

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KONUSUNDAKİ ALGILARI İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Volkan SANCI**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA**

**Karabük
Haziran 2017**

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KONUSUNDAKİ ALGILARI İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Volkan SANCI**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA**

**Karabük
Haziran 2017**

Volkan SANCI tarafından hazırlanan "İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ ALGILARI İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ" başlıklı bu tezin Doktora tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Abdullah KARAKAYA

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı



Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği / oy çokluğu ile İşletme Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir. 28/06/2017

Unvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç.Dr. Murat YILDIRIM (KBÜ)



Danışman Üye : Prof.Dr. Abdullah KARAKAYA (KBÜ)



Üye : Yrd.Doç.Dr. Alaaddin ÇAKIR (BEÜ)



Üye : Yrd.Doç.Dr. Ersin MÜEZZİNOĞLU (KBÜ)



Üye : Yrd.Doç.Dr. Oğuz DİKER (ÇOMÜ)



21.10/2017

KBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu bu tez ile Yüksek Lisans/Doktora derecesini onamıştır.

Doç.Dr. Sinan YILMAZ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.



TEZ DOĞRULUK BEYANI
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

Doktora tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dūřecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gōsterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

28/06/2017

Volkan SANCI
İmzası

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanma sürecinde öncelikle desteğini esirgemeyen, çalıőmamda bana doğru yolu göstererek yapıcı bir Şekilde beni yönlendiren tez danıőmanım Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA'ya, teőekkürlerimi sunarım. Araştırmada deneyimlerine başvurduğum tez savunma jürisinde görev alan değerli hocalarım Doç. Dr. Murat YILDIRIM, Yrd. Doç. Dr. Alaaddin ÇAKIR, Yrd. Doç. Dr. Ersin MÜEZZİNOğLU ve Yrd. Doç. Dr. Oğuz DİKER'e Őükranlarımı sunarım. Ayrıca her zaman yanımda olan aileme, eőime, çocuklarım; Ahmet Kutay ve Elif Miray'a, araştırma boyunca sahip olduğu bilgiyi ve desteğini esirgemeyen değerli kardeőim Mehmet UÇAR'a teşekkür ederim.

Volkan SANCI

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	3
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tanımı	4
1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	6
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	8
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLARI	10
1.2.1. İş Sağlığı.....	10
1.2.2. İş Güvenliği.....	14
1.2.3. İş Kazası.....	15
1.2.4. Meslek Hastalığı.....	20
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	23
1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	23
1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	29
1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI....	33
1.4.1. İş Güvenliği Uzmanı Kavramı	34

1.4.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi	37
1.4.3. İş Güvenliği Uzmanının Sınıflandırması	39
1.4.4. İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi.....	40
1.4.5. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri	43
1.4.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri	46
1.5. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	47
1.5.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi	47
1.5.2. İş Tatmininin Tarihsel Gelişimi.....	49
1.5.3. İş Tatmini İle İlişkili Kavramlar	51
1.5.3.1. İş Tatmini İle Performans İlişkisi.....	51
1.5.3.2. İş Tatmini İle Verimlilik İlişkisi	52
1.5.3.3. İş Tatmini İle Motivasyon İlişkisi.....	54
1.5.3.4. İş Tatmini İle Yaşam Doyumu İlişkisi	55
1.5.3.5. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	58
1.5.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	60
1.5.4.1. Bireysel Faktörler	60
1.5.4.2. Örgütsel Faktörler	63
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	65
1.6.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	66
1.6.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	68
1.6.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	69
1.6.3.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	69
1.6.3.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	70
1.6.3.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	71
1.6.3.4. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	72
1.6.3.5. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	72
1.6.3.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	73
1.6.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	75
1.6.4.1. Bireysel Faktörler	75

1.6.4.2. Örgütsel Faktörler	77
1.6.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	80
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İSG ALGISINA YÖNELİK ALAN	
ARAŞTIRMASI	
2.1. ARAŞTIRMANIN TANITIMI.....	82
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	82
2.1.2. Araştırmanın Sorunsalı.....	83
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	83
2.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	83
2.2.2. Evren ve Örneklem	90
2.2.3. Veri Toplama Yöntemi.....	92
2.2.4. Araştırma Verilerinin Analizi.....	94
2.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	95
2.3.1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular	95
2.3.2. İSG Uygulamaları Algısına Yönelik Bulgular.....	97
2.3.3. İş Tatminine Yönelik Bulgular	103
2.3.4. Örgütsel Bağlılığa Yönelik Bulgular	107
2.3.5. İSG Uygulamaları Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	111
2.3.6. İSG Uygulamaları Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	116
2.3.7. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	119
2.3.8. İSG Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	145
2.3.9. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	155
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	162
KAYNAKLAR	177
EKLER	209
ÖZET	213
ABSTRACT.....	214
ÖZGEÇMİŞ	215

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSGİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi
İŞGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Enstitüsü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	: Avrupa Birliği Mali Yardım Aracı
OCQ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb	: Ve Benzeri
Vd	: Ve Diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara, Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı	18
Tablo 2. Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara, Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı	22
Tablo 3. Örneklem Tablosu.....	92
Tablo 4. Güvenilirlik Analizine Yönelik Bulgular	94
Tablo 5. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular	96
Tablo 6. Yetki İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular	97
Tablo 7. Görev İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular.....	99
Tablo 8. Çalışma Ortamının Kontrolü İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular.....	100
Tablo 9. Eğitim-Bilgilendirme ve Kayıt İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular.....	101
Tablo 10. İlgili Birimlerle İşbirliği Konusundaki Algıya Yönelik Bulgular	102
Tablo 11. Ücret Tatminine Yönelik Bulgular	103
Tablo 12. Terfi İmkânları İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular.....	104
Tablo 13. Yönetim Tarzı İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular	104
Tablo 14. Ek Ödemeler İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular	105
Tablo 15. Ödül ve Takdir Edilme İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular	105
Tablo 16. Operasyonel Prosedürler İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular.....	106
Tablo 17. İş Arkadaşları İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular.....	106
Tablo 18. Çalışma Ortamından Duyulan Tatmine Yönelik Bulgular	107

Tablo 19. İletişim İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular	107
Tablo 20. Duygusal Bağlılığa Yönelik Bulgular.....	108
Tablo 21. Devam Bağlılığına Yönelik Bulgular	109
Tablo 22. Normatif Bağlılığa Yönelik Bulgular	110
Tablo 23. İSG Uygulamalarına İlişkin Algı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	112
Tablo 24. İSG Uygulamaları Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	117
Tablo 25. İSG Uygulamaları Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	119
Tablo 26. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Ücret Tatmini Üzerine Etkisi	122
Tablo 27. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Terfi İmkânı Tatmini Üzerine Etkisi	124
Tablo 28. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Yönetim Tarzı Tatmini Üzerine Etkisi	127
Tablo 29. İSG Uygulamaları Algısının Ek Ödemeler Tatmini Üzerine Etkisi	130
Tablo 30. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Ödül ve Takdir Edilme Tatmini Üzerine Etkisi	132
Tablo 31. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının İş Prosedürleri Tatmini Üzerine Etkisi	135
Tablo 32. İSG Uygulamaları Algısının İş Arkadaşları Tatmini Üzerine Etkisi	137
Tablo 33. İSG Uygulamaları Algısının Çalışma Ortamı Tatmini Üzerine Etkisi ...	140
Tablo 34. İSG Uygulamaları Algısının İletişim Tatmini Üzerine Etkisi	143
Tablo 35. İSG Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	145
Tablo 36. İSG Uygulamaları Algısının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi	148
Tablo 37. İSG Uygulamaları Algısının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi.....	150
Tablo 38. İSG Uygulamaları Algısının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi.....	153
Tablo 39. Ana Hipotezlerin Test Sonuçları.....	156
Tablo 40. Yetki Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları.....	157

Tablo 41. Görev Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları.....	158
Tablo 42. Çalışma Ortamının Gözetimi Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları	159
Tablo 43. Eğitim, Kayıt ve Bilgilendirme Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları	160
Tablo 44. İlgili Birimlerle İşbirliği Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları	161



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1. İş Kazalarının Nedenleri.....	19
Şekil 2. Etzioni Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık.....	69
Şekil 3. Allen ve Meyer'e Göre Örgütsel Bağlılık	73
Şekil 4. Araştırmanın Modeli	84

GİRİŞ

Küreselleşme ile içiçe gelişmeye başlayan teknoloji, insan istek ve ihtiyaçları, nüfus artışı ve çalışma yaşamına yönelik olarak ortaya çıkan sorunlar karşısında geliştirilmeye çalışılan çözüm arayışları, birçok alanda bilinçlenmenin gerektiğini ön plana çıkarmıştır. Günümüzde her alanda yaşanan bu değişim ve gelişmeler, özellikle çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bilincini sağlayarak, çalışanların yaşam kalitesini artırmanın, çalışanların verimli olmasını sağlamanın ve çalışan-ışyeri arasında olumlu bir atmosferi yaratacak uygulamaların önemini arttırmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) istatistiklerine göre, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında her sene 1,2 milyon kişi dünya genelinde hayatını kaybetmektedir. Benzer biçimde her sene 250 milyon kişi iş kazası, 160 milyon kişi de meslek hastalıkları nedeniyle bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sayılar dikkate alınarak çalışma yaşamında daha bilinçli, katılımcı, yaptığı işe hâkim, sağlıklı, motive olmuş, üretici ve güvenlik kültürü bilincine ulaşmış insan kaynaklarına sahip olmak bir ülkenin ekonomik ve toplumsal geleceği bakımından en temel etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma hayatı geçmiş dönemlerden bu yana gelişme gösteren bir alan olmakla beraber çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması gerekliliği dünya genelinde daha çok 18 ve 19. yüzyıllarda önem kazanmıştır. Dünyadaki gelişmelere bağlı olarak ülkemizde de çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal dağınıklık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla işveren ve iş güvenliği uzmanı vb. çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 6331 sayılı yasa ile giderilmeye çalışılmıştır.

Ülkemizde iş yerlerindeki çalışma şartlarına yönelik olarak uygulanan İSG uygulamaları, yalnızca çalışanlar için değil, işyerlerinde buldukları konum itibarıyla iş güvenliği uzmanları açısından da önemli bir stratejik durum niteliği

taşımaktadır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda en değerli kaynak haline gelen iş güvenliği uzmanları, fiziksel anlamda çalışan bir kişi olmak kadar duyguları, fikirleri, inançları, yetenekleri, bilgi ve becerileriyle işletmeye önemli katkıları olan temel bir kaynak olarak da karşımıza çıkmaktadır. Benzer şekilde iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algılarına bağlı olarak belirlenen tatmin düzeylerinin arttırılması, bir yandan çalışma hayatlarında önemli bir yeri olan örgütsel bağlılığa, diğer yandan özel yaşamlarındaki mutluluklarına ve toplumsal refaha yol açacaktır.

Bu çerçevede bu çalışmada, ekonomik, çevresel ve toplumsal yönüyle ülkelerin gelişimine önemli oranda etki eden iş sağlığı ve güvenliği alanında iş güvenliği uzmanlarının algıları ile bu algıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi ve etkisi incelenmiştir. Söz konusu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan kavramsal çerçeve ana başlığı altında öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan kavramlar, iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye ve dünyadaki gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinde iş güvenliği uzmanları konusu incelenmiştir. Daha sonra iş tatmini kavramı, iş tatmini ile ilişkili olan kavramlar ve iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler tanımlanmıştır. Son olarak örgütsel bağlılık kavramı, sınıflandırması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş güvenliği uzmanları üzerine gerçekleştirilmiş olan alan araştırmasına yer verilmiştir. Veri toplama tekniği olarak kullanılmış olan anket tekniği sonucu elde edilen veriler uygun istatistik tekniklerle analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular, çeşitli yorumlar geliştirilerek değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar yoğun olmakla birlikte, Türkiye genelinde böyle kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışma kararının verilmesinde büyük etken olmuştur. Yapılan bu çalışmanın ilgili literatüre zenginlik kazandıracağı beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş hayatı insan hayatını önemli oranda etkilemektedir. Kişilerin en yoğun zaman geçirdikleri iş ortamları, çalışanları zor durumda bırakacak riskler, sağlıklarına zarar verebilecek kazalar ve iş doyumsuzluğu yaratabilmesi nedeniyle sosyal, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyebilecek tehlikeler barındırmaktadır (Mollaoğlu, Fertelli ve Tuncay, 2010: 18). Bunun yanı sıra çalışma yaşamı genel olarak çalışanların ruhsal ve bedensel durumlarını etkilerken, bedensel ve ruhsal durumları da çalışanların çalışma hayatını etkileyebilmektedir (Duru, Ocaktan ve Çelen, 2013: 232). Sanayi devrimi ile birlikte çok sayıda niteliksiz çalışan üretim sürecine katılması, yeni teknolojiye geçişte çalışanların yeterince eğitilememesi ve iş güvenliği kültürünün eksikliği sonucunda ortaya çıkan sorunlar (Balkır, 2012: 57), çalışanların sağlığının korunmasına ve sürdürülmesine yönelik yapılması gereken çalışmaların önemini artırmıştır.

Günümüzde bütün işletmeler, oluşumlarını sürdürebilmek ve devam ettirebilmek için yoğun bir rekabet ortamında üstünlük sağlayabilme çabası içerisindeyler. İnsan kaynağı da bu üstünlüğü sağlayabilmede en önemli faktörlerden birisidir (Özgüler ve Koca, 2013: 16). İnsan kaynağından etkin bir verim elde edebilmek için öncelikle kişinin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Nitekim sanayinin geliştiğini ve insanın önemini arttığını kabul eden bir düşünce tarzının elbette ki bir takım konularda insan sağlığını ve iş güvenliğini önemsemesi ve bunun için gerekli adımları takip etmesi gerekmektedir (Coşkun, 2016: 149). Ancak günümüz rekabet koşullarında işletmeler bir yandan üretim ve verimliliği arttırmak diğer yandan maliyetleri düşürmeye odaklı çalıştıkları için iş sağlığı ve güvenliğini ikinci plana atmaktadırlar. İşletmeler etkin ve verimli

çalışmak için daha yoğun çalışmayı, maliyetleri daha fazla düşürmeyi düşünerek çalışanları daha çok çalışmaya zorlamaktadırlar (Aydoğanoglu, 2015: 12).

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tanımı

Çalışma ortamı, çalışanların zamanının büyük bir bölümünü geçirdikleri bir yer olmakla beraber, çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Şahin ve Aslan, 2016: 49). Günümüz dünya ekonomisinde rekabet ortamı, çalışanları uzun çalışma saatlerinden kaynaklanan yorucu, yoğun ve daha tehlikeli bir iş ortamına itmekte ve çalışanlar bu ortamlarda hayati tehlikelerle yüz yüze kalmaktadırlar (Akman ve Koç, 2013: 121). Bilhassa son zamanlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunun gündemde daha fazla yer alması, iş kazalarının sıklığı ve bu kazaların neticesinde ölümlerim meydana gelmesinden kaynaklanmaktadır (Kalkan ve Deniz, 2015: 95).

Toplumsal ve kişisel gelişmişliğin en temel iki ana faktörü sağlık ve güvenlidir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 42). Sosyal taraflara dair tüm tarafların katkısına ihtiyaç duyan disiplinlerarası alan iş güvenliği ve sağlığıdır (Akın, 2012: 101). Sağlık bilimleri açısından bakıldığında, ortaya çıkan iş kazaları sonucundaki yaralanma ve tedavi boyutu ve meslek hastalıklarından kaçınma ön plana çıkarken, fiziki ve teknik açıdan bakıldığında, çalışma esnasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin azaltılması veya ortadan kaldırılması hedef noktayı oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde sosyolojik ve psikolojik bakış açıları aslında çalışanların tutum, kültür ve davranışlarıyla alakalı konular üstünde durmaktadır. İş güvenliğini yerine getirme konusunda asıl olarak işverene ve ayrıca çalışana esasen kamu hukuku temelinde getirilen hukuk kurallarını hukuki açıdan belirtmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2008: 173-174).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği, *“Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması olarak tanımlanmışlardır. Bu çerçevede; işyeri koşullarının, çevrenin ve çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere*

yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” olarak açıklanmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104-105; Demir ve Demir, 2016: 172; Cingil, 2004: 8).

İş sağlığı ve güvenliği; görevin yerine getirilmesi esnasında çalışma ortamındaki fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların maruz kaldıkları mesleki tehlikeler ve sağlık sorunlarının yok edilmesi ya da en aza indirilmesi şeklinde tarif edilebilir (Balkır, 2012: 58). Başka bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği, herhangi bir işin yapılması esnasında çeşitli risk etmenlerinden kaynaklanan iş yerinde faaliyet gösteren bireylerin sağlığını veya güvenliğini tehdit edici etmenleri ortadan kaldırmak ya da zararlı etkilerini en aza indirmek için ortaya konulan çalışmalardır (Öztekin, Çölgeçen ve Hürriyet, 2016: 246). İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamında ortaya çıkabilecek riskli ve tehlikeli durumları yok etmeyi veya en aza indirmeyi, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını yüksek seviyede tutmayı ilke edinen koruma ve önleme nitelikli düzenli bilimsel çalışmalardır (Şen, 2015: 117). Başka bir tanımda iş sağlığı ve güvenliği, hukukun ve teknik bilgilerin beraber kullanılması yoluyla olağan veya potansiyel tehlikelerin yok edilmesi veya önlenmesi ile ilgilenen bir disiplin olarak tanımlanmıştır (Akpınar ve Özyıldırım, 2016: 1234).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışma alanlarının daha ‘insancıl’ hale getirilmesi; insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılayan ortamın sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Turan ve Taşkın, 2016: 147). Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği; çalışanların sağlığına duyarlılık gösterilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve gereken güvenlik önlemlerinin alınmasını içermektedir. Bu tanım, çalışma ortamı ile sınırlı olmayıp, sağlık ve güvenlik önlemlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını onaylayan ve çalışan sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren, etkileyen ve çalışma ortamı dışından kaynaklanan tehlikeleri de içerisine almaktadır (Karayemişoğlu ve Baykal, 2011: 229).

İş sağlığı ve güvenliği konusu sanayileşmiş, gelişmiş ülkelerde belli aşamalardan süzülerek oluşmuş bir olgudur. Zamanla biriken değerlerden bir çalışma kültürü oluşturulmuş, iş sağlığı ve güvenliği de bu olguların en başında yerini

almıştır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için ülkemizde de 6331 sayılı müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği yasası çıkarılmıştır. Bu yasayla birlikte bir iş sağlığı ve güvenliği kültüründen daha sık söz edilir olmuştur (Akbaba ve Yağımlı, 2016: 82; Sincar, Baykan ve Yıldırım, 2016: 270). Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusunun, çok disiplinli ve çok yönlü olarak ele alınıp, çözümler geliştirildiği bir sosyal politika alanı haline gelmiştir. İSG alanına yönelik kamu politikası oluşturabilme noktasında, ülkelerin ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak farklılıklar söz konusu olsa da, toplumların bir İSG kültürü oluşturabilmeleri önemlidir (Aksoy, Samanlı ve Karagöz, 2016a: 117).

1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Ekonomik anlamda üretim ve emek verimliliğinin artması, sosyal anlamda ise toplum sağlığı ve sosyal barış açısından tüm toplum kesimlerini ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği konusu (Çiftçi, 2016: 16), özellikle sanayileşme sonrası ortaya çıkan ve önemi gün geçtikçe anlaşılan bir alandır. Gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkelerde, toplam nüfusun yarısına yakınına çalışanların oluşturduğu düşünülürse, genel sağlık düzeyinin iyileşmesine yardımcı olduğu kadar örgütsel, ulusal ve hatta küresel seviyelerde de kayıpların azalmasına yardımcı olan İSG'nin önemi anlaşılmaktadır (Tatma ve Özdemir, 2016: 122).

Çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından korumayı amaçlayan İSG uygulamalarının; ahlaki (moral) bir görev olması, maliyet unsuru olması ve yasal zorunluluklar olmak üzere üç temel sebebi vardır. İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinden ve işyerlerinde İSG'nin sağlanmasından üçlü yapı olarak konumlandırılan devlet, işveren ve çalışanlar sorumludur (Bayram ve Ünğan, 2016: 274). Özellikle çalışanların düşünceleri göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği hususları önemli bir yere sahip olduğu için çalışanların mevcut ve gelecekteki yaşamları risk altındadır. Sanayileşmeden dolayı ortaya çıkan tehlikelerin çalışanların bedenlerine, sağlıklarına ve yaşamlarına yönelik zarar ve risklerden uzaklaştırılmasının gerekliliği bilinen bir gerçektir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104). Bu nedenle işveren, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanabilmesi amacıyla gereken çeşitli tedbirleri almak, araç ve gereçleri

eksiksiz temin etmek, çalışanların da bu önlemlere uyması zorunludur (6098: m.417; Kuru, 2004: 10; Dalda, 2005: 10). Çalışana düşen sorumlulukların başında, alınan önlemlere uyması gerekmektedir. Devlet ise, çalışanların karşılaştığı meslek hastalıkları ve iş kazaları neticesinde ortaya çıkan hastalanma, yaralanma, sakatlanma ve yaşamını yitirme vb. durumlar için gerekli mevzuatı oluşturarak, çalışma ortamlarını sistemli olarak kontrol etmekle sorumludur (Açıkalın, 2008: 135; Aydın, 2013: 234).

İş sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin istatistiksel sonuçlar, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ait önemli göstergeleri ortaya koymaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine son yıllarda verilen önem, bu alanda ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarını bir ölçüde alztmış olsa da, istenilen seviyeye ulaştığı söylenemez (Şekeroğlu ve Yücel, 2016: 232). Dolayısıyla diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde kurulan riskli endüstriler, ülke çalışanlarının sağlığını olumsuz etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde ise, iş kazalarında azalma gözlenmektedir. Ülkelerde hizmet sektörünün gelişmesiyle yeni mesleki tehlikelerin ortaya çıktığından söz edilmektedir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği konusu gerek toplumsal düzeyde gerekse işletme açısından manevi ve maddi zararlara yol açan çok önemli bir husustur. Bu kayıplar neticesinde işletmelerde işgücü verimliliği azalmakta, insanlarda sosyal yaralar açılmakta ve ülke ekonomisi de mühim ölçüde zarar görmektedir. Keza yapılan araştırmalara göre, iş kazalarına yol açan tehlikelerin %98'i önceden tahmin edilip yok edilebilir nitelikte olduğundan, bu kayıpları önlemenin işveren, çalışan ve devletin sorumluluğu olduğu söylenebilir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183; Buzkan, 2015: 24-25).

İş güvenliğinin yetersiz sağlandığı mekânlarda doğacak tehlikeler, hem çalışanın, hem de işverenin güvenliğini tehlikeye düşerecektir. Bunun için iş güvenliği açısından çalışma ortamı insan hayatında önemli bir rol oynamaktadır (Şah, 2004: 21). İnsanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışabilmelerinin yasal ve en doğal hakları olduğu düşünüldüğünde de, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı bir takım koşullar dikkate alınarak sağlandığı takdirde çalışanın karşılaştığı tehlike ve risk faktörleri minimum seviyeye çekilmiş olacaktır. Dolayısıyla çalışan daha verimli, güvenli, sağlıklı bir ortamda çalışarak hem işletmeye hem de topluma faydalı olacaktır (Ayanoğlu ve Okar, 2016: 76).

İş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı ve yeterli sonuçlar elde edebilmek için, işten kaynaklanan ya da işle bağlantılı olarak ortaya çıkan hastalıkları, kazaları veya sağlıkla alakalı diğer sorunları ortadan kaldırmaya yönelik ulusal düzeyde bütüncül politikaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı düşüncelerin tamamının çalışanlar tarafından özümsemesi, tehlike analizlerinde çalışanların de düşüncelerinin sorulması meslek hastalıkları ve iş kazalarının azaltılması bakımından önemli bir konudur. Çalışma ortamındaki risklerin önlenmesine ve denetimine yönelik tedbirlerin, çalışma ortamı seviyesinde uygulanabilir, açık ve iyi tanımlanmış bir düşünceye dayanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği politikası, bu alandaki hedeflerin ve amaçların, performans değerlerinin ve diğer sistem bileşenlerinin arttırılacağı asıl temeldir. Bunun kısaca, basitçe algılanabilir, en üst yönetim düzeyi tarafından kabul edilmiş ve çalışma ortamında çalışanlar açısından da bilinir olması gerekir. Dolayısıyla, birleşik ve tutarlı bir strateji, hem ülke açısından maddi ve ahlaki hem de uluslararası düzeyde ciddi olumlu sonuçlar doğuracaktır (Güneş, 2009: 31; Akın, 2012: 104; Kaya, Sarı ve Doğan, 2015: 66).

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Ekonomik gelişmeler ve sanayileşme sebebiyle işyerlerinde, çalışan sayıları ve çalışanlarla ilgili planlarda mühim yenilenmeler yaşanmıştır. Toplumun büyük bir kısmının iş hayatına dâhil olması neticesinde, iş hayatında karşılaşılan sorunlar bütün insanları etkiler hale gelmiştir (Kökten ve Avinç, 2014: 35). Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği ekonomik boyutları bir yana sosyal boyutları itibariyle de ülkeler açısından hayati öneme sahip toplumsal bir olgudur. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının daha verimli çalışmanın ilk koşulu olduğu ülkelerde (Ceylan, 2011: 18-19), toplumsal kalkınmanın belirleyici öğeleri içinde bulunan iş sağlığı ve güvenliğinin toplumsal refahı ve barışı arttırmayı hedeflediği söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliğinde ana düşünce, risklerin değerlendirilerek gelecekte ortaya çıkabilecek kayıpların önüne geçilmesidir. Bu gibi yönetim anlayışları uygulandığında kazaların ve doğal olarak müdahale gerektiren acil durumların en aza indirilebileceği belirtilmektedir (Yazıcı, 2015: 34). Dolayısıyla çalışma hayatındaki

iş sağlığı ve güvenliğinin başarısı, iş kazası olaylarının ve meslek hastalıklarının belirlenmiş sayıları üzerine temellendirilmiştir denilebilir (Turan ve Taşkın, 2016: 147). Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, son yıllara kadar, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, aşırı yorgunluktan korunmak ve erken yaşlanmayı engellemeye dönük bir düşünce hâkim iken, Günümüzde ise, insanın yaşamı boyunca bir iyilik durumu yaşaması için bütün kişilere en yüksek düzeyde sağlık imkânının sağlanması ve bu imkânların sürdürülmesi amaçlanmaktadır (Şahin, 2001: 8).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması ile çalışan, işletme ve bir bütün olarak ülke maddi ve manevi zarar görmektedir (Şahin, 2013a: 3). Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel hedefi, daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak, meslek hastalıkları ve iş kazalarından çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlayarak verimi artırmak ve işletme güvenliğini sağlamaktır (Canpolat, 2016: 142). Başka bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların asıl hedefi; çalışmakta olan kişileri yaptıkları işler sebebiyle maruz kalabilecekleri bütün tehlike ile risklerden korumak ve onlara daha güvenli bir çalışma ortamı sunmaktır (Aksoy, Samanlı ve Karagöz, 2016b: 115).

İSG; bir işin yapılması esnasında türlü sebeplerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe risk oluşturulabilecek durumlardan korunmayı amaçlamaktadır (Şengül, vd., 2016: 253). Dolayısıyla İSG ile ilgili önlemlerin ortaya çıkartılmasındaki temel hedef, kişinin huzurunun ve giderek de mutluluğunun sağlanması amaçlanır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile kişilerin mesleki alandaki risklerden uzak bir ortamda çalışmaları sağlanarak, onların daha sağlıklı gelişmeleri için uygun ortamın yaratılması amaçlanır (Gençler, 2007: 18).

Genel anlamda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için; çalışanlar mesleki bilgi, yetenek ve eğitime uygun işlerde çalıştırılmalı, yapılan işlerin özelliğine göre çalışanlara koruyucu malzemeler verilmeli ve bunların kullanılıp kullanılmadığı sıklıkla kontrol edilmelidir. Hem işveren ve çalışanlar hem de denetleyiciler iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli olan özen ve hassasiyeti göstermek durumundadır. Ayrıca devlet de, çalışanların uymakla yükümlü oldukları görev,

yetki ve sorumluluklarla ilgili olan bilgi, mevzuat ve politikalar konusunda üzerine düşeni yerine getirmek durumundadır (Ercan, 2009: 26).

İSG alanında yukarıda belirtilen amaçlara ulaşabilmek için, konu ile ilgili bütün sosyal tarafların da katılımıyla İSG'nin temel ilkeleri ile uyumlu nitelikte olmak üzere, önleyici ve koruyucu nitelikte aktif politikalarla, iyileştirici pasif politikaların belirlenmesi ve ülke düzeyinde birbirini destekleyici şekilde ve eş zamanlı olarak hayata geçirilmesi gerekir. Unutmamak gerekir ki, bu nitelikteki bir politika, yalnızca çalışma şartlarının iyileştirilmesi anlamına gelmez, çalışanların üretkenliği ve verimliliğine katkı sağladığı ölçüde fertlerin ve toplumun yaşam kalitesinin de yükselmesine katkıda bulunur (Alper, 2005: 16).

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLARI

Bu kısımda; iş sağlığı ve güvenliğine bağlı olarak gelişen ve iş sağlığı ve güvenliği konusuyla doğrudan ilgisi bulunan iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları incelenmiştir.

1.2.1. İş Sağlığı

İnsanlar için yaşamın bir parçası olan çalışmak kaçınılmaz bir zorunluluktur. Yani insan, yaşamını sürdürebilmek için önemli olan her şeyi sağlamak ve üretebilmek için çalışmak zorundadır. Fakat bazen insanlar çalıştıkları ortamdan ve yaptıkları işten kaynaklanan sağlık problemleri ile karşı karşıya kalabilmektedir. Oysa yaşamak insan olmanın temel hakkı olduğu kadar, sağlıklı ve güvenli bir hayat içinde yaşaması da en doğal haktır. Sağlığın iş yaşamını, iş yaşamının da sağlığı etkilediği düşünüldüğünde çalışanın sağlığı ile iş ortamı arasındaki etkileşimi ortaya koymaktadır. Sağlık kavramı açıklanırken, sadece sakatlık veya hastalığın olmaması değil, bununla birlikte ruhen, bedenen ve sosyal açılarından da tam bir iyilik durumudur tanımında mevcut olan “sosyal” kavramı bireyin öncelikle işsiz olmaması, bundan sonra sağlıklı bir ortamda çalışması ve işine olan uyumu anlamlarını içermektedir (Hisar ve Dağlı, 2013: 205).

“Sağlık” kavramı, iş ile bağlantısı bakımından, hem sakatlık ya da hastalığın bulunmaması halini hem de iş esnasındaki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilişkili olarak insan sağlığını olumsuz etkileyen zihinsel ve fiziksel faktörleri kapsayan bir kavramdır (ILO 155: m.3/e). Türk Dil Kurumu (TDK) ise sağlık kavramını, “*bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet*” olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr, 2016). WHO tarafından yapılan tanıma göre; “*sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir*” olarak belirtilmiştir (Pekşen ve Canbaz, 2005: 12). Sağlık kavramını, her şeyin önünde gelen temel bir insan hakkı olarak anayasa hukuku açısından tanımlanırken, tıbbi açıdan ise bir bireyin sağlıklı kabul edilmesi için hem vücut tamlığı bakımından hem de patolojik açıdan sorununun bulunmaması ya da herhangi bir noksanlığın olmaması gerekir. Diğer bir deyişle sağlıklı olmak; bir kimsenin ruhsal ya da bedensel bir hastalığının veya engelinin bulunmadığı bir durumu ifade eder. İş sağlığı ise, sosyal açıdan iş yerinde çalışanların hem ruhsal hem de fiziksel ve git gide artan bir şekilde bütün olarak iyilik durumunda olmasını ifade eder (Akı, 2013: 3).

İş sağlığı; bütün çalışanların sosyal, moral, fiziksel, ruhsal ve iyilik durumlarının en üst seviyede bulundurulması ve devam ettirilmesi, çalışma ortamındaki sağlıksız koşulların en aşağı seviyeye indirilmesi ve bu durumlardan kaçınma yöntemlerinin uygulanmasını, çalışanların ruhsal, fiziksel becerilerine uygun işlerde çalıştırılmasını amaçlayan bir olgudur (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 328). Bir diğer ifadeyle iş sağlığı; çalışanların psikolojik, fiziksel ve sosyal tam iyilik durumunun sağlanmasının en üst seviyede devam ettirilmesi, çalışma koşulları ve kullanılan maddeler sebebiyle çalışanların sağlığına zarar verebilecek durumların ortadan kaldırılmaya çalışılması, işçinin fiziksel ve ruhsal kabiliyetlerine uygun işlerde çalışması, kişinin işe, işin de kişiye olan uygunluğunu sağlayan çok geniş çaplı bir hizmetler zinciridir (Devebakan, 2007: 16-17).

WHO ve ILO ise iş sağlığını; çalışanların ruhsal, mesleki ve sosyal açıdan iyilik hallerini en üst düzeye çıkarmayı, bu hali devam ettirmeyi, sağlığı tehlikeye atabilecek çalışma şartlarını önlemeyi, çalışanları işten kaynaklanan zararlı etmenlerden koruyup onları ruhsal ve bedensel becerilerine uygun bir işe yerleştirmeyi, yani kişinin işe, işin de kişiye uyumunu sağlamayı amaç edinen bir

bilim dalı olarak açıklamaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97). Bu tanımlardan yola çıkarak, iş sağlığının kapsamını da ortaya çıkaran ilkeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gökpınar, 2004: 19-20):

- Asıl vazife, koruyucu hizmetlerdir,
- İş ile sağlık ayrılmaz bir bütündür,
- İlk olarak göz önüne alınması gereken kişidir ve üretim bir sonraki plandadır,
- İşçi sağlığı, bütün işlerde çalışanların sıhhati ile alakalıdır,
- İşçi sağlığı, sadece meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla oluşmamaktadır,
- Meslek hastalıkları ile iş kazaları engellenebilir olgulardır. Dolayısıyla meslek hastalığı ve iş kazası sayısının fazla olması, yeteri düzeyde önlem alınmadığını göstermektedir,
- İşçi sağlığı konusunda, sadece çalışan sağlığının korunmasının yanı sıra geliştirilmesi de hedeflenmektedir,
- Hayatını devam ettirme ve çekişme şartları birbirinden kopamaz,
- Çalışmaları ve işsizlik, grev gibi çalışılmayan zamanlar da birbirlerinden kopamaz,
- Çalışan ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır,
- Çalışan sağlığı ve iş güvenliği arasındaki ilişki birbirinden kopamaz,
- Çalışan sağlığı iş güvenliği, çok-ilmli (multi-disiplin) bir mevzudur,
- Çalışan sağlığı bir takım hizmeti olmasıyla birlikte, çok bilimli karakterinin devamı olarak, koordinasyon halinde ve çok sayıda bilirkişiden oluşan bir hizmetin ortaya çıkarılması mecburiyeti arz etmektedir,
- Kurumlar arası birlik çalışan sağlığı için mecburiyettir,
- İşyeri hekimi çalışan sağlığı yasasının odak noktasında bulunmaktadır,
- İş hukuku yasası bir bütündür,
- Hukuka saygı bir bütündür,
- Hizmet planlayıcıları ve sunucularına kadar bütün kişileri ilgilendiren ekonomik bir boyuttur,
- Mükemmeli yaratma düşüncesi kişisel gayretlerle ve tek bir çalışma ortamında beklenen netice elde edilemez. Zira ülke ve dünya ölçeği göz önüne alınmadan kalıcı sonuçlar elde edilemez. Bu nedenle bölgesel iş birliği programlarının geliştirilip uygulanması büyük önem taşımaktadır,

- Teknoloji ve bilimin hızlı gelişimi, çalışan sağlığı alanındaki bilgilerinde devamlı olarak yenilenmesini gerektirmekte, yani sürekli eğitimi mecbur kılmaktadır,
- İstatistik, araştırma ve tarama çalışmalarında çalışan sağlığı ve iş güvenliği önemli bir yer tutar,
- İşveren sorumluluğu altında çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek bulunmaktadır,
- Çalışan sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin muvaffakiyeti, bu durumdan fayda görenlerin sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.

Çalışan sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalarda egemen olan üç yaklaşım türünün var olduğu ve bu yaklaşımların üç ön kabule dayandığı söylenebilir. Bunlardan ilki, işyerinin teknik bir alan olduğunu savunan görüş olup sermaye ve teknoloji sayesinde örgütlenmektedir. Dolayısıyla, işçi sağlığına yönelik tüm faaliyetler, sermaye, bilim ve teknoloji takip edilerek yapılır. İkincisi, işçi sağlığı için işçi, bilinçli ve sorumluluk sahibi bir birey olduğunu savunan bir görüştür. İş kazalarının çalışan hatalarından ve çalışan dikkatsizliklerinden meydana geldiğine vurgu yapılmaktadır. Üçüncüsü, çalışan sağlığı için ulusal ve uluslararası standartlar önemli bir yere sahiptir. Teknoloji ve bilimin verdiği imkanlar çerçevesinde ortaya çıkarılan ulusal ve uluslararası standartlarla çalışan sağlığı düzenlemelidir. (Özdemir, 2015: 2).

Çalışanların temel sağlık ihtiyaçlarını çalışma ortamları karşılayacak düzeyde olmak durumundadır. Ancak çoğu işletmede, imal edilen malzemenin üretim sürecindeki işlemler gereği, kullanılan temizlik malzemeleri, boya malzemeleri, kimyasallar, iş makineleri vs. işyeri iç ortam havasını olumsuz etkilemektedir. İşyerindeki herhangi bir maruziyet neticesinde sağlık sorununun gözlemlendiği bir çalışan için olumsuz durumun iyileştirilmesi ile alakalı gereken önlemler alınmalıdır (Akal, 2013: 114-117). Bu çerçevede ilk olarak sağlığı tehlikeye atan faktörlerin iyi saptanması gerekmektedir. İşyerlerinde sağlık konusunda negatif sonuçlar doğuracak birçok faktör olduğuna göre, bu faktörlerin neler olduğu ile iş yeri ortamında hangi seviyede bulunduğu, çalışma ortamında kaç kişiyi tesir altına aldığı gibi özelliklerin belirlenmesi gereklidir (Bilir, 2005: 9).

1.2.2. İş Güvenliği

Sağlık ve güvenlik sosyal gelişimin en temel ögesi olmasıyla birlikte, bireylerin kişisel sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine ulaşmaları ve sağlığın tüm yaşam süresince devam ettirilebilmesinin sağlanması günümüz şartlarında vazgeçilmez bir mecburiyettir (Birbenli, 2005: 2). Bu çerçevede, çalışma hayatında kazaların önlenmesine yönelik, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik tedbirlerinin tespiti ve uygulanması doğrultusundaki çalışmalar “iş güvenliği” olarak tanımlanmaktadır (Zeydan ve Çörek, 2016: 182). İngiltere Sanayi Konfederasyonu iş güvenliğini; işletmelerdeki risk, kaza ve hastalıklarla ilgili fikir ve inançları ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır (Cooper, 2002: 31). İş güvenliği, çalışma ortamında çalışanların sağlığının güvence altında olması ve devam ettirilebilmesi gereken tedbir ve etkinlikleri içine almaktadır (Akı, 2013: 3). İş güvenliği; işin yapılması esnasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin bertaraf edilmesi ya da en az seviyeye indirme konusunda, işverene getirilen sorumluluklar ve teknik kaidelerin tamamıdır. İş güvenliği, çalışanın vücut bütünlüğüne ve hayatına yönelik risklerin yok edilmesi için gerekli teknik kaideleri ele alır (Balkır, 2012: 58-59). İş güvenliği, insan sağlığını tehdit eden ve tehlikeye sokan, ülke ekonomisine zarar veren, ‘meslek hastalığı’ ve ‘kaza’ diye adlandırılan durumları ortadan kaldırmak ve çalışanın sağlığını korumaktır (Ceylan, 2011: 19). İş güvenliği, işveren temsilcilerinin ve çalışanların çalışma ortamlarında sağlığı ve güvenliği şartlarını yerine getirme ve geliştirme yönündeki çalışmalardır. Bu tanım, tehlikelerin saptanmasında, denetim veya tedbir amaçlı önlemlerin hayata geçirilmesindeki yükümlülükleri belirlemektedir (Pekşen ve Canbaz, 2005: 12).

