tehlike ve Riskleri ile Risk Algılarını Saptanması. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.

ÖZKAN, T., Lajunen, T. (2003) Güvenlik kültürü ve iklimi. Pivolka, 10(2):3-4.

Özkılıç, Ö. (2005) İSG Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı. http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf (Erişim: 27.04.2018)

ÖZKURT SİVRİKAYA, S., ÜZÜM, B. (2018) Öğrencilerin işçi sağlığına ve güvenliğine yaklaşımları (Kocaeli Myo Örneği). International Journal Of Disciplines Economics&Administrative Sciences Studies. 4(7): 99-111.

ÖZTÜRK, H., ÖZGEN, A., YALÇIN, A. (2002) İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana, Nobel Kitabevi.

Öztürk H., Babacan E., Özdaş Anahar E. (2012) Hastanede çalışan sağlık personelinin iş güvenliği. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(4):252-268.

SARAÇ, Ç.K. (2016) İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini ile İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi.

SGK İstatistik Yıllıkları

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim: 15.06.2018)

SİLAH, M. (2000). Çalışma Psikolojisi, Ankara, Selim Kitabevi.

SIU, O., PHILLIPS, D.R., LEUNG, T. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in hong kong construction workers. Journal of Safety Research, 34(2): 199–205.

SPECTOR, P.E.(1997) Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences, USA, SAGE Publications.

STOILKOVSKA, B.B., PANCOVSKA, V.Z., MIJOSKI, G. (2015) Relationship of safety climate perceptions and job satisfaction among employees in the construction industry: the moderating role of age. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 21(4): 440-447.

ŞANTAŞ, F., ŞANTAŞ, G., ÖZER, Ö., SAY ŞAHİN, D. (2018) Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının belirlenmesine ilişkin bir kamu hastanesinde araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30(2018), 297-307.

T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, (2006–2008),
https://www.csgeb.gov.tr/media/3902/politika_belgesi_tr_2006_2008.pdf s.4, (Erişim: 20.06.2018)

TOZKOPARAN, G., TAŞOĞLU, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1):181-209.

TSE (2004) TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, Türk Standartları Enstitüsü. Ankara, TS Yayını, S.3.

TÜRK YAPI SEKTÖRÜ RAPORU (2014) <http://www.intes.org.tr/content/MArt-2014.pdf>,(Erişim 26.05.2018)

TÜZER, F. S. (2012); İstanbul Genelinde İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.

TÜZÜNER, L.V., ÖZASLAN, B.Ö. (2011) Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2):138-154.

USLU, V. (2014) İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

YILDIRIM, İ., AKYÜZ, K.C., AKYÜZ, İ., ALEVLİ, C. (2015) Mobilya sektöründe çalışanların iş güvenliği algıları ile iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk-Teknik Dergisi, Özel Sayı-1(UMK 2015)*: 171-184.

YILMAZ, F. (2009) Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.

YÜCE, H. (2014) İnşaat Firmalarında İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi.

ZOHAR, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

WEISS, D.J., DAWIS, R.V. ENGLAND, G. W., LOFQUIST, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

WILLIAMSON, A.M., FEYER, A.M., CAIMS, D., BIANCOTTI, D. (1997) The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. Safety Science ,25(1-3):15-27.

5510 sayılı kanun (2006) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.06.2006 Tarihli 26200 Sayılı Resmi Gazete, Ankara.

6331 sayılı kanun (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete Sayısı: 28339, Resmi Gazete Tarihi:30.6.2012, TC Resmi Gazete, Ankara.



EKLER

EK-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı, aşağıdaki anket yüksek lisans tez çalışmamın uygulaması olarak yapılmaktadır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Erhan DEMİR

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
2. Yaşınız: 16-25 26-35 36 ve üstü
3. Eğitim Durumunuz:
 İlkokul Ortaokul Lise Üniversite ve üstü
4. Medeni Durumunuz;
 Evli Bekâr
5. Aylık Gelir Durumunuz;
 Asgari ücret-2000 TL 2001-3000 TL 3001 TL ve üstü
6. İnşaat sektöründe kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 0-1 2-4 5-10 11 ve üstü

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme durumundan					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilmekten					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					

9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söylemekten					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücretten					
14	Bu işte ilerleme imkânımdan					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğünden					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

	Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
2	Güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
3	Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
4	Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
5	Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli					

	çalışmama yardımcı olur.					
6	Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
7	İş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
8	Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
9	Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.					
10	Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.					
11	İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.					
12	İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli.					
13	İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.					
14	İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.					
15	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.					
16	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.					
17	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.					
18	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.					
19	Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.					
20	Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.					
21	İşimde risk almaktan kaçamam.					

22	Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.					
23	İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiç bir şey yapamamam.					
24	Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.					
25	Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.					
26	Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.					
27	İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.					
28	Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.					
29	Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.					
30	Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.					
31	Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.					
32	Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.					



EK-3

Kayıt Tarihi:
26/04/2018

Protokol No:
04/06

T.C
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	İnşaat İşçilerinin İş Doyumu Düzeyleri ile İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Nicel – Kesitsel Araştırma
ARAŞTIRMACILAR	Öğr.Gör. Erhan DEMİR Yrd.Doç.Dr. Mukadder SUNAR
KARAR	Araştırmanın etik açıdan “uygun” olduğuna karar verildi.

ETİK KURUL BAŞKANI

Prof. Dr. Paşa YALÇIN

TARİH

26/04/2018

İMZA