

T.C  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME  
UYGULAMALARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ENDÜSTRİ İŞLETMESİ  
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUSTAFA TATLİCAN

MART 2020

UŞAK

T.C  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜŐÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME  
UYGULAMALARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ENDÜSTRİ İŞLETMESİ  
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUSTAFA TATLİCAN

UŞAK 2020

Mustafa TATLİCAN tarafından hazırlanan “İş Tatmininin İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Amprik Bir Çalışma”adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ .....

Tez Danışmanı, İş sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ .....

(İş Sağlığı ve Güvenliği, Uşak Üniversitesi)

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Kürşad Emrah YILDIRIM .....

(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Gizem CELEP .....

(İş Sağlığı ve Güvenliği, Uşak Üniversitesi)

Tarih: ...../...../.....

Bu tez ile U.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Murat Kemal KARACAN .....

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

**MUSTAFA TATLICAN**

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME UYGULAMALARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ENDÜSTRİ İŞLETMESİ ÖRNEĞİ

( Yüksek Lisans Tezi)

Mustafa TATLICAN

UŞAK ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mart 2020

## ÖZET

Endüstri alanında teknolojik gelişmelerin ivme kazanması çalışanların sağlığına yönelik tehlikeleri günden güne artırmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalarda önem kazanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesinde çalışanların performans değerlendirmelerinin ölçülmesi uygulanabilir stratejilerin oluşması için önem taşımaktadır. Son zamanda tekstil sektöründe üretim taleplerinin artması çalışanların performansı ve iş tatminlerine yönelik çalışmaların artmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle iş sağlığı güvenliği ve iş tatmini konularında bilgiler verilmiştir. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Uşak İli Tekstil Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan bir tekstil firmasında çalışanlara (n=425); Üngüren (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Ölçeği" ve Baycan (1985) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" uygulanarak çeşitli bulgulara ulaşılmış ve istatistiksel analizler doğrultusunda; çeşitli demografik değişkenlere göre (yaş ve gelir) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler :** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Tatmini, Çalışma Psikolojisi

**Sayfa Adedi :** 82

**Tez Yöneticisi :** Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ

**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE  
EVALUATION APPLICATIONS ON JOB SATISFACTION: THE EXAMPLE OF  
INDUSTRIAL BUSINESS**

**(M.Sc. Thesis)**

**Mustafa TATLICAN**

**UNIVERSITY OF UŞAK**

**GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES**

**March 2020**

**ABSTRACT**

The acceleration of technological developments in the field of industry increases the dangers of employee health day by day. In this context, it gains importance in studies regarding occupational health and safety. Measuring the performance evaluations of the employees is important for the implementation of applicable strategies in the implementation of occupational health and safety practices. Recently, the increase in production demands in the textile industry has led to an increase in the efforts towards employee performance and job satisfaction. In this study, the effect of occupational health and safety performance evaluation practices on the job satisfaction in the textile industry is examined. In line with this purpose, information is given on occupational health safety and job satisfaction. This research was designed with the general screening model by making use of quantitative research methods. For those working in a textile company located in Uşak Textile Organized Industrial Zone (n = 425); Various findings were reached by applying “Occupational Health and Safety Performance Assessment Scale”, whose validity and reliability studies were performed by Üngüren (2015), and “Minnesota Job Satisfaction Scale”, which was adapted to Turkish by Baycan (1985), and in line with statistical analyzes; According to various demographic variables (age and income), it is possible to say that occupational health and safety practices negatively affect the job satisfaction levels of employees.

**Keywords** : Occupational Health and Safety, Job satisfaction, Industrial Psychology

**Number Of Page** : 82

**Supervisor** : Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ

## TEŞEKKÜR

Bana eğitim hayatım boyunca her zaman destek olan başta Annem, Babam ve kardeŐlerim olmak üzere, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bana yol gösteren ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, beni öğrencisi olarak değil kardeŐi olarak gören ve hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim çok değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ'ye, yine lisans ve yüksek lisans eğitim hayatımda beraber çaba gösterdiğimiz ve her konuda bir araya gelerek bilgi alışverişinde bulunduğumuz değerli ev arkadaşlarım Fatih ULUKAYA'ya ve Yılmaz KARADAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	vii
GRAFİKLER DİZİNİ .....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	ix
1.GİRİŞ .....	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
2.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Temel İlkeleri.....	4
2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	5
2.3.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi .....	6
2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi .....	7
2.3.4. Türkiye’de Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi.....	7
2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi .....	11
2.4.1. Çalışan Açısından Önemi .....	11
2.4.2. İşveren Açısından Önemi .....	12
2.4.3. Toplumsal Açıdan Önemi.....	12
2.4.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi .....	12
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler.....	13
2.5.1. Devletin Yükümlülükleri.....	13
2.5.2. İşverenlerin Yükümlülükleri.....	13
2.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü.....	14
2.5.4. Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü .....	14
2.6. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Kullanılan Standartlar .....	14
2.6.1. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi.....	14
2.6.2. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi .....	16
2.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Kavramları ...	16
2.7.1. Kaza ve İş Kazası Kavramları .....	16



2.7.2. Meslek Hastalığı Kavramı ve Meslek Hastalıkları .....	17
2.7.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri .....	17
2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Önlemler .....	19
2.8.1. İş Kazalarını Engellemede Alınabilecek Önlemler .....	20
2.8.2. Meslek Hastalıklarını Önlemede Alınabilecek Önlemler.....	22
3. İŞ TATMİNİ.....	24
3.1. İş Tatmininin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	24
3.1.1. Verimlilik.....	24
3.1.2. Performans .....	25
3.1.3. Motivasyon .....	25
3.2. İş Tatmininin Önemi.....	26
3.2.1. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi .....	26
3.2.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi.....	27
3.2.3. Yönetici Açısından İş Tatmininin Önemi.....	27
3.3. İş Tamini'nin Boyutları.....	28
3.3.1. İşin Niteliği .....	28
3.3.2. Ücret .....	28
3.3.3. Terfi Fırsatları .....	28
3.3.4. İşyerinde Sosyal İlişkiler .....	29
3.3.5. İşyeri Çalışma Koşulları .....	29
3.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....	29
3.4.1. İş Tatminsizliğinin Bireysel Sebepleri .....	30
3.4.2. İş Tatminsizliğinin Örgüt Açısından Sonuçları .....	32
4. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	35
6.1. Evren Ve Örneklem .....	40
7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI .....	41
KAYNAKLAR .....	55
EKLER .....	61
Ek 1: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANS DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ.....	62
Ek 2: İŞ TATMİNİ ANKETİ .....	66



## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 7.1: Cinsiyete Göre Frekans Analizi .....	41
Çizelge 7.2: Yaşa Göre Frekans Analizi .....	43
Çizelge 7.3: Medeni Durumu Göre Frekans Analizi .....	44
Çizelge 7.4: Eğitim Durumuna Göre Frekans Analizi.....	45
Çizelge 7.5: İşletmede Çalışma Süresine Göre Frekans Analizi .....	46
Çizelge 7.6: Gelire Göre Frekans Analizi .....	47
Çizelge 7.7: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi.....	48
Çizelge 7.8: Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi .....	48
Çizelge 7.9: Korelasyon Analizi.....	49

## GRAFİKLER DİZİNİ

<b>Grafik</b>	<b>Sayfa</b>
Grafik 7.1: Cinsiyete Göre Frekans Analizi.....	41
Grafik 7.2.Yaşa Göre Frekans Analizi.....	43
Grafik 7.3.Medeni Duruma Göre Frekans Analizi .....	44
Grafik 7.4.Eğitim Durumuna Göre Frekans Analizi.....	45
Grafik 7.5.İşletmede Çalışma Süresine Göre Frekans Analizi.....	46
Grafik 7.6.Gelire Göre Frekans Analizi.....	47



## SİMGELER VE KISALTMALAR

### Kısaltmalar

### Açıklamalar

<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>ILO</b>	Ululararası Çalışma Örgütü
<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>İSG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>ÇASGEM</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
<b>İSGÜM</b>	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü
<b>İSGK</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>TBK</b>	Türk Borçlar Kanunu
<b>SSGSSK</b>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>İSGB</b>	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>OSGB</b>	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>AÇSHB</b>	Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>IEA</b>	Uluslararası Ergonomi Kurumu
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>İK</b>	İş Kanunu

## 1.GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ilkeleri kapsamında çalışan sağlığı ve iş güvenliği kavramını; “Tüm çalışanların fizyolojik ve psikososyal yönden rahatlıklarının en iyi seviyeye getirilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması, ortam koşullarının ortaya çıkardığı sağlığa ve çevreye zararlı sonuçların ortadan kaldırıldığı, kazalara ve meslek hastalıklarına neden olacak risk faktörlerinin ortadan kaldırıldığı refah seviyesi yüksek çalışma alanları” olarak ifade edilmektedir [1]. Ülkemizde 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu işverenleri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik tedbirleri aldirmekle ve sürekliliğini sağlamakla görevli tutmaktadır. Bu çerçevede gerekli yükümlülükleri yerine getirmeleri için işverene ve çalışanlara yönelik düzenlemeleri güncel olarak takibini sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği esaslarının yerine getirilmesiyle işletmelerdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının, performans düşüklüklerinin, verimsizliğin en aza indirilmesi ve güvenli çalışma ortamları oluşturulması amaçlanmaktadır.

Özellikle sanayi devriminin gelişmesiyle birlikte başta Avrupa ülkeleri olmak üzere çalışanlara daha fazla değer verilmeye başlanmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ve yaygınlaşması ile birlikte üretim faaliyetlerindeki artış, çalışanların daha fazla iş kazaları geçirmelerine, can kayıplarının artmasına, işletmelerde süreçlerin aksamasına ve üretimin azalması gibi çeşitli olumsuzluklara sebep olmaktadır. Bu gelişmelerin devamında iş sağlığı ve güvenliğine verilen değer artmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan çalışmalar işletmelerde verimliliği arttırdığı gibi çalışanların daha mutlu ve huzurlu çalışmalarına katkıda bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde aklımıza sadece teknik ve mekanik önlemler gelmemelidir. Çalışanların huzursuz olması, verimsiz çalışmaları, stres, mobbing ve güvenlik kültürü gibi psikososyal etkenler de iş kazaları ile karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçerek hem iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ne derece etkili olduğu hem de verimliliği arttırmak için neler yapılması gerektiği hakkında bilgiler elde edilecektir. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği kavramından ve tarihçesinden devamında ise iş tatmini kavramı,

boyutları ve öneminden bahsedilerek iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi, istatistiksel analizler doğrultusunda değerlendirilmeye çalışılmıştır.



## 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu bölümde sırasıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülkemizdeki yasal düzenlemeler, iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımları, sebepleri ve alınabilecek tedbirler hakkında bilgiler vermeye çalışılacaktır.

### 2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda “işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar” olarak tanımlanmaktadır [2]. İş Sağlığı ve Güvenliği kavramına yönelik uzmanlar tarafından birbirine benzer tanımların literatüre kazandırıldığı görülmektedir. Özkılıç'a göre iş sağlığı ve güvenliği “Çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına uğramalarını engellemek, sağlıklı ve güvenli çalışma alanı sağlamak için alınması gereken tedbirler” anlamına gelmektedir [3]. Balkır ise iş sağlığı ve güvenliğini “İşin yapılması esnasında işyeri kaynaklı fiziki çevre koşulları sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık problemleri ve mesleki risklerin tamamen giderilmesi ya da minimuma indirilmesi noktasında yapılanlardır” olarak tanımlamaktadır [4]. İş sağlığı ve güvenliği, sadece tehlikelerin önlenmesi için değil aynı zamanda risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırılması ile yapılan çalışmaların tamamını kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışanların sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da tam bir iyilik halinde çalışmasını sağlamaktadır. İnsan psikolojisi çalışanların her anını etkilediği gibi çalışma ortamında da önemli bir etkiye sahiptir [5].

İş sağlığı ve güvenliği konusunda meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı işçileri korumak için ilk yasal çalışmalar 19.yy'ın sonlarına doğru yapılmaya başlamıştır. Sanayi devrimi ile birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışı izlenmiş ve bu durumun çalışma ortamı şartları bakımından sosyal adaletle örtüşmediğinin farkına varılarak yasal



düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca sanayi devrimiyle paralel olarak teknolojinin hızla gelişmesiyle sanayileşme sürecine giren bütün devletlerde iş kazaları toplumsal sorunların en önemli unsuru olmaya başlamıştır [6]. Bir iş yerinde çalışanların yaptıkları iş ile sağlıkları arasındaki ilişki, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli yer tutan konulardan biridir. Buradan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Çalışanları yapılarına uygun işlerde görevlendirmek,
- Çalışma ortamındaki risk etmenlerine yönelik koruma tedbirleri almak,
- Meslek hastalıklarına yönelik önleyici tedbir almak,
- Kazaların ve meslek hastalıklarının etkilerini en az düzeye indirerek, kazalardan sonra işe dönüş sürecini hızlandırmak,
- Kazaların ve meslek hastalıklarının neden ve sonuçlarını tüm boyutları ile incelemek ve değerlendirmek [7].

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin, çalışma ortamındaki tehlikeleri saptayarak tehlikeleri engellemek bu mümkün değilse etkilerini en aza indirmek, oluşabilecek tehlikeler konusunda çalışanlara bilgilendirme eğitimleri düzenlemek ve işletme içerisinde çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımını sağlamak gibi görevleri vardır. İş sağlığı ve güvenliği birimlerinin çalışanların performans değerlendirmelerini dikkate almaları gerçekçi ve uygulanabilir çalışmaların oluşmasında büyük önem arz etmektedir.

## **2.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Temel İlkeleri**

İş sağlığı ve güvenliği; teknoloji, ekonomi, fizik, ergonomi, mühendislik ve hukuk başta olmak üzere birçok alanın birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunduğu oldukça geniş bir disiplini ifade etmektedir. İSG ile ilgili olan alanların çok çeşitli olmasına rağmen, İSG konusunda bazı temel ilkelerin olduğunu söylemek mümkündür. Bu temel ilkeler:

- İSG çalışanlar için bir haktır. Çalışanlar bu haklarının geliştirilmesi ve iyileştirilerek uygulanmasında en az hükümet ve işverenler kadar söz sahibi olmalıdır.
- İSG konusunda işyerine uygun politikalar geliştirilmelidir. Bu politikaların düzenlenmesi yenilenmesi ve uygulanması konusunda işçi ve işveren başta olmak üzere işyerinin tüm paydaşları karşılıklı görüş alış verişinde bulunmalıdır.

- İSG' ye yönelik hazırlanan uygulama ve politikaların başlıca amaçları koruyucu ve önleyici tedbirler olmalıdır.
- İşyerlerinde tehlike analizleri yapılmalı, uygulanan politikaların sonuçları ve işyeri bölümleri gözlemlenerek elde edilen bilgiler doğrultusunda İSG uygulamaları daha etkin ve verimli olacak şekilde güncellenmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel unsuru işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal durumlarını iyileştirmeye yönelik çabadan oluşmalıdır.
- İşyerlerinde tüm çalışanların yararlanabileceği sağlık birimleri oluşturulmalıdır.
- İş kazası veya meslek hastalıklarının sonuçlarından doğacak olumsuzlukları önlemek amacıyla çalışanlar için iyileştirmeye yönelik servisler kurulmalıdır.
- Çalışan ve işverenlere, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için kurulmuş olan İSG sistemlerinin farkına varmaları ve önemini kavramaları adına İSG eğitimleri verilmelidir.
- İşyerlerinde işverenlerin; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için gerekli İSG sistemlerini oluşturma, işçilerin; kurulmuş olan sistemlere uygun çalışma, İSG konusunda görevlendirilmiş kişilerin; iş sağlığı ve güvenliği konusunda politika oluşturma ve bu politikayı periyodik olarak belirli aralıklarla güncellemek, gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.
- İSG politikalarının uygulanması ve denetimini kontrol eden bir sistem oluşturulmalıdır. İSG politikaları zorunlu olmalıdır. Bu temel ilkeler İSG politikaları hakkında genel bir fikir oluşturmaya rağmen yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanacağı yere göre bu temel ilkeler artırılabilir [8].

### **2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

İş sağlığı ve güvenliği kavramı çeşitli aşamalardan geçerek şuan ki bilimsel anlamını kazanması uzun bir tarihsel süreci barındırmaktadır. Birçok bilim adamının yapmış olduğu çalışmaların katkılarıyla bilim dalı haline gelmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, sanayi devriminin gelişmesiyle, insanların üretim aşamasında görev almasıyla ve toplum yaşamında meydana gelen değişimler doğrultusunda gelişmeye devam etmektedir.