İş güvenliği, üretim süreci, çalışma ortamı ve iş ilişkileri sonucunda meydana gelen ve sağlığa zarar veren kimyasal, biyolojik, fiziksel, ergonomik risk ve tehlikelerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olmadığı sağlıklı ve güvenli bir işyerinin sağlanmasıdır (Çınar vd., 2011: 280). Dolayısıyla iş güvenliği çalışmaları ile çalışanların çalışma ortamının negatif etkilerinden ve meydana gelebilecek hastalıklardan korunması, güvenli, huzurlu ve rahat bir işyerinde çalışmaları hedeflenmektedir (Öztürk, Babacan ve Bayramoğlu, 2011: 126). Başka bir deyişle iş güvenliği; çalışma ortamlarında işin devam ettirilmesi esnasında çalışma koşullarının ortaya çıkardığı tehlikelerde ve çalışmalarda iş yeri, malzeme ve

makineye yönelik aksaklıkların, zararların incelenmesi ve önlenmesi için yapılan sistemli ve teknik çalışmalardır (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 328).

İş kazalarının, hem ülke ekonomisi bakımından hem de işletmeler bakımından önemli zararlara sebep olduğu bilinmektedir. İşletmelerde güvenlik kültürü iş kazalarının ortadan kaldırılması için ele alınması gereken en mühim konudur (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 100). Nitekim anayasamızda “*devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak için gerekli tedbirleri alır*” (1982: m.49). hükmü ile çalışma hayatı birçok yönüyle çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlayacak biçimde tasarlanması zorunlu hale getirilmiştir. Dolayısıyla, anayasada yer alan uygulamalar, çalışanların çalışma hayatındaki sağlık ve güvenlik ile ilgili güvencelerinin işveren ve çalışanların yanı sıra devletin de yerine getirdiğini göstermektedir (Akman ve Koç, 2013: 121).

Günümüzde insan hayatının korunması ilk önceliği taşımaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kavramı, uluslararası alanda genel olarak çalışanların güvenliğinin üzerinde olduğu görülmektedir. İşletme ve üretim güvenliği konularının ise ikinci planda kaldığı söylenebilir (Ceylan, 2012: 95). Ancak birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de iş güvenliği konusunda olumlu bir algı oluşmakla birlikte alınması gereken önlemlerin yeteri düzeyde alınmamasının nedeni iş güvenliğinin bir maliyet unsuru olması olarak hala görülüyor olmasıdır. Sektörel bazda faaliyet gösteren işletmelerin çoğu, iş güvenliğine yönelik katlanılacak maliyetlerin, küresel boyutta yaşanan rekabet ortamında ek bir maliyet unsurundan kaçınılmaktadırlar denilebilir (Solak ve Sakur, 2016: 129).

1.2.3. İş Kazası

Sanayi devriminden sonra daha çok ortaya çıkan iş kazalarının önemli bir sosyal tehlike olarak değerlendirilmesi insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. 1900’lü yıllar itibariyle İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda başlayan sistemli çalışmalarla iş kazalarının nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Teknolojik gelişmelere ve hızlı sanayileşmeye bağlı olarak ortaya çıkan ve temelinde ekonomik,

psikolojik, çevresel ve sosyal bir dizi faktörün yer aldığı iş kazaları fabrika tipi üretimle korkutucu seviyelere ulaşmıştır. Teknik dönem olarak atfedilen ilk 30 yıllık dönemde iş kazalarının nedenleri üretim yöntemlerine bağlanmış; sonraki 50 yıllık dönemde (1930-1980) iş kazaları nedenleri olarak insan hataları hedef alınmıştır. Sosyo-Teknik dönem olarak adlandırılan 1980 sonrası dönemde üretimde emeğin yanı sıra makinaların ve devamlı şekilde yeni teknolojilerin kullanımının yaygınlaşması çalışanlar için tehlikelerin artması modern sanayinin iş hayatında ortaya çıkmasıyla birlikte kendini göstermiştir. Tehlikelerin derecesi ve kaza riskinin artması yoğun makineleşmenin getirdiği tehlike çeşitlerindedir. Bu dönemde iş kazalarının nedenlerinin teknoloji ya da insan davranışı olarak ayrıştırmanın yanlış olacağı düşüncesinden yola çıkılarak, iş kazalarının farklı bileşenlerden oluşan karmaşık bir yapıya sahip olduğu düşünülmeye başlanmıştır (Camkurt, 2013: 70; Akpınar, Baysal ve Baysal, 2016: 188).

Kavram olarak kazanın iki anlamının olduğu kabul edilmektedir. Geniş anlamıyla kaza; birden ve istenmeden bir zararın doğmasına neden olan sebepler bütünü olarak tanımlanır (Koç ve Akbıyık, 2011: 131). Bu anlamdaki kaza kavramına vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm ve eşyaya ilişkin zararlar girer. Dar anlamda kaza ise insanın zarar görmesi yani ölüm veya vücut bütünlüğünün zarar görmesidir (Küçük, 2009: 34). İş kazası ise; çalışma ortamında ya da iş işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkan, vücut bütünlüğünü psikolojik veya fiziksel özre uğratan veya ölüme sebebiyet veren durum olarak kavramsallaştırılmıştır (6331: m. 3/g). İş kazası; çalışanın çalışma süresi boyunca çalışma ortamı ve şartları, kullanılan makina, malzeme, araç ve gereç sebebiyle iş gücünün bütünü veya bir kısmını yitirmesine sebep olan bir olay biçiminde tanımlanabilir (Tekelioğlu,1994: 20-21). ILO iş kazasını; “Belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” olarak kavramsallaştırmıştır (Baysal ve Baysal, 2016b: 84; Özata ve Dömbekçi, 2016: 86). Yine WHO de iş kazasını “beklenmeyen sebeplerle, çoğu zaman yaralanmalara, teknik araç ve gereçlerin zarara uğramasına ve üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamıştır (Uçan, 2015: 97; Baybora, 2013: 328).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesine göre, iş kazası;

- Çalışanın sigortalı olduğu sırada,
- Sigortalı çalışanın şahsına ve hesabına bağımsız bir şekilde çalışıyorsa devam ettirmekte olduğu iş sebebiyle ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle,
- Asıl işini yapmayan fakat işverenin isteği üzerine başka bir iş veya yere gönderilen sigortalı çalışanın verilen görevi yerine getirdiği durumlarda,
- İş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için emziren sigortalı çalışana verilen sürelerde,
- Sigortalı çalışanların, işverence tahsis edilen bir taşıtla işin yapılacağı yere gidiş geliş esnasında, ortaya çıkan ve sigortalı çalışana o anda veya sonradan psikolojik ve fiziksel engelli duruma getiren olaydır.

İş kazası kavramının genel kapsamda birçok tanımı yapılmaktadır. Bir düşünceye göre “ iş kazası, iş yapılırken ya da işin yapılması dolayısıyla ortaya çıkan kazadır”. İş kazası bu düşünce ile oldukça dar bir çerçeve içine girmektedir. “Çalışanın, çalışma sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük hayatı içinde olduğu esnada ortaya çıkan kazaların hepsi iş kazasıdır” biçimde açıklayan düşünce ise, iş kazasının bakış açısını gereğinden fazla genişletmektedir. Başka bir tanıma göre; çalışanın, işverenin otoritesi altında bulunduğu zaman içerisinde ortaya çıkan kazalar iş kazasıdır (Bostancı, 2005: 2-3). Örneğin; işveren tarafından sürdürülmekte olan bir iş nedeniyle ya da çalışana sorumlu olarak işverenin başka bir yerde görevlendirmesi, çalışan olarak çalışana başka bir yere gönderdiğinde, esas görevini yapmaksızın süre geçiyorsa, bu zaman çerçevesinde trafik kazaları başka bir çalışma ortamına göndermedeki bu kapsama girmektedir. Sigortalı çalışana bir iş ile alakalı taşıtla gidip-gelmeler esnasında tüm bu görevle alakalı bir şey yaparken ortaya çıkan o anda ya da daha sonra psikolojik veya fiziksel açıdan engelle uğratan durum olarak tanımlanabilir (Ünder, 2013: 143).

İş kazası, işin akışını durdurmakla birlikte üretim temposunu yavaşlatmakta ve işyerindeki hammadde, ekipman ve malzemeler kaza sonucu zarar görmektedir. Malzeme ve ekipmanların zarar görmesinin sonucu olarak üretim ve verimlilik kaybına neden olur. Kısaca söylemek gerekirse iş kazasının sonucunda işin yeniden düzene girmesi için geçen süre zarfında üretim aksar veya durur. Bu sonuçlardan yola çıkarak bir iş yerinde iş kazası sonucu çalışanın yaralanması ya da yaşamının

sona ermesi maddi zarar demektir (Açıklalın 2008: 135). İş kazalarının önlenmesi ve işletme maliyetlerinin indirilmesi için çalışma yeri organizasyonunun düzenlenmesi, çalışma sistemi ve ergonomik yapısı ile iş yerinin çevre koşullarının da kazaları engelleyecek nitelikte düzenlenmiş olması büyük önem taşımaktadır (Albayrak ve Albayrak, 2014: 20). Tablo 1’de 2013-2015 yılları itibariyle iş kazası geçiren sigortalı sayılarının aylara, yıllara ve cinsiyete göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 1. İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara, Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Aylar	2013			2014			2015		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ocak	184.804	10.042	194.846	183.927	14.061	197.988	14.746	2.518	17.264
Şubat	165.808	11.116	176.924	179.726	13.838	193.564	14.507	2.279	16.786
Mart	190.019	11.406	201.425	194.506	13.672	208.178	16.323	2.576	18.899
Nisan	188.931	13.354	202.285	193.902	13.876	207.778	16.614	2.596	19.210
Mayıs	204.128	13.165	217.293	182.097	14.743	196.840	17.759	3.087	20.846
Haziran	204.278	16.091	220.369	184.920	14.212	199.132	18.020	2.852	20.872
Temmuz	209.528	12.837	222.365	149.734	11.224	160.958	17.670	2.876	20.546
Ağustos	165.915	11.628	177.543	159.110	11.682	170.792	19.687	3.175	22.862
Eylül	195.039	13.005	208.044	137.476	11.995	149.471	16.478	2.899	19.377
Ekim	151.422	10.470	161.892	111.727	9.698	121.425	18.674	3.205	21.879
Kasım	180.551	15.720	196.271	126.318	10.047	136.365	18.386	3.261	21.647
Aralık	165.765	12.483	178.248	113.850	9.621	123.471	18.058	3.301	21.359
Toplam	2.206.188	151.317	2.357.505	1.917.293	148.669	2.065.962	206.922	34.625	241.547

Kaynak: (<https://tuisag.com/>, 2017).

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 2013 yılında toplam 2.357.505, 2014 yılında toplam 2.065.962 ve 2015 yılında toplam 241.547 iş kazası görülmüştür. Tablo 1’de görüldüğü üzere yıllar itibariyle iş kazası sayılarında azalma olmakla birlikte, iş kazalarının bundan sonraki yıllarda da düşme eğilimi göstereceği konusunda kesin bir yargıya ulaşmak güç görülmektedir.

İş kazalarının nedenleri beklenmedik olaylardan, insanlardan, makinalardan, çevre koşullarından ve olaylardan kaynaklandığı bilinmektedir. Dolayısıyla, Şekil 1’de görüldüğü üzere; iş kazalarının sebepleri; fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı sebepler (teknik nedenler), beklenmedik nedenler ve insanlara bağlı nedenler (beşeri nedenler) olmak üzere temelde üç ana grupta bir araya getirilerek sunulmuştur (Atılğan vd., 2015: 667-668).



Şekil 1. İş Kazalarının Nedenleri

Kaynak: Camkurt, M. Z. (2013) “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s.72.

İş kazalarının büyük çoğunluğu çalışanların güvenli olmayan hareketlerinden meydana gelmekte; disiplinsizlik, eğitimsizlik, kurallara aykırı davranışlar, işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçsizlik, iş kazalarının en önemli sebeplerinden sayılmaktadır (Sarıkaya, Güllü ve Seyman, 2009: 328; Ulutaşdemir vd., 2016: 172). İş kazalarının meydana gelmesi üzerinde kaza nedenlerinin ağırlık oranları konusunda farklı araştırmalara dayanan değişik görüşler olmakla birlikte, Heinrich, iş kazaları teoreminde iş kazalarının %98'nin önlenemez olduğunu ve bunun %88'nin ise insan davranışlarından kaynaklandığını ifade etmiştir. Diğer bazı çalışmalarda iş kazalarının, %2'sinin beklenmedik olaylara, %18'inin ise mekanik ve fizik çevre koşullarına bağlı olarak, meydana geldiğini ifade edilmiştir (Camkurt, 2013: 71; Baysal ve Baysal, 2016c: 110).

İş kazaları, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde büyük boyutlu ekonomik ve sosyal kayıplara sebep olmaktadır. Oluşan önemli kayıplardan dolayı, iş kazalarını ortadan kaldırmaya yönelik alınan tüm önlemlere karşın, dünya genelinde, iş kazaları büyük bir problem alanı olarak varlığını devam ettirmekte, sosyal ve ekonomik kalkınmanın ve sosyal refahın önündeki en önemli engellerden biri olmaya devam etmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan yasalara ve alınan tüm tedbirlere rağmen iş kazaları sıklığı istenilen seviyelere indirilememiştir (Hıdıroğlu vd., 2016: 55). Ancak iş

kazalarının en aza indirilmesi, hukuksal çerçevede kanunlara, teknik önergelere uyulması ve kazalar sonucunda meydana gelen (üretim temposunda azalma, işçi psikolojisinde gözlenen moral düşüklüğü sonucunda üretkenliğin azalması, yeni işçinin tedariki, eğitimi vb.) masrafların ulusal ekonomiye geri kazandırılması bakımından büyük önem taşımaktadır (Arioğlu ve Arioğlu, 1997: 18).

1.2.4. Meslek Hastalığı

İnsanlara fayda sağlayacak mal veya hizmet üretmek ve sonucunda para kazandırma güdüsüyle yapılan, belli bir eğitimle sahip olunan sistemli beceri ve bilgilere dayalı, ilkeleri insanlar tarafından belirlenmiş etkinlikler bütününe meslek denilmektedir (Hisar, 2013: 207). Hastalık kavramı ise, kişinin zarar görmesi veya çeşitli sebeplerle “Homeostatik Denge” nin bozulması olup, bedensel, sosyal ve ruhsal problemleri de beraberinde getiren bir vaziyet olarak tanımlanabilir (İncesli, 2005: 4). Bu tanımlara bağlı olarak gelişen meslek hastalığı kavramı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda; “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır (6331: m.3/1). Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşlar meslek hastalığını; “zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu” olarak tanımlamıştır (Uçan, 2015: 102).

Meslek hastalığı, bir işin yapılması esnasında mesleki faktörlerden kaynaklanarak ortaya çıkan, bu faktörlerin devam etmesi ve zaman geçtikçe gelişmesi sebebiyle belirli işlerde ve mesleklerde çalışan kişilerde karşılaşılan hastalıkları ifade etmektedir (Baysal ve Baysal, 2016a: 71). Meslek hastalığı, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” (5510: m.14). Meslek hastalıkları ILO Meslek Hastalıkları listesinde üç grupta ele alınmaktadır. Bu hastalıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çukadaroğlu, 2015: 68):

- Meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında ajanların etkisi (kimyasal, biyolojik ve fiziksel),

- Meslek hastalıklarının hedef organ ve sistemlerde nüfus etmesi (kas-iskelet, deri, solunum),
- Mesleki kanserler.

Ülkemizde yaşanan hastalıkların hangilerinin meslek hastalığı kapsamında değerlendirileceği ve bu hastalıkların, söz konusu işletmeden ayrıldıktan ne kadar zaman sonra o işletmede yapılan işten kaynaklandığı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü ile hükme bağlanmıştır (4496: m.63). Söz konusu tüzükte meslek hastalıkları A. Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, B. Mesleki cilt hastalıkları, C. Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, D. Mesleki bulaşıcı hastalıklar, E. Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere 5 grup altında toplanmıştır (4496: m.64).

Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları listesinde; karbonmonoksit, krom, arsenik, benzen ve türevleri, pestisidler, kurşun vb. türlü kimyasal sebeplere bağlı olarak meydana gelen 25 çeşit meslek hastalığı tanımlanmıştır. Mesleki deri kanserleri, cilt hastalıkları ve kanser dışı mesleki deri hastalıkları olmak üzere iki kategori olarak belirtilmiştir. Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları listesinde, asbestozis, silikozis, kömür tozuna bağlı olarak oluşan hastalıklar vs. olmak üzere 6 adet hastalık yer almaktadır (Atılğan vd., 2015: 668). Mesleki bulaşıcı hastalıklar grubunda sağlık personelinin hastalıkları, tropikal hastalıklar, hayvandan insana geçen hastalıklar ve paraziter hastalıklar olmak üzere 4 alt kategoride toplam olarak 30 adet hastalık bulunmaktadır. Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları grubunda; gürültü, infra red ışınlar, titreşim, iyonizan radyasyon, gibi fizik etkenlerle meydana gelen meslek hastalıkları 7 çeşit hastalık olarak sıralanmıştır (Bilir, 2008: 39).

Çalışanın yaptığı iş ile meslek hastalığı arasında nedensellik bağından söz edilebilir. Dolayısıyla iş kazalarında hastalık unsurunun insan vücudu dışında meydana gelmesi, meslek hastalıklarında da benzer etkiyi ortaya koymaktadır. Meslek hastalıklarının iş kazalarından farkı, hastalık unsurunun süreklilik göstermesi, hastalığın başlangıç tarihinin kesin olarak bilinmemesi ve ilerleyici oluşunun saptanamamasıdır (Onaran, 2008: 64). Örneğin, inşaatta çalışan bir çalışanın iş esnasında düşmesi sonucunda uzuvlarının kırılmasında birdenbire ve

aniden ortaya çıkan bir olay söz konusudur. Ancak, kömür madeninde çalışan bir çalışanın ise devamlı olarak kömür tozu solumasına bağlı olarak solunum yolları ile ilgili bir hastalığa maruz kalmasında ise tekrarlanan bir duruma bağlı olarak meydana gelen bir hastalık söz konusudur (Baybora, 2013: 329). Tablo 2’de 2013-2015 yılları itibariyle meslek hastalığı geçiren sigortalı sayılarının aylara, yıllara ve cinsiyete göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 2. Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayılarının Aylara, Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Aylar	2013			2014			2015		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ocak	30	0	30	12	0	12	24	4	28
Şubat	74	18	92	9	1	10	15	1	16
Mart	26	1	27	21	0	21	26	3	29
Nisan	178	0	178	29	0	29	18	2	20
Mayıs	148	0	148	17	0	17	28	10	38
Haziran	35	0	35	11	2	13	25	1	26
Temmuz	5	0	5	31	2	33	35	1	36
Ağustos	0	0	0	13	0	13	20	2	22
Eylül	6	0	6	27	6	33	39	2	41
Ekim	49	0	49	26	8	34	35	5	40
Kasım	62	0	62	23	1	24	49	1	50
Aralık	58	0	58	21	4	25	26	2	28
Bilinmeyen	0	0	0	230	0	230	130	6	136
Toplam	671	19	690	470	24	494	470	40	510

Kaynak: (<https://tuisag.com/>, 2017).

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 2013 yılında toplam 690, 2014 yılında toplam 494 ve 2015 yılında toplam 510 meslek hastalığı vakası görülmüştür. Tabloda görüldüğü üzere; 2013 yılında en fazla meslek hastalığı vakası görülen ayların Nisan ve Mayıs olduğu söylenebilir. 2014 ve 2015 yıllarında ise tarih kesin olarak bilinmeyen meslek hastalığı vakalarının daha çok olduğu söylenebilir.

İşçiler çalıştıkları işin türüne, çalışmaya süresine ve birime göre farklı risklere maruz kalmaktadırlar. İşyeri ve çalışma koşulları genellikle meslek hastalıklarının nedenleridir. Keza çalışma ortamındaki türlü kimyasal ve fiziksel unsurlar ile ergonomik ve mekanik unsurlar çalışan kişi üstünde dolaylı ve doğrudan etkilere yol açmaktadır. Kısa zaman çerçevesinde ortaya çıkan zehirlenme, uzun zaman çerçevesi içerisinde ise meslek hastalığı gibi olaylar doğrudan etkiler sonucunda meydana gelmektedir (Aydın vd., 2013: 33). Bu nedenle iş kollarına göre meslek

hastalıklarının görülme sıklıklarının belirlenmesi, en yüksek risk altındaki işçi gruplarının saptanması ve verim kayıplarının hesaplanması, alınacak önlemlerin önceliklerini anlamada önemlidir (Budakoğlu vd., 2007: 28). Dolayısıyla işyerinde bütün kuralları koyan, bütün kararları alan işveren olduğuna göre, güvenli ve sağlıklı iş şartlarının meydana getirilmesinde asıl vazife de işvereni ilgilendirmektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Yeryüzünde bulunan bütün toplumlar kendi insanların yaşama haklarını güvence altına almak için türlü kurallar ve değerler sistemi oluşturmuşlardır. Sanayi devrimi öncesinde bu değerler bütünü önemli ölçüde inanç yapılarından etkilenirken, sanayi devrimi sonrasında ise, sekülerist kurumsal yapılara dayanan mevzuat bütünlüğü içerisinde toplanmışlardır (Gençler, 2007: 16). Tarihsel süreç incelendiğinde dünyada ve Türkiye’de geçmişten günümüze çalışma hayatını şekillendiren yasal düzenlemelerin yapılmış olduğu ve bu düzenlemelere dayalı olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunun ayrıca değerlendirildiği görülmektedir (Şahsuvaroğlu, 2016: 102). Bu çerçevede araştırmanın bu kısmında iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim süreci dünya ve Türkiye somutunda ele alınmıştır.

1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İlkel çağlardan günümüze insanların yaşamlarını etkileyen çok önemli gelişmeler yaşanmıştır (Öztürk ve Uzun, 2010: 96). Bu gelişmelerden biri olan çalışan sağlığı ve iş güvenliği, geçmişi insanlık tarihi ile ortaya çıkan bir alan olmakla birlikte günümüzdeki bilimsel anlamını kazanana kadar, çok uzun tarihsel süreçlerden ve değişik aşamalardan geçmiştir. İşçi sağlığı ve güvenliğinin geçirdiği bu gelişim, çalışma yaşamındaki gelişmeler tarih boyunca, çalışan sağlığı ve iş güvenliği alanındaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir (Yıldırım ve Bakır, 2014: 2).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda İmtohep, Eski Mısır’da M.Ö. 2600’lü dönemlerin ortalarında çalışanların, yaşadıkları sağlık sorunları ile çalıştıkları iş arasındaki ilişkiyi ortaya koyan mühendis, rahip, mimar ve hekimlik yapan ilk kişidir

(Şen, 2015: 122). M.Ö. 2000'lerde Babil'liler devrindeki Hammurabi kanunlarında iş güvenliği hususunda hükümler bulunmaktadır (Dizdar, 2008: 92).

Çalışanlar sağlığı ve gerçekleştirilen iş arasındaki bağların incelenmesine yönelik yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Heredot'a kadar gittiği düşünülmektedir. Heredot çalışanların sağlıklı olması, dolayısıyla etkin bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için bireylere yeterli yiyeceklerin verilmesi odak noktasını oluşturmuştur. Aristoteles ve Eflatun'un da benzer çağlarda iş kazalarına bağlı düşüncelerini açıkladıkları bilinmektedir. Hipokrat tarafından ise, çalışanların sorumlu oldukları işten zarar görebilecekleri fikri ileri sürülmüştür. 16. yüzyılda ise Agricola ve Parucelous Orta Avrupa'da Maden işletmelerinde çalışan çalışanların hastalıklarıyla toz arasında bağlantı olduğunu sezmiş ve birtakım korunma tedbirleri önermişlerdir (Gerek, 2004: 3; Akpınar ve Özyıldırım, 2016: 1234).

Agricola (1494-1555); akciğer kanseri ve radon gazı ilişkisini araştırmış, pnömokonyoz ve tozlu ortam bağlantısını anlamlandırmış ve "madenci hastalığı" adını vermiş, ayrıca korunmaya yönelik önerilerde (ağız-burun-mendil) bulunmuştur. Parucelous (1493-1541) "Altın-gümüş gibi kıymetli madenleri elde etmenin bedeli bütün maddeler zehirdir. Bütün maddelerin içerisinde zehir bulunmaktadır. Uygun doz, ilaç ve zehir arasındaki farkı ortaya çıkarır demiştir" (İnan, 2017). Ancak, bilimsel temellere dayanılarak çalışan sağlığı iş güvenliği konusunun ele alınması, İtalya'da 17. yüzyılda Büyük İtalyan klinikçisi Bernardino Ramazzini (1633-1714) ile başlamıştır. 1713 yılında Ramazzini tarafından yayınlanan "De Morbis Artificum Diatriba" adlı eserinde meslek hastalıkları ile geniş bir kapsamı içine alabilecek şekilde meşgul olmuştur. Özellikle sanayileşme hareketleri içerisinde endüstri sağlığı sorunları büyük bir ilgi toplamıştır (www.ekodialog.com, 2016).

Dünyada iş sağlığı ve güvenliği konusu sanayi devrimi sırasında önem kazanmaya başlamıştır. 19. yüzyılda sanayi devrimine geçilmesiyle birlikte buhar gücüyle çalışan makinelerin fabrikalarda kullanılmasıyla yoğun üretim olanaklarına kavuşan işverenler yalnızca bir maliyet unsuru ve üretim faktörü olarak gördükleri çalışanları ağır fiziksel koşullar altında çalıştırmaya başlamışlardı. Kârlılık oranlarını en üst düzeye çıkarabilmek için maliyetleri olabildiğince en alt seviyede tutmayı amaçlayan işverenlerin, devlet müdahalesinin de olmaması nedeni ile çalışanlar için

herhangi bir iş güvenliği önlemi almaksızın üretimlerini devam ettirmişlerdir. Bu süreç, zamanla çalışanlar arasında hastalıklara ve iş kazalarının artmasına sebep olmuştur. Toplumun önemli bir bölümünü oluşturan çalışanların sağlıksız şartlar altında çalışması hem işveren hem çalışan hem de toplumun ekonomisi, bütünlüğü, sağlığı gibi açılardan önemli bir sorun teşkil etmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103).

19. yüzyılda İngiltere Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper'ın, maden ocaklarında çalışan kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak koruyucu hükümler konusundaki çabaları; hekim Thomas Percival'ın genç işçilerle ilintili çalışma süreleri ve koşullarına yönelik hazırladığı raporlar, parlamenter Sir Robert Peel'i etkilemiş ve İngiltere Parlamentosu'nda girişimlerde bulunmasına yol açmıştır. İngiltere'de Percival Pott'un baca temizleme işlerinde çalışan işçilerin kanser hastalığına yakalanmalarına yönelik bir dizi çalışması ve fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk emeğinin kullanımı dolayısıyla 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 115). Bu dönemde tekstil alanında büyük öneme sahip olan fabrikatör Robert Owen, çocukların çalışma koşulları ile alakalı konuları kendi fabrikasında yenileyerek iş güvenliğini ilk defa işyerinde uygulayan biri olarak tanınmıştır. Bu hareketin sonucunda 1807 yılında İngiltere'de "Çıracılık ve Sağlık Ahlakı Kanunu" çıkarılmıştır (Dizdar, 2008: 93). 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası ile 18 yaşın altındaki çocukların gece çalışmaları 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış olup, yasaklanmıştır. Çocuklar ve kadınların 1842 yılında maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. Fabrikalarda ise işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 1844 yılında getirilmiştir (Gerek, 2004: 3).

1974 yılında "Health and Safety at Work Act" adlı bağımsız iş sağlığı ve güvenliği kanunu yayımlanmıştır (Şen, 2015: 125). 1999 yılında işyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Tüzüğü (The Management of Health and Safety at Work Regulations) yayınlanmıştır. Tüzüğün sağlık ve güvenlik düzenlemeleri başlıklı 5. maddesine göre; beşten fazla işçi istihdam eden her işveren, işyerinde yapılan işin özelliğine ve işletmenin büyüklüğüne uygun olarak etkin bir planlama, organizasyon, denetim, gözlem ve koruyucu-önleyici gözden geçirmeden oluşan İSG hizmetlerini yerine getirmesi gerektiği belirtilmiştir (Yılmaz, 2009: 461).

1810 yılında Fransa’da çıkan “İmparator Kararnamesi”, 1840 tarihli İş Mevzuatı ve 1841 yılında çıkarılan yasayla ateş ve makine bulunan iş yerlerinde 20’den fazla çalışan çalıştıran ve çocukların çalışma koşulları bütün fabrikalarda özel olarak düzenlenmiştir. 1893 yılından itibaren daha kapsamlı tedbirler görülmektedir (Gerek, 2004: 4).

Almanya’da 1839 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmış ve bu kanunla, 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. 1845’te Esnaf Derneği tarafından izin alınarak kurulacak (yüksek fırın çalışmaları, barut imalatı, yangın çıkabilecek işler ve yerler, vb.) tehlikeli tesislerin tanımlandığı bir fihrist yayınlanmıştır. 1865’te Maden Kanunu çıkarılmış ve Maden Polis Teşkilatı kurulmuştur (www.guzelbursaosgb.com, 2016). 1883’te Hastalık Sigortası Kanunu’nu çıkarmıştır. Ardından, 1884’te Kaza Sigortası ve 1889’da Yaşlılık ve Maluliyet Sigortası Kanunları kabul edilmiştir. 1911 yılında kabul edilen Sigorta Kanunu ile birlikte, sosyal güvenlik hakları standartlaştırılmış ve birleştirilmiştir. 1911 yılında kabul edilen ve 1912 yılında yürürlüğe giren “Müstahdemler için Sigorta Kanunu” ile işçilerden farklı olarak, müstahdemlere ayrı bir sosyal sigorta oluşturulmuştur (Koçer, 2014: 4-6). 1972 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği ve Kaza Araştırma Merkezi (Bundesanstalt für Arbeitsschutz Undfalforschung-BAU) kurulmuştur. 1973 yılında da iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmak üzere iş yeri güvenlik personeli ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getiren bir genelge yayınlanmıştır. 07.08.1996 yılında ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir (Şen, 2015: 125).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan problemler diğer Avrupa ülkelerinde benzer çözümlere yönelmesine yol açmıştır. 1877 İsviçre’de benzer yasalar, 1883’te Avusturya-Macaristan İmparatorluğu’nda fabrikaların tıbbi denetimini içeren yasaların çıkartılması ve 1888’de sağlık sigortasının kurulması 1883 tarihli İtalyan, 1894 Norveç, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Yasaları Avrupa’da bu alanda öncü olarak nitelendirilecek yasalardır (Özveri, 2015: 20).

20. yüzyılın başında Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), bu konu ile alakalı yalnızca bu ülkedeki sanayileşme hareketlerinin aşırı hızlandığı büyük bir

çalışma görülmektedir. Cornell Üniversitesi iç hastalıkları profesörü Gillmann Thomson tarafından, Meslek Hastalıkları (The Occupational Diseases) isimli etraflı ilk Amerikan kitabı 1914 yılında yayımlanmıştır (www.eforosgb.com, 2016). ABD’de ilk bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “Occupational Safety and Health Act” adıyla 1970 yılında yürürlüğe girmiştir (Şen, 2015: 125). İSG kanununun temel hedefi, Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışmakta olan her bireye sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı temin edilerek insan kaynaklarını korumaktır. İşyerini çalışanlarına ciddi yaralanma ve ölüme yol açacak tehlikelerden arındırmakla yasanın ilkelerine göre işveren yükümlüdür. İşveren bu ilkeleri gerçekleştirirken İSG standartlarına uymakla da yükümlü kılınmıştır. İSG standartlarına ve yaptıkları işle ilgili kurallar, düzenlemeler ve emirlere uymakla da çalışanlar yükümlüdür (Usmen ve Baradan, 2011: 43). Yine 1970 yılında yayınlanan İSG kanunu çerçevesinde “Occupational Safety and Health Administration (OSHA)” yani İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurumu 1970 yılında kurulmuş ve tam anlamıyla 29 Nisan 1971 yılında yürürlüğe girmiştir (Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 111).

1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uluslararası insan ve çalışma haklarının sosyal adaletin iyileştirilmesi amacıyla Birleşmiş Milletlerin (BM) ihtisas kuruluşu olarak kurulmuştur (Kökten ve Avinç, 2014: 35). Özellikle madenler başta olmak üzere ülkelerde çalışma koşullarının çalışanların sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde yenilenmesi için ILO, o ülkelerin yönetsel erklerine bir takım sorumluluk ve görevler yüklemiştir (Akkurt, 2010: 84). Bu çerçevede, 1981 yılında ILO, 155 Sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi’ni kabul etmiştir. Bu sözleşmenin amacı, işin yürütümü sırasında ya da işle bağlantılı olarak ortaya çıkan yaralanma ve kazaları, iş ortamında ortaya çıkan tehlike nedenlerini mümkün olduğu düzeyde en aşağıya indirerek önlem almak için ulusal bir politika geliştirmek, uygulamak ve periyodik olarak gözden geçirmeyi sağlamaktır (ILO 155: m.4). ILO, 1985 yılında 161 Sayılı ‘İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi’ni kabul etmiştir (Güneş, 2009: 31). Bu sözleşme de, 1953 tarihli İşçilerin Sağlığını Korumaya İlişkin Tavsiye Kararı ulusal düzeydeki politika ve eylem ilkelerini oluşturmuş, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı 1959 tarihinde, İşçi

Temsilcileri Sözleşmesi 1971 yılında ve 1981 yılında ise İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı dikkate alınarak hazırlanmıştır (Aydın, 2014: 282).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), WHO anayasası, 1946 da New York'ta toplanan Uluslararası Sağlık Konferansında Türkiye'nin de içinde yer aldığı 61 ülkenin temsilcileri aracılığı ile imzalanarak en az 26 üye ülkenin resmî kabulü ile yürürlüğe girmesi için işlem başlatılmıştır. 7 Nisan 1948 de WHO Anayasası yürürlüğü girmiştir. Benzer şekilde Avrupa Sosyal Şartı; 1961 yılında Torino da imzalanmıştır. 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve İş Sağlığı ve Güvenliği bunun güvence altına aldığı temel haklar içinde bulunmaktadır (İnan, 2017).

Dünyada birçok büyük endüstriyel kaza 1959 ile 1996 yılları arasında meydana gelmiştir. Bu kazaların önlenmesi için bütün ülkelerde yasal yaptırım gerekliliği doğmuştur. 1976 yılında İtalya Seveso'da meydana gelen kaza sonucunda Avrupa Birliği'nde, (AB) SEVESO direktifleri, geniş çaplı endüstriyel kazaların tedbirlerinin alınması ve oluşabilecek kazaların çevreye ve insanlara olan zararlarının asgariye indirilmesi amacıyla yürürlüğe girmiştir. İlk olarak 24 Haziran 1981 tarihinde oluşturulan 82/501 EEC SEVESO Direktifi, daha sonra endüstriyel kaza önlem üzerine hedeflenmiş ve SEVESO I direktifi yayımlanmıştır (Kayhan, 2015: 28; Ayanoğlu, 2014: 73). AB üyesi ülkeler, AB'nin 1989 yılında kabul ettiği "391 sayılı Çerçeve Direktif" sonrasında yaptıkları kapsamlı düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanında "önleyici yaklaşımı" benimsemişlerdir (Akın, 2012: 103; Yılmaz, 2015b: 78). 1996 yılında SEVESO I Direktifi gözden geçirilmiş ve 82/501 SEVESO II direktifi olarak kabul edilmiştir. SEVESO III direktifi, 2015 yılında büyük kazaların kontrolü ve alınacak önlemler ile alakalı insanların bilgilendirilmesi, halkın bilgiye ulaşımı ve karar alma süreçlerinde yer alması direktifin icra edilmesi, etkili bir şekilde uygulanması ve direktifin çerçevesinde yer alan işletmelere ilave yükümlülükler getirilmesi için kabul edilmiştir (Ayanoğlu, 2014: 67; Kayhan, 2015: 29). Ayrıca AB'de iş sağlığı ve güvenliğine dayalı politikanın uygulanmasını sağlamak, hedef ve amaçların daha anlaşılır bir şekilde ifade edilmesini sağlamak ve bu konuda yapılabilecek ulusal çalışmalara yön vermek amacıyla bir politika aracı olarak Avrupa Birliği İSG Stratejileri yayımlanmaktadır. Bu stratejiler, belirli bir döneme ait olarak geliştirilir ve bu döneme ilişkin hedefler açıkça belirtilir (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 22-23).

Sanayinin geliştiği 20. yüzyıl başlarından itibaren günümüze kadar, üretim de makine ve teçhizatların çeşitliliği ve ürün miktarlarının artış göstermesi, keza bunlarla eş zamanlı teknolojilerin de hızla gelişmesi, üretimde büyük pay sahibi olan insanın, sağlığını ve iş güvenliğini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu nedenle daha kaliteli bir yaşam için gereksinim duyulan teknolojinin gelişmesi amacıyla, başta çalışanlar olmak üzere dünya insanının sağlığı ve iş güvenliğinin korunması ilkeleri, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların asgari şartı haline gelmiştir denilebilir (Yıldırım ve Bakır, 2014: 2-3).

1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

19. yüzyılda Sanayi Devrimiyle birlikte makinelerin üretim sürecine girmesi, tarıma dayalı iktisadi üretim sistemi yerine, kitlesel üretimin başlamasına yol açan fabrika sanayisine dayalı sistem tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de vazgeçilmez bir duruma gelmiştir (Kılınç, 2012: 149). Sanayi Devrimi ile birlikte teknolojinin giderek daha fazla gelişmesiyle teçhizat ve makinelerin hem çalışma hayatını hem de sosyal yaşamı kolaylaştırarak dünyayı olduğu gibi ülkemizi de yaşamaya daha elverişli hale getirdiği tartışılmaz bir gerçektir. Ancak teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler insanın yaşamını kolaylaştırmakla birlikte insan hayatına ve doğal çevreye de zararlar verebilmektedir (Akman ve Koç, 2013: 121).

Ülkemizde işçi sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemelere gelindiğinde ise (www.ekodialog.com, 2016), ne yazık ki 19. yüzyıldaki sanayi trenini kaçırmış olmamız sebebiyle bu şekillenme kurumsal olarak oldukça yavaş gelişmiştir (Akkurt, 2010: 84). 1865 yılında yayınlanan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve onu izleyen “Maadin Nizamnamesi” (1869) ile ülkemizde cumhuriyet öncesi dönemde çalışanı koruma teşebbüsleri başlatılmıştır. 1865 yılında çıkartılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi”nde, Zonguldak ve Ereğli kömür havzası çalışanlarının çalışma saatleri, barındırma yerleri, dinlenme ve tatil zamanları ve çalışanların sağlıkları ile alakalı türlü konuların ele alındığı görülmektedir. 1869 yılında “Maadin Nizamnamesi” adı altında bütün madenlerde çalışan çalışanların güvenliği ile alakalı türlü yargıları yenileyen mevzuat çıkarılmıştır. Maadin Nizamnamesi’nin en önemli noktaları arasında o dönemde yürürlükte bulunan zorunlu çalışmayı ortadan

kaldırmış ve bu sebeple çalışmanın ekonomik yönleri ile birlikte insani yönlerine de değer verilmesine dikkat çekmek istenilmiştir (www.eforosgb.com, 2016).

10 Eylül 1921 yılında ülkemiz savaşta olmasına rağmen Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin 151 sayılı Kanun), çıkarılmıştır. 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde çalışma hayatı kapsamında işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin kararlar alınmıştır. Bu kararlar Cumhuriyet tarihinde bir ilki oluşturmuştur (Gençler, 2007: 17; Özveri, 2015: 31-34). Yol kazaları ve meslek hastalıklarının iş kazası kabul edilmesi gibi sigorta kanununda 1925 yılında yenilikler yapılmıştır. Borçlar Kanunu 1926 yılında yayımlanmış ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile alakalı yer alan yargılar 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, Kanunun Onuncu Babı: Hizmet Akdi Madde 332'de yer almaktadır. Bu maddede; İşverenin, çalışanların çalışma esnasında maruz kalabileceği tehlikelere yönelik gerekli önlemleri alması gerektiği, aksi halde işverenin uğranılan zararları tazmin edeceğini karara bağlamıştır (www.guzelbursaosgb.com, 2016).

1930 yılında yayınlanan 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173-180'inci maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hükümler bulunmaktadır. Bu maddelere göre; imalathane ve fabrikalarda 12 yaşından aşağı çocukların ve saat yirmiden sonra gece 12-16 yaş aralığındaki çocukların çalıştırılması yasaktır. Yer altında yapılması gereken işlerde gece çalıştırılmaması ve 24 saatte sekiz saati aşmayacak şekilde icra ettirilmelidir. 18 yaşından aşağı çocukların, gazino, kahve vb. işletmelerde istihdamı yasaktır. Gebe kadınlar doğumlarından önceki 12 haftayı içeren zaman zarfında ağır hizmetlerde kullanılamaz. Emzikli kadınlara ise ilk 24 haftayı kapsayan zaman zarfı içerisinde mesai saatlerinde otuz dakikalık seanslarla izin verilir (Hakeri, Ünver ve Çakmut, 2013: 295). Çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümler 8 Haziran 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı İş Kanununda yer almıştır. 1967'de çıkarılan 931 sayılı İş Kanununda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dönemine nazaran daha güncel olan hükümler yer almıştır. Ancak bu kanun şekil yönünden taşıdığı olumsuz nedenlerden dolayı iptal edilmiş olup, 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde söz konusu hükümlere tekrar yer verilmiştir (www.evrenselosgb.com.tr, 2016).

