

**T.C. İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ:  
GEÇMİŞ ARAŞTIRMALARDAN GÜNÜMÜZE KADAR  
MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AYSUN GÜLSEVGİ**

İstanbul, 2019



**T.C. İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ: GEÇMİŞ  
ARAŞTIRMALARDAN GÜNÜMÜZE KADAR MEYDANA  
GELEN DEĞİŞİKLİKLERİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan:**  
**AYSUN GÜLSEVGİ**

**Öğrenci No**

**1630100896**

**Danışman:**

**Doç. Dr. Mehmet YAZICI**

**İstanbul, 2019**

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ad-Soyad: AYSUN GÜLSEVGI

İmza: 

## KLAVUZA UYGUNLUK

“İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini: Geçmiş Araştırmalardan Günümüze Kadar Meydana Gelen Değişikliklerin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez ve Proje Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Aysun GÜLSEVGİ

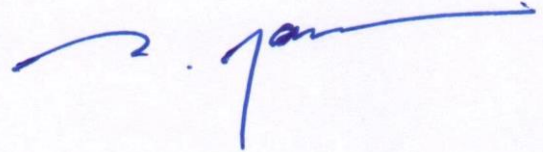
İmza



Danışman

Doç. Dr. Mehmet YAZICI

İmza



## KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Mehmet YAZICI danışmanlığında Aysun GÜLSEVGİ tarafından hazırlanan “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini: Geçmiş Araştırmalardan Günümüze Kadar Meydana Gelen Değişikliklerin Araştırılması” adlı bu çalışma jürimiz tarafından İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(..16../.02../.19)

### JÜRİ:

Danışman: Doç. Dr. Mehmet YAZICI

Üye: Doç. Dr. Hüseyin GÜN

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk YAŞAR

### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun ...16.02.2019... tarih ve .....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk YAŞAR  
Enstitü Müdürü

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini: Geçmiş Araştırmalardan Günümüze Kadar Meydana Gelen Değişikliklerin İncelenmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım

(Tarih)  
16/02/19

Ad Soyadı: Aysun GÜLSEVGİ

İmza:



## ÖNSÖZ/ TEŞEKKÜR

Dünyada her 3 dakikada bir iş kazası, her 4 saatte bir de ölümlü iş kazası meydana geliyor. İş kazalarının yüzde 98’lik kısmı işveren ve personel ihmalden kaynaklanıyor. Kazaların %98 oranında önlenbilir olduğu tespit edilmiştir. ILO ( Uluslar arası Çalışma Örgütü)’ nün açıkladığı verilere göre Türkiye, ölümlü iş kazalarında Dünya ülkeleri arasında üçüncü, Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada yer almaktadır. Ülkemizin bu kötü derecelerden kurtarmak için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bakanlıkça görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanları, işyerlerinde kazaya sebebiyet verecek tehlikeli durum ve tehlikeli davranışların düzeltilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve çalışanların da bu sürece dâhil edilmesi için İSG ile ilgili bilgilendirmelerin yapılması konusunda özveriyle çalışmaktadır.

Öncelikle bir İş Güvenliği Uzmanı olarak, mesleğimi Yüksek Lisans ile taçlandırmama, Esenyurt Üniversitesi’nin kıymetli hocalarının deneyim ve bilgilerinden faydalanmama olanak sağlayan Sayın Necmi KADIOĞLU’na çok teşekkür ederim. Tez çalışması süreci boyunca bana destek olan ve yol gösteren, tez danışmanlığımı yürüten kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet YAZICI’ya, mesleğime attığım ilk adımdan itibaren yanımda olan, tez çalışması boyunca da desteğini esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. Osman YILDIRIM’a çok teşekkür ederim.

Aysun GÜLSEVGİ

İstanbul, 2019



## ÖZET

İş güvenliği konusu, önemi bilinmekle birlikte üretim alanında faaliyet gösteren, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için daha büyük pazar gücü olan büyük ölçekli işletmelere nazaran bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, işletmelerin işlerini yavaşlatan, görünmez maliyeti arttıran bir faaliyet olarak algılanması uygulamanın başarıyla gerçekleşmemesinin en önemli nedenidir. Bu olumsuz algının ortadan kaldırılması için nedenlerin doğru şekilde ortaya konulması gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin işletmelerde uygulanması sırasında farkındalık analizlerinin yapılması bu konunun daha etkili şekilde yürütülebilmesine katkı sağlar. Araştırmanın temel amacı; iş güvenliği uzmanlarının içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyini belirlemektir. Bu çalışmada, 124 iş güvenliği uzmanları üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vs. gibi demografik ve mesleki değişkenler ile içsel tatmin, dışsal tatmin düzeyinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanları, İş Tatmini, İş Doyumu

**JOB SATISFACTION OF THE OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS:  
EVALUATION OF CHANGES FROM THE PAST RESEARCH AND TODAY**

**Aysun GÜLSEVGİ**

**İstanbul Esenyurt University, Social Sciences Institute Master Program Thesis,**

**February 2019**

**Supervisor: Doç. Dr. Mehmet YAZICI**

**ABSTRACT**

The occupational safety issue is seen as a cost factor compared to large-scale enterprises which have a significant market power for small and medium-sized enterprises operating in the field of production. Occupational health and safety is the most important reason why the implementation of the business is perceived as an activity that slows down the business and increases the invisible cost. The reasons for the elimination of this negative perception need to be accurately demonstrated. During the implementation of occupational health and safety in enterprises, conducting awareness analyzes contributes to this issue to be carried out more effectively. The main purpose of the research; To determine the level of internal satisfaction, external satisfaction and overall job satisfaction of occupational safety experts. In this study, a survey study was conducted on 124 occupational safety experts. As a result of the analysis, gender, age, education level etc. It was determined that the internal satisfaction with the demographic and professional variables and the level of external satisfaction differed.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Occupational Safety Specialists, Job Satisfaction,

## İÇİNDEKİLER

### İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ: GEÇMİŞ ARAŞTIRMALARDAN GÜNÜMÜZE KADAR MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİN İNCELENMESİ

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK .....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY .....	iv
YEMİN METNİ .....	v
ÖNSÖZ/ TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET .....	vii
ABSTRACT .....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar LİSTESİ .....	xii
SİMGE VE KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ.....	1

## 1. BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1. Güvenlik .....	4
1.2. Sağlık .....	4
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı .....	5
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı.....	6
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi .....	8
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Faydaları ve Önemi .....	11
1.7. İş Kazası .....	13
1.7.1. İş Kazalarının Nedenleri .....	13
1.7.2. Doğrudan Nedenler .....	14

1.7.3. Dolaylı Nedenler .....	14
1.7.4. Temel Nedenler .....	14
1.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Faktörler.....	15
1.8.1. Fiziksel Nedenler .....	15
1.8.2. Kimyasal Nedenler .....	16
1.8.3. Biyolojik Nedenler .....	16
1.8.4. Personel Kaynaklı Nedenler .....	16
1.8.5. Yönetimsel Nedenler.....	17
1.9. İşg Uygulamalarının Tarafları .....	17
1.9.1. Çalışanlar ve Sendikalar Açısından .....	18
1.9.2. Devlet Açısından .....	19
1.9.3. İşverenler Açısından .....	20
1.9.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Açısından .....	21
1.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuksal Çerçevesi.....	22
1.10.1. Anayasa.....	22
1.10.2. Uluslararası Sözleşmeler .....	22
1.10.3. Kanunlar .....	23
1.10.4. Yönetmelikler.....	23
1.10.5. Diğer Düzenleyici İşlemler .....	24
1.11. Risk Değerlendirmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi .....	24
1.12. Aktif Saha Gözlemi .....	26
1.12.1. Atölyeler Alanı Saha Gözlemi .....	26
1.12.2. Şantiye Alanı Saha Gözetimi .....	27
1.12.3. Ortak Alanlarda Saha Gözetimi .....	28

## 2. BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ KAVRAMI

2.1. İş Tatmini Kavramı.....	29
2.2. İş Tatmininin Önemi.....	31
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	32
2.3.1. İnsan Kaynakları Açısından İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	34

2.3.1.1. Kişilik Yapısı .....	34
2.3.1.2. Çalışma Süresi .....	35
2.3.1.3. Yaş .....	36
2.3.1.4. Eğitim Düzeyi .....	37
2.3.1.5. Cinsiyet .....	37
2.3.1.6. Medeni Durum .....	39
2.3.2. Örgütler Açısından İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	39
2.3.2.1. Ücret .....	39
2.3.2.2. Yükselme Olanığı .....	40
2.3.2.3. Terfi .....	40
2.3.2.4. Eğitim Olanakları.....	41
2.3.2.5. Örgüt İklimi.....	41
2.3.2.6. Çalışma Koşulları.....	42
2.3.2.7. Kararlara Katılma .....	43

### 3. BÖLÜM

#### İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı .....	44
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	44
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	44
3.4. Araştırmanın Önemi.....	45
3.5. Normallik ve Güvenirlilik Testleri .....	45
3.6. Ankete Katılanlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler .....	47
3.7. İş Tatmine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler .....	48
3.8. Demografik Değişkenlere Göre İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması ..	51

### 4. BÖLÜM

4. BULGULAR VE SONUÇ .....	55
KAYNAKÇA .....	59
EKLER .....	72
ÖZGEÇMİŞ	

## TABLOLAR LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
Tablo 3.1. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	46
Tablo 3.2. Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği boyutlarının güvenilirlikleri .....	46
Tablo 3.3. Katılımcılara ilişkin bilgiler .....	47
Tablo 3.4. Katılımcıların mesleki bilgileri .....	48
Tablo 3.5. İçsel tatmin boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler .....	49
Tablo 3.6. Dışsal tatmin boyutu le ilgili tanımlayıcı istatistikler .....	50
Tablo 3.7. Cinsiyete göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması.....	51
Tablo 3.8.Eğitim durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması .....	51
Tablo 3.9.Çalışma durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması .....	52
Tablo 3.10. SSK primi ödeme durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması	52
Tablo 3.11.Yaşa göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması.....	53
Tablo 3.12.Uzmanlık belge türüne göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması .....	53
Tablo 3.13.Kıdeme göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması .....	54
Tablo 3.14.Maaşa göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması .....	54

**KISALTMALAR**

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>DÖF</b>	Düzenleyici Önleyici Faaliyet
<b>ILO</b>	Uluslar arası Çalışma Örgütü ( International Labour Organization)
<b>İG</b>	İş Güvenliği
<b>İGU</b>	İş Güvenliği Uzmanı
<b>İK</b>	İnsan Kaynakları
<b>İSG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSGYS</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri
<b>OSGB</b>	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
<b>SSK</b>	Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TUİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü ( World Health Organization)

## GİRİŞ

Günümüzün çalışma hayatında insanlar, güvenlik ve sağlıklarını riske eden çok sayıda potansiyel tehlikenin etrafında çalışmaktadırlar. Örneğin maden işçileri zararlı tozların etkisi ve patlama, mezbaha ya da mutfak gibi ortamlarda çalışanlar bıçak ya da başka kesici aletlerle yararlanma, kırsal alanda çalışanlar ise zararlı canlılardan zehirlenme riski ile karşı karşıyadır. Yapılan işin özelliğine göre önem düzeyinin değişmesi ile beraber, bütün iş ortamında çok sayıda ve farklı güvenlik ve sağlık riskleri söz konusudur. Bu risklerden tamamen korunmak bir amaç olarak ele alınabilse de uygulamada böyle bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Bu bağlamda çalışma ortamında sağlık ve güvenliği tehdit eden risk unsurlarından olabildiğince korunmayı esas almak gerekmektedir (Bohle ve Quinlan, 2000, s. 7). Bu noktada çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği; hem işletmeler ve çalışanlar, hem de ülkelerin geneli açısından son derece önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bilimi, insana verilen değer bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunarak, onların iş tatminlerine ve verimliliklerine olumlu yönde katkı sağlamayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin bir belirleyicisi haline gelmiştir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasıyla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı ekonomik maliyetleri en aza indirmek mümkün olabilmektedir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının toplum nezdinde meydana getirdiği manevi kayıplar, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece ekonomik değil aynı zamanda etik bir anlayış olduğunu göstermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 184). Tez çalışmasının devam ettiği 2014 yılı içerisinde ülkemizde yaşanan bazı üzücü olaylardan sonra kamuoyunun göstermiş olduğu tepkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin toplum nezdindeki önemini ortaya koymuştur. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışanlara olduğu kadar topluma karşı da bir sosyal sorumluluk olarak değerlendirilmelidir.

Günümüzün işletmelerinde insan kaynakları yönetiminin etkin bir şekilde icra edilmesi zorunluluk haline gelmiştir. İşletmelerin en önemli ve en değerli kaynağını oluşturan insanların, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakları olduğu



tüm işletmeler tarafından dikkate alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetiminin koruma işlevi olarak da kabul edilebilir. Çalışanların daha verimli olabilmeleri için, fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmaları ayrıca kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda işletmelerdeki insan kaynakları uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği prensipleri ekseninde şekillenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği insan kaynakları yönetiminin bir işlevi olarak ele alındığında, özellikle iş analizleri bu süreçte son derece önemlidir. Etkin bir şekilde icra edilen iş analizleri, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesine yardımcı olur (Sadullah vd., 2013).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin en temel görevinin iş dünyasının ve endüstrinin var olma sebebini oluşturan çalışanların çalışma hayatları boyunca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmadan sağlıklı ve mutlu bir şekilde çalışmalarını ve yaşamalarını sağlamak olduğu açıktır. Bu nedenle, İSG anlamında tüm ülkeler çalışanların korunması ve bu sistemin sürekli işler halde tutulması için hem maddi hem de manevi anlamda ciddi kaynaklar ayırmaktadırlar. Bu konuda yasal düzenlemeler yapılmakta, sistemin çalışmasını sağlayacak bir dizi adımlar atılmaktadır. Sistemin koordinasyonunu kuracak ve işletecek İSG profesyonelleri yetiştirilmektedir. Bu profesyoneller İSG olgusunun yerleşmesi, İSG uygulamalarının işletmelerde hâkim kılınması ve çalışanların bu uygulamalara adaptasyonları için işverenden aldıkları yetki, sorumluluk ve destek oranında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının daha oluşmadan önlenmesi adına proaktif çalışmalar yürütmektedirler. İSG profesyonelleri işletmeler içerisinde çalışanların tehlikelere karşı bilinç düzeylerinin artırılması ve öngörülen risklerin analizleri ışığında alınacak önlemlere ilişkin tedbir uygulamaları ve İSG eğitimleri ile sistemin aktif olarak çalışması sağlamaktadırlar. Bu sistemi bir yandan çalıştırırken, aynı zamanda da işyerinin karlılığına ve sürekliliğine katkı sağlamak için verimlilik bakış açısıyla da İSG çalışmalarını yürütmektedirler.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik işletmelerin sahip oldukları sorumluluklar, pek çok ülkede yasal mevzuatlar çerçevesinde teminat altına alınmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği normlarına uyum sürecinde, 2003 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yasal düzenlemeler söz konusu olmuştur. Özellikle 2003'te yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu, bir önceki 1475 sayılı kanuna göre iş

sağlığı ve güvenliği bağlamında daha kapsamlı düzenlemelere yer vermiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu, sadece 50 ve üzeri personel çalıştıran işletmelere bir takım yükümlülükler getirmiştir. Aslında 50'den daha az personel çalıştıran işletmeler de sağlık ve güvenlik yönünden pek çok risk faktörünün etrafında faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca 4857 sayılı kanunun kapsamı, işveren ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle sınırlı kalmaktadır. Dolayısı ile 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları, kanunun dışında kalan kamu kuruluşlarını kapsamı dışında tutmaktaydı. Ayrıca 4857 sayılı kanununda açıklanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yaptırımlardan oluşan kuralcı bir anlayışa sahiptir.

4857 sayılı kanundaki kuralcı anlayışın yerine, ulusal anlamda sağlık ve güvenliği destekleyerek bunun bir kültür haline getirilmesine olan ihtiyaç, 6331 sayılı kanuna zemin hazırlamıştır. AB normlarına uyum sürecinin önemli bir yapı taşı olan 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012 yılı Haziran ayında kabul edilmiştir. Bu kanunla birlikte İSG, kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsayan bir düzenleme haline almıştır. Ayrıca 6331 sayılı kanunla birlikte, çalışanların işletmedeki sağlık ve güvenlik politikalarına katılımı sağlanmış; uzmanlar, devlet, işveren ve çalışan arasındaki koordinasyona dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda ilgili kanunla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin bir "kültür" haline getirilmesinde önemli bir adım atılmıştır.

Bu bağlamda, çalışanlara daha emniyetli iş sahası sağlanması, çalışanların da bu iyileştirmelere katılımı ile daha verimli, daha etkin ve daha istekli bir çalışma elde edilmesi, iş güvenliği uzmanlarının iş doyumlarının güçlü olmasıyla gerçekleşecektir.

# 1. BÖLÜM

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

### 1.1. Güvenlik

Güvenliğin temelinde yer alan “tehlike” kavramı, hasar ya da zarar gibi istenmeyen sonuçlara sebebiyet verebilecek olan unsurları ya da bu unsurların kaynağını ifade etmektedir. Örneğin solunum sistemine zarar verebilecek bazı kimyasalların bulunduğu bir depoya giren işçi, bu kimyasallar yüzünden zehirlenebilir ya da boğulabilir. Burada tehlike unsurunu depodaki kimyasal maddeler oluşturmaktadır. Ayrıca kimyasal maddelerin bulunduğu depo da “tehlikeli” olarak nitelendirilebilir (Erickson, 1996, s. 13). Tehlike ile ilgili unsurlar, günlük yaşantımızın her anında olduğu gibi, iş ortamında da karşımıza çıkabilmektedir. Böylece hem çalışanları, hem de üretim ya da iş akışını tehdit edebilmektedir.

Güvenlik kavramı ile ilgili yapılan bazı tanımlamalarda ise risk kavramına dikkat çekilmektedir. Risk ve tehlike kavramları birbirleriyle ilişki halindedir ve iki kavram da aynı anlamda kullanılabilir. Ancak aralarında önemli bir fark bulunmaktadır. Tehlike, zarar meydana getirme potansiyeline sahip olan unsurları tanımlarken; risk, tehlikenin meydana getireceği zararın olasılığını ifade etmektedir (Bever, 1992 akt. Demirebilek, 2005, s. 14). Bu bağlamda güvenlik, risk düzeyinin en düşük olduğu durum olarak da kabul edilebilir. Bir başka deyişle risk ve güvenlik, zıt yönlü bir ilişki halindedir. Riskin arttığı durumda güvenlik düzeyi azalmaktadır. Güvenlik düzeyinin artması ise, risk düzeyinin düştüğü anlamına gelmektedir.

### 1.2. Sağlık

İnsanın biyolojik yapısı gereği sağlık sorunlarından tamamen uzak olabilmesi mümkün değildir. Dolayısı ile tüm insanları olduğu gibi bir işletmenin çalışanlarının da sağlık sorunlarının olması son derece doğal bir durumdur. Fakat bu sağlık sorunları değişiklik gösterir. Çalışanların soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan, yaptıkları işe ile ilgili olan meslek hastalıklarına kadar pek çok sorun

ile karşılaşmaları olasıdır. Bazen çalışanların psikolojik rahatsızlıkları olabilir ya da alkol, uyuşturucu bağımlılığı gibi sorunları olabilir. Bu tür sorunların sebepleri her ne olursa olsun, her türlü işletme faaliyetinin aksamasına neden olur. Ayrıca işgücü verimliliği negatif yönde etkilenir (Bingöl, 2010, s. 616). Barge ve Carlson'a (1993) göre işletmecilik açısından sağlık, artan verimlilik ve kalite düzeyinin buna karşılık azalan işletme maliyetlerinin temelini oluşturmaktadır (akt. Demirbilek, 2005, s. 8).

Çalışmanın konusu olan iş sağlığı kavramı; iş kazalarının, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının önlenmesini amaçlayan ve bu amacı gerçekleştirmek için çalışma ortamının sağlık belirleyicilerini dikkate alarak, çalışma ortamında sağlığın korunmasını hedefleyen bir bilim dalıdır (Ofluoğlu ve Cihan, 2001, s. 29). WHO'nun tanımına göre iş sağlığı; çalışma ortamında insan sağlığını tehdit eden tehlikelerden, kazalardan ve meslek hastalıklarından çalışanları korumayı amaçlayan ve böylece çalışanların her açıdan tam iyilik halinde olmalarını sağlayan, bunun yanında çalışanların kapasitelerine göre uygun işlerde çalışmalarını öngören çok disiplinli bir yaklaşımdır (WHO, 2001, s. 13).

İş sağlığı kavramı yakın bir geçmişe kadar iş kazası geçirmemek ve meslek hastalığına yakalanmamak ile sınırlanmış olan bir kavramdı. Ancak günümüzün koşullarında iş sağlığı kavramı bireyleri yalnızca et ve kemikten oluşmuş biyolojik bir varlık olarak değil, aynı zamanda düşünen ve düşünceleri doğrultusunda hareket eden bir varlık olarak ele almaktadır. Bu bağlamda günümüzün çalışma hayatında iş sağlığı; fiziksel, sosyal ve ruhsal yönleri ile bir bütünlük içerisinde olan insanlara, yüksek standartlarda bir hayat düzeni sağlamayı hedeflemektedir (Durdu, 2006, s. 7).