Tarım toplumları olarak yerleşik hayata geçen insanoğlu, birlikte yaşamaya, üretmeye ve çalışmaya başlamıştır. Buhar makinesinin icadı ile birlikte sanayi devrimi başlamış ve

zamanla yüzlerce insanın aynı anda beraber üretim yapabildikleri işletmelerin kurulmasına neden olmuştur. Böylelikle bu çalışma ortamları, daha çok insanın meslek hastalıklarına yakalanmalarına ve iş kazaları geçirmelerine sebep olmuştur. İnsanların yaptıkları işten dolayı karşılaştıkları sağlık problemlerine yönelik ilk çalışmalar M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşamış olan İmhotep tarafından gerçekleştirilmiştir. İmhotep özellikle Mısır piramitlerinin yapımı sırasında iş kazalarıyla birlikte çok fazla can kaybı olduğunu ve çalışanların bel ağrısı ile karşılaştıklarını tespit etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili ilk yazılı metinler ise Yunanlı filozof Heredot'a kadar uzanmaktadır. Ünlü filozof Heredot, ilk olarak işçilerin veriminin en üst seviyeye çıkması için yüksek enerjili besinleri tüketmeleri gerektiğini savunmuştur. Bir diğer filozof Hipokrat ise kurşunun yüksek dozda zehir içerdiğini ve çalışanların sağlık yönünden olumsuz etkileneceklerini dile getirmiştir. Nicander ise Hipokratın çalışmalarını geliştirerek çalışanların güvenlik ve sağlık sorunlarının yanısıra, zararlı maddelerden ve etkenlerden korunmanın da gerektiğini söylemiştir. Günümüzün kişisel koruyucu donanım malzemelerine vurgu yapan saptamayı ise; çalışılan bölgede bulunan zararlı tozlara karşı çalışanların başlarına maske özelliği taşıması için torba geçirmeleri gerektiğini söyleyen Plini yapmıştır [8,9].

### **2.3.1. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi**

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimine bakıldığında karşımıza çıkan yazılı kaynaklar Yunanlı filozof Heredot'a kadar uzanmaktadır. Tarihte yayımlanan ilk yasa ise 1833 yılında İngiltere'de çıkarılan Fabrikalar Yasası'dır. Fabrikalar Yasası ile çok fazla olan çalışma süreleri 10 saate indirilmiş, 18 yaşın altında olanların gece çalışmaları yasaklanmış ve 9 yaşın altında olan çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. 1842 yılında çıkarılan yasa ile de çocukların ve kadınların maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılında ise çalışanların sağlıklarını daha iyi hale getirmek ve hastalanmalarını azda olsa engellemek için işyerlerinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. İngiltere'de çıkarılan bu yasalarla birlikte Fransa'da da benzer yasalar çıkartılmıştır. İtalya'da ise Bernardino Ramazzani'nin çalışmaları önemli etkiler yaratmıştır. İş kazaları ile ilgili en önemli yasa ise Almanya'da 1885 yılında iş kazası geçirenlere Tazminat ödenmesini zorunlu hale getiren yasanın çıkarılması olmuştur ve bu yasa kısa sürede Amerika ve tüm Avrupa'da yaygın hale gelmiştir [9].

### **2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki kısımda incelenebilir. Osmanlı tarihine bakıldığında bu konu ile ilgili çalışmaların yeterli derecede olmadığı görülmektedir. Yapılan incelemeler Osmanlı tarihinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının eksik olmasının o dönemde yeterli derecede sanayinin gelişmemesi ve işletmelerin çok fazla büyük olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır [10,11]. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği anlamında 1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin açılmasıyla birlikte yeni düzenlemeler yapılmıştır. 28 Nisan 1921 tarihinde 114 sayılı “Gelirlerinin İşçi Yararına Kullanılması amacıyla Zonguldak ve Ereğli Bölgesindeki Kömür Tozlarının Satışı Kanunu” nun ve 10 Eylül 1921 tarihinde 151 sayılı “Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili Kanun” un Cumhuriyetin ilanından önce meclise sunulması bu konulara verilen değerin önemli bir kanıtıdır [12]. Cumhuriyet döneminde yapılan bu çalışmaların yanı sıra birçok kanun çıkarılarak çalışanlara çalışma hayatlarını kolaylaştırmak ve daha iyi hale getirmek için bazı haklar tanınmıştır. Son olarak 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanun kapsamındaki yönetmelikler ve 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” iş sağlığı ve güvenliği konusunda atılmış en önemli adım olarak görülmektedir [11,13,14].

### **2.3.4. Türkiye’de Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sistemini iş hayatını doğrudan veya dolaylı olarak denetlenmesine yardımcı olan yasal mevzuatlardan bahsetmek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devriminin gelişmesiyle birlikte önem kazanmıştır ve ülkemizde son yıllarda meydana gelen ölümlü iş kazaları sonucunda önemi giderek artmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek için birçok mevzuat yürürlüğe girmiştir ancak bu mevzuatların yeterli olmadığını söyleyebiliriz. Bu eksikliklerin giderilmesi adına ve yapılan düzenlemelerin tek çatı altında toplanması anlamında atılmış en önemli yasal adım ise 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. İş Sağlığı ve Güvenliği işle ilgili yasal mevzuatları; Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), 4857 sayılı İş Kanunu (İK), 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ve İş yaşamına dair çıkarılan Yönetmelikler ve Tebliğler olarak sıralayabiliriz [15].

#### **2.3.4.1. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası**

Anayasa'nın 2. Maddesine bakıldığında sosyal devlet anlayışı, "Devletin, sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış" olarak tanımlandığı görülmektedir. İlk kez ILO'nun 29 numaralı sözleşmesinde bahsedilen zorla çalıştırılmama hakkı sonrasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinde son olarakta 1982 Anayasasının 18. Maddesinde "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır" ibaresi ile insanların kanunda belirtilen istisnai durumlar haricinde zorla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Anayasa'nın 48. maddesinde, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" hükmü ile çalışma eyleminin zorla olmayacağı gibi çalışma alanını seçmekte de hür olduğu kanun ile güvence altına alınmıştır. Bu belirtilen düzenlemeler dikkate alındığında iş yaşamının sürdürülebilir olması bu sürdürülebilirliğinde güvenli ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesinin devletin işleyişi ve düzeni için büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilmektedir [16-18].

#### **2.3.4.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (İSGK)**

Ülkemizde 2005 yılında Avrupa Birliği ile başlatılan tam üyelik görüşmeleri AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına da uyum zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Bu süreçte kabul edilen uluslararası sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri tek çatı altında birleştirecek bir kanun oluşturulmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu gelişmelerin sonucu olarak AÇSHB tarafında hazırlanan 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" 30 Haziran 2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak, bu tarihten sonra gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin altında toplanacağı bir çatı oluşturulmuştur. 6331 Sayılı İSGK 5 bölüm ve 39 Maddeden oluşmaktadır. Bölümlerin içeriğinde kişi sorumlulukları ve düzenlemeler detaylı bir şekilde belirtilmiştir. Önceki iş kanunlarında "işçi" olarak belirtilen kavram bu kanunla birlikte "çalışan" olarak telaffuz edilmeye başlanmıştır. Çalışanlara İSGK ile kazandırılan en temel özelliklerden birisi ise iş sağlığı ve güvenliği politikaların da doğrudan söz sahibi olmalarıdır. Aralarında yapılacak seçim sonrasında belirlenecek bir temsilci seçilmektedir. Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifine uygun olarak "iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği" olarak adlandırılan bu sistem ile çalışma alanının her anında yer alan çalışanların kendileri ile ilgili alınan sağlık ve güvenlik kararlarında söz sahibi olmaya başlamışlardır [2, 19].

İSGK ilk yayımlandığı 2012 yılında iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların psikolojik ve ruh sağlıklarına da gelecek herhangi bir zarar iş kazası olarak belirtilmektedir. Çalışanların gün içerisinde gerçekleştirdikleri tüm durum ve davranışlarının temelinde anlık veya günlük psikolojik durumların olduğu söylenebilir. İş kazası sebeplerinin %98 lik kısmının güvensiz durum ve davranışlardan oluştuğu düşünüldüğünde psikolojik olarak kötü durumda olan bir çalışan, her zaman sonuçları ağır olabilecek bir iş kazasına yol açmapotansiyeline sahiptir. Bu durum psikolojik risk etmenlerinin çalışma hayatında iş kazalarının hem oluşması hem de önlenmesi konusunda ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir [2].

#### **2.3.4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu (İK)**

4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yayımlanarak 25134 sayılı Resmî Gazete’de yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin yer aldığı beşinci bölümde yer alan 77. Madde ve 89. Maddeye kadar olan maddeler İSG’yi düzenleyen kanunlardan oluşmaktaydı. 2012 yılında 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmesi ile bu maddeler ile birlikte bazı maddelerin fıkraları ve İSGK aykırı olan yönetmelikler yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan maddelerin belirttiği hükümler ise güncellenerek 6331 sayılı İSGK içerisinde işlenmiştir [2, 20].

#### **2.3.4.5. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)**

1926 tarihli 818 Sayılı borçlar kanunu çağın gereklerini artık karşılamadığı ve dil olarak ağır bir yapıya sahip olduğu için yeni bir borçlar kanunu ihtiyacı doğmuştur. 1 Temmuz 2012 tarihinde bu ihtiyacı karşılamak amacıyla 818 sayılı borçlar kanunu yürürlükten kaldırılarak 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni TBK On sekiz Bölüm ve 649 Maddeden oluşmaktadır. Altıncı bölüm içerisinde yer alan 393 ve 469 Maddeler arası çalışma hayatı ile ilgili işçi ve işveren ilişkisini içeren hükümler yer almaktadır [21]. Türk Borçlar Kanunu 417. Maddesinde işverenin işçinin kişiliğini koruması ile ilgili “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” hükmü yer almaktadır. Bu hükümlerle birlikte işçinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmasının işveren

tarafından sağlanmasına yasal bir dayanak oluşturulmuştur [21]. TBK (2012) 417. Maddesinde yer alan diğer bir hükmünde ise “işveren özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” ibaresi yer almaktadır. Bu hüküm göz önüne alındığında Heinz Leymann’ın mobbingi tanımlarken ifade ettiği psikolojik tacizinde iş yerlerinde bir risk oluşturduğu anlaşılmaktadır. İşyerlerinde bulan tüm risk gruplarının vereceği zararları önlemek işverenin sorumluluğunda olduğu gibi psikolojik risk etmenlerinin olmadığı veya en aza indirildiği bir çalışma ortamı oluşturmakta işverenin yükümlülükleri arasındadır. 6331 sayılı İSGK (2012) da risk “Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” olarak belirtilmektedir. Psikolojik durumların insanların yaşamlarının içerisinde gerçekleştirdikleri her durum ve hareketin temelini oluşturduğu düşünüldüğünde psikolojik risklerin sonuçlarından kaynaklı zararlarının çalışanın sadece kendi üzerinde değil diğer çalışanlar üzerinde de etkili olacağını söylemek mümkündür [2, 21].

#### **2.3.4.6. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)**

SSGSSK TBMM’de 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiş ve 16 Haziran 2006 tarih ve 26200 Sayılı Resmi Gazete de yayımlanmıştır. 108. Maddesinde yer alan hüküm gereği 1 Ocak 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. SSGSSK1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 142 ve 143 maddeleri ve bazı ekleri hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu ile çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yenilikler getirilmiştir [8].

#### **2.3.4.7. İş Yaşamına Dair Çıkarılan Yönetmelikler ve Tebliğler**

Yönetmelik çıkarabilme şartları Anayasanın (1982) 124. Maddesinde “Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler” hükmüyle düzenlenmiştir. Yönetmeliklerin en önemli avantajı Danıştay incelemesi zorunluluğunun bulunmamasıdır. Bu sayede yönetmelik ve tebliğler ile yapılacak olan hukuki düzenlemeler hızlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı İSGK ile birlikte daha önce bulunan bazı yönetmelikler kanun içerisinde işlenmiştir. İSGK yönelik olmayan çoğu yönetmelik kanunun yayımlanmasından sonra yürürlükten kaldırılmıştır. Aralık 2012 tarihinde 28512 sayılı

Resmî Gazete’de yayımlanan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ile İş Güvenliği hizmetlerinin çalışanı olan İSG uzmanlarının belgelendirilmelerini, görevlerini, sorumluluklarını, niteliklerini, eğitimlerini ve yetkileri ile çalışma usul ve esaslarını düzenlenmiştir. Yönetmelik AÇSHB teşkilat ve görevleri hakkındaki kanun ve 6331 sayılı kanununun 30. maddesi dayanak gösterilerek hazırlanmıştır [23]. 29 Aralık 2012 tarihinde yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” İSG hizmetlerinin yürütülmesi için bazı işyerlerinde kurulması zorunlu İSGB (işyeri sağlık ve güvenlik birimi) ve OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) görev, yetki ve sorumlulukları, yetkilendirilmesini, yetki belgelerinin iptal edilmesiyle beraber çalışma usul ve esaslarını düzenlemeyi amaçlamaktadır [24].

#### **2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi**

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasına neden olan sanayi devriminin başlamasıyla birlikte önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan, işveren, toplum ve insan kaynakları yönetimi açısından birçok öneme sahip olan iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlıklarını korumakla birlikte verimliliğide önemli derecede etkilemektedir. İş güvenliği önlemleri sadece maddi olarak değil manevi olarakta büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden işverenin yükümlülükleri arasında çalışanın sağlık ve güvenliğini korumak ve gerekli önlemleri almak mevcuttur. Bu sorumluluk hem işverenin sosyal sorumluluğunu yerine getirmesini hemde verimliliğin arttırmasını sağlamaktadır [25].

##### **2.4.1. Çalışan Açısından Önemi**

Çalışan denilince akla iş kazaları ve meslek hastalıklarından en çok etkilenen, maddi ve manevi anlamda en çok zarar gören kişilerin gelmesi muhtemeldir. Gelişen teknolojiyle ve yetersiz eğitimle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları artmaya başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşan çalışanlar, çalışma durumlarının tamamını yada bir kısmını sürekli veya geçici olarak kaybedebilmektedirler. İşgöremez hale gelen çalışanlar doğal olarak maddi anlamda da zorluklarla karşılaşmaktadırlar ve ailede başka çalışan olmaması bu çalışanları daha kötü durumlara sürekleyebilmektedir. Diğer yandan iş güvenliği önlemleri alınmış olan firmalarda çalışmak işgörenleri motive edecek ve sağlık durumlarının daha iyi hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Böylece çalışanların üretim aşamalarına uygun şekilde üşgücünün verimli bir şekilde artması fiziksel ve psikolojik



yönden sağlıklı ve tatmin edici olmaktadır [26]. Çalışanın sağlığını ve güvenliğini sağlamak için alınması gereken önlemler genel anlamda çevresel kirlilikler, korumasız makine, radyasyon, yüksek gürültü düzeyi, termal konfor vb. olarak sıralanabilir.

#### **2.4.2. İşveren Açısından Önemi**

İşletmelerde çalışanlara verilen önemin kanıtlanması yapılan davranışlarla sağlanabilir. Çalışanların değerli olduğunu göstermenin en kolay yolu onlara psikolojik ve fiziksel olarak güvenli ortamlarda çalışma imkanı sağlamaktır. İş tatminine katkı sağlayacak davranışlardan bir tanesinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini desteklemektir. Bunların yanısıra işletmelerde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çalışma ortamından kaynaklanacak makine arızalanmaları veya kullanılmaz hale gelmelerine, yangın ve patlama gibi acil durumların ortadan kaldırılmasına katkı sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri için yapılan harcamalar işletme giderlerini önemli derecede arttırmaktadır fakat bu harcamalar meydana gelecek olan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyerek ileride ödenmesi gereken tazminatları engellemektedir [27].

#### **2.4.3. Toplumsal Açısından Önemi**

İş sağlığı ve güvenliğine toplumsal açıdan bakıldığında hem ekonomik hemde sosyal açıdan getirisi bulunmaktadır. En önemli sosyal getirisi ise iş kazalarından ve meslek hastalıklarından meydana gelecek olan can kayıplarını ve sakatlanmaları en aza indirmektir. Ölüm ve yaralanmalar sonucunda meydana gelen psikolojik zararlar sadece çalışanı değil ailesyle birlikte toplumuda etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ölüm ve sakatlanma seviyeleri en aza indirilerek, sakatlanma veya hastalıktan dolayı meydana gelen psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklarda en alt düzeye indirilebilir. Bütün bunlar göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği maddi, manevi ve sosyal anlamda topluma hizmette bulunduğunu söylemek mümkündür [28].

#### **2.4.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi**

Çalışanların tatmini verimliliğin artırılması açısından işe devamsızlık ve işgücü devri oranları, çalışanların tutum ve davranışlarının iyi olması, iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarının düşük olması insan kaynakları yönetiminin temel amaçları arasında yer almaktadır. Bundan dolayı insan kaynakları yönetimi işgörenlerin iş tatminleri ve motivasyonlarını arttırmada yapılan çalışmalarla dolaylı ve doğrudan etki edebilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi motivasyon ve iş tatminini, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleriyle ve ücretlendirme uygulamalarıyla dolaylı olarak etkilerken, kariyer planlaması, eğitim ve geliştirme projeleri, danışmanlık ve oryantasyon gibi hizmetlerle çalışma şartlarını artırarak doğrudan etki etmektedir [29].

## **2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeleri 1475 sayılı iş kanunu bu konudaki düzenlemeleri kapsamaktaydı. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı kanun bu kanunun yerini alarak iş kanununda beşinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusu önemli bir yere sahip olmuştur. 1475 sayılı iş kanununun 73. maddesine göre “ Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” denilmektedir. 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanununun 77. maddesine göre de “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” ifadesi yer almaktadır [30].