Bu zaman çerçevesi içerisinde, temeli 1927 yılına kadar dayanan Türkiye ile ILO ilişkileri, 1932 yılında Türkiye'nin Milletler Cemiyeti'ne üye olmasıyla birlikte ILO'nun da üyeliğini kazanmış ve Çalışma Bakanlığı Türkiye ILO üyesi olduğunda henüz kurulmamıştır. İktisat Vekâleti tarafından iş hayatına ilişkin çalışmalar yürütülmektedir. ILO üyeliğinin ardından ilk olarak İktisat Vekâlet'ine ilişkin bir İş Bürosu kurulmuştur. 1945 senesinde Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Asıl hizmet birimi olarak “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü” nün bakanlığın kuruluşundan bu yana ortaya çıktığı görülmektedir (www.isgum.gov.tr, 2016).

Türkiye’de 1964 yılında çıkan 506 Sayılı SSK kanunu ile farklı tarihlerde ve farklı isimlerle çıkartılan sosyal güvenlik içerikli yasaların tek bir düzenleme altında toplanması amaçlanmıştır. Bu yasanın yürürlüğe girmesinden sonra Türkiye ile Birleşmiş Milletler (BM) Özel Fon İdaresi iş birliği ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Enstitüsü (İŞGÜM) kurulmuştur (Güneş, Bakırcı ve Mestcioğlu, 2009: 22). 1475 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı olarak ortaya çıkarılan yasa ve yönetmelikler, iş sağlığı ve güvenliği alanının ihtiyaçlarına 1970, 80, 90’lı yıllarda belirli ölçüde cevap verebilmiştir. Ancak, tüm sanayi koşullarının, teknolojinin, çalışma mevzuatının ve endüstri ilişkilerinin etkileyici bir hızla ilerlediği ve değiştiği sonucu 20. yüzyılın son zamanları ve 21. yüzyılın başlamasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’ye adaylık statüsünün tanınmasıyla, Aralık 1999’daki Avrupa Birliği (AB) zirvesinin yapılması ile birlikte ortaya çıkarılmıştır (www.evrenselosgb.com.tr, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı Kanun’un 5. Bölümünde 77-89. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olup diğer kanunlardaki düzenlemeler çerçevesinde yürütülmektedir (Baysal, 2004: 5; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154). Ayrıca AB sürecinde risk değerlendirmesine dayalı önleyici yaklaşım, 4857 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak ortaya çıkarılan yönetmeliklerle beraber hayata geçirilmeye başlanmıştır (Yılmaz, 2015a: 15). Nitekim 4857 sayılı kanununun 78. maddesi gereği ve AB direktiflerine uyum kapsamında yayınlanan yönetmeliklerden en önemlisi “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” isimli yönetmeliktir. Yönetmelik ile 1989 tarihli 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi mevzuatımıza uyumlaştırması hedeflenmiştir (Ekemen, 2005: 22).

Avrupa Birliği yönergeleri ışığında tekrar 2004 yılı başlarında hız kazanmaya başlayan, Türk iş güvenliği mevzuatının tekrar düzenlenmesi çalışmalarında çalışan ile işverenlerin mevcut görevleri tanımlanmış ve sosyal tarafların bütününe bu konuda vazifeler yüklenmiştir (Akın, 2012: 103). Bu çerçevede, 2004 yılında ILO'nun 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ile 161 Sayılı İşçi Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından onaylanmıştır. Bu çerçevede Avrupa Birliği (AB) ve ILO normları dikkate alınarak otuzun üzerinde yönetmelik hazırlanmıştır. 2005 yılında sosyal tarafların içinde yer aldığı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulmuştur (Güneş, 2009: 31).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2006 yılında kabul edilmiştir. Bu kanunun “Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri” adı altında meslek hastalığı ve iş kazası sigorta koluna bağlı yenilikler bulunmaktadır. Bu yeniliklere ilişkin Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet olmanın bir gereği olarak meslek hastalığına yakalanan veya iş kazası geçiren insanların mağduriyetleri “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası” vasıtasıyla giderilmeye başlanmıştır (Ayan vd., 2013: 6-7).

2010 yılından sonra başlayan süreçte AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (İPA) destekli “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi” (İSGİP), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile beraber inşaat, maden ve metal sektöründe ön test analiz çalışmaları yürütmeye başlanmıştır (Filizler, 2015: 40).

04.02.2011 yılında Resmî Gazetede yayınlanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda, çalışanın istismara karşı sahip çıkılması, işverenin çalışanı gözetme borcunun içeriğini çalışanın kişiliğinin korunması ve işçinin yaptığı işten kaynaklanan tehlikelere karşı ve çalıştığı iş yerinden korunması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, kanunda bireyin sağlık ve yaşam hakkını ön plana çıkararak, zararın giderilmesinden ziyade zararı önlemeyi hedefleyen hükümleri de bulunmaktadır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 321).

Resmi Gazete’de 30.06.2012 tarihinde yayımlanmasıyla aşamalı olarak yürürlüğe girmeye başlayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ülkemiz mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği alanında tarihi nitelikte bir dönüşüm başlamış, mevzuat dağınıklığı giderilerek mevzuat tekliği esasına geçilmiştir (Tunca ve Ermumcu, 2016: 124; Esen, 2015: 67). Çeşitli işyerleri açısından farklı yürürlük tarihleri belirlemiş olan 6331 sayılı Kanunun hükümlerinin yürürlüğe giriş tarihi 01.07.2016 tarihinde tüm işyerleri yönünden tamamlanmıştır (6631: m. 38; Taşkın, Umut ve Özer, 2016: 78).

2012 yılına kadar kabul edilmiş kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkarılan yenilemeler sadece söz konusu kanunun kapsamına girenleri bağlamış, problemin bu şekilde sonuca bağlanmaya çalışılması halinde ister istemez birtakım kişiler çalışma hayatının getirdiği sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumasız kalabilmiştir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 321). Ancak çalışanların ve işverenlerin yükümlülükleri ve sorumlulukları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ortaya konulmuş ve koruyucu önlemlerin çalışan-işveren iş birliği ile birlikte alınması gerektiği düşüncesi temel ilke olarak kabul edilmiştir (Ayan vd., 2013: 7).

Daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının yaratılması için yapılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yasal düzenlemelerden biri olarak adlandırılabilir. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulamaya konulan her yenilik gibi bazı sorunların yaşandığı söylenebilir (Akı, 2013: 5). Ancak iş kazalarını en aza indirme çabaları, yalnızca bu alanda gerekli kurumların oluşturulmasıyla veya bir dizi legal yeniliklerle değil, bunlara ek olarak bilinçlendirme faaliyetleri ve daha geniş kapsamlı bir eğitim ile sağlanabilecektir. Bu durumda hem çalışanlara ve işverenlere hem de devlete ve daha genelde tüm topluma mühim vazifeler düşmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97).

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI

Çalışma veya iş, insanın yeryüzündeki en önemli etkinliklerinin başında gelmektedir. En basit iş bile, yaşamak için gerekli olan temel ihtiyaçları (giysi, yiyecek, barınma, vb.) karşılamak için bireye gelir sağlamaktadır. İnsan olarak,

dikkate alınma, bağımsızlık hissi, statü ve prestij kazanma gibi psikolojik durumlar, çalışan kişiye ait duygulardır. Yapılan işten zevk alınması, öncelikle meslek seçiminin akıllıca yapılmasıyla mümkündür. Eğer kişi, kendi seçtiği mesleğinde veya yapmak istediği bir işte çalışıyorsa, verimi ve performansı oldukça iyi olmaktadır (İmirlioğlu, 2009: 33). Çünkü yapılan iş, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı belirleyen en önemli faktördür. Bu kapsamda çalışmanın bu kısmında iş güvenliği uzmanları konusu detaylı bir biçimde incelenmiştir.

1.4.1. İş Güvenliği Uzmanı Kavramı

İş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve sürekli yenilenmesi bir ülkenin toplum sağlığı, endüstriyel ve ekonomik gelişimi için göz ardı edilemeyecek bir ihtiyaçtır. Bunu sağlamak için iş güvenliği alanında uzmanlaşmış personele ihtiyaç vardır (Gökdemir ve Yıldız, 2008: 14). Bu personellerden biri olan iş güvenliği uzmanı; önceleri iş güvenliği mühendisi ve teknik eleman olarak ifade edilmekteydi (Altay, 2015: 40). İş güvenliği mühendisi ve teknik elemandan kasıt, iş güvenli ile alakalı uzmanlık eğitimi veren fakülte veya yüksekokul olmaması sebebiyle, bu hususlarda iş güvenliği tedbirlerinin alınmasına yardımcı bulunan, çalışma ortamında sorumluluk verilen kişilerdir (Akın, 2005: 49).

6331 sayılı kanun ile iş güvenliği uzmanı; “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı*” olarak ifade edilmiştir (6331: M. 3/f). Ancak, 28792 sayılı “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” İş güvenliği uzmanı; “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı*” olarak değiştirilmiştir (28792: m.2/f).

İşyeri hekimi, 50 ve elliden daha çok çalışan çalıştırılan işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi gereğince çalıştırılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. 82’nci maddesinde de altı aydan fazla devamlı işlerin yapıldığı ve en az

elli çalışan çalıştıran işyerlerinde işverenlere, iş güvenliği önlemlerinin sağlanması açısından bir ya da daha fazla teknik eleman veya mühendis görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. 5763 sayılı Kanun ile İş Kanununun 82'nci maddesi kaldırılarak yeniden düzenlenmiştir (Baysal, 2004: 7; Gültekin, 2008: 43; 4857: m.82). Bu çerçevede; 4857 sayılı Kanunun 81'inci maddesi "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlığı ile birlikte şu şekilde değiştirilmiştir. "İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre"; a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle, c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler (5763: m.4; Akın, 2012: 114).

5763 sayılı Kanun'a göre; işverenler, bu sorumlulukların genelini ya da bir bölümünü, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen nitelikleri bünyesinde bulunduran personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. İşverenin sorumluluklarını bu şekilde hizmet alınması ortadan kaldırmaz (5763: m.4).

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek, iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (5763: m.4; Gültekin, 2008: 43).

4857 sayılı Kanunu'nun 81. maddesi ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2'nci maddesinin (r) bendi ve 12'nci maddesinin (k) ve (l) bentlerine dayanılarak "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" 15.08.2009 tarihinde yayımlanmıştır (27320: m.1). Bu yönetmelik çerçevesinde işyerlerine İSG ile ilgili hizmetleri verecek olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi veya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin çalışma esasları belirlenmiş, verilecek hizmetlerin bir bütün halinde sunulması özellikle her iki profesyonelin birlikte çalışması esasını getirmiştir (Özer, 2009: 3). Ancak bu yönetmelik, 27.11.2010 tarihinde yayınlanan 27768 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile yürürlükten kaldırılmıştır.

27.11.2010 tarihinde yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin (İSGB) kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin belgelendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esasları düzenlemek amacıyla yayınlanmıştır (27768: m.1). Bu yönetmelik çerçevesinde işveren, meslek hastalığı ve iş kazalarını önlemek çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemleri belirlemek ve uygulanan tedbirlerin takip edilmesi, çalışanların koruyucu güvenlik ve sağlık hizmetlerini yürütmek amacıyla İSGB oluşturmaktadır. İşveren, İSGB'de tehlike sınıfına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını sanayi kolundan olan iş yerlerinde çalıştırmakla mükelleftir (27768: m.5/1). Ayrıca işveren, iş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarını olması gerektiği şekilde yapmaları için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen zamanlardan az olmamak şartı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla yükümlü kılınmıştır (27768: m.5/4d). Bu yönetmelik 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile yürürlükten kaldırılmıştır.

16924 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile işverenin, , iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi amacıyla; bir veya birden çok iş güvenliği uzmanının görevlendirmesi

gerektiği belirtilmiştir (16924: m.5/1). Ayrıca işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi (İSGB) kurmak, iş güvenliği uzmanının tam zamanlı görevlendirilmesi gereken durumlarda (16924: m.5/3) ve iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirebilmesi için, ÇSGB tarafından belirlenen zamanlardan az olmamak şartı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla yükümlü kılınmıştır (16924: m.5/5d).

20.6.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işyerlerinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olmak üzere iş güvenliği uzmanından hizmet alınması zorunluluğu uygulamaya girmiştir (Akboğa vd., 2016: 28). Kanunun “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” başlıklı 6. maddesi uyarınca; iş güvenliği uzmanı, mesleki risklerin meydana gelmesini engelleyen ve bu tehlikelerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanlar iinden görevlendirir. Çalışanlar içerisinde aranan özelliklere sahip çalışan olmaması durumunda, bu hizmetin genelini ya da bir bölümünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak meydana getirebilir. Ancak gerekli belgeye ve aranan özelliklere sahip olması durumunda, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak, bu hizmetin kapsamında meydana getirilmesi istenen sorumlulukları üstlenebilir (6331: m.6). 6331 sayılı kanunda, 4857 sayılı kanunda geçen iş güvenliği uzmanı alıştırma bakımından 50 işçi ve sanayiden sayılan işlerden olma kıstaslarına yer verilmemiştir (Alpagut, 2014: 36).

Günümüzde önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının daha fazla artmasını engelleyerek, güvenli çalışma şartlarını sağlamak ve bu şekilde çalışanların çalışma sürelerinin sonuna kadar sağlıklı yaşamasını ve bakmakla yükümlü oldukları bireylerin gelecek hayatını korumak muhtemeldir (Demir ve Demir, 2016: 172). Ancak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde hali hazırda yarıda fazla işletmenin hala iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı ilgili bakanlıkça belirtilmektedir (Demir ve Demir, 2016: 174).

1.4.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi

İş güvenliği uzmanı olarak faaliyetlerini yerine getirmekte olan çalışanların eğitimleri ile ilgili bilgiler 28512, 29342 ve 28792 Resmi Gazete sayılı

yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanlığı eğitimi için; 60 günden az olmamak kaydıyla eğitici niteliklere sahip belgesinin bulunduğu en az biri mühendis, diğeri ise farklı bir meslek branşına dâhil olmak üzere en az iki eğiticisiyle tam zamanlı iş sözleşmesi yapar. Sözleşmenin 60 gün tamamlanmadan eğitici tarafından feshedilmesi durumunda; eğiticinin başka bir eğitim programında görevlendirilmesi 60 günden önce izin verilmez. Sözleşmenin eğitim kurumu tarafından feshedilmesi durumunda ise tam zamanlı yeni eğiticinin görevlendirilmesi 60 gün tamamlanmadan önce izin verilmez ve yürümekte olan eğitim programları askıya alınır. Bütün eğitim programlarında tam süreli eğiticilerin yer alması zorunludur (28792: m.9; 28512: m.18/1a; 29342: m.10).

İşyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personeli eğitimi için eğitici belgesine sahip olan biri işyeri hekimi olmak üzere ikisi hekim, biri mühendis diğeri farklı meslek dalından olmak üzere en az dört eğiticisiyle 60 günden az olmamak üzere tam süreli iş sözleşmesi yapar. Sözleşmenin 60 günden önce eğitici tarafından feshedilmesi halinde; eğiticinin başka bir eğitim programında görevlendirilmesi 60 gün tamamlanmadan önce onaylanmaz. Sözleşmenin eğitim kurumu tarafından feshedilmesi halinde ise tam süreli yeni eğiticinin görevlendirilmesi 60 gün tamamlanmaya kadar onaylanmaz ve eğitim programı askıya alınır. Tam süreli eğiticiler eğitim programında yer almak zorundadır (28512: m.18/1b; 29342: m.10).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı bir kuruluşu olarak çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında eğitim, araştırma, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktadır. Dolayısıyla bu merkez, iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve sertifikalandırma görevini üstlenmiştir (ÇASGEM, 2017: 4). Ancak iş güvenliği uzmanlarının eğitiminin iş güvenliği konusunda önemli sorunların başında gelmesi, ülkemizin coğrafi koşulları ve sertifikaya ihtiyacı olan kişi sayısının yüksek olması, bu konuda yeterliliğe sahip ÇASGEM'le beraber; üniversitelerin ve diğer kuruluşların da eğitim vermesini zorunlu hale getirmiştir (Yılmaz, 2007: 32-34). Nitekim 29.12.2012 yılında yayınlanmış olan yönetmelikte eğitim kurumları düzenlenmiş olup kurumlar; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu

kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13.01.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler şeklinde genişletilmiştir (28512: m.4/c).

1.4.3. İş Güvenliği Uzmanının Sınıflandırması

İş güvenliği uzmanı olarak faaliyetlerini yerine getirmekte olan çalışanların görev ve yetkileri 28512, 28545 ve 28792 sayılı yönetmeliklerde belirtilmektedir. Tehlike sınıflarına göre ayrılan işyerlerinde görevlendirilen uzmanlar A, B, C sınıfı olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır (Akboğa, 2016: 28).

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; (A) sınıfı çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, (B) sınıfı tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (C) sınıfı az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi konusunda sektöre göre özel düzenleme yapabilir (6331: m.8/5).

29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi birinci ve ikinci fıkraları 28789 sayılı yönetmelikle değiştirilmiş olup iş güvenliği uzmanlığı belgesinin sınıfları aşağıda belirtilmiştir (28792: m.4/1):

a) (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

- 1) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,
- 2) Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,
- 3) Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,
- 4) İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

5) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına Genel Müdürlükçe verilir.

b) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

3) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara Genel Müdürlükçe verilir.

c) (C) sınıfı iş güvenliği belgesi;

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara Genel Müdürlükçe verilir.

1.4.4. İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi

29 Aralık 2012 yılında 28512 sayılı “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır. Ancak bu

yönetmelik ilgili olarak değişik tarihlerde yapılan düzenlemeler 29342 ve 29625 sayılı resmi gazetede yayınlanmıştır. Söz konusu yönetmeliğin “iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri ve görevlendirilmeleri” başlığı altında; işveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirileceklerin, bu Yönetmelik kapsamındaki geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları gerektiği belirtilmiştir (28512: m.7/1). Bununla birlikte iş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler (28512: m.7/2). Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (28512: m.7/3; 29625: m.1). İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (28512: m.7/4). İşveren, bu yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir (28512: m.7/3; 29342: m.3).

31 Ekim 2013 yılında 28545 sayılı “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’ yayınlanmıştır. Buna göre üç yıllık mesleki tecrübe ve (C) veya (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanları; sektörel düzenleme kapsamında kendi meslek dallarına uygun işlerin yapıldığı işyeriyle sınırlı olmak üzere, bütün tehlike sınıflarındaki işyerlerinde görevlendirilebilirler. Bu hüküm, maddenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren yedi yıl geçerlidir. Bu süre içinde işyerinin tehlike sınıfına uygun belge almayan veya alamayan iş güvenliği uzmanları için söz konusu görevlendirmeler kazanılmış hak sayılmaz (28545: m.2/1). Bu madde ile yapılan düzenleme kapsamında, işyerinde yapılan asıl iş esas alınmak üzere iş güvenliği uzmanlarının meslek dalı ile işyeri tehlike sınıfının ilgisi

Bakanlıkça belirlenir (28545: m.2/2). Bu madde kapsamında görev yapmak isteyenler, üç yıl içinde müracaat etme hakkına sahiptirler. Bu kişiler, Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan ve en az üç yıl süreyle ikinci fıkrada belirlenen işyerlerinde çalıştıklarına dair en az 750 günlük prim ödeme kayıtlarını gösteren hizmet dökümüyle birlikte yapacakları sözleşmeleri Genel Müdürlüğe bildirirler. Bu kapsamda görevlendirilenler bu maddenin yürürlüğü süresince haklarını kullanabilirler (28545: m.2/3).

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (6331: m.8/6).

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz (6331: m.8/7).

İş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir (6331: m.8/2). Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (6331: m.8/3).

1.4.5. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanuna dayanılarak iş güvenliği uzmanlarının görevleri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 9. maddesinde rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında, ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (Küçük, 2016: 153). İş güvenliği uzmanları rehberlik görevleri kapsamında; işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunur. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunur. İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunur (28512b: m.9).

İş güvenliği uzmanları risk değerlendirmesi görevleri kapsamında; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılır, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunarak takibini yapar (28512: m.9).

İş güvenliği uzmanları çalışma ortamı gözetimi görevleri kapsamında; çalışma ortamını gözetimini yapar, işyerinde İSG mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlar ve uygulamalarını kontrol eder. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılır ve bu konuda işverene önerilerde bulunarak uygulamaları takip eder. Ayrıca doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planları hazırlanma çalışmalarına katılır ve bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların

yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izleyerek kontrolünü sağlar (28512: m.9).

İş güvenliği uzmanları eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevleri kapsamında; çalışanların İSG eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunar ve uygulamalarını yaparak kontrolleri yerine getirir. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlar. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder. Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirir (28512: m.9).

İş güvenliği uzmanları ilgili birimlerle işbirliği görevleri kapsamında; işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapar. Tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve uygulamalarını takip eder. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlar. Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır. Ayrıca çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmakla görevlidir (28512: m.9).

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri, "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; iş güvenliği uzmanı, işyerinde belirmiş olan hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak durumundadır. İş güvenliği uzmanı, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapabilir, gerekli bilgi ve belgelere ulaşabilir ve çalışanlarla görüşebilir. İş güvenliği uzmanı, görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilir. Ayrıca iş

güvenliği uzmanı, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (28512: m.10).

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri, “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; iş güvenliği uzmanları, söz konusu yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9’uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (28512: m.11).

6331 sayılı kanunun 8/1 maddesinde; iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür (6331: 8/1) denilmişse de iş güvenliği uzmanları üstlenmiş oldukları görevlerin, yetkilerin ve yükümlülüklerin önemi nedeniyle özellikle iş güvenliği bilinci oluşmamış işverenler ile sürekli olarak karşı karşıya gelebileceklerdir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarının görevlerini, yetkilerini ve yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirebilmeleri, işverene karşı bağımsızlıklarını koruyabilmelerine bağlıdır (Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 9).

1.4.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri 28512, 29342, 28792 sayılı resmi gazetelerde yayınlanan yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Buna göre; iş güvenliği uzmanları, görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar (28512: m.12/1; 29342: m.6):

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (28512: m.12/2; 29342: m.6).

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (28512: m.12/3; 29342: m.6).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (28512: m.12/4; 29342: m.6).

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (28512: m.12/5; 28792: m.6). İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (28512: m.12/6; 29342: m.6).

1.5. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Örgütlerin başarılarındaki ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmayı sağlayan en önemli unsurlardan biri iş güvenliği uzmanlarıdır. Günümüzde örgütler, çalışanların güvenlik ve sağlığını etkilediği bilinmekte veya etkileme ihtimali olan konulara ilişkin görevlendirdiği iş güvenliği uzmanlarının da (Turhanoğulları, 2013: 12) üstün performansları sayesinde yüksek satışlar, kaliteli ürünler, yatırım fırsatları, yüksek kâr vb. yakalayabilmektedirler (Akar ve Yıldırım, 2008: 98). Bu nedenle bütün örgütler örgütsel vizyon ve misyona bağlı, örgüt içerisinde çalışmaya devam etme konusunda mutlu ve istekli, işine dair sorumluluklarını yerine getiren ve örgütte etkili roller üstlenen iş güvenliği uzmanlarına sahip olmak isterler. Bunun yolu da iş güvenliği uzmanlarının iş tatmininden geçmektedir.

1.5.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

“Satis” kelimesinden türetilen ve Latince yeterli anlamına gelen “tatmin” kavramının yorumlanışına yönelik temelde iki ilke vardır. Bahsedilmekte olan ilkelerin ilki tatmini bir süreç diğeri ise sonuç şeklinde görmektedir. Tatmin bir süreç olarak ele alındığında, tatmin kavramının yanı sıra bu kavramla alakalı unsur ve psikolojik süreçler üzerinde durulmaktadır. Bu yaklaşım, beklenen ile alınmış olan arasındaki değerlendirmeyi ortaya koymaktadır. Beklentinin karşılanması ise sonuç açısından tatmin olarak değerlendirilmektedir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 67).

Tatmin kavramı, elde edilmiş olan sonuçlar doğrultusunda beklentilerin ne derece karşılandığı ile alakalıdır (Demirdelen ve Ulama, 2013: 68). Türk Dil Kurumu (TDK, 2016) tatmin kavramını; doyumluk, istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama ve gönül doyumluğu şeklinde tanımlamıştır. Tatmin, gönül doyumluğu ve istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama anlamlarını taşımakta olup ihtiyaçların tatmin edilmesiyle oluşmuş olan mutluluk şeklinde tanımlanmaktadır. Yalnızca ilgili kişi tarafından hissedilebilen bir durum olan tatmin olma duygusu, kişinin iç huzura ulaşmasını sağlamada da önem teşkil eden bir rol üstlenmektedir (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 245).

Tatmin kavramına bağlı olarak gelişen iş tatmini kavramı ise çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıkları ile kişisel, bedensel ve mental duygularından oluşan bir

belirtidir. İş tatmini kavramı, çalışanın iş sayesinde elde ettiği maddi getiriler ile birlikte çalıştığı çalışma arkadaşlarından memnun oluşunu ve bir eser oluşturabilmenin sağlamış olduğu mutluluğu akla getirmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7). İş tatmini; bireyin, iş hayatına veya çalışmakta olduğu iş yeri koşullarına yönelik ahenginin bir sonucu şeklinde meydana gelen memnuniyet duygusu ve işine karşı olumlu yönde olan tutumu olarak tanımlanabilmektedir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 61). İş tatmini bireyin işin liderlerinden, kendisinden, çalışma arkadaşlarından ve organizasyonundan yani iş çevresinin tamamından elde etmeye yönelik çaba gösterdiği rahatlatıcı bir duygu şeklidir (Akıncı, 2002: 3).

İş tatmini, genel olarak işin özellikleriyle mutlu olmayı veya çalışanın işinden memnun olması yönünde belirleyiciliği olan bir olgudur (Mohamed, Abdulkader ve Anisa, 2012: 1). İş tatmini çalışanın işine ilişkin içsel ve dışsal bakışına yönelik pozitif ya da negatif yöndeki duygularını kapsamaktadır (Odom, Boxx, ve Dunn, 1990: 157). Locke (1976)'göre iş tatmini, kişinin işine veya işle ilgili deneyimine ait değerlendirmesinin pozitif duygusal sonucudur (Akt. Pandey ve Khare, 2012: 27). Luthans (1994: 114) ise iş tatmininin çalışanlar tarafından, işe ve işin sağlamış olduklarına yönelik algıları ve bu algılar sonucu vermiş oldukları duygusal cevap olduğunu söylemektedir.

Gökçe (2014: 265) iş tatminini; çalışanın işine değer biçmesi sonucu çalışanın işle ilgili taşıdığı olumlu duygu olarak tanımlamıştır. Karataş ve Güleş (2010: 75) iş tatminini, kişilerin iş tecrübeleri neticesinde elde etmiş oldukları pozitif ruh hali şeklinde iş tatminsizliğini ise çalışanın işine yönelik gösterdiği negatif tutumu şeklinde ifade etmişlerdir. Başka bir tanımda ise iş tatmini, kişinin işine ve iş çevresinin tümüne yönelik beklentisindeki duygu, düşünce ve eğilimleri neticesinde gerçekleşmekte olan çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma ile oluşan işine yönelik tutumu şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre karşılaştırma neticesinde, kişinin beklentileri yönünde olan sonuçlar için iş tatmininden bahsedilirken, tersi durumlarda ise iş tatminsizliğinden bahsedilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 147).

İş tatmini ile alakalı olarak yapılmış olan tanımlar çerçevesinde bulunan bazı önemli noktalar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aşık, 2010: 34-35):

- Çalışanlar, farklı önem derecelerine ve önceliklere sahiptirler, dolayısıyla iş tatmini düzeyleri çalışanlar arasında farklılık göstermektedir,
- İş tatmini, kişisel algılama şekilleri ile doğrudan ilişkilidir. Biyolojik, fizyolojik ve psikolojik farklılıklarla birlikte ihtiyaçlar, algısal hazırlık, kişisel mantık vb. etkenlerin de belirleyiciliğinin olduğu kişisel algılama farklılıkları, çalışana değer, istek ve doğruluğa ilişkin şekilde etkileyecektir,
- İş tatmini, duygusal ve bireysel bir tepki şekli olduğundan ölçümlenebilmesi, gözlemlenebilmesi ve genelleştirilebilmesi zor olmaktadır,
- Çalışanların bireysel özellikleri, inanç ve değerleri, yaş ve cinsiyetleri, iş hayatlarındaki deneyimleri, yetiştirilme şekilleri, aile yapıları, yaşam standartları vb. özellikleri ve işe dair beklentileri farklılık gösterdikçe iş tatminini sağlamakta olan iş özellikleri de farklılık gösterecektir.

Küreselleşme olgusu neticesinde sosyal, siyasal, sağlık ve teknoloji alanında yaşanmakta olan gelişmeler ile iş yaşamını ve toplumsal yaşamı büyük ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla bu gelişmeler sonucunda örgüt yönetimleri, içinde buldukları sektörde oluşan ağır rekabet koşulları ile başa çıkabilmek adına yeni yönetim teknikleri geliştirmek zorundadırlar (Eroğluer, 2011: 121). Bu çerçevede günümüz dünyasının modern yönetim anlayışı içerisinde bir çalışan olarak iş güvenliği uzmanlarının sadece ekonomik bir varlık olarak görülmesi anlayışı terk edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının sosyal yönlü, ekonomik beklentilerin haricinde farklı beklentileri ve ihtiyaçları karşılayabilmek adına bir örgütte çalıştıkları göz önünde bulundurulmaktadır (Aksu, 2012: 60). Dolayısıyla bu süreçte kamu ve özel sektör diye ayırım yapılmaksızın, kurumsal verimliliğin artırılabilmesi için iş tatminin sağlanması, örgütler açısından hem sosyal bir görev hem de örgütsel bir stratejik gereklilik olarak değerlendirilmektedir (Kaya, 2007: 357).

1.5.2. İş Tatmininin Tarihsel Gelişimi

İş tatmini yönetim bilimine ilişkin konular kapsamında çokça irdelenmekte olan konulardan biridir. İş tatmini ile alakalı yapılmış olan her çalışmanın vurgulamakta olduğu esas nokta, işletme başarısının, o işletme içerisinde bulunan çalışanlara yönelik iş tatmin düzeylerinin sürekli olarak yüksek tutulması yoluyla

sağlanabileceğidir. Bu kapsam içerisinde, değişik faktörler ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında bulunan ilişkiler sürekli olarak araştırmalara konu edilmiştir (Üngüren ve Doğan, 2010: 40).

Çalışanların işlerine dair duygularının bir reaksiyonu şeklinde tanımlanmakta olan iş tatminine ilişkin ilk dizgesel bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır (Gül, Okay ve Gökçe, 2008: 1). 1935 yılında Hoppock'un kabul gören bir iş tatmini tanımı yapması, bu kavramla alakalı birçok tanımlama yapılmış olmasına rağmen başlangıç olarak kabul edilmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 57). Bu tanıma göre iş tatmini, çalışan bireylerin işlerine karşı kişisel olarak vermiş oldukları duygusal tepkilerdir (Keleş, 2006: 3). Nitekim bu dönemde yapılan araştırmalar, kişilerin yaradılışları gereği çalıştıkları işlerinde tatmin aradıkları gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Gavcar ve Topaloğlu, 2008: 60).

Frederick Winslow Taylor'un geliştirmiş olduğu Bilimsel yönetim yaklaşımı, çalışanları verimliliğe sevk edecek seçenekler üretmesi açısından iş tatmini çalışmalarına önemli etkileri olmuştur (Şengül, 2008: 39). Klasik yaklaşım çerçevesinde değerlendirilen bu çalışmalarda insanların sosyal tarafları büyük ölçüde ihmal edilmiştir. Ayrıca bu yaklaşım ile bilimsel yönetime dayalı ilkelerin uygulanması ve örneğin ücretin artırılması yoluyla iş tatminin gerçekleştirilebileceği ileri sürülmüştür (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159). Kurumsal anlamda bilimsel açıdan iş tatmini çalışmalarının başlangıç noktası Hawthorne çalışmalarına (1924-1933) dayanmaktadır. 20. yüzyılın başlarında yapılan Hawthorne araştırmaları iş tatmini ve örgütün beşeri ilişkileri konusundaki çalışmalara öncülük etmiştir (Gavcar ve Topaloğlu, 2008: 60).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra olumsuz endüstri ilişkilerinin doğurduğu sonuçlardan ve işten ayrılmaların getirdiği mali yükten kurtulmak için gerek iş ve gerekse akademik çevre tarafından iş tatmini kavramı önemsenmeye ve bu konuda yapılan araştırmalar da desteklenmeye başlanmıştır (Erenler, 2001: 42). İş tatmini konusu, 1950'li yıllarla birlikte; yönetim, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe araştırılan konuların başında gelmiştir. 1980'li yıllardan günümüze kadar iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde ise, bu çalışmaların, tatminin kapsamına ve sürecine yönelik olarak iki ayrı yaklaşım

altında sınıflandırıldığı ve birçoğunun ortak noktasının birey ve iş ortamı uygunluğu ile ilgili olduğu görülmektedir.

1.5.3. İş Tatmini İle İlişkili Kavramlar

Araştırmanın bu kısımda, iş tatmini kavramının gelişimine bağlı olarak önem kazanan ve iş tatmini ile ilişkisi olduğu birçok araştırmada tespit edilen bazı temel kavramlar incelenecektir.

1.5.3.1. İş Tatmini İle Performans İlişkisi

Belirlenmiş amaçlara dair planlı etkinlikler sonucunda nitel ya da nicel olarak değer kazanmış olan kavrama performans denilmektedir. Diğer bir ifadeyle, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümüdür (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010: 108). Çalışanın belirli bir süre dahilinde kendisine verilmiş olan görevi yerine getirmek amacıyla elde etmiş olduğu sonuçlara iş performansı adı verilmektedir. İş tatmini ise ister örgüt yönetimine ilişkin iş şartlarından veya isterse işin kendinden ya da iş dolayısıyla elde edilmiş olan sonuçların (ücret, iş güvenliği) bireysel bir değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Genç, Gümüş ve Hamarat, 2013: 911). Personelin üstlenmiş olduğu görevi başarılı bir şekilde yerine getirerek, yüksek bir performans sergilemiş olması bu sonuçların olumlu olduğunun göstergesidir. Çalışanın başarısız olarak, düşük bir performans sergilemiş olması ise sonuçların olumsuz olduğuna ilişkin göstergeler olarak kabul edilir (Onay, Süslü, Kılıcı, 2011: 152).

Performans ve iş tatmini arasında bulunan ilişkiye dair iki tür açıklama yapılmaktadır. İlki, bireyin işine yönelik yüksek bir performans gösteriyor olması halinde çalışmakta olduğu iş yeri tarafından ödüllendirilmesi ve bu sebeple de yüksek bir iş tatmini gösterdiği yönündeki ifadelerdir. Diğeri ise yüksek bir iş tatmini hissi içerisinde olan bireyin yüksek bir performans sergilemesi durumunun muhtemel olduğu yönündedir. Bu açıklamaya göre çalışanlar işlerinden tatmin oldukça iş performanslarında da bir artış söz konusu olmaktadır (Eğinli, 2009: 40). Performans ile iş tatmini arasında olumlu ilişkiler olmasına rağmen son yıllarda yapılmış olan araştırmalara bakılarak, performansın iş tatmini üzerinde bir etkisi olduğunu ileri sürmek daha çok imkân dâhilinde görülmektedir (Soyer ve Can, 2007: 25).

Performans ve iş tatmini arasında bulunan ilişkiye yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Gürbüz, Bekmezci ve Sert, 2010: 129). Örneğin, Yazıcıoğlu (2010) çalışmasında, Türkiye ve Kazakistan'da görev yapan öğretmenlerin performans düzeyleri ile iş tatmini kavramı arasında bulunan ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak Türkiye'de en çok öğretmenin bulunduğu Ankara, İstanbul, İzmir ve Kazakistan'da en çok öğretmenin bulunduğu Almatı, Astana, Karaganda, Çimkent illeri araştırmanın kapsamına dâhil edilmiştir. Türkiye'de 1042, Kazakistan'da 420 öğretmen üzerinde uyguladığı araştırmasında, Türk ve Kazak öğretmenlerin performansları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Ceylan ve Ulutürk (2006) rol çatışması, rol belirsizliği, performans ve iş tatmini arasında bulunan ilişkileri incelemiş oldukları araştırmalarında performans ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Ahmad ve arkadaşları (2010), iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılıkla ilgili olarak İslamabad'ta faaliyet gösteren beş farklı reklam ajansının 350 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda performans ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve bunun da örgütsel bağlılığa neden olduğu saptanmıştır. Benzer biçimde Pushpakumari (2008), beş endüstri kolunda faaliyet gösteren yirmi işletmenin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

İşletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri adına bütün çalışanların yüksek bir performans sergiliyor olması önem teşkil etmektedir. Başka bir deyişle rekabet avantajının sağlanması, çoğu sektördeki işletmeler açısından performansın yükseltilmesinde son derece önemli bir konuma gelmiştir (Taşkın, Kayabaşı ve Kiracı, 2011: 109). Dolayısıyla rekabet avantajının yakalanabilmesi için iş güvenliği uzmanlarının tatminlerinin sağlanması işletmelere destek sağlayacak anahtar bir role sahiptir.

1.5.3.2. İş Tatmini İle Verimlilik İlişkisi

Çalışanların verimliliği işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir. Dolayısıyla üretimin kalitesini artırmak veya hizmet kalitesini yükseltmek, öteki etmenlerle birlikte en önce insan ögesine bağlıdır (İştar, 2012: 11-

12). Örgütlere yönelik başarı ve verimliliği arttıran en önemli unsurlardan birinin insan olduğunun anlaşılmasıyla, insana verilmekte olan önem, iş hayatı içerisinde de giderek artmaya devam etmiştir. İnsanlar, iş hayatları içerisinde örgüte vermiş oldukları emeklerinin ve bazı gereksinimlerinin hem maddi hem de manevi anlamda karşılığını almak istemektedirler. Çünkü gereksinimlerin karşılanıyor olması, tatmin açısından büyük önem teşkil etmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013: 66).

Verimlilik, girdi başına elde edilen satılabilir nitelikte, kaliteli ürün ve hizmet miktarı şeklinde tanımlanır (Efil, 2010: 79). Verimlilik, söz konusu işi daha hızlı, daha az maliyetle, daha kolay, daha iyi ve doğru kararlar alınmış olarak yapmak şeklindeki etkinlikleri ifade etmektedir (Karahana, 2009: 89). Verimlilik, örgütler açısından girdilerde bir artış olmamasına rağmen çıktı miktarlarında bir artış sağlayabilecek şekilde sistemin aktif olarak işleyişini ifade etmektedir. Çalışanlar açısından ise çalışanların mutluluğuyla eş tutulmaktadır (Saari ve Judge, 2004: 395).

Çalışanların verimlilikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişki varsayıldığı kadar güçlü olmasa da diğer iş faktörlerinin de etkisiyle işten alınan tatminin verimliliği etkilediği söylenebilir. Çalışanların işle ilgili davranışları türlü faktörler aracılığıyla kısıtlanmadığı zaman veya kontrol edilmediği zaman verimlilik-tatmin ilişkisi daha güçlü olmaktadır. Buradan yola çıkılarak, üst kademelerdeki çalışanlar tarafından verimlilik-tatmin ilişkisinin daha belirgin olduğu söylenebilmektedir (Çarıkcı, 2000: 159). Nitekim Örucü ve Kanbur (2008) yönetsel-örgütsel motivasyona ilişkin faktörlerin çalışanların verimlilik ve performanslarına dair etkilerini incelemek amacıyla endüstri işletmesi ve hizmet işletmesi çalışanları üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yazarlar, araştırmanın yapılmış olduğu endüstri ve hizmet işletmelerinde, yönetsel-örgütsel motivasyona yönelik uygulamaların verimlilik üzerinde etkileri olduğunu fakat performans üzerinde böyle bir etkilerinin görülmediği sonucuna varmışlardır.