### **1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

Dünyada nerede yaşarsa yaşasın bireylerin her birinin yaşamı kutsal kabul edilmektedir. Yaşa, mezhebe, cinsiyete, ırka, soya ve meslek farkına bakılmaksızın öncelikle herkesin yaşama hakkının güvence altına alınması gerekir. Fakat toplum içerisinde bazı insanların yaşama hakkını gerek ruh, gerekse vücut bütünlüğü içerisinde devam ettirmesi, başka bireylerin bu hakkı kullanabilmeleri açısından da önem taşımaktadır. Bu kişiler çalışanlardır. Çalışan ve üreten insanlar kendilerinin ve bakmakla sorumlu oldukları diğer bireylerinin yaşamlarını sürdürmelerini gerçekleştirirken, ruhsal ve bedensel bütünlükleri çalışma eylemine bağlı olarak zarar

görebilir. Bu durum ise, kişilerin sadece kendilerinin değil, aynı zamanda çevrelerinin de muhtaç duruma düşmelerine neden olabilir ve genel olarak bu durumdan toplum zarar görür. Üretken kişi tüketir; huzur içinde yaşayan aile de başka bireylere muhtaç duruma düşer. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların ruhsal ve bedensel bütünlükleri, yani esasen sağlıklı yaşama hakları genel olarak başka kişiler ve toplum için de önem taşımaktadır (Sadullah vd., 2013).

Bu açıdan bakıldığında, T.C. Anayasasında düzenlenen sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkının çalışma hayatındaki yansıması; İSG hakkıdır. İşverenin en temel borçlarından biri olan “çalışanı koruma borcu” nun kapsamını da büyük ölçüde, çalışanın yaşam ve sağlığının korunması oluşturmaktadır. Bu nedenle İSG ‘ne yönelik düzenlemelerin, çalışanların sağlık ve güvenliklerini güvence altına almayı amaçlayan ve bu hakkın hayata geçirilmesinde en önemli adımı oluşturan uygulamalar olduğu söylenebilir. İSG çalışmaları; “işyerinde işin yapılması sırasında çalışanın hayatını riske atan, hastalık ve kaza biçiminde meydana gelen tehlikeleri yok etmeyi veya zarar verici etkilerini en alt düzeye indirgemeyi, böylece daha sağlıklı ve güvenli bir ortamlarda çalışmayı sağlamaya yönelik önlemlerin tümünü” kapsamaktadır(Sadullah vd., 2013).

Gerçekten, bütün toplumlar kendilerini meydana getiren bireylerin yaşama haklarına önem verirler. Bu anlamda, inanç ve değerler sistemi bunun üzerine inşa edilmektedir. Fakat uygulamanın ya da inanç ve değerler sisteminin önceliklerinin yaşama hakkını gerçekleştirmek için hayata geçirilmesi ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, bazı ülkelerin düşünceyi toplum yaşamının gerekliliği olarak yazılı kurallara dönüştüremediği; bazı ülkelerin ise bu kuralları yapmakta olduğu ancak uygulamada başarısız oldukları görülmektedir. Kimi ülkelerde ise, bu iki aşamanın da başarılı bir biçimde hayata geçirilerek insan yaşamını korumak açısından önemli adımlar atıldığı bilinmektedir. Bu adımları atmak hem bir insanlık görevi, hem de yasal bir zorunluluktur (Sadullah vd., 2013).

#### **1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı**

İSG ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. Çalışanı ön plana, iş sağlığı ve güvenliğini onun açısından ele alırsak çalışma şartlarının iyileştirilmesi karşımıza çıkar; işyeri sahibi, işvereni düşünüp iş sağlığı ve güvenliğine onların olduğu yerden

bakarsak üretim ve üretimin devamı karşımıza çıkar; üçüncü bir açı olarak yönümüzü devletin bakış açısına çevirirsek refahın artması ve alım gücünün yükselmesiyle karşılaşmış oluruz. Bu üç farklı bakış açısının ortak noktasında ise karşımıza sistemin işleme ve bozulmaması gelmektedir. Bu da ancak çalışan sağlığına önem vermek ve bunun doğal sonucu olarak üretimin azalması ve durması riskini ortadan kalkmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü iş sağlığını; tüm çalışma alanlarında çalışanın tüm yönlerden ruhsal, bedensel, sosyal en üst seviyeye gelmesini ve bu seviyede sürmesini sağlamak, iş kazaları ve çalışma koşulları yüzünden çalışanların sağlığını kaybetmesini engellemek, çalışma şartlarını düzenleyip evrensel haklara uygun hale getirmek, çalışanları onurlarına uygun ve yetenekleri doğrultusunda mutlu olacakları işlerde çalıştırmak, kısaca iş ile insan arasındaki uyumu tahsis etmek olarak tanımlamıştır (Riskmek Akademi, 2012). İş insan uyumu sayesinde kişi zevk aldığı meslekte çalışacak bu sayede daha verimli olacak ve çalışırken dikkatleri artacağı için iş kazalarının sayısı düşürecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, son güncel sağlık kavramını, sadece hasta ve ya sakat olmamak olarak değerlendirmemiş, çalışma ortamının hijyeni, koşulları, güvenliği olarak değerlendirmeye almış ve çalışanı etkileyen tüm unsurları kapsar şeklinde yapmıştır (ILO, 2016). Dünya Sağlık Örgütü ise sağlık tanımında; sadece çalışanın sakat ve ya hasta olmaması olarak değerlendirmemiş, çalışanın tüm yönleriyle tam olarak iyi, mutlu ve verimli olması olarak ele almıştır (WHO, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği; bir bilim alanı olarak sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve iş kazalarını minimuma indirmeye çalışır. Bir çalışma ortamında bulunan herkesin, işverenden şans eseri o işletmede bulunan kişiye kadar, sağlık ve güvenliğini tehdit eden tüm etmenleri inceleyen bir bilimdir (Yaman, 2004).

İş sağlığı ve iş güvenliği; üretim sırasında meydana gelebilecek tehlikelerden çalışanları korumak ve çalışanların temel insan haklarına uygun bir iş ortamında çalışmasını sağlamak için yapılan tüm çalışmalar olarak tanımlanabilir (Seyyar, 2002).

İş sağlığı; işçilerin çalışma şartlarının ağırlığı ve güvensizliği ile rahatsızlanmasını ve sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini, işçilerin yeteneklerine

uygun mesleklerde istihdam edilmesini ve kişileri bedenlen, ruhen ve sosyal olarak güçlü hale getirilmesini, kişiye gücünden fazla işin yüklenmemesini sağlamaya çalışan bir alandır (Işıl,1990). İş güvenliği; insanların çalıştığı alanlardaki risk oluşturan durumları ortadan kaldırmak, kişilerin güvenliğini ve sağlığını korumayan ortamları düzenlemek ve böylece kazaları riskini azaltıp, kişilerin sağlıklarını kaybetmesini engellemek olarak açıklanabilir (Külahçıoğlu, 1984).

İş sağlığı ve güvenliği; karşımıza çıkan tanımları itibariyle genelde çalışanın korunmasının sadece işyerinde ve yaptığı iş dolayısıyla karşısına çıkabilecek olumsuzluklara karşı olduğunu söylemektedir. Ancak günümüzde bu bakış açısı ihtiyacı karşılamamış sadece çalışma alanıyla sınırlı kalmanın yeterli olmadığı görülmüştür. Bunun üzerine iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri dışında da çalışanın sağlığına ve güvenliğine önem vermesi gerektiği belirtilmiş ve bunun için çalışmalar genişletilmiştir (Akyiğit, 2006). Bir diğer tanımda ise; çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları her türlü kazadan ve ya sağlıklarını etkileyecek durumlardan korunmalarını sağlamak amacıyla yapılan tüm çalışmalar olarak yer verilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1995).

İSG kavramı sadece var olan duruma odaklanıp karşılaşılan sorunları ortadan kaldırmakla sınırlı kalmamalıdır ayrıca gelecekte ortaya çıkabilecek sorunlara odaklanmalı, bunları ortaya çıkarmalı bu sorunların ortaya çıkarabileceği riskleri en aza indirmek için çalışmalarda bulunmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin ruhunu, varoluş sebebini incelersek daha sorun ortaya çıkmadan, çalışanın sağlığı ve güvenliği riske girmeden gelecekte var olabilecek tehlikelere ve kötü şartlara karşı önemler almak ve bunlarla ilgili proaktif çalışmalarda bulunmaktır (Özkılıç, 2005).

### **1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi**

Çalışan sağlığı ve iş güvenliği tarih boyunca birçok bilim insanı tarafından incelenmiş ve bununla ilgili birçok eser ve çalışma ortaya konmuştur. İlk olarak Babil'de bulunan ilk yazılı kanun olan Hammurabi Kanunları'nda İSG ile ilgili belgeler bulunmuş ve bu belgeler ile birlikte işyeri sahibi çalışanın başına gelebilecek olumsuzluklardan sorumlu tutulmuştur. İnşaat sırasında oluşan kazalarla ilgili yüksek cezalar verilmiştir. Bu kanunlar aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin temelini atmıştır.

Yine M.Ö. Hipokrates ve Nicander çalışmalarında kurşunun zararlı etkileri üzerinde durmuş, kurşun ile ilgili işlerde çalışanlarda felç, zehirlenme gibi vakaların meydana geldiğini saptamıştır. Ayrıca kurşunun kansızlığa neden olduğunu kanıtlamışlardır. Günümüzden çok önce yapılan bu çalışmalar sadece tespit aşamasında kalmamış, alınması gereken önlemler üzerinde de durulmuştur. Yine Plini yaptığı araştırmalarda tozlu ortamda çalışan kişilerde ortaya çıkan nefes sorunlarına karşı çalışırken başlarına torba örtmeleri tavsiyesinde bulunmuştur (Aközel, 2013,s.67). Juvenal varis hastalığının neden olduğunu ortaya çıkarmış, kaynak yapan kişilerinde gözlerinde oluşan olumsuzluklara karşı gözlerini korumalarını belirtmiştir. Yakın tarihe biraz daha yaklaştıktan sonra madenciliğin başlamasıyla birlikte Ramazzini, Acricola ve Paracelsus çeşitli araştırmalarda bulunmuşlar, bu araştırmaları sonunca; çalışma ortamının önemini vurgulamışlar ve çalışanların karşılaştığı birçok hastalıkta çalışma ortamının etkisini görmüşlerdir. Paracelsus yazmış olduğu “De MorbisMetallicis” kitabıyla hangi çalışma ortamının hangi hastalığa neden olduğunu ortaya koymuş ve bu alanda bir ilke imza atmıştır. Ortaya koydukları bazı belirtiler bugünkü bazı kanser türleri özellikle akciğer kanseriyle örtüşmektedir (Goetsch, 2005).

Sanayi devrimi daha kalabalık işletmeleri ortaya çıkarmış, insanlar kalabalık ortamlarda çalışmaya başlamıştır. Bu durumu ilk fark eden kişilerden olan Robert Owen işlettiği fabrika çalışan işçilere tıbbi yardım sağlamıştır. Ayrıca Robert Owen“ın yaptığı mücadele iş sağlığı ve güvenliği için “Baca Temizleme Kanunu” nun çıkmasını sağlamış böylece bu alanda daha sonra çıkacak kanunların önünü açmıştır. Kişisel bu başarıların ardından devletlerde bu konuda hukuki olarak neler yapabileceklerini düşünmeye başlamış ve çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmaların sonucunda 1802 yılında İngiltere “De Factory Art” kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile birlikte çalışma saatleri düzenlenmiş ve azaltılmış ayrıca çalışanların dini vecibelerini yerine getirilmeleri için ilk defa izin resmi olarak verilmiştir. Bunun sonrasında hukuki çalışmalar hızlanmış 1819 yılında “2. Factory Art” kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunları örnek alan diğer ülkelerde kanunlar ortaya koymaya başlamıştır. İsviçre“de 1840, Fransa“da 1841, Almanya“da 1849 ve ABD“de 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki alt yapıları ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Dizdar, 2003).



Ülkemiz boyutunda iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihi gelişimine bakacak olursak, ülke sanayimizin Avrupa'ya göre daha geç gelişmeye ve olgunlaşmaya başlamasıyla paralel olarak bu konuda gösterilen gelişme daha geç olmuştur. Osmanlı Devleti'nin gerileme dönemine rastlayan sanayi devrimine uyum sağlayamaması ile birlikte çok sayıda işçiyi bir arada barındıran ve büyük üretimler yapılan büyük sanayi kuruluşlarının bulunmaması nedeniyle bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği kavramı önem görmemiş ve Dünyanın gelişmiş devletlerinin çok gerisinde kalmıştır. Osmanlı Devleti iş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa devletlerinin gerisinde kalmasına rağmen bazı çalışmalar görülmüştür. Bunlardan ilk yasal çalışma olarak önümüze geleni, 1865 yılında kömür madenlerinde çalışan işçiler içinde bazı düzenlemelerin bulunduğu Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bunun ardından ise yine maden işçileri için eksik kalan bazı düzenlemelerin yapıldığı Maadin Nizamnamesidir (Güranlı, 2005).

Osmanlı Devletinin yıkılmasıyla yeni kurulan Türk devletinde iş sağlığı ve güvenliği konusu yine maden işletmeleri ile gündeme gelmiş ve 1921 yılında çıkarılan Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanun'dur. Bu kanun ile birlikte kömür madenciliği alanında bazı yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Yiğit, 2008).

Ülkemizin tarihini incelediğimizde İSG ile ilgili birçok çalışma yapılsa da ciddiye alınması ve yaptırımların başlaması 2000'li yılların başını bulmuştur. 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kabul edilmesiyle genel sağlık sigortası kapsamında kişiler güvence altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte yine iş hayatında birçok yenilikler ortaya konmuş ve iş güvenliği konusunda standartlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Akay, 2006).

İş sağlığı güvenliğine ilişkin bir kılavuz çerçevesinde çizilen standartlar ilk olarak 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standardization Institution-BSI)'nin ortaya koyduğu Mesleki İş Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemi Rehberi (BS8800) olmuştur. İlk olarak kılavuz olarak kullanılan BS olmuş daha sonra bunun ışığında birçok ülke kendi standartlar ortaya koymuştur. 2001 de ülkemizin de TSE damgasıyla kabul edip uygulamaya koyduğu 18001 İSG Yönetim Sistemi de risklerin önceden belirlenerek işletmede bulunan herkesin sorumluluklarını

belirlemiştir ve riskleri en aza indirerek performansını arttırmaya hedef almıştır (Kanat, 2015).

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunan temel eksikler, Avrupa Birliği (AB) üye adaylığı çerçevesindeki AB normları, tüm dünyada geçerli olan iş hukukundaki çalışanın sağlık ve güvenliğini koruma ilkesi, tüm işyerlerinde çalışanların sahip olduğu temel hak ve özgürlükler, imzalamış olduğumuz ILO sözleşmesi ve bunun gibi birçok nedenden dolayı İş Kanunu haricinde sağlık ve güvenliğe odaklanan ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte mevzuat tek kanunda toplanabilecek, tüm ilgili konular bir arada bulunabilecektir. Bu çerçevede ihtiyaç duyulan kanun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak çalışma hayatında yerini almıştır (Koç, 2015).

### **1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Faydaları ve Önemi**

İSGYS'ler örgütlerin sağlık ve emniyet ile ilgili uygulamalarını düzenli bir şekilde yapmasını sağlayarak birçok fayda getirmektedir. İSGYS'ler İSG konularına ilişkin karar alacak olma yöneticiye sistematik ve yapılandırılmış bir yaklaşım sağlamaktadırlar (Özkılıç, 2005: 17). Bunun yanında İSGYS'ler danışmanlık isteyen yöntemleri ve çok sayıda teknik değerlendirmeyi ve sürece dâhil ederek, savunmaya dayalı ve tutarlı karar verebilme gücü sağlamaktadırlar (DDK, 2008: 269). İSGYS'lerin faydaları maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Özkılıç, 2005: 17; DDK, 2008: 270; International Organization for Standardization [ISO], 2013; 11-12; Kutky, 2007; OSHA, 2013: 1).

- İSG mevzuatına uyumu sağlar
- Tehlike ve risklere karşı gelişmiş farkındalık sağlar
- Gelişmiş risk kontrolü sağlar
- Denetim sürecinin geliştirilmesini sağlar
- İSG uygulamalarının performansını ölçmeye yardımcı olur
- Daha düşük iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını sağlar

- İSG programlarının uygunluğu, verimliliği ve etkinliği anlamında başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlar
- İşyerinin imajını geliştirir
- Kuruluş dışında ve içindeki paydaşlar arasında etkin iletişim sağlar
- İş günü kayıplarının azaltılmasını sağlar
- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işçi değiştirme maliyetini azaltır
- Çalışan hatalarının azalmasını sağlar böylece gelişmiş hizmet seviyesi oluşur
- Sigorta ve sağlık giderleri maliyetlerinin düşmesini sağlar
- Çalışanların iş tatminini artırır
- Organizasyonlarda güvenlik (emniyet) kültürünün oluşmasına yardımcı olur
- Motivasyon ve katılımı artırır
- Paydaşların istek ve beklentilerini karşılayarak rekabeti artırır

İSGYS'ler bir işletme için sadece İSG uygulamalarına hizmet etmemekte aynı zamanda işletmenin genel performansı üzerinde de etkili olmaktadır. Etkin bir şekilde uygulanan bir İSGYS sayesinde çalışanlar kendilerini güvende hissedecek ve çalışanların motivasyon düzeyleri artacaktır. Çalışanlar üzerindeki bu pozitif etkiler de işletme verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Çünkü verimlilik ile iş kazaları arasında ters orantılı, iş güvenliği ile verimlilik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Ofloğlu, 1996: 44). Bunun yanında işletmenin ekonomik hedefleri çerçevesinde verimliliğin artması ile işletmenin karlılığı da artabilecektir. İSGYS'lerin diğer bir faydası ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle karşılaşılan direkt, dolaylı ve sosyal maliyetlerin azalması olacaktır. Önceki bölümlerde bahsedildiği üzere bu maliyetlerin bazıları ekonomik bazıları ise sosyal olarak ortaya çıkmaktadır. İSGYS'ler sayesinde ekonomik maliyetlerin azalması ile finansal hedeflere yaklaşma sağlanırken, sosyal maliyetlerin azalması ile de işletme imajının azalması ve toplum baskısı gibi sosyal etkiler en aza indirgenecektir. Bu çalışmanın konusu olan yer hizmeti işletmeleri içinde bunları söylemek yanlış olmayacaktır. Yer hizmeti işletmelerinin İSG uygulamalarında başarıya ulaşması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalmasını sağlarken, ekonomik ve sosyal yönden de işletmeye fayda sağlayacaktır. Bunun yanında havaalanlarında yapılan işlerin tümünün birbirleri ile bağlantılı olduğu düşünüldüğünde daha geniş bir çerçeveden bakmak faydalı olacaktır. Yer hizmeti işletmelerinin İSG uygulamalarının başarısı

hem hizmet vermiş olduğu havayolu işletmesine hem de hizmetlerini sürdürdüğu havaalanına fayda sağlayacaktır.

Yer hizmeti işletmesinin vermiş olduğu hizmet esnasında yaşanabilecek olası bir iş kazası havayolu işletmesinin uçağının hasarlanmasına ya da zamanında kalkış yapmasına engel olacaktır. Uçağın hasarlanması havayolu işletmesinde direkt maliyet olarak ortaya çıkarken, zamanında kalkış yapamaması ise dolaylı bir maliyet yaratacaktır. Yine aynı iş kazası nedeniyle havaalanı trafiği sıkışacak, verilmesi gereken hizmetler birbirleri ile çakışacak ve çalışanların moral düzeylerinin düşmesi ile hizmetler yavaşlayacaktır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde havaalanı emniyeti de yaşanan iş kazasından dolayı zayıflayacaktır. Sonuç olarak yer hizmeti işletmesinde İSG anlamında yaşanacak olan olumsuz bir durum tüm havaalanı sistemini etkileyecektir. Aynı şekilde yer hizmeti işletmesinin İSGYS sayesinde ulaşacağı başarı da yine tüm havaalanı sisteminin emniyetini artıracaktır.

## **1.7. İş Kazası**

Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik koşullarının yetersiz olması durumunda, iş kazaları ile karşı karşıya kalınabilmektedir. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi"ne (HSE) göre iş kazası; beklenemedik bir şekilde ortaya çıkıp insan sağlığına ya da işletmelerin çeşitli unsurlarına (üretim kaynakları, bina, tesis vb.) zarar veren olaydır. İş esnasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak tanımlanması ile birlikte iş ortamı dışında; örneğin çalışanları bir yerden başka bir yere taşıırken meydana gelen kaza da iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Hughes ve Ferrett, 2012, s. 3)

### **1.7.1. İş Kazalarının Nedenleri**

İş kazaları, genelde birden çok neden ya da faktörden dolayı meydana gelmektedir. İş kazaları ile ilgili bir sınıflandırmaya göre kazalar; "insana bağlı nedenler" ve "fiziksel, mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler" olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Gerek, 2006, s. 29). Daha geniş ve detaylı bir sınıflandırma ise, "kök neden analizi" olarak ifade edilen uygulama esas alınarak yapılmaktadır.