### **2.5.1. Devletin Yükümlülükleri**

İş sağlığı ve güvenliği konusu, sosyal hukuk devleti anlayışına sahip olan ülkelerde de yaygın olarak görüldüğü söylenebilir. Devletlerin sağlamak ve korumak zorunda oldukları konuların en önemlisi insanların yaşam hakkıdır. Vatandaşların yaşam haklarının korunması göz önüne alındığında çalıştıkları ortamda bulunan risklerin yok edilmesi veya en az seviyeye indirilmesi temel amaçlar arasındadır. Bu amaçlar doğrultusunda devletler, bu yükümlülükleri sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmek için öncelikle belirlemeli, uygulanmasını sağlamalı, gerekenleri temin etmeli ve olası bir gecikmelere veya engellere karşı sürekli denetim ve düzetmeler yapmalıdır [31].

### **2.5.2. İşverenlerin Yükümlülükleri**

İş sağlığı ve güvenliği hakkında, özellikle sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması bakımından sorumluluğu üstlenecek kişinin işveren olduğu herkes tarafından bilinmektedir. İşverenler için en zor sorumluluğunun çalışanların eğitilmesi olduğu düşünülmektedir. İşyerinde alınmış olan önlemler eğitim olmadığı sürece tek başına can ve

mal kayıplarını önlemede yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden çalışanlara gerekli eğitimler düzenli aralıklarla verilmelidir. Ayrıca işverenin bir diğer önemli yükümlülüğünde aldığı önlem ve tedbirleri denetlemesidir ve çalışanların alınmış olan güvenlik önlemlerine uymalarını sağlamaktır [30].

### **2.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**

İş Kanununun 77. Maddesi ile işveren için öngörülen yükümlülük emredici nitelikte karşımıza çıkmaktadır. “İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaya yükümlüdürler.” Bu hüküm kapsamında işverenin alacağı önlemler ve bulduracağı araç ve gereçler, başta iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği olmak üzere çeşitli yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşletmelerde çalışanların iş kazası geçirmelerini ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek işverenin çalışanları denetleme yükümlülüğünün gereğidir [32].

### **2.5.4. Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü**

Çalışanlarına eğitim verme ve gerekli konularda bilinçlendirme işverenin yükümlülükleri arasındadır. Çalışanların hani şekilde sözleşme imzaladıklarının önemi olmaksızın bütün çalışanlara eşit derecede eğitim verilmelidir. Çalışanların işyerlerinde mevcut olan tehlike ve risklere karşı alınmış olan güvenlik tedbirleri konusunda haberdar edilmeleri, çalışanların meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunmalarında onlara katkı sağlayacaktır. Çalışanlar eğitim verilerek bilinçli hale getirildiklerinde karşılaştıkları risklere karşı daha dikkatli yaklaşarak kendi sağlıklarını koruyabilirler. Bu gereklilikten hareket eden İş Kanunu, “İşverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.” hükmü ile işverenler için eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğünü öngörmüştür [28].

## **2.6. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Kullanılan Standartlar**

### **2.6.1. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi**

ISO 14001 içerdiği konular iki başlık olarak ayrılmaktadır. Bunlardan ilki “Kuruluş Yönetimleri ve Değerlendirme Sistemleri” ile alakalı olan, diğeri de “ Ürün Değerlendirilmesi ve Çevresel Araçlar” ile alakalı olmaktadır. Kuruluş değerlendirmesinde,

çevre yönetim sistemi, çevresel etki ve çevre denetimi olarak üç başlık içermektedir. Ürün değerlendirmesinde ise; yaşam boyu değerlendirme, çevre ile ilgili etiketleme ve çevre yönlerinin ürün standartlarına dahil edilmesi olarak üç ayrı uygulama alanını kapsamaktadır. ISO 14001 hakkında yapılan bazı tanımlar aşağıda yer almaktadır [33].

**Çevre:** İşletmelerin üretim faaliyetlerini yaptığı, toprak, su, tabii kaynaklar, hava, hayvanlar, insanlar, bitkiler ve bunlar arasındaki ilişkileri kapsayan ortamdır.

**Sürekli Gelişme:** Kuruluşun, çevre şartları ve politikasına uygun olarak genel anlamda çevre uygulamalarındaki gelişmeleri hayata geçirmek için çevre yönetim sisteminin devamlı iyileştirilmesidir.

**Hayat Boyu Değerlendirme:** Bir mal veya hizmet üretiminde belirli bir enerji veya hammaddeden elde edilen hizmetlerle bu uygulamanın hayat boyu meydana gelen direkt olarak sisteme atfedilebilen çevre etkilerine ait bilgilerin bir araya getirilerek kontrol edilmesiyle ilgili usüller dizisidir.

**Sürdürülebilir Kalkınma:** Günümüzdeki ihtiyaçların gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için herhangi bir engel teşkil etmeden ihtiyaçların elde edilerek kalkınmadır [33].

ISO 14001:97'de olduğu gibi 14001:2005'de sürekli iyileştirme olarak bilinen Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al-(PUKÖ) metodolojisine dayanır. PUKÖ, kısaca aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

**Planla:** İşletmelerin çevre politikasına uygun olarak, sonuçların duyurulması için gerekli amaçların ve süreçlerin oluşturulması,

**Uygula:** Planlanan süreçlerin ve işlemlerin uygulanması,

**Kontrol Et:** Çevresel politika, amaçlar, hedefler, yasal ve diğer şartlara göre süreçlerin izlenmesi, ölçülmesi ve süreçlerin oluşturulması,

**Önlem Al:** Çevre yönetim sisteminin başarısının sürekli iyileştirilmesi için önlem alınması [31].

## 2.6.2. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi

Kalite yönetim sisteminin 4.1 maddesine göre kuruluşlar, ISO 9001'in sağladığı şartlara uyum sağlanarak kalite yönetim sistemi oluşturularak bu sistem dökümanite edilmeli, uygulanmalı ve devamlılığı sağlanarak sistemin etkinliği daima iyileştirilmelidir. Kuruluşlar bunu yaparken aşağıdaki maddeleride beraber uygulamalıdır.

- Kalite yönetim sisteminin gerekli gördüğü süreçler açıklanmalı,
- Süreçlerin sırası ve kendi aralarında etkilenimi tayin edilmeli,
- Süreçlerin devamlılığı için gerekli metodlar sağlanmalı,
- Süreçlerin devam ettirilmesi ve denetlenmesi için gerekli bilgi ve donanımın mevcut olması,
- Bu süreçlerin analiz edilerek ölçülmesi ve hazırlanmış olan süreçlerin başarıya ulaştırılarak gerekli faaliyetlerin uygulanması sağlanmalıdır [34].

## 2.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Kavramları

Sanayi devriminin gelişmesiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları artmaya başlamıştır ve bu konulara önem giderek artmıştır. Çalışmanın bu kısmında dünyada ve ülkemizde giderek önem kazanan iş kazaları ve meslek hastalıkları kavramından bahsedilecektir.

### 2.7.1. Kaza ve İş Kazası Kavramları

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) kaza kavramını; “ Ölüme, sağlık bozulmasına, yaralanmaya, hasara, zarara yada diğer kayıplara yol açan istenmeyen olay” olarak tanımlamıştır [35].

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından iş kazası; “Önceden planlanmamış, çoğunlukla kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını; “ yaralanmayla sonuçlansın yada sonuçlanmasın planlanmamış ve beklenmeyen bir olay” olarak tanımlamıştır [37]. Ülkemizde iş kazasının tanımı ise ilk olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ve daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK) “ Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir

yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay” olarak tanımlanmaktadır [35,36].

### **2.7.2. Meslek Hastalığı Kavramı ve Meslek Hastalıkları**

Meslek hastalığı kavramı 5510 sayılı Kanununun 14. maddesinde “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özür lülük halleri” olarak tanımlanmıştır. Bingöl (2006) ise; “işyerlerinde ortaya çıkan zararlı kimyasal faktörlerin, tozların vb. çeşitli yollardan vücuda girmesi ve kısa veya uzun bir süreç sonunda insanın sağlığını etkilemesiyle belirir” şeklinde tanımlamıştır. Dünyada genel kabul gören herhangi bir meslek hastalığı listesi yoktur. Fakat ülkemizde meslek hastalıkları Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü (Madde 64 - Değişik fıkra: 12/11/1978 - 7/16989 K. )’nde a) Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, b) Mesleki cilt hastalıkları, c) Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemleri hastalıkları, d) Mesleki bulaşıcı hastalıklar, e) Fiziksel etkenlerle meydana gelen meslek hastalıkları olarak 5 başlık altında listelenmektedir.

### **2.7.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri**

Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik etkenlerden dolayı çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları; iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden engellemektir ve çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyeye çıkarmaktır. Bu durumların sağlanabilmesi için iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri tespit edilmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır [35].

#### **2.7.3.1. İş Kazalarının Nedenleri**

İş kazalarının engellenebilmesi için ilk olarak temel sebeplerin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması kaçınılmazdır. İş kazalarının nedenleri yapılan araştırmalara göre farklılıklar gösterebilmektedir. Genel olarak iş kazaları insan davranışlarından, çevre

koşullarından ve önlenemeyen sebeplerden meydana gelmektedir. Sabuncuoğlu (2000) iş kazalarını insan davranışlarına bağlı olarak kişisel faktörler, fiziksel faktörler ve psikolojik faktörler olarak üç başlık altında toplamıştır.

#### **2.7.3.1.1. İnsan Davranışına Bağlı Nedenler**

- Kişisel Faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, duygusal durum, görme ve duyma kusuru, depresyon, hipertansiyon, depresyon, davranış bozukluğu, fobiler, yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi, yorgunluk, uykusuzluk vb. olarak sıralanabilir.
- Fiziksel Faktörler; fizyolojik yorgunluk, uyku düzeninin bozulması, kas yorgunluğu, fiziksel hastalıklar, sağlık veya salaklık, elleri kullanamam olarak sıralanabilir.
- Psikolojik Faktörler; zeka düzeyi, özel yetenekler, duygusal denge, reaksiyon zamanı, algı hızı, psikolojik yorgunluk, dikkat ve karar verme yeteneksizliği olarak sıralanabilmektedir [26].

#### **2.7.3.1.2. Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler**

İş kazalarının meydana gelmesinde önemli bir etken olan çevresel koşulları ise; üretim malzemelerinin hatalı yerleştirilmesi, işçi-işveren ilişkisinin yetersiz olması, biyolojik faktörler, gürültü, ısı, radyasyon, aydınlatma, kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, vardiya sistemleri, kimyasal faktörler ve çalışma saatleri olarak sıralanabilir [26,28].

#### **2.7.3.2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri**

Meslek hastalıkları çalışanların çalışma süresi boyunca hatta emekli olduktan sonra bile karşılaşılabilecekleri durumlardır. Meslek hastalıkları hakkında dünyada ve ülkemizde birçok araştırma bulunmaktadır. Meslek hastalıkları önlenebilir bir durum olduğu için nedenlerini bilmek ve gerekli önlemleri almak önem arz etmektedir. Bingöl (1998) meslek hastalıklarının nedenlerini fiziksel etkenler, kimyasal etkenler, psikososyal etkenler ve biyolojik etkenler olarak dört başlık altında açıklamıştır.

#### **2.7.3.2.1. Fiziksel Etkenler**

Çalışma ortamında bulunan veya dışardan gelebilecek olan çeşitli tozlar, yüksek gürültü düzeyi, radyasyon, yetersiz aydınlatma, yüksek atmosfer basıncı, titreşim gibi çeşitli etkenler meslek hastalıklarına sebep olmaktadır.

#### **2.7.3.2.2. Kimyasal Etkenler**

Literatür incelendiğinde meslek hastalıklarına en fazla sebep olan etkenler kimyasal etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretimin yaklaşık her alanında farklı türlerde kimyasallar kullanılmaktadır ve bu kimyasallar çalışanların sağlığı tehdit etmekte ve meslek hastalıklarına yakalanmalarına zemin hazırlamaktadır. Örneğin; üst solunum yollarını tahriş eden tozlar ve asitler, boğucu gazlar sınıfında yer alan alifatik alkoller ve olefin hidrokarbonlar, sinir sistemine etki eden halojenli hidrokarbonlar, fenol ve benzin gibi narkotik maddeler, alerjik etkiler yaratan kansere, akciğer hastalıklarına ve cilt hastalıklarına sebep olan tozlar çeşitli meslek hastalıklarına neden olmaktadır [28].

#### **2.7.3.2.3. Psikososyal Etkenler**

Psikosoyal etkenler işin niteliğine ve çalışama ortamıyla ilişkili olarak meydana gelen etkenlerdir. Çalışma saatlerinin düzensiz olması, yöneticilerin disiplin tutumu ve sıkı denetim yapması, işçi-işveren ilişkisinin yetersiz olması, endüstriyel yorgunluk, maaşların tatmin etmemesi ve çalışanların işyerinde kendilerini güvende hissetmemeleri bu etkenler arasında sayılabilir. Bu etkenlere sürekli maruz kalan çalışanlarda çeşitli psikolojik sorunlar ve davranış bozuklukları görülebilmektedir [28].

#### **2.7.3.2.4. Biyolojik Etkenler**

Özellikle gıda sektöründe daha fazla bulunan biyolojik etkenleri mantarlar, bakteriler ve virüsler oluşturmaktadır. Biyolojik etkenler gıda sektörünün yanısıra tarım, hayvancılık ve sağlık sektöründe de yaygın olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısaca meslek hastalıkları; çalışma ortamı ve yapılan işin niteliğine göre, tekrar eden bir sebeple geçici veya sürekli olarak sakatlık, hastalık veya ruhsal bozukluk durumlarıdır [25].

### **2.8. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Önlemler**

Yapılan incelemelere göre iş kazaları ve meslek hastalıkları engellenebilir ve engellenmesi zor olanların etkileri çeşitli tedbirlerle en az seviyeye indirilebilir.



## **2.8.1. İş Kazalarını Engellemede Alınabilecek Önlemler**

İş kazalarını engelleyerek en az seviyeye indirmek için gerekli önlemlerin alınması kaçınılmazdır. Bu önlemleri ise iş sağlığı ve güvenliği kurulları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimi, otomasyona gitme ve kişisel koruyucu donanım kullanma, iş güvenliği araştırmaları ve iş kazası analizleri ve ergonomi biliminden faydalanma olarak beş başlık altında incelenecektir.

### **2.8.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları**

İşletmelerdeki çalışanlar; kullandıkları araç ve gereçlerden, makinelerden, sağlığa zararlı patlayıcı ve parlayıcı maddelerden, tozlu, tehlikeli, gürültülü ortamlarda çalışmalarından dolayı fiziksel ve psikolojik tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu riskleri ve tehlikeleri ortadan kaldırmak, işyerlerinde ortaya çıkacak olan maddi ve manevi zararları minimize etmek, çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak ve işgücü kayıplarını azalmak için iş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı önlemlerin alınabilmesi için kurulların oluşturulması yasal zorunluluk haline gelmiştir [37,38].

### **2.8.1.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitimi**

İş kazalarının meydana gelmesinde ilk olarak insan faktörü yer almaktadır. Devamında ortamdaki kaynaklı ve önlenemeyen engellerden dolayı iş kazaları meydana gelmektedir. İş kazalarının % 98'i önlenemez sınıfta yer almaktadır ve bu durumda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksik olduğunu söylemek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel amacı çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamaktır ve devamında üretimi verimli hale getirerek pazar payına katkıda bulunmaktır. Ayrıca verilen eğitimler doğrultusunda, çalışanlar karşılaştıkları riskler ve tehlikeler hakkında bilgi sahibi olacaklardır ve bu doğrultuda daha dikkatli çalışacaklardır [39].

### **2.8.1.3. Otomasyona Gitme ve Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma**

İş kazalarını önlemek için tek başına ortamda önlem almak veya sadece çalışanlarda önlem almak elbetteki yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden çalışma ortamında iş kazasını azaltmak için bazen otomasyona gitmek mantıklı bir davranış olacaktır. Yapılan üretim doğrultusunda bazı işlerde insan faktörü yetersiz kalmaktadır ve iş kazalarına zemin hazırlamaktadır bu yüzden üretim firmalarının bazı bölümlerinde insan gücünün yerini makinelerin alması iş kazalarının azalmasına katkı sağlamaktadır. Otomasyon sistemi genellikle elektrik-elektronik, geri dönüşüm, imalat, inşaat, tekstil ve enerji sektörlerinde

kullanılmaktadır. Kişisel koruyucu donanımlar ise çoğu zaman çalışanları iş kazasına karşı korurken bazı durumlarda ek risk yaratabilmektedir. KKD'ler, işgörenlerin meslek hastalıklarına yakalanmalarını ve iş kazası geçirmelerini engellemek ve çalışılan işletmenin niteliklerine göre çalışma boyunca kullanılması zorunlu olan malzemelerdir. Çalışanlara ek risk yaratmaması için kişisel koruyucu donanımlar gerekli durumlarda ve gerekli şartlarda kullanılmalıdır [40].