Crakett, Brayfield (1955) ve Vroom (1964) gibi araştırmacılar ise verimlilik ile iş tatmini arasında bulunan olumlu sayılabilecek bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna varmışlardır (Pekel, 2001: 96). Çekmecelioğlu (2006) örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumlarının verimlilik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerini belirleyebilmek amacıyla Gebze’de kimya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte

olan dört büyük ölçekli işletmede bir araştırma yapmıştır. Sonuçlar, iş tatmininin verimliliği pozitif yönde etkilediğini göstermiştir.

Önemli bir kaynak olan insandan alınabilecek verim, örgüte çok büyük girdiler sağlayabilir. Bu nedenle, uzmanlık gerektiren insan kaynaklarının modern yönetim mantığıyla yönetilmesi, firmaların uzun soluklu olabilmeleri ve verimlilik anlamında hedeflerine daha sağlıklı ulaşabilmeleri (Özdemir ve Muradova, 2008: 150) için iş tatmini büyük önem taşımaktadır. Günümüzde örgütlerdeki verimliliğin artışına yönelik olarak toplam kalite yönetimi anlayışı ve sistemi ön planda bulunmaktadır (Taşçı, 2011: 183). İnsan unsuru yönetimin merkezine alınarak örgütlerin yeniden yorumlanmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla aktif bir örgütsel yapı, hedefi iyi belirlenmiş ve iyi tanımlanmış olan işler ile insan gücüne yönelik verimi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aynı şekilde iyi düzenlenmiş olan bir çalışma ortamı oluşturulduğunda ergonomik koşullar ve fiziksel yapıda insan gücüne yönelik verimi artırıcı rol üstlenmektedir (Üstün, 2009: 605-606).

1.5.3.3. İş Tatmini İle Motivasyon İlişkisi

Motivasyon, bir bireyin çevresinden kaynaklanan etkilerden etkilenmeden göstereceği davranışın, çeşitli etkiler sonucunda hareket tarzının değişmesi olarak tanımlanabilir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 64). Motivasyon, belirli amaç veya amaçlar doğrultusunda insanları harekete geçirmek amacıyla gösterilmiş olan etkiler sonucu ortaya çıkmaktadır (Öztürk ve Dündar, 2003: 57). Dolayısıyla işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşmada asıl kaldıraç gücü çalışanlardır. İşletme yönetimi veya yöneticileri, öngörülen amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların istenen düzeyde çalışmalarını sağlamak zorundadırlar (Ergül, 2005: 69). Bu perspektiften motivasyon, çalışanların bireysel ve kültürel eğilimleri dikkate alınarak, örgütsel amaçlara ulaşmaları için kabul edilebilir seviyede çaba sarf etmeye istekli olmalarını gerektiren bir olgudur. Bu durumda motivasyon, çalışanların birtakım grup ve kişisel istek ve ihtiyaçlarını tatmin etmelerinde arabulucu özelliğini taşımaktadır (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 107).

Motivasyon ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde; bu iki kavram arasında bir ilişkinin olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. Örneğin; Ağırbaş ve arkadaşları (2005) çalışmalarında, Sosyal Sigortalar Kurumu

Başkanlığı'na bağlı hastanelerdeki motivasyon araçlarına yönelik olarak başhekim yardımcılarının beklentilerini ve söz konusu araçların iş tatminine etki düzeyini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel motivasyon araçlarının, yapılan işten elde edilen tatmin düzeyine etkisinin bireysel motivasyon araçlarından daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Yine Toker (2008), motivasyon amacıyla kullanılan özendirme araçlarının iş tatminine etkilerini belirlemek için İzmir'de faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarına yönelik bir çalışma yapmıştır. Analizler sonucunda, araştırmaya dâhil edilen otellerdeki ekonomik, sosyal, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel özendirme araçları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve özendirme araçlarının iş tatmine önemli oranda etki ettiği saptanmıştır.

Günümüzde işletme çalışanlarının motive edilmesi, çalışanların yaptıkları işten tatmin elde etmesini sağlayan uygun davranışları geliştirmekle mümkündür. Bu davranışların geliştirilmesi, bireysel düzeydeki tatmininin yanı sıra örgütsel tatminin de gerçekleşmesine sebep olacaktır. İnsan davranışlarının çok karmaşık ve anlaşılması güç olduğu düşünülürse, motivasyon ile ilgili sonuç odaklı ilkeler geliştirmek zor görülmektedir. Bunun temel nedeni çalışanların sahip oldukları kişisel özelliklerdir. Çalışanların sahip oldukları bu farklılıklar, işletmelerin çalışanlarını motive ve tatmin etme düzeyini de etkilemektedir. Dolayısıyla bir işletmede çalışanlarını tatmin ederek kabul edilebilir düzeyde örgütsel hedefleri yakalayan bir yönetici, başka bir işletmede bu başarıya ulaşamayabilir. Bu durumda üzerinde önemle durulması gereken husus, motivasyon araçlarının neler olduklarının bilinmesi ve bu motivasyon araçlarına dayanarak hazırlanan motivasyon planlarının uygulanmasıdır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005: 330-331).

1.5.3.4. İş Tatmini İle Yaşam Doyumu İlişkisi

Yaşam doyumu genel olarak, bireyin belirlediği kriterlere göre yaşamını şekillendirmesi ve bu şekillendirmeye ilişkin genel değerlendirmesi biçiminde ifade edilebilir (Dost, 2007: 133). Başka bir deyişle, yaşam doyumu, deneyimlenen olumlu duyguların derecesidir. Olumsuz duyguların yaşamdaki baskınlığı ise mutsuzluk ve çökkünlük ile ifade edilmektedir (Şimşek, 2011: 12). Yaşam doyumu, bir çalışanın ne istediği ile neler elde ettiklerinin karşılaştırması neticesinde ulaştığı sonuçtur.

Yaşam doyumu genel olarak çalışanın çalışma hayatı ile çalışma dışındaki hayatını ve bunun değişik standartlarını içermektedir (Saldamlı, 2008: 700). Bu standartlar, toplumsal düzeyde genel kabul görmüş yargılar olabileceği gibi, kişinin daha iyi bir hayat için seçtiği kendine özgü ölçütlerden de oluşabilmektedir. Ayrıca, başarıya ulaşmak için bireyin yaşamının farklı kesitlerinde o kesite özgü standartları benimsemesi durumu da mümkündür. Bu nedenle, kişinin çeşitli yaşam alanlardaki doyumları yerine, yaşamında uyguladığı genel standartların değerlendirmek daha önemlidir denilebilir (Çivitci, 2012: 322).

Yaşam doyumu ile ilgili literatür incelendiğinde; kavramının kişiden kişiye ve yapılan çalışmanın konusuna bağlı olarak değişik şekillerde tanımlandığı ve kapsamının yapılan çalışmalara göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Nitekim yukarıda yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi kavram, bir takım faktörlere dikkati çekmek üzere tanımlanmıştır. Kişilerin yaşam doyumunu etkileyen bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Keser, 2005: 80):

- Günübirlik hayattan mutluluk duyma,
- Yaşama çeşitli anlamlar yükleme ve hayatı anlamlı bulma,
- Amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde uyum,
- Olumlu bir kişisel kimlik,
- Bireyin fiziksel anlamda kendini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvence
- Toplumsal ilişkiler vb.

İş tatmini ve yaşam doyumu birbiri ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Yaşam doyumunun başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler genellikle işe karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği artırır (Yılmaz, 2007: 15). Öte yandan iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Zira hayatlarının önemli bir kısmını çalışma ortamında geçiren çalışanların, özelde yaptıkları işten elde ettikleri tatminin genelde yaşam tatminlerini de etkilediği ifade edilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 127).

İş tatmini ve yaşam doyumunu konularını ele alan araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların bir kısmının iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki

ilişkiyi incelendiği görülmektedir. Yapılan çalışmalardan bir kısmının bu ilişkinin yönü ve niteliğini ele aldıkları, bir kısmının ise iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere yönelik olarak açıklamaya çalıştıkları söylenebilir (Aşan ve Erenler, 2008: 207). Örneğin; Şeker ve Zırhlıoğlu (2009) yaptıkları çalışmada, yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Analiz sonucunda; yaşam doyumu yüksek olan çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yine Saldamlı (2008), otel işletmelerinde çalışan departman yöneticilerinin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada, iş tatmininin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Güner ve arkadaşları (2014), Burdur ilinde bankacılık sektöründe çalışan personelin mesleki ve bireysel özellikleriyle örgütsel stres, tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek istedikleri çalışmalarında, iş tatmini ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Gök ve arkadaşları (2016) iş tatmini ve yaşam doyum arasındaki olası ilişki durumunu belirlemek için Ankara'da bir devlet üniversitesi ve 2 tane Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanedeki 258 çalışan üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve alt boyutlarının yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda yapılan çalışmalarda da ortaya konulduğu üzere, kişinin çalışma hayatındaki mutluluk ve tatmin düzeyi, salt çalışma yaşamı ile sınırlı olmamakla birlikte çalışma hayatı dışındaki yaşam alanına da yansımakta ve bu durum da kişinin genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin düzey ve yönünü ortaya koymaktadır (Güner, Çiçek ve Can, 2014: 60). Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, günümüzde iş-yaşam kalitesi, işletmelerin saygınlığı açısından önemli bir gösterge niteliği taşımaktadır. Bireylerin yaşam kalitesi ise toplumların gelişmişlik göstergeleri arasındadır. İnsanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bununla birlikte yönetim alanının, mutlu çalışanı, işinden tatmin olan kişi olarak tanımladığı ancak bütüncül bir mutluluğun ifadesi olan yaşam doyumunu, kısıtlı şekilde ele aldığı vurgulanmaktadır (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013: 6).

1.5.3.5.İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında çift yönlü bir etkileşim söz konusudur. İş tatmini, örgütsel bağlılık tarafından olumlu yönde etkilenmekle birlikte, örgütsel bağlılık da iş tatminini tarafından benzer yönde etkilenmektedir. Başka bir deyişle yaptıkları işten tatmin elde eden çalışanlar işletmelerine daha çok bağlıyken, düşük tatmin düzeyine sahip olan çalışanların ise, işletmelerine olumsuz yansiyabilecek davranış gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir (Poyraz ve Kama, 2008: 148). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modellerden biri örgütsel bağlılığı iş tatmininin bir sonucu olarak gören modeldir. Bir diğer model ise, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında çift yönlü bir ilişki olduğunu savunan modeldir. Porter, Steers, Mowday, ve Boulian ile Steers ve Steven (1978) örgütsel bağlılığı iş tatmininin bir sonucu olarak inceleyen yazarlardır. Bu yazarlar, çalışanların tutum ve davranışlarını iş tatminin örgütsel bağlılıktan daha hızlı etkileyebileceğini savunmaktadırlar. Bluedrn (1982), Michael, Spector (1982), Williams ve Hazer (1986), Mathieu (1991) çalışmalarında, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çift yönlü bir etkileşim içerisinde olduğunu belirten bulgulara ulaşmışlardır (Kök, 2006: 300).

İş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramları arasında ilişki olmakla birlikte, aralarında bazı temel farklılıkların da olduğunu söylemek mümkündür. Her iki kavram arasındaki temel farklılık, örgütsel bağlılığı öne çıkaran “çalıştığım örgütü seviyorum” düşüncesi iken; iş tatmininde ise “işimi seviyorum” düşüncesinin ön planda olmasıdır. Zaman bakımından da iş tatmini kısa ve daha geçici bir süreyle sınırlı iken, örgütsel bağlılıkta bu süre daha uzun ve devamlı bir nitelik taşımaktadır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 79). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik temel istisna, iş tatmininin çalışanın işini değerlendirmesi neticesinde makul tutum ve davranışlar göstermesi; örgüte bağlılıkta ise daha çok çalışanın işletme veya örgüte yönelik genel bir değerlendirme yapması neticesinde ortaya çıkan bir tutum ve davranış özelliği taşımasıdır (Sığı ve Basım, 2006 133).

Literatürde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın hem birbirlerinin belirleyicileri, hem de örgütsel bağlılığın iş tatmininin bir sonucu olduğunu gösteren birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak bu kavramların “karşılıklılık ilişkisi” içinde

oldukları ilgili yazında daha çok kabul gören yaklaşımdır denilebilir (Şahin, Süleyman 2013b: 14). Bu çerçevede Top (2012), hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, devamlılık, normatif bağlılık boyutları ile örgütsel güven ve iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. İstanbul'da faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığına bağlı 5 eğitim ve araştırma hastanesinde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel güven arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Sonuçlar, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven seviyelerinin artmasıyla birlikte iş tatmini (doyum) seviyelerinin de arttığını tespit etmiştir. Poyraz ve Kama (2008), algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik olası etkilerini incelemek amacıyla Kırıkkale'deki bir kamu kurumunda araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişki olduğunu saptamışlardır.

Yıldırım ve arkadaşları (2011) yüzme hakemlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendikleri araştırmalarında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında oldukça anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Akar ve Yıldırım (2008), beyaz et sektöründe faaliyet yürüten Bandırma'daki beş büyük firmanın yöneticilerine yönelik örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda iş tatmininin, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Karataş ve Güleş (2010) örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki olası ilişki durumunu belirlemek için ilköğretim okullarında faaliyet gösteren öğretmenlerin üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini ve okula olan bağlılıklar arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Can ve arkadaşları (2009) 75 futbolcunun iş tatmini, örgütsel bağlılık ve liderlerine olan olası bağlılık durumlarını tespit etmek için yaptıkları araştırmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Çekmecelioğlu (2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerini belirlemek için Gebze'de, kimya sektöründeki 4 büyük ölçekli işletmede bir araştırma yapmıştır. Sonuçlar, iş tatmini ile örgütsel

bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Demir ve arkadaşları (2008) Türkiye'deki akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine yönelik içsel pazarlamanın olası etkilerini inceledikleri araştırmalarında, iş tatminin örgütsel bağlılığı önemli oranda etkilediğini tespit etmişleridir.

1.5.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002: 3-4).

İş tatmini farklı bireyler için farklı şeyler ifade edebilen karmaşık bir kavramdır. Bu nedenle de ölçümü oldukça zordur. İş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgiye sahip olunması gerekmektedir (Demir, Usta ve Okan, 2008: 140). Bu bağlamda iş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ana başlık altında incelenebilir. İş tatminine etki eden bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, hizmet süresi vb. sayılabilir. Örgütsel faktörler ise; kurumun işleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda yükselme olanakları vb. sayılabilir (Aksu, 2012: 63). İş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerden en önemlileri aşağıda detaylı bir biçimde incelenmiştir.

1.5.4.1. Bireysel Faktörler

Cinsiyet ile iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalar üç farklı sonucun varlığını göstermektedir. Bunların ilki, kadınların erkeklerden daha fazla iş tatminine sahip oldukları, ikincisi ise erkeklerin kadınlardan daha fazla tatmin olduklarıdır. Erkeklerin iş tatmininin daha yüksek olmasının altında yatan sebepler, erkeklerin

kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha kuvvetli olmasıdır. Son ilişki türü ise, cinsiyetler arasında iş tatmini bakımından bir farklılığın olmadığı yönündedir (Sığı ve Basım, 2006: 134). Bu çerçevede Taşdan ve Tiryaki (2008) özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmak amacıyla Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı devlet, 6'sı özel ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yazarlar, özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Bunun yanı sıra, Çarıkcı (2000) süper market çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında cinsiyet ve iş tatmini ilişkisini ortaya koymuştur. Yazar araştırma sonucunda, kadınlardaki iş tatminin erkeklere göre daha düşük olduğunu saptamıştır ve bu durumu, özellikle vasıfsız işlerde çalışan kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin daha düşük seviyelerde olması ile açıklamıştır. Aydoğan ve arkadaşları (2011), Trabzon'da faaliyet gösteren devlet hastanesinde çalışan üst düzey yöneticilerin iş tatminlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, kadınların iç ve dış tatmin ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

İş tatmini ile ilişkisi güçlü olan bireysel faktörlerden birisi yaştır. Genelde, iş tatmininin erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010: 52). Nitekim Herzberg, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğri ile açıklamıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmini yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir. Ancak bu ilişkinin araştırmanın yapıldığı nesil için geçerli olduğu da belirtilmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255). Bu çerçevede, Semercioğlu ve arkadaşları (2012), özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin, yaşlarına göre iş tatmini ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır hipotezini doğrulamak için yaptıkları çalışmalarında, iş tatmininin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Yine Toker (2007), demografik değişkenlerin iş tatminine etkisini belirlemek için İzmir ilindeki beş ve dört yıldızlı yüksek sayıda çalışan istihdam eden konaklama işletmeleri çalışanları

üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda yaşlı çalışanların, genç çalışanlara kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

İş tatminini etkilediği düşünülen bireysel unsurlardan bir diğeri de eğitimidir. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki açık değildir. Bazen yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin tatminsizliğe düştükleri görülürken, bazen de örgütsel ödüllere ulaşmaları bakımından yüksek seviyede iş tatmini sağlandığı görülmektedir. Ayrıca kişilerin eğitime bağlı konumları ve ücretleri arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Eğitim düzeyi bireylerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Algıdaki bu değişiklik bireyin beklenti düzeyini de değiştirmektedir (Görgülür, 2013: 81). Nitekim Yiğit ve arkadaşları (2011), Konya ili merkez ve ilçelerinde görev yapan emniyet personelinin iş ve yaşam tatmininin çeşitli değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek istemiştir. Araştırma sonucunda, emniyet personelinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatmininin anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Sonuçlar, lisans ve lisansüstü eğitime sahip personelin iş tatmini puan ortalamalarının lise mezunu personelden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir. Yine İşcan ve Timuroğlu (2007) yaptıkları araştırmada, KOBİNET'e üye olan ofis, bilgisayar, makine ekipman ve parçaları sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde örgüt kültür tiplerini ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda çalışanların eğitim durumlarında meydana gelen artışın iş tatminini artırdığını tespit etmişlerdir.

Evli ya da bekâr olma ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde genellikle evlilerin bekârlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu yönünde bulgular dikkat çekmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Evlilerin daha fazla tatmin olmalarının nedeni aile yaşamındaki genel tatmininin işe yaygınlaştırılmasından olabilmekte ya da evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255). Bunun yanı sıra Kartal (2012), bireysel demografik değişkenlerin iş tatminine olan etkisini tespit edebilmek için merkezi Ankara ilinde faaliyet gösteren bir özel güvenlik kuruluşuna bağlı olarak çalışan toplam 825 özel güvenlik görevlisinin iş tatmini düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, özel güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşmadığını bulgulamıştır. Benzer şekilde Yeşilyurt ve

Koçak (2014) otel işletmeleri açısından iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, otel işletmesi çalışanlarının medeni durumlarına göre iş tatmin düzeylerinde bir farklılık olmadığını saptamışlardır.

İş tatminini etkilediği düşünülen bireysel unsurlardan bir diğeri de hizmet süresidir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir örgüte istediği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen kişi, hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Ancak bunların bir anda gerçekleşmemesi kişide iş tatminsizliğine yol açar (Aydoğan, Köse ve Şenel, 2011: 122). Hizmet süresi arttıkça işgörenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş tatmini ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde işgörenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilmektedir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010: 52). Bu çerçevede Bozkurt ve Bozkurt (2008), Sakarya ilinde faaliyet gösteren dört farklı semtteki İlköğretim Okulunda çalışmakta olan öğretmen ve müdür yardımcıları üzerine yaptıkları çalışmada, meslekte geçirilen süre ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Buna göre; 6-10 yıl arası çalışan kişilerin memnuniyet düzeyi, 11 yıl ve üstü çalışanlar ile 1-5 yıl arası çalışanlardan farklıdır. 11 yıl ve üstü çalışanlarla 1-5 yıl arası çalışanların memnuniyet düzeyleri benzerlik göstermektedir. Yani 1-5 arası ile 11 yıl ve üstü çalışanlar 6-10 yıl arası çalışanlardan daha fazla iş tatminine sahiptir. Yine Yelboğa (2007) İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir finans kuruluşunun Genel Müdürlüğü'nde çalışan 300 personelin iş tatminini incelediği araştırmasında, iş tatmininin katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırma sonucunda söz konusu farklılığın 6-10 yıl arası kıdem grubu ile 16 yıl ve üstü kıdem grubu arasında ve 16 yıl ve üstü kıdem grubu lehine gerçekleştiğini belirlemiştir.

1.5.4.2.Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamı ile iş tatmini arasında ilişkinin olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. İş yerindeki çalışma koşulları ve fiziksel ihtiyaçlar arasında bir uyum varsa iş tatmini de vardır. Çünkü işgörenlerin belirlenen amaçlara ulaşmalarını sağlayan çalışma şartları mevcut ise tatmin olmaları daha kolay olur. İşgörenler, işyerlerinde rahat ve güven içinde çalışmak isterler. İşgörenleri tatmin olmaya

yönelten çalışma şartları olarak; uygun aydınlatma, sıcaklık, havalandırma sistemi, az gürültü, koruyucu malzemeler, temiz bir ortam, uygun iş kıyafetleri vb. sayılabilir (Aydoğan, Köse ve Şenel, 2011: 123). Bu çerçevede Erdil ve arkadaşları (2004), yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında, çalışma ortamı ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışma arkadaşları ile iş tatmini arasında ilişkinin olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. İşgörenler yaptıkları işten sadece ekonomik fayda beklemezler. Günlerinin önemli bir kısmını işyerinde çalışarak geçiren çalışanlar, iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedirler (Erdil vd., 2004: 20). Dolayısıyla yapılan araştırmalarda olumlu arkadaşlık ilişkileri olumlu olanlarda tatmin düzeyi yüksek, olumsuz olanlarda ise tatmin düzeyinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Alkış, 2011: 441).

Ücret, bir üretim faaliyetine bedensel veya düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye, emeği karşılığı olarak üretim miktarı, zaman veya başka bir ölçüye göre; belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen paradır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 62). İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş tatminini etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5).

Yükselme, örgütte görevli olan bir işgörenin bulunduğu iş ya da makamdan daha fazla ücret, sorumluluk, saygınlık ve daha iyi çalışma koşulları içeren bir üst makama atanması veya geçirilmesi olarak tanımlanabilir (Kuşluyan: 2009: 54). İşgörenin işletme içinde daha yüksek bir konumdaki göreve getirilmesi hem tatmin olma duygusu yaratacak; hem de motivasyon artışı sağlayacaktır. Burada önemli olan, işgörenler için adil bir terfi politikası oluşturmaktır. Terfiler, bireyler için hem

gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta; hem de bireyin sosyal statüsünü artırmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126). Öte yandan mesleğin saygınlık düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha saygın olarak algılanan mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmüştür. Ayrıca yapılan çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek olanların, böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aşık, 2010: 41).

Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve sürekli kılınması iş tatminini olumlu biçimde etkilemektedir. Örgütsel yapı içerisinde çalışan ve yöneticilerin, karar alma sürecinde etkin rol almaları birbirleriyle yakın ilişki kurmaları, işe yönelik problemlerin belirlenmesinde ve çözümünde birlikte hareket etmeleri iş tatmini seviyesini artıracaktır (Demirel ve Özçınar, 2009: 134). Bu çerçevede Koç ve arkadaşları (2009) Muğla yöresindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan işgörenler üzerine yaptıkları araştırmada, işgörenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleğini isteyerek seçme ve mesleğini kendine uygun bulma değişkenleri ile yöneticiden tatmin değişkeni arasında bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ile yakın bir ilişkisi bulunan ve genel olarak kişinin örgüte yönelik psikolojik bağlılığını ifade etmekte olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık 1980'li yıllardan itibaren, kişi ve örgüt arasında bulunan ilişkilerde kilit bir rol üstlendiği için önem teşkil eden konuların başında gelmektedir (Can, Soyer ve Bayansalduz, 2009: 229). Nitekim ilgili yazında iş tatmini, iş sonuçları, performans ve isteklendirme düzeylerinin beklentilerden fazla olması durumunda bağlılığın söz konusu olabileceği ifade edilmektedir (Demirel, 2009: 116). Ancak örgütsel bağlılık konusuyla alakalı yapılmış olan çalışmalar artış gösterdikçe psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinler üzerine çalışmakta olan çeşitli araştırmacıların ortak bir anlam üzerinde

anlaşamadıkları ve her birinin kendi bakış açıları kapsamında yaklaşım gösterdikleri görülmektedir (Kök, 2006: 297).

1.6.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Bağlılık kavramı toplum duygusunun oluştuğu her yerde var olarak, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi haline gelmiş olan anlayış biçimidir. Askerin yurduna, memurun görevine, kölenin efendisine olan sadakati anlamında kullanılan bağlılık kavramı, eski söyleniş şekliyle sadık olma durumu yani sadakati anlatmaktadır (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009: 485). Bağlılık, bireyi bir hedefe ve bu hedefle ilişkili davranış biçimine bağlayan bir güçtür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 70). Bağlılık kavramı, bireyin belirli bir eylem veya oluşuma bağlanma süreci olarak tanımlanabilmektedir (Bağcı, 2013: 167). TDK (2016) bağlılığı; sadakat, mecburiyet, bağlı olma durumu ve birine karşı saygı ve sevgi ile yakınlık gösterme ve duyma şeklinde tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise bağlılık kavramı; işe duyulan sadakat, ilgi ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü bir inanç olarak ifade edilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Örgütsel bağlılık kavramı ise son zamanlarda örgütteki tüm çıktıları ne düzeyde olursa olsun etkiliyor olması sebebiyle üzerinde önemle durulan bir kavram şeklini almıştır. Örgütsel bağlılık adına yapılmış olan tanımların içeriği ise oldukça geniş bir yelpazeden oluşmaktadır (Akar ve Yıldırım, 2008: 99). Örgütsel bağlılık kavramı, ilk olarak Whyte (1956) tarafından ele alınmıştır. Daha sonraları ise başta Porter olmak üzere Becker, Mowday, Meyer, Steers, Allen gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 79). Araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılığın, örgütten ayrılma ile doğru orantılı olarak azaldığı, olumlu veya ödüllendirici bir ortamda ise arttığı ifade edilmektedir (Gökçe, 2014: 265).

Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürebilmek adına sürekli isteklilik, örgüt için daha fazla çaba, örgütün amaç ve değerlerine yönelik inanç ve onları kabul etme olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2013b: 13). Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin çalışmakta olduğu örgüte yönelik hisleri şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 3). Örgütsel bağlılık, örgütün çalışana yönelik beklentilerinin normatif

ve formel beklentilerin ötesinde, çalışanın bu amaç ve değerlere ilişkin davranışlarını kapsamaktadır (Bayram, 2006: 128). Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılık kavramını, “kişinin örgüte bağlanmasını sağlayan psikolojik bir durum” şeklinde tanımlamaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 3). Örgütsel bağlılık başka bir tanımda örgüt içerisinde yüksek performans göstermeye ilişkin isteklilik, örgütün üyesi olarak kalmaya devam etme arzusu, örgütün hedef ve değerlerine duyulan inanç olarak belirtilmiştir (Bakan, 2011: 162). Örgütsel bağlılığın karakterize edildiği üç faktör söz konusudur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 39):

- Örgütün değer ve amaçlarına yönelik güçlü bir inanç ve kabul hali,
- Örgüt için anlamlı bir çaba göstermeye ilişkin isteklilik hali ve
- Örgüt içerisindeki üyeliğin sürdürülmesine yönelik güçlü bir arzu duyma halidir.

Chan (2006: 252) örgütsel bağlılığı; örgüt aracılığıyla tanımlanmış olan değer ve amaçları kabul etmek, örgüt için gönüllü olarak çaba göstermek, örgütün amaçlarına ilişkin faaliyetlerde bulunmak olarak tanımlamıştır. Porter ve Steers (1974: 603) örgütsel bağlılığı, örgüt içinde bulunan mevcut bağın kişinin varlığı ile bütünleşebilmesi adına bir güç ve bir örgüte dâhil olma şeklinde tanımlamışlardır. Bu görüş, örgüte yardım etme isteği, sadakat, bireyin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu, örgütü hedeflerine ulaştırabilme hususunda maksimum seviyede çaba gösterme ve çeşitli sebepler neticesinde örgüte olan üyeliğin devam ettirilmesi yönündeki isteği gibi çalışanlar tarafından gösterilebilme ihtimali olan çok yönlü tutumları kapsamaktadır (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006: 78)

Örgütsel bağlılığa yönelik yukarıda yapılmış olan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kavrama dair tanımlar farklı içeriklerden oluşmaktadır. Bunun sebebi, yazarların örgüt ile çalışan arasında bulunan ilişkilerin nasıl geliştiği ve yapısı hususundaki görüş farklılıklarıdır. Ancak örgütsel bağlılık hakkında yapılmış olan tüm tanımlar, bağlılığın davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığını vurgulamışlardır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar davranışsal veya tutumsal bir sebeple örgüt içerisindeki üyeliklerini sürdürmektedirler. Bu doğrultuda, örgütsel davranış alanında çalışmakta olan sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık konusu

üzerinde dururlarken, bilim adamları ise daha çok tutumsal bağlılık konusu üzerinde vurgu yapmışlardır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 56).

1.6.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Değişim ve küreselleşmenin yoğun baskısı, örgütleri bağlılık yaratma sorunu ile yüz yüze getirmektedir (Demirel, 2008: 179). Örgütsel bağlılık kavramı örgüt-çalışan ilişkisinin kilit noktalarından biridir. Bağlılık örgüt ile çalışan arasında sürekli iletişimi ve etkileşimi ifade eder. Özellikle iş yaşamında karşılaşılan sorunlardan en önemlisi çalışanların işyerine karşı duyduğu memnuniyetsizliktir. Bu sorunun giderilebilmesi örgütler açısından hayati bir fonksiyon niteliğindedir. Örgüt üyelerinin işlerinden memnuniyetleri örgütler için mal ve hizmet üretmek kadar önem arz etmektedir. Çünkü örgüt içinde sağlanan örgütsel bağlılık bireylerin örgüt performansını olumlu yönde etkilemektedir (Seyhan, 2014: 16).

İşletmelerin başarısı, çalışanların bilgi ve becerilerini işlerine yansıtmaları ile ilişkilidir. Bununla beraber çalışanların olumlu tutumlara sahip olmaları ve işletmelerine güçlü duygular beslemeleri gerekir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık işletmeler için önemli bir konsepttir (Yıldız, 2011: 217). Bu anlamda örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak örgüt içerisindeki hangi unsurların bağlılıkla doğrudan veya dolaylı ilişkili olduğunun bilinmesi, yapılan iş sürecinde yürütülecek çalışmaların etkililiğini arttırabilir (Karataş ve Güleş, 2010: 77). Diğer taraftan örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Tetik, 2012: 277).

Örgütsel bağlılığın hem kurumlar hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunmaktadır. Çalışanlar arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa ulaşmak kurumların öncelikli yönetsel amaçları arasında yer almaktadır. Çalışanları kuruma bağlayacak birçok etmenin yanında ücret, prim vb. maddi çıkarlar, kurumsal kültür ve liderlik, özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki denge, bireysel özellikler,

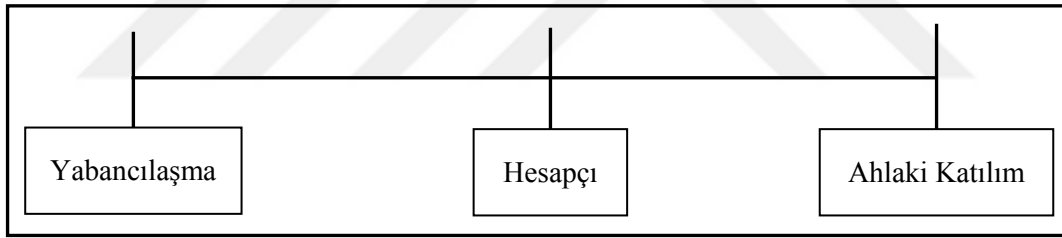
genel yönetsel politikalar, işyerindeki eğitim ve gelişme olanakları vb. konular da bu noktada önemli olmaktadır (Sevinç ve Şahin, 2012: 266).

1.6.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılıkla alakalı yapılmış olan çoğu araştırma, farklı araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar geliştirildiğini göstermektedir. Bu yaklaşımlar aşağıda detaylı bir biçimde incelenmiştir.

1.6.3.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni (1961), örgütsel bağlılık kavramını, çalışanların örgütsel direktiflere itaatiyle nitelendirmiştir. Buna göre, örgütlerin bireyler üzerinde sahip olduğu güç ve yetkinin temeli, çalışanların örgüt ile ilgisine dayanmaktadır. Bu ilgi veya bağlılık hesapçı bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde olmak üzere üç biçimde kendini göstermektedir (Güney, 2015: 283). Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Etzioni Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık

Kaynak: Bedük, A. (2014) *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi, s. 61

Şekil 2'de görüldüğü üzere; *yabancılaştırıcı bağlılık*, bireyin, örgütü cezalandırıcı ya da zararlı gördüğü zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılıkta birey, psikolojik açıdan örgüte bağlılık duymuyor olmasına rağmen, üye olarak kalması adına zorlanmaktadır (Balay, 2000: 16). *Hesapçı bağlılığa* göre bireyler, bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Bu bağlılıkta, birey almış olduğu ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gerekmekte olan iş normuna uygun düzeyde bir bağlılık durumu sergilemektedir (Şahin, 2007: 83). Etzioni, *ahlaki bağlılık* boyutunu ise bireyin örgütün değerleri, amaçları ve normlarına yönelik istekli ve olumlu bir yönelim göstermesi ve onlarla bütünleşmesi şeklinde ifade etmiştir (Günlük, 2010: 12).

1.6.3.2.O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bağlılığın örgüte karşı bir tutum olduğunu ve bu tutumların çeşitli şekillerde geliştirilebileceğini belirten O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere, üç boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır (Demiral, 2008: 92). Buna göre *uyum*, belli dış ödüllere ulaşmayı amaçlamaktadır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu, çalışanın elde edeceği ücret, terfi vb. gibi unsurların kullanılmasıyla başkaları tarafından etkilenebilmesi özelliğini göstermektedir. Yani uyum boyutunda “çalışan”, elde edeceği ücret, terfi vb. karşılığında başkaları tarafından etkilenmeyi kabul etmektedir (Sığı ve Basım, 2006: 139).

Özdeşleşme; değerleri ile yakın ilişki kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiklerinde özdeşleşme meydana gelmektedir. İçselleştirme; tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar bireyler iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değer sistemi ile uyumlu kıldıklarında gerçekleşir (Şen, 2008: 44)

İçselleştirme; kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum sonucunda oluşan bir bağlılık türüdür. Tutum ve davranışlar, çalışanların örgütün değer sistemiyle uyumlu olduğunda gerçekleşmektedir. Kısaca içselleştirme bağlılığı, çalışanın ve örgütün değerlerinin uyuşması anlamına gelmektedir. İçselleştirme boyutundaki bağlılıkta çalışanlar, kendilerine doğrudan fayda sağlamayan ama örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcayan davranışlar sergilerler. Bu nedenle çalışanların örgütte kalma istekleri yüksektir (Güney, 2007: 246).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığa birbirinden farklı birçok yaklaşım olmasına karşın, bu yaklaşımların ortak ilgi noktasının çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanması olduğunu belirtmektedir. Onlara göre, örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda bir fikir birliğine varılamamasının nedeni, bağlılığı oluşturan etmenler

ile bağlılığın sonuçlarının yanı sıra, örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik bağın temellerinin kesin olarak belirlenememesidir (Grgler, 2013: 139).

1.6.3.3.Kanter'in rgtsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter (1968) bağlılık kavramını, çalışanların tutum haline getirmiş oldukları istek ve gereksinimlerini sosyal sistemler içindeki ilişkilerle birleştirmeleri ve çalışanların g ve sadakatlerini bu sosyal sistemlerdeki ilişkilere vermeye istekli olmaları şeklinde tanımlamaktadır (Bülbül, 2007: 15). Kanter bağlılık kavramını, uyum bağlılığı, (cohesion commitment), devamlılık (continuance commitment) ve denetim (control commitment) olarak üç boyutlu bir model ile açıklamaya çalışmıştır (Yağcı, 2007: 118).

Devama yönelik bağlılık; çalışanın, örgütün sürekliliğine kendini adamasını ifade eder. Bunun, alışanların, ayrılmanın kendileri için masraflı veya zor olacağı boyuta kadar kişisel fedakrlıklar ve yatırımlar yapmasını gerekli kılarak sağlandığına inanılmaktadır. Başka bir deyişle üyeler, bir örgüte katılmak veya o örgütte kalmak adına önemli fedakrlıklar yaptıkları zaman, sistemin ömrünü sürdürmesine daha güçlü bir şekilde gereksinim duyarlar (Güney, 2015: 285).

Grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı törenlere katılım, sembol ve simge gibi araçlarla bir örgüt bünyesindeki sosyal ilişkilere bağlılık veya daha önceki sosyal ilişkilerden feragat etme *uyum bağlılığı* şeklinde ifade edilmektedir. Bu bağlılık gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir (Bedük, 2014: 60-61).

Denetim bağlılığı ise; bireysel davranışın örgütün istekleri doğrultusunda şekillendirilerek örgüt normlarına karşı bireyin bağlılık göstermesidir. Bu bağlılık türü ancak çalışan, örgütün normlarının ve değerlerinin uygun davranışlara götüren önemli bir rehber olduğuna inandığında ve günlük hareketlerinde bu normlardan etkilendiğinde vardır. Yani bu bağlılık, çalışanların, kendi öz kavramlarını, örgütün normları ve değerleri cinsinden yeniden formüle etmesi sonucu oluşmaktadır. Bu bağlılıkta üyeler önceki normları açıkça reddedip örgütün norm ve değerlerine göre kendi haklarındaki fikirlerini yeniden belirlemelerinden kaynaklandığını düşünürler (Güney, 2007: 247).

1.6.3.4.Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Becker (1960) davranışsal yaklaşım üzerine çalışmalar yapan ilk kişilerden biridir. Becker bağlılık kavramını yan-faydalar kuramı ile açıklamıştır. Kişilerin davranışlarına ilişkin bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunma şekli olarak gören Becker, bu tutarlı davranışların sebebini de yan faydalar ile açıklamaya çalışmıştır. Bu yaklaşım kapsamında kişi işletme içerisinde kalmış olduğu süre boyunca yan faydalar edinerek işletmeye yatırım yapmaktadır (Yıldız, 2011: 218). Dolayısıyla Becker'e göre birey, çalışmakta olduğu örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmemektedir. Kişi çalışmakta olduğu örgüte bağlanmadığı takdirde kaybedeceğini (bireyin örgüt için harcadığı enerji, zaman, bilgi vb.) düşündüğü için bağlanarak örgüt içerisinde çalışmaya devam etmektedir (Günlük, 2010: 12).

Becker'a göre, çalışanların bağlılıklarını sağlayan yan bahis faktörleri dörde ayrılmaktadır. Bunlardan ilki olan *toplumsal beklentilere* göre, çalışanların, buldukları toplumun kültürel anlayışı çerçevesinde davranışlarına yön verirler. İkinci faktör *bürokratik düzenlemelerdir*. Bireyler, çeşitli sosyal güvenceler için aylıklarından kesilen miktarların belli bir tutara erişmesi sonucunda işten ayrılmaları durumunda, o ana kadar yapılan bu kesintilerin ödemesinin kendilerine yapılmayacağını, haklarının kaybolacağını düşünerek işte kalmayı tercih edebilirler ve sonuçta bürokratik nedenler dolayısıyla bir işletmeye karşı bir bağlılık oluşur. Diğer bir bağlılık faktörü *sosyal etkileşimlerdir*. Becker'e göre, bireyler diğer insanlar ile çeşitli ilişkiler ağı içerisinde bulunarak, kendileri hakkında çeşitli kanaatlerin oluşmasını sağlamaktadır. Son faktör ise *sosyal rollerdir*. Buna göre, bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrede edindiği rol ve bu role uygun tutum ve davranışlar sergilemesi, bulunduğu örgütte kalması, kendinden beklendiği ve kendinin de alıştığı davranışları sergilemeye devam etmesi kaçınılmazdır (İlsev, 1997: 31-34).