Meydana gelen bir iş kazasına neden olan faktörlerin doğru bir şekilde analiz edilmesi, aynı kazanın ya da benzer kazaların tekrarlanmaması için son derece önemlidir. Bu amaç doğrultusunda kullanılan kök neden analizi, bir kazaya yol açan bütün nedenlerle ilgili bilgi toplanmasına ve toplanan bilgilerin mantıksal bir çerçevede içerisinde şekillendirilmesine yardımcı olmaktadır. Böylece kazaların önlenmesi için yeni metotların geliştirilmesi ve başka kazaların önlenmesi mümkün olabilecektir. Kök neden analizi temel alındığında iş kazaları; doğrudan nedenler, dolaylı nedenler ve temel nedenler olmak üzere üç başlık altına incelenmektedir (Reese, 2003, s. 91-92).

### **1.7.2. Doğrudan Nedenler**

İş kazalarını meydana getiren doğrudan nedenler, enerji kaynaklarından veya çalışma ortamında bulunan tehlikeli maddelerden kaynaklanan unsurlardır. Doğrudan nedenlerle ortaya çıkan kazaları önlemek, çalışma ortamının veya kullanılan donanımların yeniden tasarlanması, ayrıca enerji salınımına ya da tehlikeli maddelere karşı teması önlemek amacıyla koruyucu donanımların sağlanması ile mümkün olabilecektir (Reese, 2003, s. 92).

### **1.7.3. Dolaylı Nedenler**

İş kazalarının dolaylı nedenleri, güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullar ile ilgilidir. Kazaların dolaylı nedenleri bireylerin yaralanmalarına, tesis veya çeşitli işletme varlıklarının zarar görmesine yol açabilir. Ayrıca dolaylı nedenler, bir önceki başlıkta ifade edilen doğrudan nedenlerin (enerji kaynakları ve tehlikeli maddeler) ortaya çıkmasına sebep olabilir (Reese, 2003, s. 93).

### **1.7.4. Temel Nedenler**

Herhangi bir iş kazasından sonra yapılan incelemelerin bazıları, güvenli olmayan davranışlar ve koşullar olarak ifade edilen dolaylı nedenlerin tespit edilmesi ve bunların düzeltilmesi ile sonuçlanmaktadır. Fakat bazı iş kazalarının dolaylı nedenlerinin altında yatan birtakım temel nedenler bulunmaktadır ve dolaylı

nedenler, bu temel nedenlerin devamı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş kazalarına sebebiyet veren bu temel nedenler; politika ve kararlar, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Reese, 2003, s. 95)

### **1.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Faktörler**

İş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan faktörler sıralanırken birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırma ölçütleri kullanılmış ve birden çok sınıflandırma ortaya çıkmıştır. Bazıları sınıflandırmayı Güvensiz Davranışlar ve Güvensiz Durumlar üzerine kurgulamış (G.Yılmaz, 2009; Seber, 2012), bazıları ise kişisel faktörlere göre sınıflandırma yapmıştır (Ofloğlu ve Uysal, 2000). Yine bir başka sınıflandırmada iş kazası ve meslek hastalığı nedenleri çevre, kişisel nedenler ve iş yeri ortamı olarak sınıflandırılmıştır (State Office of Risk Management [SORM], 2004; Levin vd,1997). ILO ise insan kaynaklı nedenler, makine-malzeme kaynaklı nedenler ve sosyal-teknik çevre kaynaklı nedenleri olmak üzere üç başlık altında sınıflandırma yapmıştır. Meslek hastalıklarına ve iş kazaları sebep olan faktörler küresel ölçekte farklı olabilirken, ulusal ölçekte de farklı olabilmektedir. Bunun yanında sözü edilen faktörler sektörlere ve örgütlere ve hatta aynı işi yapan örgütlerde işin yapılış şekline göre bile değişebilmektedir.

Meslek hastalıklarına ve iş kazaları sebep olan etkenler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (MEB, 2011: 24-25; Özkılıç, 2005: 9-10; Levin vd. ,1997: 250; Tanır, 2010: 4-5; Takala: 2002: 4-5):

#### **1.8.1. Fiziksel Nedenler**

- Gürültü ve Sarsıntı
- Titreşim
- Yetersiz havalandırma
- Yetersiz ya da aşırı aydınlatma
- Yüksek ve alçak basınç altında çalışma
- Soğuk ve sıcak hava ve ortam şartlarında çalışma
- Tozlar

- Radyasyon

### **1.8.2. Kimyasal Nedenler**

- Metaller
- Asit ve Alkaliler
- Boyalar
- Pertisidler
- Asitler ve Çözücüler
- Gazlar
- Plastik maddeler
- Kanserojen maddeler

### **1.8.3. Biyolojik Nedenler**

- Bakteri kaynaklı hastalıklar
- Virüs kaynaklı hastalıklar
- Biyoteknoloji kaynaklı hastalıklar
- Psikolojik kaynaklı hastalıklar

### **1.8.4. Personel Kaynaklı Nedenler**

- Yorgunluk
- Uykusuzluk
- Dikkatsizlik ve özensizlik
- İşi önemsememe
- Demografik özellikler
- Eğitim eksikliği
- İlaç, alkol vb. insan yeti ve kabiliyetlerini sınırlayıcı madde kullanma
- Ayakta tedavi gerektiren hastalıkların var oluşu

### 1.8.5. Yönetimsel Nedenler

- İSG programının eksikliği ya da gevşekliği
- Yöneticilerin güvenliğe (emniyete) yeterince önem vermemesi
- İSG eğitimlerinin yeterince ya da zamanında yaptırılmaması
- İSG uygulamalarına yeterli desteğin verilmemesi
- İSG uygulamalarının sadece zorunluluk için yapılması
- İSG uygulamalarına tüm çalışanların dâhil edilmemesi

### 1.9. İSG Uygulamalarının Tarafları

İSG konusu, önceki zamanlara oranla zamanımızda çok önemli hale gelmiştir. Çalışana verilen bir değer ölçüsü olarak görülmektedir. Ayrıca bu durum, ortaya çıkması ihtimali yüksek işe bağlı kaza ve mesleki hastalıkların da önlenmesi ve azaltılması yönünden büyük öneme sahip bir konudur (Sadullah vd., 2013).Günümüzde giderek artan gelişmelere paralel olarak hem güncel iş imkanları ortaya çıkmakta, hem de işverenlerin kendi aralarındaki çekişme artmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, işverenler açısından bu süreçte en önemli olanın kâr elde etme isteği ve bu kârın sürdürülebilirliğini sağlamak olduğunu ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte, işletmelerin en baş faktörü sayılan, işletmenin bu rekabet ortamında başarılı olup olmadığını gösteren insan faktörünün önemle üzerinde durması gereken ve herkes tarafından kabul görmekte olan tek gerçektir. Bu yüzden, işletmenin uzun vadede kârlılığını ve bu karlılığın sürekliliğini sağlamanın baş koşulu çalışanların hem maddi açıdan, hem de manevi bakımdan tatmin edilmesini sağlamaktır. Çünkü çalışanlar çalışma ortamında sağlıklı, huzurlu ve mutlu olduklarında çalıştıkları işyerlerini de başarılı ve verimli bir düzeye getireceklerdir. Bu noktada İSG konusu gerçekten büyük önem arz etmektedir (Kanat, 2015).

Öte yandan, İSG, sürdürülebilir ekonomik refahın en önemli konuları arasında yer almaktadır. Bu anlamda, kurumların tüm çalışmalarında İSG en başta olmak şartıyla, tüm sürdürülebilirlik şartlarını belirlemesinin gerekliliğine inanılmaktadır. Bu anlamda, çalışanı hedefe koymayan bir işletmenin, herhangi bir organizasyonun ya da hükümetlerin, kendilerine ait sürdürülebilirliklerini gerçekleştirme günümüz dünyasında hiç de mümkün görünmemektedir (Kanat,



2015). Bununla birlikte, İSG; sadece devletin kanun ve yönetmelikler ile geliştirdiği, işverenlerin bu kanunlara ve yönetmeliklere göre çalışanlarını organize edip yönettiği bir kavram değildir. Tüm tarafların kendine düşeni yaparak gerçekleşen ve toplum olarak sahiplenilmesi gereken bir kültürdür (Kanat, 2015).

### **1.9.1. Çalışanlar ve Sendikalar Açısından**

İSG uygulamaları konusundaki aktörlerden ilki çalışanlar ve çalışan sendikalarıdır. Tüm dünyada ve ülkemizde işe bağlı kazalar ve mesleki hastalıklar birçok çalışanın hastalanmasına, yaralanmasına, sakat olarak hayatını sürdürmesine ve bu sebeplerden dolayı hayatlarını kaybetmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden, çalışanları korumak İSG uygulamalarının amacını oluşturmaktadır (Yiğit, 2008). Şüphesiz çalışanlar ve sendikalar açısından İSG'nin önemi ortadadır. Çünkü çalışanların işyeri ortamında hayatları risk altındadır. Çalışanların işyerindeki çalışmaların yol açtığı tehlikelerden, vücut bütünlüğüne, yaşamına ve sağlığına yönelik tehlikelerden ve risklerden korunması gereği en önemli konudur. Meslek hastalıkları ve iş kazaları iş göreni gelirlerinden yoksun bırakmasının yanı sıra gelirindeki azalma ya da işini kaybetmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte, işe bağlı kazalar veya mesleki hastalıklar sonucu çalışanın sakatlanmasına bağlı çalışamaması veya kaza ya da hastalık sebebiyle ölümü nedeniyle en başta ailesi maddi ve manevi olarak bir yıkıma uğrayacaktır. Diğer yandan, gelişmiş toplumlarda bir işverenlere verilmiş yasal sorumluluk gereği çalışanlarının sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlaması beklenir. Bu beklenti, işverenlerin hem çalışanlarını gözetme borcunun gereği yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluktan, hem de verimliliği arttırmaya yönelik çalışmaların getirdiği bilinçten kaynaklanır.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, çalışanları işyeri kaynaklı kirliliklerden, gürültü maruziyetinden, korumalı olmayan makine ve ekipmandan, radyasyondan ve bunlar gibi diğer tehlikelerden koruyan bir çalışma ortamı tasarlamayı içermektedir (Yiğit, 2008). İSG'nin öncelikli çalışma konusu, işyeri ortamında çalışanların bedensel bütünlüklerine ve ruhsal yapılarına zarar vermesi muhtemel risk etmenleri ve bu risklere karşı tedbir geliştirmektir. Bununla birlikte, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının yaratılmasının yanı sıra, çalışanların verimli çalışmasına yönelik işyeri şartlarının sağlanması; işçinin çalışma

ortamındaki verimli çalışmasını olumsuz etkileyen dış çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaktır (Kanat, 2015).

### 1.9.2. Devlet Açısından

İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesi konusundaki aktörlerden ikincisi devlettir. Çalışma temel bir insani hak olduğu kadar, yaşam hakkını ve beden bütünlüğünü güvence altına almak konusunda önemi yadsınmaz. Bireyler yaşadıkları sürece pek çok şeye gereksinim duyarlar. Bu gereksinimlerini karşılayabilmeleri de elde ettikleri gelir ile doğrudan bağlantılıdır. Çalışma hakkının hem uluslararası hukuk bağlamında, hem de ulusal düzenlemeler ile güvence altına alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, işverenin çalışanı gözetme borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 5 ve 15.maddelerinde düzenlenmektedir. Fakat iş bulabilmek ve çalışabilmek geliştirmekte olan ülkelerin pek çoğunda iş güvenliğine ilişkin önlemlerin önüne geçebilmekte, bu yüzden çalışanlar İSG açısından uygun olmayan şartlarda ve sosyal koruma hakları bakımından yoksun çalışmak zorunda bırakılabilmektedir (Yiğit, 2008).

Devletin sosyal ve hukuk devleti olması ilkesi gereğince; öncelikli olarak yurttaşlarının yaşama hakkını güvence altına alması, riskleri gerçekleşmeden önce öngörerek tedbirler geliştirmesi ve bu tedbirlerin uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında devletin iş güvenliğine ilişkin olarak kanun koyma, denetleme ve yaptırım mekanizmasını gerçekleştirme konularında önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu durumun, T.C. Anayasası'nın 49. Maddesinde düzenlendiği görülmektedir. Bu sorumluluklar genel olarak yasa ve yönetmelik çıkarma, denetim yapma ve eğitim verme ve bilgilendirme ile ilgili yaptırım uygulamaya ilişkindir(Yiğit, 2008). Devlet bir yandan çalışanların İSG hakkının sağlanması ile ilgili yükümlü iken, diğer yandan da sosyal koruma kapsamında yer alan bu hakkın korunması açısından işverenlere İSG organizasyonunu hayata geçirtmek zorundadır (Kanat, 2015).

Ülkemizde yasal düzenlemelere göre T. C. Anayasa'sında, Borçlar Kanunu'nda, Sosyal Güvenlik Kanunu'nda, İş Kanunu'nda, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda ele alınan ilgili maddeler ve çeşitli yönetmelikler ile işverenlere İSG' ye

ilişkin çeşitli yasal yaptırımlar düzenlenmiştir (Yiğit, 2008). Bu bağlamda, Ek-3’de görüldüğü gibi, İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesine ilişkin ulusal mevzuatımızdaki düzenlemelerin anayasa, yasa, yönetmelikler ve tebliğler ile güvence altına alındığını ifade etmek mümkündür.

### 1.9.3. İşverenler Açısından

İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesi konusundaki aktörlerden üçüncüsü işverenlerdir. İşverenin İSG’ yi organize etme sorumluluğu en temel yükümlülüklerindedir. İşveren bu yükümlülüğü, işyerinde İSG organizasyonunu kurarak yerine getirir (Koç, 2015). Çalışan, işveren ve devlet işbirliği içerisinde çalışırsa İSG ve çalışma şartlarında önemli ölçüde iyileştirmeler olabilir. İşveren, çalışan ve devlet bu düzenlemelerin yapıtaşını oluşturur. İSG kurallarına yeterince uyulmaması neticesinde çalışanlar mesleki hastalıklar ve işe bağlı kazalara uğrayıp temelli veya geçici olarak iş görmez duruma gelmektedirler ya da bu durum ölümlerine sonuculanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca çalışan ve işvereni değil, tüm ülkenin de her anlamda zararına neden olmaktadır (Koç, 2015).

Bununla birlikte, bir işletme çalışanlarına yatırım yapılmadığında, o işyerinde çalışanlar ilave olarak daha çok çaba ederek çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle artan üretim kapasitesini karşılamak için çalışanlar daha uzun çalışma sürelerinde çalıştırılmaktadırlar. Bu yüzden de uzun mesailerin sonucu yorgunluk ortaya çıkmakta ve dikkatsizlik iş kazalarına neden olmaktadır (Koç, 2015). Çalışanların yoğun iş temposu ve işleri yetiştirme telaşı ile birleşen iş sağlığı güvenliğinin boşa giden mali gider ve zarar olarak algılayan işveren zihniyeti nedeniyle iş kazaları, meslek hastalıkları, sakatlıklar ve kayıplar kaçınılmaz hale gelmektedir. İşverenlerin vicdanlı olması ve olduktan sonra telafi edilemeyecek durumlara mahal vermemesi gerekmektedir.

İSG açısından işverenin sorumluluğunu ortaya çıkaran düşünce; üretimin çıktılarından faydalanan tarafın işveren olarak görülmesi sebebiyle, oluşacak tehlikelerden işverenin sorumlu tutulduğudur. Bununla birlikte, işverenin karşısında hem maddi hem de sosyal olarak güçsüz olan tarafın çalışanlar olduğu ve bu yüzden çalışanın, işverene karşı her koşulda koruma altına alınması gerekliliğidir.

Genellikle İSG konusunda sorumluluğun işverene ait olduğu bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında, çalışanına karşı kusursuz sorumluluk ilkesi gereği ile sorumlu tutulmakta olan işverenin, işyerinde riskleri azaltan tedbirler yerine, tehlikeleri azaltan ve hatta ortadan kaldıran tedbirleri alması mantıklı olmalıdır. Gerçekten, mevzuatımızda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 10.maddelerinde de görüldüğü gibi kabul gören bu yaklaşımın böyle olduğu görülmektedir (Koç, 2015).

#### **1.9.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Açısından**

İSG uygulamalarının gerekçeleri konusundaki aktörlerden dördüncüsü ve sonuncusu iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleridir. Çalışma ortamının İSG açısından çalışanlara uygun hale dönüştürülmesi, işletmelerde İSG kültürünün yaygınlaştırılmasına bağlıdır. Güvenlik kültürü, iş güvenliği profesyonelleri ve araştırmacılar için farklı bir anlayış ve yeni bir kavramdır (Koç, 2015). İşletmelerdeki İSG yönetim sisteminin benimsenmesi için, bir güvenlik kültürü yaratılmalıdır. Bu kültürde "önce iş güvenliği" bilinci yerleştirilmelidir. Bu kültürü benimsemenin birkaç önemli unsuru mevcuttur. Bunlar İSG destekçisi yönetim, çalışmalara aktif katılım sağlayan çalışan grubu, kazaları ve yaralanmaları eksiksiz kayda geçirerek bir veri toplama analiz sistemi ve İSG' yi destekleyip geliştirmeye yönelik algı olarak gösterilebilir (Kanat, 2015).

Kazaların ve işyerine bağlı olan mesleki hastalıkların önlenmesi için önce çalışan odaklı bir yaklaşım anlayışı gerekmektedir tüm süreçlerde önce çalışanların sağlık ve güvenliğini ön planda tutulmalıdır. Çalışanlar ve İşverenler arasındaki İSG bağının oluşturulmasında sağlıklı ve güvenli çalışma alanı oluşturulması ve buna bağlı bir İSG kültürü yerleştirilmesi gerekmektedir. Çalışanlar bu kültüre alıştırılıp teşvik edilmelidirler (Koç, 2015).

Bu konuda en büyük iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine düşmektedir. Gerekli koordinasyonu kurabilmek için eğitim ve teşvik ile çalışanları İSG dilinden konuşturmak ve anlaştırmak gerekmektedir.

## **1.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuksal Çerçevesi**

Uluslararası sözleşmeler de İSG uygulamaları için yön gösterici nitelikte olmuştur. Ülkemizde 2012 yılına kadar İSG Kanununun olmaması ve İSG kurallarının İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Çıraklık Mesleki Eğitim Kanunu ve Belediyeler Kanunu gibi farklı yasalar altında belirtilmiş olması bazı sorunları da beraberinde getirmiştir.

### **1.10.1. Anayasa**

Tüm kanunların ve diğer yasal düzenlemelerin ana kaynağı anayasa olup, hiçbir yasal mevzuat anayasaya aykırılık teşkil edemez. Bu noktadan hareketle İSG yasal düzenlemeleri de Anayasa'da belirtilen kurallara göre belirlenmektedir. 34

Anayasanın 49, 50, 56 ve 60'ıncı maddeleri İSG ile direkt olarak ilgili maddeleridir. Bu bağlamda İSG ile ilgili uygulanan kanun, tüzük, yönetmelik ve talimatlar anayasanın sayılan maddelerine aykırılık teşkil edemez.

### **1.10.2. Uluslararası Sözleşmeler**

Anayasanın dışında uyulması gereken bir diğer yazılı kurallar imzalanan uluslararası sözleşmelerdir. Ülkelerin bazı uluslararası kuruluşlara üye olması, bu kuruluşlarla sözleşmeler imzalaması olağan bir durumdur. Ülkeler bu uluslararası kuruluşlara üye olduklarında ya da sözleşme imzaladıklarında kuruluşun ya da sözleşmenin kurallarını ve tavsiye kararlarını yerine getirmekle mükelleflerdir. Türkiye 1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletlere (BM), yine aynı yıl BM'nin kuruluş anlaşması niteliğindeki BM şartını imzalayarak üye olmuştur<sup>9</sup>. Böylece Türkiye BM'nin yayınlamış olduğu BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine taraf olmuştur. 30 maddeden oluşan bu beyannamenin 22, 23, 24'üncü maddeleri direkt olarak İSG ile ilgili olup bu kurallara uyma mecburiyeti bulunmaktadır.

### 1.10.3. Kanunlar

İSG uygulamalarının diğerk bir yasal mevzuatı anayasa ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak çıkarılmış kanunlardır. 2012 yılında çıkarılan İSG Kanunu ile İSG alanına birçok yenilik gelmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki sadece bu kanunun çıkması bile İSG' ye verilen önemin artacağı sonucunu ortaya koymaktadır. Yasalaşan yeni kanun ile İSG alanı kendine has bir kanuna sahip olup önemi ortaya konmuştur. Bu sayede hem uygulamada hem de ilerleyen dönemlerde toplu iş sözleşmelerinde İSG hakları ve ödevleri daha geniş yer bulabilecektir. 6331 sayılı kanunun çıkması ile İSG' nin kapsamı genişlemiştir.

4857 sayılı İş Kanununda İSG kapsamı, sanayiden sayılan iş yerleri, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerleri ve 6 aydan daha uzun süreli sürekli işlerin yapıldığı iş yerleri olarak belirlenmiştir (4857 sayılı İş Kanunu). 2012 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye' de yaklaşık 28 milyon etkin iş gücünün bulunduğu ve bu çalışanlardan % 20,1'inin sanayi grubunda çalıştığı belirtilmektedir (TÜİK, 2012). Sanayi grubunda çalışanların hepsinin kanun kapsamında olduğu varsayılsa bile yaklaşık 5,6 milyon çalışan 4857 sayılı kanunun İSG kapsamına girebilmektedir. Rakamlara bakıldığında etkin iş gücünün yaklaşık 22,5 milyonu İSG kapsamı dışında bulunmaktadır. Bu durum hem çalışanların İSG uygulamalarının getirilerinden mahrum kalmasına hem de İSG alanında tutulan istatistiklerin yanlışlığını ortaya koymaktadır. 6331 sayılı İSG Kanunu ise bazı istisnalar haricinde tüm çalışanlar ve işletmeler için İSG uygulamalarını zorunlu tutmuştur.