#### **2.8.1.4. İş Güvenliği Araştırmaları ve İş Kazası Analizleri**

İşletmelerde bulunan makineler ve çalışanlar için tehlike ve risk oluşturan etmenler yetkili kişiler tarafında düzenli periyotlarda kontrol edilmelidir. Riskli görülen durumlar ve tehlike yaratacak makineler risk değerlendirmesine veya saha gözetim raporlarına eklenerek gerekli birimlere bildirilmelidir. Böylelikle meydana gelebilecek olan iş kazaları önceden tespit edilmiş olacak ve gerekli önlemler alınacaktır. İş güvenliği analizlerinin yanısıra kaza analizleride yapılmalıdır. Kaza analizlerinin amacı ise; meydana gelmiş olan kazaların sebebini bularak benzer kazaların önüne geçilmesine katkı sağlamaktır. İş kazalarını önlemeye karşı alınan önlemler ülkelere, üretim alanlarına ve bölümlerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu yüzden yapılmış olan incelemeler göz önüne alınarak iş güvenliği önlemlerine gerekli sıraya göre önem verilmelidir [41].

#### **2.8.1.5. Ergonomi Biliminden Faydalanma**

Uluslararası Ergonomi Kurumu (IEA)'nın tanımına göre ergonomi; “insanın refahını, mutluluğu ve genel sistem performansını geliştirecek bilgi ve teoriyi bulmayı, uygun yöntemlerin uygulanmasını ve bir sistemin diğer elementler ve insanlar arasındaki etkileşimlerini temelde anlamaya çalışan bilimsel bir disiplin” olarak tanımlanmaktadır. Ergonomi; çalışma şartlarını (iş güvenliği, duruş ve hareketler, monotonluk, vardiya çalışması, grup davranışı, otorite, kazalar, sorumluluklar, ücretler, motivasyon ve çalışma süreleri), insan özelliklerini (duygusal, fiziksel ve ruhsal), çevresel koşulları (sıcaklık, gürültü, titreşim, aydınlatma, hava akımı, nem, zehirleyici maddeler, radyasyon, buharlar, temizlik ve düzen) ve makine insan ilişkileri (boyut sorunları, gösterge-kontrol düzeni, mekanik sorunlar) gibi konuları incelemektedir. Bu incelemelerdeki amaçlar ise; iş gücü katıplarının önlenmesi, verimlilik ve kalitenin yükseltilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en az seviyeye indirilmesi ve iş stresi ve yorulmanın azaltılmasıdır [42].

## **2.8.2. Meslek Hastalıklarını Önlemede Alınabilecek Önlemler**

Mesleki hastalıkları önlenebilir hastalıklar olarak bilinmektedir. Hastalığın meslek hastalığı olarak sayılabilmesi için meslekle ilişkisi olmalı ve işyerinde varolan durumlardan kaynaklanması gerekmektedir. Bu yüzden meslek hastalığını engellemek için yapılması gereken önlemler işyerinde bulunan riskleri ve tehlikeleri ortadan kaldırmaktır. Bu önlemler alınırken öncelikle ortamdaki riskler kaldırılmalı, devamında çalışanlara gerekli koruyucu önlemler alınmalı ve gerekli durumlarda da tıbbi uygulamalara başvurulmalıdır. Meslek hastalıklarını engellemek için alınması gereken önlemleri kaynakta kontrol yaklaşımları, kişisel koruyucu donanımların kullanılması ve tıbbi yaklaşımlar olarak üç başlık olarak ayırabiliriz [43].

### **2.8.2.1. Kaynakta Kontrol Yaklaşımları**

İşletmelerde bulunan tehlikelerden ve risklerden korunmanın en önemli yöntemlerinden biri tehlike ve risklerin kaynakta yok edilmesidir. Bu doğrultuda işletmelerdeki mekanik önlemlerin alınması için çeşitli çalışmalar mevcuttur. Çevresel koşullardan dolayı alınması gereken önlemler yetkili kişiler tarafından belirlenerek çözümler üretilmektedir. Örneğin gürültülü ortamlarda alınan önlemler, makineleri daha az gürültülü olanlarla değiştirmek, makineleri kapalı ortamlara almak ve çalışan ile makine arasına engel koymak olarak sayabilir [42].

### **2.8.2.2. Kişisel Koruyucuların Kullanılması**

Her zaman öncelikli olarak tehlike ve risklerin kaynakta yok edilmesi ilk tercih olarak kullanılmaktadır. Ancak kaynakta alınan önlemler bazen yetersiz kalmaktadır ve bu durumlarda sadece kaynakta değil çalışanlarda da önlemler alınması gerekmektedir. Çalışanlarda alınması gereken önlemler ise çalışanların yaptıkları işin niteliğine göre gerekli olan kişisel koruyucu donanımları kullanmalarıdır. Çalışanlarda alınan önlemlerin yararlı olması için yetkili kişiler tarafından eğitim düzenlenmeli ve çalışanlara KKD'ler hakkında gerekli bilgiler verilerek kullanmaları zorunlu hale getirilmelidir [28,43].

### **2.8.2.3. Tıbbi Yaklaşımlar**

Meslek hastalıklarından korunmak için alınması gereken önlemlerden bir diğeri de tıbbi yaklaşımlardır. Tıbbi uygulamaların amacı, yapılan muayeneler ve verilen eğitimler doğrultusunda çalışanların meslek hastalıkları riskleriyle karşılaşmalarını engellemektir. Meslek hastalıklarından korunmak için alınan tıbbi uygulamaları işe giriş muayenesi,

periyodik kontrol muayenesi ve sağlık eğitimi olarak üç başlık altında incelemek mümkündür.

**İşe Giriş Muayenesi:** Bu uygulamadaki amaç, çalışanın işe işin çalışana uygun olmasını sağlamaktır. Çalışanı uygun işe yerleştirebilmek için, işe başlamadan önce tıbbi uygulamalar (odyometri, solunum, akciğer grafisi vb.) yapılmalı ve çalışanın bu meslekte çalışması sakıncalı ise bu durum önlenmelidir.

**Periyodik Kontrol Muayenesi:** İşletmelerde bütün önlemler alınsa bile bazen etkili olmayabilir ve çalışanlar meslek hastalıklarına yakalanabilirler. Bu durumların önüne geçme için de çalışanların çalıştıkları meslek gruplarına ve işletme tehlike sınıfına göre periyodik kontrolleri yapılmalıdır. Periyodik kontroller sonucunda herhangi bir hastalık belirtisi tespit edilirse gerekli önlemler alınmalıdır.

**Sağlık Eğitimi:** Meslek hastalıklarından korunmak ve engellemek için gerekli önlemler alındıktan sonra çalışanlara sağlık eğitimi verilmeli ve çalışanlar bu konu hakkında bilgilendirilmelidir.

Meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların korunması hastalıkların sebeplerine ve nasıl meydana geldiğini tespit etmekle başlar. Bu konuda en büyük sorumlulukta yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler işletmede varolan tehlikeleri ve riskleri bu konularda bilgili ve tecrübeli kişilerle tespit ederek gerekli önlemleri almalıdır [44,45].

### 3. İŞ TATMİNİ

Tatmin kavramı; gönül doygunluğunun sağlanması ve istenen bir şeyin elde edilmesi olarak tanımlanmaktadır [46]. İş tatmini ise; Ugboro tarafından kişinin çalışmakta olduğu işyeri ile kendisi arasındaki uyumun sonucunda ortaya çıkan, kişinin mesleğine karşı sahip olduğu pozitif tutum ve memnuniyet duygusu olarak tanımlanmıştır[47]. Schneider ise iş tatminini; bireyin beklentiler, normlar, değerler aşamalarından geçerek iş koşullarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden elde ettiği bir durum olduğunu söylemiştir [48]. Karaduman 'da iş tatmininin; kişinin çalıştığı yerde bulunanlardan yani çalışma grubundan, yöneticilerden, kendisinden ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygu olduğunu dile getirmiştir [49].

İş tatmini, işten elde edilen verilerin (iş güvenliği, terfi, motivasyon, ücret vb.) ve iş şartlarının (yönetimin tutumu, işin kendisi vb.) kişisel bir değerlendirmesi olmakla birlikte çalışanlara sağlanan bir algıdır ve bu algıya karşılık olarak verilen duygusal bir cevaptır. Ayrıca çalışanların işyerindeki tecrübelerinden çalışanın üzerinde bıraktığı pozitif etki olarak düşünülmektedir. Çalışan yaptığı işten memnunsu ve sosyal hayatında da sıkıntı yaşamıyorsa işyerine karşı tutkulu olacaktır. Kendall, Hulin ve Smith'inde söylediği gibi işe ilişkin önemli özellikleri barındıran ve iş tatminini sağlayan beş tane iş boyutu (işin kendisi, yükselme fırsatı, ücret, yönetim ve iş arkadaşları) bulunmaktadır [50].

#### 3.1. İş Tatmininin Benzer Kavramlarla İlişkisi

İş tatmini kavramını iş hayatında ne derecede önemli olduğu herkes tarafından bilinmektedir ve verimlilik, performans ve motivasyon gibi kavramlara etkisinin olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Bu bölümde iş tatmininin verimlilik, performans ve motivasyon ile ilişkisi açıklanacaktır.

##### 3.1.1. Verimlilik

İnsanoğlunun varoluşundan bu zamana kadar insanların kişisel ihtiyaçları her zaman olmuştur ve olmayada devam edecektir. İhtiyaçlar doğrultusunda üretim kavramı günümüzde önemli bir yere sahiptir. Üretim yapabilmek için elde bulunan kaynakları en

iyi şekilde kullanarak verimliliği artırmak üretim aşamasında olan bütün bireylerin ortak düşüncesidir. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile verimlilik arasında olumlu yönde bir bağın olabileceği görülmektedir. İş tatmininin verimliliği artırmadaki rolünün neler olduğu hakkında çalışmalar literatürde mevcuttur. Verimlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara göre hangisinin sebep hangisinin sonuç olduğunu söylemek fazla mümkün gözükmemektedir. Ancak çoğu araştırmaya göre iş tatmininin verimliliği etkilemesinden ziyade verimliliğin iş tatminini etkilediğini söylemek daha doğru olacaktır [51].

### **3.1.2. Performans**

Performans kavramını hizmet veren bireylerin işletmenin amaçlarına uygun olarak sağladıkları katkının nicelik ve nitelik yönüyle ölçülmesidir. Performans kavramının iş tatmini ile ilişkisi ise; çalışanın tatmin düzeyini artırarak performanslarını etkilenmesi konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bunlar;

- İş tatmini performansa olumlu yönde etki eder,
- Performans iş tatmini düzeyinin artmasına katkı sağlar,
- İş tatmini ve performans verilen ödüllerle ilişkilidir,

biçiminde açıklanabilir. İş tatminini, iş ve organizasyonlarda ortaya konulan insan ilişkileri sisteminin temelidir. Çalışanların mutlu olmaları onları iş hayatında daha verimli hale getirmektedir ve bu doğrultuda tatmin düzeyleride artmaktadır. İş tatmininin artmasıyla birlikte yüksek başarılar da devamında gelmektedir ve çalışanlara verilen ödüller performanslarını başka bir boyuta taşımaktadır. Bundan dolayı iş tatmininin performans üzerinde dolaylı bir şekilde etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Performans ile iş tatmini arasındaki ilişki tek taraflı değildir ve karşılıklı olarak birbirlerine katkı sağlamaktadırlar. Bu doğrultuda iş tatmini ile performans arasındaki bağı; yüksek performansın iş tatminini olumlu yönde etkilemesi, iş tatmini düzeyinde ilerleyen süreçte performansa etki etmesi olarak tanımlayabiliriz [52].

### **3.1.3. Motivasyon**

İş tatmini ve motivasyon terimlerinin, çalışanların tatminlerine katkıda bulunmak ve verimliliklerini artırmak için gerekli olduğu savunulmaktadır. Bu durumda gösteriyor ki

her iki kavramda zihinsel olmaktan ziyade hissi kavramlardır. Bundan dolayı her iki kavramından öznel olduğu söylenebilir. Bu iki kavram arasında elbetteki farklılıklarda mevcuttur. Motivasyon olgusu, çalışanın amacını hayata geçirmek için onu olumlu şekilde etkiler ve amacı doğrultusunda harekete geçmesini katkı sağlarken; tatmin kavramı ise bireyin duygusal yani iç huzurunun artmasıyla ilgilidir ve çalışanın dışsal davranışını etkilememektedir. Motivasyon, üretim ve çalışmada çalışanın isteğini belirtirken; tatmin ise üretkenlikten bağımsız olarak pozitif bir duygusal durumu açıklar. Bundan dolayı iş tatmini amaçları hayata geçirmek için davranıştan oluşan tutumu açıklarken; motivasyon ise amaçlar doğrultusunda davranışlarla ilişkili olan durumu açıklamaktadır. İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşim şeklinde oluşmaktadır. Bu doğrultuda tatmin seviyesi artmış çalışanın motivasyonunda artması için gerekli zemin oluşturulmuştur [53, 54].

### **3.2. İş Tatmininin Önemi**

İlk defa 1920'li yıllarda yapılan çalışmalarda ortaya atılan iş tatmini gün geçtikçe önem kazanmaya başlamıştır. Bununla birlikte çalışanların yaptıkları işlere verdiği değerler 1930'larda yapılmış olan Hawthorne araştırmalarıyla ortaya çıkmıştır. İş tatmininin önem kazanması sadece çalışanları değil aynı zamanda işletmeleri de etkilediği için çeşitli nedenlere (iş tatmini ile verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar, iş kazaları vb.) dayandırılmaktadır [28]. Diğer yandan işten ayrılmaların sıklaşması ve çalışanların işe devamsızlıklarının artması gibi durumların iş tatmini kavramının önemini arttırdığını söylemek mümkündür. Bu konuda yapılan incelemeler bireylerin bu davranışlarının iş tatminsizliği ile önemli bir ilişkisi olduğunu savunmaktadır. Bu durumun sebebi ise bireylerin işyerlerinden ve yaptıkları işlerinden beklentilerinin tam olarak karşılanamamasından olduğu görülmüştür. İş tatminsizliğinin ortaya çıkması sonucunda bireylerin işe bağlılıkları düşmekte, verimlilikleri azalmakta ve bu şartlarda çalışanların sağlık durumlarında da olumsuzluklar görülmektedir. İş tatminsizliği yaşayan bireylerde duygusal çöküntüler (hayal kırıklığı, stres, depresyon vb.) ve sinirsel (baş ağrısı, uykusuzluk vb.) rahatsızlıklar oluşmaktadır [55].

#### **3.2.1. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi**

İş tatmininin çalışanlar için ne derece önemli olduğu herkes tarafından kabul görmektedir. Verimliliği arttırmanın en önemli faktörleri arasında olan iş tatmini bütün işletmelerde ve

çalışma alanlarında karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanların mutluluk düzeylerinin arttığı gözlemlenirken, düşük olan çalışanların ise işine olumsuz bakmasına, yabancılaşmasına, işyerine geç gelmesine, dikkatsiz davranarak iş kazası geçirmesine ve bunlara bağlı olarak yaptığı işe ilgisiz kalmaktadır. Çalışmaların yapacakları işi seçmeleri konusunda, fiziksel ve psikolojik şartları, yeri ve düzeni, işin durumu, gerektirdiği bilgi düzeyi, işin güvenliği, ücreti ve amacı gibi bireysel gerekliliklerin ön planda tuttukları zaman, iş tatmininin temel boyutunu bireysel gerekliliklerin oluşturduğunu söylemek mümkün hale gelmektedir. Bu yüzden iş tatmin düzeyleri önemli derecede işin kendisi ve iş ile ilgili beklenti düzeylerinin ve isteklerinin karşılanma seviyesine bağlı olduğu söylenebilir [56].

### **3.2.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi**

Örgütün amaçları arasında çalışanların iş tatmini düzeylerini arttırarak sağlık ve güvenlik açısından önlem almak bulunmaktadır. Örgütün diğer amacı da kendi tatminini sağlayarak etkin olmaktır. Bu amaçların gerçekleşmesi için her iki tarafında gereksinimleri karşılanarak amaçların dengeli bir şekilde gerçekleşmesi sağlanabilir. İş tatmininin örgüt açıdan önemi ise; çalışanların işe yabancılaşma ve devamsızlıkların artması ile ilgili olmasıdır. İş tatmini düşükçe işe devamsızlık artmakta, devamında işe yabancılaşma meydana gelmekte ve bu durumda çalışanların verimliliğinin azalmasına yol açmaktadır [57].

### **3.2.3. Yönetici Açısından İş Tatmininin Önemi**

Yöneticilerin en önemli amacı çalışanları verimli hale getirerek üretimi üst seviyeye çıkarmaktır ve işletme amaçları ışığında çalışanlara sağlanan haklar ve onların iş tatminlerini arttırarak başarı elde etmek istemektedirler. Yöneticiler çalışanların iş tatminleri hakkında üç sebeple konuyu ele almaktadırlar;

- İş tatmini düşük olan çalışanlar genelde işten kaçarak işletmeden ayrılmakta ve başka bir işe geçmektedirler,
- İş tatmini yüksek olan çalışan işine daha bağlıdır ve verimlidir. Buda çalışanın mutlu ve huzurlu yaşamasına katkı sağlamaktadır,



- İş tatmini yüksek olan çalışan sadece iş hayatında değil sosyal hayatında da olumlu davranışlar sergilemektedir, iş tatmini düşük olan çalışanlar ise iş yaşamında sorunlu olduğu kadar sosyal hayatında bu sorunları yaşamaktadır [56].