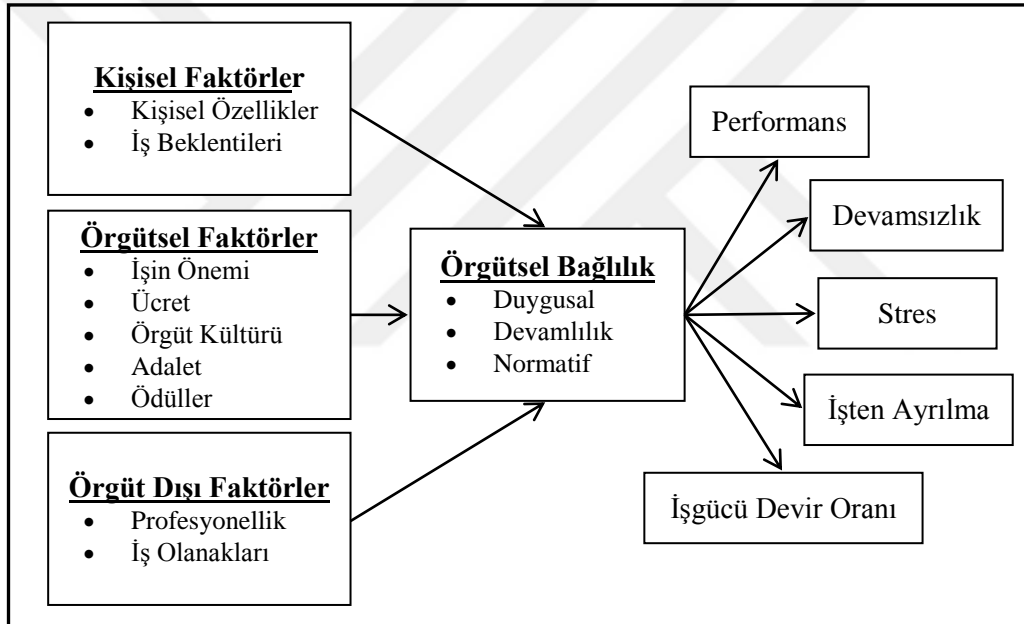
1.6.3.5.Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Festinger'in çelişki kuramına dayanan Salancik'in davranışsal bağlılık kuramı, insanların davranışları ile tutumları arasında bulunan tutarlılığı korumaya yönelik bir eğilim içerisinde oldukları varsayılmaktadır. Kuram kapsamında, kişinin

davranışları ile tutumları birbirleriyle tutarsız olduğunda kişi gerilim duyacağı belirtilmektedir. Çelişmekte olan davranış ve tutumlar kişi için ne oranda önem teşkil ediyorsa gerilim de o oranda yükseliş gösterecektir. Bu gerilimi azaltabilmek adına çelişen davranış ve tutumlardan birini diğeriyle ahenkli hale getirebilecek şekilde değişim gösterecektir (Bülbül, 2007: 14).

1.6.3.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı devamlılık bağlılığı, kuralcı bağlılık (normatif bağlılık) ve duygusal bağlılık şeklinde üç boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır (Aslantürk ve Şahan, 2012: 140; Can, Soyer ve Bayansalduz, 2009: 229). Allen ve Mayer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Allen ve Meyer'e Göre Örgütsel Bağlılık

Kaynak: Bedük, A. (2014) *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi, s. 63

Çalışanlarda örgütün amaçları, değerleri ve genel olarak misyonuna karşı gelişmekte olan olumlu ve güçlü tutumların bütünü *duygusal bağlılık* olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık durumu kişinin örgütün amaçlarını gerçekleştirme konusunda istekli bir şekilde faaliyet gösterebilmesi ve örgüt ile özdeşleşebilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Demirkol, 2014: 3). Çalışanları örgüte karşı duygusal olarak yakınlaştıran ve onların örgütün bir parçası olmaları sebebiyle mutlu olmalarını sağlayan bağlılık tipi duygusal bağlılık boyutudur. Başka

bir deyişle çalışanların duygusal açıdan örgüte olan bağlılıkları, örgütle birlikte tanımlanmaları ve örgütle bütünleşmeleri duygusal bağlılık şeklinde ifade edilmektedir (Top, 2012: 260). Duygusal bağlılık Meyer ve Allen (1991)'e göre, çalışanların örgüte katılımlarını ve kendilerini örgüte ait hissetmeleri şeklinde ifade etmektedirler. Duygusal bağlılığa sahip olan bir çalışanın kendisini örgütüne ait ve bütünün bir parçası şeklinde hissetmesi, bu örgüt içerisinde bulunmaktan mutluluk duymasının ve örgütten ayrılmayı düşünmemesinin göstergesidir (Akar ve Yıldırım, 2008: 100).

Çalışanların örgütten ayrılmaları sonucunda karşılaşılabilecekleri bedelin farkında olmalarını ifade eden bağlılık bileşeni *devama yönelik bağlılık* boyutudur (Aslantürk ve Şahan, 2012: 140). Çalışan çalışmakta olduğu ortama karşı doğal bir alışkanlık hissi duyumsamaktadır. Bu alışkanlığın kapsamında yöneticiler, iş arkadaşları, ofisler, çalışılan üretim araçları bulunmaktadır. Çalışan çalışma ortamına alıştığı ve bağlandığı için işletmeden ayrılmak istememektedir. Bu durum çalışanın işletmenin amaçlarına ilişkin olarak, fedakârlık yapmaya sevk etmektedir (Çelik ve Duran, 2011: 3). Devamlılık bağlılığı Meyer ve Allen'e (1991: 67) göre, kişinin işine yapmış olduğu yatırım ve alternatiflere yönelik yetersizlik gibi faktörlerden etkilenmektedir. Devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar öncelikli olarak gereksinimleri sebebiyle örgüt içerisinde kalmaktadırlar. Çalışanlarda devam bağlılığı oluşabilmesi hususuna sebep olan bazı örgütsel ve bireysel faktörler bulunmaktadır. Devam bağlılığını etkilemekte olan bu faktörler eğitim, yetenek, bireysel yatırım, yer değiştirme, toplum, emeklilik primi ve diğer opsiyonlar şeklinde söylenebilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 125).

Kişinin örgüte ilişkin kurallara uymak zorunda olduğu yönündeki hissi ise *normatif bağlılık* (Yıldırım vd., 2011: 166). Normatif bağlılık çalışanlara yönelik bireysel sadakat normları ile ilgilidir. Normatif bağlılık çalışanların örgüte bağlılık göstermeyi ve örgütte kalmayı zorunluluk hissi içerisinde bir görev olarak görmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar normatif bağlılık kapsamında örgütte kalmayı sırf ahlaki bir zorunluluk ve sadakat hissi ile kabul etmektedirler. Çalışanların bu şekilde olmasını istemelerinden dolayı değil de, bu şekilde davranıyor olmanın doğru olduğuna dair inançları sebebiyle kendilerini zorunlu hissetmeleri duygusal bağlılıktan farklı olduğu kısımdır (Bağcı, 2013: 167). Örgüt içerisine girmesinden

önceki sosyalleşmeye dayalı tecrübeleri ile örgüt içerisine girmesinden sonraki dönemde örgütsel sosyalleşmeye dayalı tecrübeleri, kişinin normatif bağlılığını etkilemektedir. Çalışanın işe başlamadan önceki tecrübeleri dikkate alınarak, çalışanın ebeveyni gibi onun için önem teşkil eden kişiler, kişiye örgütsel sadakatin önemi hakkında bilgiler vermişlerse, o çalışanın normatif bağlılığının güçlü olması muhtemeldir. Ayrıca çalışanların işe başlama süreçlerinden sonra çeşitli örgütsel uygulamalar vasıtasıyla örgütün onlardan sadakat beklediği yönünde inandırılmış olan çalışanlar, örgüte ilişkin güçlü bir normatif bağlılık duymaktadırlar (Bozkurt ve Yurt, 2013: 125-126).

Genel anlamda güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olduğu bilinen çalışanların örgütte kalma yönlü hisleri olduğu sebebiyle kaldıkları, güçlü bir normatif bağlılığa sahip olduğu bilinen çalışanların örgütte kalma hususunda zorunlu oldukları yönlü düşünceleri sebebiyle kaldıkları ve güçlü bir zorunlu bağlılığa sahip olduğu bilinen çalışanların ise buna ihtiyacı oldukları sebebiyle kaldıkları ifade edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 156). Bu üçlü yaklaşım kapsamında çalışanların örgüt içerisinde kalmaya devam etme yönü isteklerinin temel unsur olduğu görülmektedir. Çalışanları örgüte bağlayacağı düşünülen unsurlar hususunda içinde buldukları ortamsal faktörler ve kişisel özellikleri etkili olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı artırabileceği düşünülen faktörlere ilişkin olarak yalnızca genel değerlendirmeler yapılabileceği söz konusudur. Çalışanların örgüte bağlanmalarına yönelik hususun özellikle entelektüel sermaye yönetimi kapsamına girmesi gerektiği düşünülen bir husus olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 114-115).

1.6.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler incelendiğinde; bireysel, örgütsel faktörlerin bu oluşumda rol oynadığı söylenebilir (Sevinç ve Şahin, 2012: 267).

1.6.4.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerden olan kişisel faktörler; cinsiyet, yaş, çalışma süresi, medenî durum ve eğitim düzeyi vb. oluşmaktadır. Yaş ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği araştırmalarda, yaşlı çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri meslek hayatına yeni başlamış olan gençlerinkine göre daha yüksektir.

Bunun nedeni ise daha iyi bir iş bulabilme ümidi ya da iş tatminsizliği olabilmektedir. Yaş arttıkça ise yeni çalışma ortamlarının azalacağı düşüncesi buna sebep olmaktadır ve aynı zamanda bu düşünceyle de yaş ilerledikçe örgüte bağlılık hissetmeye başlarlar (Kıraç, 2012: 96). Bu çerçevede Altınöz ve arkadaşları (2011), Ankara'da faaliyet göstermekte olan konaklama işletmelerinden dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bulunan çalışanlara örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulamıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın alt boyutlarla da anlamlı bir farklılığı olup olmadığına bakılmış olup, yaş devam bağlılığı ile anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ancak diğer bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık ve duygusal bağlılığa ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna bağlı olarak yaş artış gösterdikçe örgütsel bağlılık ölçeğine verilmiş olan cevap değerlerinin de artış gösterdiği görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisinin incelenmiş olduğu araştırmalarda kadınlara yönelik bağlılıklar hakkında çelişkili olan bazı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılmış olan araştırmaların bazılarında kadınların erkeklere göre daha az bağlılık duydukları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni kadınların ev kadınlığı rolünü esas olarak benimsemiş olmaları sonucunda farklı yönelimlerinin oluşmasıdır. Bazı araştırmalarda ise kadınların işlerine daha bağlı oldukları ve bunun çok fazla ayrımcılık yaşamış olmaları sonucu meydana geldiği belirtilmektedir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Yine bazı araştırmalarda cinsiyete göre bir farklılığın olmadığı ortaya konulmuştur. Örneğin, Demirkol (2014) Akdeniz Üniversitesi'nde 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görevli, beş farklı meslek yüksekokulundan olan 62 öğretim elemanı üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, meslek yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığa ilişkin görüş ve düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Çalışanın örgütsel bağlılık ve medeni durumu arasında bir ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. Örneğin; Özkaya ve arkadaşları (2006), örgüt yöneticilerinin demografik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında bulunan ilişkileri incelemek amacıyla İzmir ve Manisa'daki 16 kurum üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif boyutu

ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup evli katılımcıların bağıllık düzeylerinin, bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanın örgütsel bağıllığı ve eğitim düzeyi arasındaki mevcut ilişki incelendiğinde, bağıllık ve eğitim düzeyine dair ters bir ilişki söz konusu olduğu görülmektedir. Buna kapsamda çalışanın eğitim düzeyi yükseliş gösterdikçe örgütsel bağıllığı azalış göstermektedir. Bunun nedeni ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, çeşitli iş alternatifine sahip oluşu ve örgütün karşılayamayacağı yüksek beklentiler içerisinde olmalarıdır. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağıllıkları arasında bulunan mevcut ilişkisini incelemiş olan bir diğer çalışmada ise, önceki bulguların tersine çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağıllıkları arasında olumsuz bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Naçar, 2012: 32). Örneğin, Taşkın ve Dilek (2010) özel sektör çalışanları üzerinde örgütsel bağıllık ve örgütsel güven ilişkisini ortaya koymak amacı ile bir araştırma yapmışlardır. Bu çerçevede örgütsel bağıllığın alt boyutları duygusal ve devama yönelik bağıllığın eğitim durumuna anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde çalışanların devamlılık ve duygusal bağıllıkları ile eğitim durumları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çerçevede Yüksel lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağıllığa yönelik görüşlerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağıllığı ölçmeye yönelik olan sorulara vermiş oldukları cevapların ortalama puanları daha yüksektir. Doktora eğitimi almış ve yüksek lisans mezunu olan çalışanların devamlılık bağıllığını ölçmeye yönelik sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında da istatistiksel açıdan farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu olan çalışanların ortalama puanlarının doktora eğitimi almış olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

1.6.4.2.Örgütsel Faktörler

Çalışanların bağıllıklarını etkilediği düşünülen örgütsel faktörlerden biri yönetim veya yönetici davranışlarıdır. Bazı araştırmacılar, çalışanların örgütsel bağıllıklarının, yöneticilerin mevcut davranış ve uygulamalarından etkilediğini ortaya koymuşlardır (Dick ve Metcalfe, 2001:115). Yavuz ve Tokmak (2009: 17)'in çalışanların, örgütsel bağıllık ve etkileşimci liderlik hususundaki tutumlarına ilişkin

olarak yaptıkları araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılığının etkileşimci ve ılımlı liderlik davranışına dair tutumlarının da orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı Şekilde Karahan (2008: 145), alışanların statü farklılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yaptığı çalışmada, hastanede çalışan kadrolu ve sözleşmeli statüdeki çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu bakımdan, çalışanların örgütle olan biçimsel bağlarının, psikolojik bir bağlılık olan örgütsel bağlılıklarını belirleyen önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılığa etkisi olan bir diğer faktör ücret düzeyidir. Literatürde konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların bazılarında elde edilen sonuçlar, ücretin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin fazla olmadığı yönündedir. Örneğin; Durna ve Eren (2005: 218), Niğde ilinde sağlık ve eğitim alanında çalışmakta olanların örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörler ile karşılaştırarak belirleyebilmeyi amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre duygusal, örgütsel, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların ücret düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Erdem (2007: 74), Elazığ il merkezinde bulunan hastanelere ilişkin örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; hastane çalışanlarının genel olarak örgütsel bağlılık puanları orta düzeyde bulunmuş olup, örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü tiplerinin puanlarına yönelik ilişkileri incelendiğinde adhokrasi ve klan kültürünün pazar kültürü ve hiyerarşiyi olumsuz; örgütsel bağlılığı ise olumlu Şekilde etkilediği bulunmuştur. Yine avuş ve Gürdoğan (2008: 18)'in, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik olarak beş yıldıızlı bir otel işletmesinde yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve devam bağlılığının normatif bağlılığa göre daha güçsüz olduğu, örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık boyutlarının semboller / katılım / ödül, sosyalleşme / örgütsel yapı ve hoşgörü / adalet / çalışan seçimine ilişkin boyutları arasında olumlu fakat zayıf bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Buna karşın tören / toplantı ve tarihsel geçmiş/ilişki örgütsel kültür boyutlarına yönelik anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Çalışanların örgüte dair bağlılıklarının artmasında önemli yönetimsel bir araç olan örgütsel destek çalışanların, örgüt tarafından yalnız bırakılmadıklarını bilmeleri ve kendilerini güvende hissetmeleri şeklinde açıklanmaktadır. Örneğin; Özdevecioğlu (2003: 113)'nun, Kayseri'de faaliyet gösteren mobilya işletmelerinde bulunan çalışanların, bağlılık düzeyleri ile destek algılamaları arasındaki mevcut ilişkinin varlığını ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırma sonucunda; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Üren ve Çorbacioğlu (2012: 29), imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel destek, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulurken, devam bağlılığı ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Bireylerin aile ve iş hayatlarına dair üstlenmiş oldukları rollerde, ihtiyaç ve taleplerin birlikte ortaya çıkması nedeniyle uyumsuzluk oluşmakta ve genellikle bu roller arasında çatışmalar meydana gelmektedir. Bu kapsamda Çarıkçı ve Çelikel (2009: 153), aile-iş çatışması etkisi nedeniyle meydana gelen işten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılığı incelemiştir. Araştırma neticesinde, işten ayrılma eğilimi ile aile ve iş çatışması arasında olumlu bir ilişki bulunurken, örgütsel bağlılık ile aile ve iş çatışması arasında olumsuz bir ilişki bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Yıldız ve arkadaşları (2013: 85), örgütsel bağlılık ve psikolojik tacizin sağlık çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ve örgütsel bağlılık ile psikolojik taciz arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Sağlık çalışanlarının %5,2'sinin psikolojik tacize maruz kaldığı çalışmadan elde edilmiş olan bulgular arasındadır. Sağlık çalışanlarına yönelik devamlılık bağlılık düzeylerinin düşük olmasına karşın, normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Sağlık çalışanları daha çok birinci derece hastane yöneticileri tarafından psikolojik tacize uğramaktadırlar. Psikolojik tacize uğramaları durumunda sözlü ve yazılı şikâyetlerden ziyade psikolojik tacize ilişkin davranışı gerçekleştirmekte olan kişi ile konuşma yoluyla sorunu çözmeye çalışacaklarını söylemektedirler. Fakat çalışanların yaklaşık olarak üçte biri psikolojik tacize maruz kalmaları durumunda etkin bir davranış sergilemeyeceklerini ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık ve psikolojik tacize yönelik istatistiksel anlamda

ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla psikolojik tacize yönelik davranışlardaki artış sonucunda örgütsel bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir.

1.6.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık, performans, iş gücü devir oranı vb. önemli bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Acar, 2009: 2; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010: 59). Başka bir deyişle örgütsel bağlılığın yüksek oluşunun çalışanların örgütsel verimliliğini ve performansını artırdığı; personel devir hızını ve işe devamsızlık oranını azalttığı ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında bulunan ilişki hususunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılmış olan bazı çalışmalara göre örgütsel bağlılık; çalışanların tutumu üzerindeki performansı açısından olumlu tür bağlılığın pozitif yönlü bir etkeni olduğu görülmüştür (Özkaya, Karakoç ve Karaa, 2006: 78). Ancak araştırmaların bazılarında örgütsel performans ve bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunurken bazılarında da tersi bir durum söz konusu olduğu görülmektedir. Örneğin; Uygur (2007: 71), örgütsel performans ile örgütsel bağlılık arasında bulunan ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada; çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğunu saptamıştır.

İşten ayrılma eğilimi işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmesiyle beraber gerçek devamsızlığın da başlangıcı niteliği taşımaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 4). Çalışanların işten ayrılmalarına ilişkin yapılmış olan birçok araştırma, çalışanların örgüte bağlılıklarına dair bir belirti olan iş doyumunun işten ayrılma davranışına yönelik önemli bir ölçüt olduğunu ifade etmektedir. Örneğin Varol'un (2010) ilaç sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu tez çalışmasının sonuçlarına göre; işten ayrılma eğilimi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İşten ayrılma eğilimi ile devam bağlılığı arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanılmıştır. Bu çalışmadan hareketle iş doyumunu olan bir bireyin, örgüt değerlerine bağlılık gösterdiği ve bu değerlerin gerçekleştirilmesi yönünde katkıda bulunarak örgütten ayrılmak istemeyeceğini söylemek mümkündür.

Devamsızlığın, örgüt verimliliği açısından önem teşkil etmesinin yanı sıra, işletme içerisindeki ilişkiler, personelin moral düzeyi ve sağlığı bakımından da önem teşkil etmektedir. Örgütsel bağlılık unsuru olan iş hayatı kalitesi ile işte kalma eğilimi ve devamsızlık davranışlarına dair bir ilişkinin varlığından da söz etmek mümkündür. Örneğin Demir (2011: 453)'in, "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi" adlı çalışmasına göre; iş hayatı kalitesi ile işte kalma eğilimine yönelik faktörler arasında olumlu bir ilişki mevcut olup, işe devamsızlık faktörlerine yönelik ise olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Öte yandan işe devamsızlık faktörleri ile işte kalma eğilimi arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dışarıdan gelen tepkilere karşılık niteliğinde olan psikolojik veya duygusal tepkilerin ve bunlara yönelik düşünceler neticesinde oluşan karmaşık bir süreç olarak tanımlanan stresin (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 238), örgütsel bağlılık üzerine etkisinin olduğu düşünülmektedir. Nitekim yapılan bazı araştırmalar kapsamında çalışanlarda güçlendirici, destekleyici ve olumlu çalışma ortamları içerisinde daha fazla iş doyumunu, daha az stres ve örgüte bağlılık oranlarında artış gözlenmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007: 64). Örneğin; Gül ve arkadaşlarının (2008) stres, iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve işten ayrılma eğilimi arasında bulunan ilişkileri belirlemek üzere yapmış oldukları çalışmada; örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İSG ALGISINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. ARAŞTIRMANIN TANITIMI

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın sorunsalı ile araştırmanın amacı ve önemi ele alınmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üretimin artması Sanayileşme Devrimi ile birlikte olmuş ve bu da yeni fabrikaların kurulmasına dolayısı ile yeni iş kollarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece üretimi arttırma amaçlı yeni makineler, yeni ekipmanlar kullanılmaya başlanmıştır. Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni teknoloji yeni sorunları da ortaya çıkartmıştır. Aynı zamanda iş ortamının güvenliksiz ve sağlığı tehlikeye sokacak şekilde olması da iş güvenliğinin önemini arttırmıştır.

Sanayileşmeden öncesinde yaşanan sorunlara ek olarak makineleşme ile birlikte bu sorunlar daha da büyümüştür. Bu dönemden sonra artan hızlı üretim sonucunda çalışma saatleri uzamış ve bu yüzden işçinin dikkatinin dağılarak iş kazalarının sıkça yaşanması, güvensiz ve emniyetsiz iş ortamlarına neden olmuştur. Dünyada yaşanan bu gelişmelere paralel olarak ülkemizde de sorunlar yaşanmaya başlanmış olup, özellikle 2010 yılından itibaren iş güvenliği konusuna ağırlık vermeye başlanmıştır ve ilgili mevzuat yenilenecek ihtiyaçlara cevap verecek düzeye çıkarılmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda bu araştırma ile iş güvenliği konusunda etkili bir konuma sahip olan iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına yönelik algılarının işten elde

ettikleri tatmine ve örgütsel bağlılığa etkisinin tespit edilmesi ve var olan sorunlara yönelik farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

2.1.2. Araştırmanın Sorunsalı

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş güvenliği uzmanlarına yönelik olarak yapılan bu çalışmanın sorunsalını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür;

- İş güvenliği uzmanlarının, İSG uygulamaları kapsamındaki yetkilerine yönelik algıları nasıl bir eğilim göstermektedir?
- İş güvenliği uzmanlarının, İSG uygulamaları kapsamındaki görevlerine yönelik algıları nasıl bir eğilim göstermektedir?
- İş güvenliği uzmanlarının, çalışma ortamının gözetimine ilişkin İSG uygulamalarına yönelik algıları nasıl bir eğilim göstermektedir?
- İş güvenliği uzmanlarının, eğitim, bilgilendirme ve kayıt işlemlerine ilişkin İSG uygulamalarına yönelik algıları nasıl bir eğilim göstermektedir?
- İş güvenliği uzmanlarının, ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin İSG uygulamalarına yönelik algıları nasıl bir eğilim göstermektedir?

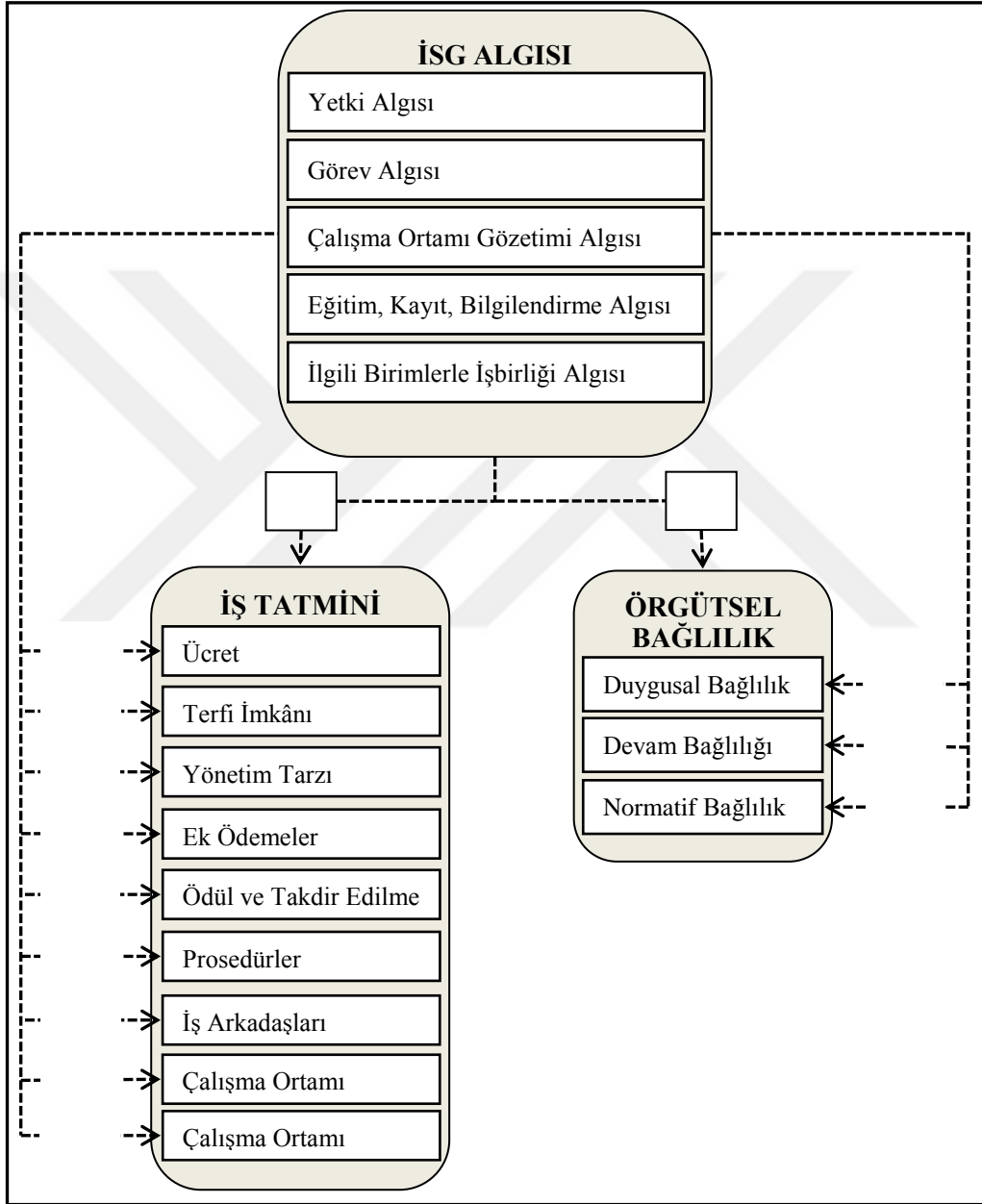
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bilimsel araştırma sürecinde, uygun yöntemin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede araştırmanın bu kısmında, araştırmada izlenen model, ön görülen hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

2.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada amaç veya amaçlara yönelik olarak gerçekleştirilen araştırma türlerinde betimleyici araştırma tipi kullanılmıştır. Betimleyici araştırmalar, her hangi bir konuda var olan bir durumu saptamak amacıyla yapılan araştırmalardır (İftar, 1999: 7). Bu araştırma tipinde çalışılan olgu ya da örneklem hakkında elde edilen veriler betimlenerek temel özellikleri tasvir edilir (Şavran, 2009: 119). Betimleyici araştırmalar, her hangi bir olay veya olguya yönelik olan “nedir” ve “ne

oluyor” sorularına cevap bulmak için yapılan araştırmalardır (Ural ve Kılıç, 2006: 18). Araştırma tipine yönelik olarak belirlenen araştırma modeli Şekil 4’te yer almaktadır. Araştırma modelinde, bağımsız değişken İSG uygulamalarına yönelik algısı, bağımlı değişkenler olarak ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak ön görülmüştür.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ulaşmak istenen amaca yönelik olarak bir takım hipotezler geliştirilmiştir. Aşağıda ön görülen hipotezler ana hipotezler ve alt hipotezler olarak sıralanmıştır:

- **H_1** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.1}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ücret tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.2}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.3}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.4}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.5}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ödül ile takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.6}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.7}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.8}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{1.9}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_2** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{2.1}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{2.2}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{2.3}$** : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_3** : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **$H_{3.1}$** : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.

- **H_{3.2}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.3}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.4}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.5}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.6}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.7}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.8}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{3.9}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H₄**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.1}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.2}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.3}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.4}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.5}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.6}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.7}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.

- **H_{4.8}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{4.9}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H₅**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.1}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.2}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.3}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.4}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.5}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.6}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.7}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.8}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{5.9}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H₆**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.1}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.2}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.

- **H_{6.3}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.4}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.5}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.6}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.7}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.8}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{6.9}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H₇**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.1}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.2}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.3}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.4}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.5}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.

- **H_{7.6}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.7}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.8}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{7.9}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.
- **H₈**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{8.1}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{8.2}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{8.3}**: İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H₉**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{9.1}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{9.2}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{9.3}**: İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H₁₀**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{10.1}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{10.2}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{10.3}**: İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

- **H₁₁**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{11.1}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{11.2}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{11.3}**: İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H₁₂**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{12.1}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{12.2}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.
- **H_{12.3}**: İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

2.2.2. Evren ve Örneklem

Bilimsel çalışmalar bir takım problemleri çözmek için izlenen faaliyetler toplamından oluşmaktadır. Problemin çözülmesi ise araştırma kapsamına giren olgu ve olayların belli bir zaman ve mekânda bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerine uygun bir şekilde ele alınmasıyla mümkündür. Araştırmanın yürütülmesi için öncelikli adım, probleme cevap verebilecek doğru araştırma evreninin belirlenmesiyle başlar (Suğur, 2009: 8). Evren, araştırma sırasında elde edilen sonuçların genelleneceği kişilerin tümü şeklinde tanımlanabilir (İftar, 1999: 7). Bilimsel çalışmalarda probleme yönelik evrenin doğru tanımlaması, araştırmanın amacına ulaşmak için büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyette bulunan 93.949 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları oluşturmaktadır (isgkatip.csgb.gov.tr, 2016).

Bilimsel araştırmalarda araştırmanın uygulanacağı hedef kitlenin çok fazla olması durumunda, evrenden bir örneklem alınır (İftar, 1999: 7). Örneklem,

kendileriyle anket uygulamasının yapıldığı kişi, aile, kurum vb. araştırma amaç veya amaçlarına uygun olarak hazırlanan sorulara cevap verebilecek birimlerin, çerçevesi belirlenmiş bir evrenden seçilmesini ifade eder (Nakip, 2013: 263). Araştırma alanının büyüklüğü, zaman ve maliyet etkenleri dikkate alınarak bu çalışmada örnekleme başvurulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın evrenini oluşturan İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının özelliklerini temsil edebilecek örneklemin belirlenmesinde, olasılığa dayalı olmayan örneklem türlerinden olan gelişigüzel örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise Krejcie ve Morgan (1970)'in, değerlendirmelerin oranlara göre yapılacağı araştırmalarda evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine ilişkin önerdikleri tablodan yararlanılmıştır. Yazarların önermiş oldukları oranlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örneklem Tablosu

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Kaynak: Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, s.608.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, 0,05 anlamlılık düzeyi ve $\pm 0,05$ hata oranında, evren hacminin 75.000-99.000 olması halinde örneklem büyüklüğü 382 olarak belirtilmiş olup araştırma kapsamına 409 kişi dâhil edilmiştir.

2.2.3. Veri Toplama Yöntemi

Bilimsel çalışmalarda araştırma amacına yönelik olarak evren ve örneklem belirlendikten sonra bilgi toplamak için uygun yöntem veya aracın belirlenmesi gerekmektedir. Toplum bilimiyle ilgili konularda en gerçekçi bilgilerin elde edileceği kaynak insandır ve bu kaynaktan doğrudan bilgi alma yöntemi ise yüz yüze anket

teknikiğidir (Odabaşı, 1999: 81). Anket tekniğı, seçilen örneklemeden gerekli bilgileri elde etmek için, şekillendirilmiş veri formlarını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, anket tekniğı belirli bir çalışmada hedeflenen amaca ulaşabilmek için kullanılan veri toplama aracıdır. Araştırma sürecinde anket formu geliştirmek belirli bir sistematığı izlemeyi gerektirmektedir. Bu aşamada araştırmacı farklı formatlarda soru geliştirmekte, soruları sıraya koymakta, test etmekte ve sonunda bu soruları ilgili alanda uygulamaktadır (Nakip, 2013: 173).

Bu çerçevede alan çalışmasında kullanılan anket dört bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde, katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek için 6 soru sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde 29 ifadeden ve 5 alt boyuttan (iş güvenliğı uzmanlarının yetki ve görevleri, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile birimlerle iş birliğı) oluşan İSG uygulamalarına yönelik ölçek kullanılmıştır. İSG uygulamalarına ilişkin algıyı ölçen ölçeğin geliştirilmesinde; 16923 sayılı İş Güvenliğı Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'ten yararlanılmıştır. Araştırma amacına yönelik olarak geliştirilen anket soruları uzman görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Uzman görüşleri çerçevesinde akademisyenlerin eleştiri ve önerileri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak anket formu oluşturulmuştur ve ön teste tabii tutulmuştur. Araştırma verilerinin istatistiki sonuçlarına bakılarak uygulanabilir olduğu tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise 36 ifadeden ve 9 alt boyuttan (ücret terfi imkânı, yönetim tarzı, ek ödenekler, ödül ve takdir edilme, prosedürler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları ve iletişim) oluşan iş tatmini ölçeğı kullanılmıştır. Bu ölçek Minoseta tarafından geliştirilmiş olup Yelboğa (2009) tarafından yapılan çalışmadan uyarlanarak soru formu hazırlanmıştır. Dördüncü bölümde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 22 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeğı” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), örgütsel bağlılığı; duygusal, devama yönelik bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmeyi hedeflemektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 61). Araştırmada kullanılan İSG uygulamaları algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin ifadeler 5’li Likert ölçeğinde (1-Hiç

Katılmıyorum; 5-Tamamen Katılıyorum) tasarlanmıştır. Uygulanan anket formu EK 1’de sunulmuştur.

Anketler cevaplandırıldıktan sonra ankette yer alan İSG uygulamaları algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine yönelik maddelerin güvenilirliği “Cronbach Alpha” yöntemi ile ölçülmüştür. Cronbach Alpha; ölçekte kullanılan maddelerin homojen bir durum gösterip göstermediğini belirten bir değerdir (Kalaycı, 2010: 405). İş güvenliği uzmanları üzerine uygulanan söz konusu ölçeklerin güvenilirlik analizleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizine Yönelik Bulgular

	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı(α)
İSG Uygulamaları Algısı	29 Adet	0,986
İş tatmini	36 Adet	0,863
Örgütsel Bağlılık	22 Adet	0,956

Tablo 4’teki analiz sonuçlarına göre; iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algılarının, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik sonuçları, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda İSG uygulamaları algısı $\alpha = 0,986$, iş tatmini güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,863$ ve örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,956$ ’dır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach’s Alpha katsayılarına göre $\alpha=0,70$ ’in üzerinde olduğundan (Kayış, 2009)’a göre bu ölçekler yüksek güvenilirliktedir.

2.2.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 20 for Windows paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın birinci aşamasında, katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında İSG uygulamaları algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Üçüncü aşamada değişkenler arasındaki olası ilişki durumunu belirlemek üzere parametrik olmayan testlerden Spearman’s rho korelasyon testi yapılmıştır. Bu bağlamda Kalaycı (2010: 116), değişkenler arasındaki ilişkinin

düzeıı, korelasyon katsayısının 0,00-0,25 aralığında olması durumunda “çok zayıf”, 0,26-0,49 için “zayıf”, 0,50-0,69 için “orta”, 0,70-0,89 için “yüksek” ve 0,90-1,00 için “çok yüksek” şeklinde nitelendirmiştir. Spearman’s rho korelasyonu da pearson korelasyon katsayısı gibi -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısı +1’e yaklaştıkça değişkenler arasında pozitif ve güçlü bir ilişki, -1’e yaklaştıkça negatif ve güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Nakip, 2013: 439). Dördüncü aşamada ise araştırmanın amacına yönelik olarak öngörülen hipotezlerin testi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

2.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında iş güvenliği uzmanlarının tanımlayıcı bilgileri, araştırma ölçeklerine ilişkin madde veya ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yönelik bulgular yer almaktadır. Ayrıca araştırmada öngörülen bağımlı değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerle olan ilişkisi ve etkisini belirlemek için yapılan spearman korelasyonu ile regresyon analizine yönelik bulgular yer almaktadır.

2.3.1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular

Tablo 5’te araştırma kapsamına giren iş güvenliği uzmanlarının tanımlayıcı bilgilerine ilişkin bulguların dağılımı verilmiştir.

Tablo 5.Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular

Cinsiyet	f	%	Yaş	f	%
Kadın	134	32,8	30 Yaş ve Altı	159	38,9
Erkek	275	67,2	31-35 Yaş	114	27,9
Mezun Olunan Bölüm	f	%	36-40 Yaş	91	22,2
Elektrik-Elektronik Müh.	37	9,0	41 Yaş ve Üstü	45	11,0
Fizik	19	4,6	Belge Sınıfı	f	%
Makine-Mekatronik	43	10,5	A Grubu	111	27,1
Maden Müh.	30	7,3	B Grubu	142	34,7
Kimya	39	9,5	C Grubu	156	38,1
Çevre-Peyzaj Müh.	36	8,8	Coğrafi Bölge	f	%
Mimarlık-İnşaat Müh.	47	11,5	Doğu Anadolu	92	22,5
Metalürji Malzeme Öğr.	25	6,1	İç Anadolu	44	10,8
Gıda Müh.	22	5,4	Karadeniz	65	15,9
Otomotiv Öğr.	21	5,1	Akdeniz	56	13,7
Biyoloji	28	6,8	Ege	56	13,7
Ziraat Müh.	21	5,1	Marmara	44	10,7
Bilgisayar	18	4,4	Güneydoğu	52	12,7
Endüstri-İmalat Müh.	23	5,6	OSGB'ye Bağlılık	f	%
Genel Toplam	409	100	OSGB'ye Bağlıyım	213	52,1
			Münferit İşyerine Bağlıyım	196	47,9

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan kişilerden, 134'ü kadın, 275'i erkektir. Katılımcılardan 159 gibi büyük bir çoğunluğu 30 yaş ve altı, 114'ü 31-35 yaş arası, 91'i 36-40 yaş arasında ve 45'i 40 yaşın üzerindedir. Katılımcılardan 37'si Elektrik-Elektronik Mühendisliği, 19'u Fizik, 43'ü Makine-Mekatronik, 30'u Maden Mühendisliği, 39'u Kimya, 36'sı Çevre-Peyzaj Mühendisliği 47'si Mimarlık-İnşaat Mühendisliği bölümü mezundur. Ayrıca 25'i Metalürji Malzeme öğretmeni, 22'si Gıda Mühendisliği, 21'i Otomotiv Öğretmeni, 28'i Biyoloji, 21'i Ziraat Mühendisliği, 18'i Bilgisayar ve 23'ü Endüstri-İmalat Mühendisli mezundur. Katılımcılardan 92'si Doğu ve 44'ü İç Anadolu bölgesinde, 65'i Karadeniz, 56'sı Akdeniz, 56'sı Ege, 44'ü Marmara ve 52'si Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet göstermektedir. Bununla birlikte 213'ü OSGB'ye bağlıyken, 196'sı münferit işyerine bağlı olarak çalıştığını belirtmiştir.

2.3.2. İSG Uygulamaları Algısına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların, İSG uygulamalarına (iş güvenliği uzmanlarının yetki ve görevleri, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile birimlerle iş birliği) ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 6’da katılımcıların, İSG uygulamalarının alt boyutu olan iş güvenliği uzmanlarının yetkileri ile ilgili algılarına ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 6. Yetki İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular

İFADELER	\bar{X}	s.s		
1. İşyerinde belirlediğim hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması konusunda <i>işveren/ler</i> gerekli hassasiyeti göstermektedir.	2,723	1,533		
2. İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmam konusunda <i>işveren/ler</i> gerekli hassasiyeti göstermektedir.	2,770	1,526		
3. İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmam konusunda <i>çalışanlar</i> gerekli hassasiyeti göstermektedir.	2,523	1,271		
4. İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmem için gerekli bilgi ve belgelere kolayca ulaşmaktayım.	2,907	1,455		
5. İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmem konusunda <i>çalışanlarla</i> kolayca görüşebilmekteyim.	2,853	1,318		
6. İşverene yazılı olarak bildirdiğim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil durdurma gerektiren hallerde yerine getirilmeyen tedbirler konusunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü bilgilendirmem durumunda işveren bana mobbing uygulamaktadır.	3,298	1,461		
7. Çalıştığım işyeri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara kolayca katılabilmekteyim.	2,975	1,436		
8. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma sürecinde işyeri tarafından ücret kesintileri yaşamamaktayım.	3,386	1,164		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılmıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 6’ya göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,386$ ortalama değerle, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma sürecinde işyeri

tarafından ücret kesintileri yaşamadığını belirten sekizinci ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=3,298$ ortalama değerle altıncı ifade gelmektedir. Katılımcılar, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil durdurma gerektiren hallerde yerine getirilmeyen tedbirler konusunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bilgilendirildiği durumlarda işverenin mobbing uyguladığı ifadesine kısmen katıldıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,975$ ortalama değerle yedinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, çalıştıkları işyeriyle ilgili İSG kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara her zaman katılmadıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,907$ ortalama değerle dördüncü ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Buna göre katılımcılar, işyerinin bütün bölümlerinde İSG ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmek için gerekli bilgi ve belgelere her zaman kolayca ulaşmadıkları ifade edilebilir.