### 1.10.4. Yönetmelikler

Bir kanunun ya da tüzüğün asıl uygulama rehberi yönetmeliklerdir. Kanunlar ve Tüzükler konu ile ilgili genel bilgileri verdikten sonra uygulama aşamasında her konu için çıkarılmış olan yönetmeliklerden yararlanılmaktadır. İSG konuları için çıkarılmış birçok yönetmelik bulunmaktadır.

### 1.10.5. Diğer Düzenleyici İşlemler

İSG' ye ilişkin olarak yukarıda bahsedilen düzenleyici işlemlerden en çok tebliğ tercih edilmiştir. Çalışmanın konusu itibari ile yer hizmeti işletmelerinde İSG uygulamalarının nasıl yapılması gerektiğine dair herhangi bir düzenleyici işlem bulunmaması İSG anlamında sektör için bir eksikliklerdir. Bu anlamda otoritenin havaalanlarında yer hizmetleri kapsamında İSG uygulamalarının nasıl yapılması gerektiğine dair düzenleyici işlemler hazırlaması faydalı olabilir. Bu sayede yer hizmetlerindeki İSG uygulayıcılarının rehber olarak kullanabilecekleri bir mevzuat oluşmuş olacaktır.

### 1.11. Risk Değerlendirmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi

Risk değerlendirme, çalışma alanlarında var olan veya dolaylı olarak dış etkenlerden kaynaklı tehlikelerin saptanarak, bu tehlikeler üzerine analitik çalışmalar yapılarak, kontrol uygulamalarıyla tehlikeyi en aza indirme için yapılan çalışmalardır. Saptanan tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile etki alanında kimlerin, ne şekilde ve nasıl bir şiddete maruz kalacağı belirlenir. Risklerin belirlenmesi sonucunda işletmenin türüne ve özelliklerine göre belirlenen risklerin nitelikleri de göz önünde bulundurulur ve ulusal/uluslararası standartlar esas alınarak analiz edilir.

Daha sonra risk kontrol adımları tehlike sınıflamasına göre değişkenlik gösterebilir düşük risk teşkil eden tehlike faktörlerinde ivedilikle çözüm üretip riski makul seviyeye çekilir. Örneğin; seyyar elektrik panolarının sorumlusu dışında açılıp aktif hale getirilmesi, kilit takma sistemiyle anahtarında sadece elektrik pano sorumlusunda bulunması, elektrik panosuna yetkilinin isminin ve iletişim numarasının asılması ve uyarıcı levhalarla desteklenmesi kısa sürede alınacak ve tehlikeyi makul seviyeye çekecek düşük risk çabuk terminle çözülebilecek örneklerdir.

Yüksek ve orta derecede risk teşkil eden faktörler için kontrol adımları sıralanır en başta tehlikeyi kaynağında yok etme sonra toplu koruma ve daha sonra kişisel korunma yöntemleriyle risk faktörleri makul seviyelere çekilmektedir.

Örneğin; demir konstrüksiyon inşaat alanında sandviç panel montajı yapan bir işletmenin yüksekte düşme olasılığı yüksek derece risk teşkil etmektedir. Düşme olasılığını azaltmak için öncelikle yüksekte çalışma yapılacak alanın köşeleri bariyerle ile sınırlandırılmalıdır. Eğer yapılamıyorsa güvenlik ağları ile toplu koruma yöntemleri uygulanır veya yaşam hatlarına düşüş sönmüleyiciler vasıtasıyla kişisel koruyucu donanım ile güvenlik tedbiri alınır.

İş güvenliği uzmanlarının riskleri kabul edilebilir seviyeye çekme hususunda işi durdurma yetkisi yoktur ancak öneride bulunabilirler. Çok acil bir şey ise kişi gözetmeksizin herkes işi durdurabilir. Orta dereceli risk teşkil eden işlerde kontrol adımları belirlenir alınacak tedbirler işverene sunulur ve denetimlerle periyodik olarak kontrol edilir. Az tehlikeli risk teşkil eden faktörlerde düşük maliyetlerde bertarafı mümkünse çalışma hemen yapılır ve sonra ki denetim için az risk teşkil eden uygunsuzluğun büyük risk teşkil edecek şekilde potansiyelinin yükselmemesi için çalışma yapılmalıdır.

Her çalışma ortamında risk vardır önemli olan tehlikeyi görebilmek ve riski tanımlamaktır. Tespit edilen riskleri en makul seviyeye indirerek bertaraf etmek, tekrar risk teşkil etmesini engellemek en son kontrol etmek gerekmektedir. Denetim; sadece iş güvenliği için değil her alanda önemli olgudur. Mühendislik açısından baktığımızda yol yapımı projesinde bulunan bir şirketin yaptığı yolların ömrü, aynı şirketin aynı mühendis ve çalışanlarıyla, aynı malzeme ile daha kötü hava şartları ve çevre koşullarına rağmen ömrünün daha az olmasının nedenidir.

İş güvenliğinde denetim mekanizması iç ve dış denetleme olarak ikiye ayrılır. Risk değerlendirmelerinde iç denetimin önemi aktif saha turları ile mümkündür ve riskler yerinde gözlenerek kontrol atına alınmaya çalışılmalı, yetkililere bildirilmeli, tebliğ edilmeli ve ikaz mekanizmasıyla desteklenmelidir.

Risk analizinin dokümantasyonu son aşama olup önemli bir unsurdur. Çok tehlikeli işlerde 2 yıl, tehlikeli işlerde 4 yıl, az tehlikeli işlerde ise 6 yılda bir yenilenmektedir. Risk analizi hazırlanırken işyerinin unvanı, adresi, işveren adı, ataması olan iş güvenliği uzmanı adı, ataması olan iş yeri hekiminin adı, bakanlıkça verilmiş belge numarası, tarih ve geçerlilik süresi bulundurulmalıdır. Risk değerlendirmesi farklı bölümler altında yapılır, yöntem ve yöntemler önem ve



öncelik sırasına göre analiz edilir. Önleyici tedbirler risk seviyesine göre belirlenir. Her sayfa ayrı paraflanıp imzalanır denetimlerde gösterilmek üzere arşivlenir.

### **1.12. Aktif Saha Gözlemi**

İş kazalarının kabul edilen nedenleri; tehlikeli davranış, tehlikeli durum ve önlemez kazalardır. Tehlikeli davranış ve tehlikeli durum kaynaklı kazaların hepsi önlenemez. Önlenemeyecek kazalar ise doğal afetler benzeri olgulardır. Saha gözlemleri içeride denetleme ve dışarıda denetleme yoluyla yapılır. Dış denetmeyi devlet yapar.

İşletmedeki aktif saha gözlemi iç denetlemenin bir parçası olup, en başta işveren ve direktörler tarafından daha sonra iş sağlığı ve güvenliği birimince, eğer fabrika içerisinde anahtar teslim bir inşaat alanı varsa da ana yüklenici olan inşaat firmasının iş sağlığı ve güvenliği birimiyle yapılır. Yapılan saha denetimleri, iş güvenliği uzmanlarının sorumluluk alanlarındaki iş başı eğitimleri ve edinilen iş planlaması gibi veriler iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları toplantılarda paylaşılır ve raporlanır.

#### **1.12.1. Atölyeler Alanı Saha Gözlemi**

İşletmenin İSG birimi tarafından atanan uzman; risk analizini, acil durum eylem planını, uygulama takvimini ve eğitim takvimini göz önünde bulundurur. Tespit edilen uygunsuzluklar, ekip başların da olduğu bir sosyal iletişim ağına fotoğraflı olarak aktarılır ve bilgilendirme sağlanır. İş güvenliği uzmanı, sahadaki kıdemli çalışanlar olan postabaşları ve ustabaşları ile birlikte fikir alışverişinde bulunur ve uygunsuzlukların iyileştirilmesini yapar.

Saha turlarında tespit edilen uygunsuzluklar yetkili kişilere rapor olarak sunulur. Belirli bir termin süresi verilir ve bu raporlardaki belirtilen uygunsuzlukların giderilerek raporun kapatılması talep edilir. Uygunsuzluğu giderilen durumun belirli aralıklarla kontrolü sağlanır. Aynı uygunsuzluğun tekrarlanması adına saha çalışanlarına eğitim verilip akabinde uyarı da verilebilmektedir. Uygunsuzluğun 2. Tekrarı halinde cezai işlem uygulanır.

Saha kontrol edilirken tehlikeli davranışlar bire bir anında müdahale ile giderilirken, tehlikeli durumlar için DÖF dosyaları açılarak periyodik kontroller ile veya kaynağında müdahale ile bertaraf edilir. Tehlikeli davranış için örnek verilirse; Araç montaj atölyesinde tavan vinçlerinin operatörlüğünü yapan çalışanın yüksek tonajlı malzeme kaldırırken telefonla uğraşması sonucu dikkatinin dağılmasıyla olumsuzluk meydana gelebilir. Çalışan uyarılır, çalışma yaparken telefon kullanması fotoğraflanabilirse fotoğraflanır. Tekrarı halinde fotoğraflı tutanak tutulup cezai işlem uygulanır. Tehlikeli durum örneği ise aynı atölyede canlı enerji hatlarının çalışma alanlarında, geçiş yolu güzergâhlarında ve iletkenliği olan malzeme istiflerinin yakınından geçirilmesidir. Canlı enerji hatlarının besleme yerinden itibaren izole edilmesi gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanları, kapalı alan teşkil eden bölgelerindeki ecza dolaplarının durumunu, yangın söndürücülerinin durumunu ve periyodik kontrolleri için tarihlerini, acil çıkış levhalarının deforme olmuşsa iyileştirmesini de denetler.

Çalışanlar da, iş güvenliği uzmanlarının göremedikleri riskleri kendilerine bildirerek iş güvenliği konusundaki hassasiyetlerini gösterirler. İşi yapanın işe ve risklerine hâkimiyeti en tecrübeli uzmandan daha fazladır. Çalışanların yaptıkları işin risklerini bilmesi ve bu riskleri işlerinin yavaşlamasına neden olsa bile bildirmesi bir farkındalık örneğini oluşturur. Çalışanların kişisel koruyucu donanımlarını uyarılmaya ihtiyaç duymadan kullanması iş güvenliği kültürünü edindiklerini gösterir. Kişisel koruyucu donanımını takmayan bir yeni çalışan varsa eski çalışanlar tarafından uyarılmasında iş güvenliği konusundaki hassasiyetlerini işletmede iş güvenliği konusundaki farkındalığının güçlü şekilde sağlandığının kanıtıdır.

### **1.12.2. Şantiye Alanı Saha Gözetimi**

Şantiye alanı, fabrika içerisindeki üretim prosesine göre yenilenmesi gereken alanı işaret eder. Bu alanın tamamlanması için, bir firmayla (taşeron, alt firma) anahtar teslimi şeklinde anlaşılır. Şantiye alanı olarak belirlenen bu alandaki iş güvenliği anlaşılan firmanın kendi iş sağlığı ve güvenliği birimi veya anlaştığı OSGB' den alınan destek ile sağlanır. İşveren, bu alanlardaki denetimlerini kendi iş güvenliği biriminin öncesi/sonrası raporlarıyla veya DÖF dosyalarının kontrolüyle yapar. İş sağlığı ve güvenliği birimi de bu verileri şantiye sahasındaki

uygunsuzlukları denetleyerek toplar. Anlaşma yapılan firmanın iş sağlığı ve uzmanları da uzmanlar tarafından denetlenir.

Şantiye alanı gözetimini genellikle proses için anlaşılan firmanın iş güvenliği uzmanları yapar ve bu uzmanlar işletmenin iş sağlığı ve güvenliği birimiyle dolaysız bir şekilde irtibat halinde temasta bulunur. İşveren bu temasların dışında kalır ve toplantılarda alınan kararların işverene danışılacağı hususlar haricinde yetkinlik iş güvenliği birimlerinin inisiyatifindedir. Bu durum iş güvenliği kültürüne önemli bir etkidir. Bu bağlamda profesyonelinin bu işi yapması gerektiği konularda tam yetki ile iş güvenliğini sağlaması taşeron firma iş güvenliklerinin de ana işletme İSG biriminin de görevlerini yapmasını kolaylaştırır.

Taşeron firmadaki iş güvenliği algısı, ana işletmenin iş güvenliği biriminin yaklaşımları ile direkt olarak ilgilidir. Denetim mekanizmasının yanı sıra yol gösterici ve kurumsal kimliğinin etkisi, alt firmadaki iş güvenliği kültürünü doğrudan etkilemektedir. Örneğin: her uygunsuzluk veya ramak kala tutanağının, öncesi/sonrası, kaza tutanağı, aylık güncel SGK bildirgeleri, tarihi geçmiş eğitim ve raporların listesi güncel personel listesi gibi evrakların düzenli talep edilip istenmesi kurumsal etkileşimin bir sonucudur.

### **1.12.3. Ortak Alanlarda Saha Gözetimi**

Ortak çalışma alanları, denetim mekanizmasının hat safhada olduğu alanlardır. Ortak çalışma alanlarında iş zamanlamalarının ve alanların çakışması yüksek risk teşkil eder. Karşılaşılan ramak kalma vakaları da genelde bu alanlarda oluşur. Basit bir örnek olarak, sac trapez montaj işlemi yapılırken eş zamanlı yüksekte çalışma altında radiant bağlayan demirciler risk altındadır. Bu riskin çözümü basittir: İş durdurulup demircileri alandan uzaklaştırmak. Ancak, gerçekçi olarak bakıldığında bu çözümün çoğu şantiyelerde mümkün olmayabilir. Bu tip durumlarda iş güvenliği uzmanları başka çözüm üretmek zorunda kalır. Örneğin işin akış yönünü birbirlerine ters yönde devam ettirmek için firma mühendislerinden yardım almak ve koordine etmek gerekmektedir. Alanda yapılacak çalışmalar için iş izinleri gerekmektedir.

## 2. BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ KAVRAMI

#### 2.1. İş Tatmini Kavramı

İnsan kaynaklarının işine karşı düşünce ve duyguları olumlu veya olumsuz olabilir. Bu farklılıklar birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler; iş güvenliği, ücret, sosyal haklar, çalışma koşulları, yönetici ve iş arkadaşlarıyla iletişim, yükselme imkânları, yapılan işin niteliği ve buna benzer birçok faktörden etkilenir. Bu da iş tatmini üzerinde farklılaşmalara neden olmaktadır. İşgören beklentilerini karşılayabildiği ölçüde örgütüne güven ve memnuniyet duyar. Yine bu memnuniyetlerinin derecesi de onların örgüt içindeki performanslarına yansır. İnsan kaynaklarının asgari istek ve arzuları kurum tarafından karşılanamıyorsa insan kaynaklarının o kurumun menfaatine çalışma arzusu da azalacaktır. İnsan kaynaklarının bu memnuniyetsizliği onun verimini olumsuz yönde etkileyecektir. İnsan kaynaklarının içinde bulunduğu organizasyondan duyduğu memnuniyet onun işyerindeki performansını ve verimliliğini belirler. İnsan kaynaklarının örgüte girdiği sıradaki beklentilerinin ne kadarını gerçekleştirebildiği örgüte duyduğu memnuniyeti etkilemektedir (Toksöz, 2015).

İş tatmini, insan kaynaklarının işlerinden ne kadar memnun olduklarını gösteren bir veridir. Ayrıca iş tatmini, iş görenlerin işlerine karşı hisleri olarak da tanımlanır. İş tatmini kavramı bireylerin his, duygu ve tecrübelerini içeren ve yalnızca insan kaynaklarınınca değerlendirilen bir kavramdır. İnsan kaynaklarının üyesi olduğu organizasyondaki çalışma süresince o organizasyona dair sahip olduğu tecrübeleri, organizasyona dair hissettiği duyguları bireyin işinden tatmin olup olmadığının belirleyicileridir. İşiyile ilgili çoğunlukla iyi anıları ve olumlu düşünceleri olan insan kaynaklarının işinden tatmin oluyor olduğunu düşünmek olağandır.

İş tatminine etki eden birçok faktör vardır. İnsan kaynaklarının işinden tatmin olması için öncelikle kendisine hakkaniyet çerçevesinde davranıldığını düşünmesi, örgütüne ve yöneticilerine güveniyor olması, kendisine ve fikirlerine saygı

duyulduğunu bilmesi yanı sıra yaptığı olumlu işler neticesinde ödüllendirileceğini, takdir edileceğini bilmek, işinde yükselme fırsatlarının kendisine sunulduğunu bilmek bireyin işinden tatminini sağlayacak başlıca etkenlerdir. İş tatminini etki eden faktörleri görmek için yapılan araştırmalar neticesinde yönetim biçimi, liderlik, güvenlik, çalışma koşulları, terfi, takdir edilme, işin kendisi ve arkadaş çevresi gibi etmenlerin önemli etkilerine rastlanmıştır (Yürür ve Keser, 2011).

İş tatminini bir örgütte tesis etmek, örgütsel ortamın oluşturulmasının ölçüsü olarak değerlendirilmelidir. İşgörenlerin iş tatminlerinin artmasına etken bir diğer unsur ise çalışılan yerin iklimidir. İnsan kaynaklarının işyerinde algıladığı pozitif iklim onun işine ve işyerine daha sıkı bağlanmasına ve işyerine karşı aidiyet hissetmesine neden olacaktır. Ayrıca iş tatmini örgütün genel durumuyla da alakalıdır. İnsan kaynaklarının tatmininde, örgütün politikaları, temel insan kaynakları uygulamaları ile toplumdaki statüsünün de etkili olduğu düşünülmektedir. İnsan kaynakları içinde bulunduğu örgütçe kendisine adil davranıldığını düşünüyor, beklentileri karşılanıyorsa örgüte karşı bağlılığı ve dolayısı ile iş tatminleri de artacaktır. Ayrıca çalışanlar yaptıkları işin veya işyerinin toplumda kendileri için bir statü getirdiğine inanıyorlarsa işlerinden duydukları tatmin artmaktadır. (Çakır, 2010). İş tatmini, bireyin yaptığı iş ile ilgili farklı özelliklerine karşı algılarının toplamıdır. İşgören bazı zaman elde ettiği gelirden memnun olmayabilir, bazen de işyeri ortamından memnun olmayabilir. Fakat o örgüt içinde veya işyerinde çalışanlar birbirlerine destek oluyorsa, bir dostluk havası varsa bu bile tek başına bireyin işinden tatmin olma dürtüsünü olumlu yönde etkileyecektir. İşgörenin kurumuna dair bu farklı algıları ve değerlemelerinin toplamı onun kurumu ile ilgili görüşüne temel oluşturur. Bu görüş kişinin kurumuna karşı olan genel tutumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir. Kişinin içinde bulunduğu örgüt ile ilgili genel görüşü olumlu ise iş tatmini ortaya çıkacak, aksi halde iş tatminsizliğinden söz edilecektir (Kırel, 1999).

## 2.2. İş Tatmininin Önemi

Bir birey açısından tatmin edici olarak görülen bir iş, başka bir bireye göre yeterince tatmin edici olmayabilir. İnsan kaynaklarının iş tatmini kriterleri ve algıları farklı farklıdır. Bunun nedeni her bireyin beklentilerinin farklılığıdır. Bireyler beklentileri karşılandığı ölçüde tatmin olmaktadır. Ayrıca, zamanla bir bireyin yaptığı iş ile ilgili tatmin duygusu da değişebilmektedir. Daha önce bireyi tatmin eden bir iş zamanla bireyi tatmin etmemeye başlayabilir. Bireylerin hayatlarında iş tatmini önemli bir unsurdur. İş tatmini dediğimiz kavram bireyin yalnızca iş hayatına etki etmez. İş tatmini hayatın büyük kısmına etki eder. İşinde tatminsizlik hisseden birey kendisini yetersiz ve başarısız hissedebilir. İşinden tatmin olmayan birey kendisini yeterince iyi değerlendiremediğini düşünebilir, hedeflerine ulaşma noktasında geri kaldığını düşünebilir, hakkı olan geliri almadığını düşünebilir sonuç olarak bu psikolojik ruh halleri bireyin ruhsal dengesine de etki edecektir. Bu da tüm hayatına yansımaya başlayacaktır. Sosyal ilişkileri daha verimsiz olmaya başlayacaktır. Diğer bireylerle sağlıklı ilişkiler kurma konusunda kendisini yeterince yeterli görmeyip, diğer bireylerle iletişime geçme cesaretini kendisinde bulamayacaktır. Bunun tersi olarak bireyin sosyal ortamı da iş tatmini üzerinde etkili olabilir. Sosyal ortamdaki baskılar ve şekillendirici etkiler de bireyin işinden beklentilerini etkiler. Çevresi tarafından daha iyi ve daha fazla gelir veya statü beklentisindeki bir bireyin işinden tatmini söz konusu olamayacaktır. Birey beklentilerini karşılayamadığı bir işyerinde ya da örgütte tatmin olamayacaktır. Kısaca iş tatmini, bireyin yaşamındaki tatmin seviyesini, yaşamındaki tatmin de iş tatminini etkiler (Urhan, 2014).