### **3.3. İş Tamini'nin Boyutları**

#### **3.3.1. İşin Niteliği**

Bir işyerinde çalışana sağlanan tatmin, kişinin yaptığı işin önemine ve bu durumun çalışanlar tarafından nasıl kabul gördüğüyle ve algılandığıyla ilişkilidir. İşin zevkli ve ilgi çekici olması, çalışanın yetenekleriyle uyum içinde olması, iş tatminini sağlayan önemli etkenlerdir. Bu etkenlerin en önemli üç unsurunu çeşitlilik, bağımsızlık ve yetenekler ile becerilerin kullanılması oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalarla yetenek ve özel bilgi gerektiren işlerde çalışan bireylerin iş yaparken daha mutlu oldukları saptanmıştır. Ayrıca çalışanların sürekli aynı şeyleri yapmasının ve işyerinde monoton bir şekilde çalışmasının iş tatminsizliğine sebep olduğu görülmüştür [58, 59].

#### **3.3.2. Ücret**

Ücret; karşılıklı anlaşma yapılmış olan çalışan ve işveren arasında hizmet karşılığında çalışan kişiye düzenli periyotlarla ödenen sabit para miktarıdır. Günümüz işletmelerinin sosyal politikalarının ve ekonomik düzeylerinin belirlenmesinde önemli olan ücret aynı zamanda çalışanlar açısından da önemli bir etkidir. Şimşek'e göre ücret ise; üretim yapan işletmelerde bu üretime ruhsal veya fiziksel emek harcayarak katkıda bulunan bireye, emeği karşılığında zaman, üretim miktarı veya başka bir ölçüye göre belli yöntemlerle hesaplanarak ödenen para miktarıdır [60]. Ücret yönetimi ise; insan kaynakları yönetiminin en önemli etkenlerindedir. Literatüre bakıldığında genel olarak çalışanın iş tatmini ile ücreti arasında kesin bir ilişki kurulamamıştır [61]. Ayrıca aynı konumda, aynı şartları sağlayan çalışanlar arasında ücret anlamında herhangi bir ayırım yapılmamalıdır. Çalışanlar kendi aralarında ücret anlamında karşılaştırma yapabilirler ve bunun sonucunda ayırım yapıldığı kanaatine varırlarsa iş tatminsizliği eğiliminde bulunabilirler.

#### **3.3.3. Terfi Fırsatları**

Terfi kelime anlamı olarak; statü, itibar, rütbe ve pozisyon artışını ifade etmektedir [56]. Terfi, çalışanın işletmede daha üst kademedeki bir pozisyona getirilmesidir. Bu doğrultuda; çalışanın bulunduğu konumdan daha fazla ücreti olan, daha geniş yetki ve hareket

özgürlüğü sağlayan, daha fazla sorumluluk gerektiren ve daha az gözetimin olduğu başka bir statüye getirilmesi halinde terfi olayı gerçekleşmiş olur. Çalışan terfi etmesi halinde hem daha fazla motivasyona sahip olacak hemde işinden tatmin olacaktır. İşyerlerinde işverenler terfi olanakları sağlarken dikkatli olmalı ve adaletli davranmalıdır. Çalışanların tatmin olması için terfi kararlarının adil olduğunu anlamaları ve inanmaları gerekmektedir [59].

### **3.3.4. İşyerinde Sosyal İlişkiler**

Sanayi devrimi ile birlikte küçük işletmelerin yerlerini zamanla büyük işletmeler almaya başlamıştır ve bu sayede çok farklı özelliklere sahip olan çalışanlar aynı yerde çalışma fırsatı yakalamışlardır. Sosyal ilişkiler olarak adlandırılan incelemede; örgütlerde hem çalışanların hem de işletmelerin verimliliğini arttırmaya yönelik olarak bireylerle nasıl ilişki kurulacağı ve onların nasıl yönetileceği hakkında önemli konuları içermektedir. Çalışma alanlarında bilinçli ve adil bir işbölümü yapılırsa, çalışanlarla olumlu ilişkiler kurulursa ve çalışanlarla sosyal bir bütünlük sağlanırsa bu tür işletmelerde verimlilik artacaktır. Ayrıca böyle bir bütünlük sağlanmasıyla birlikte çalışanların motivasyonları arttırılmış ve işte tatmin olmaları önemli ölçüde sağlanmış olacaktır [62].

### **3.3.5. İşyeri Çalışma Koşulları**

İşyerindeki rahatlık, güvenlik ve sağlığa ilişkin çalışma alanını ifade etmektedir. Dünya’da teknolojinin gelişmesiyle birlikte işverenler çalışanların sağlığı ve güvenliği için daha fazla önlem ve tedbir almak zorunda kalmaktadırlar. Bu zorunluluk, hem işletmede verimliliğin artması açısından hem de çalışanların sağlık ve güvenliğinin işverenin sorumluluğu altında olduğundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işyerlerinde çalışma şartları iyileştirilmeye ve gerekli güvenlik önlemleri alınmaya başlanmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için işletmelerde, psikososyal risklerden, yüksek gürültü düzeylerinden, çevresel kirliliklerden, fiziksel ve kimyasal risklerden, radyosyan ve korumasız makine vb. gibi tehlikelerden koruyan çalışma çevresi yani güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmaya başlanmıştır [63].

### **3.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

Çalışma alanlarında iş güvenliği önlemlerinin azalması ve çalışma koşullarının kötüye gittiğini gösteren en önemli davranışlardan bir tanesinde iş tatmininin düşük olmasıdır. İş

tatminsizliği, veimliliğin azalmasına, örgütsel sorunsalrın artmasına, işlerin yavaşlamasına ve disiplin sorunlarının artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca işletmenin içerden veya dışardan gelebilecek olan tehditlere karşı alınması ve gösterilmesi gereken tepkileri azaltır, çalışanların işe devamsızlıklarını arttırır ve işletmenin üretim gücünü yavaşlatarak kar payına olumsuz yönde etki edebilir. Çalışanlar açısından bakıldığında sağlık durumları olumsuz yönde etkilenir ve iş kazaları geçirmelerine zemin hazırlayabilir. İş tatmini düzeyinin incelenmesinde önemli aşamalardan bir tanesinde bireylerin tatmin düzeylerini ifade etme şekilleridir. Tatmin seviyeleri düşük olan çalışanlar işletmede kalıcı olmayı düşünmeyip işlerinde de verimsiz olacaklardır. Üretim firmalarının bu durumları anket, gözlem veya farklı uygulamalarla saptamaları onlar açısından faydalı olacaktır. İş tatmin düzeyleri düşük olan çalışanlar zamanla üstlerine seslerini yükselterek, işe devamsızlık yaparak, işletmeye bağlılığının az olduğunu göstererek ve işi tamamen bırakarak tatmin seviyelerini göz önüne sererler [64, 65].

### **3.4.1. İş Tatminsizliğinin Bireysel Sebepleri**

İşletmelerde iş tatminsizliğinin bireysel sonuçlarını stres, psikolojik tatminsizlik ve gerilim tepkileri olarak üç başlık altında açıklanacaktır.

#### **3.4.1.1. Stres**

Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Çalışma alanlarında strese neden olan en önemli etkenlerin çalışma koşullarının yetersiz olduğu, iş paylaşımı, iş akışı ve iş organizasyonunun düzensizliği, çalışanlarda iş ile ilgili bilgi yetersizliği ve tecrübe eksikliği, örgüt yapısında görev ve sorumluluklarının dağılımının adaletsiz olması ve çalışanların bilgi ve tecrübelerine göre yanlış işte çalışmaları olarak sıralanabilir. Stresli ortamlarda çalışanların zamanla iş tatmini düzeylerinin düştüğü görülmektedir ve bununla birlikte psikolojik ve fiziksel etkilenmelerde oluşabilmektedir. Beklentilerin karşılanmaması sonucunda çalışanlarda iş tatminsizliği davranış bozukluklarına sebep olmaktadır. Bu bozukluklar ise; iştahsızlık, uykusuzluk, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü olarak sıralanabilir [64, 66].

#### **3.4.1.2. Psikolojik Tatminsizlik**

Çalışanların hedeflerine ulaşmalarını engelleyen davranışlar, psikolojik tatminsizliğin ve davranışsal bozuklukların sebeplerinden biridir. Bu davranışlar tatminsizliğe neden olarak

çalışanların sabır ve tahammülüne ve geçmişte yaşamış olduğu buna benzer durumların tekrar ortaya çıkıp çıkmaması, davranışların süreklilik ve şiddetiyle doğru orantılıdır. Psikolojik tatminsizliğinin ortaya çıkmasıyla çalışanlarda “iş olurluna bırakma”, “geriye yöneliş veya dönüş davranışlar”, “saldırgan davranışlar” ve “tekrar denenmek istenen sabit davranışlar” gibi davranışsal bozukluklar görülmektedir. Bu davranışsal bozuklukları ise Eren (2006) şu şekilde açıklamıştır;

#### **3.4.1.3. İş Olurluna Bırakma**

Bu davranış şekli psikolojik tatminsizliğe veya “ kendine güvensizlik” hallerine uğrayan bireylerde görülen bir davranış biçimidir. Ümitsizlik içine düşerek cesaretsiz hale gelen bireylerin, hayata karşı mücadele etmek yerine olayları akışına bırakma halleridir.

#### **3.4.1.4. Geriye Dönüş Davranışı**

Tatminsizliğin neden olduğu başka bir davranış biçimide geriye dönüş davranışlarıdır. Diğer bireylerle anlaşamama korkusuyla içine kapanık kimselerde görülen herkese ve herşeye evet diyebilen bireylerin bu gibi davranışları geriye dönüş davranış biçiminin temelini oluşturur. Bu davranış biçiminde en çok gözlenen durumlardan biride çocukça davranışlar sergilemektir. Örnek verilecek olursa çalışanların yapmak istemedikleri işin, zorla yaptırılması halinde kadınların ağlaması ve erkeklerin surat asması diyebiliriz.

#### **3.4.1.5. Saldırgan Davranışlar**

Çalışan yaptığı işten tatmin olmadığı süre boyunca olumsuz duyguları biriktirecek ve büyük bir duygusal yıkım içine girerek saldırgan davranışlar sergileyecektir. Bu gibi durumlarda çalışan, onu engelleyen durumları doğal yollarla aşılması gereken bir engel olarak değil, saldırgan davranışlar göstererek aşılması gereken engeller olduğunu düşünecektir. Bireylerde en sık görülen saldırgan davranışlar; makine, malzeme ve aletlerin tahrip edilmesi, işe devamsızlık, yönetimin davranışlarından sürekli şikayetçi olmak ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık gibi durumlar olarak sıralanabilir.

#### **3.4.1.6. Tekrar Denenmek İstlenen Sabit Davranışlar**

Bu davranış şekilleri geriye dönüş ve saldırgan davranışlardan daha olumlu bir davranış biçimidir. Çalışma hayatında değişiklik ve yeniliklere karşı direnen bireylerde bu davranış biçimlerini sergiledikleri sıklıkla görülmektedir. Yeni yöntem çalışma şekillerini

gördüğünde panikleyen ve eski yöntemde çalışmak isteyen bireyler, mevcut yöntemi en iyi yöntem olarak gördüklerinden dolayı eski hareket ve davranışlarını sürekli devam ettirmektedirler. Bu bireyler karşılarında çıkan sorunlara mantıklı bir çözüm sunamazlar ve halen uyguladıkları davranış biçimlerini devam ettirmekte ısrarcı olurlar.

### **3.4.2. İş Tatminsizliğinin Örgüt Açısından Sonuçları**

İş tatminsizliğinin artmasıyla birlikte çalışanlarda, işe geç gelme, performans düşüklüğü, ilgisizlik, devamsızlık, iş kazaları ve meslek hastalıklarında artma, itaatsizlik, işi bırakma, kanun dışı sabotaj ve grevlere yönelme, disiplin kurallarına uymama gibi durumlar oluşmaktadır. İş tatmininin örgütsel açıdan sonuçlarını kısaca şu şekilde açıklayabiliriz;

#### **3.4.2.1. İşe Geç Gelme – Devamsızlık**

Devamsızlık kavramı, iş gücü kaybını, verimliliğin azalmasını ve motivasyonun giderek düşmesini sağlayan ve işletmelerin ciddi sorunları haline gelen davranış biçimidir. Genel anlamda işletmede olması ve görevini yerine getirmesi gereken çalışanın mesai saatleri içinde işletmede olmaması durumu olarak tanımlanır. Devamsızlık bünyesinde sadece mesai saatleri içinde işletmede olmamayı değil işe geç kalmayı da barındırmaktadır ve işe geç kalma işgücü devri gibi kolay bir kavram değildir. Bunun sebebi ise yapılan işlerin niteliğine göre farklılıklar göstermesidir ve birçok iş çalışanın fiziksel olarak işletmede bulunması gerekirken, bazı işlerde çalışanın fiziksel olarak işletmede olmasına gerek duymaz. Örneğin; bir öğretim görevlisi çalışmak istediğinde kitaplarını ve diğer kaynaklarını yanına alarak evinde çalışabilirken, inşaat işçilerinin malzemelerini yanına alarak evlerinde çalışmalarını mümkün gözükmemektedir. Bu yüzden devamsızlık oranları incelenirken işlerin nasıl yürütülmesi gerektiğinde göz önünde bulundurulmalıdır. Devamsızlık ve işe geç gelme davranışları işletmeyi maddi anlamda önemli derecede etkilemektedir. Bu yüzden birçok araştırmacı iş tatmini ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiyi inceleyerek literatüre katkı sağlamıştır. Bu araştırmalar doğrultusunda işletmelerde devamsızlığın kontrol altına alınması mümkün gözükmektedir [67].

#### **3.4.2.2. İşe Karşı İlgisizlik**

İş tatmininin düşük olması ve diğer çalışma koşulları işgörenlerin işlerine karşı ilgisiz olmalarına ve yabancılaşmalarına sebep olur. Çalıştıkları işletmelere yabancılaşan çalışanlar sadece maddi olanaklar için çalışan bireyler olarak tatminsizliğin kısır

döngüsüne dahil olacaklardır. İşletme içerisinde yabancılaşmanın sebebi, işin çok fazla bölünmesi ve işgörenlerin katkılarının az miktarda olmasıdır. İşletmeye kendi katkısının olmadığını düşünen çalışanlarda iş tatmini düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Çünkü işlerin fazla bölünmesi çalışanların bilgi ve tecrübelerini tam anlamıyla kullanmalarına imkan tanımadığı gibi diğer çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuramamaktadırlar. İşe karşı yabancılaşma ve ilgisiz kalma sadece çalışanın karakterinden meydana gelen bir durum değildir ve örgütten gelen sebeplerde ilgisizliğe yol açabilmektedir. Çalışanlara karşı yöneticilerin tutum ve davranışları, işletmedeki belirsizlikler, yapılan işin niteliği ve işin anlamsızlığı işgöreni işe karşı ilgisiz kılabilir. İş tatminini ve çalışanın gayretini arttırmak için çalışana güven vermek, karşılaştığı sorunları çözmesine yardımcı olmak, işletmeyi çekici kılmak, onlara ilgi göstererek değer vermek, baş edemediği engelleri ortadan kaldırmak gibi davranışlar sergilenebilir [68,69].

### **3.4.2.3. İş Kazaları**

İş tatmini yüksek olan çalışanların işlerini severek yaptıkları ve mutlu oldukları görülmektedir. İş tatmini düşük olan çalışanlarda ise işletmeye karşı ilgisizlik azalacak ve ilgisini daha çok işletme dışında kalan hayatına harcayacaktır. İşine karşı ilgisiz olan çalışanlarda da dikkatsizlik artacak ve devamında iş kazalarının meydana gelmesine zemin hazırlayacaktır. Çünkü yapılan araştırmalarda meydana gelen iş kazalarının, işgörenlerin fiziksel ve psikolojik durumlarıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. İş tatminsizliği kendi başına iş kazalarına sebep olmazken monotonluk, ücretin yetersiz olması, uykusuzluk, iş arkadaşları ile anlaşmazlık ve verilen işi beğenmeme gibi durumlarla iş kazalarına sebep olmaktadır [70].

İş kazaları oranları incelendiğinde iş tatminsizliği sonucunda işe ilgisiz kalmış, uyum sağlayamamış ve işten soğumuş bireylerin geçirdikleri iş kazaları, toplum arasında meydana gelen iş kazaları arasında önemli bir yere sahiptir. İşletmelerde iş kazalarının meydana gelmesi ve iş kazası riskini artıran durumların bulunması çalışanlara karşı işin çekiciliğini azaltmakta ve strese sebep olmaktadır. İş kazaları konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Hakgöz (1985) tarafından yapılmış olan bir araştırmada meydana gelen iş kazalarının % 95'inin kişisel koruyucu donanımların kullanılmamasından ve güvensiz davranışlardan, % 5'inin ise teknik nedenlerden meydana geldiği saptanmıştır. Çelikkol tarafından yapılan incelemede iş kazalarının % 20'sinin üretim mekanizmalarından ve

çevresel şartların yetersizliğinden, % 80'inin de çalışanların davranışlarından kaynaklandığı görülmektedir. Kepir'in yaptığı çalışmada ise iş kazalarının % 2'sinin engellenemeyen durumlardan, % 10'unun mekanik durumlardan ve % 88'ininde çalışanlara bağlı olarak meydana geldiği saptanmıştır [71].