Tablo 6’da görüldüğü üzere; $\bar{x}=2,853$ ortalama değerle beşinci ifade beşinci sırada yer almakta ve katılımcılar, işyerinin bütün bölümlerinde İSG ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilme konusunda çalışanlarla her zaman kolayca görüşemedikleri şeklinde yorumlanabilir. $\bar{x}=2,770$ ortalama değerle ikinci ifade altıncı sırada yer almakta olup katılımcıların, işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapmada işverenlerin her zaman gerekli hassasiyeti göstermedikleri söylenebilir. $\bar{x}=2,723$ ortalama değerle birinci ifade yedinci sırada yer almaktadır. Dolayısıyla işyerinde belirlenen hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması konusunda işverenlerin her zaman gerekli hassasiyeti göstermemektedirler. $\bar{x}=2,523$ ortalama değerle üçüncü ifade sekizinci sırada yer almakta ve bu sonuç, işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapılabilmesi için çalışanların her zaman gerekli hassasiyeti göstermediklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 7’de katılımcıların, İSG uygulamalarının alt boyutu olan iş güvenliği uzmanlarının görevleri ile ilgili algılarına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 7. Görev İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. İş sağlığı ve güvenliğini artırmaya yönelik olarak; işyerinde makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi vb. ile ilgili yapılması gereken çalışmalar ve değişiklikler <i>işveren/lerce</i> zamanında yerine getirilmektedir.		2,753	1,498	
2. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması konusunda <i>işveren/ler</i> tarafıma gerekli desteği sağlamaktadır.		2,936	1,445	
3. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için alınması gereken önlemler konusunda yaptığım öneriler <i>işveren/lerce</i> zamanında yerine getirilmektedir.		2,904	1,452	
4. Risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemler konusunda yaptığım öneriler <i>işveren/lerce</i> zamanında yerine getirilmektedir.		2,877	1,448	
5. Risk değerlendirilmesinin yenilenmesini gerektiren durumlarda işveren gerekli hassasiyeti göstermektedir.		2,907	1,445	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılmıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 7'ye göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=2,936$ ortalama değerle, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması konusunda işverenlerin gerekli desteği sağladıklarını belirten ikinci ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=2,907$ ortalama değerle beşinci ifade gelmektedir. Katılımcılar, risk değerlendirilmesinin yenilenmesini gerektiren durumlarda işveren gerekli hassasiyeti göstermektedir ifadene kısmen katılmışlardır. $\bar{x}=2,904$ ortalama değerle üçüncü ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcılar, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için alınması gereken önlemler konusunda yapılan önerilerin işverenlerce her zaman zamanında yerine getirilmediğini düşünmektedirler. $\bar{x}=2,877$ ortalama değerle dördüncü ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Buna göre katılımcılar, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemler konusunda yapılan önerilerin işverenlerce zamanında yerine getirildiği konusunda kararsızlık yaşadıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,753$ ortalama değerle birinci ifade beşinci sırada yer almakta ve katılımcılar, İSG'yi artırmaya yönelik olarak; işyerinde makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi vb. ile ilgili yapılması gereken çalışmalar ve değişiklikler işverenlerce kısmen zamanında yerine getirildiğini düşünmektedirler.

Tablo 8’de katılımcıların, İSG uygulamalarının alt boyutu olan iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının kontrolü ile ilgili algılarına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 8. Çalışma Ortamının Kontrolü İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s
1. Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve uygulamaların kontrolleri <i>çalışan/larca</i> desteklenmektedir.		2,501	1,230
2. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yaptığım öneriler <i>işveren/ler</i> tarafından dikkate alınmaktadır.		2,760	1,513
3. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yaptığım öneriler <i>çalışanlar</i> tarafından dikkate alınmaktadır.		2,493	1,258
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum
		5: Kesinlikle Katılıyorum	

Tablo 8’e göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=2,760$ ortalama değerle, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yapılan önerilerin işverenler tarafından dikkate alındığını belirten ikinci ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=2,501$ ortalama değerle birinci ifade gelmektedir. Katılımcılar, çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve uygulamaların kontrollerinin çalışanlarca her zaman desteklenmediğini düşünmektedirler. $\bar{x}=2,493$ ortalama değerle üçüncü ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yapılan önerilerin çalışanlar tarafından dikkate alındığı ile ilgili bir kararsızlık yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 9’da katılımcıların, İSG uygulamalarının alt boyutu olan iş güvenliği uzmanlarının eğitim-bilgilendirme ve kayıt ile ilgili algılarına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 9. Eğitim-Bilgilendirme ve Kayıt İle İlgili Algıya Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri <i>işveren/ler</i> tarafından düzenli olarak sağlanmaktadır.		2,875	1,475	
2. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitimleri etkin bir biçimde pratikleştirmektedirler.		2,452	1,239	
3. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yaptığım bilgilendirmeler çalışanlar tarafından pratikte uygulanmaktadır.		2,476	1,234	
4. İşyeri hekimi, çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği değerlendirme raporu hazırlanırken benimle uyum içinde hareket etmektedir.		3,540	0,876	
5. İşyeri hekimi, çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporu hazırlanırken benimle uyum içinde hareket etmektedir.		3,520	0,885	
6. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla hazırladığım iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına <i>çalışanlar</i> uymaktadırlar.		2,469	1,273	
7. İşyerinde kullanılmak üzere hazırlanan çalışma izin prosedürleri <i>işveren/lerce</i> desteklenmektedir.		2,902	1,481	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 9'a göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,540$ ortalama değerle, işyeri hekiminin, çalışma ortamıyla ilgili İSG değerlendirme raporu hazırlanırken uyum içinde hareket ettiğini belirten dördüncü ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=3,520$ ortalama değerle beşinci ifade gelmektedir. Katılımcılar, işyeri hekiminin, çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporu hazırlanırken kendileriyle uyum içinde hareket ettiğini belirtmektedirler. $\bar{x}=2,902$ ortalama değerle yedinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, işyerinde kullanılmak üzere hazırlanan çalışma izin prosedürlerinin işverenlerce her zaman desteklenmediğini düşündükleri söylenebilir. $\bar{x}=2,875$ ortalama değerle birinci ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Buna göre katılımcılar, çalışanların İSG ile ilgili eğitimlerinin işverenler tarafından düzenli olarak sağlanmadığına inanmaktadırlar.

Tablo 9'da görüldüğü üzere; $\bar{x}=2,476$ ortalama değerle üçüncü ifade beşinci sırada yer almakta ve katılımcılar, İSG'ye yönelik yapılan bilgilendirmelerin çalışanlar tarafından her zaman pratikte uygulanmadığını düşündükleri söylenebilir. $\bar{x}=2,469$ ortalama değerle altıncı ifade altıncı sırada yer almakta olup bu sonuç, çalışanların gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla hazırlanan İSG talimatlarına her zaman uymadıkları veya kısmet uydıklarını göstermektedir. $\bar{x}=2,452$ ortalama

değerle ikinci ifade yedinci sırada yer almakta olup çalışanların, İSG ile ilgili aldıkları eğitimleri pratikte etkin bir biçimde uygulamadıkları söylenebilir.

Tablo 10’da katılımcıların, İSG uygulamalarının alt boyutu olan iş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algılarına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 10. İlgili Birimlerle İşbirliği Konusundaki Algıya Yönelik Bulgular

İFADELER	\bar{x}	s.s		
1. İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili etkin bir değerlendirme yapabilmekteyim.	3,376	1,113		
2. İşyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için yapılan inceleme ve araştırmalarda çalışanlar gerekli hassasiyeti göstermektedirler.	2,489	1,270		
3. İşyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için <i>işveren/lerce</i> inceleme ve araştırma yapılması desteklenmektedir.	2,914	1,456		
4. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle uyumlu bir şekilde çalışarak hazırlamaktayım.	3,797	0,874		
5. Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak için bu kişilerle işbirliği yapabilmekteyim.	3,459	1,079		
6. Görevimin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilmekteyim.	3,051	1,429		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 10’a göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,797$ ortalama değerle, bir sonraki yılda gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planının işyeri hekimiyle uyumlu bir şekilde çalışılarak hazırlandığını belirten dördüncü ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=3,459$ ortalama değerle beşinci ifade gelmekte ve bu sonuç katılımcıların, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak için bu kişilerle işbirliği yapabildiklerini göstermektedir. $\bar{x}=3,376$ ortalama değerle birinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili etkin bir değerlendirme yapabildikleri tespit edilmiştir. $\bar{x}=3,051$ ortalama değerle altıncı ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Buna göre görevin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilmesi konusunda bir kararsızlık olduğu söylenebilir. $\bar{x}=2,914$ ortalama değerle üçüncü ifade beşinci sırada yer almakta ve katılımcılar, işyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için işverenlerce inceleme ve

araştırma yapılmasının her zaman desteklenmediğine inandıkları söylenebilir. \bar{x} =2,489 ortalama değerle ikinci ifade altıncı sırada yer almakta olup katılımcıların, işyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için yapılan inceleme ve araştırmalarda çalışanların her zaman gerekli hassasiyeti göstermediklerini düşündükleri saptanmıştır.

2.3.3. İş Tatminine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların, iş tatminine (ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, ek ödemeler, ödül ve takdir edilme, operasyonel prosedürler, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim) ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 11’de katılımcıların, iş tatmininin ücret boyutuna ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 11. Ücret Tatminine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.		3,393	1,519	
2. İşyerimde ücret artışları az oluyor.		2,941	1,278	
3. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.		2,982	1,308	
4. Ücretimdeki artışlardan memnunum.		3,310	1,479	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 11’e göre, yapılan iş karşılığında adil bir ücret alınması (\bar{x} =3,393), ücret artışlarından duyulan memnuniyet, (\bar{x} =3,310), verilen ücret düşünülduğünde takdir görülmemenin hissedilmesi (\bar{x} =2,982) ve işyerindeki ücret artışlarının azlığı (\bar{x} =2,941) konularında İSG uzmanlarının orta düzeyde bir katılım gösterdikleri ifade edilebilir.

Tablo 12’de katılımcıların, iş tatmininin terfi imkânları boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 12. Terfi İmkânları İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.		3,190	1,079	
2. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.		3,198	1,484	
3. Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.		3,193	1,436	
4. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.		3,056	1,439	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 12'ye göre, İSG uzmanları, işini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansının verildiğine ($\bar{x}=3,198$) ve çalıştıkları işyerindeki insanların diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükseldiğine ($\bar{x}=3,193$) kısmen de olsa inandıkları söylenebilir. Ayrıca İSG uzmanlarının, yaptıkları işte yükselme şanslarının çok düşük olması ($\bar{x}=3,190$) ve yükselmek için yeterli şansa sahip olduklarını dair düşüncelerinin ($\bar{x}=3,056$) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 13'te katılımcıların, iş tatmininin yönetim tarzı boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 13. Yönetim Tarzı İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.		3,305	1,507	
2. Yöneticim bana karşı adil değildir.		3,051	1,281	
3. Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.		2,960	1,275	
4. Yöneticimi seviyorum.		3,080	1,436	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 13'e göre, yöneticinin yaptığı işte oldukça yeterli olması ($\bar{x}=3,305$), yöneticiyi sevme ($\bar{x}=3,080$), yöneticinin adil olmaması ($\bar{x}=3,051$) ve yöneticinin, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir olması ($\bar{x}=2,960$) konularında İSG uzmanlarının orta düzeyde bir katılım gösterdikleri ifade edilebilir.

Tablo 14'te katılımcıların, iş tatmininin ek ödemeler boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 14. Ek Ödemeler İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER	\bar{x}	s.s		
1. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnunum	2,647	1,492		
2. İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmedeki kadar iyidir.	2,657	1,156		
3. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	3,127	1,449		
4. İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	3,061	1,303		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 14'e göre, işyerinde alınan hak ve ödeneklerin adil olması ($\bar{x}=3,127$), alınması gereken ama alınamayan ek ödenekler ve hakların var olması ($\bar{x}=3,061$) ile ilgili olarak orta düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir. Ancak işyerinde verilen hak ve ödeneklerin diğer pek çok işletmedeki kadar iyi olması ($\bar{x}=2,657$) ve iş karşılığında sağlanan hak ve ödeneklerden duyulan memnuniyetin ($\bar{x}=2,647$) düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 15'te katılımcıların, iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 15. Ödül ve Takdir Edilme İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER	\bar{x}	s.s		
1. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	3,190	1,472		
2. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	2,733	1,496		
3. Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	2,574	1,493		
4. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	2,674	1,540		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 15'e göre, işin iyi yapıldığı zamanlarda takdir edilme ($\bar{x}=3,190$), yapılan işten hoşnut olmama ($\bar{x}=3,061$), çabaların gerektiği kadar ödüllendirilmemesi ($\bar{x}=2,657$) ve söz konusu işyerlerinde çalışanların çok az ödüllendiriliyor olması ($\bar{x}=2,647$) konularında orta düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir.

Tablo 16'da katılımcıların, iş tatmininin operasyonel prosedürler boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 16. Operasyonel Prosedürler İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.		3,048	1,280	
2. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.		2,669	0,988	
3. İşyerinde yapmam gereken çok iş var.		2,254	0,851	
4. Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.		2,669	0,998	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 16'ya göre, İSG uzmanları, işyerindeki kuralların işi hakkıyla yapmayı zorlaştırması ($\bar{x}=3,048$), iyi bir iş yapmak için harcanan çabaların nadiren formalite işler tarafından engellenmesi ($\bar{x}=2,669$) ve işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşma zorunda olunması ($\bar{x}=2,669$) ifadelerine kısmen katıldıkları görülmektedir. Ancak işyerinde yapılması gereken çok işin olduğu ($\bar{x}=2,254$) ile ilgili olarak katılımın olumsuz olduğu söylenebilir.

Tablo 17'de katılımcıların, iş tatmininin iş arkadaşları boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 17. İş Arkadaşları İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.		2,633	1,101	
2. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.		2,914	1,279	
3. İş arkadaşlarımı seviyorum.		3,024	1,427	
4. İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.		3,075	1,280	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 17'ye göre, İSG uzmanlarının, kısmen de olsa işyerinde çok fazla çekişme ve kavganın olduğunu ($\bar{x}=3,075$), iş arkadaşlarını sevdiklerini ($\bar{x}=3,024$), birlikte çalıştıkları insanların yetersiz olmasından dolayı daha çok çalışmak zorunda oldukları ($\bar{x}=2,669$) ve birlikte çalıştıkları insanları sevdikleri ($\bar{x}=2,633$) söylenebilir.

Tablo 18'de katılımcıların, iş tatmininin iş yerinin kendisi boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 18. Çalışma Ortamından Duyulan Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.		3,310	1,296	
2. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.		3,034	1,439	
3. Yaptığım işten gurur duyuyorum.		3,068	1,429	
4. İşimden hoşlanıyorum.		3,163	1,434	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 18'e göre, İSG uzmanlarının, kısmen de olsa bazen yaptıkları işin çok anlamsız olduğunu hissettikleri ($\bar{x}=3,310$), işten hoşlandıkları ($\bar{x}=3,163$), yaptıkları işten gurur duydukları ($\bar{x}=3,068$) ve işyerinde yaptıkları işlerden hoşlandıkları ($\bar{x}=3,034$) söylenebilir.

Tablo 19'da katılımcıların, iş tatmininin iletişim boyutuna ilişkin ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 19. İletişim İle İlgili Tatmine Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.		3,095	1,491	
2. Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin geliyor.		3,029	1,328	
3. Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu biliyorum.		3,567	1,034	
4. Yapmam gereken işler yeterince açık ve nettir.		4,083	0,986	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 19'a göre, İSG uzmanlarının, yapmaları gereken işlerin yeterince açık ve net olduğunu ($\bar{x}=4,083$) düşündükleri görülmektedir. Ayrıca kısmen de olsa çoğu uzman kendi işyerlerinde neler olduğunu bildikleri ($\bar{x}=3,567$), iletişimin iyi olduğunu düşündükleri ($\bar{x}=3,095$) ve çalıştıkları işyerinin hedeflerini açık ve belirgin ($\bar{x}=3,029$) olarak gördüklerini belirtmek mümkündür.

2.3.4. Örgütsel Bağlılığa Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların, örgütsel bağlılığa (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 20’de katılımcıların, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 20. Duygusal Bağlılığa Yönelik Bulgular

İFADELER	\bar{x}	s.s		
1. Kariyer hayatımın geri kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.	3,168	1,420		
2. Dışarıdaki insanlarla çalıştığım işletme hakkında konuşmaktan mutluluk duyarım.	3,105	1,438		
3. Çalıştığım işletmenin problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim.	3,246	1,498		
4. Bu işletmeye duyduğum bağlılığı, bir başka işletmeye de kolayca duyabileceğimi düşünüyorum.	2,985	1,290		
5. Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	3,310	1,484		
6. Bu işletme ile aramda duygusal bir bağ oluştuğunu hissediyorum	3,354	1,478		
7. Bu işletmenin benim için özel bir yeri vardır.	3,313	1,481		
8. Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,313	1,478		
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 20’ye göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,354$ ortalama değerle, işletme ile çalışan arasında duygusal bir bağ olduğunun hissedilmesini belirten altıncı ifadedir. İkinci olarak $\bar{x}=3,313$ ortalama değerle yedinci ve sekizinci ifade gelmektedir. Bu sonuç, katılımcıların çalıştıkları işletmeye karşı kısmen de olsa bir aidiyet duygusu hissettikleri ve işletmenin kendileri için özel bir anlam ifade ettiği söylenebilir. $\bar{x}=3,310$ ortalama değerle beşinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, çalıştıkları işletmede kısmen de olsa ailenin bir parçası olarak gördükleri biçiminde yorumlanabilir. $\bar{x}=3,246$ ortalama değerle üçüncü ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Sonuç, katılımcıların kısmen işletmenin problemlerini kendi problemleri gibi gördüklerini göstermektedir. $\bar{x}=3,168$ ortalama değerle birinci ifade beşinci sırada yer almakta ve katılımcıların “*Kariyer hayatımın geri kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım*” ifadesine kısmen katıldıkları görülmektedir. $\bar{x}=3,105$ ortalama değerle ikinci ifade altıncı sırada yer almakta olup katılımcıların, “*Dışarıdaki insanlarla çalıştığım işletme hakkında konuşmaktan mutluluk duyarım*” ifadesine kısmen katıldıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,985$ ortalama değerle dördüncü ifade yedinci sırada yer almakta olup katılımcılar, “*Bu*

işletmeye duyduğum bağlılığı, bir başka işletmeye de kolayca duyabileceğimi düşünüyorum” ifadesinde kısmen katılmışlardır.

Tablo 21’de katılımcıların, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 21. Devam Bağlılığına Yönelik Bulgular

İFADELER		\bar{x}	s.s	
1. Başka bir iş bulmadan bu işletmeden ayrılırsam neler olacağı konusunda endişe duyuyorum.		2,193	1,011	
2. Kendi isteğimle olsa dahi şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor bir durum olur.		3,053	1,460	
3. Bu işletmede çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.		2,178	0,804	
4. Şu an bu işletmeden ayrılmam maddi zarara uğramama neden olur.		1,623	0,724	
5. Bu işletmeden ayrılabilmem için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.		1,728	0,864	
6. Bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.		1,694	0,811	
7. Başka bir işletmede burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalim vardır.		2,696	1,129	
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılmıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 21’e göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,053$ ortalama değerle, “*Kendi isteğimle olsa dahi şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor bir durum olur*” ifadesi olup kısmen de olsa bir katılımın olduğu söylenebilir. İkinci olarak $\bar{x}=2,696$ ortalama değerle yedinci ifade gelmektedir. Bu sonuç, katılımcıların, şuan çalıştıkları işletmede sahip oldukları olanakları başka bir işletmede sağlayamama ihtimali konusunda bir kararsızlık yaşadıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,193$ ortalama değerle birinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, başka bir iş bulmadan şu an çalıştıkları işletmeden ayrılmaları halinde neler olacağı konusunda endişe duymadıkları görülmektedir. $\bar{x}=2,178$ ortalama değerle üçüncü ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Sonuç, katılımcıların “*bu işletmede çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum*” ifadesine katılmadıklarını göstermektedir. $\bar{x}=1,728$ ortalama değerle beşinci ifade beşinci sırada yer almakta olup katılımcılar, “*Bu işletmeden ayrılabilmem için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum*” ifadesine katılmamaktadırlar. $\bar{x}=1,694$ ortalama değerle altıncı ifade altıncı sırada yer almakta olup katılımcılar, “*Bu işletmede çalışmaya*

devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir” ifadesinde katılmadıklarını ifade etmişlerdir. $\bar{x}=1,623$ ortalama değerle dördüncü ifade yedinci sırada yer almaktadır ve katılımcılar, “*Şu an bu işletmeden ayrılmam maddi zarara uğramama neden olur*” ifadesine katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 22’de katılımcıların, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 22. Normatif Bağlılığa Yönelik Bulgular

İFADELER					\bar{X}	s.s
1. Günümüzde bireylerin çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.					2,100	0,886
2. Bir bireyin çalıştığı işletmeye daima sadık olması gerektiğine inanıyorum					2,586	1,172
3. Sürekli olarak işletme değiştirmenin etik değerlere aykırı olduğunu düşünüyorum.					2,611	1,185
4. Daha iyi bir iş teklifi almış olsam dahi çalıştığım işletmeden ayrılmak bana doğru gelmiyor.					3,388	1,251
5. Bana bir işletmeye sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.					2,540	1,169
6. Bu işletmede çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı işletmede kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.					2,557	1,176
7. Bireylerin kariyer hayatlarının büyük bir bölümünü aynı işletmede geçirmelerinin daha iyi sonuçlar ortaya çıkaracağına inanıyorum.					2,569	1,190
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum		

Tablo 22’ye göre, ortalama derecesi en yüksek olan ifade $\bar{x}=3,388$ ortalama değerle, “*Daha iyi bir iş teklifi almış olsam dahi çalıştığım işletmeden ayrılmak bana doğru gelmiyor*” ifadesi olup kısmen de olsa bir katılımın olduğu söylenebilir. İkinci olarak $\bar{x}=2,611$ ortalama değerle üçüncü ifade gelmektedir. Bu sonuç, katılımcıların sürekli olarak işletme değiştirmenin etik değerlere aykırı olduğu ile ilgili olarak kısmen katıldıkları ifade edilebilir. $\bar{x}=2,586$ ortalama değerle ikinci ifade üçüncü sırada yer almakta ve katılımcıların, “*Bir bireyin çalıştığı işletmeye daima sadık olması gerektiğine inanıyorum*” ifadesi ile ilgili olarak bir kararsızlık yaşadıkları görülmektedir. $\bar{x}=2,569$ ortalama değerle yedinci ifade dördüncü sırada yer almaktadır. Sonuca göre katılımcıların, “*Bireylerin kariyer hayatlarının büyük bir bölümünü aynı işletmede geçirmelerinin daha iyi sonuçlar ortaya çıkaracağına*

inanıyorum” ifadesinde kararsız kaldıkları söylenebilir. $\bar{x}=2,557$ ortalama değerle altıncı ifade beşinci sırada yer almakta olup “*Bu işletmede çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı işletmede kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır*” ifadesi ile ilgili olarak bir kararsızlık olduğu söylenebilir. $\bar{x}=2,540$ ortalama değerle beşinci ifade altıncı sırada yer almakta olup “*Bana bir işletmeye sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir*” ifadesinde düşük bir katılımın olduğu ifade edilebilir. $\bar{x}=2,100$ ortalama değerle birinci ifade yedinci sırada yer almaktadır ve katılımcılar, “*Günümüzde bireylerin çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum*” ifadesine katılmadıklarını belirtmişlerdir.

2.3.5. İSG Uygulamaları Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların, İSG uygulamalarına yönelik algı ve iş tatminine ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği “Kolmogorov-Smirnov” testi ile belirlenmiş olup, p değerlerin 0,05’ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın devamında yapılan istatistiksel analizlerde parametrik olmayan testlerden Spearman’s rho korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 23’te İSG uygulamalarına yönelik algı ve iş tatmini ile alt boyutlara yönelik korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 23. İSG Uygulamalarına İlişkin Algı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Korelasyon		İSG Algısı	Yetki Algısı	Görev Algısı	Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı	Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı	İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı	
Spearman'srho	İş Tatmini	r	-0,493**	-0,475**	-0,481**	-0,403**	-0,469**	-0,492**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Ücret	r	-0,815**	-0,613**	-0,242**	-0,730**	-0,228**	-0,247**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Terfi İmkânları	r	-0,815**	-0,803**	-0,821**	-0,727**	-0,809**	-0,823**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Yönetim Tarzı	r	-0,583**	-0,551**	-0,571**	-0,500**	-0,557**	-0,575**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Ek Ödemeler	r	-0,214**	-0,193**	-0,195**	-0,145**	-0,192**	-0,214**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Ödül ve Takdir	r	0,424**	0,435**	0,453**	0,429**	0,411**	0,412**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Prosedürler	r	0,238**	0,242**	0,263**	0,265**	0,259**	0,246**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	İş Arkadaşları	r	-0,460**	-0,254**	-0,242**	-0,385**	-0,228**	-0,247**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	İşin Kendisi	r	-0,824**	-0,817**	-0,834**	-0,730**	-0,794**	-0,827**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	İletişim	r	-0,260**	-0,254**	-0,242**	-0,200**	-0,228**	-0,247**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

*p<0,05

Tablo 23'teki sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısı ve iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,493$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,815$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,815$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,583$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,214$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,424$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=0,238$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,460$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,824$). İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,260$).

Tablo 23'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,475$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,613$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,803$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,551$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,193$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,435$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=0,242$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,254$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş

tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,817$). iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,254$).

Tablo 23'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,481$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,242$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,821$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,571$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,195$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,453$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,263$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,242$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,834$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki ($r=-0,242$) olduğu görülmektedir.

Tablo 23'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,403$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,730$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,727$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,500$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ek

ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,145$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,429$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,265$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,385$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,730$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki ($r=-0,200$) vardır.

Tablo 23'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,469$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,228$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,809$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,557$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,192$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,411$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,259$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,228$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,794$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve

bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,228$).

Tablo 23'teki sonuçlara göre, iş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,492$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,247$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,823$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,575$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,214$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0,412$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=0,246$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır ($r=-0,247$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,827$). İş güveliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile iş tatmininin iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki ($r=-0,247$) olduğu görülmektedir.

2.3.6. İSG Uygulamaları Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların, İSG uygulamalarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği “Kolmogorov-Smirnov” testi ile belirlenmiş olup, p değerlerin 0,05'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın

devamında yapılan istatistiksel analizlerde parametrik olmayan testlerden Spearman's rho korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 24'te İSG uygulamaları ve örgütsel bağlılık ile alt boyutlara yönelik korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 24. İSG Uygulamaları Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Korelasyon		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	
Spearman'srho	İSG Algısı	r	-0,851**	-0,908**	-0,673**	-0,729**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Yetki Algısı	r	-0,845**	-0,907**	-0,663**	-0,725**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Görev Algısı	r	-0,858**	-0,898**	-0,667**	-0,741**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı	r	-0,817**	-0,883**	-0,618**	-0,704**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı	r	-0,855**	-0,907**	-0,677**	-0,732**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı	r	0,845**	0,888**	0,671**	0,733**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000

* $p < 0,05$

Tablo 24'teki sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,851$). İSG uygulamaları algısı ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r = -0,908$). İSG uygulamaları algısı ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,673$). İSG uygulamaları algısı ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,729$).

Tablo 24'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r = -0,845$). İş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r = -0,907$). İş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = -$

0,663). İş güvenliği uzmanlarının yetkiye yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,725$).

Tablo 24'te görüldüğü gibi, iş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,858$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü çok yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,907$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü yüksek orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,667$). İş güvenliği uzmanlarının göreve yönelik algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,741$).

Tablo 24'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,817$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,883$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,618$). İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,704$).

Tablo 24'teki sonuçlara göre, iş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,855$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,907$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,677$). İş güvenliği uzmanlarının eğitim-kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algısı

boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,732$).

Tablo 24'teki sonuçlara göre, iş güvelliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,845$). İş güvelliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=-0,888$). İş güvelliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,671$). İş güvelliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algısı boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=-0,733$).

2.3.7. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Araştırmanın bu kısmında İSG uygulamalarına ilişkin algının, iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda Tablo 25'te İSG uygulamaları algısı ve alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 25. İSG Uygulamaları Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = İş Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,197	-8,856	0,000	0,160	78,434	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,255	-10,454	0,000	0,210	109,282	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,143	-7,939	0,000	0,132	63,020	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,140	-6,978	0,000	0,105	48,690	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,164	-7,170	0,000	0,110	51,409	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,229	-10,220	0,000	0,202	104,451	0,000

Tablo 25'teki sonuçlar, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %16 olduğunu gösteriyor. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %16'sı İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 78,434 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda

İSG uygulamaları algısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı -0,197, t değeri -8,856 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,197 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır.

Tablo 25'teki sonuçlar, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %21 olduğunu gösteriyor. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %21'i iş güvelliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 109,282 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,255, t değeri -10,454 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,255 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 25'teki sonuçlar, görev algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %13,2 olduğunu göstermektedir. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %13,2'si iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 63,020 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görev algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,143, t değeri -7,939 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,143 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 25'teki sonuçlar, çalışma ortamının gözetimi algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %10,5 olduğunu göstermektedir. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %10,5'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 48,690 olup,

anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu değişkeninin katsayısı $-0,140$, t değeri $-6,978$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde $-0,140$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 25'teki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %11 olduğunu göstermektedir. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %11'i İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri $51,409$ olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı $-0,164$, t değeri $-7,170$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde $-0,164$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 25'teki sonuçlar, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %20,2 olduğunu göstermektedir. Yani iş tatmininde meydana gelen değişimin %20,2'si İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri $104,451$ olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı $-0,229$, t değeri $-10,220$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde $-0,164$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 26’da İSG uygulamaları algısı ve alt boyutlarının iş tatminini ücret boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 26. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Ücret Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Ücret Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,325	-15,916	0,000	0,382	253,314	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,383	-17,055	0,000	0,415	290,862	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,247	-14,825	0,000	0,349	219,794	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,266	-14,355	0,000	0,334	206,061	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,301	-14,108	0,000	0,327	199,037	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,341	-16,345	0,000	0,395	267,169	0,000

Tablo 26’deki sonuçlar, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %38,2 olduğunu gösteriyor. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %38,2’si İSG uygulamaları algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 253,314 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı -0,325, t değeri -15,916 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,325 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır.

Tablo 26’deki sonuçlar, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %41,5 olduğunu gösteriyor. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %41,5’i iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 290,862 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,383, t değeri -17,055 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana

gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,383 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 26'daki sonuçlar, görev algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %34,9 olduğunu göstermektedir. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %34,9'u iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 219,794 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görev algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,247, t değeri -14,825 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,247 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 26'daki sonuçlar, çalışma ortamının gözetimi algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %33,4 olduğunu göstermektedir. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %33,4'ü, İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 206,061 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,266, t değeri -14,355 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,266 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 26'daki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %32,7 olduğunu göstermektedir. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %32,7'si İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 199,037 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim,

kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,301, t değeri -14,108 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,301 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 26'daki sonuçlar, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %39,5 olduğunu göstermektedir. Yani ücret tatmininde meydana gelen değişimin %39,5'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 267,169 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,341, t değeri -16,345 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,341 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 27'de İSG uygulamaları algısı ve alt boyutlarının iş tatmininin terfi imkânı boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 27. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Terfi İmkânı Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Terfi İmkânı Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,650	-27,927	0,000	0,656	779,908	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,733	-27,730	0,000	0,653	768,961	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,509	-26,818	0,000	0,638	719,224	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,510	-21,408	0,000	0,538	458,293	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,624	-25,054	0,000	0,606	627,684	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,684	-29,510	0,000	0,681	870,856	0,000

Tablo 27’de göre, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %65,6’dır. Yani terfi imkânlarıyla ilgili tatmininde meydana gelen değişimin %65,6’sı İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 779,908 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile terfi imkânları tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı -0,650, t değeri -27,927 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,650 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır.

Tablo 27’deki sonuçlar, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %65,3 olduğunu göstermektedir. Yani terfi imkânları tatmininde meydana gelen değişimin %65,3’ü iş güvelliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 768,961 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve terfi imkânları tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,733, t değeri -27,730 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,733 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 27’deki sonuçlar, görev algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %63,8 olduğunu göstermektedir. Yani terfi imkânları tatmininde meydana gelen değişimin %63,8’i iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 719,224 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve terfi imkânları tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görev algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,509, t değeri -26,818 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,509 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 27'ye göre, çalışma ortamının gözetimi algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %53,8'dir. Yani terfi imkânları tatmininde meydana gelen değişimin %53,8'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 458,293 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve terfi imkânları tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,510, t değeri -21,408 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,510 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 27'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %60,6 olduğunu göstermektedir. Yani terfi imkânları tatmininde meydana gelen değişimin %60,6'sı İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 627,684 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,624, t değeri -25,054 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,624 birimlik bir azalışa neden olduğu ifade edilebilir.

Tablo 27'de görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %68,1'dir. Yani terfi imkânları tatmininde meydana gelen değişimin %68,1'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 870,856 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin

algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,684, t değeri -29,510 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,684 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 28'de İSG uygulamaları algısı ve alt boyutlarının iş tatmininin yönetim tarzı boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 28. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Yönetim Tarzı Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Yönetim Tarzı Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,310	-13,098	0,000	0,295	171,551	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,369	-14,138	0,000	0,328	199,883	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,236	-12,332	0,000	0,270	152,073	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,236	-10,870	0,000	0,223	118,160	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,277	-11,280	0,000	0,236	127,246	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,343	-14,540	0,000	0,340	211,412	0,000

Tablo 28'e göre, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %29,5'tir. Yani yönetim tarzıyla ilgili tatmininde meydana gelen değişimin %29,5'i İSG uygulamaları algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 171,551 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı -0,310, t değeri -13,098 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artış yönetim tarzı tatmininde -0,310 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 28'de görüldüğü üzere, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %32,8 olduğu görülmektedir. Yani yönetim tarzı tatmininde meydana gelen değişimin %32,8'i iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 199,883 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda

İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve iş tatmininin yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,369, t değeri -14,138 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,369 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 28'deki sonuçlar, görev algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %27 olduğunu göstermektedir. Yani yönetim tarzı tatmininde meydana gelen değişimin %27'si iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 152,073 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,236, t değeri -12,332 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; örgütsel İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzına ilişkin tatmininde -0,236 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 28'e göre, çalışma ortamının gözetimi algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %22,3'tür. Yani yönetim tarzı tatmininde meydana gelen değişimin %22,3'ü İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 118,160 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,236, t değeri -10,870 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,236 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 28'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %23,6 olduğunu göstermektedir. Yani

yönetim tarzı tatmininde meydana gelen değişimin %23,6'sı İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 127,246 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,277, t değeri -11,280 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,277 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 28'de görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %34'tür. Yani yönetim tarzı tatmininde meydana gelen değişimin %34'ü İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 211,412 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve yönetim tarzı tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,343, t değeri -14,540 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzına ilişkin tatminde -0,343 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 29'da İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının iş tatmininin ek ödemeler boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 29. İSG Uygulamaları Algısının Ek Ödemeler Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Ek Ödemeler Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,070	-2,603	0,010	0,014	6,775	0,010
<i>Yetki Algısı</i>	-0,115	-3,860	0,000	0,033	14,898	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,043	-2,016	0,044	0,007	4,063	0,044
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,025	-1,075	0,283	0,003	1,155	0,283
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,036	-1,332	0,184	0,002	1,774	0,184
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,107	-3,926	0,000	0,034	15,417	0,000

Tablo 29'a göre, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %01,4'tür. Yani ek ödemelere ilişkin tatmininde meydana gelen değişimin %01,4'ü İSG uygulamalarına ilişkin algıdaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 6,775 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,014$ 'tür. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamalarına ilişkin algı değişkeninin katsayısı -0,070, t değeri -2,603 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,010$ 'dur. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,070 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 29'da görüldüğü üzere, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %03,3 olduğu görülmektedir. Yani ek ödemelere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %03,3'ü iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin alguları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 14,898 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı -0,115, t değeri -3,860 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,115 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 29'daki sonuçlar, görev algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %0,07 olduğunu göstermektedir. Yani ek ödemelere ilişkin tatminde

meydana gelen değişimin %0,07'si iş güveliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 4,063 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,044$ 'tür. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,043, t değeri -2,016 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,044$ 'tür. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,043 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 29'a göre, çalışma ortamının gözetimi algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %0,03'tür. Yani ek ödemelere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %0,03'ü İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1,155 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,283$ 'tür. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 29'daki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %0,02 olduğunu göstermektedir. Yani ek ödemelere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %0,02'si İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1,774 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,184$ 'tür. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 29'da görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %03,4'tür. Yani ek ödemelere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %03,4'ü İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 15,417 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili

birimlerle işbirliği algısı boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı boyutu değişkeninin katsayısı -0,107, t değeri -3,926 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,107 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 30'da İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 30. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının Ödül ve Takdir Edilme Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Ödül ve Takdir Edilme Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	0,339	9,856	0,000	0,191	97,151	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	0,326	8,142	0,000	0,138	66,295	0,000
<i>Görev Algısı</i>	0,297	11,178	0,000	0,233	124,958	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	0,301	10,074	0,000	0,198	101,483	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	0,361	10,700	0,000	0,218	114,491	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	0,304	8,312	0,000	0,143	69,097	0,000

Tablo 30'a göre, İSG uygulamalarına ilişkin algıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %19,1'dir. Yani ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %19,1'i İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 97,151 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı 0,339, t değeri 9,856 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalar algısında meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,339 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 30'da görüldüğü üzere, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %13,8 olduğu görülmektedir. Yani ödül ve takdir edilemeye ilişkin

tatmininde meydana gelen değişimin %13,8'i iş güveliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 66,295 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ile ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı boyutu değişkeninin katsayısı 0,326, t değeri 8,142 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,326 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 30'daki sonuçlar, görev algısı ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %23,3 olduğunu göstermektedir. Yani dl ve takdir edilemeye ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %23,3' iş güveliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 124,958 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan görevle algısı boyutu ve ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algı boyutu değişkeninin katsayısı 0,297, t değeri 11,178 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde 0,297 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 30'a göre, çalışma ortamının gözetimi algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %19,8'dir. Yani dl ve takdir edilemeye ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %19,8'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 101,483 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ile ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu değişkeninin katsayısı 0,301, t değeri 10,074 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının

gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,301 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 30'daki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %21,8 olduğunu göstermektedir. Yani ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %21,8'i İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 114,491 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ile ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı değişkeninin katsayısı 0,361, t değeri 10,700 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,361 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 30'da görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %14,3'tür. Yani ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %14,3'ü İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 69,097 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ile ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı değişkeninin katsayısı 0,304, t değeri 8,312 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,304 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 31'de İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının iş tatmininin işle ilgili prosedürler boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 31. İSG Uygulamalarına İlişkin Algının İş Prosedürleri Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Prosedürler Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	0,234	6,546	0,000	0,093	42,856	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	0,201	4,875	0,000	0,053	23,769	0,000
<i>Görev Algısı</i>	0,205	7,313	0,000	0,114	53,481	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	0,226	7,323	0,000	0,114	53,620	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	0,275	7,867	0,000	0,130	61,897	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	0,192	5,108	0,000	0,058	26,089	0,000

Tablo 31'e göre, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %09,3'dir. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %09,3'ü İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 42,856 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı 0,234, t değeri 6,546 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,234 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 31'de görüldüğü üzere, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %05,3 olduğu görülmektedir. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %05,3'ü iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 23,769 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı değişkeninin katsayısı 0,201, t değeri 4,875 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,201 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 31'deki sonuçlar, görev algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %11,4 olduğunu göstermektedir. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %11,4'ü iş güvenliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 53,481 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algı değişkeninin katsayısı 0,205, t değeri 7,313 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,205 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 31'e göre, çalışma ortamının gözetimi algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %11,4'tür. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %11,4'ü İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 53,620 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algı değişkeninin katsayısı 0,226, t değeri 7,323 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,226 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 31'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %13 olduğunu göstermektedir. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %13'ü İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 61,897 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu

belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı değişkeninin katsayısı 0,275, t değeri 8,867 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,275 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 31'de görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %05,8'dir. Yani operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %05,8'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 26,089 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve operasyonel prosedürlere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı değişkeninin katsayısı 0,192, t değeri 5,108 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,192 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 32'de İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin iş arkadaşları boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 32. İSG Uygulamaları Algısının İş Arkadaşları Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = İş Arkadaşları Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,208	-8,156	0,000	0,138	66,515	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,278	-9,998	0,000	0,195	99,953	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,147	-7,149	0,000	0,109	51,107	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,153	-6,692	0,000	0,097	44,785	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,173	-6,636	0,000	0,095	44,034	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,232	-8,932	0,000	0,162	79,782	0,000

Tablo 32'ye göre, İSG uygulamaları algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %13,8'dir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %13,8'i İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle

açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 66,515 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısının katsayısı $-0,208$, t değeri $-8,156$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde $-0,208$ birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 32'de görüldüğü üzere, yetki algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının $\%19,5$ olduğu görülmektedir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin $\%19,5$ 'i iş güvelliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 99,953 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı değişkeninin katsayısı $-0,278$, t değeri $-9,998$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde $-0,278$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 32'deki sonuçlar, görev algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının $\%10,9$ olduğunu göstermektedir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin $\%10,9$ 'u iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 51,107 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle algısı değişkeninin katsayısı $-0,147$, t değeri $-7,149$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde $-0,236$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 32'ye göre, çalışma ortamının gözetimine ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı $\%09,7$ 'dir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana

gelen değişimin %09,7'si İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 44,785 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı değişkeninin katsayısı -0,153, t değeri -6,692 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,153 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 32'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının dzeltiymiş determinasyon katsayısının %09,5 olduğunu göstermektedir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %09,5'i İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 44,034 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı değişkeninin katsayısı -0,173, t değeri -6,636 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,173 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 32'de görüldüğü uğere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin dzeltiymiş determinasyon katsayısı %16,2'dir. Yani iş arkadaşlarına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %16,2'si İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 79,782 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve iş arkadaşlarına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı değişkeninin katsayısı -0,232, t değeri -8,932 ve anlamlılık

düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,232 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 33'te İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının iş tatmininin çalışma ortamı boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 33. İSG Uygulamaları Algısının Çalışma Ortamı Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Çalışma Ortamı Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,665	-28,763	0,000	0,669	827,317	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,758	-29,628	0,000	0,682	877,794	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,527	-28,615	0,000	0,667	818,796	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,523	-21,994	0,000	0,542	483,756	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,627	-24,521	0,000	0,595	601,277	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,693	-29,669	0,000	0,683	880,251	0,000

Tablo 33'e göre, İSG uygulamaları algısıyla ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %66,9'dur. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %66,9'u İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 827,317 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısı değişkeninin katsayısı -0,665, t değeri -28,763 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,665 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 33'te görüldüğü üzere, yetkiye ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %68,2 olduğu görülmektedir. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %68,2'si iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 877,794 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısı değişkeninin katsayısı -0,758, t değeri -29,628 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,758 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 33'teki sonuçlar, görev algısına yönelik düzeltilmiş determinasyon katsayısının %66,7 olduğunu göstermektedir. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %66,7'si iş güvenliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 818,796 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görev algısı değişkeninin katsayısı -0,527, t değeri -28,615 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,527 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 33'e göre, çalışma ortamının gözetimi algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %54,2'dir. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %54,2'si İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 483,756 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısı değişkeninin katsayısı -0,523, t değeri -21,994 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,523 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 33'teki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %59,5 olduğunu göstermektedir. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %59,5'i İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle

açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 601,277 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algı değişkeninin katsayısı $-0,627$, t değeri $-24,521$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde $-0,627$ birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 33'te görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutuna ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı $\%68,3$ 'tür. Yani çalışma ortamına ilişkin tatminde meydana gelen değişimin $\%68,3$ 'ü İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 880,251 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve çalışma ortamına ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algı değişkeninin katsayısı $-0,693$, t değeri $-29,669$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde $-0,693$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 34'te İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının iş tatmininin iletişim boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 34. İSG Uygulamaları Algısının İletişim Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = İletişim Tatmini						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,121	-3,766	0,000	0,031	14,182	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,187	-5,236	0,000	0,061	27,420	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,078	-3,042	0,003	0,020	9,253	0,003
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,076	-2,698	0,007	0,015	7,278	0,007
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,077	-2,367	0,018	0,011	5,601	0,018
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,156	-4,753	0,000	0,050	22,595	0,000

Tablo 34'e göre, İSG uygulamaları algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %03,1'dir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %03,1'i İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 14,182 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısının katsayısı -0,121, t değeri -3,766 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,121 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 34'te görüldüğü üzere, yetkiye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %06,1 olduğu görülmektedir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %06,1'i iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 27,420 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetkiye ilişkin algı değişkeninin katsayısı -0,187, t değeri -5,236 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,187 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 34'teki sonuçlar, görev algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %02 olduğunu göstermektedir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana

gelen değişimin %02'si iş güveliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 9,253 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algının katsayısı -0,078, t değeri -5,236 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışı iletişime ilişkin tatminde -0,078 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 34'e göre, çalışma ortamının gözetimine ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %01,5'tir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %01,5'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 7,278 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,007$ 'dir. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısının katsayısı -0,076, t değeri -2,698 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,007$ 'dir. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışı iletişime ilişkin tatminde -0,076 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 34'teki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %01,1 olduğunu göstermektedir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %01,1'i İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 5,601 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,018$ 'dir. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının katsayısı -0,077, t değeri -2,367 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,018$ 'dir. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve

bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,077 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 34'te görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %05'tir. Yani iletişime ilişkin tatminde meydana gelen değişimin %05'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 22,595 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve iletişime ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algının katsayısı -0,156, t değeri -4,753 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,156 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

2.3.8. İSG Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Araştırmanın bu kısmında İSG uygulamalarına yönelik algının, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına olan olası etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda Tablo 35'te İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 35. İSG Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılık						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,679	-34,992	0,000	0,750	1224,460	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,755	-33,001	0,000	0,727	1089,074	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,535	-33,910	0,000	0,738	1149,878	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,555	-27,918	0,000	0,656	779,405	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,662	-31,824	0,000	0,713	1012,744	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,693	-33,390	0,000	0,732	1114,897	0,000

Tablo 35'e göre, İSG uygulamalarına yönelik düzeltilmiş determinasyon katsayısı %75'tir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %75'i İSG

uygulamalarına ilişkin algıdaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1224,460 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısının katsayısı $-0,679$, t değeri $-34,992$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta $-0,679$ birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 35'te görüldüğü üzere, yetkiye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %72,7 olduğu görülmektedir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %72,7'si iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1089,074 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısının katsayısı $-0,755$, t değeri $-33,001$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta $-0,755$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 35'teki sonuçlar, görevle ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %73,8 olduğunu göstermektedir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %73,8'i iş güvenliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1149,878 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algı katsayısı $-0,535$, t değeri $-33,910$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta $-0,535$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 35'e göre, çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %65,6'dır. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen

değişimin %65,6'sı İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 779,405 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algının katsayısı -0,555, t değeri -27,918 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,555 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 35'teki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %71,3 olduğunu göstermektedir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %71,3'ü İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1012,744 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının katsayısı -0,662, t değeri -31,824 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,662 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 35'te görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %73,2'dir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %73,2'si İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1114,897 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algının katsayısı -0,693, t değeri -33,390 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda

meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,693 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 36’da İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerine etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 36. İSG Uygulamaları Algısının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Duygusal Bağlılık						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,951	-47,636	0,000	0,848	2269,219	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-1,053	-42,367	0,000	0,815	1794,951	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,748	-44,660	0,000	0,830	1994,539	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,797	-38,063	0,000	0,780	1448,788	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,934	-42,958	0,000	0,819	1845,405	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,954	-40,463	0,000	0,800	1637,263	0,000

Tablo 36’ya göre, İSG uygulamaları algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %84,8’dir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %84,8’i İSG uygulamalarına ilişkin algıdaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 2269,219 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısının katsayısı -0,951, t değeri -47,636 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artış duygusal bağlılıkta -0,951 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 36’da görüldüğü üzere, yetkiye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %81,5 olduğu görülmektedir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %81,5’i iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1794,951 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ ’dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısının katsayısı -1,053, t değeri -42,367 ve

anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta $-1,053$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 36'daki sonuçlar, görev ile ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %83 olduğunu göstermektedir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %83'ü iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1994,539 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algının katsayısı $-0,748$, t değeri $-44,660$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta $-0,748$ birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 36'ya göre, çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %78'dir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %78'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1448,788 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısının katsayısı $-0,797$, t değeri $-38,063$ ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta $-0,797$ birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 36'daki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %81,9 olduğunu göstermektedir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %81,9'u İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1845,405 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim,

kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının katsayısı -0,934, t değeri -42,958 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artış duygusal bağlılıkta -0,934 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 36'da görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %80'dir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %80'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 1637,263 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algının katsayısı -0,954, t değeri -40,463 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta -0,954 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 37'de İSG uygulamalarına ilişkin algının ve alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerine etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 37. İSG Uygulamaları Algısının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Devam Bağlılığı						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,414	-17,224	0,000	0,420	296,654	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,463	-16,971	0,000	0,413	288,002	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,325	-16,883	0,000	0,410	285,040	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,315	-13,843	0,000	0,318	191,637	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,401	-16,324	0,000	0,394	266,466	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,440	-18,121	0,000	0,445	328,363	0,000

Tablo 37'ye göre, İSG uygulamaları algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %42'dir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin

%42'si İSG uygulamalarına yönelik algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 296,654 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamalarına ilişkin algının katsayısı -0,414, t değeri -17,224 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağlılığında -0,414 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 37'de görüldüğü üzere, yetki ile ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %41,3 olduğu görülmektedir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin %41,3'ü iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 288,002 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan yetki algısı boyutu ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki ile ilgili algının katsayısı -0,463, t değeri -16,971 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağlılığında -0,463 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 37'deki sonuçlar, göreve ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %32,5 olduğunu göstermektedir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin %32,5'i iş güvenliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 285,040 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algının katsayısı -0,325, t değeri -16,883 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağlılığında -0,325 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 37'ye göre, çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %31,8'dir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin %31,8'i İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 191,637 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimi algısının katsayısı -0,315, t değeri -13,843 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artış devam bağlılığında -0,315 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 37'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı ile ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısının %39,4 olduğunu göstermektedir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin %39,4'ü İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 266,466 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının katsayısı -0,401, t değeri -16,324 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağlılığında -0,401 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 37'de görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %44,5'tir. Yani devam bağlılığında meydana gelen değişimin %44,5'i İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 328,263 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin

algının katsayısı -0,440, t değeri -18,121 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağlılığında -0,440 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 38'de İSG uygulamalarına yönelik algının ve alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerine etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 38. İSG Uygulamaları Algısının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken = Normatif Bağlılık						
Regresyon	B	t	Sig.	R ²	F	F = P
İSG Algısı	-0,633	-20,983	0,000	0,518	440,274	0,000
<i>Yetki Algısı</i>	-0,707	-20,469	0,000	0,506	418,984	0,000
<i>Görev Algısı</i>	-0,503	-20,910	0,000	0,517	437,216	0,000
<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Algısı</i>	-0,518	-18,457	0,000	0,454	340,674	0,000
<i>Eğitim-Kayıt ve Bilgilendirme Algısı</i>	-0,611	-19,537	0,000	0,483	381,676	0,000
<i>İlgili Birimlerle İşbirliği Algısı</i>	-0,647	-20,496	0,000	0,507	420,079	0,000

Tablo 38'e göre, İSG uygulamaları algısının düzeltilmiş determinasyon katsayısı %51,8'dir. Yani örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişimin %51,8'i İSG uygulamalarına yönelik algıda meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 440,274 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan İSG uygulamaları algısının katsayısı -0,633, t değeri -20,983 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarına ilişkin algıda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,633 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 38'de görüldüğü üzere, yetki algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %50,6 olduğu görülmektedir. Yani örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda meydana gelen değişimin %50,6'sı iş güvenliği uzmanlarının yetkiye ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 418,984 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları algısı alt boyutu olan

yetki algısı boyutu ve örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan yetki algısının katsayısı -0,707, t değeri -20,469 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının yetki algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda -0,707 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 38'deki sonuçlar, görev algısının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %51,7 olduğunu göstermektedir. Yani örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda meydana gelen değişimin %51,7'si iş güvelliği uzmanlarının göreve ilişkin algıları boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 437,216 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan görevle ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan görevle ilgili algının katsayısı -0,503, t değeri -20,910 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının görev algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda -0,503 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Tablo 38'e göre, çalışma ortamının gözetimi algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %45,4'tür. Yani örgütsel bağlılığın normatif boyutunda meydana gelen değişimin %45,4'ü İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 340,674 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamaları alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ve örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algının katsayısı -0,518, t değeri -18,457 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda -0,518 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 38'deki sonuçlar, eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının düzeltilmiş determinasyon katsayısının %48,3 olduğunu göstermektedir. Yani örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda meydana gelen değişimin %48,3'ü İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutundaki değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 381,676 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutu ve örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan eğitim, kayıt ve bilgilendirmeye ilişkin algının katsayısı -0,611, t değeri -19,537 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme algısı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılığın normatif boyutunda -0,611 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 38'de görüldüğü üzere, ilgili birimlerle işbirliği algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %50,7'dir. Yani örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda meydana gelen değişimin %50,7'si İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algısında meydana gelen değişimle açıklanmaktadır. Tabloya göre; F değeri 420,079 olup, anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. F değeri ve anlamlılık düzeyini dikkate alarak yapılan analiz sonucunda İSG uygulamalarının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği algısı boyutu ve örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bağımsız değişken olan ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin algının katsayısı -0,647, t değeri -20,496 ve anlamlılık düzeyi $p = 0,000$ 'dır. Bu sonuca göre; İSG uygulamalarının ilgili birimlerle işbirliği algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda -0,647 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

2.3.9. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Bu araştırmada, sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucu artan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede önemli fonksiyonlar yüklenmiş olan iş güvenliği uzmanlarının, İSG uygulamalarına ilişkin algılarının iş tatminlerini ve örgütsel

bağlılıklarını hangi düzeyde etkilediğini ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde oluşturulmuş olan ana ve alt hipotezlerin kabul edilme ve kabul edilmeme durumları tablolar halinde özetlenmiştir.

Araştırma kapsamında iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına olası etkisi çerçevesinde ön görülen ana hipotezlerin test sonuçları Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Ana Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>İSG Uygulamaları Algısının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₁</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,197	KABUL
<i>H_{1.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ücret tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,325	KABUL
<i>H_{1.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,650	KABUL
<i>H_{1.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,310	KABUL
<i>H_{1.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,070	KABUL
<i>H_{1.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, ödül ile takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,339	RET
<i>H_{1.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,234	RET
<i>H_{1.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,208	KABUL
<i>H_{1.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,665	KABUL
<i>H_{1.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,121	KABUL
<i>İSG Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₂</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,679	KABUL
<i>H_{2.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,951	KABUL
<i>H_{2.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,414	KABUL
<i>H_{2.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,633	KABUL

Araştırma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına yönelik olan olası etkisine olarak ön görülen alt hipotezlerin test sonuçları Tablo 40’ta sunulmuştur.

Tablo 40. Yetki Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>Yetkiye Yönelik Algının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₃</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,255	KABUL
<i>H_{3.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,383	KABUL
<i>H_{3.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,733	KABUL
<i>H_{3.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,369	KABUL
<i>H_{3.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,115	KABUL
<i>H_{3.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,326	RET
<i>H_{3.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,201	RET
<i>H_{3.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,278	KABUL
<i>H_{3.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,758	KABUL
<i>H_{3.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,187	KABUL
<i>Yetkiye Yönelik Algının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₈</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,755	KABUL
<i>H_{8.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-1,053	KABUL
<i>H_{8.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,463	KABUL
<i>H_{8.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,707	KABUL

Araştırma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına olan olası etkisine yönelik olarak ön görülen alt hipotezlerin test sonuçları Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. Görev Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>Göreve Yönelik Algının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₄</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,255	KABUL
<i>H_{4.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,247	KABUL
<i>H_{4.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,509	KABUL
<i>H_{4.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,236	KABUL
<i>H_{4.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,043	KABUL
<i>H_{4.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,297	RET
<i>H_{4.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,205	RET
<i>H_{4.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,147	KABUL
<i>H_{4.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,527	KABUL
<i>H_{4.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,078	KABUL
<i>Göreve Yönelik Algının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₉</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,535	KABUL
<i>H_{9.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,748	KABUL
<i>H_{9.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,325	KABUL
<i>H_{9.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,503	KABUL

Araştırma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına olan olası etkisine yönelik olarak ön görülen alt hipotezlerin test sonuçları Tablo 42’de sunulmuştur.

Tablo 42. Çalışma Ortamının Gözetimi Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>Çalışma Ortamının Gözetimine Yönelik Algının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₅</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,140	KABUL
<i>H_{5.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,266	KABUL
<i>H_{5.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,510	KABUL
<i>H_{5.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,236	KABUL
<i>H_{5.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,025	KABUL
<i>H_{5.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,301	RET
<i>H_{5.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,226	RET
<i>H_{5.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,153	KABUL
<i>H_{5.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,523	KABUL
<i>H_{5.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,076	KABUL
<i>Çalışma Ortamının Gözetimine Yönelik Algının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₁₀</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,555	KABUL
<i>H_{10.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,797	KABUL
<i>H_{10.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,315	KABUL
<i>H_{10.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,518	KABUL

Araştırma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına olan olası etkisine yönelik olarak ön görülen alt hipotezlerin test sonuçları Tablo 43'te sunulmuştur.

Tablo 43. Eğitim, Kayıt ve Bilgilendirme Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>Eğitim, Kayıt ve Bilgilendirmeye Yönelik Algının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₆</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,146	KABUL
<i>H_{6.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,301	KABUL
<i>H_{6.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,624	KABUL
<i>H_{6.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,277	KABUL
<i>H_{6.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,036	KABUL
<i>H_{6.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,361	RET
<i>H_{6.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,275	RET
<i>H_{6.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,173	KABUL
<i>H_{6.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,627	KABUL
<i>H_{6.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,077	KABUL
<i>Eğitim, Kayıt ve Bilgilendirmeye Yönelik Algının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₁₁</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,662	KABUL
<i>H_{11.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,934	KABUL
<i>H_{11.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,401	KABUL
<i>H_{11.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının eğitim, kayıt ve bilgilendirme faaliyetlerine yönelik algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,611	KABUL

Araştırma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliğine yönelik algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına olan olası etkisine yönelik olarak ön görülen alt hipotezlerin test sonuçları Tablo 44’te sunulmuştur.

Tablo 44. İlgili Birimlerle İşbirliği Algısına Yönelik Alt Hipotezlerin Test Sonuçları

<i>Hipotezler</i>	<i>β</i>	<i>SONUÇ</i>
<i>İlgili Birimlerle İşbirliğine Yönelik Algının İş Tatmini ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₇</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,229	KABUL
<i>H_{7.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ücret ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,341	KABUL
<i>H_{7.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, terfi imkânları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,684	KABUL
<i>H_{7.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, yönetim tarzı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,343	KABUL
<i>H_{7.4}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ek ödemeler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,107	KABUL
<i>H_{7.5}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, ödül ve takdir edilme ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,304	RET
<i>H_{7.6}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, prosedürler ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	0,192	RET
<i>H_{7.7}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iş arkadaşları ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,232	KABUL
<i>H_{7.8}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, çalışma ortamı ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,693	KABUL
<i>H_{7.9}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, iletişim ile ilgili tatminlerini negatif yönde etkilemektedir.	-0,156	KABUL
<i>İlgili Birimlerle İşbirliğine Yönelik Algının Örgütsel Bağlılık ve Boyutları Üzerine Etkisi</i>		
<i>H₁₂</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,693	KABUL
<i>H_{12.1}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,954	KABUL
<i>H_{12.2}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, devama yönelik bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,440	KABUL
<i>H_{12.3}</i> : İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algıları, normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,647	KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına yönelik algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki olası etkileri incelenmiştir. Bu çerçevede, katılımcıların yetki ile ilgili olarak, İSG kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma sürecinde işyeri tarafından kısmen ücret kesintileri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, işverene yazılı olarak bildirilen İSG ile ilgili acil durdurma gerektiren hallerde yerine getirilmeyen tedbirler konusunda çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bilgilendirildiği durumlarda işverenin mobbing uyguladığı ifadesine kısmen katıldıkları söylenebilir. Katılımcıların, alıştukları işyeriyle ilgili İSG kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara her zaman katılamadıkları söylenebilir. Katılımcılar, işyerinin bütün bölümlerinde İSG ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmek için gerekli bilgi ve belgelere her zaman kolayca ulaşmadıklarını ifade etmişlerdir. İş güvenliği uzmanları, işyerinin bütün bölümlerinde İSG ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilme konusunda çalışanlarla her zaman kolayca grşemedikleri, işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapmada işverenlerin her zaman gerekli hassasiyeti göstermedikleri söylenebilir. İşyerinde belirlenen hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması konusunda işverenlerin her zaman gerekli hassasiyeti göstermemektedirler. İşyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapılabilmesi için çalışanların her zaman gerekli hassasiyeti göstermedikleri ortaya konulmuştur.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerine yönelik algılarına ilişkin olarak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması konusunda işverenlerin gerekli desteği kısmen sağladıklarını, risk değerlendirilmesinin yenilenmesini gerektiren durumlarda işveren gerekli hassasiyeti

kısmen gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için alınması gereken önlemler konusunda yapılan önerilerin işverenlerce her zaman zamanında yerine getirilmediğini düşünmektedirler ve risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemler konusunda yapılan önerilerin işverenlerce zamanında yerine getirildiği konusunda kararsızlık yaşadıkları söylenebilir. İş güvenliği uzmanları, İSG'yi artırmaya yönelik olarak; işyerinde makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi vb. ile ilgili yapılması gereken çalışmalar ve değişiklikler işverenlerce kısmen zamanında yerine getirildiğini düşünmektedirler.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimi kapsamındaki algılarına ilişkin olarak, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yapılan önerilerin işverenler tarafından kısmen dikkate alındığını düşünmektedirler. Katılımcılar, çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve uygulamaların kontrollerinin çalışanlarca her zaman desteklenmediğini düşünmektedirler. Katılımcıların, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yapılan önerilerin çalışanlar tarafından dikkate alındığı ile ilgili bir kararsızlık yaşadıkları söylenebilir.

İş güvenliği uzmanlarının eğitim-bilgilendirme ve kayıt ile ilgili algılarına ilişkin olarak, işyeri hekiminin, çalışma ortamıyla ilgili İSG değerlendirme raporu hazırlanırken uyum içinde hareket ettiğini ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporu hazırlanırken kendileriyle uyum içinde hareket ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların, işyerinde kullanılmak üzere hazırlanan çalışma izin prosedürlerinin işverenlerce her zaman desteklenmediğini düşündükleri ve çalışanların İSG ile ilgili eğitimlerinin işverenler tarafından düzenli olarak sağlanmadığına inanmaktadırlar. Katılımcılar, İSG'ye yönelik yapılan bilgilendirmelerin çalışanlar tarafından her zaman pratikte uygulanmadığını düşündükleri ve çalışanların gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla hazırlanan İSG talimatlarına her zaman uymadıkları veya kısmet uyduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların, İSG ile ilgili aldıkları eğitimleri pratikte etkin bir biçimde uygulamadıkları söylenebilir.

İş güvenliği uzmanlarının ilgili birimlerle işbirliği konusundaki algılarına ilişkin olarak, bir sonraki yılda gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planının işyeri hekimiyle uyumlu bir şekilde çalışılarak hazırlandığını, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak için bu kişilerle işbirliği yapabildikleri saptanmıştır. Katılımcıların, işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili etkin bir değerlendirme yapabildikleri tespit edilmiştir. Ancak görevin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapılabilmesi konusunda bir kararsızlık olduğu söylenebilir. Katılımcılar, işyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için işverenlerce inceleme ve araştırma yapılmasının her zaman desteklenmediğine inandıkları söylenebilir. Katılımcıların, işyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için yapılan inceleme ve araştırmalarda çalışanların her zaman gerekli hassasiyeti göstermediklerini düşündükleri saptanmıştır.

Araştırmada katılımcıların, iş tatminine ilişkin ifadelerle verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. Buna göre yapılan iş karşılığında adil bir ücret alınması, ücret artışlarından duyulan memnuniyet, verilen ücret düşünülduğünde takdir görülmemenin hissedilmesi ve işyerindeki ücret artışlarının azlığı konularında İSG uzmanlarının orta düzeyde bir katılım gösterdikleri saptanmıştır. İSG uzmanları, işini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansının verildiğine ve çalıştıkları işyerindeki insanların diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükseldiğine kısmen de olsa inandıkları söylenebilir. Ayrıca İSG uzmanlarının, yaptıkları işte yükselme şanslarının çok düşük olması ve yükselmek için yeterli şansa sahip olduklarını dair düşüncelerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Yöneticinin yaptığı işte oldukça yeterli olması, yöneticiyi sevme, yöneticinin adil olmaması ve yöneticinin, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösteriyor olması konularında İSG uzmanlarının orta düzeyde bir katılım gösterdikleri ifade edilebilir.

İSG uzmanlarının, iş tatmininin ek ödemeler, ödüllendirme ve prosedürler boyutlarına ilişkin olarak, işyerinde alınan hak ve ödeneklerin adil olması, alınması gereken ama alınamayan ek ödenekler ve hakların var olması ile ilgili olarak orta düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir. Ancak işyerinde verilen hak ve ödeneklerin diğer pek çok işletmedeki kadar iyi olması ve iş karşılığında sağlanan hak ve ödeneklerden duyulan memnuniyetin düşük olduğu söylenebilir. İşin iyi

yapıldığı zamanlarda takdir edilme, yapılan işten hoşnut olmama, çabaların gerektiği kadar ödüllendirilmemesi ve söz konusu işyerlerinde çalışanların çok az ödüllendiriliyor olması konularında orta düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir. İSG uzmanları, işyerindeki kuralların işi hakkıyla yapmayı zorlaştırması, iyi bir iş yapmak için harcanan çabaların nadiren formalite işler tarafından engellenmesi ve işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşma zorunda olunması ifadelerine kısmen katıldıkları görülmüştür. Ancak işyerinde yapılması gereken çok işin olduğu ile ilgili olarak katılımın olumsuz olduğu söylenebilir.

İş güvenliği uzmanlarının, iş tatmininin iş arkadaşları, çalışma ortamı ve iletişim boyutları ile ilgili olarak, kısmen de olsa işyerinde çok fazla çekişme ve kavganın olduğunu, iş arkadaşlarını sevdiklerini, birlikte çalıştıkları insanların yetersiz olmasından dolayı daha çok çalışmak zorunda oldukları ve birlikte çalıştıkları insanları sevdikleri söylenebilir. İSG uzmanlarının, kısmen de olsa bazen yaptıkları işin çok anlamsız olduğunu hissettikleri, işten hoşlandıkları, yaptıkları işten gurur duydukları ve işyerinde yaptıkları işlerden hoşlandıkları söylenebilir. İSG uzmanlarının, yapmaları gereken işlerin yeterince açık ve net olduğunu düşündükleri görülmektedir. Ayrıca kısmen de olsa kendi işyerlerinde neler olduğunu bildikleri, iletişimin iyi olduğunu düşündükleri ve çalıştıkları işyerinin hedeflerini açık ve belirgin olarak gördüklerini belirtmek mümkündür.

Araştırmada katılımcıların, örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelerine verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. Buna göre işletme ile çalışan arasında duygusal bir bağ olduğu, katılımcıların çalıştıkları işletmeye karşı kısmen de olsa bir aidiyet duygusu hissettikleri ve işletmenin kendileri için özel bir anlam ifade ettiği söylenebilir. Katılımcıların, çalıştıkları işletmede kısmen de olsa ailenin bir parçası olarak gördükleri, katılımcıların kısmen işletmenin problemlerini kendi problemleri gibi gördükleri saptanmıştır. Katılımcıların, kısmen de olsa kariyer hayatlarının geri kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duydukları, dışarıdaki insanlarla çalıştıkları işletme hakkında konuşmaktan mutluluk duydukları söylenebilir. Katılımcılar, işletmeye duydukları bağlılığı, bir başka işletmeye de kolayca duyabileceklerini düşünmektedirler denilebilir.

İş güvenliği uzmanlarının, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde; kısmen de olsa kendi istekleriyle olsa dahi şu an bu işletmeden ayrılmanın kendileri için çok zor bir durum olduğu, şuan çalıştıkları işletmede sahip oldukları olanakları başka bir işletmede sağlayamama ihtimali konusunda bir kararsızlık yaşadıkları söylenebilir. Katılımcıların, başka bir iş bulmadan şu an çalıştıkları işletmeden ayrılmaları halinde neler olacağı konusunda endişe duymadıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcılar, bu işletmede çalışmaya devam etmeyi hem istedikleri, hem de buna mecbur olma, bu işletmeden ayrılabilmek için çok az seçim hakkına sahip olma ve bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir ifadelerine katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca şu an bu işletmeden ayrılmanın maddi zarara uğramaya neden olmayacağı saptanmıştır.

Araştırmada, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna ilişkin ifadelerine verilen cevaplar değerlendirilmiştir. Buna göre, kısmen de olsa daha iyi bir iş teklifi alınmış olsa dahi çalıştıkları işletmeden ayrılmanın kendilerine doğru gelmediği ve sürekli olarak işletme değiştirmenin etik değerlere aykırı olduğu ile ilgili olarak kısmen katılımın olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların, bir bireyin çalıştığı işletmeye daima sadık olması gerektiğine inanma konusunda bir kararsızlık yaşadıkları görülmüştür. Katılımcıların, bireylerin kariyer hayatlarının büyük bir bölümünü aynı işletmede geçirmelerinin daha iyi sonuçlar ortaya çıkaracağına inanma ve bu işletmede çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanma ve bundan dolayı işletmede kalmak için ahlaki bir sorumluluk duyma konularında bir kararsızlık olduğu söylenebilir. Katılımcıların, kendilerine bir işletmeye sadık kalmanın önemli olduğunun öğretilmediği ve günümüzde bireylerin çok sık iş değiştirdiklerini düşünmedikleri tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısı ve iş tatminine ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre İSG uygulamaları algısı ve iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyde, iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İSG uygulamaları algısı ve iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde, ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, ödül ve takdir edilme boyutu arasında

pozitif yönlü zayıf işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca İSG uygulamaları algısı ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf, çalışma ortamı boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan yetkilere ilişkin algı boyutu ile iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısının yetki ile ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf ilişki saptanmıştır. İSG uygulamaları algısının yetki ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde, terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde, ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının yetki ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf, iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Çalışma ortamı boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan görevlere ilişkin algı boyutu ile iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısının görevle ilgili algılar boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf, ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının görevle ilgili algı boyutu ile iş tatmininin yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde, ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının görevle ilgili algılar boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, çalışma ortamı boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimine ilişkin algı boyutu ile iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi ile ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi algısı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü yüksek, terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki saptanmıştır. İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin ek demeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, işyerindeki prosedürlere boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ve iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin çalışma ortamı boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki saptanmıştır.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ile iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf, iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, İSG uygulamaları algısının eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ve iş tatmininin ek demeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, işyerindeki prosedürlere boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır. Benzer biçimde İSG uygulamaları algısının eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algılar boyutu ile iş tatmininin işin kendisi boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ile iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ve iş tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin ücret boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, terfi imkânları boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, yönetim tarzı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Bununla birlikte İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin ek ödemeler boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, ödül ve takdir edilme boyutu arasında pozitif yönlü zayıf, işyerindeki prosedürler boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır. Ayrıca ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ile iş tatmininin iş arkadaşları boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf, çalışma ortamı boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ve iletişim boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların, İSG uygulamaları algısı ve örgütsel bağlılığa ilişkin boyutlara verdikleri cevaplara ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, İSG uygulamaları algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde, duygusal bağlılık boyutu arasında çok yüksek, devam bağlılığı boyutu arasında orta düzeyde ve normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının yetki ile ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının yetki ile ilgili algı boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında çok yüksek, devam bağlılığı boyutu arasında orta düzeyde ve normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının görevle ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde, duygusal bağlılık boyutu arasında çok yüksek düzeyde, devam bağlılığı boyutu arasında orta düzeyde ve normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki vardır.

İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi ile ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında ve duygusal bağlılık arasında yüksek, devam bağlılığı arasında orta düzeyde bir ilişki vardır ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü

yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İSG uygulamaları algısının eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının eğitim-kayıt ve bilgilendirme ile ilgili boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında yüksek, devam bağlılığı boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı boyutu ve örgütsel bağlılık arasında yüksek bir ilişki vardır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği ile ilgili algı ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında yüksek, devam bağlılığı boyutu arasında orta düzeyde ve normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının, iş tatminine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,197 birimlik, İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,255 birimlik, İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,143 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,140, eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,164 ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş tatmininde -0,164 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin ücret boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,325 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,383, görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,247, çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,266 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,301 ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ücret tatmininde -0,341 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin terfi imkânı boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,650 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,733, görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,509, çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,510 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,624, ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde -0,684 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin yönetim tarzı boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,310 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,369, görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzına ilişkin tatminde -0,236 ve çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,236 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzı tatmininde -0,277 ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın yönetim tarzına ilişkin tatminde -0,343 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin ek ödemeler boyutu üzerindeki etkisi incelenmiş olup İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,070 birimlik bir azalışa neden olduğu tespit edilmiştir. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,115 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,043 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. Ancak çalışma ortamının gözetimiyle ilgili algı

boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan eğitim, kayıt ve bilgilendirme ile ilgili algı boyutu ve ek ödemelere ilişkin tatmin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ek ödemelere ilişkin tatminde -0,107 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmüştür.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin ödül ve takdir edilme boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Dolayısıyla İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,339 birimlik bir artışa neden olmaktadır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,326 birimlik, görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın terfi imkânları tatmininde 0,297 birimlik artışa neden olmaktadır. Ayrıca çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,301 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bununla birlikte eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,361 ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın ödül ve takdir edilemeye ilişkin tatminde 0,304 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin işle ilgili prosedürler boyutu üzerindeki etkisi tespit edilmiş ve İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,234 birimlik bir artışa neden olduğu bulunmuştur. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,201 birimlik ve görevle ilgili algı boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,205 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının alt boyutu olan çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artış operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,226 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,275 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği

boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın operasyonel prosedürlere ilişkin tatminde 0,192 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir.

İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin iş arkadaşları boyutu üzerindeki etkisinin araştırılması sonucunda, İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,208 birimlik bir azalışa neden olduğu saptanmıştır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,278 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,236 birimlik ve çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,153 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,173 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iş arkadaşlarına ilişkin tatminde -0,232 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin çalışma ortamı boyutu üzerindeki etkisinin tespiti konusunda İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,665 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmüştür. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,758 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,527 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,523 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,627 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın çalışma ortamına ilişkin tatminde -0,693 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

İSG uygulamaları algısının ve alt boyutlarının iş tatmininin iletişim boyutu üzerindeki etkisinin tespiti konusunda İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir

birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,121 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmüştür. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,187 birimlik bir azalışa neden olduğu ve görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,078 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,076 birimlik, eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,077 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Bununla birlikte İSG uygulamaları algısının ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın iletişime ilişkin tatminde -0,156 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına olan olası etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,679 birimlik ve İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,755 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,535 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,555 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,662 ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta -0,693 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerine etkisinin tespiti için yapılan analizde, İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta -0,951 birimlik ve yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta -1,053 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. Bununla birlikte İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta -0,748 birimlik ve çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta -0,797 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artış

duygusal bağıllıkta -0,934 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın duygusal bağıllıkta -0,954 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

İSG uygulamaları algısının, örgütsel bağıllığın devam bağıllığı boyutu üzerine etkisinin tespitinde İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,414 birimlik bir azalışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,463 birimlik ve görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,325 birimlik ve çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,315 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,401 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın devam bağıllığında -0,440 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Araştırmada İSG uygulamaları algısının örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutu üzerine etkisi tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; İSG uygulamaları algısında meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,679 birimlik ve İSG uygulamaları algısının yetki boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,755 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. İSG uygulamaları algısının görev boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,535 birimlik ve çalışma ortamının gözetimi boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,555 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca İSG uygulamaları algısının eğitim, kayıt ve bilgilendirme boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,662 birimlik ve ilgili birimlerle işbirliği boyutunda meydana gelen bir birimlik artışın örgütsel bağıllıkta -0,693 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir.

Alan araştırması sonucu elde edilen bulgular çerçevesinde çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği gibi çok yönlü bir olgunun, sadece yasama ve denetim gibi geleneksel devlet mekanizmalarıyla çözülemediği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği; başta devlet, işyeri, sivil

toplum kuruluşları ve çalışanlar olmak üzere tüm toplumun üzerinde durması gereken bir konudur.. Dolayısıyla özellikle 2000’li yıllardan itibaren oluşturulmaya çalışılan, toplumsal bilinç düzeyini artırıcı bir “Güvenlik Kültürü” politikası oluşturma çabalarına yoğunluk verilmesi gerekmektedir.

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verilen eğitimler hem az hem de zaman açısından çok sınırlıdır. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliğine yönelik bilgi ve beceri düzeylerini artırmaları ve faaliyette buldukları işyerini daha güvenli bir hale getirebilmeleri için daha etkin bir eğitim programı oluşturulması olumlu sonuçlar doğuracaktır.
- Ülkemizde iş güvenliği uzmanları ile ilgili birtakım olumlu yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak iş güvenliği uzmanları, İSG ile ilgili görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme konusunda, hem işverene hem de OSGB’ye karşı elini güçlendirecek fonksiyonlardan yoksundurlar. Ülkemizde iş güvenliği uzmanlarının aynı zamanda “çalışan” sıfatı ile bu kişi veya kurumlara bağımlı olarak çalışmaları, İSG uygulamalarında aksaklıkların meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda, iş güvenliği uzmanlarının İSG konusunda daha rahat ve güvenceli bir şekilde görevlerini yapabilecekleri uygun bir yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.
- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda, AB mevzuatı doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunlar çerçevesinde çeşitli tüzük ve yönetmelikler yayınlanmıştır. Ancak buna rağmen iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici bir yaklaşım gösteren yasal mevzuatın tam olarak oluşturulduğu söylenemez. İSG konusundaki mevzuatın sürekli bir şekilde gözden geçirilmesi, mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi, gerekli güncelleme ve yeniliklerin yapılması gereklidir. Bu anlamda başta devlet olmak üzere tüm kesimlerin üzerinde uzlaştığı bir toplum sözleşmesi niteliği taşıyan bir yasal çerçevenin oluşturulması büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- 16923 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, (2012, 29 Aralık), *T.C. Resmi Gazete*, 28512.
- 16924 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (2012, 29 Aralık), *T.C. Resmi Gazete*, 28512.
- 1982 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982, 9 Kasım), *T.C. Resmi Gazete*, 17863.
- 27320 Sayılı İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, (2009, 15 Ağustos), *T.C. Resmi Gazete*, 27320.
- 27768 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (2010, 27 Kasım), *T.C. Resmi Gazete*, 27768.
- 28545 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, (2013, 31 Ocak), *T.C. Resmi Gazete*, 28545.
- 28792 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, (2013, 11 Ekim), *T.C. Resmî Gazete*, 28792.
- 29342 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, (2015, Nisan 30), *T.C. Resmî Gazete*, 29342.
- 29625 Sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, (2016, Şubat 15), *T.C. Resmî Gazete*, 29625.

- 4496 Sayılı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, (1972, 22 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 14223.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, (2003, 10 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 25134.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006, 16 Haziran), *T.C. Resmî Gazete*, 26200.
- 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (2008, 26 Mayıs), *T.C. Resmi Gazete*, 26887.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, (2011, 4 Şubat), *T.C. Resmî Gazete*, 27836.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012, 30 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 28339.
- Acar, A. Z. (2009) “Lojistik İşletmelerinde Teknoloji Kullanımının Örgütsel Bağlılığa Etkileri”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 162, 1-9.
- Açıkalın, C. (2008) “Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 133-154.
- Ağırbaş, İ. Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005) “Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 326-350.
- Ahmad, H., Ahmad, K. ve Shah, A. (2010) “Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment,” *European Journal of Social Sciences*, 18 (2), 257-267.
- Akal, D. (2013) “İç Ortam Hava Kirliliği ve Çalışanlara Olumsuz Etkileri,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 112-119.
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013) “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109.

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008) “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 (2), 97-113.
- Akbaba, H. ve Yağımlı, M. (2016) “Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıklarının İncelenmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.82-83, Kocaeli.
- Akboğa, Ö. vd., (2016) “İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması,” *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 489, 28-35.
- Akı, E. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 3-24
- Akın, L. (2005) “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi,” *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 1-60.
- Akın, L. (2012) “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı,” *Çalışma ve Toplum*, (3), 101-124.
- Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Akkurt, İ. (2010) “Meslek Hastalıklarında Maluliyet Değerlendirmesi,” *Klinik Gelişim*, 23 (4), 84-89.
- Akman, A. ve Koç, U. (2013) “Makinelerin Hareketli Noktalarına Temas Riskinin Değerlendirilmesi”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 120-136.
- Akpınar, G. M., Baysal, G. ve Baysal, A. İ. (2016) “İş Güvenliği Kültürü Oluşturulmasında Örgütsel İletişimin Rolü,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.188-189, Kocaeli.

- Akpınar, T. ve Özyıldırım, K. (2016) “Trakya Bölgesi’nde Tarımsal Faaliyette Bulunan Çiftçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi,” *Çalışma ve Toplum*, (1), 1231-1270.
- Aksoy, E., Samanlı, S. ve Karagöz, M. A. (2016a) “Türkiye’de, Yükseköğretimde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Önlisans ve Lisans Programlarına Genel Bakış,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.117-118, Kocaeli.
- Aksoy, E., Samanlı, S. ve Karagöz, M. A. (2016b) “Türkiye’de, Yüksek Lisans ve Doktora Düzeyindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programlarının, Mevcut Durumunun İncelenmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.115-116, Kocaeli.
- Aksu, N. (2012) “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 59-79.
- Albayrak, S. ve Albayrak, A. (2014) “Bir Kamu Kurumundaki İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Algı ve Beklentileri,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (1), 18-28.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alpagut, G. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72 (2), 31-46.
- Alper, Y. (2005) “İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 16-17.
- Altay, S. (2015) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011) “Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri

- Üzerine Bir Araştırma”, *SÜ, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-316.
- Arioğlu, E. ve Arıoğlu, N. (1997) “Türk İnşaat Sektöründe İş Kazalarının İstatiksel Değerlendirilmesi ve En Aza İndirilmesi İçin Çıkış Yollarının Araştırılması,” *Beton Prefabrikasyon*, (43), 16-21.
- Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 135-159.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini ilişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Atılğan, A., Ersen, N., Peker, H. ve Kahraman, N. (2015) “Türkiye Mobilya Sanayinde İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesine İlişkin Tavsiyeler,” *Selçuk Üniversitesi Teknik Online Dergisi*, 664-683.
- Ayan, B., Çakmak, E., Karaman, E. ve Koçak, D. (2013) *Mahalli İdarelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayını.
- Ayanoğlu, C. C. (2014) “SEVESO II Direktifi Kapsamında Güvenlik Yönetim Sistemleri,” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (2), 66-83.
- Ayanoğlu, S. ve Okar, İ. (2016) “Laboratuvarlarda Risk Analizi: Yeni Yüzyıl Üniversitesi Farmasötik Kimya Laboratuvarı Örneği,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.76-77, Kocaeli.
- Aydın, F. (Ed.), (2014) *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 08.

- Aydın, S. (2013) “Türkiye’de Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Meslek Riskleri ve Önlemleri”, *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı IV. Ulusal Kongresi (Ankara)*, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 234-235.
- Aydın, U., Karaca, G. N., Özgüler, C. V. ve Karaca, E. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü,” *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27 (4), 24-45.
- Aydoğan, E., Köse, A. ve Şenel, G. (2011) “Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği”, *SÜ, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 119-138.
- Aydoğanoglu, E. (2015) “Kapitalist Emek Sürecinde Denetim”, *TDB, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim 2014-Mart 2015, 7-13.
- Bağcı, Z. (2013) “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 163-184.
- Bakan, İ. (2011) *Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. ve, (2004) “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (7), 1-30.
- Balay, R. (2000) Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Balkır, Z. G. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 56-91.
- Baybora, D. (2013) “Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri,” *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı*, Eylül, 328-336.
- Bayram, L. (2006) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

- Bayram, M. ve Ünğan, M. C. (2016) “Kamuda İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Planlanması Koordinasyonu Ve Uygulanması: Sakarya Üniversitesi Örneği,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.274-275, Kocaeli.
- Baysal, A. İ. ve Baysal, G. (2016b) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Stresin Rolü,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.84-85, Kocaeli.
- Baysal, A. İ. ve Baysal, G. (2016c) “İş Kazalarının Önlenmesinde Motivasyonun Önemi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.110-111, Kocaeli.
- Baysal, G. ve Baysal, A. İ. (2016a) “Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Ergonominin Önemi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.71-72, Kocaeli.
- Baysal, S. (2004) “4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (19), 5-7.
- Bedük, A. (2014) *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi.
- Bilir, N. (2005) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 9-11.
- Bilir, N. (2008) “Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Nedenleri,” *Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyumu Kitabı*, (Ed., E. Atabey), Ankara, 38-39.
- Birbenli, M. (2005) “Güvenlik Kültürü,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (27), 2-5.
- Bostancı, Y. (2005) “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı” *Kamu-İş Dergisi*, 8 (1), 1-35.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008) “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121-139.
- Budakoğlu, I. İ., Bakar, C., Atlı, K. ve Akgün, S. (2007) “T.C. Devlet Demir Yolları Behiç Bey Fabrikalarında Çalışan İşçilerde İş Kazaları Sıklığı ve Bazı Risk Faktörleri,” *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 27-32.
- Buzkan, A. S. (2015) “Gelişmiş Ülkelerde İSG ve Toplumsal Kalkınmaya Etkisi,” *Türk Metal Sendikası Dergisi*, (196), 24-27.
- Bülbül, M. (2007) Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Camkurt, M. Z. (2013) “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24-25 (1-2), 70-101.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006) *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Can, Y., Soyer, F. ve Bayansalduz, M. (2009) “Sporcuların İş Tatmini İle Lider Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (3),228-238.
- Canpolat, E. (2016) “Türk Kimya Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.142-143, Kocaeli.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006) “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58

- Ceylan, H. (2011) “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması,” *International Journal of Engineering Research and Development*, 3 (2), 18-24.
- Ceylan, H. (2012) “Türkiye deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri,” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2 (2), 94-104.
- Chan, S. H. (2006) “Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization”, *Journal of Management Development*, 25 (3), 249-268.
- Cingil, D. D. (2004) “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri ve Risk Gruplarının Önemi,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (18), 8-12.
- Cooper, D. (2002) “Safety Culture,” *Management*, Eylül, pp.30-36.
https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwitLbom4fTAhXGWywkHWkMA7EQFgg1MAE&url=http%3A%2F%2Fwww.behaviouralsafety.com%2Farticles%2Fsafty_culture_understanding_a_difficult_concept.pdf&usg=AFQjCNGUORh3nCKF6f-mJZ3EXxe1EWjPQw (Erişim Tarihi: 18.09.2016).
- Coşkun, M. B. (2016) “İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığında Kamusal Etik Değerler Açısından Bir İnceleme: İşveren Sorumlulukları,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.149-150, Kocaeli.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013) “İş Yüğü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma,” *Çag University Journal of Social Sciences*, 10 (2), 1-27.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM, 2017). *2016 Yılı Birim Faaliyet Raporu*, Ankara.
- Çarıkçı, İ. H. (2000) “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süper Market Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (2), 155-168.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009) “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.

- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay, A. (2004) “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma,” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 18-34.
- Çekmecelioğlu, H. (2006) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- Çelik M. ve Duran, H. (2011) “Toplam Kalite Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği”, *Akademik Bakış Dergisi*, (24), 1-22.
- Çevik, K. N. ve Korkmaz, O. (2014) “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi,” *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Çınar, F., Akman, Ö., Mendes, H. ve Bakır, İ. (2011) “Kalp Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Çalışan Güvenliği Algı Düzeyi İle Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki”, *III. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Poster Bildiriler Kitabı*, Ankara: Azim Matbaacılık, 279-295.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016) “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (1), 106-131.
- Çiftçi, B. (2016) “Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi,” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2), 13-40.
- Çivitci, A. (2012) “Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler,” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 321-336.

- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010) “Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 57-78.
- Çukadaroğlu, Ç. (2015) “Meslek Hastalıkları”, 1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 68-72.
- Dalda, Y. V. (2005) Özel Güvenlik Hizmetleri, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (27), 10-12.
- Demir, B. ve Demir, N. (2016) “Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler,” 29, 167-194.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008) “İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi”, *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 135-161.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algulamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.
- Demiral, Ö. (2008) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008) “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 173-191.
- Demircioğlu, A. M. ve Kaplan, H. A. (2015) “İş Güvenliği Uzmanları Ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (33), 8-22.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013) “Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 65-89.

- Demirel, Y. (2008) “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 179-194.
- Demirel, Y. (2009) “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1), 129-145.
- Demirkol, A. Y. (2014) “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (Özel Sayı: 1), 1-15.
- Devebakan, N. (2007) *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001) “Managerial Factors and Organizational Commitment,” *The International Journal of Public Sector Management*, 14, 111-128.
- Dizdar, E. N. (2008) *İş Güvenliği*, 4. Baskı, Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi,” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dost, T. M. (2007) “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi,” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 132-143.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005) “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duru, P., Ocaktan, M. E. ve Çelen, Ü. (2013) “Bir Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Belirtiler ve İlgili Faktörlerin Değerlendirilmesi”, *Sağlık*

Çalışanlarının Sağlığı IV. Ulusal Kongresi (Ankara), İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 232-233.

Duygulu, S., ve Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, s.61-73.

Dündar, S. Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007) “İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme,” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.

Efil, İ. (2010) *Toplam Kalite Yönetimi*, Bursa: Dora Yayınları.

Eğinli, T. A. (2009) “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.

Ekemen, K. S. (2005) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmenliği Uygulamaları,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (27), 22-28.

Ercan, A. (2009) “İş Sağlığı ve Güvenliği: Çocuk İşçiler” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (44), 25-26.

Erdem, R. (2007) “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma,” *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (2), 63-79.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004) “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.

Erenler, E. (2001) *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisi*, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ergül, H. F. (2005) “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 67-79.

Eroğluer, K. (2011) “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme,” *Ege Akademik Bakış*, 11 (1), 121-136.

- Esen, B. (2015) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması”, *Mali Çözüm*, Mart-Nisan, 65-82.
- Filizler, Y. (2015) “Fabrika Yasalarından OHSAS 18001’e”, *TDB, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim 2014-Mart 2015, 40-51.
- Gavcar, E. ve Topaloğlu, C. (2008) “Kamuya Ait Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinde İş Doyumu (Öğretmenevi Müdürleri Örneği)”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 59-74.
- Genç, V., Gümüş, M. ve Hamarat, B. (2013) “Turizm İşletmelerinde Duygusal Emek ve Duygusal Zekânın İş Tatminine Etkisi: Alanya Örneği”, *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları No:1, 908-927.
- Gençler, A. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (35), 16-29.
- Gerek, N. (2004) *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1569.
- Gök, G. A., Erdem, R. ve Yıldız, K. F. (2016) “Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki,” *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 43-55.
- Gökçe, T. A. (2014) “Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, *İlişkisi Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Gökdemir, N. ve Yıldız, A. N. (2008) “İş Sağlığı, İş Güvenliği Hizmetlerinde Hemşirelik Hizmetlerinin Önemi,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (37), 13-16.
- Gökpinar, S. (2004) “İş Güvenliğinin Boyutları,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (19), 18-22.

- Görgülür, A. (2013) Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15), 1-11.
- Gültekin, İ. (2008) “5763 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı İş Kanununa Getirdikleri ve Çalışma Hayatına Etkileri,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (38), 39-50.
- Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014) “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doymu ve Yaşam Doymu Düzeyleri İle İlişkisi,” *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3), 59-76.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.
- Güneş, T. (2009) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı ve “İnsan Onuruna Yakışır İş”, *Bülten*, İstanbul: Ezgi Matbaacılık, 31-33.
- Güneş, T., Bakırcı, K. ve Mestcioğlu, C. (2009) “İş güvenliği ve İşçi Sağlığı Paneli Sonuç Bildirgesi”, *Bülten*, İstanbul: Ezgi Matbaacılık, 21-22.
- Güney, S. (2007) *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2015) *Örgütsel Davranış*, 3. Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Günlük, M. (2010) Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2010) “Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken Mi?,” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 127-135.

- Hakeri, H., Ünver, Y. ve Çakmut, Y. Ö. (2013) *Tıp/Sağlık Hukuku Mevzuatı*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hidroğlu, S. vd. (2016) “Hastane Hizmet Personelinde, İş Kazaları ve Enfeksiyon Kontrolü,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.55-56, Kocaeli.
- Hisar, K. M. (2013) “Bir Tıp Fakültesi Altıncı Sınıf Öğrencilerinin Eğitimleri ve Gelecekleri İle İlgili Görüşleri” *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı IV. Ulusal Kongresi (Ankara)*, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 207-208.
- Hisar, K. M. ve Dağlı, G. (2013) “Sağlık Çalışanlarının Sağlık Risklerinin Belirlenmesi” *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı IV. Ulusal Kongresi (Ankara)*, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 205-206.
- <http://www.eforosgb.com/is-sagli-ve-guvenliginin-turkiyedeki-tarihsel-gelisimi/> (Erişim Tarihi: 21.10.2016).
- <http://www.ekodialog.com/Konular/is-sagli-ve-guvenligi-nedir.html> (Erişim Tarihi: 21.12.2016).
- <http://www.evrenselosgb.com.tr/is-sagli-ve-guvenliginin-turkiye-deki-tarihsel-gelisimi/> (Erişim Tarihi: 21.10.2016).
- <http://www.guzelbursaosgb.com/is-sagli-ve-guvenliginin-tarihsel-gelisimi/> (Erişim Tarihi: 21.12.2016).
- <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (Erişim Tarihi: 21.10.2016).
- <https://isgkatip.cs.gb.gov.tr/Logout.aspx> (Erişim Tarihi: 02.06.2016).
- <https://tuisag.com/yillik-is-kazalari-istatistikleri/> (Erişim Tarihi: 21.10.2016).
- ILO 155 Sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, (1981, 3 Haziran), *T.C. Resmi Gazete*, 25345.
- İftar, K. G. (1999) “Bilim ve Araştırma,” *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* Ed.; A. A. Bir, 1-10, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- İlsev, A. (1997) *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- İmirlioğlu, İ. (2009) “İş Ortamında Verimliliği Etkileyen Davranışsal Faktörler” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (44), 32-36.
- İnan, A. (2017) *Türkiye’de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği*, <http://drabdullahinan.com/turkiyede-ve-dunyada-is-sagligi-ve-guvenligi/> adresinden alındı, (Erişim Tarihi: 26.03.2017).
- İnceseli, A. (2005) Çalışma Ortamında Hemşirelerin Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk Faktörlerinin İncelenmesi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007) “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama,” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- İştar, E. (2012) “Stres ve Verimlilik İlişkisi,” *Akademik Bakış Dergisi*, (33), 1-21.
- Kalaycı, Ş. (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkan, E. M. ve Deniz, V. (2015) “Türkiye’de İSG Yüksek Lisans Eğitiminin Mevcut Durumu”, *TDB, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim 2014-Mart 2015, 95-100.
- Karacan, E. Erdoğan, Ö. N. (2011) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 21 (1), 102-116.
- Karahan, A. (2008) “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,” *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 148-150.
- Karahan, A. (2009) “Bilgi Liderliğinin Verimlilik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma,” *Bilgi Dünyası*, 10 (1), 81-108.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 74-89.
- Karayemişoğlu, K. A. ve Baykal, Ü. (2011) “Çalışan Güvenliği Açısından Hemşirelerin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi”, *III. Uluslararası*

Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Poster Bildiriler Kitabı, Ankara: Azim Matbaacılık, 227-252.

- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009) “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi -Bir Uygulama-“, *Yönetim*, (63), 59-76.
- Kartal, C. R. (2012) “Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, (30), 1-18.
- Kaya, A., Sarı, E. ve Doğan, M. (2015) “Yüksekte Çalışmada Proaktif Yaklaşım Ve Kaza Maliyet Analizi”, *1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu*, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 57-67.
- Kaya, İ. (2007) “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
- Kayhan, H. (2015) “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi İçin Genel Düzenlemeler”, *1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu*, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 28-32.
- Kayış, A. (2009) *Güvenirlilik Analizi*, Ed.; Kalaycı Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, Ç. H. N. (2006) İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Yapan Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Keser, A. (2005) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama,” *Çalışma ve Toplum*, (4), 77-96.
- Kılınç, A. (2012) “Neoliberalizm Bağlamında Sürdürülebilir Kalkınmanın Merkez ve Çevre Ülkeler Açısından Değerlendirilmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14 (1), 147-161.

- Kıraç, E. (2012) Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Koç, H., Boylu, Y. ve Arslantürk, Y. (2009) “İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 143-158.
- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011) “Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), 129-175.
- Koçer, Ö. Ş. (2014) Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları, Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012) “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 153-167.
- Kök, S. B. (2006) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Kökten, M. ve Avinç, O. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış”, *Tekstil ve Mühendis*, 21 (93), 33-47.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kuru, O. (2004) “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı İle İlgili Değişiklikler,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (22), 9-15.
- Kuşluvan, Z. (2009) “Turizm İşletmelerinde İş Tatmini,” *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Ed.: Z. Sabuncuoğlu, Bursa: MKM Yayınları, 49-82.
- Küçük, D. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Sorumluluk Sigortası,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.153-154, Kocaeli.

- Küçük, G. (2009) “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu, *Bülten*, İstanbul: Ezgi Matbaacılık, 35-38.
- Luthans, F. (1994) *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991) “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Mohamed, M. S., Abdulkader, M. M., ve Anisa, H. (2012) “Relationship Among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry”, *Research Journal of Management Sciences*, 1(2), 1-7.
- Mollaoğlu, M., Fertelli, K. T. ve Tuncay, Ö. F. (2010) “Hastanede Çalışan Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5 (15), 17-30.
- Naçar, N. (2012) Kütüphanelerde Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Nakip, M. (2013) *Pazarlama Araştırma Teknikleri*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Odabaşı, Y. (1999) “Anket Yöntemi,” *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed.; A. A. Bir, 79-97, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., Dunn, M. G. (1990) “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion”, *Public Productivity and Management Review*, 14 (2), 157-168.
- Onaran, C. (2008) Makine İmalat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Mevcut Mevzuatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Onay, M., Süslü, Z. H. ve Kılıcı, S. (2011) “İletişim Tarzının ve Sözsüz İletişimin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Posta Dağıtıcıları ve Hemşireler Üzerine

- Bir Araştırma”, *SÜ, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 139-176.
- Ovacılı, S. ve Pekiner, T. (2014) *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ed., F. Aydın, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 12.
- Örücü, E., ve Kanbur, A. (2008) “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği,” *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 85-97.
- Özata, M. ve Dömbekci, A. H. (2016) “Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Staj Ve Uygulamalar Esnasında Karşılaştıkları İş Kazalarının Analizi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.86-87, Kocaeli.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö (2014) “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008) “Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi,” *Journal Of Qafqaz University*, (24), 146-153.
- Özdemir, Y. G. (2015) “İşçi Sağlığı İçin Üç Koşul: Politikleşmiş İşyeri, Kolektif Özne ve Sınıf İradesi”, *TDB, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim 2014-Mart 2015, 2-6.
- Özdevecioğlu, M. (2003) “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özer, K. (2009) “İSG Profesyonellerinin Yetiştirilmesinde Önemli Bir Adım” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (44), s.3.
- Özgüler, A. T. ve Koca, T. (2013) “Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, (UMYOS Özel Sayı), 15-20.

- Özkaya, M. O., Kocakoç, D. İ. ve Karaa, E. (2006) “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Öztekin, A., Çölgeçen, İ. ve Hüriyet, Z. (2016) “Laboratuvarların İş Güvenliği Açısından Mevcut Durumu ve Laboratuvar Çalışanlarının Laboratuvar Güvenliği Konusunda Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.246-247, Kocaeli.
- Öztürk, H., Babacan, E. ve Bayramoğlu, T. (2011) “Trabzon Aile ve Toplum Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği”, *III. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Poster Bildiriler Kitabı*, Ankara: Azim Matbaacılık, 125-135.
- Öztürk, N. ve Uzun, A. M. (2010) “Bölgesel Kalkınma Dinamikleri: Bölgesel Dengesizliklerin Ortaya Çıkmasında Rol Oynayan İktisadi Etmenler”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (2), 91-110.
- Öztürk, Y. ve Alkış, H. (2011) “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma,” *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 437-460.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003) “Örgütsel Motivasyon Ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler,” *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2), 57-67.
- Özveri, M. (2015) *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Pandey, C., ve Khare, R. (2012) “Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty”, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Pekel, H. N. (2001) *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Pekşen, Y. ve Canbaz, S. (2005) “İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 12-15.
- Porter, L.W. ve Steers, R. M. (1974) “Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008) “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Pushpakumari, M. D. (2008) “The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis, 9 (1), 89-105, 28 Ocak 2016 tarihinde http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf adresinden erişildi.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004) “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, V. M. (2013) *Örgütsel Davranış*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Saldamlı, A. (2008) “Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş Ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması,” *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (2), 693-719.
- Sarıkaya, M., Güllü, A. ve Seyman, M. N. (2009) “Meslek Yüksek Okullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesinin Önemi (Kırıkkale Meslek Yüksek Okulu Örneği)”, *TÜBAV Bilim Dergisi*, 2 (3), 327-332.
- Semercioğlu, S., Tengilimoğlu, D. ve Semercioğlu, M. G. (2012) “Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (4), 225-238.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012) “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Maliye Dergisi*, (162), 266-281.

- Seyhan, M. (2014) İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma, Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi.
- Sığı, Ü. ve Basım, N. (2006) “İşgörenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (12), 131-154.
- Sincar, S., Baykan, P. ve Yıldırım, F. (2016) “Üniversitelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulanma Sürecinde Karşılaşılan Problemler Ve Çözüm Önerileri: Atatürk Üniversitesi Örneği,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.270-271, Kocaeli.
- Solak, B. ve Sakur, R. (2016) “İş Güvenliğine İlişkin Yapılan Harcamaların Üretim Maliyetlerine Etkisi: Maden Ocakları Üzerine Bir Uygulama,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.129, Kocaeli.
- Soyer, F. ve Can, Y. (2007) “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *TSA*, (3), 23-36.
- Suğur, N. (2009) “Felsefe, Bilim ve Toplum,” Ed.: N. Suğur, *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, 2-30, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Şah, F. (2004) “İş Güvenliği ve İnsan Hayatındaki Önemi,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (20), s.21.
- Şahin, F. (2001) “İş Sağlığı ve Güvenliği,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (1), 8-9.
- Şahin, N. (2007) Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şahin, N. E. ve Aslan, F. (2016) “Sağlığı Geliştirme ve İş Sağlığı Hemşireliği,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.49-50, Kocaeli.

- Şahin, S. (2013a) “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi”, *Akademik Bakış Dergisi*, (38), 1-19.
- Şahin, S. (2013b) “Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *NWSA-Sports Sciences*, 8 (1), 12-25.
- Şahsuvaroğlu, T. (2016) “Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin İş ve Meslek Yaşamında Karşılaşabilecekleri Bazı Güvenlik Ve Sağlık Risklerine Karşı Alınabilecek Önlemler,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.102-103, Kocaeli.
- Şavran, G. T. (2009) “Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri,” Ed.: N. Suğur, *Araştırma Yöntem ve Tekniklerinin Seçimi*, 116-137, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Şeker, B. D. ve Zırhlioğlu, G. (2009) “Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- Şekeroğlu, N. ve Yücel, N. (2016) “Bitkisel Çayların İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Açısından Değerlendirilmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.232-233, Kocaeli.
- Şen, M. (2015) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 117-142.
- Şen, T. (2008) İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şengül, A. B., Kahraman, D., Khalaf, Z. ve Şengül, Ü. (2016) “Kömür Yakıtlı Termik Santralde Kazan Bölgesindeki Risk Etmenlerinin Belirlenmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.253, Kocaeli.

- Şengül, M. C. (2008) Örgüt Çalışanlarının Kişilik İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007) “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü Ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı,” *Yönetim Dergisi*, (58), 41-50.
- Şimşek, E. (2011) Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010) “Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 101-122.
- Taşcı, F. (2011) “Verimlilik Artışında Emek Etkinliği Üzerine Bir Yaklaşım: AHME-T Modeli,” *Sosyal Siyaset Konferansları*, (61), 177-199.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008) “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Taşkın, E., Kayabaşı, A. ve Kiracı, H. (2011) “Rekabetçi Yöntemlerin İşletme Performansı Üzerine Etkisi: İnegöl’de Faaliyet Gösteren Ve İhracat Yapan İşletmeler Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (8), 105-122.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010) “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- Taşkın, M., Umut, İ. ve Özer, S. (2016) “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı İdarecilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öneminin Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma: Saray ve Çerkezköy İlçeleri Örneği,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.78-79, Kocaeli.
- Tatma, S. ve Özdemir, M. M. (2016) “Bir Elektrikli İmalat Fabrikasında Eğitim Seviyesi İle Kaza İlişkisi Analizi Çalışması,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.122-123, Kocaeli.

- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008) “Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kamu-İş*; 9 (4).
- Tekelioğlu, M. (1994). “İş Kazaları”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 35 (419), 19-22.
<http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/0000037E.pdf> (Erişim Tarihi: 21.12.2016).
- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013) “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Sayıştay Dergisi*, (91), 77-103.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tetik, S. (2012) “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1), 275-286.
- Tiftik M. ve Adıgüzel A. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu,” *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1, 320-356.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. F. (2008) “İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi,” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 239-261.
- Toker, B. (2007) “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Toker, B. (2008) “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama,” *Ege Akademik Bakış*, 8(1), 69-91.
- Top, M. (2012) “Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 258-277.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011) “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma,” *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30 (1), 181-209.

- Tunca, M. E. ve Ermumcu, S. (2016) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Kapsamı Dışında Bırakılan İş ve Faaliyetler,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.124-125, Kocaeli.
- Turan, G, ve Taşkın, M. (2016) “Güncel Kanunlar Çerçevesinde Tarafların İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorumluluğu,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.147-148, Kocaeli.
- Turhanogulları, Z. (2013) Antalya İlinde Sera İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Türk Dil Kurumu (03.04.2015)
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5702f057531a09.06057145.
- Türk Dil Kurumu (05.04.2015)
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5702f0523b0fb7.15817267.
- Türk Dil Kurumu:
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58cb3843be6f29.79080945 (Erişim Tarihi: 25.11.2016).
- Uçan, R. (2015) “Türkiye’deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi”, *1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu*, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 97-108.
- Ulutaşdemir, N., Atkın, T., Balsak, H. ve Demiroğlu, N. (2016) “Gaziantep’te Bir İnşaat Şantiyesinde Çalışanlara Verilen İSG Eğitimlerin Değerlendirilmesi,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.172-173, Kocaeli.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Usmen, M. ve Baradan, S. (2011) “İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği,” *Türkiye Mühendislik Haberleri*, (469), 40-48.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı ilişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Ünder, E. Y. (2013) “Sağlık Hizmetinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Hukuksal Çözüm, Hukuksal Algoritma”, *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı IV. Ulusal Kongresi (Ankara)*, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 142-147.
- Üngüren, E. ve Doğan, H. (2010) “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (2), 39-52.
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012) “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Üstün, A. (2009) “Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon,” *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (3), 602-608.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yağcı, K. (2007) “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 114-129.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007) “Satış Gücü Motivasyonu-İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *“İş-Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 62-98.

- Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009) “İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma,” *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (2), 17-34.
- Yazıcı, T. (2015) “Madenlerde Acil Duruma Hazırlık ve Müdahale”, *1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu*, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 33-37.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010) “Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, *Bilig*, (55), 243-264.
- Yelboğa, A. (2007) “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi,” *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2009) “Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)”, *World Applied Sciences Journal*, 6 (8), 1066-1072.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014) “İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 303-324.
- Yıldız, S. M (2011) “İçsel Pazarlama, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Spor Okullarında Görev Yapan Antrenörler Üzerine Bir İnceleme”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (2), 216-225.
- Yıldırım, A. ve Bakır, M. Ş. (2014) “İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı Ve İşçi Güvenliği Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme,” *Üretim Ekonomisi Kongresi*, <http://www.iku.edu.tr/15/2330/1-uretim-ekonomisi-kongresi-bildirileri-icin-tiklayiniz.html> (Erişim Tarihi: 25.11.2016).
- Yıldırım, A. Y. ve Kuruoğlu, M. (2013) “Türkiye’deki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD İle Kıyaslanması,” *Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 105-120.
- Yıldırım, H., Albayrak, A. S., Gümüş, M. ve Akalın, T. C. (2011) “Yüzme Hakemlerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik

- Korelasyon Analizi İle İncelenmesi”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 163-186.
- Yıldız, G., Akabolat, M. ve Işık, O. (2013) “Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma,” *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6), 85-117.
- Yıldız, S. M. (2011) “İçsel Pazarlama, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Spor Okullarında Görev Yapan Antrenörler Üzerine Bir İnceleme,” *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 216-225.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010) “Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma”, *Bilgi Dünyası*, 11 (1), 49-80.
- Yılmaz, F. (2007) “Ülkemizde İSG Eğitiminde Model Arayışı,” *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (35), 30-35.
- Yılmaz, F. (2009) “Ülkemizde KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği AB Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme,” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57 (57), 450-479.
- Yılmaz, F. (2015a) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *1.İnci “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu*, 26.5.2014, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve Okan Üniversitesi, 15-20.
- Yılmaz, F. (2015b) “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin İstatiksel Açıdan Değerlendirilmesi,” *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 76-91.
- Yılmaz, K. (2007) İstanbul İli, Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları arasında İlişki, İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011) “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1-18.

Zeydan, M ve örek, E. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Açısından Risk Değerlendirme Metodu Önerisi ve Bir İşletmede Uygulaması,” *1. Uluslar Arası İş Güvenliği ve alışan Sağlığı Kongresi*, 06-07 Mayıs, s.182, Kocaeli.



EKLER

EK1: ANKET FORMU

ANKET FORMU				
Sayın Katılımcı, Bu anket formu tamamen akademik bir amaca yönelik olarak hazırlanmış olup cevaplar gizli tutulacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla. Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA Tez Danışmanı akaraya@karabuk.edu.tr				
Öğr. Gör. Volkan SANCI Doktora Öğrencisi volkansanci@karabuk.edu.tr				
1. Yaşınız:				
2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()				
3. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgenizin Sınıfı: A Grubu () B Grubu () C Grubu ()				
4. OSGB'ye Bağlı Olarak mı çalışıyorsunuz? Evet () Hayır ()				
5. Mezun Olduğunuz Lisans Bölümü:				
6. Çalıştığınız İşletme/İşletmelerinizin Bulunduğu Coğrafi Bölge:				
İSG UYGULAMALARI ALGISI ÖLÇEĞİ İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin önermelere katılıp katılmadığınızı aşağıda sunulan ölçeğe göre (X) işaretleyerek belirtiniz.				
1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılmıyorum	5: Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşyerinde belirlediğim hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması konusunda işveren gerekli hassasiyeti göstermektedir.			
2	İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmam konusunda işveren gerekli hassasiyeti göstermektedir.			
3	İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmam konusunda çalışanlar gerekli hassasiyeti göstermektedir.			
4	İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmem için gerekli bilgi ve belgelere kolayca ulaşmaktayım.			
5	İşyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili inceleme ve araştırma yapabilmem konusunda çalışanlarla kolayca görüşebilmekteyim.			
6	İşverene yazılı olarak bildirdiğim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil durdurma gerektiren hallerde yerine getirilmeyen tedbirleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirdiğim konulardan dolayı işveren tarafından mobbing uygulanmaktadır.			
7	İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara kolayca katılabilmekteyim.			
8	İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki mesleki gelişmeleri takip etmeye yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma sürecinde işyeri tarafından ücret kesintileri yaşamamaktayım.			
9	İş sağlığı ve güvenliğini artırmaya yönelik olarak; işyerinde makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi vb. ile ilgili yapılması gereken çalışmalar ve değişiklikler işveren tarafından zamanında yerine getirilmektedir.			

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılmıyorum	5: Kesinlikle Katılmıyorum
10	İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması konusunda <i>işveren</i> tarafıma gerekli desteği sağlamaktadır.			
11	İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için alınması gereken önlemler konusunda yaptığım öneriler <i>işveren</i> tarafından zamanında yerine getirilmektedir.			
12	Risk değerlendirilmesi sonucunda alınması gereken önlemler konusunda yaptığım öneriler <i>işveren</i> tarafından zamanında yerine getirilmektedir.			
13	Risk değerlendirilmesinin yenilenmesini gerektiren durumlarda işveren gerekli hassasiyeti göstermektedir.			
14	Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım ve uygulamaların kontrolleri <i>çalışanlar</i> tarafından desteklenmektedir.			
15	İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yaptığım öneriler <i>işveren</i> tarafından dikkate alınmaktadır.			
16	İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan tatbikatlar sürecinde yaptığım öneriler <i>çalışanlar</i> tarafından dikkate alınmaktadır.			
17	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri <i>işveren</i> tarafından düzenli olarak sağlanmaktadır.			
18	Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitimleri etkili bir biçimde uygulayabilmektedirler.			
19	İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yaptığım bilgilendirmeler çalışanlar tarafından uygulanmaktadır.			
20	İşyeri hekimi, çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği değerlendirme raporu hazırlanırken benimle uyum içinde hareket etmektedir.			
21	İşyeri hekimi, çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporu hazırlanırken benimle uyum içinde hareket etmektedir.			
22	Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla hazırladığım iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına <i>çalışanlar</i> uymaktadırlar.			
23	İşyerinde kullanılmak üzere hazırlanan çalışma izin prosedürleri <i>işveren</i> tarafından desteklenmektedir.			
24	İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili etkili bir değerlendirme yapabilmekteyim.			
25	İşyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için yapılan inceleme ve araştırmalarda çalışanlar gerekli hassasiyeti göstermektedirler.			
26	İşyerinde tehlikeli olayın tekrarlanmaması için <i>işverence</i> inceleme ve araştırma yapılması desteklenmektedir.			
27	Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle uyumlu bir şekilde çalışarak hazırlamaktayım.			
28	Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak için bu kişilerle işbirliği yapabilmekteyim.			
29	Görevimin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilmekteyim.			
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ				
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.			
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.			
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.			
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.			
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.			
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.			
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.			
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.			

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılmıyorum	5: Kesinlikle Katılmıyorum
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.			
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.			
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.			
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.			
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmedeki kadar iyidir.			
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.			
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.			
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.			
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.			
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.			
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.			
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.			
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.			
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.			
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.			
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.			
25	İş arkadaşlarımı seviyorum.			
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.			
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.			
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.			
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.			
30	Yöneticimi seviyorum.			
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.			
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.			
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.			
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.			
35	İşimden hoşlanıyorum.			
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.			
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ				
1	Kariyer hayatımın geri kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.			
2	Dışarıdaki insanlarla çalıştığım işletme hakkında konuşmaktan mutluluk duyarım.			
3	Çalıştığım işletmenin problemlerini kendi problemlerim gibi hissedirim.			
4	Bu işletmeye duyduğum bağlılığı, bir başka işletmeye de kolayca duyabileceğimi düşünüyorum.			
5	Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.			
6	Bu işletme ile aramda duygusal bir bağ oluştuğunu hissediyorum			
7	Bu işletmenin benim için özel bir yeri vardır.			
8	Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.			
9	Başka bir iş bulmadan bu işletmeden ayrılırsam neler olacağı konusunda endişe duyuyorum.			
10	Kendi isteğimle olsa dahi şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor bir durum olur.			
11	Bu işletmede çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.			
12	Şu an bu işletmeden ayrılmam maddi zarara uğramama neden olur.			
13	Bu işletmeden ayrılabilmem için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.			
14	Bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.			
15	Başka bir işletmede burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalim vardır.			
16	Günümüzde bireylerin çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.			

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılmıyorum	5: Kesinlikle Katılmıyorum
17	Bir bireyin çalıştığı işletmeye daima sadık olması gerektiğine inanıyorum			
18	Sürekli olarak işletme değiştirmenin etik değerlere aykırı olduğunu düşünüyorum.			
19	Daha iyi bir iş teklifi almış olsam dahi çalıştığım işletmeden ayrılmak bana doğru gelmiyor.			
20	Bana bir işletmeye sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.			
21	Bu işletmede çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı işletmede kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.			
22	Bireylerin kariyer hayatlarının büyük bir bölümünü aynı işletmede geçirmelerinin daha iyi sonuçlar ortaya çıkaracağına inanıyorum.			
Başka Düşünceleriniz Varsa Lütfen Belirtiniz.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				

ÖZET

İş kazası ve meslek hastalıklarının giderek arttığı günümüzde, örgütlerin yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ve sahip oldukları kaynakları verimli bir biçimde kullanmaları büyük zorluklar taşımaktadır. Böyle bir ortamda örgütlerin en önemli kaynağı olan iş güvenliği uzmanlarının performansı ve verimi örgütlerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. İş güvenliği uzmanlarının yüksek performans gösterebilmeleri ise, çalışma esnasında yaşadıkları sorunların minimize edilmesini, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yeterince sağlanmasını zorunlu hale getirmektedir. Dolayısıyla bu zorunluluk, iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına ilişkin algılarının, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede Türkiye’de faaliyette bulunan iş güvenliği uzmanları üzerine bir çalışma yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden yapılan analizler sonucunda, iş güvenliği uzmanlarının İSG uygulamalarına ilişkin algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında çeşitli düzeylerde ilişki ve etkilerin olduğu tespit edilmiştir.

ARŞİV Kayıt Bilgileri:

Tezin Adı : İş Güvenliği Uzmanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Algıları İle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi
Tezin Yazarı : Volkan SANCI
Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Tezin Konumu : Doktora
Tezin Tarihi : 28.06.2017
Tezin Alanı : İşletme
Tezin Yeri : KBÜ/SBE
Anahtar Sözcükler : İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanları, İSG Algısı, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

It is so difficult for organizations to survive in an intense competitive environment and to efficiently use the resources they have due to increasing work accidents and occupational diseases, nowadays. In such an environment, the most important source of organizations; the performance and efficiency of the occupational security experts are the factors affect success of organizations. High-level performing ability of the occupational security experts makes minimize problems experienced during work, job satisfaction and compulsory to ensure adequate organizational commitment. Therefore this obligation, determining the perceptions of occupational security experts on Occupational Health and Safety (OHS) practices is crucial for their impact on job satisfaction and organizational commitment. A study has been carried out on occupational safety experts operating in Turkey in this framework. As a result of the analysis performed on the obtained data, it was determined that occupational security experts have various levels of relationship and influence between OHS application perceptions, job satisfaction and organizational commitment.

ARCHIVE Information:

Name of the Thesis : Investigation of the Job Satisfaction and Organizational Commitment Relations with the Perceptions of Occupational Safety Experts' in Occupational Health and Safety

Author of the Thesis : Volkan SANCI

Advisor of the Thesis : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

Status of the Thesis : PhD

Date of Thesis : 28.06.2017

Department of Thesis : Business Administration

Place of Thesis : KBÜ/SBE

Keywords : Occupational Health and Safety, Occupational Safety Experts, OHS Perception, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

ÖZGEÇMİŞ

Volkan SANCI, 27.10.1980 tarihinde Erzurum'da doğdu. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Erzurum'da tamamladıktan sonra 1998 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesini kazandı. 2002 yılında mezun olduktan sonra Serbest avukatlığa başladı. 2005-2009 yılları arasında Altıntaş A.Ş'de Hukuk Müşaviri ve Yalova Altınova Tersaneciler Birliğin'de Hukuk Danışmanı olarak görev aldı. Ağustos 2009 yılında başladığı Karabük Üniversitesi Safranbolu Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaya devam etmektedir. Ayrıca 2010 yılından itibaren çeşitli üniversiteler ve özel eğitim merkezlerinde İş Güvenliği Uzmanları, İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personeli eğitimleri vermektedir.