İş tatmini bireyin kişisel huzuru ile hayattan aldığı hazzı da etkilemektedir. İş yerinde beklentilerini karşılayamayan bir birey sosyal yaşamında da keyifsiz ve mutsuz olabilmektedir. İş hayatı ile sosyal hayatı birbirinden ayırmak veya diğerini yok sayarak diğerini değerlendirmek mümkün değildir. İki unsurda birbirinin tamamlayıcısıdır. Birey sosyal çevresinin etkisiyle şekillenir ve profili oluşur. Böylece bireyin sosyal yaşamıyla oluşan profili iş hayatında da paralel beklentiler sergiler. Yani birey ne tür bir sosyal çevrede yetiştiyse o sosyal çevrenin gerekleri doğrultusunda beklentileri oluşur. Birey işyerinde bu beklentilerin karşılanmasını arzular. Bireyin beklentileri iş hayatında karşılandığında birey sosyal hayatında daha

keyifli olacaktır. Çünkü bireyin teşkilinde ve şekillenmesinde temel unsur bireyin toplumuyla etkileşimidir.

Bireyi içinde bulunduğu, yetiştiği toplum şekillendirir. Fakat işyerinin bir bireyi şekillendirmesi hem çok zordur hem de uzun zaman alacaktır. İş hayatında huzur ve tatmini kişiye sosyal hayatındaki huzur ve mutluluğu yakalaması hususunda yol göstericidir. Çalıştığı yerde mutsuz olan insan kaynaklarının sosyal hayatında mutlu olabileceğini söylemek mümkün değildir. İnsan kaynakları günlerinin büyük kısmını işyerlerinde geçirmekte, geri kalan zamanlarında da bu etki altında yaşamaktadırlar. Bu yüzden iş yerinde tatmin ve mutluluk çok önemlidir. Birçok birey için iş yerinde yakalanan mutluluk sosyal hayatına da öğretici yönde ışık tutmalıdır. İş hayatında mutlu bireyin özgüveni yükselir. Kendisine güveni yüksek olan birey daha sakin ve mutluluğa daha eğilimli olacaktır. Bu da zamanla toplumda sosyal hayatında bireye saygınlık getirecektir.

Organizasyonun üyesi bireyler, organizasyona katkıları ölçüsünde eşit muamele gördüklerini hissedersen tatminleri kolaylaşır. İnsan kaynakları için temel beklentilerin başında adil yönetim ve adil muamele gelmektedir. Birey çalıştığı işyerinde adil muamele görmediğini veya birilerinin kayırıldığını gördüğünde kuruma karşı güveni sarsılır ve artık yeterince efor sarf etme konusunda direnç gösterir ve işten uzaklaşır. Örgütsel bağlılık konusunda da değindiğimiz gibi adil bir iş ortamı sağlanmadığı sürece böyle bir organizasyonda ne örgüte bağlılıktan ne de iş tatmininden bahsetmemiz mümkün olmaz. İş tatmini sağlayamamış şirketler, pek çok problemle karşılaşabilirler. Bütün bu problemlerin sebebi, işgörenlerin iş tatminsizliğidir (Urhan, 2014). İş tatmininin düşüşüyle verimlilik ve performanstaki düşüş bir tarafa bir de işgörenin motivasyon seviyesi düşerek işinden uzaklaşma gözlemleneceğinden, bu problemlerin önlenmesi için ilk önce iş tatminine olumsuz yönde tesir eden etkenler belirlenerek iş tatmini seviyesini arttırıcı yeni yöntem ve programlar geliştirilerek uygulamaya geçilmelidir.

### **2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Birey, işi ve iş yeri ortamına dair beklentilerinin yeterince karşılanmadığı kanaatine vardığı takdirde, iş tatminsizliği görülür. İş tatminsizliği, bireyin iş gücünün düşmesine, işe bağlılığın azalmasına ve işgücü devir hızının artışına neden

olmaktadır. İşinden beklentileri karşılanmadığı için tatmin duygusu düşük olan birey o iş ortamında daha fazla bulunmak istemeyecektir. Eğer bir mecburiyetle bunu yapıyorsa yeterli performansı göstermek bir yana ya işe devamsızlık veya gecikme gibi davranışlar sergileyecek ya da örgütünden uzaklaşarak kopacaktır. Fakat örgütünden kopma sürecinde örgütüne zarar verici davranışlarda da bulunabilecektir. İş tatmini, dinamik bir olgudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu gözden uzak tutamazlar. İş tatmin canlı bir organizmadır. İnsanlar soluk alıp verdikçe o da soluk alıp verir. Toplumlar farklılaşır, düşünce kalıpları değişir veya iş yapış şekilleri teknolojik gelişmelerin etkisiyle değişebilir.

Örgütler tüm bu değişiklikler dâhilinde yeni stratejiler ve iş yapış şekilleri ile yeni durumlara uygun insan kaynakları stratejileri belirlemelidir. Bireyin beklentileri zaman içinde veya belirli sosyal veya teknolojik gelişmelerle değişirken örgütlerin bu değişimlere ayak uydurmayı sadece kendi sonunu hızlandıracaktır. Günümüzde büyük şirketler için iç müşteri diye bir kavram söz konusudur. Günümüzde insan kaynakları yalnızca çalışan değildir onlar öncelikle saygıyı hak eden bireyler olmakla birlikte bir de şirket için müşteri etiketi de söz konusudur. Dış müşteri ne kadar önemliyse iç müşteride o ölçüde önemlidir. Bir şirketin imajı yalnızca dış müşterinin algılarıyla şekillenmemektedir. Ya da bir şirketin imajının olumlu veya olumsuz olarak dış müşterice algılanmasına iç müşterinin de tesiri vardır. Bu yüzden insan kaynakları ve içinde bulunan toplum, ülke veya dünya değişirken şirketin veya organizasyonun buna umarsız kalması düşünülemez. İş tatmini, hızlı elde edilebileceği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir (Demir ve arkadaşları, 2008).

İş tatmini, araştırmalarda bir boyutlu olarak ölçüldüğü gibi, birçok farklı yönüyle, alt boyutları ile de tetkik edilmiştir. İş tatmininin tek boyutlu oluşu, insan kaynaklarının işiyle ilgili tatmini veya tatminsizliği manasına gelir. Çok boyutlu oluşu ise, insan kaynaklarının işinden birtakım nedenlerden ötürü tatmin olurken, başkaca birtakım nedenlerden ötürü tatminsizlik hissetmesidir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Organizasyonlarda bireylerin iş tatminine tesir eden faktörlerin tetkik edilerek belirlenmesi, para, emek ve zamanın heba edilmesini, iş kaybını önleyecektir. Birey işiyle ilgili iş tatmini duyuyorsa örgütü için elinden geleni yapacak ve başarıya



ulaşacaktır. Bu yüzden kurumlar, iş tatmini yüksek bireylerle, hedeflerine daha çabuk ulaşacaklar, başarıyı elde edecekler ve daha üretken olacaklardır.

### **2.3.1. İnsan Kaynakları Açısından İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Birey işine ve işyerine karşı önyargılı yaklaşmamalı ve bencil bakış açısında olmamalıdır. Örgütün çalışana olduğu kadar insan kaynaklarının da örgütüne karşı pozitif olması gerekmektedir. İşine ve işyerine karşı sebepsizce tavır içinde veya olumsuz düşünceler içinde olan insan kaynaklarının memnun edilmesi pek mümkün olmayacaktır. Bu durumda insan kaynaklarının iş tatmininden bahsetmekte mümkün olmayacaktır.

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durumu, kişilik yapısı, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve başlıkları altında irdelenmektedir:

#### **2.3.1.1. Kişilik Yapısı**

Yapılan araştırmalarda kişisel farklılıklar, iş tatmin seviyesinin farklılık göstermesine sebep olmaktadır. İş tatmini yaşayamayan bireylerin genellikle düşük yetenekli ve uyum sorunu yaşayan bireyler olduğu öngörülmektedir. Öz güveni yüksek bireyler diğer bireylere nazaran daha fazla tatmin olurlar. Kişilik özellikleri ciddi manada avantaj ya da dezavantaj olabilmektedir. Bir bireyin özgüveninin yüksek oluşu her işi yapabilmeye dair kendine olan inancının yüksek oluşu manasına gelebilir. Böyle bir birey işe başladığında öncelikle çevresine güven verecektir. Bu durum onun iş arkadaşlarından ve çevresinden daha fazla destek görmesine ve desteklenmesine neden olacaktır. Bir de bireyin karakteri ile işin karakteristik özelliklerinin uyumu önemli bir unsurdur. Bir bireyin özgüveni tam olabilir. Ancak kendi bireysel özellikleri işin yapısına ve özelliklerine uygun olmayabilir. Bireyler kendi kişilik özelliklerine uygun işlerde daha rahat olurlar, daha başarılı olurlar. Bu nedenle de bu işlerde çalışmayı tercih ederler. Bireyin çalışmayı arzuladığı iş ile çalışıyor olduğu iş arasında ne kadar uyum varsa, tatmin düzeyi de o kadar yüksek olacağı görülecektir (Keser, 2006: 123). Bireyin çalıştığı iş kişilik yapısına uygun olmalıdır.

Birey hem fiziken hem de ruhen işiyle özdeşleşmelidir. Birey kendi yapısına uygun olmadığını düşündüğü bir işte ne mutlu olabilir ne de iş tatmini söz konusu olabilir. İnsan karakterleri farklı farklıdır ve her işin gereği olan bir karakter yapısı vardır. Bireylerin bu karakter yapıları değiştirilemez. Başka bir deyişle hiçbir bireyin başkası olması, başkası gibi davranması beklenemez. Bu bireysel özelliklerin bir kısmı kalıtsal yolla bizlerin sahip olduğu genetik miras özelliklerdir. Bir kısmı da yetiştiğimiz aile ve çevrece bizlere empoze edilen ve güçlü düşünce kalıpları oluşturduğumuz veya düşünce ve davranışlarımızı şekillendirdiğimiz görgülerdir. Bu yüzden birey karakteristik özellikleri dışında bir işi özümseyemez. Böyle bir durum ne bireyi mutlu edecektir ne de örgüt açısından başarıyı getirecektir. Bu yüzden kurum açısından önemli olan işin gereği karakter yapısına sahip bireylerin belirlenmesidir. Aksi halde verimlilik ve iş tatminini sağlamak oldukça zor olacaktır. Gelişmiş toplumlarda bireyin kişilik yapısı ile işin karakteristik özellikleri ne kadar farklı olsa da bireyin iş tatmini duygusu daha yüksek olabilmektedir. Bunun sebebi işyeri şartlarının gelişemeyen ülkelere göre daha iyi oluşu, sosyal adalet kavramının varlığı, bireylerin birbirlerine karşı saygılı tutumu (bireylerin ilk fırsatta birbirlerine ne iş yaptıklarını sormamaları) ve diğer tatmin edici unsurlardan dolayı gelişmiş ülkelerde bireyler iş kendilerine çok uymasa da tatmin duygusu yaşayabilmektedirler. Gelişmemiş ülkelerdeki bir çalışan bu diğer tatmin unsurlarından da yoksun olduğundan kendi kişisel özelliklerine uygun olmayan bir işle ilgili tatmin duyguları o kadar yüksek olamayacaktır.

### 2.3.1.2. Çalışma Süresi

Çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye göre çalışma süresi arttıkça iş tatmininin de artacağı ileri sürülmektedir. Buna sebep olan nedenler aşağıdadır (Telman ve Ünsal, 2004: 62).

- Çalışma süresinin artması, insan kaynaklarının işini daha iyi öğrenmesi ve bunun getirdiği başarıma hissi,
- Çalışma süresinin artması ile örgütün insan kaynaklarının ihtiyaçlarını daha çok karşılayacak olması,

Bir bireyin bir örgütteki çalıştığı zaman arttıkça, hem birey kurumu daha iyi tanıyacak hem de kurum bireyi daha iyi değerlendirme ve tanımlama fırsatı

bulacaktır. Uzun süreler bir örgütte çalışıldığında hem örgütün bireye karşı, hem de bireylerin örgütlerine karşı tutum ve davranışları biraz daha hoşgörü içerecektir. Birbirlerini daha iyi anlayacaklardır. Birbirlerini daha iyi anlayıp, algılayabildiklerinde duygusal bir bağ oluşacak. Bu da başka bir ilişki boyutunun kapılarını açacaktır. Bunlar bugünden yarına işe yeni başlayan bir bireyin sahip olabileceği kazanımlar değildir. Birey ile örgüt arasında ilişkinin pekişmesi için birbirlerinin dürüstlüğüne ve adilliğine inanmış olmaları gerekmektedir. Bunun içinde temel faktör zamandır. Zaman içinde yaşananlarla ve deneyimlerle iki tarafta birbirini daha iyi tanır ve algılar. Önyargılardan uzak bakış açısı hem bireye hemde örgütlere bu anlamda yardımcı olacaktır.

### 2.3.1.3. Yaş

İşe yeni başlayan bireyler o işi önemsediklerinde, işin kendilerinin gelecekları için önemli olduğuna inandıklarında tecrübesizlik ve deneyimsizliklerinin üstesinden gelmek için daha fazla çalışma arzusunda olacaklardır. Bazı durumlarda deneyimsiz ve genç bireyler işlerine yeterince odaklanamayabilmekte, işlerine karşı isteksiz davranabilmektedirler. Bu psikolojideki bir genç insan kaynakları işten soğuyabilecek ve işi sahiplenemeyecektir. İşte tecrübe kazanmak ve söz sahibi olmak için birçok badirelerden geçmek gerekmektedir. Bu süreç çoğu zaman zorlayıcı olabilmektedir. İş hayatının başında yaşanan bu psikolojik durum emekliliği yaklaşan personellerde de kendisini gelecek kaygısı olarak göstermektedir.

Birey emekliliği sonrası meşguliyetlerini ve gelişmemiş bir ülkede yaşıyorsa da yarı yarıya düşen geliri nedeniyle nasıl yaşayacağı derdine düşecektir. Ayrıca yaşlı bireylerin genç bireylere nazaran algılama kapasiteleri de daha az olmaktadır. Bu durumda da yaşlı insan kaynakları değişen şartlara ve gelişen teknolojiye uyum hususunda zorlanmaktadırlar. Sonuç olarak önceki yaşlarda gösterdikleri performansları da gösterememektedirler. Böyle durumlarda örgütler bu tip çalışanları daha farklı görevlerde değerlendirmelidirler. Bu şekilde değerlendirilmeyen yaşlı insan kaynaklarının hem verimi düşecek hem de psikolojik olarak eskisi kadar performans gösteremediği için öz güveni de azalacak ve mutsuz olacaktır. Luthans ve Thomas'ın iş tatmini ile yaş faktörleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmanın sonucuna göre, yaşlı büyük olan insan kaynaklarında da iş tatminsizliği söz

konusudur ve bunun sebebi faktörler; teknolojik gelişmeler, üretim ve performans ölçümleri, iş yükü ve benzerleridir (Aşık, 2010).

#### **2.3.1.4. Eğitim Düzeyi**

Bireyler her ne eğitim seviyesinde olursa olsun yaptıkları işe sağladıkları katkı ölçüsünde beklentiye sahiptirler. Eğitim seviyesi yüksek olan birey, daha fazla eğitim alması sebebiyle kendisine yatırım yaparak daha fazla değeri hak ettiğini düşünecektir. Eğitim seviyesi düşük bireyin böyle bir sermayesi yoktur. Bu da onun beklentilerini daha alt seviyede tutmasına neden olacaktır.

Eğitim düzeyi yükseldikçe bireyin bilinç seviyesi de yükselecektir. Eğitim seviyesi yüksek bireyin işe bakışı, işveren tarafından algılanışı ve iş yapış şekli kendisine iş ortamında avantajlar sağlayacaktır. Öncelikle kendisini izah ve kendisini anlatma konusunda elinde bir done vardır. Yani konu ile ilgili ehliyet olarak ta kabul edilen bir diploması vardır. Bunun saygınlığı dâhilinde kendisine olan bakışta pozitif olacaktır. Bunun dışında kendisini aldığı eğitim paralelinde geliştirmiş birey neyi nasıl yapacağı konusunda ve ne zaman ne şekilde hareket etmesi gerektiği konusunda daha üst meziyetlere sahip olacağından kendisine daha fazla saygı gösterilecek bu da eğitilmiş bireye hem maddi anlamda tatmin hem de manevi tatmin dolayısıyla iş tatmini getirecektir.

#### **2.3.1.5. Cinsiyet**

Endüstri devrimi sonrası süreçteki erkek egemen iş dünyası, günümüzde kadınların yoğun bir şekilde iş hayatına girmesiyle değişmeye başlamıştır. Bunu hem değişen ekonomik şartlar ve geçim zorluğuna, hem de gelişen teknoloji ve eğitim seviyesindeki yükseliş ile açıklayabiliriz. Artık kadınlar yalnızca evi derleyen toplayan çocuklarına bakan bir birey olarak kalmak istememektedirler. Kadınlarda söz sahibi olmak istemektedirler. İş hayatında değişen bu cinsiyetçi tablo dolayısıyla, çalışanların çalışmaya ilişkin tutumlarının cinsiyete bağlı olarak araştırılması gereği doğmuş ve bu yönde pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Kaya, 2013). Kadın ve erkeklerin içinde buldukları örgütlerde farklı değer ve beklentiler içinde oldukları düşünülmektedir. Kadınlar işe yönelik erkekler ise başarıya odaklı olarak

öngörülmektedirler. Kadınların bu işe bağlılıkları çoğu zaman pekte uzun sürememektedir. Bunun nedeni de çocuk sahibi olmaları ve çocuklarını sürekli düşünmek zorunda olmalarıdır. Bu sebeple kadın ve erkeklerin içsel motivasyonları ve iş bağlılık seviyelerinin birbirinden farklı olduğu söylenebilir (Kırel, 2000). Yapılan çalışmalar, organizasyonlarda kadının erkeklere nispetle daha çok iş tatmini yaşadıklarını gösterir. Bu hususta geniş bir çalışma yapan Andrew Clark (1997), cinsler arasında görülen tatmin farklılığının geçici olduğunu ileri sürmüştü, bu durumun kadın insan kaynaklarının iş hayatındaki pozisyon ve beklentilerinin artması nedeniyle olduğunu vurgulamaktadır. Andrew Clark' a göre kadın insan kaynaklarının iş hayatındaki değerlerinin artışı durduğunda, kadın ve erkek insan kaynaklarının gözlemlenen iş tatmin seviyeleri eşit olacaktır (Kara, 2013).

Erkek bireylerin birçok toplumun ataerkil bir yapıda oluşu sebebiyle sorumlulukları kadınlara göre daha fazladır. Erkek daha çok kazanmak, daha başarılı olmak zorundadır. Toplumca beklenen erkek bireylerin güçlü olması ve başarılı olmasıdır. Kadına yüklenen sorumluluklar bu kadar ağır görülmemektedir. Kadının özel bir başarısının olması ya da çok para kazanıyor oluşu toplumca beklenen ve özellikle istenen bir durum değildir. Kadının eğitimi tamamlandıktan sonra kendisine uygun bir işte çalışıyor olması ve sonrasında evlenip yuva kurması toplumca beklenendir. Hal böyle olunca erkek bireyler daha fazla alternatifler peşinde koşacak, hala hazırda çalıştıkları işe karşı belki çokça motive olamayacaklardır. Bunun dışında başarıya odaklı olma nedeniyle risk alabilecekler bazı zamanlar aldıkları bu risk dolayısıyla hiç risk almayan bireylerin gerisinde bile kalabileceklerdir.

İnsanlık tarihi kadar eski bu ayrıma daha detaylı baktığımızda erkeğin genetik fiziksel güçlülüğü dolayısıyla sadece çok tehlikeli olan avlanmaya odaklanması, kadının ise hem yaşanan çevreye hem de çocuklara göz kulak olması gibi tarihsel roller söz konusudur. Bu tarihsel roller zamanlar insanların genetik mirası olarak nesillere yansımıştır. Burada temel problem erkeklerde tek bir şeye kolay odaklanabilme olarak açıklanırken, kadınlar birçok şeyi birden düşünmek zorunda olduklarından tek bir konuya odaklanamamakta veya kolaylıkla düşünme odakları değişebilmektedir.

### 2.3.1.6. Medeni Durum

İş tatmini ile medeni durum ilişkisi irdelendiğinde evli bireylerin iş tatmin seviyelerinin bekârlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli bireyler bekâr bireylere nispetle daha yüksek iş tatmini duymalarının sebebi aile hayatındaki tatmin duygusunun iş hayatına yansiyarak iş hayatını etkilemesi şeklinde izah edilebilir. Bir diğer unsur ise insan kaynaklarının iş ile ilgili beklentilerinin evlilikle birlikte değişkenlik göstermesi olarak açıklanabilir (Boymul, 2015).

Evli bireylerin ailelerine karşı sorumlulukları vardır. Bu sorumluluk hem maddi manada bir sorumluluktur hem de manevi manada bir sorumluluktan bahsedebiliriz. Evli bireylerin ödemeleri gereken kira, elektrik ve benzeri düzenli ödemeleri yanı sıra sağlık harcamaları ve benzeri birçok giderleri artacaktır. Ayrıca evli bireyler yalnızca ailelerine karşı değil topluma karşı da sorumlulukları vardır. Toplumun diğer fertlerinin evli bireye bakışı ile bekâr bir bireye bakışı aynı değildir. Evli bir bireyin herhangi bir iş yapmıyor oluşu toplumca pek hoş karşılanan bir durum değildir. Evli birey işsiz kalmayı veya işinde başarısız olmayı absorbe edemeyebilecektir. Fakat bekâr birey açısından daha iyiye ulaşmak için hala bir fırsat vardır ve evlenip çocuk çocuğa karışmadan en iyisini bulmalıdır. Bu bakış açısı bekâr bireyin işine sıkı sıkıya sarılmasını bir ölçüde engellemektedir.

### 2.3.2. Örgütler Açısından İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Genel anlamda literatürde bireyi en çok motive eden faktörlerin başında; işin niteliği, çalışma şartları, ücret, yöneticilerin yaklaşımı ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler görülür.

#### 2.3.2.1. Ücret

İnsan kaynakları yaşamlarını idame ettirebilmek için gelire ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, "ücret" çalışanların en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır (Keser, 2009: 102). İnsan kaynakları, çalışmalarını karşılığında elde ettikleri ücret ve benzeri ödemeler oranında tatmin olurlar. Çalışması karşılığında beklentisi ölçüsünde

gelir almayı öngören çalışan beklentileri karşılanmadığında işinden tatmin olamaz ve mutsuz olur.

### 2.3.2.2. Yükselme Olanağı

Bu bağlamda iş tatmini incelendiğinde, iş tatmininin bireyin zamanında terfi alıyor oluşuyla doğru orantılı olduğu görülmüştür. Yükselmeyi ve terfi almayı beklentisindeki insan kaynakları beklediği terfiyi alamadığında iş tatminlerinin hızla düştüğü ve işten uzaklaşma ve soğuma psikolojisine girdikleri görülmüştür. Burada terfi alınamayışın sebebi çalışanca işveren ya da yöneticinin hakkaniyetli olmayışına bağlanmakta ve bu işyerinin adil bir yapıda olmadığı düşünülmektedir. İnsan kaynaklarının örgütüne karşı güveni kırılmaktadır. İnsan kaynakları işyerine güvenmek ve çalıştığı işyerinin adil olduğunu görmek ister. Bu hususlarda şüpheye kapıldığında da iş tatmini düşecektir. İnsan kaynakları bir örgüte ne ölçüde emek sarf ediyorlarsa o ölçüde değer görmek ve karşılığını almak isterler. Emeğinin karşılığı olan değeri göremediklerinde yöneticilerinin adaletinden ve dürüstlüğünden kuşkuya düşerler.

### 2.3.2.3. Terfi

İnsan kaynaklarının gelir seviyelerini, toplumdaki statüsünü yükselten ve insan kaynaklarının sosyal yaşamını olumlu şekilde değiştiren bir olgudur terfi. İnsan kaynakları temel ihtiyaçlarını giderdikten sonra statü ve saygınlık edinme arzusunda olacaktır. Bunun içinde daha fazla başarı elde etmelidir. Başarının göstergesi günümüzde kazanılan para, alınan maaş ve iş yerindeki pozisyonudur. Bir işyeri insan kaynaklarına bu imkânları sunmadığında çalışan başkaca arayışlara gidecek. Bu imkânları kendisine sağlayacak başka bir iş arayacaktır. Bulduğu ilk fırsatta da eski işini terk edecektir. Her seviyedeki insan kaynaklarının yükselme imkânı bulması iş tatminini artıracaktır (Boymul, 2015). Terfi planlaması belli olan bir bireyin örgütüne duyduğu sevgi ve bağlılık duygusu artacaktır. Terfi edeceğine dair beklentisi olmayan bir bireyin örgütüne bağlılığından ve iş tatmininden söz etmek biraz sorunlu olabilir. Böyle bir birey işiyle ilgili karamsar bir bakış açısına sahip olacaktır. (Demirel, 2009).

#### 2.3.2.4. Eğitim Olanakları

İnsan kaynaklarının, mesleki gelişim ve teknolojik ilerlemelerden haberdar olması önemlidir. Günümüzde çalışanlar yeterli eğitime sahip değillerse ve kendilerini geliştiremedikleri takdirde mesleki anlamda geriye kalmaktadırlar. Bu nedenler birçok işletme insan kaynaklarının gelişen ve değişen şartlara uyumunu sağlamak üzere sürekli olarak eğitim olanakları sunmaktadırlar. Bu da insan kaynaklarının kendilerini yenileme ve geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. İnsan kaynaklarına yatırım yapan organizasyonlar hem gelişmelerin gerisinde kalmamakta hem de gerekli değişiklikleri veya atılımları bünyelerinde kolaylıkla yapabilmektedirler. Değişen koşullara daha kolay ayak uydurabilmektedirler. Bu yönde insan kaynaklarına yatırım yapan işletmelerde, insan kaynakları daha fazla işlerine motive olabilmekte, bu da iş tatmin düzeylerinin yükselmesini sağlamaktadır. Kendisine yatırım yapıldığını gören birey örgütünün kendisine değer verdiğini düşünecek, işine daha fazla sarılacaktır. Sonuç olarak işyeri bireyin kendisini başka bir seviyeye taşımasının önünü açmıştır. Bu birey açısından değerli bir şeydir. İşyerinin insan kaynaklarına yaptığı yatırım insan kaynaklarının bu yatırımın karşılığını verme arzusunu da kamçılacaktır ve birey daha fazla performans gösterecektir. Birey işyerinin sağladığı bu eğitim imkânından sadece gelecekte elde edebileceği yeni iş olanaklarının artması bakımından da hoşnut olabilir. Böyle de olsa örgütüne karşı kendisini borçlu hissederek daha verimli olma gayretinde olacaktır. Dolayısıyla eğitim, önemli bir özendirici araç olarak görülmektedir (Keser, 2013, s. 48).

#### 2.3.2.5. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, insan kaynaklarının iş tatmini açısından oldukça önemlidir. Özellikle insan kaynaklarının örgütsel iklim ile ilgili pozitif görüşleri onların örgüte bağlılığını artırır. Örgüt iklimi; insan kaynaklarının örgüte ait özellikler hakkındaki algılarıdır. Örgüt iklimi çalışanca ne şekilde algılanıyorsa, insan kaynaklarının örgütüne bakışı da o ölçüde olumlu ya da olumsuz olacaktır. Örgüt iklimi iş tatmini ile ilgili birçok unsurdan daha önemli bir unsurdur. Örgüt iklimi denilen unsur tek bir değişkenden teşkil değildir. Örgüt ile ilgili birçok değerlendirme faktörlerinin toplamında



oluşan bir olgudur. Bu yüzden insan kaynakları açısından örgüt iklimi birçok şeyi ifade eder. Örgüt iklimi insan kaynaklarının örgütüne dair algılayışıdır. Bu algılayış genel bir algılayıştır. Örgütün ahlaki bakışı, iş yapış şekli, insan kaynaklarına ve diğer insanlara bakışı, sosyal sorumlulukları gibi. Bu ve benzeri faktörlerle ilgili algılar birey açısından olumlu da olabilir olumsuz da. Bireylerin olumsuz örgüt iklim algılamasının olduğu bir örgütte bireyler uzun süre çalışmak istemezler. Çalıştığı sürece de stres altındadır ve mutsuzdurlar Olumlu örgüt iklimi, belirli bir ahlaki duruşu, belirli kural ve prensipleri, yaptırımları ve disiplini içerdiğinden böyle bir yapıda bireyler daha mutlu olurlar. Bu alanda yapılmış çalışmalarda, örgüt ikliminin yaygın olarak pozitif algılanmasının, insan kaynaklarının iş tatmininin artmasına katkısı olduğu bulunmuştur (Telman ve Ünsal, 2004: 52).

#### **2.3.2.6. Çalışma Koşulları**

Literatürde "fiziki çalışma koşulları" diye de adlandırılan bu değişken, çalışanın işini nasıl bir ortamda yaptığını açıklar. Yani bireyin çalıştığı yerin şartlarından memnuniyet derecesinin ölçüldüğü boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin işyeri koşullarının onu rahat hissettirmesi yalnızca iş tatmini ölçütünde değil, bireysel sağlığı açısından da önemlidir (Keser, 2006: 85). Çalışma koşullarının uygun olmayışı, yeterince, aydınlık, yeterince geniş ve ferah, yeterince havadar, yeterince sıcak veya soğuk, yeterince hijyen olup olmadığı gibi faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin tamamı hem bireyin sağlığını hem de iş tatminini etkileyen unsurlardır. İşi dolayısıyla sağlığını kaybeden bir bireyin işinden tatmininden bahsetmek pek mümkün olmayacaktır. Çalışma koşulları hem bireyin mutlu olabileceği tarzda temiz, ferah, rahat olmalı hem de iş yapışını kolaylaştırıcı yani işin gereği neyse o şekilde olmalıdır. Endüstriyel temizlik maddeleri üreten bir tesisin çalıştıkları kimyasal maddelerden dolayı havalandırmasının olmaması beklenemez ya da bir inşaat işçisinin baretsiz çalışmasının beklenememesi gibi. Günümüzde özellikle teknoloji firmaları çalışanların yaratıcılığının artması için daha rahat ve konforlu iş ortamları ile insan kaynaklarını en üst seviyede memnun etme çabasındadırlar.

### 2.3.2.7. Kararlara Katılma

Örgütlerde yönetimin çalışan bireylere dair tutum ve kuralları uygulama tarzları ve işyerinin fiziki durumu, bireylerin iş tatminleri üzerinde önemli etkenlerdir. Birçok araştırma göstermiştir ki, yöneticilerin yönetim tarzı ve politikaları insan kaynaklarının iş tatminlerinde iki türlü etki etmektedir. Bunlardan ilki, karar verme süreçlerine insan kaynaklarının dâhil edilmesidir. İnsan kaynaklarını karar alma süreçlerine dâhil etmek bireyin hem kendisine karşı olan özgüvenini arttıracak hem de birey kurumuna karşı daha istekli olacaktır. Bu da insan kaynaklarının iş tatminini etkileyecektir. İkincisi de işgören odaklı değildir. Yani, insan kaynaklarının yanında olma, çalışan odaklı olma, onlarla samimi ve destekleyici münasebetler geliştirmektir (Emanet, 2007). Örgütsel karar alma süreçlerine dâhil olan bireyler psikolojik anlamda tatmin olacak ve kişisel kaygılar ve mutsuzluk duyguları yaşamayacaktır. Karar alma süreçlerine dâhil edilen alt seviyedeki insan kaynaklarının örgütlerine bağlılıkları daha kolay sağlanmaktadır. Birey kendisine ve görüşlerine saygı gösterildiğini düşünecektir. Kendisine saygı gösterildiğini gören birey daha fazla motive olacak ve bu motivasyonla örgütü için elinden gelen her şeyi yapmaya gayret edecektir.

### 3. BÖLÜM

## İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; iş güvenliği uzmanlarının içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyini belirlemektir. Ayrıca bu çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vs. gibi demografik ve mesleki değişkenler ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyinin nasıl farklılaştığı tespit edilecektir.

### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının iş tatminlerinin ölçülmesi ve iş tatmin düzeylerinin artırılması son derecede önemlidir. Bu çalışmada, Türkiye’de çalışan iş güvenliği uzmanları çalışmanın ana kütleyi oluşturacaktır. Araştırmanın örneklemini ise söz konusu evren içerisinde rastgele seçilmiş 124 iş güvenliği uzmanıdır.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Veri toplama aracı olarak çalışmada birincil veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında seçilen anket, basit tesadüfi örnekleme yer alan kişilere uygulanacaktır. Anket formu iki bölümden ve 33 sorudan oluşturulmuştur. Birinci bölümde, kişisel özelliklere ait 13 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, iş tatmini belirlemeye yönelik 20 soru yer almaktadır. Söz konusu 20 soru 2 boyutta değerlendirme tabii tutulmuştur. Söz konusu boyutlar; İçsel tatmin ve dışsal tatmindir. (EK 1)

Çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin seviyesini değerlendirmek amacıyla Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Buna göre içsel tatmini; başarı sosyal statü, otorite, sorumluluk, faaliyet, değişiklik, ahlaki değer, yeteneklerini kullanma, kendi kendine bir şeyler

yapabilme, serbestlik, tanınma, yaratıcılık, (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20) ifadeler, dışsal tatmini; şirket politikası ve uygulaması, ilerleme, güvence, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, yönetici-insan ilişkileri, ücret, teknik ve yönetici (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19.) ifadeler, genel tatmini ise ifadelerin tamamı oluşturmaktadır (Aksu, 2012: 66; Weiss vd., 1967: 4). İş tatmini ölçeği 5’li Likert ölçeği ile hazırlanmıştır. 5’li likert ölçeğinde sorulara katılım düzeylerini belirlemek için 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kısmen katılıyorum, 4=katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir.

Anket uygulamasıyla elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.00 paket programından yararlanılmıştır. Değerlendirme aşamasında ilk olarak güvenilirlik analizi ve normallik testleri yapılmış, daha sonra sırasıyla frekans analizlerine yer verilmiştir. Daha sonra ise parametrik testler olan t-testi, ANOVA analizleri kullanılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Önemi**

Günümüzün çalışma hayatında insanlar, güvenlik ve sağlıklarını riske eden çok sayıda potansiyel tehlikenin etrafında çalışmaktadırlar. Yapılan işin özelliğine göre önem düzeyinin değişmesi ile beraber, bütün iş ortamında çok sayıda ve farklı güvenlik ve sağlık riskleri söz konusudur. Bu bağlamda bu çalışmanın neticesinde iş tatmin düzeylerinin belirlenmesiyle, iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerini artırıcı uygulamaların geliştirilmesine olanak sağlayacak ve uzmanların daha sağlıklı bir hizmet vermesi ile sonuçlanacaktır.

### **3.5. Normallik ve Güvenirlilik Testleri**

Araştırmanın bu bölümde çalışmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin boyutlarının ve Genel İş Tatmini ölçeğinin güvenilirliklerine ve normallik test sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.1. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutları</b>	<b>Gözlem Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
İçsel Tatmin	124	2,8851	1,01266	,032	-,547
Dışsal Tatmin	124	2,6149	,73608	,232	,351
Genel Tatmin	124	2,7770	,85298	,116	-,120

Tablo 3.1’ de araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir. İş tatmini boyutlarından en yüksek ortalamaya “İçsel Tatmini” en düşük ortalamaya ise “Dışsal Tatmin” sahiptir.

George ve Mallery (2010) göre; çarpıklık ve basıklık değerleri +2,0 ile -2,0 arasında ve Tabachnick ve Fidell (2013) göre; +1,5 ile -1,5 arasında olursa ölçeğin normal dağıldığını ve parametrik testlerin daha geçerli ve güvenilir sonuçlar vereceğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda hareketle araştırmada kullanılan ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerleri +2,0 ile -2,0 arasında olduğu için çalışmada parametrik testler olan One-way Anovavaryans testi ve bağımsız iki grup T-testi kullanılmıştır.

Tablo 3.2. Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği boyutlarının güvenirlikleri

<b>İş Tatmini Boyutları</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach’s Alpha</b>
<i>İçsel Tatmin</i>	<i>12</i>	<i>.941</i>
<i>Dışsal Tatmin</i>	<i>8</i>	<i>.701</i>
<i>Genel Tatmin</i>	<i>20</i>	<i>.931</i>

Tablo 3,2.’de araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği boyutlarının güvenirlikleri gösterilmiştir. Bir ölçeğin geçerliliği ise o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin güvenirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi kuramsal

analizlerle yapılmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği boyutlarının “yüksek güvenilirlik” düzeyinde ( $>.70$ ) olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.6. Ankete Katılanlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde iş güvenliği uzmanlarına ait demografik ve mesleki bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3.3. Katılımcılara ilişkin bilgiler

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Erkek	91	73,4
Kadın	33	26,6
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Ön lisans	11	8,9
Lisans	51	41,1
Yüksek lisans	60	48,4
Doktora	2	1,6
<b>Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1 Yılden Az	18	14,5
1-3 Yıl	42	33,9
3-5 Yıl	34	27,4
5-10 Yıl	24	19,4
10 Yılden Fazla	6	4,8
<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
25'ten Küçük	7	5,6
25-30 Arası	30	24,2
30-35 Arası	34	27,4
35'ten Büyük	53	42,7
<b>Net Maaşınız</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Asgari Ücret	2	1,6
1603-2000 TL	7	5,6
2000-3000 TL	40	32,3
3000-5000 TL	55	44,4
5000 TL'den Fazla	20	16,1
<b>Toplam</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3,3'te katılımcılara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ankete katılanların önemli bir bölümü erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının

%48,4'ü yüksek lisans mezunu ve %42,7'si 35 yaşından büyük olduğu görülmektedir. Katılımcıların %33,9'u meslekte 1-3 yıl tecrübeye sahip olduğu ve %44,4'ü 3000-5000 TL arasında gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4. Katılımcıların mesleki bilgileri

<b>Uzmanlık Belge Türü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
A Sınıfı	27	21,8
B Sınıf	57	46,0
C Sınıfı	40	32,3
<b>Çalışma Türü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Bireysel Sözleşme	41	33,1
Kamu	6	4,8
OSGB	77	62,1
<b>Çalışma Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Tam Zamanlı	110	88,7
Yarı Zamanlı	14	11,3
<b>SSK Prim Ödenme Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Hiç Ödenmiyor	3	2,4
Maaşıma Göre Düşük	80	64,5
Tam Ödeniyor	41	33,1
<b>İş Kazası Geçirme Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Evet, 1 Defa	11	8,9
Evet, 1'den Fazla	15	12,1
Hayır	98	79,0
<b>Toplam</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3,4'te katılımcıların mesleki bilgilerine yer verilmiştir. Ankete katılanların yaklaşık yarısı B Sınıfı uzmanlık belgesine sahiptir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının büyük bir bölümü tam zamanlı çalışmakta, SSP primi maaşına göre düşük yatırılmakta ve iş kazası yaşamamıştır.

### 3.7. İş Tatmine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu bölümde çalışmada İş tatmini ölçeğinde kullanılan içsel ve dışsal tatmin boyutlarının tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 3.5. İçsel tatmin boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler

İFADELER	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum.	2,524	1,19	20,2	37,1	21,0	13,7	8,1
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.	2,919	1,33	18,5	24,2	16,9	27,4	12,9
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum.	<b>3,274</b>	1,35	13,7	20,2	10,5	36,3	19,4
Toplumda “şanslı bir kişi” olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum.	2,435	1,28	26,6	37,9	9,7	16,9	8,9
Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işimden memnunum.	2,927	1,35	17,7	27,4	13,7	26,6	14,5
Bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi bakımından işimden memnunum	2,596	1,33	25,0	31,5	12,1	21,8	9,7
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum.	2,975	1,24	15,3	23,4	18,5	33,9	8,9
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum.	2,862	1,35	20,2	26,6	12,1	29,0	12,1
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum	2,725	1,30	21,8	26,6	18,5	23,4	9,7
Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum.	<b>3,177</b>	1,27	13,7	21,0	10,5	43,5	11,3
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum.	3,112	1,27	13,7	22,6	13,7	38,7	11,3
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum.	3,088	1,28	13,7	24,2	13,7	36,3	12,1

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3.5’te iş tatmini boyutlarından içsel tatmin boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (3,27) olduğu anlaşılmaktadır. Daha sonra ise “Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (3,17) olduğu görülmektedir. Buna karşılık, ankete cevap verenlerin % 64,5’inin “Toplumda “şanslı bir kişi” olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum” ifadesine katılmamaktadır.



Tablo 3.6. Dışsal tatmin boyutu le ilgili tanımlayıcı istatistikler

İFADELER	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
Çalışma şartları bakımından işimden memnunum.	2,516	1,26	26,6	29,0	16,9	21,0	6,5
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından işimden memnunum.	2,435	1,25	27,4	33,1	14,5	18,5	6,5
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim.	<b>3,000</b>	1,48	22,6	19,4	15,3	21,0	21,8
İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum.	2,306	1,19	29,8	34,7	16,1	13,7	5,6
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum.	2,677	1,28	21,8	31,5	10,5	29,8	6,5
Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından işimden memnunum.	<b>2,919</b>	1,30	16,1	28,2	15,3	28,2	12,1
Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim.	2,733	1,30	22,6	24,2	19,4	25,0	8,9
Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum.	2,330	1,25	34,7	25,0	17,7	17,7	4,8

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3,6’da iş tatmini boyutlarından dışsal tatmin boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi “Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (3,00) olduğu anlaşılmaktadır. Daha sonra ise “Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından işimden memnunum.” ifadesinin ortalamasının en yüksek (2,91) olduğu görülmektedir. Buna karşılık, ankete cevap verenlerin % 59,7’sinin “Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum” ifadesine katılmamaktadır.

### 3.8. Demografik Değişkenlere Göre İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümde demografik ve mesleki değişkenlere göre iş tatmini ölçeğinin İçsel ve Dışsal tatmin boyutları T-testi ve ANOVA testi ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 3.7. Cinsiyete göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	Erkek	91	2,9414	1,02902	,306
	Kadın	33	2,7298	,96421	
Dışsal Tatmin	Erkek	91	2,6745	,74997	,135
	Kadın	33	2,4508	,68032	
Genel Tatmin	Erkek	91	2,8346	,87647	,213
	Kadın	33	2,6182	,77498	

Tablo 3,7’de cinsiyete göre iş tatmini düzeyi t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelediğinde cinsiyet bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile cinsiyet iş tatmini üzerinde etkili değildir.

Tablo 3.8.Eğitim durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Eğitim	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	Lisans ve altı	62	2,7849	1,02580	,273
	Yüksek Lisans ve üzeri	62	2,9852	,99755	
Dışsal Tatmin	Lisans ve altı	62	2,5968	,67539	,785
	Yüksek Lisans ve üzeri	62	2,6331	,79730	
Genel Tatmin	Lisans ve altı	62	2,7097	,84963	,382
	Yüksek Lisans ve üzeri	62	2,8444	,85790	

Tablo 3,8’de eğitim durumuna göre iş tatmini düzeyi karşılaştırılmıştır. T-testi sonuçları incelediğinde eğitim durumu bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri farklılaşmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile eğitim durumu iş tatmini üzerinde etkili değildir.

Tablo 3.9.Çalışma durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Çalışma Türü	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	Bireysel Sözleşme	41	3,1565	1,24739	,022
	OSGB	77	2,7175	,80354	
Dışsal Tatmin	Bireysel Sözleşme	41	2,7774	,86219	,041
	OSGB	77	2,4984	,59483	
Genel Tatmin	Bireysel Sözleşme	41	3,0049	1,06524	,019
	OSGB	77	2,6299	,64463	

Tablo 3,9'de iş sağlığı uzmanları çalışma türüne göre bireysel sözleşme ve OSGB çalışanlar olarak iki gruba ayrılarak katılımcıların iş tatmini düzeyleri karşılaştırılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde çalışma türü bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifade bireysel sözleşme ile çalışanlar ile OSGB çalışanlarına göre İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 3.10.SSK primi ödeme durumuna göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	SSK Primi	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	Maaşına Göre Düşük Ödeniyor	80	2,6115	,89615	,000
	Tam Ödeniyor	41	3,4289	1,04459	
Dışsal Tatmin	Maaşına Göre Düşük Ödeniyor	80	2,3984	,65000	,000
	Tam Ödeniyor	41	3,0457	,73726	
Genel Tatmin	Maaşına Göre Düşük Ödeniyor	80	2,5263	,74426	,000
	Tam Ödeniyor	41	3,2756	,86827	

Tablo 3.10'da iş sağlığı uzmanları SSK primi maaşına göre düşük ödenenler ve tam ödenenler olarak iki gruba ayrılarak katılımcıların iş tatmini düzeyleri karşılaştırılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde SSK primi bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Başka bir ifade SSK primi maaşına göre tam ödenenler, maaşına göre düşük ödenenlere göre İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 3.11.Yaşa göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	30 Yaş altı	37	2,7973	,97767	,625
	30-35 Yaş	33	2,8056	,96345	
	35 Yaş üzeri	53	2,9811	1,07798	
Dışsal Tatmin	30 Yaş altı	37	2,4358	,77483	,175
	30-35 Yaş	33	2,6212	,74049	
	35 Yaş üzeri	53	2,7311	,70044	
Genel Tatmin	30 Yaş altı	37	2,6527	,85089	,440
	30-35 Yaş	33	2,7318	,83102	
	35 Yaş üzeri	53	2,8811	,87471	

Tablo 3.11’de yaşa göre iş tatmini düzeyi karşılaştırılmıştır. ANOVA testi sonuçları incelediğinde yaş bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile yaş iş tatmini üzerinde etkili değildir.

Tablo 3.12.Uzmanlık belge türüne göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Uzmanlık Belge Türü	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	A Sınıfı	27	3,1049	1,02782	,245
	B Sınıfı	57	2,9181	,95555	
	C Sınıfı	40	2,6896	1,06985	
Dışsal Tatmin	A Sınıfı	27	2,7824	,69042	,389
	B Sınıfı	57	2,5899	,69907	
	C Sınıfı	40	2,5375	,81414	
Genel Tatmin	A Sınıfı	27	2,9759	,86117	,263
	B Sınıfı	57	2,7868	,78248	
	C Sınıfı	40	2,6288	,93328	

Tablo 3.12’de uzmanlık belge türüne göre iş tatmini düzeyi ANOVA ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarında uzmanlık belge türü bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri farklılaşmamaktadır. Başka bir ifade ile uzmanlık belge türü iş tatmini üzerinde etkili değildir.

Tablo 3.13.Kıdeme göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	3 yıl ve altı	60	2,7139	,90917	,014
	3-5 Yıl	34	2,7794	,95277	
	6 Yıl ve üzeri	30	3,3472	1,15762	
Dışsal Tatmin	3 yıl ve altı	60	2,5313	,64301	,014
	3-5 Yıl	34	2,4669	,61106	
	6 Yıl ve üzeri	30	2,9500	,93576	
Genel Tatmin	3 yıl ve altı	60	2,6408	,75859	,009
	3-5 Yıl	34	2,6544	,73920	
	6 Yıl ve üzeri	30	3,1883	1,03071	

Tablo 3.13'te iş sağlığı uzmanlarının kıdemlerine göre iş tatmini düzeyi ANOVA ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde kıdem yılı bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri değiştiği ( $p<0,05$ ) görülmektedir. Başka bir ifade ile 6 yıl ve üzeri mesleki kıdem sahip iş sağlığı uzmanlarının daha az mesleki kıdeme sahip iş sağlığı uzmanlarına göre iş tatmini düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 3.14.Maaşa göre iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması

İş Tatmini Boyutları	Maaş	N	$\bar{X}$	Ss	P
İçsel Tatmin	3000 TL altı	49	2,6531	,88916	,024
	3000-5000 TL	55	2,9121	,99516	
	5000 TL üzeri	20	3,3792	1,19529	
Dışsal Tatmin	3000 TL altı	49	2,4770	,68355	,031
	3000-5000 TL	55	2,6023	,69267	
	5000 TL üzeri	20	2,9875	,87631	
Genel Tatmin	3000 TL altı	49	2,5827	,75764	,017
	3000-5000 TL	55	2,7882	,81183	
	5000 TL üzeri	20	3,2225	1,03929	

Tablo 3.14 'te iş sağlığı uzmanlarının maaşlarına göre iş tatmini düzeyi karşılaştırılmıştır. ANOVA testi sonuçları incelendiğinde maaş bakımından İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri değişmektedir ( $p<0,05$ ). Başka bir ifade ile iş sağlığı uzmanlarının maaşları arttıkça İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Genel Tatmin düzeyleri de artmaktadır.

## 4. BÖLÜM

### BULGULAR VE SONUÇ

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyi belirlenmiştir. Çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vs. gibi demografik ve mesleki değişkenler ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyinin nasıl farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada, Türkiye’de iş güvenliği uzmanları çalışmanın ana kütleyi oluşturacaktır. Araştırmanın örneklemini ise söz konusu evren içerisinde rastgele seçilmiş 124 iş güvenliği uzmanıdır.

Çalışma sonucunda iş tatmini boyutlarından en yüksek ortalamaya ‘‘içsel Tatmin’’ en düşük ortalamaya ise ‘‘Dışsal Tatmin’’ sahiptir.

Bu araştırmada içsel tatmin düzeyinde bakıldığında; ‘‘Başkaları için bir Şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum’’ ve ‘‘Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme Şansı verilmesi bakımından işimden memnunum’’ ifadeleri en yüksek ortalamaya sahip olduğu grlmştir. i tatmin düzeyinde cinsiyet bakımından yakın değerler olmakla birlikte erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, bireysel olarak alışan İGU’ların OSGB ile sözleşmeli alışan İGU’lara oranla daha yüksek i tatmine sahip olduğu, A sınıfı uzmanlık belgesine sahip ve 6 yıldan daha fazla kıdeme sahip İGU’ların içsel tatminlerinin daha yüksek olduğu grlmştir. Ayrıca 5000 TL ve üzeri maaşın içsel tatmini artırdığı tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim durumunun içsel tatmine etkisinin olmadı yapılan anketler sonucu tespit edilmiştir.

Dış tatmin düzeyinde bakıldığında; ‘‘ Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim’’ ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Cinsiyet bakımından yine yakın ortalamalar olmasına rağmen erkekler kadınlardan daha yüksek dış tatmine sahiptir. Birbirlerine yakın ortalama değerler ile eğitim durumu, yaş, uzmanlık belgesi türü, kıdem, maaş ve bireysel sözleşme ya da OSGB bünyesinde çalışma durumları dışsal tatmin düzeyine i tatmin düzeyi kadar etki etmemektedir.

Genel tatmin düzeylerine göre elde edilen sonuçlarla bir veri oluşturmak gerekirse; Yüksek Lisans ve üstü eğitim görmüş, 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip, bireysel sözleşme ile çalışan ve 5000 TL üzeri maaş alan, SSK primleri maaşa göre tam ödenen, erkek A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının genel tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Literatür taraması yapıldığında İGU' ların iş tatminlerinin belirlenmesine yönelik Karakaya ve Sancı (2017) Karadeniz Bölgesi'nde gerçekleştikleri çalışma (EK-5) ile Doç. Dr. Gökçe Cerev (2018) Elazığ ili (EK-6) için yapmış olduğu araştırmaya ulaşılmaktadır. Yaptığımız bu araştırma ile birlikte son 3 yıl içerisinde İGU' ların iş tatmin düzeylerinde değişikliklerin meydana gelip gelmediği belirlenmiş olacaktır.

Yaptığımız bu araştırmada içsel tatminin dışsal tatminden daha fazla olduğunu belirtmiştik. 2017 ve 2018'de bu konu ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda da içsel tatminin dışsal tatminden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

İçsel tatmin olarak son 3 yılın karşılaştırılması yapıldığında; 2017'de bu meslek sabit bir iş imkânı olarak görülürken 2 yıl içinde bu seçenek iş doyumunda son sıralarda yer almaktadır. Genel olarak kendi yetenek ve yöntemlerini kullanma şansı bulan İGU' ların içsel tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son 3 araştırmada yakın ortalamalar elde edilmesi ile birlikte erkek uzmanların içsel tatmininin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 2017 araştırmasında elde edilen verilere göre 36-40 yaş aralığındaki uzmanlarda yüksek içsel tatmin görülmüştür. 2018' de 40-46 yaş aralığındaki İGU' ların 18-25 yaş aralığındakilere göre daha yüksek doyumda olduğu, 2019 araştırmasında ise 35 yaşından büyük uzmanların içsel tatminlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. 2017 araştırmasında eğitim faktörü ile ilgili bir tespit yapılmazken, 2018'de birbirlerine yakın oranlara sahip olmasına rağmen lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarından daha fazla içsel doyuma sahip olduğu, 2019 yılına gelindiğinde ise tam tersi olarak yüksek lisans mezunu uzmanların lisans mezunlarından daha yüksek içsel doyumda olduğu tespit edilmiştir. İSG belge durumundaki tespitlere bakıldığında 2017 araştırmasında yine birbirine yakın oranlarla içsel doyuma etkisi olmadığı, 2018'de B sınıfı belgeye sahip olanların daha yüksek doyum elde ettiği en

az doyumunu ise A sınıfı belgeli uzmanlara ait olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılına gelindiğinde bireysel sözleşme ile çalışan A sınıfı İGU'ların içsel tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyimin içsel tatmine etkisine bakıldığında 2017 yılında 1 yıl ve altında, 2018'de 16 yıldan fazla, 2019'da ise 6 yıldan fazla deneyime sahip uzmanların daha yüksek doyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Dışsal tatmin düzeyleri incelendiğinde; uzmanların 2017 yılında yönetici karar verme yeteneğinden yüksek oranda tatminken, 2018 ve 2019 da bu tatminin azaldığı yönetim kararlarından memnun olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma şartları ve alınan maaş bakımından 2017'de memnunken, 2018 ve 2019 'da bu tatminin azaldığı görülmüştür.

Genel iş doyum düzeylerine bakılarak veri oluşturmak gerekirse; 2017' de demografik özelliklere göre, kıdem süresinin 1 yıldan az olan, A sınıfı uzmanlık belgesine sahip olan, 30 yaşından küçük ve erkek İGU' ların iş tatmininin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde 2018 araştırmasına bakıldığında, lisans mezunu olan, 16 yıldan fazla deneyimli, B sınıfı uzmanlık belgesine sahip, 40-46 yaş aralığında, erkek uzmanların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırmamızda ise belirttiğimiz gibi yüksek lisans ve üstü eğitim görmüş, 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip, bireysel sözleşme ile çalışan ve 5000 TL üzeri maaş alan, SSK primleri maaşa göre tam ödenen, erkek A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının genel tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Görüldüğü üzere İGU' ların iş doyumlarının artırılması için iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Uzmanların kendi yetenek, yöntem ve kararlarını uygulama serbestliği verilmesi öncelikli olarak iş tatminini artıracaktır. Yönetimsel açıkların kapatılması, kararların uygulamaya konulması, üst ast ilişkisinin sağlıklı yürütülmesi, yapılan işin karşılığında taban ücretlerin belirlenmesi İGU'ların mesleklerini daha memnun bir şekilde icra etmesini sağlayacaktır. Kanunun uygulamaya konulduğu tarihten itibaren İGU'ların iş kazalarında işverenden daha fazla suçlu bulunması, durumun hukuki süreçte uzmanların aleyhine işlemesi uzmanları mesleklerinden soğutan en önemli durumlardan biridir. İGU'ların tespit etmiş olduğu eksikliklerin giderilmesinin talep edilmesini sadece kanun



yükümlülüklerini yerine getirmek olarak gören işverenler için iş güvenliği bilincinin yeterince oluşturulmadığı, önlemlerin maliyetlerinden kaçmaları uzmanların da suçlu bulunmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla hukuksal olarak düzenlemelerin yapılması, sorumlulukların kesin çizgilerle belirlenmesi, İG'nin ülke çapında uygulanmasının, düzenli denetim ve kontrollerinin yapılması gerekmektedir.



## KAYNAKÇA

- Abrams, H., "A Short History of Occupational Health", Journal of Public Health Policy, Vol. 22, No. 1, (2001), 34-80.
- Alli, B. O., Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, International Labor Office, Geneva, 2008.
- Alper, Y., "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No. 37-38, (1992), 83-101.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- Arslan, M., "Perceptions of Technical and Industrial Vocational High School Teachers About Organizational Trust", Journal of Theory and Practice in Education, Vol. 5, No. 2, (2009), 274-288.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E., "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol. 13, No. 2, (2008), 203-216.
- Aybek, A., Güvercin, Ö. ve Hurşitoğlu, Ç., "Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi, Vol. 6, No. 2, (2003), 91-100.
- Aydemir, P. ve Erdoğan, E., "İşgörenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı", Kamu-İş Dergisi, Vol. 13, No. 2, (2013), 127-153.
- Ayhan, A., "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", Sosyal Güvenlik Dergisi, No. 1, (2012), 41-55.

- Barnett-Schuster, P. C., *Fundamentals of International Occupational Health and Safety Law*, Aberdeen University Press, 2008.
- Bilir, N., "Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Nedenleri", *Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyumu Kitabı* Ed. Atabey, E., (2008), 38-39.
- Bingöl, D., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2010.
- Bohle, P. ve Quinlan, M., *Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach*, Macmillan Education AU, 2000.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ., "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 9, No. 1, (2008), 1-18.
- Büyüköztürk, İ., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, İ. ve Demirel, F., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, 2011.
- Chowdhury, S., "The Role of Affect- and Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17, No. 3, (2005), 310-326.
- Creed, D. ve Miles, R., "A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies and the Opportunity Costs of Controls", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, der. Kramer, R. ve Tyler, T., 16-38, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Cropanzano, R., Bowen, D. ve Gilliland, S., "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, (2007), 34-48.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E., "Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi", *10. Ulusal Turizm Kongresi*, Mersin, (2009), 273-283.
- Demirbilek, T., *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

- Dietz, G. ve Den Hartog, D., "Measuring Trust Inside Organizations", *Personnel Review*, Vol. 35, No. 5, (2006), 557-588.
- Dirks, K. ve Ferrin, D., "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, (2002), 611-628.
- Doğan, S., *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Kare Yayınları, İstanbul, 2005.
- Dormann, C. ve Zapf, D., "Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, No. 22, (2001), 483-504.
- Driscoll, J., "Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction", *The Academy of Management Journal*, Vol. 21, No. 1, (1978), 44-56.
- Durdu, A., "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Dursun, S., *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, (1990), 51-59.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. ve Erat, S., "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 5, No. 1, (2004), 17-26.
- Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Besa Basım Yayın, İstanbul, 2010.

- Erickson, P., Practical Guide to Occupational Health and Safety, Academic Press, San Diego, 1996.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A., "Co-worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes", Journal of Managerial Psychology, Vol. 19, No. 6, (2004), 608-622.
- Friday, S. ve Friday, E., "Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction", Journal of Management Development, Vol. 22, No. 5, (2003), 426-442.
- Gerek, N., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.
- Gilbert, J. ve Tang, T. P., "An Examination of Organizational Trust Antecedents", Public Personnel Management, Vol. 27, No. 3, (1998), 321-338.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S., "Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Vol. 12, No. 1, (2005), 127-151.
- Harms-Ringdahl, L., Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety, CRC Press, New York, 2005.
- Hellman, C., "Job Satisfaction and Intent to Leave", The Journal of Social Psychology, Vol. 137, No. 6, (1997), 677-689.
- Hodson, R., "Gender Differences in Job Satisfaction", The Sociological Quarterly, Vol. 30, No. 3, (1989), 385-399.
- Hosmer, L., "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics", The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 2, (1995), 379-403.

- Hubbell, A. ve Chory-Assad, R., "Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship with Managerial and Organizational Trust", *Communication Studies*, Vol. 56, No. 1, (2005), 47-70.
- Hughes, P. ve Ferett, E., *Introduction to International Health and Safety at Work*, Routledge Press, New York, 2012.
- ILO, "Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001"  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf) Erişim Tarihi: 10.12.2014
- İşcan, Ö. ve Sayın, U., "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 24, No. 4, (2010), 195-216.
- İşçi, E., "Güvenilir Liderlik: Amaçlara Ulaşmanın Kolay Yolu", *Liderlik Çalışmaları*, Der. Yıldız M., 223-244, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2013.
- Jahoda, M., *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*, Press Syndicate of the University of Cambridge, Cambridge, 1982.
- Jones, G. ve George, J., "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, (1998), 531-546.
- Jones, K., "Trust as an Affective Attitude", *Journal of Ethics*, Vol. 107, No. 1, (1996), 4-25.
- Judge, T. ve Watanabe, S., "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 6, (1993), 939-948.

- Judge, T., Heller, D. ve Mount, M., "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, (2002), 530-541.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. ve Patton, G., "The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127, No. 3, (2001), 376-407.
- Kalaycı, İ., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Kang, S. K., "Seoul Declaration on Safety and Health at Work", *Industrial Health*, Vol. 47, No. 1, (2009), 1-3.
- Karataş, S. ve Güleş, H., "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 3, No. 2, (2010), 74-89.
- Kaya, İ., "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 19, No. 2, (2010), 219-236.
- Kılıç, G. ve Selvi, M., "The Effects of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprises", *Ege Academic Review*, Vol. 9, No. 3, (2009), 903-921.
- Kim, B., Murrmann, S. ve Lee, G., "Moderating Effects of Gender and Organizational Level Between Role Stress and Job Satisfaction Among Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*, No. 28, (2009), 612-619.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ., "Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 12, No. 1, (2011), 46-57.

- Koç, H., Boylu, Y. ve Arslantürk, Y., "İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 7, No. 1, (2009), 143-158.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H., "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, No. 26, (2012), 153-167.
- Küçükşahin, A., "Güvenlik Bağlamında, Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir ?", *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, Vol. 2, No. 4, (2006), 7-40.
- Larson, J., "The World Health Organization's Definition of Health: Social versus Spiritual Health", *Social Indicators Research*, No. 38, (1996), 181-192.
- Lewicka, D. ve Krot, K., "The Level of Trust in Innovative Enterprises - Measurement and Analysis", *Humanities and Social Sciences*, Vol. 18, No. 20, (2013), 97-106.
- Lewicki, R. ve Bunker, B., "Trust in Relationships: A Model of Development and Decline", *Conflict, Cooperation, and Justice: Essays Inspired by the Work of Morton Deutsch*, Der. Bunker, B. ve Rubin J., 133-173, Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco, 1995.
- Lewis, J. ve Weigert, A., "Trust as a Social Reality", *Social Forces*, Vol. 63, No. 4, (1985), 967-985.
- Luthans, F., *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc. Publishers, 1992.
- Maurice, P., Lavoie, M., Laflamme, L., Svanström, L., Romer, C. ve Anderson, R., "Safety and Safety Promotion: Definitions for Operational Developments", *Injury Control and Safety Promotion*, Vol. 8, No. 4, (2001), 237-240.



- Mayer, R., Davis, J. ve Schoorman, F., "An Integrative Model of Organizational Trust", *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, (1995), 709-734.
- McAllister, D., "Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, (1995), 24-59.
- McCauley, D. ve Kuhnert, K., "A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management", *Public Administration Quarterly*, Vol. 16, No. 2, (1992), 265-284.
- McEvily, B., Perrone, V. ve Zaheer, A., "Trust as an Organizing Principle", *Organization Science*, Vol. 14, No. 1, (2003), 91-103.
- Meyer, J. ve Allen, N., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, (1991), 61-89.
- Meyerson, D., Weick, K. ve Kramer, R., "Swift Trust and Temporary Groups", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Der. Kramer, R. ve Tyler, T., 166-196, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Mishra, A., "Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Der. Kramer, R. ve Tyler, T., 261-287, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Mishra, J. ve Morrissey, M., "Trust in Employee / Employer Relationship: A Survey of West Michigan Managers", *Public Personnel Management*, Vol. 19, No. 4, (1990), 443-486.
- Ofluoğlu, G. ve Cihan, F., "İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği", *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Vol. 6, No. 2, (2001), 29-48.

- Olçay, B., "Değişim Yönetiminde Örgütsel Güvenin Rolü ve Önemi ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Organ, D., "OrganizationalCitizenshipBehavior: It'sConstructClean-Up Time", Human Performance, Vol. 10, No. 2, (1997), 85-97.
- Oshagbemi, T., "SatisfactionwithCo-workers" Behaviour", EmployeeRelations, Vol. 22, No.1, (2000), 88-106.
- Özkılıç, Ö., İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ajans-Türk Basım, Ankara, 2005.
- Pillai, R., Schriesheim, C. ve Williams, E., "FairnessPerceptionsandTrust as MediatorsforTransformationalandTransactionalLeadership: A Two-SampleStudy" Journal of Management, Vol. 25, No. 6, (1999), 897-933.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. ve Bulutlar, F., "İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Vol. 37, No. 2, (2008), 151-166.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. ve Bommer, W., "TransformationalLeaderBehaviorsandSubstitutesforLeadership as Determinants of EmployeeSatisfaction, Commitment, Trust, andOrganizationalCitizenshipBehaviors", Journal of Management, Vol. 22, No. 2, (1996), 259-298.
- Polat, S. ve Hezer, T., "RelationBetweenOrganizational Image andOrganizationalTrust in EducationalOrganizations", International Journal of Education Administration andPolicyStudies, Vol. 3, No. 9, (2011), 151-153.
- Poon, J., "Trust-in-SupervisorandHelpingCoworkers: ModeratingEffect of PerceivedPolitics", Journal of ManagerialPsychology, Vol. 21, No. 6, (2006), 518-532.

- Randstad, (2011). "Opinions on Part-Time Work&Genderdiversity -August 2011"  
<http://www.randstad.com/press/research-reports/> (15.01.2015)
- Reese, C., OccupationalHealthandSafety Management: A PracticalApproach,  
 LewisPublishers, Boca Raton, 2003.
- Rich, G., "TheSales Manager as a Role Model: Effects on Trust,  
 JobSatisfactionandPerformance of Salespeople", Journal of the Academy of  
 Marketing Science, Vol. 25, No. 4, (1997), 319-328.
- Robson, S., Clarke, A., Cullen, K., Bielecky, A. ve Severin, C., "TheEffectiveness of  
 OccupationalHealthandSafety Management Interventions: A  
 SystematicReview", SafetyScience, Vol. 45, (2007), 329-353.
- Rothmann, S., "JobSatisfaction, OccupationalStress, BurnoutandWorkEngagement  
 as Components of Work-RelatedWellbeing", SA Journal of  
 IndustrialPsychology, Vol. 34, No. 3, (2008), 11-16.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R. ve Camerer, C., "Not soDifferentAfterAll: A Cross-  
 DisciplineView of Trust", Academy of Management Review, Vol. 23, No.  
 3, (1998), 393-404.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A., Özçelik, A., DüNDAR, G., Ataay, İ. D., Adal, Z.,  
 Tüzüner, L., İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2013.
- Scott, M., Swortzel, K. ve Taylor, W.,  
 "TheRelationshipsBetweenSelectedDemographicFactorsandthe Level of  
 JobSatisfaction of ExtensionAgents", Journal of  
 SouthernAgriculturalEducationResearch, Vol. 55, No. 1, (2005), 102-115.
- Shapiro, D., Sheppard, B. ve Cheraskin, L., "Business on a Handshake",  
 NegotiationJournal, Vol. 8, No. 4, (1992), 365-377.
- Singh, P. ve Loncar, N., "Pay Satisfaction, JobSatisfactionandTurnoverIntent",  
 RelationsIndustrielles / IndustrialRelations, Vol. 65, No. 3, (2010), 470-490.

- Spector, P., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks, 1997.
- Straiter, K., "The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, (2005), 86-101.
- Sudak, M. ve Zehir, C., "Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 11, No. 22, (2013), 141-165.
- Susser, M., "Health as a Human Right: An Epidemiologist's Perspective on the Public Health", *American Journal of Public Health*, Vol. 83, No. 3, (1993), 418-426.
- Sweeney, A., Hohenshil, T. ve Fortune, J., "Job Satisfaction Among Employee Assistance Professionals: A National Study", *Journal of Employment Counseling*, (2002), 50-60.
- Tan, H. ve Lim, A., "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", *The Journal of Psychology*, Vol. 143, No. 1, (2009), 45-66.
- Tett, R. ve Meyer, J., "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46, No. 2, (1993), 259-293.
- Toker, B., "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 8, No. 1, (2007), 92-107.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J., "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 30, No. 1, (2011), 181-209.

- Turan, M. ve Parsak, G., "Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol. 20, No. 2, (2011), 1-20.
- TÜİK, (2014). "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013",  
[http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013\\_ISKAZALARI\\_VE\\_SAGLIK\\_PROBLEMLERI\\_RAPORU.pdf](http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf) (31.08.2014) ,
- Üngüren, E. ve Doğan, H., "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 11, No. 2, (2010), 39-52.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö., "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", Journal of Yasar University, Vol. 17, No. 5, (2010), 2922-2937.
- Weiss, H., "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", Human Resource Management Review, No. 12, (2002), 173-194.
- Whitener, E., Brodt, S., Korsgaard, M. ve Werner, J., "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior", Academy of Management Review, Vol. 23, No. 3, (1998), 513-530.
- WHO, (2001). "Occupational Health: A Manual for Primary Health Care Workers", [www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf?ua=1) (01.09.2014)
- Yazgan, T., İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları, Türk Dünyası Araş. Vakfı, İstanbul, 1992.

Yazıcıoğlu, İ., "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 8, No. 30, (2009), 235-249.

Yazıcıoğlu, İ., "Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması", Bilis, No. 55, (2010), 243-264.

Yelboğa, A., "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 4, No. 2, (2007), 1-18.

Yıldız, G. ve Özsoy, E., "Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Vol. 5, No. 1, (2013), 268-278.

Yılmaz, F., "Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V., "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance", Organization Science, Vol. 9, No. 2, (1998), 141-159.

4857 Sayılı İş Kanunu, 16.06.2003 Tarihli ve 25134 Sayılı Resmi Gazete.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 Tarihli ve 26200 Sayılı Resmi Gazete.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 Tarihli ve 28339 Sayılı Resmi Gazete.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013 Tarihli ve 28648 Sayılı Resmi Gazete.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 Tarihli ve 28512 Sayılı Resmi Gazete.

## **EKLER**

**EK-1** İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Yüksek Lisans Araştırma Anketi (2019)

**EK-2** İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminine Yönelik Faktör Analizi ( A. KARAKAYA, V. SANCI, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği, 2017)

**EK-3** İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ( Doç. Dr. Gökçe CEREV, İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, 2018 )

**EK-4** Son 3 Yıla Ait İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini Verileri

**EK-5** 2017 Karadeniz Bölgesine Ait Araştırmanın Demografik Verileri

**EK-6** 2018 Doç. Dr. Gökçe Cerev'e Ait Araştırmanın Demografik Verileri

**EK-1****İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ  
YÜKSEKLİSANS TEZ ANKETİ****DEMOGRAFİK BİLGİLER****1. YAŞINIZ:**

( ) 25'ten Küçük ( ) 25-30 Arası ( ) 30-35 Arası ( ) 35'ten Büyük

**2. CİNSİYETİNİZ:**

( ) Bayan ( ) Erkek

**3. EĞİTİM DURUMUNUZ:**

( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

**4. UZMANLIK BELGE TÜRÜNÜZ:**

( ) C Sınıfı ( ) B Sınıfı ( ) A Sınıfı

**5. ÇALIŞMA TÜRÜNÜZ**

( ) OSGB ( ) Bireysel ( ) Kamu ( ) Kendi İşyeri

**6. ÇALIŞMA DURUMUNUZ**

( ) Tam Zamanlı ( ) Yarı Zamanlı

**7. DENEYİM SÜRENİZ**

( ) 1 Yılden Az ( ) 1-3 Yıl ( ) 3-5 Yıl ( ) 5-10 Yıl ( ) 10 Yılden Fazla

**8. MAAŞINIZ**

( ) Asgari Ücret ( ) 1603-2000 TL ( ) 2000-3000 TL

( ) 3000-5000 TL ( ) 5000 TL' den Fazla

**9. ÇALIŞTIĞINIZ SEKTÖR/ SEKTÖRLER (MADEN, İNŞAAT, GIDA, METAL, SANAYİ VS.)**

.....

**10. İSG KÂTİP SİSTEMİNDE HİZMET VERDİĞİNİZ İŞYERİ SAYISI**

.....

**11. SGK PİRİMLERİNİZİN ÖDENMESİ**

( ) Hiç Ödenmiyor ( ) Maaşıma Göre Düşük Ödeniyor ( ) Tam Ödeniyor

**12. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI OLARAK İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZ Mİ?**

( ) Hayır ( ) Evet, 1 Defa ( ) Evet, 1'den Fazla

**13. MESLEK HASTALIĞINIZ VAR MI? VARSA HASTALIĞINIZI YAZINIZ.**

.....



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
İÇSEL TATMİN FAKTÖRLERİ						
14	Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum					
15	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.					
16	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum					
17	Toplumda “şanslı bir kişi” olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum					
18	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işimden memnunum					
19	Bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi bakımından işimden memnunum					
20	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum					
21	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum					
22	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum					
23	Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansı vermesi bakımından işimden memnunum					
24	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum					
25	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansı vermesi bakımından işimden memnunum					

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
DIŞSAL TATMİN FAKTÖRLERİ						
26	Çalışma şartları bakımından işimden memnunum.					
27	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından işimden memnunum.					
28	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim					
29	İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum					
30	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum					
31	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından işimden memnunum					
32	Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim					
33	Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum					

## EK-2

İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminine Yönelik Faktör Analizi  
(A. KARAKAYA, V. SANCI, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri  
Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği, 2017)

İÇSEL TATMİN	F.Y.	Ö.D.	A.V.	X	SS
Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum	,917	8,866	44,330	3,17	1,43
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.	,912			3,12	1,50
Başkaları için bir şeyler yapabileme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum	,906			3,21	1,39
Toplumda "şanslı bir kişi" olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum	,899			3,22	1,36
Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işimden memnunum	,898			3,27	1,34
Bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi bakımından işimden memnunum	,894			3,04	1,51
Ara sıra değişik şeyler yapabileme şansım olması bakımından işimden memnunum	,869			3,10	1,31
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabileme şansım olması bakımından işimden memnunum	,787			3,01	1,20
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum	,709			3,57	1,69
Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabileme şansını vermesi bakımından işimden memnunum	,674			2,69	1,25
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum	,623			3,10	1,42
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabileme şansını vermesi bakımından işimden memnunum	,604			3,45	1,29

1

DIŞSAL TATMİN	F.Y.	Ö.D.	A.V.	X	SS
Çalışma şartları bakımından işimden memnunum.	,911	5,756	28,778	3,06	1,45
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından işimden memnunum.	,897			2,91	1,41
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim	,890			3,00	1,43
İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum	,881			2,87	1,32
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum	,876			2,81	1,33
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından işimden memnunum	,874			2,70	1,29
Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim	,806			2,95	1,35
Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum	,789			3,18	1,29

73,107

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0,93

Bartlett testi:  $\chi^2 = 8130,548$ ;  $p = 0,000$ 

\*FY: Faktör Yüğü, ÖD: Öz Değer, AV: Açıklanan Varyans

**EK-3**

İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ( Doç. Dr. Gökçe CEREV, İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, 2018 )

Önerme Faktörleri		n	Mean	Ss
İçsel İş Doyumu	Faaliyet Yapma (Beni Her Zaman Meşgul Etmesinden)	190	3,29	1,254
	Bağımsızlık (Tek Başıma Çalışma İmkanı Olmasından)	190	3,81	0,991
	Farklılık (Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı vermesinden)	190	3,94	0,927
	Statü (Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Vermesinden)	190	3,85	0,798
	Ahlak (Vicdanıma Uygun Şeyler Yapabilme Olanağım Olmasından)	190	3,91	0,853
	Güvenlik (Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından)	190	3,75	0,877
	Sosyal Hizmet (Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından)	190	3,86	0,778
	Otorite (Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olmasından)	190	4,04	0,869
	Yetenekleri Ortaya Koyma (Kendi Yeteneklerimle Bir şeyler Yapabilme Şansımın Olmasından)	190	3,94	0,880
	Sorumluluk (Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden)	190	3,84	0,808
	Yaratıcılık (Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden)	190	3,83	0,774
	Başarı (Yaptığım işten duyduğum başarı hissi)	190	3,68	1,027
<b>Toplam İçsel İş Doyumu</b>		190	<b>3,81</b>	0,903

**EK-3**

İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ( Doç. Dr. Gökçe CEREV, İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, 2018 )

Dışsal İş Doyumu	Yönetim Tarzı (Yöneticimin Astlarını İdare Tarzından)	190	3,87	1,043
	Yönetim Kararları (Yöneticimin Karar Vermedeki Yeteneğinden)	190	3,79	0,930
	Yönetim Uygulamaları (İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından)	190	4,01	0,720
	Ücret (Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretten)	190	3,30	1,150
	Kariyer (İş de terfi olanağımın olmasından)	190	3,72	1,055
	Çalışma Koşulları (Çalışma Şartlarından)	190	3,20	1,244
	Çalışanların Karşılıklı Tutumlarından (Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından)	190	3,74	0,785
	Takdir Edilme (Yaptığım İş Karşılığında Takdir Edilmemden)	190	3,88	0,821
	<b>Toplam Dışsal İş Doyumu</b>	190	<b>3,68</b>	0,968
	<b>Genel İş Doyumu</b>	190	<b>3,74</b>	0,935

**EK- 4**

**SON 3 YILA AİT İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ  
İŞ TATMİNİ VERİLERİ**

<b>İçsel Tatmin</b>	<b>EK-2</b>	<b>EK-3</b>	<b>Tablo3.5</b>
Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum	3,17	3,29	2,524
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.	3,12	4,04	2,919
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımı bana vermesi bakımından işimden memnunum	3,21	3,86	3,274
Toplumda “şanslı bir kişi” olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum	3,22	3,85	2,435
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum	3,27	3,81	2,927
Bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi bakımından işimden memnunum	3,04	3,84	2,596
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum	3,10	3,94	2,975
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum	3,01	3,91	2,862
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum	3,57	3,75	2,725
Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum	2,69	3,94	3,177
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum	3,10	3,68	3,112
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum	3,45	3,83	3,088

<b>Dışsal Tatmin</b>	<b>EK- 2</b>	<b>EK-3</b>	<b>Tablo 3.5.</b>
Çalışma şartları bakımından işimden memnunum.	3,06	3,20	2,516
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından işimden memnunum.	2,91	4,01	2,435
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim	3,00	3,30	3,000
İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum	2,87	3,72	2,306
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum	2,81	3,88	2,677
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından işimden memnunum	2,70	3,74	2,919
Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim	2,95	3,87	2,733
Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum	3,18	3,79	2,330

## EK-5

## 2017 KARADENİZ BÖLGESİ ARAŞTIRMA BİLGİLERİ

Boyutlar	YAŞ	N	M.R.	Chi-Square	P
İçsel Tatmin	30 Yaş ve Altı	124	119,35	2,431	0,488
	31-35 Yaş Arası	119	178,29		
	36-40 Yaş Arası	80	194,54		
	41 Yaş ve Üstü	56	187,70		
Dışsal Tatmin	30 Yaş ve Altı	124	209,90	7,572	0,056
	31-35 Yaş Arası	119	179,27		
	36-40 Yaş Arası	80	190,69		
	41 Yaş ve Üstü	56	167,76		
Genel Tatmin	30 Yaş ve Altı	124	205,46	4,626	0,201
	31-35 Yaş Arası	119	177,20		
	36-40 Yaş Arası	80	192,23		
	41 Yaş ve Üstü	56	179,78		

Boyutlar	CİNSİYET	N	Sıralama Değeri Ortalaması	Sıralama Değerleri Toplamı	Mann-WhitneyU	P
İçsel Tatmin	Kadın	69	193,13	13326,00	10479	0,793
	Erkek	310	189,30	58684,00		
Dışsal Tatmin	Kadın	69	180,04	12423,00	10008	0,403
	Erkek	310	192,22	59587,00		
Genel Tatmin	Kadın	69	189,17	13053,00	10638	0,945
	Erkek	310	190,18	58957,00		

**EK-5****2017 KARADENİZ BÖLGESİ ARAŞTIRMA BİLGİLERİ**

<b>Boyutlar</b>	<b>İSG Belgesi</b>	<b>N</b>	<b>M.R.</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>P</b>
İçsel Tatmin	A Grubu Belge	93	187,85	0,048	0,977
	B Grubu Belge	46	190,50		
	C Grubu Belge	240	190,74		
Dışsal Tatmin	A Grubu Belge	93	212,83	5,819	0,054
	B Grubu Belge	46	192,47		
	C Grubu Belge	240	180,68		
Genel Tatmin	A Grubu Belge	93	199,63	1,115	0,573
	B Grubu Belge	46	192,77		
	C Grubu Belge	240	185,74		

<b>Boyutlar</b>	<b>Mesleki Deneyim</b>	<b>N</b>	<b>M.R.</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>P</b>
İçsel Tatmin	1 ve Altı	91	211,29	6,603	<b>0,037</b>
	2-10 Yıl Arası	161	175,03		
	11 Yıl ve Üstü	127	193,72		
Dışsal Tatmin	1 ve Altı	91	215,79	6,901	<b>0,032</b>
	2-10 Yıl Arası	161	184,65		
	11 Yıl ve Üstü	127	178,30		
Genel Tatmin	1 ve Altı	91	215,81	8,058	<b>0,018</b>
	2-10 Yıl Arası	161	175,08		
	11 Yıl ve Üstü	127	190,43		

## EK-6

## 2018 DOÇ. DR. GÖKÇE CEREV'İN ARAŞTIRMA BİLGİLERİ

Demografik Yapı		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	113	59,5
	Kadın	77	40,5
Medeni Durum	Evli	92	48,4
	Bekar	98	51,6
Yaş	18-25	29	15,3
	26-32	78	51,1
	33-39	54	28,4
	40-46	19	10,0
	46+	10	5,3
	Eğitim Durumu	Lisans	92
Yüksek Lisans		98	51,6
Çalışma Süreniz	1-5	148	77,9
	6-10	17	8,9
	11-15	13	6,8
	16+	12	6,3
İSG Uzmanlık Düzeyi	A	39	20,5
	B	72	37,9
	C	79	41,6
İSG Uzmanı Olmak İdealiniz Mi?	Evet	152	80,0
	Hayır	38	20,0

Cinsiyet	N	Mean	Ss
Kadın	77	3,68	0,682
Erkek	113	3,81	0,478

Yaş Grubu	N	Mean	Ss
18-25	29	3,38	0,920
26-32	78	3,88	0,343
33-39	54	3,76	0,591
40-46	19	3,97	0,425
46+	10	3,50	0,666

Eğitim Durumu	N	Mean	Ss
Lisans	92	3,763	0,041
Yüksek Lisans	98	3,261	0,070

Çalışma Süresi	N	Mean	Ss
1-5 yıl	148	3,71	0,557
6-10 yıl	17	3,75	0,254
11-15 yıl	13	3,82	0,886
16 ve üstü yıl	12	4,36	0,270

Belge Düzeyi	N	Mean	Ss
A Sınıfı	39	3,54	0,902
B Sınıfı	72	3,84	0,433
C Sınıfı	79	3,79	0,442



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı, Soyadı:** Aysun GÜLSEVGİ

**Uyruğu:** Türkiye (T.C)

**Doğum Tarihi ve Yeri:** 16.10.1986, Oğuzeli

**Medeni Durumu:** Bekar

**Tel:** +90 541 521 6434      **e-mail:** aysun\_glsvg@hotmail.com

**Yazışma Adresi:** Barış mah. Ankara cad. Pertevniyal Apt. B blok  
No: 13/20 Adakent Beylikdüzü İstanbul

### EĞİTİM

(Derece)	(Kurum)	(Mezuniyet Tarihi)
Lisans	İ.Ü./ Orman Fakültesi/ Orman End. Müh.	2009
Önlisans	Anadolu Üniversitesi Ç.E.K.O	2016
Lise	Büyükşehir Hüseyin Yıldız Anadolu Lisesi	2004

### İŞ DENEYİMLERİ

(Yıl)	(Kurum)	(Görev)
2010	Ay Mimarlık Fuar Hizmetleri	Tasarımcı
2012	Esenyurt Örnek İ.Ö.O	Ücretli Sınıf Öğretmeni
2014	Esenyurt Belma Barut İ.Ö.O	Ücretli Sınıf Öğretmeni
2017	Esenyurt R.T.E İ.H.O.O	Ücretli Mat. Öğretmeni
2018	Diyalog O.S.G.B	İş Güvenliği Uzmanı

### YABANCI DİL

İngilizce

# YENİ

## ORIJINALLIK RAPORU

% **11**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **5**

İNTERNET  
KAYNAKLARI

% **2**

YAYINLAR

% **8**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

## BIRINCIL KAYNAKLAR

**1**

**Submitted to Mersin Üniversitesi**

Öğrenci Ödevi

% **3**

**2**

**joiss.karabuk.edu.tr**

İnternet Kaynağı

% **2**

**3**

**Submitted to Istanbul Aydın University**

Öğrenci Ödevi

% **2**

**4**

**Submitted to Beykent Üniversitesi**

Öğrenci Ödevi

% **1**

**5**

**Submitted to Canakkale Onsekiz Mart  
University**

Öğrenci Ödevi

<% **1**

**6**

**oaji.net**

İnternet Kaynağı

<% **1**

**7**

**ÜNGÜREN, Engin and SÜLEYMAN KOÇ,  
Tayfur. "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları  
Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve  
Güvenirlilik Çalışması", SOSYAL GÜVENLİK  
KURUMU, 2015.**

Yayın

<% **1**