#### **3.4.2.4. İşgücü Devri**

İşgücü devri kavramını belirli bir zaman aralığında işletmelerden ayrılan çalışanların toplam sayısı olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma durumu çalışanın kendi isteği doğrultusunda veya kişinin işine son verilmesiyle oluşabilir. Bu doğrultuda işletmelerde çalışan sayısı azalacak ve işletme çalışanlarını kaybedecektir. İşgücü devri her zaman işletmenin zararına olmazken bazı durumlarda tecrübeli ve verimli çalışanlarını kaybederek etkilenebilecektir. İşletmelerde fazla işgücü devri görülüyorsa bunun sebebi olarak başta iş tatminsizliği gelmektedir. Yüksek işgücü devri, bazı sosyal ve ekonomik zararlara yol açarken çalışanlarında durumlarından memnun olmadıklarını göstermektedir. Bu sorunlar arasında; yeni işe alınan çalışanın maliyeti, kalite ve bağlılığın azalması, personel seçme sistemlerinin yetersiz olması, iş kazalarının artması ve işe adaptasyon ve eğitim maliyeti organizasyon içinde bulunan bireylerde moral bozukluğuna sebep olmaktadır [67].

#### **3.4.2.5. Kanun Dışı Sabotaj ve Grevler**

İş tatmininin azalması durumunda bireylerde bazen olumsuz duyguların artmasına sebep olmakta ve bu durum çalışanın kendisine veya işletmeye karşı olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Örneğin, çalışan bulunduğu işletmede diğer çalışanlara zarar verebilir ve bu doğrultuda üretime engel olabilir veya kullanılan makine ve teçhizatlara zarar vererek işletmeyi zarara uğratabilir. Bu doğrultuda işletmelerde toplu işten ayrılma, üretimin azalması, makine ve teçhizatların bozulması, iş kazalarının artması, hammadde giriş çıkışının azalması gibi durumların çalışanların işten beklentilerinin yetersiz olması karşılığında işletmeden acısını çıkarma düşüncesiyle kasten veya bilmeden yapılan sabotaj davranışları olduğu düşünülebilir [68].

#### 4. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amaçlarından birisi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak işletmede bulunan bütün çalışanların memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak ve aynı zamanda çalışanları verimli hale getirmektir. Bunların yanısıra çalışanların sağlıklarını işyerindeki sebeplerden dolayı kaybetmemelerini ve kendilerini rahat hissetmelerini sağlamakta diğer önemli amaçlarından birisidir. Bu amaçların gerçekleşmesi için işverenler, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Özel kuruluşlar ve kamu kuruluşları; iş tatmininin, üretimde kalitenin artırılması, işe devamlılık, satışların artırılması ve işe bağlılık gibi konularda önemli bir etken olduğunu göz önünde bulundurmaktadırlar. Yapılan çeşitli çalışmalar iş tatminini sağlayacak önemli bir unsurun iş sağlığı ve güvenliği olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı kurum ve kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği kavramını maddi yük olarak görmeyi bırakmalı ve daha çok onlara katkı sağlayacak değerli bir unsur olduğunu anlamalıdır. Çalışanları verimli hale getirmek ve sağlıklarını korumak amacıyla fiziksel çalışmaların yanısıra psikolojik çalışmalarda yapılarak iş tatminine katkıda bulunulabilir. İşyerinde çalışanların mevcut durumlarından tatmin olmamaları halinde çeşitli sorunlarla karşılaşmak kaçınılmazdır. Ayrıca bu tatminsizlik çalışanların işyerine geç gelmesi ve devamsızlık gibi durumlarında artışına ve bu yüzden üretimin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Modern yönetim anlayışına göre işletmelerin sergiledikleri performans ve başarıları; pazar gücü, karlılığı, ürün kalitesi ve ödenilen vergiler gibi maddi unsurlarla değil çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları ile onlara güvenli çalışma ortamı sağlamak gibi durumlarına göre de değerlendirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin var olması bireylerin iş tatmini düzeylerini olumlu yönde etkilemekte ve yöneticilerin işlerini de daha kolay hale getirmektedir. Çalışanın işletmeden bazı beklentileri vardır ve en önemlileri arasında da çalışanın sağlık ve güvenliğinin sağlanmasıdır. İşgörenlerin sağlık ve güvenliklerinin sağlandıkları işletmelerde çalışanlar işletmeye karşı olumlu tutum içinde olacaklardır ve yöneticilerde çalışanları daha kolay bir şekilde yönetebileceklerdir. İşletmelerde meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları verimliliği azaltarak iş tatminsizliğini olumsuz etkilemektedir. Meslek hastalığına



yakalanma riskinin daha fazla olduğu işletmelerde çalışanların yaptıkları işten memnun olmamaları ve işe karşı kaygılı olmaları verimliliği düşürmektedir. Hastalığa yakalanma veya iş kazası geçirme durumunda oluşabilecek maddi kayıplarda çalışanların gözünü korkutmaktadır ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır [78, 79]. İşletmelerde çalışma şartlarının iyi olmasıyla birlikte çalışanlar, işlerine bağlı olurlar ve daha kolay yaparlar. Çalışanların çalışma şartlarından şikayetçi olmaları halinde, o işletmede başka sorunların olduğunda söylemek doğru olacaktır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması halinde bu tür işletmede çalışmak işgörenlerin başta motivasyonlarını düşürerek moral bozukluğuna, çalışanların huzursuz, tedirgin ve stresli olmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda olan çalışanlardan üretim boyunca, örgüt iklimine ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlamasını beklemek anlamsız olacaktır. Sağlık ve güvenlik önlemleri alınmış bir işletmede çalışmak ise; çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek sağlıklı olmasına katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda çalışanın örgüt iklimine ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlaması daha kolay olacaktır ve bu şekilde çalışmak fiziksel ve psikolojik yönden tatmin edici olacaktır. Çalışanlar işletmede sağlık ve güvenlik önlemlerinin yüksek olduğunu düşündükleri zaman iş tatmin düzeyleri artacak ve kendilerinden bekleneni vermek için çaba göstereceklerdir. İş tatmininin artmasıyla birlikte işletmeye bağlılıkta artacaktır ve bu doğrultuda çalışanlar daha dikkatli çalışarak iş kazalarının azalmasına katkı sağlayacaklardır. Bütün bunlar göz önüne alındığında çalışanların dikkatli ve bilinçli çalışmaları iş kazalarını azaltarak tatmin seviyesini artıracak ve iş tatmini ile iş güvenliği arasında karşılıklı bir ilişkinin söz konusu olduğu ortaya konulacaktır [28,74].

## 5.ARAŞTIRMANIN AMACI

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem çalışanların iş tatminini arttırmak için önemli bir faktördür. İşyerlerinde sağlanan güvenlik önlemlerinden dolayı çalışanlar, kendilerinin önemsendiğini düşünerek işlerinde daha verimli hale gelebilmektedirler. Aksi takdirde işyerlerinde güvenlik önlemleri yetersiz olunca çalışanlar, sağlık ve güvenlik duygusundan yoksun kalarak hoşnutsuzluk içine girerler ve hem işyerine hem de işlerine karşı olumsuz tutumda bulunabilirler. Çalışanların iş tatmini düzeyleri de bunlara bağlı olarak olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilir [75]. İş tatmin düzeyinde düşük olması halinde işe yabancılaşma, devamsızlık yapma, işten ayrılma ve işe geç gelme gibi davranışlara sebep olabilmektedir. Bu yüzden işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesi, işletmelere elde edilen bulgular ışığında çalışanların iş tatmini arttırabilmek için neler yapmaları gerektiği hakkında bilgi verilmesi temel amaçlarımız arasında yer almaktadır. Bu konuda yapılmış olan araştırmalara göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olduğu yerlerde iş tatmininin sağlanması mümkündür. Öztan ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş güvenliği uygulamalarına göre iş tatminlerinin arttığı tespit edilmiştir [76]. İstanbul ve Edirne'de bulunan sağlık yüksekokullarında yapılmış olan çalışmaya göre, eğiticilerin çoğunun iş güvenliği uygulamalarından memnun oldukları ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır [28].

### **Ana Hipotez**

**H1:** Yapılan analizler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

### **Alt Hipotezler**

**H1,1:** İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları çalışanların yaşlarına göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı etkisi vardır.

**H1,2:** İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları çalışanların gelirlerine göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı etkisi vardır.

**H1,3:** İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve işletmede çalışma süresine göre iş tatmini düzeylerine anlamlı bir etkisi yoktur.



## 6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerine başvurulmuş veri toplama araçlarından anket yöntemi kullanılıp tarama modeli türlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri ise çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir [77]. Uşak İli Tekstil Organize Sanayi Bölgesinde yer alan bir üretim işletmesinin çalışanlarına; toplam 29 sorudan oluşan Üngüren (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış “İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Ölçeği” ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” uygulanmıştır. Bu ölçeğin Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrildiğini söyleyen Sevimli ve İşcan ölçeğin Cronbach’s Alpha değerini 0,99 olarak bulmuşlar ve araştırmalarında bu ölçeği kullanmışlardır. Ayrıca Yüksel (2005) Cronbach’s Alpha değerini 0,89; Serinkan ve Bardakçı (2007) Cronbach’s Alpha değerini 0,88; Gül, Oktay ve Gökçe (2008) Cronbach’s Alpha değerini 0,90 ve Toker (2007) Cronbach’s Alpha değerini 0,82 bulmuştur ve bizim çalışmamızda yapılmış olan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına göre Cronbach’s Alpha değeri 0,81 olarak tespit edilmiştir. Tekstil üretim işletmesinde bulunan çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi tespit edilmeye ve elde edilen veriler analiz edilerek literatüre katkıda bulunmaya çalışılmıştır [78].

## 6.1. Evren Ve Örneklem

Uşak İli Tekstil Organize Sanayi bölgesinde yer alan tekstil üretim işletmesinde toplam 1412 çalışan bulunmaktadır. Çalışmanın evrenini oluşturan 1412 kişi için örneklem hesaplaması yapıldığında; %5 hata payı ile %95 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü 303 kişi olarak hesaplanmış fakat çalışmanın güvenilirliğini ve geçerliğini artırmak adına 425 çalışana (%5 hata payı ve %99 güven seviyesi) ulaşılmıştır (surveysystem, 07.01.2020). İşletmelerde çalışanlar ile yüz yüze görüşülerek anketler uygulanmıştır.



## 7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI

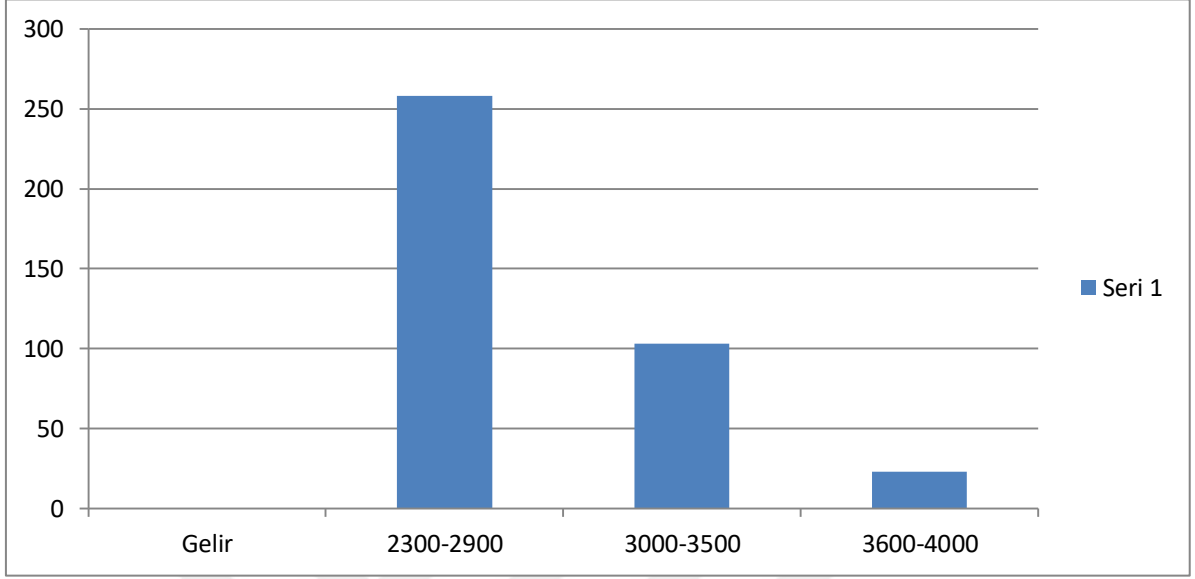
Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden faydalanılmıştır. Bu testler sonucunda her iki ölçek içinde “ $p = ,000$ ” olarak bulunmuştur. Buna göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde verilerin normal dağılım göstermediği ve analizinde Non-Parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Elde edilen veriler çeşitli istatistiksel analizler (frekans analizi, Mann-Whitney U, Korelasyon analizi) doğrultusunda değerlendirilmiştir.

### 7.1 Demografik Bilgiler

Çizelge 1: Cinsiyete Göre Frekans Analizi

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
Erkek	291	68,4	68,4	66,1		
Kadın	134	31,6	31,6	96		
Toplam	425	100	100		1,38	0,562

Grafik 1: Cinsiyete Göre Frekans Analizi

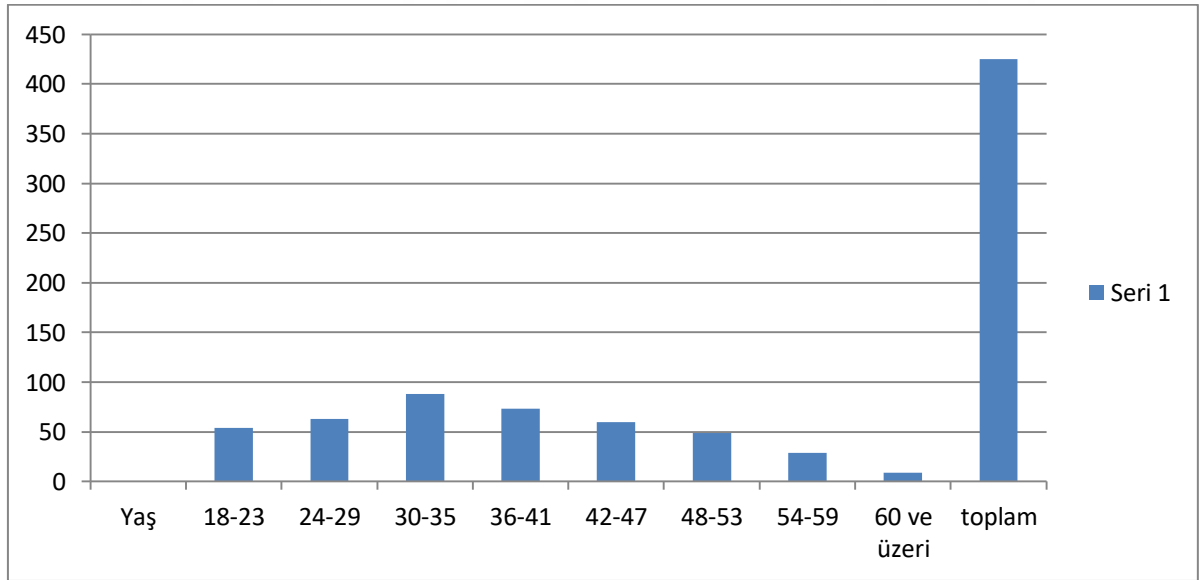


Çalışmamıza katkıda bulunan çalışanların %68,4'n (291) erkekler oluştururken %31,6'sını (134) kadınlar oluşturmaktadır.

Çizelge 2: Yaşa Göre Frekans Analizi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
18-23	54	12,7	12,7	12,7		
24-29	63	14,8	14,8	27,5		
30-35	88	20,7	20,7	48,2		
36-41	73	17,2	17,2	65,4		
42-47	60	14,1	14,1	79,5		
48-53	49	11,5	11,5	91,1		
54-59	29	6,8	6,8	97,6		
60 ve üzeri	9	2,1	2,1	100		
Toplam	425	100	100		3,78	1,859

Grafik 2. Yaşa Göre Frekans Analizi



Katılımcıların %12,7'si (54) 18-23 yaş aralığı, %14,8'ini (63) 24-29 yaş aralığı, %20,7'sini (88) 30-35 yaş aralığı, %17,2'sini (73) 36-41 yaş aralığı, %14,1'ini (60) 42-47 yaş aralığı,

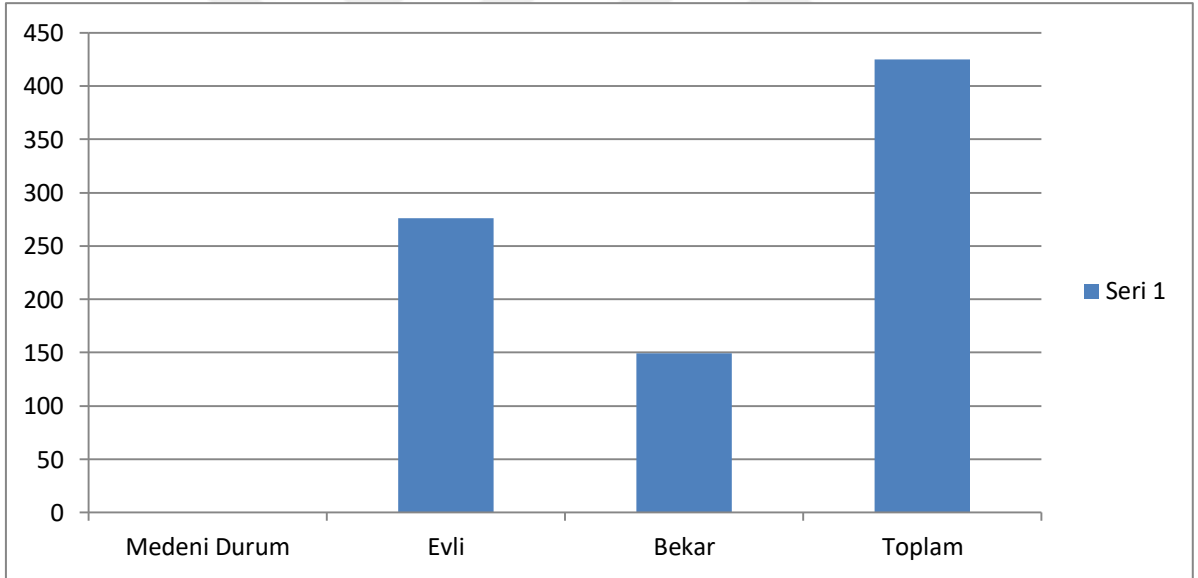


%11,5'ini (49) 48-53 yaş aralığı, %6,8'ini (29) 54-59 yaş aralığı ve %2,1'inide (9) 60 yaş ve üzeri yaş aralığında çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 3: Medeni Durumu Göre Frekans Analizi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
Evli	276	64,9	64,9	64,9		
Bekar	149	35,1	35,1	35,1		
Toplam	425	100	100	100	1,35	0,478

Grafik 3. Medeni Duruma Göre Frekans Analizi

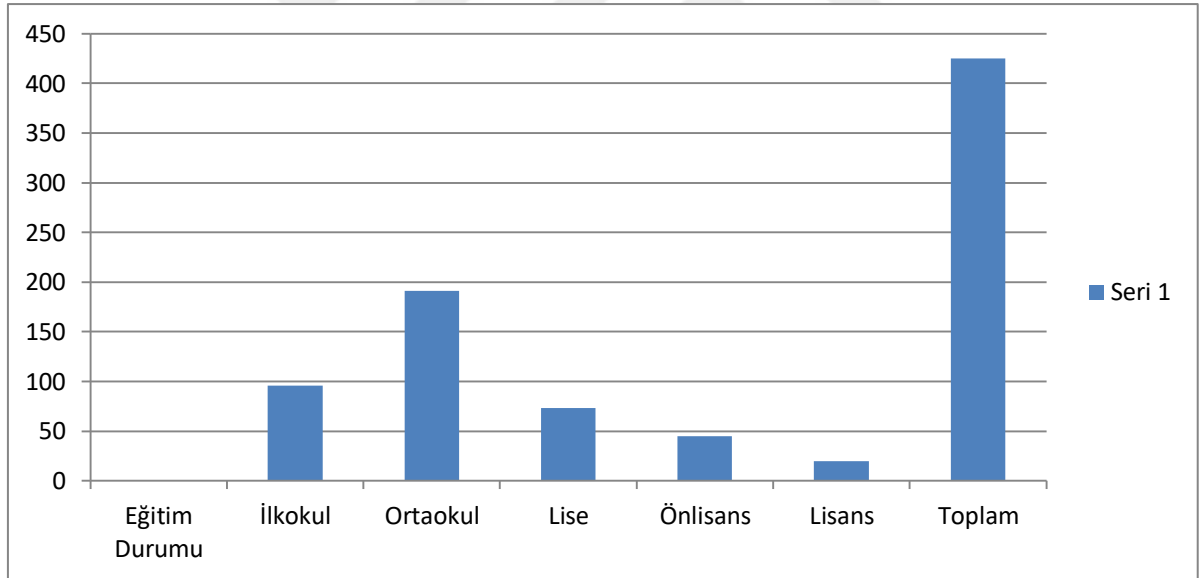


Yapılan araştırmaya katılan çalışanların %64,9'unu (276) evli çalışanlar oluştururken %35,1'inide (149) bekar çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 4: Eğitim Durumuna Göre Frekans Analizi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
İlkokul	96	22,6	22,6	22,6		
Ortaokul	191	44,9	44,9	67,5		
Lise	73	17,2	17,2	84,7		
Önlisans	45	10,6	10,6	35,3		
Lisans	20	4,7	4,7	100,0		
Toplam	425	100	100		2,30	1,076

Grafik 4.Eğitim Durumuna Göre Frekans Analizi

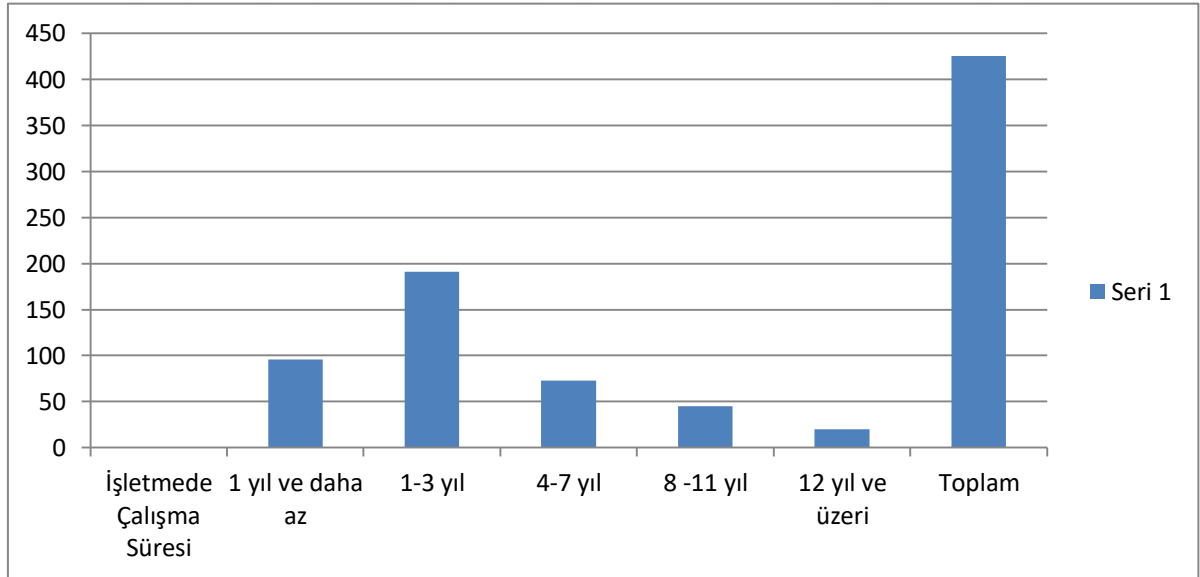


Ankete katılan çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %22,6'sını (96) ilkokul mezunları oluştururken, %44,9'unu (191) ortaokul mezunları, %17,2'sini (73) lise mezunları, %10,6'sını (45) önlisans mezunları ve %4,7'sinide (20) lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.

Çizelge 5: İşletmede Çalışma Süresine Göre Frekans Analizi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
1 yıl ve daha az	63	14,8	14,8	14,8		
1-3 yıl	135	31,8	31,8	46,6		
4-7 yıl	99	23,3	23,3	69,9		
8-11 yıl	93	21,9	21,9	91,8		
12 yıl ve üzeri	35	8,2	8,2	100,0		
Toplam	425	100,0	100,0		2,77	1,187

Grafik 5. İşletmede Çalışma Süresine Göre Frekans Analizi

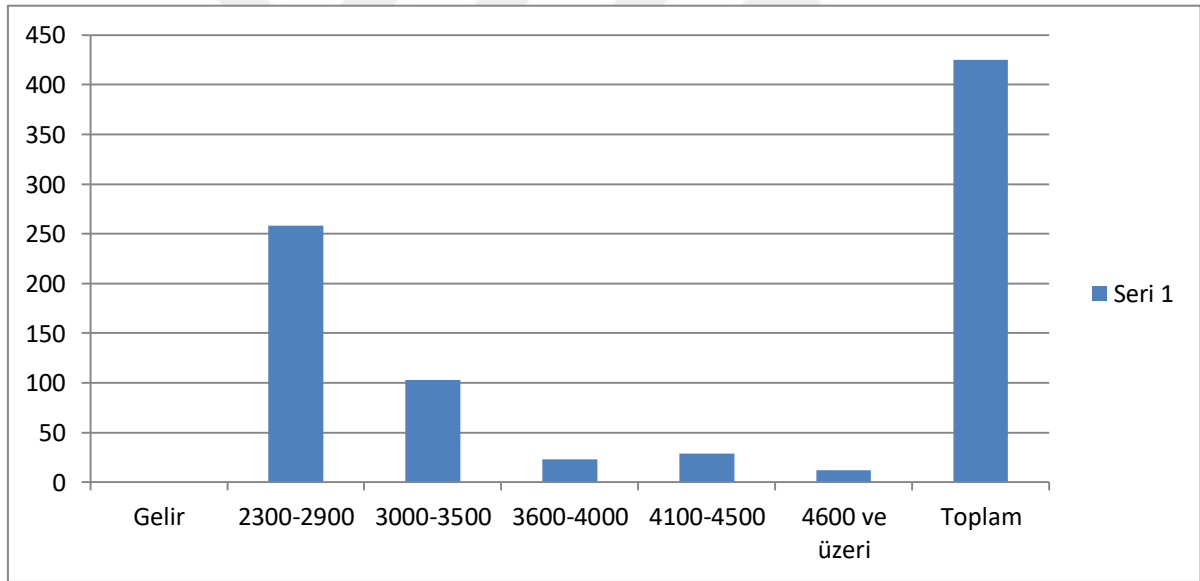


Araştırmaya katılan çalışanların %14,8'i (63) 1 yıl ve daha az süredir işletmede çalışmakta, %31,8'i (135) 1-3 yıldır, %23,3'ü (99) 4-7 yıldır, % 21,9'u (93) 8-11 yıldır ve %8,2'si (35) 12 yıl ve daha fazla süredir bu işletmede çalıştıkları görülmektedir.

Çizelge 6: Gelire Göre Frekans Analizi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean	Std. Deviation
2300-2900	258	60,7	60,7	60,7		
3000-3500	103	24,2	24,2	84,9		
3600-4000	23	5,4	5,4	90,4		
4100-4500	29	6,8	6,8	97,2		
4600 ve üzeri	12	2,8	2,8	100,0		
Toplam	425	100,0	100,0		1,67	1,040

Grafik 6. Gelire Göre Frekans Analizi



Çalışanların %60,7'si (258) 2300-2900 arasında maaş alırken, %24,2'si (103) 3000-3500 arasında, %5,4'ü (23) 3600-4000 arasında, %6,8'i (29) 4100-5000 arasında ve %2,8'i (12) de 4600 ve üzerinde maaş almaktadırlar.

Çizelge 7: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	N	Mean Rank	Sum Of Ranks	Mann-Whitney U	P
Erkek	291	220,98	59099,50		
Kadın	134	203,70	24336,50		
Toplam	425			21274,500	,549

Çizelge 7.de çalışanların cinsiyetlerine göre işlerinde tatmin olup olmadıkları Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların tatmin değerleri ( $p=,549$ )  $p > 0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 8: Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi

	N	Mean Rank	Sum Of Ranks	Mann-Whitney U	P
Evli	276	210,32	59099,50		
Bekar	149	191,63	24336,50		
Toplam	425			16208,500	,135

Çizelge 8.de çalışanların medeni durumlarına göre işlerinde tatmin olup olmadıkları Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların tatmin düzeyleri ( $p=,135$ )  $p > 0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

Çizelge 9: Korelasyon Analizi

	Yaş	Eğitim Durumu	İşletmede Çalışma Süresi	Gelir
Sig. (2-tailed)	<b>,006</b>	,561	,212	<b>0,47</b>
N	425	425	425	425

Çalışanların yaşlarına göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu analiz sonucunda çalışanların iş tatmini düzeylerinin ( $p=,006$ )  $p<0,05$ 'ten küçük ve negatif yönlü olduğu tespit edilerek anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatminlerine olumsuz etki ettiği söylenebilir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu analize göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların eğitim durumları arttıkça iş tatminlerine herhangi bir olumsuz etkide bulunmadığı söylenebilir.

Çalışanların işletmede çalışma sürelerine göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu analize göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının işletmede çalışma sürelerine göre iş tatminlerine herhangi bir olumsuz etkide bulunmadığı söylenebilir.

Çalışanların gelir düzeylerine göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme

uygulamalarının çalışanların gelir duzeylerini yetersiz bulmalarından dolayı iş tatminlerine olumsuz etki ettiği soylenebilir.



## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya’da meydana gelen teknolojik gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği kavramını da önemli derecede etkilemiştir. Gelişen teknolojiyle birlikte çalışma şartları da önemli derecede değişiklik göstermektedir ve bu çalışma şartları çalışanın motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek sağlık sorunlarını beraberinde getirmektedir. Hatta teknolojinin hızla gelişmesiyle çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalarak fiziksel ve psikolojik olarak önemli derecede etkilenebilmektedirler.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine dair yapılan analizlerde aşağıda yer alan sonuçlar tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların %68,4’ünü (291) erkekler oluştururken %31,6’sını (134) kadınlar oluşturmaktadır. İşletmede erkek ve kadın çalışanların bulunması yaptığımız incelemeye farklı bakış açılarıyla bakmamıza yardımcı olmaktadır.

Katılımcıların %12,7’si (54) 18-23 yaş aralığı, %14,8’ini (63) 24-29 yaş aralığı, %20,7’sini (88) 30-35 yaş aralığı, %17,2’sini (73) 36-41 yaş aralığı, %14,1’ini (60) 42-47 yaş aralığı, %11,5’ini (49) 48-53 yaş aralığı, %6,8’ini (29) 54-59 yaş aralığı ve %2,1’inide (9) 60 yaş ve üzeri yaş aralığında çalışanlar oluşturmaktadır. İşletmede her yaşta çalışan bulunmaktadır. Bunun sebebi olarak işletmelerde farklı çalışma alanlarının olması ve 20-25 yıllık bir kuruluş tarihinin olmasını söyleyebiliriz. Medeni durumu incelediğimizde ise çalışanların %64,9’unu (276) evli çalışanlar oluştururken %35,1’inide (149) bekar çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %22,6’sını (96) ilkokul mezunları oluştururken, %44,9’unu (191) ortaokul mezunları, %17,2’sini (73) lise mezunları, %10,6’sını (45) önlisans mezunları ve %4,7’sinide (20) lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. İşletmede çalışanların büyük çoğunluğunu ilkokul ve ortaokul mezunları oluşturmaktadır ve eğitim seviyesinin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan çalışanların %14,8’i (63) 1 yıl ve daha az süredir işletmede çalışmakta, %31,8’i (135) 1-3 yıldır, %23,3’ü (9) 4-7 yıldır, % 21,9’u (93) 8-11 yıldır ve %8,2’si (35)



12 yıl ve daha fazla süredir bu işletmede çalıştıkları görülmektedir. Bu sonuçlara baktığımız işletmenin eski olmasına rağmen 12 yıl ve üzerinde çalışan kişi sayısının az olduğu görülmektedir.

Çalışanların %60,7'si (258) 2300-2900 arasında maaş alırken, %24,2'si (103) 3000-3500 arasında, %5,4'ü (23) 3600-4000 arasında, %6,8'i (29) 4100-5000 arasında ve %2,8'i (12) de 4600 ve üzerinde maaş almaktadırlar. Bu sonuçlar ise çalışanların eğitim düzeyleri ile aldıkları maaşın paralel olduğunu söylemek mümkündür.

Uşak ili tekstil organize sanayi bölgesinde yer alan bir üretim işletmesinde toplam 425 kişiye ulaşılarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatminlerini etkileyip etkilemediği saptanılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarına göre anlamlılık değerlerinin  $p < 0,05$  ten küçük olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaş ve gelir düzeylerine göre iş tatminleri olumsuz etkilenirken diğer demografik yönlerden olumsuz etkilemediğini söyleyebiliriz. Çalışanların yaşlarının ilerlemesinin fiziksel ve psikolojik açıdan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uyum sağlayamadıkları için iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir. Yaşları ilerleyen çalışanlar zamanla fazla çalışmaktan ve emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşündüklerinden dolayı mutsuz olabilmektedirler. Ayrıca çalışanlar işletmelerde diğer çalışanların dikkatsiz ve hızlı çalışmalarından ve diğer çalışanların sergiledikleri bu davranışların kendilerine zarar vereceğini düşündüklerinden, çalışanlara sağlanan gerekli kişisel koruyucu önlemlerinin yetersiz olmasından ve işletmede sağlık ve güvenliği tehdit eden malzemelerin bulunmasından dolayı da rahatsızlık duymaktadırlar. Araştırmada sonucunda elde edilen yaşa göre iş tatmini düzeyinin azalması diğer araştırmalara göre farklıdır. Toker'in "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama" isimli çalışmasına göre çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir [79]. Carrell'in posta memurları üzerine yaptığı araştırmaya göre yaşları ilerledikçe iş tatmini düzeylerinin olumlu yönde etkilediğini saptamıştır [80]. Lee ve arkadaşlarının kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da yaş ilerledikçe iş tatmini düzeylerinin arttığı görülmüştür [81]. Bu sonuçta bize çalışanların iş tatmini düzeylerinin çalıştıkları meslek gruplarına göre değişebileceğini göstermiştir. Kök'ün yapmış olduğu "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın

İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” da öğretim üyelerinin iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olan durumun “gelir” olduğu saptanmıştır. Bu çalışma araştırmamızda tespit ettiğimiz, gelir seviyesinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini destekler niteliktedir [82].

İş tatminini olumsuz etkileyen bir diğer önemli unsurunda gelir seviyesi olduğu görülmektedir. Çalışanların, çalışma ortamında bulunan makinelerin tehlikeli olduğunu, işletmede bulunan kimyasalların ve diğer malzemelerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olacağını düşünmelerinden dolayı gelir seviyeleri iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek verimliliği azaltmaya sebep olabilmektedir. Yani çalışanlar yaptıkları işte bulunan risklerin onlara psikolojik veya fiziksel olarak zarar verebileceğini düşünmektedirler ve bu riskleri göz önünde bulundurarak aldıkları maaşı yetersiz bulmaktadırlar. Katılımcıların eğitim durumları, medeni durumları, cinsiyetleri ve işletmede çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin olumsuz yönde etkilenmediği söylenebilir.

Verimlilik ve motivasyon işletmelerin çalışanlarına verdiği değer ve önem ile pozitif yönlü olarak etkilenecektir. Çalışana verilen değer beraberinde işletmeyi de değerli hale getirir ve çalışanların verimliliğinin artmasına katkı sağlayabilir. Çalışanları maddi unsurlarla motive etmek tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanların iş tatmini düzeyini arttırmak için hepsinin beklenti ve düşünceleri göz önünde bulundurulmalı ve bu doğrultuda hareket edilmelidir. Çalışanların beklenti ve düşünceleri aynı olamayacağı için iş tatmini düzeyini beklenen seviyeye ulaştırmak zaman alacaktır. Elde edilen verilere göre çalışanların yaşı ilerledikçe iş tatmini düzeyleri olumsuz etkilenmektedir. Bu yüzden yaşı ilerleyen çalışanları daha az fiziksel güç harcayacakları ve kendilerini güvende hissedecekleri işlere yerleştirmek, işletmede çalıştığı süre boyunca dürüst ve verimli çalışanlara çeşitli terfi fırsatları sağlamak ve çalışanları istekleri doğrultusunda tek vardiyada çalıştırmak iş tatminini ve verimliliği arttırmaya katkıda bulunacaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda işletmede gelir düzeylerinden dolayı mutsuz olan çalışanlarda bulunmaktadır. Çalışanların aldıkları maaşı yetersiz bulmalarının sebebi ise; işyerinde bulunan kimyasal ve fiziksel risklerin fazla olması ve bu risklere karşı alınan önlemlerin istenilen derecede olmadığından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu yüzden çalışanlarla düzenli periyotlarda iletişim kurarak hangi durumları riskli gördüklerini,

işletmede güvenlik açısından hangi önlemlerin eksik olduğunu, kendilerini daha mutlu ve güvende hissetmeleri için hangi uygulamaların yapılabileceği hakkında bilgi alışverişinde bulunmak iş tatmini açısından verimli olabilir. Bahsettiğimiz davranış ve tutumları uyguladığımız sürece çalışanların iş tatmini artmasıyla birlikte verimliliğinde artacağını söylenebilir.



## KAYNAKLAR

- [1] Akpınar, T. (2013.). İş Sağlığı ve İş Güvenliği,. *Ekin Yayınları*, İstanbul, 25-26.
- [2] 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). (2012) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (ErişimTarihi:27.02.2020)
- [3] Çiçek, Ö., & ÖÇAL, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- [4] Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1)
- [5] Karadaş Y, Ç. M. (2020). İtfaiye Çalışanlarının Çalışma Şartlarına Yönelik Risk Değerlendirmesi Ve Güvenli Çalışma Önerileri. . *International Journal Of Social Science*, , 3 (1) , 115-134
- [6] Narter, S. (2015). İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk. *Adalet Yayınevi*, Ankara, 128.
- [7] Işıl, B. (1990). Teknolojik Gelişmeler Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu.
- [8] Yiğit, A. (2011). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. *Alfa Aktüel Yayınları*, Bursa, 142-143.
- [9] Gerek, N. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları*, Eskişehir, 98.
- [10] Yiğit, A. (2005). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. *Aktüel yayınları*, İstanbul, 125.
- [11] Çögenli, M. Z. (2019). Çögenli, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar. *Eğitim Yayınevi*, Konya, 7-8.
- [12] Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika. *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi* 40 (1), 93-102.
- [13] Erdoğan, G. (2010). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, 29.
- [14] Kahya, E. &. (2014). İş Güvenliği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 37-38.
- [15] Mevzuat <http://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi:13.03.2019)
- [16] Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasa (1982). <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm> (Erişim Tarihi:13.03.2019)
- [17] Özbudun, E. (2009). Türk Anayasa Hukuku. *Yetkin yayınevi*, Ankara, 94.
- [18] Tahtalı, M. B. (2014). Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’nda Öngörülen Mecburi Hizmet Süresi - Zorla Çalıştırma Yasağı İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 407-458.

- [19] Korkmaz, A. & Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 153-167.
- [20] 4857 Sayılı İş Kanunu (İK) (2003) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 24.03.2019)
- [21] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) (2012)\_ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (Erişim Tarihi:28.03.2019)
- [22] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK). (2008)<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>(Erişim Tarihi:03.04.2019)
- [23] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (Erişim Tarihi:04.04.2019)
- [24] İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHY ). (2012)\_ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16924&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (erişim Tarihi:04.04.2019)
- [25] Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, *Arıkan Basım Yayım Dağıtım LTD.Şti.* İstanbul, 88-89.
- [26] Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. *Ezgi Kitabevi*, Bursa, 41.
- [27] Gerek, N. ( 1989). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler, . *Eskişehir: A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:7, No:1, .
- [28] Kılıç, A. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma)*. Ankara, Türkiye: Yöktez.
- [29] Werther, W. B. (1994 ). Human Resources and Personnel Management. New York.
- [30] Güçlü, M. (2007). “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi”. Sakarya, Türkiye: *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*,.
- [31] Terzi, M. (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği Politikası İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesindeki İşletmelere Yönelik Araştırma. Kütahya: T.C. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* .
- [32] Sümer Haluk Hadi. (2011). İş Hukuku . 16. Baskı, *Mimoza Yayınları*. Konya.
- [33] Yılmaz, E. (2006). “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ISO 14001 Çevre Yönetim İstemine Entegrasyonu: Seramik Sektörü Uygulaması”. Eskişehir, Türkiye: *Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*.

- [34] Iso 9001, T. E. (2001). Kalite Yönetim Sistemleri- Şartlar. Ankara: Türk Standartları Enstitüsü ICS 03.120.10.
- [35] Ohsas 18001-2007 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı 2007.
- [36] Ilo “Statistics Of Occupational Injuriencies”, Sixteenth International Conference Of Labour Statisticians, Ilo, Genova, 1998.
- [37] Akın, Levent; “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Bülteni, Cilt:54 Sayı:1, Ankara, 2005.
- [38] Ayhan, Abdurrahman; “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi,” Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt:7, No:2, 2003.
- [39] Demirbilek, Tunç; İş Güvenliği Kültürü, *Legal Yayıncılık*, İzmir, 24-25. Kasım 2005.
- [40] Yiğit, Abdulvahap; İş Güvenliği Ve İş Sağlığı, *Alfa Aktüel Yayınları*, Bursa, 114-115, 2008.
- [41] Kaynak, Tuğray vd., İnsan Kaynakları Yönetimi, *Dönence Basım*, İstanbul, 1998
- [42] Sağocak Duran, Mehtap; “Ergonomik Tasarımda Renk” *Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Cilt:6 (1): 77- 83, 2005.
- [43] Bilir, Nazmi; “Meslek Hastalıkları”, *Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Yayınları*, Cilt:4, Ankara, 2004.
- [44] French, W.L.; Human Resource Management, Third Edition, Usa: Houghton Mifflin Comp., 1994.
- [45] Kağnıcıoğlu, Deniz vd.; İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1747, *Açık Öğretim Fakültesi Yayını* No:902, 2008.
- [46] Halsey, W. (1988). Macmillan Contemporary Dictionary, . İstanbul: *Abc Tanıtım Basımevi*, First Edition,.
- [47] Ugboro, I., & Kofi., O. (2000). “Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study”,. *Journal Of Quality Management*, 5 (2), Ss.247-272.
- [48] Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). *Some relationships between job satisfaction and organization climate*. *Journal of applied psychology*, 60(3), 318.
- [49] Karaduman, A. (2002). Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, , . *Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Erzurum, Türkiye: AÜSBE.

- [50] Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 28.
- [51] Robbins, Stephen P.; *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*, New York: Prentice Hall International Inc., 1996.
- [52] Barutçugil, İsmet; *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık*, İstanbul, 1. Baskı, 2004.
- [53] Şimşek, Levent; “İş Tatmini”, *Verimlilik Dergisi*, Ankara, *M.P. M. Yayınları Sayı: 2*, 1995
- [54] Eroğlu, Feyzullah; *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 76-77. 6. Bası, 2004.
- [55] Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*,. Singapore: Mcgraw-Hill Inc.,
- [56] Sertçe, S. (2003). “Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir, 7.
- [57] Akgündüz, S. (2006). “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma” . “*Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma*”. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [58] Altundaş, O. (2000). *Poliste Stres Ve İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aısbe*,. Erzurum.
- [59] İşcan, Ö. F. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- [60] Şimşek, Ş. (1997). *Yönetim Ve Organizasyon. Damla Matbaası*, 2.Baskı,. Konya, 112.
- [61] Andrews, C. (2003). *Comparative Analysis Of Management And Employee Job Satisfaction And Policy Perceptions*,. *Comparative Analysis Of Management And Employee Job Satisfaction And Policy Perceptions*.
- [62] Sabuncuoğlu, Z., & Tokol, T. (2001). *İşletme. Ezgi Yayınevi*, Bursa, 16-18.
- [63] Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*,. *Beta Yayıncılık*, 5.Baskı,. İstanbul.
- [64] Akıncı, Zeki; “Turizm Sektöründe İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4:1-25, 2002.
- [65] Özkalp, Enver, Kirel, Çiğdem; *Örgütsel Davranış*, *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını*, Eskişehir, No: 783, 2007.

- [66] Eren, Erol; Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, *Beta Basım Yayım, Dokuzuncu Baskı*, İstanbul ,2006.
- [67] Telman, Nursel, Ünsal, Pınar; Çalışan Memnuniyeti, *Epsilon Yayınevi*, İstanbul,83. 2004.
- [68] Başaran, İbrahim Ethem; Yönetimde İnsan İlişkileri-Yönetimsel Davranış, *Aydın Web Tesisleri*, Ankara, 123. 1998.
- [69] Karaca Baytok, Samuray; İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama, Pamukkale Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli*, 2001.
- [70] Adal, Zeki; “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1995.
- [71] Camkurt, Mehmet Zülfi; “İşyeri Çalışma Sistemi Ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 20(6), 2007.
- [72] Özgen Hüseyin, Öztürk, Azim, Yalçın, Azmi; İstanbul, Temel İşletmecilik Bilgisi, *Nobel Kitabevi*, 2001.
- [73] Ceylan, Doğan; “Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği”, 2001.
- [74] Luthans, Fred; Organizational Behavior, New York, Seventh Edition, Mcgraw-Hill, 1995.
- [75] Turmuş, E. K. (2005). İş Tatmini (İş Doyumu) Ve Sanayi Müsteşarlığında Bir Uygulama. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi . *İş Tatmini (İş Doyumu) Ve Sanayi Müsteşarlığında Bir Uygulama. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi* . Ankar: Gazi Üniversitesi.
- [76] Özaltın, U. H. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi (Gtd) . Gülhane Medical Journal (G)*, 423.
- [77] Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi (19. Baskı). *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara.
- [78] Üngüren, E., & T., K. S. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması.,. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 124-144.
- [79] Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama.
- [80] Carrell, M. R. (1974). Some Personal And Organizational Determinants Of Job Satisfaction Of Postal Clerks. . *Academy Of Management Journal*, , 17(2), 368-373.
- [81] Lee, R. &. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, And Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, , 38(8), 781-791.



- [82] Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlıliğin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- [83] Gl, Hasan, Oktay, Ercan, Gökçe, Hakan; “İş Tatmini, Stres, rgtsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı:15: 1-11, 2008.
- [84] Serinkan, Celalettin, Bardakçı, Ahmet; “Pamukkale niversitesi’nde çalışan ğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi, Karaman İİBF Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 12: 153 – 154, 2007.
- [85] Sevimli, Figen, İşcan, Ömer Faruk; “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:5, Sayı1(2): 5564, 2005.
- [86] Yüksel, İhsan; İş-Aile atışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi, *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2: 301-314, Eylül 2005.



# **EKLER**

**Ek 1: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANS DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ**

	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler</b>						
1	İşletme çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır					
2	İşletmede sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir					
3	İşletmede sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır					
4	İşletmede sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur					
5	İşletmede çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır					
6	İşletmede düzenli aralıklarla risk değerlendirmesi yapılır					
7	İşletmede sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik(kaygan zemin vb.) uyarı levhaları bulunur					
8	İşletmede olası bir acil duruma karşı (yangın, sel, deprem vb.) tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır					
<b>Faktör 2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması</b>						
9	Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda,					

	derhal işletme yönetimine haber verir					
10	Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygularlar					
11	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez					
12	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez					
13	Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır					
14	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar					
15	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır					
Faktör 3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri						
16	Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir					
17	Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir					
18	Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir					

19	Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir					
20	Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir					
Faktör 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları						
21	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur					
22	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur					
23	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi düzenlenir					
24	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir					
25	İşletmede yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir					
Faktör 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim						
26	İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır					
27	İşletme çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir					
28	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar,yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği					

	bulunmaktadır					
29	Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, işletme çalışanları ile paylaşılır					



## Ek 2: İŞ TATMİNİ ANKETİ

Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )

Yaşınız: 18-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50 ve üzeri ( )

Medeni Durumunuz: Evli ( ) Bekar ( )

İşletmede Çalışma Süreniz: 0-3 yıl ( ) 3-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10 yıl ve daha fazla ( )

Geliriniz: 2300-3000 ( ) 3000-4500 ( ) 4500-6000 ( ) 6000 ve üzeri ( )

Bölümünüz:.....

**YÖNERGE:** Aşağıdaki maddeler işgörenlerin yapmış oldukları işlerden tatmin olup olmadıklarını, tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz. Her maddeyle ilgili düşüncelerinizi ve her maddeye ne oranda katıldığınızı yandaki ifadelerden yararlanarak rakamların bulunduğu ilgili bölüme işaretleyiniz. Lütfen her madde için tek seçenek kullanınız. TEŞEKKÜRLER

Hiç Memnun Değilim

Memnun Değilim

Kararsızım

Memnunum

Çok Memnunum

Şimdi ki işimden;

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından

2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından

3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından

4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını

bana vermesi bakımından					
5. Yöneticilerin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. Terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma koşulları bakımından					



18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					



### **Ek 3. ÖZGEÇMİŞ**

#### **KİŞİSEL BİLGİLER**

**Adı Soyadı:** MUSTAFA TATLİCAN

**Doğum Tarihi:** 10.05.1994

**Doğum Yeri:** NİĞDE

#### **İŞ DENEYİMİ**

<b>Temmuz – Eylül 2017</b>	Özerdem Mensucat	Stajyer
<b>25 Şubat –2020</b>	Ege Bölge OSGB	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

#### **İLETİŞİM BİLGİLERİ**

**Mail:** [mustafatatlıcann@gmail.com](mailto:mustafatatlıcann@gmail.com)

#### **EĞİTİM BİLGİLERİ**

**2001 – 2009** Niğde Kömürücü Köyü Çanakkale Şehitleri İlköğretim Okulu

**2009 – 2013** Niğde Faik Şahenk Anadolu Teknik ve Meslek Lisesi

**2014 – 2018** Uşak Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (Lisans)

#### **PROJE ve ÇALIŞMALAR**

**Makale – 2020** İş Sağlığı Ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği