



**T.C.**

**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KOBİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE İŞ  
GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ALGILARININ İŞ TATMİNİ  
VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİNGÖL ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan**

**Dilan KANMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Doç.Dr. Mehmet GÜVEN**

**Bingöl-2019**



**T.C.**  
**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**KOBİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE İŞ  
GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ALGILARININ İŞ TATMİNİ  
VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİNGÖL ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan**

**Dilan KANMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Mehmet GÜVEN**

**Bingöl-2019**

## İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....</b>	<b>I</b>
<b>TEZ KABUL VE ONAY .....</b>	<b>II</b>
<b>ÖNSÖZ.....</b>	<b>III</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>V</b>
<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>VI</b>
<b>TABLO LİSTESİ .....</b>	<b>VII</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ.....</b>	<b>IX</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>- 1 -</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ VE KOBİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı .....	- 3 -
1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Olan Gereksinim.....	- 3 -
1.3. İş Güvenliğinin Amacı .....	- 4 -
1.4. İş Sağlığının ve Güvenliğinin Önemi.....	- 5 -
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi .....	- 5 -
1.6. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütleri.....	- 8 -
1.6.1. Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labor Organization (ILO).....	- 8 -
1.6.2. Dünya Sağlık Örgütü - World Health Organization (WHO) .....	- 9 -
1.7. Türkiye’de İş Güvenliği .....	- 9 -
1.8. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları.....	- 10 -
1.8.1. Kaza Tanımı ve İş Kazası .....	- 11 -
1.8.2. Meslek Hastalıkları .....	- 11 -
1.8.3. Geçici İş Göremezlik .....	- 12 -
1.8.4. Sürekli İş Göremezlik .....	- 12 -
1.9. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Veriler.....	- 13 -
1.10. Meslek Hastalıklarında Tanı, Tedavi ve Korunma İlkeleri.....	- 19 -
1.11. KOBİ Kavramının Tanımı ve Önemi.....	- 20 -
1.12. KOBİ’ nin Tarihsel Gelişimi.....	- 22 -
1.13. KOBİ’lerin Özellikleri .....	- 25 -

1.14. KOBİ'lerin Sınıflandırılması .....	- 25 -
1.14.1. Foknsiyonel Bakımdan Sınıflandırma.....	- 25 -
1.14.2.İş Gören Sayısı Bakımından Sınıflandırma.....	- 26 -
1.15. KOBİ'lerin Avantajları ve Dezavantajları .....	- 26 -
1.16. Türkiye de KOBİ'lerin Yeri ve KOBİ'ler de İşçi Sağlığı.....	- 27 -
1.17. KOBİ'ler de İş Sağlığı Sistemi .....	- 29 -
1.18. KOBİ' lerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	- 30 -
1.18.1. İşçi Açısından Önemi.....	- 30 -
1.18.2. İşveren Açısından önemi.....	- 31 -

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI

2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi .....	- 32 -
2.2. İş Tatmininin Yararları .....	- 34 -
2.3. İş Tatmininin Boyutları.....	- 35 -
2.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	- 37 -
2.4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları .....	- 38 -
2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	- 38 -
2.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	- 40 -
2.4.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı.....	- 41 -
2.4.1.4. Mcclelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	- 42 -
2.4.2. Süreç Kuramları .....	- 43 -
2.4.2.1. Vrom'un Beklenti Kuramı .....	- 43 -
2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	- 45 -
2.4.2.3. Pekiştirme Kuramı .....	- 46 -
2.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	- 47 -
2.5.1. Bireysel Faktörler.....	- 47 -
2.5.2. Örgütsel Faktörler .....	- 48 -
2.5.3. Grup Faktörleri.....	- 50 -
2.5.4. Kültürel Faktörler.....	- 51 -
2.5.5. Çevresel Faktörler .....	- 51 -
2.6. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Sonuçları.....	- 51 -
2.6.1. İş Tatmini ve Performans .....	- 52 -
2.6.2. İş Tatmininin Devam Üzerine Etkisi.....	- 52 -

2.6.3. İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi .....	- 53 -
2.7. İş Tatminini Arttırmaya Yönelik Uygulamalar.....	- 53 -
2.7.1. İş Tasarımı .....	- 53 -
2.7.2. İş Rotasyonu.....	- 53 -
2.7.3. İş Zenginleştirme.....	- 54 -
2.7.4. İş Genişletme .....	- 54 -
2.7.5. İş Basitleştirme.....	- 54 -
2.8. Performansın Tanımı ve Önemi.....	- 55 -
2.9. Performansın Boyutları .....	- 56 -
2.9.1. Verimlilik.....	- 56 -
2.9.2. Etkinlik.....	- 57 -
2.9.3. Kalite.....	- 57 -
2.9.4. Üretkenlik .....	- 58 -
2.9.5. Yenilik.....	- 58 -
2.9.6. Yeterlilik .....	- 58 -
2.9.7. Karlılık .....	- 58 -
2.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve İş Performansı ile İlişkisi .....	- 59 -

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### **KOBİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİNGÖL ÖRNEĞİ**

3.1. Yöntem ve Amacı .....	- 63 -
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	- 63 -
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	- 63 -
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	- 63 -
3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	- 64 -
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	- 64 -
3.1.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	- 65 -
3.1.7. Verilerin Toplanması ve Kaydedilmesi .....	- 66 -
3.2. Araştırmanın Bulguları .....	- 66 -
3.2.1. Frekans Analizi Sonuçları.....	- 66 -
3.2.2. Geçerlilik Sonuçları .....	- 80 -
3.2.3. Güvenilirlik Sonuçları.....	- 85 -

3.2.4. Normallik Sonuçları.....	- 86 -
3.2.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi (Yol Analizi).....	- 88 -
3.2.6. İş Performans Hipotezleri T Testi ve Anova Testi.....	- 89 -
3.2.7. İş Tatmin Hipotezleri T Testi ve Anova Testi .....	- 93 -
<b>SONUÇ VE ÖNERİ.....</b>	<b>- 98 -</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>- 103 -</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>- 118 -</b>



## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım Kobi Çalışanlarının İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Algılarının İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Bingöl Örneği adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

30 / 12 / 2019

İmza

Dilan KANMAZ



**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

*Dilan KANMAZ* tarafından hazırlanan *Kobi Çalışanlarının İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Algılarının İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Bingöl Örneği* başlıklı bu çalışma, [30.12.2019] tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda [oybirliği/oy çokluğuyla] başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)**

**Başkan** : Prof.Dr. Sait PATIR..... İmza: .....

**Danışman** : Doç. Dr. Mehmet GÜVEN..... İmza: .....

**Üye** :Doç. Dr. Mehmet KARAHAN ..... İmza: .....

**TEZ KABUL VE ONAY**

Bu Tez, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 30/12/2019 tarih ve ..... sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü  
Doç. Dr. Yaşar BAŞ

## ÖNSÖZ

*Kobi Çalışanlarının İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Algılarının İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Bingöl Örneği* konusu, günümüz işletmelerinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını sürdürmelerinin giderek önem kazanması ve bu uygulamalara çalışanların yaklaşımları bağlamında üzerinde durulmaya değere bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam *Doç.Dr.Mehmet GÜVEN*' başta olmak üzere yol gösteren Dr. Öğr. Üyesi Üzeyir KEMENT'e, Öğretim görevlisi Sinan ÇAVUŞOĞLU hocam'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmamı tamamlamam konusunda moral ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olan değerli anneme ve babama şükranlarımı sunarım.

**30/12/ 2019**

**Dilan KANMAZ**

## ÖZET

<b>Tezin Başlığı :</b> Kobi Çalışanlarının İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Algılarının İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Bingöl Örneği
<b>Tezin Yazarı :</b> Dilan KANMAZ
<b>Danışman :</b> Doç.Dr.Mehmet GÜVEN
<b>Anabilim Dalı:</b> İşletme
<b>Bilim Dalı :</b> Yönetim ve Organizasyon
<b>Kabul Tarihi :</b> 30/12/2019
<b>Sayfa Sayısı :</b> 118
<p>Bu çalışmanın amacı çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik algılarının iş tatminine ve iş performansına etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Bingöl ilinde yer alan KOBİ'ler oluşturmaktadır. Çalışmada 200 KOBİ çalışanına anket formu uygulanmıştır. Anket formları 15.08.2019-29.08.2019 tarihleri arasında çalışanlarla yüz yüze iletişime geçirilerek doldurtulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programlar aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Etki ölçümünde AMOS yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Ayrıca anlamlı farklılık ölçümünde T - Testi ve Anova analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde iş sağlığı ve iş güvenliği algısının iş tatminini ve iş performansını olumlu yönde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile iş performansları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan katılımcıların yaş ve eğitim düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı fakat çalışanların görevleri ve gelir durumları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların cinsiyetleri ve medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu bulgulanmıştır. Son olarak katılımcıların eğitim düzeyi, görev ve gelir durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı analizler sonucu elde edilmiştir. Araştırma dahilinde elde edilen bulguların bundan sonraki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.</p>
<b>Anahtar kelime:</b> İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Tatmini, İş Performansı

## ABSTRACT

<b>Title of the Thesis:</b> The Impact of Occupational Health and Job Security Perceptions of SME Employees on Job Satisfaction and Job Performance: The Case of Bingöl
<b>Author</b> : Dilan KANMAZ
<b>Supervisor</b> : Associate Professor Mehmet GÜVEN
<b>Department</b> : Management and Organization
<b>Sub-field</b> : 30/12/2019
<b>Date</b> : 118
<p>The aim of this study is to determine the effect of employees' perception of occupational health and safety on job satisfaction and job performance. The population of the study consists of SMEs in Bingöl province. In this study, questionnaire forms were applied to 200 SME employees. The questionnaires were filled in by face-to-face communication with the employees between 15.08.2019-29.08.2019. The data obtained within the scope of the study were analyzed through SPSS and AMOS statistical programs. AMOS structural equation modeling was applied for impact measure. In addition, T-Test and Anova analyzes were used for the measurement of significant differences. According to the results of the research, it is found that the perception of occupational health and safety affects job satisfaction and job performance positively. However, it was concluded that there was no significant difference between the gender and marital status of the participants and their job performances. On the other hand, it was concluded that there was no significant difference between the participants' age and education levels and job performance levels, but there was a significant difference between the tasks and income status of the employees and their job performance levels. In addition, there was no significant difference between gender and marital status of employees and job satisfaction levels. On the other hand, a significant difference was found between the age and job satisfaction levels of the participants. Finally, it was found out that there was no significant difference between the participants' educational level, job and income status and job satisfaction levels. The findings of the research are expected to shed light on future studies.</p>
<b>Key Words:</b> Occupational Health and Safety, Job Satisfaction, Job Performance

## KISALTMALAR

KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
ILO	: International Labour Organization
WHO	: World Health Organization
YY.	: Yüzyıl
MÖ.	: Milattan önce
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
KÜSGEM	: Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi
KÜSGET	: Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilat
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KFA	: Keşfedici Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
CR	: Bütünleşik Güvenilirlik
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
CA	: Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
ISG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
PERF	: Performans
TATMIN	: İş Tatmini

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye'de Kobi Sınıflandırılması .....	- 22 -
Tablo 2. AB KOBİ Sınıflandırması .....	- 22 -
Tablo 3. İş Sağlığı Sisteminin Girdileri ve Çıktıları .....	- 29 -
Tablo 4. Alderfer VİG Modeli ile Maslow Modelinin Karşılaştırılması .....	- 42 -
Tablo 5. Katılımcıların Yaş Bilgileri .....	- 66 -
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet Bilgileri .....	- 66 -
Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durum Bilgileri .....	- 67 -
Tablo 8. Katılımcıların Öğrenim Düzeyi Bilgileri .....	- 67 -
Tablo 9. Katılımcıların İşyeri Deneyim Bilgileri .....	- 67 -
Tablo 10. Katılımcıların İşyerindeki Görevi .....	- 68 -
Tablo 11. Katılımcıların Gelir Seviyeleri İle İlgili Bilgiler .....	- 68 -
Tablo 12. Katılımcıların Çalıştığı İşletmenin Kategorisi İle İlgili Bilgi .....	- 68 -
Tablo 13. Katılımcıların Çalıştığı İşletmenin Hukuki Yapısıyla İlgili Bilgi .....	- 68 -
Tablo 14. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Çalışanların İşe Başlamadan Önce Eğitime Tabi Tutulmasıyla İlgili Bilgi .....	- 69 -
Tablo 15. Yöneticiler Tarafından İş Sağlığına ve Güvenliğine Verilen Önem İle İlgili Bilgi .. - 69 -	
Tablo 16. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tüm Çalışanlara Yöneticiler Tarafından Eşit Sağlandığıyla İlgili Bilgi .....	- 70 -
Tablo 17. İş Yerinde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığına Yönelik Tatbikatlar İle İlgili Bilgi ...	- 70 -
Tablo 18. Çalışanların, İşyerinde İş Güvenliğine Dair Yapılan Aktivitelere Katılımıyla İlgili Bilgi .....	- 70 -
Tablo 19. İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgilenen Bölüm İle İlgili Bilgi .....	- 71 -
Tablo 20. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Yeterli Seviyede Sorumluluk Alması İle İlgili Bilgi .....	- 71 -
Tablo 21. Makine ve Teçhizat Kontrolü İle İlgili Bilgi .....	- 71 -
Tablo 22. Çalışma Esnasında İş Güvenliğine Dair Karşılaşılan Olumsuz Bir Durumda Bilgi Verilecek Sistem İle İlgili Bilgi .....	- 72 -
Tablo 23. İş Güvenliğine Yönelik Uygulamalarda Yönetici ve İşveren Sorumluluğuyla İlgili Bilgi .....	- 72 -
Tablo 24. Kaza ve Risk Analizi İle Bilgi .....	- 73 -
Tablo 25. İş Güvenliği Uzmanlarıyla İlgili Bilgi .....	- 73 -
Tablo 26. İş Yerindeki Güvenlik Kurallarıyla İlgili Bilgi .....	- 73 -
Tablo 27. İş Kazası Anında Acil Durum Planıyla İlgili Bilgi .....	- 74 -
Tablo 28. İş Kazalarının Çalışan Kaynaklı Olmasıyla İlgili Bilgi .....	- 74 -
Tablo 29. İş Yerinde İş Güvenliğine Dair Eğitimin Yeterliliği Konusuyla İlgili Bilgi .....	- 74 -
Tablo 30. İş Yerinde İş Güvenliği Nedeniyle Alınan Kararların Performansa ve Motivasyona Etkisi İle İlgili .....	- 75 -
Tablo 31. Katılımcıların Yaptıkları Mesleğe Yönelik Görüşleri İle İlgili Bilgi .....	- 75 -
Tablo 32. Çalışanların Aldığı Ücret Karşısındaki Tutumları İle İlgili Bilgi .....	- 75 -
Tablo 33. Çalışanların Yaptıkları İşe Karşı Düşünceleri İle İlgili Bilgi .....	- 76 -
Tablo 34. İş Güvenliği Nedeniyle Alınan Tedbirlerde Çalışanların Düşünceleri İle İlgili Bilgi .....	- 76 -

Tablo 35. Çalışanların Sorumlu Olduğu Bölümle İlgili Fikirlerin Dikkate Alınmasıyla Çalışanların Tatmin Seviyelerine Etkisi İle İlgili Bilgi.....	- 76 -
Tablo 36. Çalışanlar Tarafından Mekana Yapılan Önerilerin Yöneticiler Tarafından Dikkate Alınmasıyla İlgili Bilgi .....	- 77 -
Tablo 37. Mekanın Çalışanın Sağlığına Uygun Şeklide Dizayn Edilmesinin Performansa Etkisi İle İlgili Bilgi .....	- 77 -
Tablo 38. Mekanın Çalışanın Sağlığına Uygun Şeklide Dizayn Edilmesinin Tatmine Etkisi İle İlgili Bilgi.....	- 78 -
Tablo 39. Çalışanın Yöneticiler Tarafından Yönelendirilmesinin Performansına Etkisi İle İlgili Bilgi.....	- 78 -
Tablo 40. İş Yerinin İş Güvenliğiyle İlgili Çalışanına Sunduğu Olanakların Performansına Etkisi İle İlgili Bilgi .....	- 78 -
Tablo 41. İş Yerinin İş Güvenliğiyle İlgili Çalışanına Sunduğu Olanakların İş Tatmin Olma Seviyesine Etkisi İle İlgili Bilgi .....	- 79 -
Tablo 42. İş Güvenliğine Yönelik Eğitimlerden Sonra Çalışanların İş Kazalarına Karşı Verdiği Tepki İle İlgili Bilgi .....	- 79 -
Tablo 43. Çalışanların İş Güvenliğinden Doğan Haklarını Rahatlıkla Talep Edebiliyor Olmasının İş Tatminine Etkisiyle İlgili Bilgi.....	- 80 -
Tablo 44. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	- 81 -
Tablo 45. İş Performansına Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	- 82 -
Tablo 46. İş Tatminine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	- 83 -
Tablo 47. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	- 84 -
Tablo 48. CR Geçerlilik Değerleri Sonuçları.....	- 85 -
Tablo 49. AVE Geçerlilik Değerleri Sonuçları.....	- 85 -
Tablo 50. Cronbach Alpha Analiz Sonuçları .....	- 86 -
Tablo 51. Normallik Dağılımı Sonucu.....	- 87 -
Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları .....	- 89 -
Tablo 53. Yol Analizi Sonuçları .....	- 89 -
Tablo 54. İş Performansı ve Cinsiyet, Medeni Durum T Testi Sonuçları.....	- 90 -
Tablo 55. İş Performansı ile Yaş Grupları, Eğitim Düzeyleri, Gelir ve Görev Anova Analiz Sonuçları .....	- 91 -
Tablo 56. İş Performansı ile Görev Tukey HSD Testi Sonuçları.....	- 92 -
Tablo 57. İş Performansı ile Gelir Seviyesi Tukey LSD Testi Sonuçları .....	- 93 -
Tablo 58. İş Tatmini ve Cinsiyet , Medeni Durum T Testi Sonuçları.....	- 94 -
Tablo 59. İş tatmini ile Yaş Grupları , Eğitim Düzeyleri, Gelir ve Görev Anova Analiz Sonuçları .....	- 94 -
Tablo 60. İş Tatmini ile Yaş Grupları Tukey HSD Testi Sonuçları.....	- 95 -
Tablo 61. Hipotez Tablosu.....	- 96 -

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Türkiyede İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Durumu (2013-2016) .....	- 14 -
Şekil 2. 2018 İş Kazalarının Aylara Göre Dağılımı .....	- 14 -
Şekil 3. 2018 İş Kazalarının İstihdam Biçimine Göre Dağılımı .....	- 15 -
Şekil 4. 2018 İş Kazalarının İşkollarına Göre Dağılımı .....	- 16 -
Şekil 5. 2018 İş Kazalarının Nedenlerine Göre Dağılımı .....	- 17 -
Şekil 6. 2018 İş Kazalarının Cinsiyetlere Göre Dağılımı .....	- 17 -
Şekil 7. 2018 İş Kazalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	- 18 -
Şekil 8. 2018 İş Kazalarında Ölen Mülteci-Göçmen İşçilerin Geldikleri .....	- 18 -
Şekil 9.2018 İş Kazalarının Şehirlere Göre Dağılımı (İlk 11 Şehir).....	- 19 -
Şekil 10. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	- 40 -
Şekil 11.F.herzberg' in anket sonuçları .....	- 41 -
Şekil 12.Vroom Motivasyon Modeli .....	- 44 -
Şekil 13.İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi.....	- 50 -
Şekil 14.Performans Boyutları.....	- 59 -
Şekil 15. Yapısal Eşitlik Modeli .....	- 88 -



## GİRİŞ

Sanayi devriminden itibaren günümüze kadar yaşanan teknolojik gelişmeler, fabrikalaşmaya, üretim sistemlerinde modernleşmeye ve çalışma koşullarında bir çok yenilik getirmiştir. Bu yeniliklerin işverene, çalışana, devlete ve ekonomiye yararı oldukça fazladır. Bu gelişme sayesinde üretim sürecinde hata minimum seviyeye indirilerek maksimum seviyede verimlilik elde edilebilmektedir. Fakat bu teknolojik yeniliklerin olumlu yanlarının olduğu kadar olumsuz yanları da bulunmaktadır. Bu olumsuz yanlarının en önemlisi üretim sürecinin emek kısmını oluşturan “insan” ile ilgili kısmıdır. Kar elde etmek için üretimin hızlandırılması ve farkında olmadan iş yerinin iş sağlığına yönelik gerekli tedbirlerin yeterli düzeyde alınmaması üretimin en önemli faktörlerinden olan insan çeşitli kazalar ile karşılaşmaktadır. Çalışanlar iş hayatında bir çok riske maruz kalabilmektedirler. Bazen çalışanların kendileride kendileri içinde risk unsuru olabilmektedirler. Çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin detaylı seviyede alınmaması işvereni, işçiyi ve tüm ekonomiyi olumsuz etkileyerek iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. Bu sebeple iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda her yıl binlerce işçi hayatını kaybetmekte, sakat kalmakta veya birkaç uzvunu kaybederek hiç çalışamayacak duruma gelmektedir. Bu sonuçlar sadece işçileri değil iş yerini, ekonomiyi ve bakmakla yükümlü oldukları ailelerini de etkilemektedir (Gültekin ve Kaplan, 2019, s.37).

İş yerlerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın olması çalışanların sağlık koşullarının daha iyi olmasına işte devamsızlıklarının minimum seviyeye inmesinde, çalışma performanslarının artmasında ve en önemlisi yaptıkları işten tatmin olmalarına neden olmaktadır. Çalışanların iş ortamlarının güvenilir bir şekilde dizayn edilmesi hem işverenlerin hemde çalışanların daha verimli sonuçlar almasını sağlamaktadır. Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması İSG adı altında devlet tarafından yürürlükte olan yasalar, mevzuatlar, yönetmelikler ve kanunlar ile korunmaktadır. İş güvenliği çalışanların iş yerinde fiziksel, psikolojik ve sosyal özelliklerini göz önüne alarak sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasına olanak sağlayan tedbirleri içermektedir. Bunun üzerine Türkiye de 50 ve üstü çalışana sahip iş yerleri için bir iş güvenliği uzmanı, bir tane iş yeri hekimi ve bir tanede sağlık personelinin bulunması zorunlu hale gelmiştir (Timuroğlu, 2018, s.1).

KOBİ çalışanlarının iş performanlarının arttırılmasında ve yaptıkları işten tatmin olmaları iş yerlerindeki çalışma ortamına ve koşullarına bağlı olduğunu söylemek mümkündür. KOBİ'lerde çalışanların daha verimli hizmet verebilmeleri için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerin sıklaştırılması ve daha önemli hale getirilmesiyle çalışanların yaptıkları işte performansını arttırarak tatmin olmalarını açısından oldukça önemlidir.

Bu araştırma Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanlarının iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik algılarının iş tatminine ve iş performansına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla yüzyüze bir anket çalışması yapılarak elde edilen sonuçlar istatistiki analizlerle değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Yapılan araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ile KOBİ'lerle ilgili teorik bilgilere yer verilmektedir. İkinci bölümde ise iş tatmini ve iş performanslı ile ilgili teorik bilgilere değinilmiştir. Literatür taraması yapılarak benzer çalışmalardan bahsedilmiştir. Üçüncü bölüm de ise çalışmanın amacı yöntemi başlığı altında evren ve örneklemden bahsedilmiş. Çalışmanın materyallerinin nereden ve nasıl toplandığı, ve elde edilen veriler için kullanılan analizlerden ve analiz sonuçlarından bahsedilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ VE KOBİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

Güvenli çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar geçmişe dayanmasına rağmen iş güvenliği, sosyal bir ihtiyaç olarak günümüzdeki yakın tarihe dayanmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005, s.725).

İş sağlığı ve güvenliği tanımı sanayi devriminin getirdiği olumsuz koşullardan dolayı çalışanların sağlığı açısından önemli bir kavram haline gelmiştir (Bostancı, 2011, s.26). Bu kavram bir işin yapıldığı anda ortamdaki çevre koşulları nedeniyle çalışanların sağlık ile ilgili sorunlarını ve mesleki riskleri azaltarak veya ortadan kaldırılması şeklinde ifade edilebilir (Balkır, 2012, s.58). İş sağlığı ve iş güvenliği kavramını birbirinden ayırmak pek mümkün değildir.

Bu sebeple ayırım yapmak gerekirse; iş sağlığı, işçilerin çalışma koşullarında kullanılan makine- teçhizattan kaynaklı riskli durumlardan arınmış ve bu riskleri en az seviyeye indirmediği koşullarda çalışabilmesini ifade eder. İş güvenliği ise personellerin etkisi altında kaldıkları riskleri ortadan kaldırmak ya da azaltılmasında işverenin yükümlülüklerine dair teknik kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2012, s.154-155). Başka bir ifadeyle iş güvenliği, iş ortamlarında işin yapılmasından kaynaklı oluşan risklerden ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek tüm koşullardan korunmaları için alınan önlemler şeklinde ifade edilebilir.

#### 1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Olan Gereksinim

Ekonomi alanında ilerlemenin, yükselmenin ilk aşaması sanayileşmeyle gerçekleşmiştir. Bu sürecin oluşturduğu çevresel sorunların aza indirgenmesi ikinci adım olmuştur. Bu sebeple iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yol açmış olduğu ekonomik kayıpların alt seviyeye düşürülmesi gelişmişliğin yarattığı bir sonuçtur.

Bilimsel anlamda ilerlemenin ve icatların yapıldığı 19 yy. Buharlı makinelerin ortaya çıkması, fabrikalarda üretimin yoğun şekilde yapılmaya başlanması ve üretimin maliyetli olduğu düşüncesiyle işverenler, iş görenlerini uzun saatlerde ve ağır fiziki şartlarda çalıştırmıştır. Üretim maliyetini azaltmak, karını yükseltmek için

işverenler, iş güvenliği ve tedbiri almadan olumsuz koşullara göz yumarak işçilerin üretim yapmasını sürdürmüşlerdir. Zamanla bu koşullar işçilerde iş kazasına ve meslek hastalıklarına sebebiyet vermiştir. Toplumun büyük bir kitlesini oluşturan işçilerin, sağlıksız ve hijyenik olmayan ortamlarda çalışması, üretimin aksamasına ve mali kayıplara neden olması nedeniyle işverene ve ülkenin ekonomik sıkıntılar yaşamasına neden olmuştur.

Endüstri devrimiyle ve Rusyada meydana gelen Bolşevik ihtilaliyle gelişmiş ülkelerdeki işverenler çalışanların sorunlarına çözüm odaklı yaklaşmışlardır. ILO'nun hazırlanmasındaki en büyük gerekçe insancıl kuralların yer alması olsa da Bolşevik ihtilalinin bıraktığı tedirdiginlik, endişe bu anayasa kurallarının hazırlanmasında etkili olmuştur. Bunun yanında ekonomik nedenlerde etkili olmuştur.

Sosyal devlet anlayışın yayılması, sömürgeciliğin ortadan kalkması, işçilerin haklarını koruyan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yönelik çalışmalar 1960 yılından itibaren artarken, 1970'li yıllarda ise iş yerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine odaklanan kurallar hızla gelişerek imalat aşamasında, zararlı maddelerin kullanımında, ürünlerin güvenliğinde, üretim süreçlerinin aşamaları gibi her alanda etkin olmuştur. İşçilerin hayati önemini koruyan iş sağlığı ve iş güvenliği kuralları zamanla tüm ülkelerde en önemli konu haline gelmiştir (Erdoğan ve Karacan, 2011, s.103-104).

### **1.3. İş Güvenliğinin Amacı**

İş sağlığı ve güvenliği programlarının önceliği çalışanlarını korumayı amaçlamaktır (Cam, Atan, Çelik, Aslan, Eravcı, 2017, s.190). İşletmelerde çalışanların sağlığını tehdit eden, güvenli olmayan ve ekonomik alanda kayıpları azaltmak maksadıyla iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem ve buna yönelik yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermektedir. Güvenli, sağlıklı ve üretken iş gücü için bunun yanında işverenlerin ve ülkenin ekonomik seviyesini yüksek tutmak, işçilerin sağlığını tehdit eden unsurların önlenmesi maksadıyla işletmelerde gerekli seviyede önlem alınmaya başlanılmıştır. Buna ek olarak çalışan kitlenin var olan sağlık durumlarının iyi hale getirilmesi ve bu anlamda adımların atılması iş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı olmuştur (Tüzüner, Özaslan, 2011, s. 139).

#### **1.4. İş Sağlığının ve Güvenliğinin Önemi**

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, çalışanlar açısından ve işverenler açısından önem arz etmektedir. Endüstriyelleşme ile birlikte çalışanların yaşamına, sağlığına ve vücuduna zarar veren etmenlerden korunması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2006, s.528-530). Bu konunun önemi ile ilgili çalışmalar 1800' li yıllardan günümüze kadar daha fazla yol alınmıştır. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının da farklı formatlarda değiştiğini ve giderek fazlalaştığını görülmektedir. İlk olarak madenlerde kömürün sebep olduğu meslek hastalıkları yanında maden ocaklarında meydana gelen göçükler, kazalar ve patlamalar önemli konuyken günümüzde kimyasal maddelerle ilgili konuların daha fazla önemi artmaktadır. Teknolojinin ilerlemesiyle kimyasallarda artış yaşanmaktadır. Daha çok kimyasalların artması kanserojenin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Günümüzde ölümlerin arkasındaki en büyük nedenin kanser olduğu bilinmektedir. Bunun yanında günümüzde var olan bir önemli diğer artış ve insan gücüne ihtiyacın azalmasıyla birlikte psikolojik sorunlar doğmaktadır. Diğer yandan nükleer santrallerde meydana gelen kazalar, Çernobil faciası meslek hastalıkları ve iş kazalarını gündeme gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine gerekli şekilde dikkat edilmediği takdirde meslek hastalıklarında, iş kazaların da artış meydana gelmektedir. Böylelikle bu olaylardan en fazla etkilenenler işçi sınıfı olmaktadır. Buna bağlı olarak işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu bireylerin gelir durumunda azalma söz konusu olmaktadır. Bu durum ise işçi için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşçinin sakat kalması veya her hangi bir uzvunu kaybetmesi fiziksel kaybın yanında psikolojik rahatsızlığı da yanında getirmektedir. Bu durum işçiyi etkilediği için işlerin aksaması gibi durumlardan dolayı toplumu da etkilemektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazaları mali boyutta da bir kayıp olduğu için ülke ekonomisini ve işvereni olumsuz boyutta etkilemesi söz konusudur. Böylelikle günümüzde işletmelerin toplam kaliteyi öncelikli konu haline getirmesi bununla birlikte sıfır hata ile üretim yapabilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin gerekli olduğunu vurgulamaktadır (Yiğit, 2012, s.3-4).

#### **1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi**

Tarımla beraber yerleşik yaşama geçen insanoğlunun çalışma yönteminde büyük bir değişim yaşanmıştır. Bu değişimle beraber insanlar zor şartlarda çalıştığı

için sağlık ve güvenlik sorunları dikkat çekmeye başlamıştır. İnsanoğlunun çalışma koşullarındaki sağlık sorunlarına dikkat çeken ilk kişi M.Ö 2600' lü yıllarda yaşayan olan antik mısırdaki mimarlık ve mühendisliğin yanı sıra rahiplik ve hekimlik yapan İmhoteptir. Ayrıca modern tıbbın babası olan hipokrattan önce mısır piramitlerinin yapımında görülen kazalarının çoğunun bel sorunlarına neden olduğunu belirtmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s.111).

M.Ö. 2000' lerde Babillerin ilk yasaları olan hamurabi kanunlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenler yer almıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği terimini yazılı olarak ifade edilmesi herodota kadar dayanmaktadır. Çalışanların sağlığıyla ilgili ilk araştırmaların herodotun başlattığı iddia edilmektedir. Herodot çalışanların daha verimli olmaları için yüksek besin değeri olan gıdalarla beslenmenin önemine dikkat çekmiştir. Bu ifadelerin benzer bir şekli ise Hipokrat tarafından beyan edilirken, hipokrat kurşunun içerisinde bulunan maddesinin zehirleyici etkenlere yol açtığını ifade eden ilk kişidir. Nicander ise hipokratın araştırmalarını geliştirmiş, iş sağlığı ve güvenliğini tanımlamakla beraber çalışanların zararlardan korunmaları amacıyla tedbirlerin alınmasına dikkat çekmiştir.

Plini de iş ortamında tozlara maruz kalınmaması amacıyla çalışan bireylerin başlarına torba geçirmeleri gerektiğini belirtmiştir. Roma da plini ile beraber olan yunan hekim Dioscorides Pedanius ilaç bilgisi üzerine bir kitap çıkarmıştır. Juvenal, demircilerde oluşan göz rahatsızlıkları ve işçilerin ayaklarındaki varislere yönelik tespitlerde bulunmuştur. Pergamonlu Dr. Galen, gladyatörler ile seyircilerin vücutlarını karşılaştırarak beden hareketlerinin sağlıklı bir hayat için gerekli olduğunu dile getirmiştir. Feodal dönemde olan değişimlerin işçilerin sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının nasıl karşılayacağına dair bir takım araştırmaların yapılmasına gerekli olduğunu ifade etmekle beraber bu alandaki araştırmalarla ilgili bilgilere yeteri şekilde ulaşamadığı belirtilmektedir. Eski çağlarda yapılan araştırmaların benzerleri reform ve rönesansla beraber modern tıbbın ve teknolojinin getirdiği olanaklar dahada geliştirilmiştir. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik bir takım araştırmalar olmaktadır. Peracalsus maden işçilerinin kurşun ve civa içeren maddelerden zehirlenmesini "De Morbis Metallice" eserinde bahsetmiştir. Agricola maden ocaklarındaki tozu engellemek için ocakların havalandırılmasını eserinde "De Re Metallice" adlı kitabında bahsetmektedir.

Dr. Bernardino Ramazzini ise “De Morbis Artificum Diatriba” adlı eserinde iş yaşamındaki olumsuz koşulların değişiminin iş verimini arttıracakını ifade etmektedir (Gerek, 2008, s.3).

Feodal dönemde toplumdaki üretim işlevi lord serf sınıfının egemenliği altındayken sanayi devrimiyle beraber sosyal düzen çökmüş ve kapitalizmle beraber yaşamı devam ettiren bir sistem oluşmaktadır. Yeni sistemle emeğe verilen ücret bireyin diğer günlerde emek gücünü ortaya koyması refah ve yeni üretimin olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni üretim sürecinde bireyler devletin bağlantılı bir yansımasıdır. Devlet bu ilişki ağındaki akdi sözleşmelerin garantörlüğünü, denetleliliğini yapmakta ve koruyuculuğunu üstlenmektedir (Topak, 2014, s.3-4).

18 yy. ilk çeyreğinde İngilterede sanayi devrimi ile beraber üretim süreci köklü bir değişime uğramıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmaya başlaması ise 1980’li yıllardan sonra meydana gelmeye başlamıştır. 1980’ ler de küreselleşme kavramı olmadığı için uygulanan her düzenleme yerel boyutta kalmaktaydı. 1980 sonrası ise küreselleşmeyle birlikte uluslararası Kobilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri gelişmeye başlamıştır (Orhan, Özkan ve Uysal, 2017,s.209). 1833 yılında İngiltere’de yürürlüğe giren fabrikalar yasası ilk yasa olarak kabul edilmiştir. Söz konusu yasa gereği işçilerin çalışmaları 10 saate indirgenmiş. 9 yaş ve altında olan çocukların ve 18 yaş altındaki gençlerin gece çalışmaları yasaklanmıştır. 1842 yılı itibariyle de kadın ve çocukların yer altı işlerinden olan madenlerde çalıştırılması yasak haline gelmiştir. Bu yasayı takiben 1844 yılında ise işverenlerin fabrikalarında iş yeri doktoru olması zorunla hale gelmiştir. Almanya da ise iş kazasına maruz kalan çalışanlara ilk tanzimat ödenmesi 1885 yılında gerçekleşmiştir. Bu uygulama ise Avrupa ve ABD’ de kısa sürede yaygınlaşmıştır.

Bu tarihlerde Osmanlı devletinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilerleme kaydedilmemiştir. En temel sebebi ise devlete ait sanayinin bulunmamasıdır. Fabrika tarzında iş yerinin olmayışı sebebiyle konu ile ilgili çalışmaların aksamasına neden olmuştur. Osmanlı devletinde loncaların bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi ile maden ocaklarındaki çalışanlar için bu yasa çıkarılmıştır. Bu konuyla yapılan ilk yasal çalışma olmaktadır. Bunun ardından yasal çalışmayla ilgili 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır (Yiğit, 2015, s. 5-6).

## **1.6. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütleri**

Dünyada küreselleşmenin ve rekabetin etkisiyle kuruluşlar tarafından daha iyiye ulaşmak için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu anlamda iş sağlığı ve iş güvenliğinde de farklı ülkelerin biraraya gelerek oluşturdukları birlikler mevcuttur. Bu birliklerin bazılarında ülkemizde üyedir. Örgütlerin yayınlamış olduğu bildirimler iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının temel kurallarını oluşturmaktadır. Bu kuruluşlardan ikisi şunlardır; Uluslararası Çalışma Örgütü- International Labor Organization (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü- World Health Organization (WHO)' dır.

### **1.6.1. Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labor Organization (ILO)**

Uluslararası çalışma örgütü (ILO), çalışma hayatının her kademesiyle ilgilendiği gibi iş sağlığı ve iş güvenliğiyle de ilgilenmektedir. ILO' nun bu anlamda yaptığı çalışmalar kuruluşundan 1919 yılından yani beri sürekli devamlılık göstermiştir. Çeşitli yıllarda bazen değişiklik göstererek sözleşme ve tavsiye kararı almışlardır (Alper, 1988, s.86). Bu çalışmalar hükümet, işveren ve işçi tarafından oluşan üçlü bir yapıyla sürdürülmektedir. Türkiye bu örgüte 1932 yılında üye olmuştur. Üye ülkeler her yıl cenevrede bir araya gelip sözleşmeyle ilgili çeşitli kararlar alıp yayınlamaktadırlar.

**ILO iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çalışmalarını 1951 yılında belirlenen 2 presiple yürütmektedir;**

- Sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. ILO işçilerin korunması ile ilgili bütün faaliyetlerin de meseleye bu bölünmezlik unsurunu dikkate alarak yaşamaktadır.
- ILO çalışmalarında pratik olmalı, üye devletler ve bunların işçi ve işveren örgütlerinin ihtiyaçlarına doğrudan cevap verecek pratik yöntemlerle çalışmalıdır.

Türkiye ILO da onayladığı 59 sözleşmeden 55 yürürlükte olup, 3 sözleşmeye karşı çıkmıştır. son 12 ayda da onaylanan sözleşme bulunmamaktadır (ILO, 2019).



### **1.6.2. Dünya Sağlık Örgütü - World Health Organization (WHO)**

Dünya sağlık örgütü 1945 yılında brezilya ve çin'in ortak düşünceleri doğrultusunda 1948 yılında bileşik milletler kapsamında Dünyada ki toplumların sağlıklarını korumak amacıyla çeşitli çalışmalar yaparak ülkelere öncülük etmiştir. Türkiye 1948 yılında bu sözleşmeyi imzalayıp 1949 yılında TBMM tarafından onaylanmasıyla resmen üye olmuştur. WHO çalışmalarını ILO ile birlikte yürütmektedir. Bu teşkilatlar meslek hastalıklarına yönelik komisyon oluşturarak araştırmalarını ilerletmektedirler (Alper, 1988, s.86).

### **1.7. Türkiye'de İş Güvenliği**

Türkiye Cumhuriyeti, sanayileşmeyle beraber iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik gelişmelerin yaşandığı önemli bir dönemdir. 10.06.1921 tarihli ve 151 Sayılı Havza-i Fahmiyesi Maden Amelisinin Hukukuna Müteallik Kanun ile birlikte maden ocaklarında 18 yaş altında olan çocukların çalışması yasaklanarak günlük iş saatleri ise 8 saat sınırı konulmuştur. Bu saatten fazla işverenin, işçiyi çalıştırması durumunda ödeyeceği ücret 2 kat fazla olmaktadır. Bu kanuna göre maden ocaklarının işvereni, çalışanları kazaya maruz kaldıklarında veya hastalandıklarında maden ocakları çevresinde hastane, doktor, eczane bulundurarak çalışanları strelize bir ortamda çalıştırmak zorundadır. İş kazasına uğrayan çalışanların vasileri, işverene tazminat davası açabilme hakkına sahip olmakta ve işverene ceza uygulamasını isteyebilmektedir. Bu iyileştirme ortamını sağlayamayan işverenlerin, işyerlerini ruhsatname ve imtiyazları iptal edilebilmektedir (Arıcı, 1999, s. 41-42; Gerek, 2008, s. 6-7).

1923 tarihli izmir iktisat kongresinde çalışanları korumak için kongrede çeşitli kararlar alınmıştır. 1924 tarihli ve 394 sayılı hafta tatili kanunu, 1925 ve 2739 sayılı ulusal bayram ve genel tatiller hakkında kanun, 1926 tarihli ve 818 sayılı borçlar kanunun onuncu babı; hizmet akdi madde 332 de iş sağlığı ve iş güvenliğine hükümler yer almış ve bu maddede; iş verenin, işçinin uğrayabileceği tehlikeler karşısında lüzumlu tedbirleri alması gerektiği, aksi taktirde işverenin uğranılan zararlarını tazmin edeceği hükmüne bağlanmıştır. 1930 tarihli ve 1593 sayılı umumi hıfzıssıhla kanunu, 1936 tarihli ve 3008 sayılı iş kanunu Türkiye'de çalışma hayatını düzene koyan ilk kanun olmasıyla birlikte bir çok tüzük ve kanunun uygulanmasını sağlamıştır. 1945 tarihli ve 4763 sayılı kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş. 4792

sayılı işçi sigortaları kurumu ve 4772 sayılı iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu, 1964 tarihli ve 536 sayılı sosyal sigortalar kanunu ile sosyal sigorta uygulamaları tek çatı altında toplanmıştır. Bu tarihte iş sağlığı ve güvenliği merkezi, İSGÜM kurulmuştur. 2006 tarihli 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. AB den etkilenerek 2003 tarihinde 4857 sayılı iş kanunuyla pek çok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikler doğrudan çevrildiği için ülkemizin koşul ve kurallarına uygun olmadığı için çokça eleştirilmiştir. Ülkeye uygun yönetmeliklerin çıkarılması öngörülmüştür (Çiçek ve Öçal, 2016, s.126-127).

Türkiye de 20.06.2012 de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edildikten sonra 30.06. 2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren bu kanun en detaylı kanundur. Bu kanunla beraber getirilen yükümlülükler ise şöyledir; çalışan sayısı, süresi, iş güvenliği uzmanı, teknik eleman, mühendis buldurmaya dair çeşitli yönetmelikler ve tebliğler yürürlüğe girmiştir.

### **1.8. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları**

Dünyada ve ülkemizde iş yerlerinin en büyük problemlerinden biride iş kazalarıdır. Ülkemizde çalışan işçilerin maruz kaldığı kazalar sonucunda oluşan fiziksel, psikolojik ve ekonomik sorunlar gelişmiş ülkelere kıyasla daha fazladır. Yapılan bir çok araştırmaya göre iş kazalarının sebeplerinde, çalışanların kişisel özelliklerinin etkin olduğu ve buna ilave olarak makine ve teçhizatın eksikliğinden kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır. Farklı bir ifadeyle iş kazalarının önemli sebeplerinden biri çalışan kitlenin güvensiz davranışları ile iş yerlerinden kaynaklı olumsuz davranışları oluşturmaktadır. İşletmelerin teknolojik durumları, büyüklükleri, bulunduğu ülkenin gelişmişlik düzeyleri, üretimi yaptıkları süre, yönetimden kaynaklı aksaklıklar, işveren ile işçi de iş güvenliğiyle ilgili yeterli bilincin olmayışı, iş kazalarında ikinci dereceden önemli nedenler arasında yer almaktadır (Camkurt, 2013, s.70).

Günümüzde meslek hastalıkları, iş kazalarına oranla çalışanın hayatını daha fazla tehlikeye sokmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise teknolojiyle birlikte kimyasallardaki artışlardır. Çalışanın, hastalığıyla birlikte yaptığı işte sebep-sonuç ilişkisi olmalıdır. Bronşiti olan her çalışanın, meslek hastalığı olduğunu söylemek yanlıştır. Ya da işitme kaybı yaşayan her işçinin meslek hastalığına maruz kaldığını

söylemekte yanlıştır. Bir çalışanın hijyenik olmayan ve kötü koşullardan etkilenecek aniden hastalanma durumu iş kazası olarak ifade edilebilirken, uzun süre maruz kalarak rahatsızlanma durumu ise meslek hastalığı olarak ifade edilebilir (Yiğit, 2015, s.58-59)

### **1.8.1. Kaza Tanımı ve İş Kazası**

Kaza; toplumda var olan düzen içinde, kontrol edilemeyen, bireye zarar verebilen ve daha önceden planlanma özelliği bulunmayan olaylara verilen addır. Başka bir ifadeyle bir iş veya olay esnasında nerede, ne zaman ve nasıl olacağı kestirilemeyen bireye maddi ve maneni zararlar veren olay bütünüdür (Telman, Önen, Özgeldi, 2015, s.72).

İş kazası, iş yerlerinde güvensiz şekilde hareket edilmesi, kötü koşullardan doğan çalışanların can güvenliğinde olumsuz izlenimler bırakan, yaralanmalarına sebep olan, üretimin aksamasına, makine ve teçhizatı zarara uğratan önceden planlanmamış ani gelişen olaylara denir (Ceylan, 2011, s.19). İş kazalarının nedenleri fiziki, beşeri (insani) ve umulmadık anda gerçekleşen faktörler olmak üzere 3 şekilde sınıflandırılabilir. Fiziki ve mekanik faktörler; makinalar, üretim-organizasyon ve çevresel nedenlerden dolayı iken insan davranışlarında ise; bireysel, fizyolojik ve psikolojik özelliklerden dolayı kaynaklanmaktadır.

İş kazalarının en büyük nedenleri fiziki- mekanik faktörler ve beşeri faktörlerdir. Umulmadık olaylar haricindeki diğer iki faktör dolaylı ve doğrudan olarak iş kazaları nedenleri arasındadır (Camkurt, 2013, s.72)

### **1.8.2. Meslek Hastalıkları**

Sigortalı çalışanın, işin durumuna göre tekrarlanan bir nedenden veya işi yaparken var olan şartlar yüzünden maruz kaldığı geçici veya sürekli sakatlanma durumudur (Ceylan, 2011, s.19). Farklı bir ifadeyle meslek hastalıkları, işi yaparken yürütme şartlarından kaynaklı hastalıklar şeklinde ifade edilebilir. Meslek ve hastalık arasındaki ilişki, birey bu meslekte çalışmazsa hastalık söz konusu olmayacaktır bağlamındadır. Meslek hastalıkları genellikle uzun süre etkilenme sonucu oluşan kronik seyirli hastalıklardır. Bu sebepten meslek hastalıklarını ifade ederken bazı mesleklerde çalışmanın yanında bir iş yerinde uzun boyutlu çalışıyor olmakta etkileyen özelliktir.

Meslek hastalıklarını açıklarken hastalıkları, çalışanların maruz kaldığı şartlara göre farklı çeşitlerinin olduğu ifadesi vurgulanmaktadır. Meslek hastalıklarına sebep olan bileşenler türüne göre kimyasal, fiziksel, biyolojik vb. sebepli meslek hastalıkları şekilde gruplara ayırmak mümkündür. Diğer yaklaşım ise organ ve sistemlerden kaynaklı (mesleki solunum rahatsızlığı, mesleki deri rahatsızlığı) şeklinde sınıflandırılabilir. Ülkemizde var olan sosyal sigortalar mevzuatına göre iki yaklaşımdan kaynaklı meslek hastalıkları beş çeşittir;

*A grubu meslek hastalıkları:* Grup bünyesinde kimyasal sebeplerden kaynaklı meslek hastalıkları yer almaktadır. Listede kurşun, krom, arsenik vb. kimyasallardan kaynaklı 25 çeşit meslek hastalığı yer almaktadır.

*B grubu meslek hastalıkları:* Grup meslek hastalıkları bünyesinde ise deri ile ilgili hastalıkları yer almaktadır. Deri rahatsızlıkları, deri kanserleri ve kanser dışındaki deri rahatsızlıkları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

*C grubu meslek hastalıkları:* Bu grup bünyesinde tozların sebebiyet verdiği solunumdan kaynaklı meslek hastalıkları yer almaktadır. Mesleki solunum sistemi hastalıkları olarak bilinen; silikozis, asbestozis ve kömür tozundan kaynaklı 6 çeşit mesleki hastalık söz konusudur.

*D grubu meslek hastalıkları:* Bu grup bünyesinde ise mikro organizma nedeniyle ortaya çıkan bulaşıcı hastalıklar yer almaktadır. Tropikal hastalıklar, parazitler, hayvalardan insana bulaşan hastalıklar veya sağlık personeli hastalıkları olarak dört başlık altında 30 hastalık bulunmaktadır.

*E grubu meslek hastalıkları:* Bu grupta radyasyondan, ışıklardan, titreşimlerden vb. fiziki etmenlerden kaynaklı 7 çeşit meslek hastalığı yer almaktadır (Bilir, 2008, s. 38-39).

### **1.8.3. Geçici İş Göremezlik**

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle belirli süre iş görememe hali olarak tanımlanmaktadır.

### **1.8.4. Sürekli İş Göremezlik**

Çalışanın iş yerinde maruz kaldığı kazalar yada meslek hastalıkları nedeniyle gördüğü tedavi sonrası sigortalının, iş görme yetisinin bir bölümünü yada tamamını

kaybetme durumudur. Yani çalışanın ömrü boyunca sakat kalması durumudur. Bu tür çalışanlara iş yeri tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

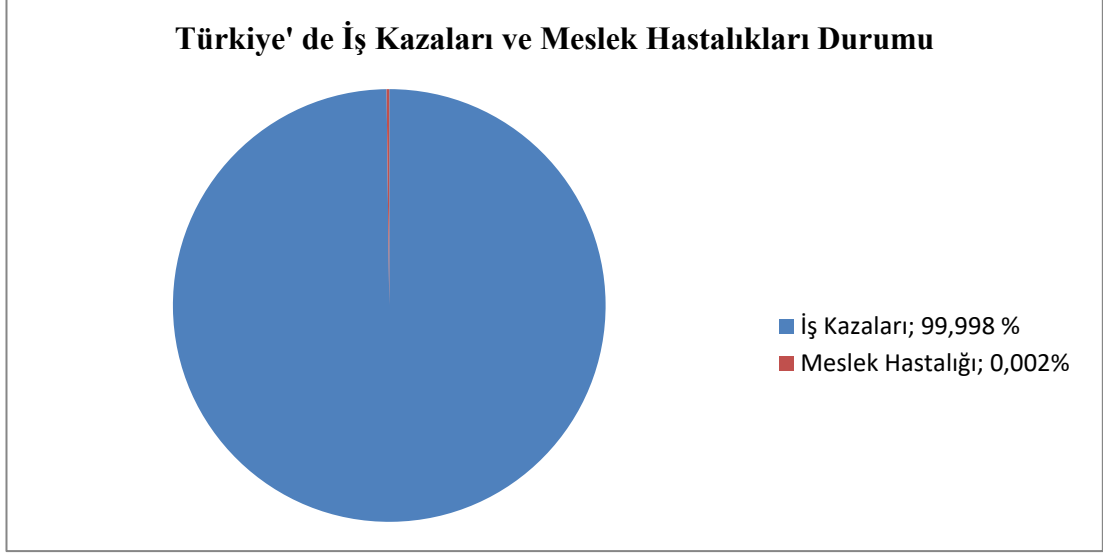
### **1.9. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Veriler**

Ülkemizde 2012 ve 2016 yılları arasında iş kazalarında sürekli artış söz konusudur. Bu yıllara ait veriler şu şekildedir; 2012 yılında iş kazası, 74.871 iken 2013 yılında, 191.389, 2014 yılında ise 221.366' dır. 2014' te meydana gelen iş kazası sayısı 2013' e göre %15,66 oranında artmıştır. 2015 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 241.547' dir. 2014' te meydana gelen kaza oranına göre % 10,91'lik bir artış söz konusudur. 2016 yılında 286.068 iken, 2015 yılına göre 11,8 oranında artmıştır. 2017 yılında ise 359.766 kaza meydana gelmiştir.

2012 yılında, kazalardan dolayı 745 hayatını kaybetmiştir. 2013 yılı itibariyle 24 kadın ve 1136 erkek iş kazaları nedeniyle hayatını kaybetmiştir. 2014 yılında, 37' si kadın, 1.589'u erkek olmak üzere 1.626 kişi hayatını kaybetmiştir. 2015 yılında, ise 33' kadın 1.219' u erkek olmak üzere 1.252 kişi, 2016 yılında ise 36' sı kadın 1.369' u erkek olmak üzere 1.405 kişi ve 2017 yılında ise 1.636 kişi hayatını kaybetmiştir (Bursadabugün, 2019). 2018 yılında ise yaklaşık olarak 1923 çalışan hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalıklığı nedeniyle 10 işçi yaşamını yitirmiştir. Kırım kango kanamalı ateş hastalığı nedeniyle 6 işçi, kot kumlama işçisi 1 kişi, 1 maden işçisi, 1 inşaat işçisi ve 1 tarım işçisi hayatını kaybetmiştir (İSİG Meclisi, 2019).

İş kazası sonucu ölümler, 2013 yılında 2012' ye göre % 83 oranında, 2013' e göre 2014 yılında % 19,19 oranında artmıştır. 2014' e göre 2015 yılında %12,9 oranında azalma söz konusudur. 2016 yılında 2015 oranla %11,2 artış söz konusudur. 2016 yılında 15'i meslek hastalığı sonucu olmak üzere en az 1.970 çalışan yaşamını yitirmiştir (Tmmob, Oda Raporu, 2018, s.38).

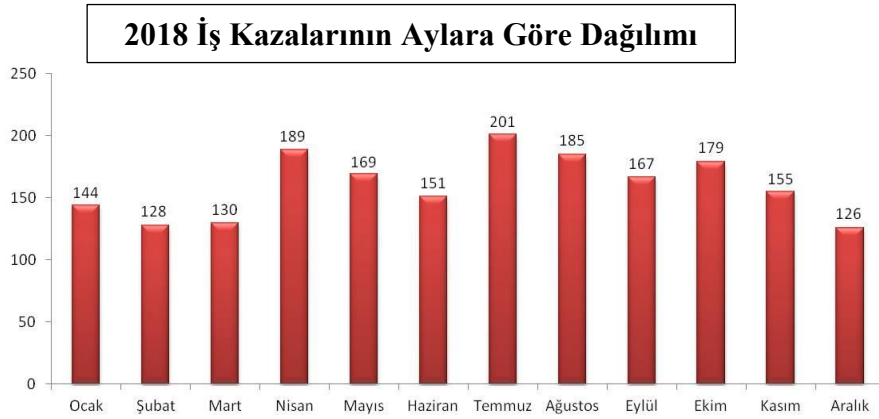
Ülkemizde iş kazaları oranı yüksek iken meslek hastalıkları oranı buna karşılık çok daha düşüktür. 2013 ve 2016 yıllarına ait oranlar şekil 1'de verilmektedir.



**Şekil 1. Türkiyede İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Durumu (2013-2016)**

**Kaynak:** SGK istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır. (TMMBO, Oda Raporu, s.118)

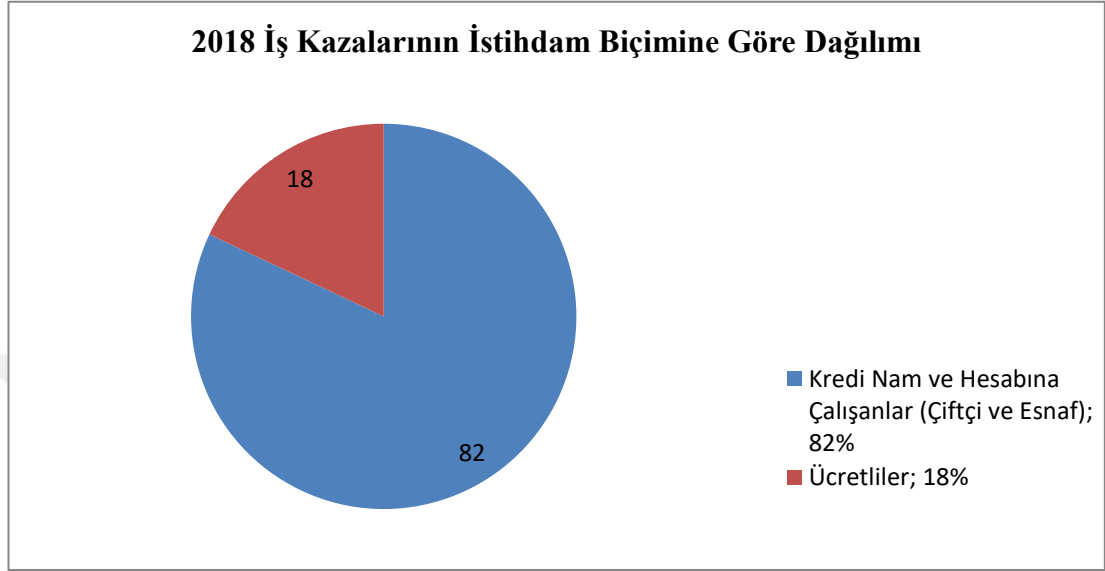
2018 yılında fiziki, mekanik etkenlerden ve ya beşeri nedenlerden dolayı 1923 işçi hayatını kaybetmiştir. Hayatlarını kaybeden işçi sayılarının aylara göre dağılımı şu şekildedir; Ocakta 144 işçi, Şubatta 128 işçi, Martta 130 işçi, Nisanda ise 189 işçi hayatını kaybetmiştir. Bunun akabinde Mayıs ayında ölen işçi sayısı 169, Haziran ayında ölen işçi sayısı 151, Temmuz ayında ölen işçi sayısı 201, Ağustos ayında ölen işçi sayısı 185, Eylül ayında ölen işçi sayısı 167, Ekim ayında ölen işçi sayısı 179, Kasım ayında ölen işçi sayısı 155 ve Aralık ayında ise 126 işçi yaşamını kaybetmiştir.



**Şekil 2. 2018 İş Kazalarının Aylara Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

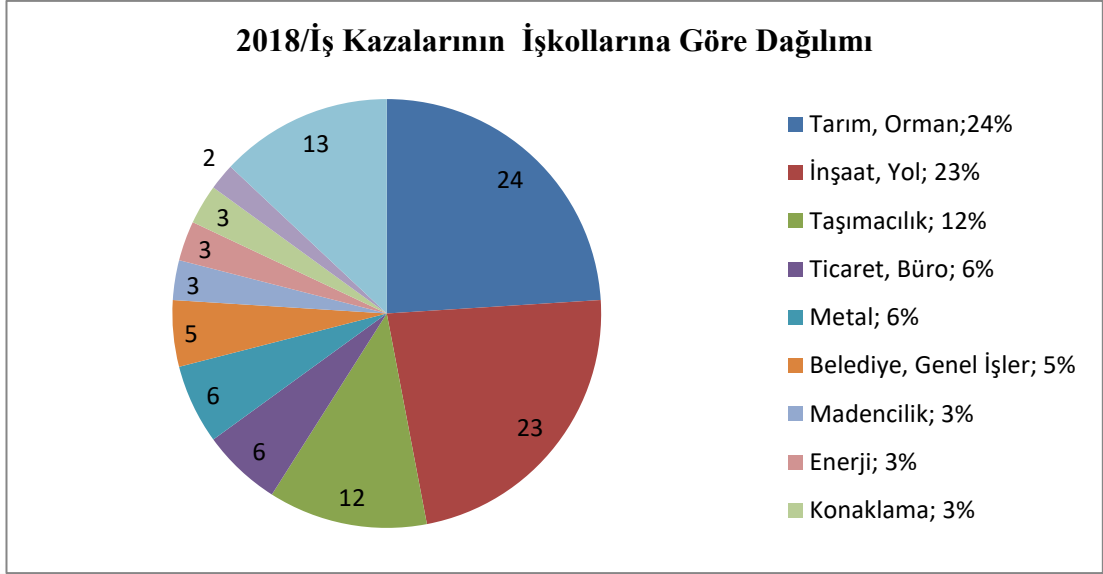
2018 yılında hayatlarını kaybeden işçilerin istihdam biçimlerine göre dağılımı; 1573 kişi ücretli işçiyken 350 işçi kendi nam ve hesabına çalışarak hayatını kaybetmiştir. Yani ölen işçilerin % 82 si ücretliler, % 18'ini kendi iş yerlerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır.



**Şekil 3. 2018 İş Kazalarının İstihdam Biçimine Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

2018 yılında iş kazalarının ölümlle sonuçlandığı en yoğun iş kolu tarım ve orman işkolu olup 457 işçi, İş kazaları nedeniyle ölümlerin yoğun olduğu ikinci iş kolu ise inşaat sektörü olup 438 işçi, daha sonraki taşımacılık iş kolup olup 233 işçi, akabinde ticaret, büro, eğitim, sinema işi alanında 118 işçi, metal iş kolunda 114 işçi, belediye genel işleri alanındaki iş kolunda 88 işçi, madencilik ile ilgili iş kolunda 66 işçi, enerji kapsamında olan iş kolunda 63 işçi, eğlence-konaklama kapsamında 47 işçi, gıda ve şeker iş kolunda 44 işçi ve bunlar dışındaki diğer iş kolları adı altında 50 işçi yaşamını kaybetmiştir.

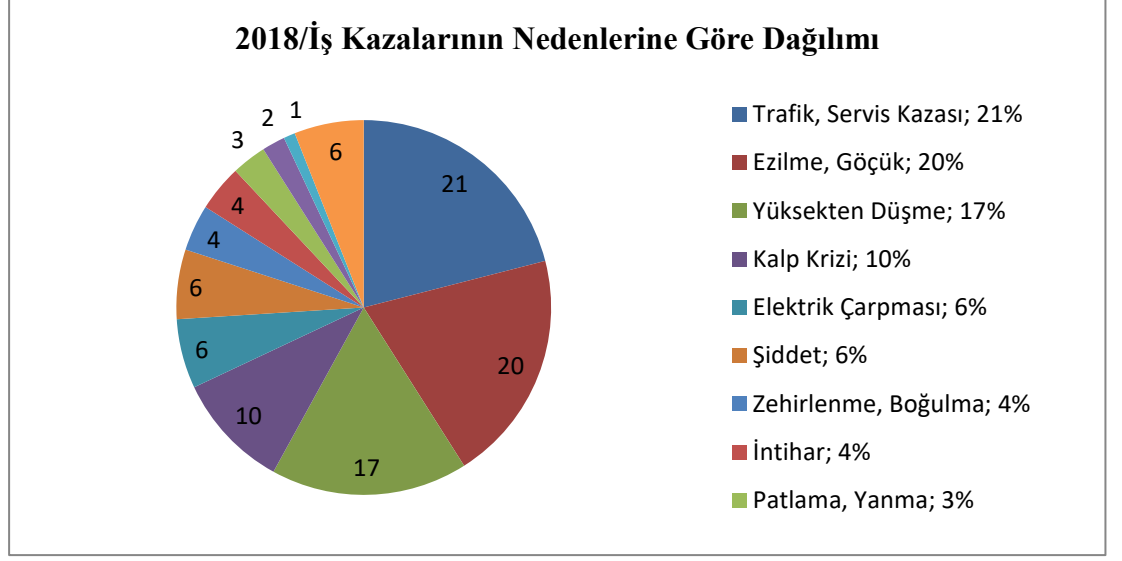


**Şekil 4. 2018 İş Kazalarının İşkollarına Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

2018 yılında iş kazasıyla işçilerin ölümüne neden olan en büyük unsur % 21 oranıyla trafik servis kazası olup 408 işçi hayatını kaybetmiştir. İşçilerin yaşamlarını yitirdiği diğer bir neden ise % 20 oranıyla ezilme ve göçük olup 379 işçi, bunu takiben % 17 oranında yüksek bir yerden düşen 325 işçi, % 10 oranında kalp krizi, beyin kanaması nedeniyle 200 işçi, elektrik çarpması %6 olup 113 işçi, % 6 oranıyla işçilerin şiddete maruz kalması sonucu 112 işçi, zehirlenme ve boğulma %4'lük oranla 82 işçi, iş koşullarının çalışanların psikolojik sorunlar yaşamasına sebebiyet vererek %4 oranla 73 işçi intihar ederek hayatına son vermiştir. %3 oranla patlama yanma nedeniyle 50 işçi, nesne çarpması ve düşmesi %2 oranıyla 40 işçi, işçilerin kaza nedeniyle herhangi bir uzvunun kopması veya kesilmesi nedeniyle %1 oranıyla 24 işçi ve %6 oranıyla bu nedenler dışında olan başka olayların sebep olduğu 117 işçi hayatını yitirmiştir.

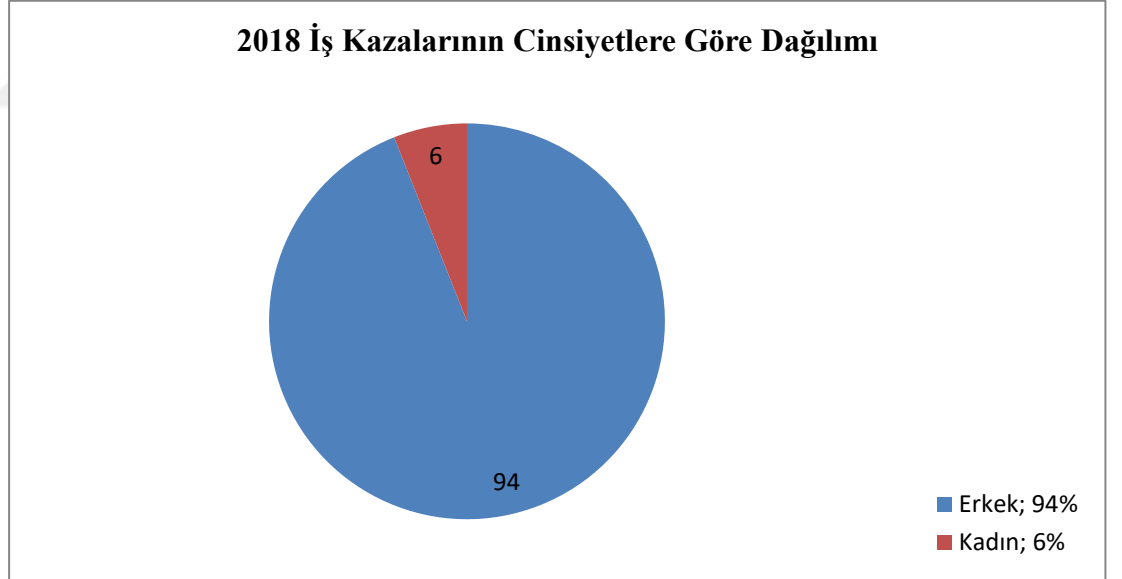




**Şekil 5. 2018 İş Kazalarının Nedenlerine Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

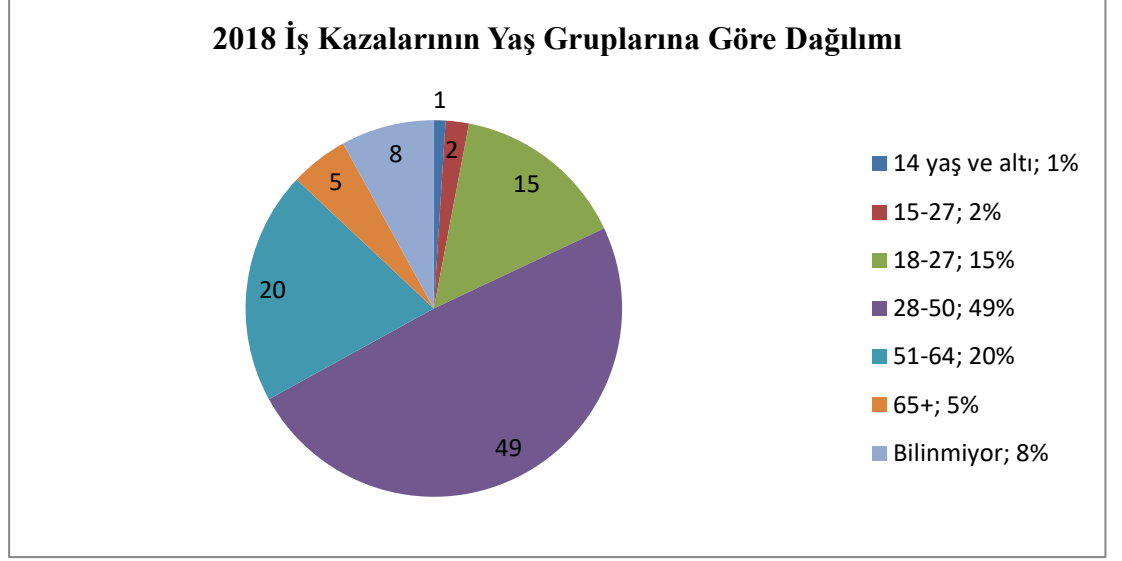
2018 yılında iş kazaları nedeniyle % 94 oranında 1804 erkek işçi, % 6 oranında 119 kadın işçi hayatını kaybetmiştir.



**Şekil 6. 2018 İş Kazalarının Cinsiyetlere Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

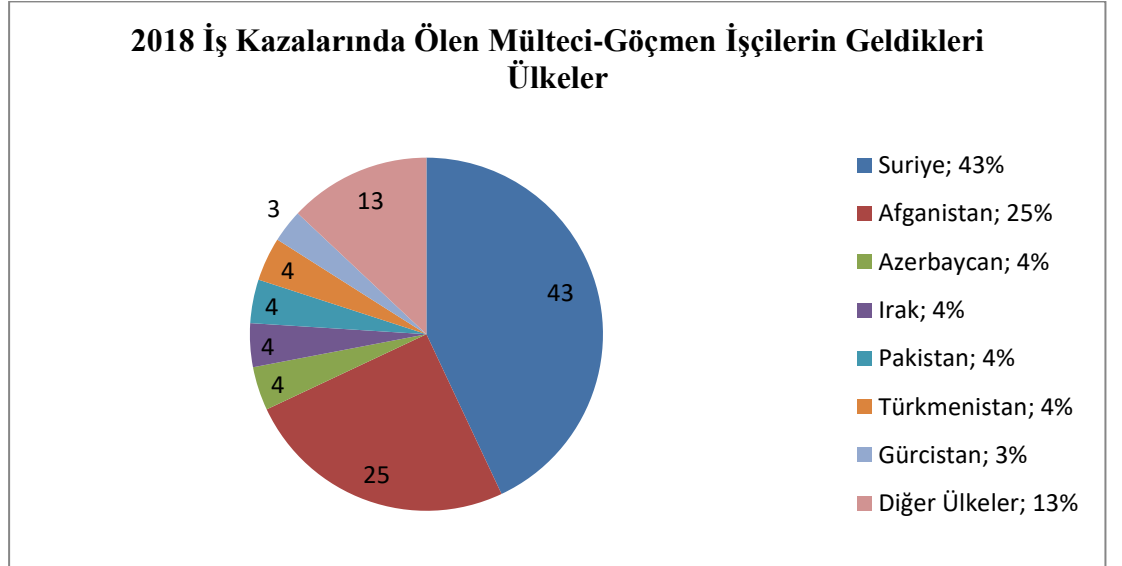
2018 yılında ülkemizde hayatını yitiren işçilerin yaş aralığı şöyledir; 14 yaş ve altında 23 çocuk işçi, 15 ve 17 yaş arasında 44 çocuk-geç işçi, 18 ve 27 yaş arasında 285 işçi, 28 ve 50 yaş aralığında 944 işçi, 51 ve 64 yaş arasında 371 işçi, 65 yaş ve üstünde 98 işçi henüz yaş aralığı tam olarak bilinmeyen 158 işçi hayatını kaybetmiştir.



**Şekil 7. 2018 İş Kazalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

2018 yılında ülkemizde 48 Suriyeli işçi, 28 Afgan işçi, 5 Azerbaycanlı işçi, Türkmenistanlı, Iraklı ve Pakistanlı 4'er işçi, 3 Gürcistanlı işçi, Ukraynalı, İranlı ve Rusyalı 2'şer işçi, Hindistanlı, Kırgızistanlı, Macaristanlı, Nijeryalı, Özbekistanlı, Romanyalı, Tacikistanlı ve Zimbabveli 1'er işçi toplamda 110 mülteci-göçmen işçi hayatını kaybetmiştir.

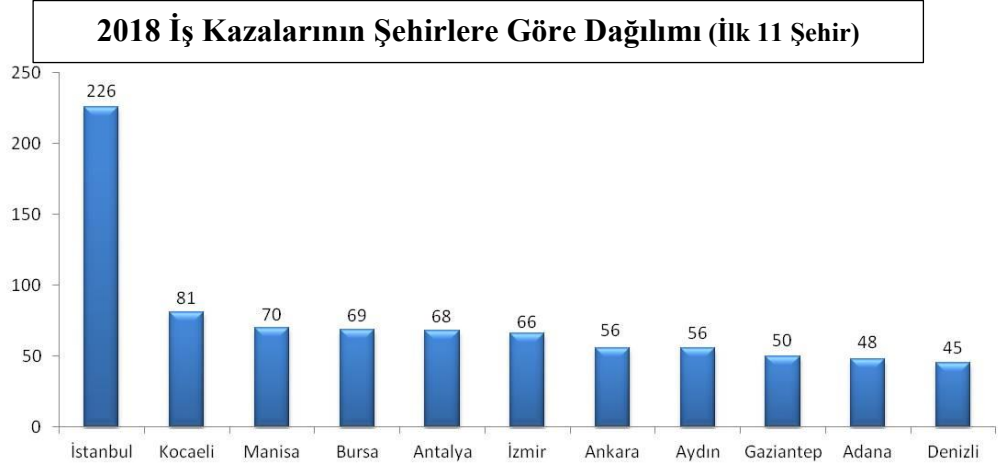


**Şekil 8. 2018 İş Kazalarında Ölen Mülteci-Göçmen İşçilerin Geldikleri**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

2018 yılında ülkemizde iş kazalarının neden olduğu ölümlerin en fazla olduğu il sırasıyla şöyledir; İstanbul 226, Kocaeli 81, Manisa 70 , Bursa 69, Antalya 68,

İzmir 66, Ankara - Aydın 56, Gaziantep 50, Adana 48 ve Denizli de ise 45 işçi hayatını kaybetmiştir.



**Şekil 9. 2018 İş Kazalarının Şehirlere Göre Dağılımı (İlk 11 Şehir)**

**Kaynak:** İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY

2019 tarihinde ülkemizde ocak ayında yaklaşık 159, şubat ayında ise 125 işçi olmak üzere toplam 284 işçi hayatını kaybetmiştir. Şubat ayında hayatını kaybeden 125 işçinin 108'i ücretli işçiyken, 17'si kendi nam ve hesabında çalışan işçidir. Ayrıca ölenlerin 9'u kadın, 116'sı erkek, 15 yaş altında bir inşaat işçisi ve 3 mülteci-göçmen işçi yer almaktadır (İSİG Meclisi, 2019).

#### **1.10. Meslek Hastalıklarında Tanı, Tedavi ve Korunma İlkeleri**

Meslek hastalıklarının tespitinde kullanılan yöntem herhangi bir hastalığın tanısında kullanılan yöntem gibidir. Yani laboratürde yapılan testler sonucunda hastalığın tanısı konur. Fakat burdaki farklı yaklaşım ise hastadan meslek hastalığıyla ilgili öyküsünün anlatılmasının istenmesidir. Rutin klinik çalışmalarında genellikle hastanın öyküsünün anlatılması istenirken hastanın iş hayatına dair bilgi alınmaz. Meslek hastalıklarının tanısında ise çalışma ortamından dolayı maruz kaldığı etkenlerden bahsedilmesi istenir. İş sağlığının önemli kurucusu olan Dr. Bernardini Ramazzani meslek hastalıklarının önemini çalışma öyküleriyle vurgulamıştır.

Meslek hastalıklarının tespitinde önemli olan bir başka konu ise iş yeri ortamlarının değerlendirilmesi durumudur. Laboratürde yapılan testler sonucunda meslek hastalıklarının tanısı konulurken hastalığa neden olan çalışma ortamında gösterilmesi gerekmektedir.

Meslek hastalıklarında tedavide kullanılan ilk yöntem çalışanın yani hastanın işyerinden uzaklaştırılmasıdır. Böylelikle hastanın, hastalığa neden olan etkenle temasının kesilmesine neden olur bu şekilde hastalığın ilerlemesi engellenerek hastaya belirli bir süreliğine istirahat izninin verilmesi gerekir. Bu süreç hastaneye yatırılarak yapılmaktadır. Bazı meslek hastalıklarının vücuda zararlı maddelerin yayılması ve bunların vücuttan atılmasını hızlı arttırmak için nötralize spesifik tedavi seçeneği uygulanmaktadır.

Meslek hastalıklarının önemli unsurlarından biri de hastalıklardan korunabilme yetisinin olmasıdır. İş yerlerinde uygun, hijyenik çalışma şartlarının sağlanması halinde meslek hastalıklarının ortaya çıkması engellenebilmektedir (Bilir, 2008, s. 38-39).

### **1.11. KOBİ Kavramının Tanımı ve Önemi**

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olduğu gibi bizim ülkemizde de ekonomik anlamda büyümenin temelini küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) oluşturmaktadır. KOBİ'ler ticaret, yatırım ve ortaklıklar gibi sadece ulusal değil uluslararası pazarlar da aktif şekilde faaliyetlere katılım göstermektedirler. Teknolojinin ilerlemesi ve bu ilerlemenin KOBİ'lere katkısıyla büyük şirketlerin yaptığı dış satım oranına göre daha geniş anlamda büyüme olanağına sahip olmaktadır. KOBİ'ler ekonomik yapıya katkıları olduğu gibi sosyal hayattada önemli etkilere sahip olmaktadır. Bir bölgenin refah seviyesini yükseltmede veya kalkınmışlık seviyesini ileri boyuta götürmede yeri oldukça büyüktür. Dünya da ortak bir görüş benimsenerek ortaya çıkarılan ortak bir KOBİ tanımı bulunmamaktadır. KOBİ tanımı ülkelerin sanayileşme seviyelerine göre, iş kollarına göre, işler için kullanılan üretim yöntemlerine göre farklılık göstermektedirler. Ülkelerin KOBİ'ler için yaptıkları tanımlamalar da nitel ve nicel kriterler söz konusu olmaktadır. İşletmelerdeki çalışan sayısı, işletmenin sermaye durumu, yıllık satış tutarları, üretim için kullanılan hammadde tutarı vb. nicel kriterler içinde yer alırken işletmenin pazar durumu, yönetim tarzı ve sermayenin işveren tarafından karşılanması durumunda nitel kriter bünyesine girmektedir (Yıldız, 2008, s.214).

Gelişmiş bir çok ülkede ekonominin temelini rekabet oluşturmaktadır. KOBİ'ler rekabeti korumadaki önemli araçtır. İşletmelerin büyümesinde önemli bir yere sahiptirler. Büyümeye meyilli KOBİ'ler ekonomik gelişimin yanı sıra siyasal ve

sosyal barışın temelini oluşturarak ülke ekonomisini temel yapısını meydana getirmektedirler. (Koltan, 2007, s.98).

Eximbank (Türkiye İhracat Kredi Bankası) tanımına göre KOBİ yasal yapısı farketmeksizin birden çok gerçek veya tüzel kişiye sahip olan yıllık 250 kişiden az bireye istihdam sunan, yıllık net hasılatı veya bilançolarında birinin 125 milyon türk lirasını aşmayan bağımsız imalatçı, ihracatçı veya hizmette faaliyet gösteren işletmelerdir. KOBİ' ler tanıma göre şu şekilde sınıflandırılmaktadır; *Mikro işletme*, bir yılda 10 kişiden az bireye iş istihdamı sağlayan ve yıllık net satış hasılatı veya bilançosundan herhangi birinin 3 Milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. *Küçük işletmeler* ise bir yılda 50 kişiden az bireye istihdam sağlayan yıllık net satış hasılatı veya bilançosundan birinin 25 Milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. *Orta büyüklükteki işletmeler* ise, yıllık 250 bireyden az kişiye iş istihdamı sağlayan yıllık net satış hasılatı veya bilançosundan birinin 125 Milyon Türk Lirasını geçmeyen işletmelerdir (Eximbank, 2018, Erişim tarihi, 02.10.2019).

Halk Bankasına göre, herhangi bir alt sınıflandırma yapılmaksızın 1 le 250 kişi istahdam sağlayan işletmeler KOBİ niteliğine girmektedir.

Hazine Müsteşarlığı tanımına göre, resmi kayıtlarda arsa ve bina dahil olmaksızın net yatırım tutarı 950.000 Türk Lirasını aşmayan, 1 ile 9 birey çalıştıran işletmeler çok küçük ölçekli, 10 ile 49 birey çalıştıran işletmeler küçük ölçekli, 50 ile 250 arasında birey çalıştıranlar ise orta ölçekli işletme grubuna girmektedir.

Ekonomi Bakanlığına göre KOBİ, İmalat sektöründe hizmette bulunan 1 ve 200 birey çalıştıran gerçeklere uygun şekilde defter tutan arsa ve bina dışında sabit tutarı bilanço değeriyle 2 milyon dolar karşılığı Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

Tük tanımına göre ise, bünyesinde 1 ile 9 birey çalıştıran işletmeler çok küçük ölçekli, 10 ile 49 birey çalıştıranlar küçük ölçekli, 50 ve 200 birey çalıştıran işletmeler orta ölçekli işletmelerdir (TMMOB, Oda Raporu, 2017, s. 3-4).

KOSGEB'de yer alan KOBİ tanımlaması ise şöyledir; imalat ve sanayi alanında bünyesinde 1 ile 50 işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli işletmeler iken 51 ile 150 işçi çalıştıranlara ise orta ölçekli işletme denmektedir. Yatırımları daha az olarak üretimi ve ürünlerde daha fazla çeşitliliğe sahip olan, teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağlayan, bölgesel kalkınmaya yardımcı olan, bireyleri teşviğe

yönlendiren ve büyük sanayi işletmelerinin tamamlayıcısı ve ekonominin temel yapısını oluşturmakla tanınmaktadır (Dış İşleri Bakanlığı, 2019).

Ülkemizde 24.06.2018 resmi gazetede 2018/11828 kararıyla yayınlanan KOBİ tanımı; “İkiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüzyirmibeş milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimleri veya girişimler” şeklinde tanımlanmaktadır (Kobi Bilgi Sitesi , TOBB, 2019, Erişim Tarihi: 02.10.2019).

**Tablo 1. Türkiye’de Kobi Sınıflandırılması**

KRİTER	Mikro Ölçekli KOBİ	Küçük ölçekli KOBİ	Orta Ölçekli KOBİ
Çalışan Personel Sayısı	< 10	<50	<250
Yıllık Net Satış Hasılatı	≤ 3 Milyon TL	≤ 25 Milyon TL	≤ 125 Milyon TL
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	≤ 3 Milyon TL	≤ 25 Milyon TL	≤ 125 Milyon TL

**Kaynak:** Kobi Bilgi Sitesi , TOBB, 2019, Erişim Tarihi: 02.10.2019).

AB’inde KOBİ tanımı ise şöyledir; 2003/361/EC tüzüğü çerçevesinde Avrupa Birliğinde 1 ocak 2005 te yürürlüğe giren KOBİ tanımı çalışan kişi sayısı, yıllık ciroları veya bilanço büyüklüğü e son olarakta bağımsız kriter ölçeklerini kapsamaktadır(Kobi Bilgi Sitesi , TOBB, 2019, Erişim Tarihi: 02.10.2019).

**Tablo 2. AB KOBİ Sınıflandırması**

KRİTER	Mikro Ölçekli KOBİ	Küçük ölçekli KOBİ	Orta Ölçekli KOBİ
Çalışan Personel Sayısı	< 10	<50	<250
Yıllık Net Satış Hasılatı	≤ 2 Milyon €	≤ 10 Milyon €	≤ 50 Milyon €
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	≤ 2 Milyon €	≤ 10 Milyon €	≤ 43 Milyon €

**Kaynak:** Kobi Bilgi Sitesi , TOBB, 2019, Erişim Tarihi: 02.10.2019).

### 1.12.KOBİ’ nin Tarihsel Gelişimi

Türk ekonomisinde KOBİ’ ler her zaman önemli bir yere sahiptirler. 1950 yıllara kadar pek aktif bir yapıya sahip olmayan KOBİ’ ler 1980’ li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlamıştır. Öncesinde kişilerin ihtiyaçlarına cevap veremeyecek boyuttayken 1980’li yıllardan sonra Avrupa birliğine uyum sağlamaya yönelik çalışmalarla rekabette üstünlük sağlamak amacıyla önemli olduğu kanısına

ulaşmıştır. Cumhuriyet öncesi dönemi bakıldığında Osmanlı ve Selçuklu dönemlerin de ekonomi alanında bir çok meslek kuruluşunu ifade eden ve daha önceki adı lonca olan ahilik, girişimciliğin temelini oluşturması bakımından oldukça önem arz etmektedir. Fakat sanayi devrimiyle ekonomide meydana gelen değişimler nedeniyle ahi teşkilatlarının varlıklarını uzun süreli olmamıştır. Osmanlı döneminde yer alan Türk asıllı olan vatandaşların ticaretle pek ilgilenmedikleri ve bunlarla daha çok yabancı asıllı Türk vatandaşlarının uğraştığı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple Türk asıllı üretici ve tüketici sayısı bu dönemde az olduğu görünmüştür. Yabancıların savaş sonrası mübadeleyle ülkeden çıkması sonunda Türk girişimci kitlesinde artış söz konusu olmuştur. Cumhuriyetin ilk dönemlerin de kısa süreli olan bir ekonominin ardından Dünya da meydana gelen ekonomik bunalımla diğer Avrupa devletlerinde olduğu gibi ülkemizde de devletçilik anlayışı hakim olmaktadır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2007, s.179-181).

Bu dönemde sermayenin az oluşu, üretime dair bilginin eksik oluşu ekonomik alanda devletin öncü fikirlerine ihtiyaç duyulmuştur. Devlet ise mal ve hizmetin üretimini kendi olanaklarıyla yapmayı tercih ederek bir yandan da bilgili ve donanımlı girişimciler yetiştirmeyi amaç haline gelmektedir. Devlet bir yandan özel sektöre teşviklerde bulunurken bir yandan da kamu iktisadi teşkülleri oluşturarak ekonomide aktif rol oynamaktadır. Yatırımcılar için sermayenin istenilen düzeyde olmayışı ve bu ihtiyaçların devlet yardımıyla gerçekleşeceği büyük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin kurulması 1933 ve 1935 sanayi planlarının uygulanmasıyla iktisadi devlet teşküllerinin ekonomideki önemi artmıştır. Bununla beraber özel sektöre yapılan teşvikle girişimcilikten ödün verilmemiştir. 1950'lerden sonra Türk girişimcilerden bir grup meydana gelmiştir. Fakat bu grup beklenen düzeyde olmamıştır. 1950 ve 1980 arası aktif bir dönem olmamasına rağmen ekonomide girişimci bireylere destek verilerek, bu sayede ülkemizde kişi başına düşen gelirde artış yaşanmıştır. 1980' li yıllardan sonra piyasa ekonomisi tercih edilerek girişimcilere daha çok destek sağlanmıştır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2007, s. 179-181).

Birinci beş yıllık plan döneminde esnafların ve küçük ölçekli sanayilerin problemlerini ortadan kaldırmak amacıyla merkezi teşkilat arayışına gidilerek çeşitli bakanlıkların görevlendirilmesiyle kurulacak teşkilatlarla küçük ölçekli sanayilere finansman sağlanmıştır. Bu dönemde esnaf ve sanatkarlar kanunu kabul edilmiştir.

İkinci beş yıllık kalkınma döneminde küçük ölçekli sanayi işletmelerini daha iyi konuma getirmek için KÜSGEM kurulmuştur. Bu destekle sanayi işletmelerinin kurulması hızlanmıştır. Üçüncü beş yıllık kalkınma döneminde de küçük ölçekli sanayi işletmelerinin kurulmasına yoğunlaşmış ve bunun yanında danışmanlık yapacak hizmetlere yer verilmiştir. Dördüncü beş yıllık kalkınma planında ise KÜSGEM'ler kurularak küçük sanayi işletmelerini desteklenerek merkezileştirilmiş konuma getirilmiştir. Kurulan bu kuruluş sayesinde ülkede idari ve mali destekler sağlanarak KOBİ lere verilen önem daha fazla artmıştır. Beşinci beş yıllık kalkınma planı döneminde ise işletmeler biraraya getirilerek çalışmalara ağırlık verilerek KOBİ'lerde meydana gelen alt yapı sorunlarına engel olunmak istenmiştir. Küçük sanayi işletmelerin orta ve büyük sanayi işletmelerin yanında daha etkin şekilde faaliyet sürmeleri için teşvik uygulamaları yapılmıştır. KOBİ' ler için de bu dönemde yetiştirilmiş personele ve teknolojik bağlamda gerekli planlara yer verilmiştir. Altıncı beş yıllık kalkınma planı döneminde ise küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerin problemlerine önem verildiği için onlara yönelik teşviklere planlara ağırlık verilmiştir. Bunların gelişi için gerekli mevzuatlara yer verilmiştir. Yedinci beş yıllık plan dönemi içinde 1996 yılında KOBİ' lere ciddi önem verilerek ona yönelik bir çok plan gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde büyük ölçekli işletmelere istihdam daha az sağlanırken küçük ve orta ölçekli işletmelere daha çok istihdam sağlanmıştır. Bu dönemde yine küçük ve orta ölçekli işletmelerin finansman ve teknolojik problemleri devam etmiştir. Özel programlar ve istihdamlar yapılarak sorunlar giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemdeki plan küçük orta ölçekli işletmelerin uluslararası standartlara uygun şekilde mal üretimini sağlamak ve ihracat şirketlerini desteklemek olmuştur. Bu dönemde KOSGEB tarafından yeni girişimlere, teknolojik yeniliklere, yönlendirme yapacak danışmanlıklara önem verilmiştir. Sekizinci beş yıllık kalkınma planı dönemi içinde KOBİ'lerin verimlilik seviyelerin artması ve uluslararası rekabet paylarının artması, banka kredileri içindeki oranlarını yükselmesi, araştırma ve geliştirmede, ürün çeşitliliğinde, kaliteli ürün üretimi ve Avrupa birliği standartlarıyla uyumlaştırılması hedeflenmiştir. Bu dönemde ülkede yaşanan ekonomik krizden dolayı kamu kaynaklarının finansmanında azalma söz konusu olmuştur. Dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı döneminde ise KOBİ'lerin daha rahat finansman sağlayacağı bununla beraber kamu kuruluşlarının ihalelerine katılabileceği bir sistemin oluşturulması dikkat çekmektedir. Bu planda İŞGEM gibi



kurumların önemine değinmiştir. Bu dönemde KOBİ'lerin rekabet gücünün artacağına ve ihracat olanaklarının geliştirileceğine dair konulara yer verilmiştir (Özdemir, Ersöz ve Sarioğlu, 2007, s. 183-189).

### **1.13. KOBİ'lerin Özellikleri**

Bu tür işletmelerde işverenler ve işletmeyi yöneten kişiler aynı şahıslar olduğu için bu kişisel özellikleri işletmelerin özelliklerindedir. Bu tür işletmeye sahip olan bireyler, kendi işlerini yaparken kimsenin müdahalesini istemeden bağımsız çalışmayı arzularlar, sağlam bir girişimci ruhuna ve karşılaşılan problemlere çabuk cevap verme yeteneğine sahiptirler, yaptıkları göreve kendini adanlar, yaptıkları işlerde somut sonuçlara daha hızlı ulaşmaktadırlar. Planlı çalışmayı amaç haline getirdikleri kadar da şans faktörünü de gözardı etmemektedirler. Bu özelliklerle KOBİ'lerin piyasaya uyumu oldukça hızlıdır. Yeniliği benimsemeleri, kaliteli ve ürün çeşitliliğiyle üretim yapmayı benimsemeleri ellerinde var olan sermaye gücüyle orantılıdır (Dallaryan, 2007, s.32).

### **1.14. KOBİ'lerin Sınıflandırılması**

KOBİ'ler yalnızca bir sınıf içinde değerlendirmek zor bir durumdur. Hizmet, ticaret, el sanatkarlığı vb. bir çok alanı içinde barındırmaktadır. Geleneksel yöntemlerle ilerleyen işletmelerden modern işletmelere veya bağımsız şekilde yönetilen işletmelerden uydu şirketlerine kadar bir çok alana yayılmaktadır. Bu bağlamda KOBİ'ler fonksiyonel ve işgören sayısı şeklinde incelenmektedir.

#### **1.14.1. Fonksiyonel Bakımdan Sınıflandırma**

Bu grupta KOBİ'ler 3 başlık altında incelenmektedir. Bunlar;

- **İmalat işletmeleri:** Bu gruba giren işletmeler daha çok hammadde alımı yaparak ve alınan hammaddeyi işleyerek tüketilecek seviyeye getirmektedirler. Günümüzde varolan bir çok küçük ölçekli imalat firmaları bulunmaktadır. Mesela lokantalar, dondurmacılar vb.
- **Ticaret işletmeleri:** Bu işletmeler de satış müşterilere değil de perakendecilere yapılmaktadır. Örneğin bu grupta bakkallar, kafeteryalar vb. yer almaktadır.
- **Hizmet işletmeleri:** Ticaret ve imalat işletmeleriyle birlikte direk müşteriye hizmet eden işletme grubudur. Bireylerin satın alma güçlerinde artış

yaşandıkça hizmeti kendileri yapmak yerine satın almayı tercih etmektedirler. Bu sayede günümüzde bu tür işletmelere ilgi daha çok artmaktadır. Mesela kuru temizleme, oteller, tamirciler vb. bu grupta yer almaktadır (Aslan, 2017, s.20).

#### **1.14.2.İş Gören Sayısı Bakımından Sınıflandırma**

KOBİ' lerde çalıştırılan iş gören sayısı şu şekilde gruplandırılmaktadır;

- **Esnaf işyerleri:** bünyesinde ücretli iş görenlerin yer almadığı sadece işletme sahiplerinin ve aile bireylerinin yer aldığı işletme grubudur.
- **Çok küçük işletmeler:** bünyesinde 50 ile 99 çalışan bulunan işletmelerdir.
- **Orta ölçekli işletmeler:** 100 ile 499 çalışanın bulunduğu işletmelerdir.

Ülkemizde küçük işletmelerin sayısının çok olması ile büyük işletmelerinin sayısının az olmasında dikkat çeken husus imalat sektörlerinde ortaya çıkan ikili yapılarıdır. Gelişmekte olan ülkeler de olduğu gibi ülkemizde de küçük ölçekli işletmeler de teknolojiyle beraber mali gücü sınırlı olan işletmelerdir. Büyük işletmeler ise sermayesi daha güçlü olan, teknolojik donanımları geniş olan bilgisayar destekli hızlı üretim potansiyeline sahip olan işletmelerdir (Aslan, 2017, s.20).

#### **1.15. KOBİ'lerin Avantajları ve Dezavantajları**

KOBİ'ler ekonomide rekabet üstünlüğü sağlayarak pek çok avantaja sahip olmaktadır. Bunlardan bahsedecek olursak bölge veya bölge dışından talepleri çabuk karşılayan bir yapıya sahiptirler. Küreselleşen dünyada işletmelerin ayakta kalabilmelerinin, karlarını maksimize etmeleri, en önemlisi özel üretim ve yüksek kalitede hizmet unsuru içererek kendi üretim tarzlarını rahatlıkla karşılayan esnek bir yapıya sahiptir. Yapılan incelemelere göre yenilikler daha çok KOBİ'ler de gerçekleşmektedir. Bu firmaların müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek yenilikleri takip etmesi büyük firmalara oranla daha fazla olmaktadır. Sonuçta müşterilerle iyi bir bağlamda iletişim kurmalarını engellemektedir. Eşit bir şekilde yapılan harcamalar sonucunda KOBİ'ler büyük firmalara oranla daha fazla teknik yenilikler bulunmaktadır. KOBİ'ler yaptıklarını daha fazla pazara sunabilirken büyük firmaların projeleri daha kapsamlı olduğu için pazara sunmaları daha ağır kalmaktadır. KOBİ çalışanı sadece bir alanda uzman olmayıp işin işleyişiyle ilgili genel bir bilgiye sahip olduğundan herhangi bir çalışanın eksikliğinde başka bir

çalışan işe müdahale ederek işlerin aksamasına engel olabilmektedir. Bir işletmede herhangi bir konuda karar alıcılar ve buna bağlı olarak bürokrasiler ne kadar fazlaysa verimlilik o denli azalmaktadır. Fakat KOBİ'ler de alınan kararlarda ve üretim sürecinde çalışanlarla içiçe olduğundan istikrarlı ve hızlı kararlar alınmaktadır. KOBİ'lerde çalışanlarla daha yakın ilişkiler var olduğundan yönetici ve çalışan arasında daha fazla güven ortamı oluşmaktadır. Buda daha verimli işlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. KOBİ'ler büyük firmalara kıyasla daha düşük bir maliyete sahiptirler. Buda kullandıkları teknoloji ve piyasanın durumuyla doğrudan ilgilidir. KOBİ'lerdeki çalışanlar çok genç ve deneyimsiz bireyler oluşurken büyük firmalar daha çok deneyimli bireylerden oluşmaktadır. Buna paralel olarak büyük işletmelerdeki çalışanlar ücretlerini işe olan deneyimleriyle orantılı şekilde almaktadır. KOBİ'ler daha düşük maliyetle bireylere iş istihdamı sağlamaktadırlar. KOBİ'ler daha çok şehir yoğunluğunun az olduğu yerlerde kurulmaktadır. Bu sebeple trafiğe dair maliyetten daha az oranda etkilenirler. KOBİ'ler bir bölgenin daha fazla gelişmesine ve kalkınmasında önemli bir role sahiptir. Teknolojiden faydalanarak hem kalkınmaya neden olurken hemde kurulduğu çevrenin korunmasında önemli bir yere sahiptir (Türkoğlu, 2003, s. 276-279).

KOBİ'lerin büyük firmalara oranla da dezavantajları bulunmaktadır. Bunlar; KOBİ'lerin büyük firmalara oranla bilgiye ulaşmaları daha yavaş olmaktadır. Nitelikli eleman bakımından ve büyümeye dair planlama açısından daha zayıf bir yapıya sahiptirler, sermayelerinin eksikliği durumundan yabancı kaynaklardan veya kamu kuruluşlarından destek talep etmektedirler. Genellikle işletme sahibi ve yöneticinin aynı kişi olması problemler karşısında profesyonelce davranmayarak daha hatalı ve çabuk kararlar almasına neden olmaktadır (Dallaryan, 2007, s.33).

### **1.16. Türkiye de KOBİ'lerin Yeri ve KOBİ'ler de İşçi Sağlığı**

Dünya da küreselleşme ve gelişmenin etkisiyle ekonomik anlamda kobilerin önemi artmıştır. Kobiler ülkemizde önemli bir konuma sahiptir. Türkiye'de ekonominin büyük bir kısmı küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından oluşmaktadır. Kobilerin daha minimum olması, yönetiminin daha hızlı ve etkin olması, yeniliklerde aktif şekilde uyum sağlaması oldukça rahat ve esnektir.

Kobiler ülkemizde aktif ve dinamik bir yapıya sahip olup imalat sektöründe, hizmet sektöründe ve bir çok alanda etkin bir şekilde faaliyet göstermektedirler.

Bunlar; tekstil imalatı, metal işleme imalatı, gıda imalatı, plastik imalatı, makine ve teçhizat imalatı, mobilya ile ilgili imalat olmak üzere geniş şekilde akiflik gösteren imalat yerleridir. Ülkemizde kobilerin en fazla olduğu iller; İstanbul, İzmir, Eskişehir, Bursa, Gaziantep ve Kayseridir. Mikro ölçekli işletmeler daha çok tarım, gıda, giyim, perakende sektörleri olup emeğe daha çok ihtiyaç olduğu için bu tür işletmeler genellikle aile bireylerinden oluşan işletmelerdir. Odak noktaları daha çok zayıf insan gücü kapasitesinden faydalanmaktadır. Bunun nedeni ise rakip işletmelere karşı üstünlüğü elde edebilmek ve insan gücünü en verimli şekilde kullanmaktır (Özbek, 2014, s.52). Bu sebeple işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği bu denli önemlidir.

Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de KOBİ’ler işsizliğin minimum seviyeye indirilmesinde ve daha çok iş istihdamı sağlama anlamında önemli bir yere sahiptir. Kobiler ekonomik alanda büyüme ve sosyal hayata yönelik kalkınmada katkısı oldukça büyüktür.

Kobilerde yapılan işçi tanımı şöyledir; 4857 sayılı kanuna göre işçi, iş verenler tarafından hazırlanan ve iş sözleşmesinin şartlarına uygun çalışan gerçek kişilere verilen isimdir. Yer alan maddeye göre işçi her koşulda geçerli olan anlaşma ve iş yeri tarafından beyan edilen iş ilişkisine göre çalışmalıdır. Yani yapılan her iş ilişkisinde işçi sayılmak için hukuki açıdan yeterli olmamaktadır. İş ilişkilerinin öncelikle hukuki bakımdan benimsenen ve geçerli olan bir prosedüre sahip olması şarttır. Hukuka ve ahlaka uygun şekilde düzenlenmeyen koşullarda sağlıklı iş ilişkisinin doğması ve bireyin işçi sayılması mümkün değildir. Bu sebeple işçi kavramında bulunması gereken unsurlar şu şekildedir; geçerli bir iş ilişkisine sahip olunmalı, herhangi bir işi yerine getirmemesi, işçinin ve işverenin bir karşılık sonucu çalışması, işçinin çalıştığı zamana göre ücret alması lazım ve bunlar parça başı ücret olmalıdır. Prim ücret sistemi mevcut olmalı ve işverene bağımlı şekilde çalışması önemli şartlar arasında yer almaktadır (Aydın, 2015, s.11-12).

Ülkemizde yer alan hukuki kurallar gereği farklı branşlarda yer alan işçiler için işverenlere hem ekonomik anlamda hemde kişisel güvenliği sağlamaları için belirli yükümlülükler getirilmiştir. Olaya iş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında yasal anlamda mali güvenliği sağlamanın en önemli amacı iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu kısmen veya tamamen işi yapmaya elverişli olmayan duruma

gelen işçilerin mali boyutta olan kayıplarını en aza indirmektedir. Fiziki bakımdan korumanın amacı ise; işçileri çalışma anında meydana gelecek olan tehlikeli durumlardan korumaya yöneliktir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları işçileri hukuki ve fiziksel anlamda korumada ana kaynak olmuştur (Fırat, 2008, s.4-5).

### 1.17. KOBİ'ler de İş Sağlığı Sistemi

Bir çalışma ortamında gerçekleştirilen çalışan bireylerin sağlıklı hayat ve iş şartlarının oluşturulmasında doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, işçilerin çalışma koşullarını pozitif veya negatif şekilde etkileyen kurumların ve kişilerin meydana getirdiği sistemlere verilen isimdir.

İş sağlığı sisteminin ilk işlevi iş yerlerinde meydana gelen riskleri önlemektir. Bu iki aşamada gerçekleşmektedir. **Birinci aşamada;** işletme ve alt sistemlerinin çözümlenmesi yer almaktadır (Aydın, 2015 s.15-16).

- İnsan alt sistemi (işverenler-çalışanlar)
- Teknik alt sistem (teknoloji-makineler)
- Örgütsel alt sistem (yönetim ve üretim örgütlenmeleri)

**İkinci aşamada** ise; sistem için gerekli olan girdilerin ve çıktıların nitel veya nicel olarak sorgulanma durumudur. Tüm sistemlerde olduğu gibi iş sağlığı sisteminde de girdiler ve çıktılar bulunmaktadır.

**Tablo 3. İş Sağlığı Sisteminin Girdileri ve Çıktıları**

Girdiler	Çıktılar
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilimsel teknik gelişmeler</li><li>• Aktarılan bilgi ve kaynaklar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışanların sağlık düzeyi</li><li>• Üretkenlik ve verimlilik düzeyi</li><li>• Ürün kalitesi</li><li>• İşletme saygınlığı</li></ul>

**Kaynak:** Aydın, Şükran, T., (2015), “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından Önlenmesi” Yüksek Lisans Tezi, s.16

İş sağlığı sistemine ait dört unsur vardır. Bunlar;

**1. Siyasi Kararlar:** Sistemin meydana gelmesi siyasi gücün kararları doğrultusunda olmaktadır. Sistemin meydana gelmesindeki siyasi güç, sistem

üstündeki etkisini daha çok sistem görevleri ve birincil görevleri tanımlayacak şekilde yapmaktadır.

**2. Stratejik Kararlar:** Görevleri yerine getirmek amacıyla alınan kararlardır.

**3. Yönetmel Kararlar:** Alınan stratejik kararların hayata geçirilmesi için yönetimi meydana getiren kademelerce hazırlanıp gerekli departmanlarca yürütülmesidir.

**4. İşlemler:** Siyasi kararlar ve bu bağlamda alınan kararlar yönetmel ve stratejik denetim sistemini meydana getiren unsurlardır.

### **1.18. KOBİ' lerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

Dünyada sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş yerlerinde çalışma koşullarının iyi olmaması, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini, bununla birlikte toplumunda sağlığını olumsuz şekilde etkilemiştir. Sanayinin hızla geliştiği ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar hız kazanarak, bu ülkelerde meydana gelecek olan meslek hastalıkları ve iş kazaları en düşük seviyeye getirilmiştir.

İş yerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili önceden gerekli önlemlerin alınması yaşanabilecek olumsuz olayların önüne geçerek işçiler için işyerlerini daha emniyetli ve sağlıklı bir hale getirmektedir. Bu durum işçiler için herhangi bir uzvunu kaybetmesine, geçici veya kalıcı sakatlığa yada ölümle sonuçlanan olaylara engel olmaktadır. İşveren için ise daha verimli şekilde üretim yapmasını sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı anlam iş gören açısından ve işveren açısından değerlendirilmektedir.

#### **1.18.1. İşçi Açısından Önemi**

İş yerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının etkisi altında bulunan işgörenler için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları risk oluşturan etmenleri minimize ederek risk faktörlerini kabuledilebilir seviyeye getirmede ilk amaç haline gelmektedir. Risk faktörlerin istenilen duruma getirilmemesi halinde bireyleri korumayı amaçlayan kişisel koruma donanımları uygun görülmüştür.

İşçiler çalışmakta olduğu süre zarfında ücretlerini almaya devam etmektedirler. Üretim faktörünün en önemli unsuru işçilerdir. Hayatlarını yaptığı iş sonucunda elde ettiği ücretle idame eden işçiler, iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda belirli süre iş yada tamamen iş yapamaz hale gelebilmektedirler. Hatta bu unsurlar

nedeniyle hayatlarını kaybedilmektedirler. Bu durumlar işçilerin psikolojik ve ekonomik problemler yaşamasına neden olmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda işçinin gelirinde azalmaların meydana gelmesi, ailenin sosyal güvenlikden uzak kalması, doku organ veya bir uzvunu kaybetmesi sonucu vücudunun dengesinin bozulması işçinin sağlıklı şekilde çalışmasını engelleyerek fiziksel ve psikolojik sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011, s.135).

### **1.18.2. İşveren Açısından önemi**

İşletmelerde işçilerin maruz kaldıkları kazalardan dolayı işçilerin durumu iş verenler tarafından da önemsenip dikkate alınmaktadır. İş kazaları birebir işçinin sağlığını günlük hayatını etkilese de işin ilerleyişini, üretimin yavaşlamasına da neden olmaktadır. Yapılan her kazada işveren açısından küçük veya büyük maliyetler oluşturmaktadır. Mesela kaza nedeniyle makine ve teçhizatın zarar görmesi, çalışamaz hale gelmesi tamire sebep vermektedir. Böylelikle işlerin aksaması kaçınılmaz olmaktadır. Kazadan sonra işçinin moralinin bozuk olması, dikkat problemi yaşaması, işine motive olamaması işlerin aksamasında ki başka neden olmaktadır. İşçinin kazaya maruz kalması sonucunda bir uzvunu kaybetmesi veya çalışamaz hale gelmesi işletmenin yeni bir işçi almasına sebep olmaktadır. Böylelikle yeni işçinin işe alınma süreci, işe alışma ve öğrenme süreci işletme açısından zaman ve para kaybı olmaktadır (Aydın, 2015, s. 26).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI

#### 2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Batı dillerinde genellikle yeterli olma anlamına gelen, Latince'de ise satış kelimesini karşılayan tatmin, dilimizde kişinin istediği bir durumu gerçekleştirmesi veya ruhsal doyum, doygunluk şeklinde tanımlanmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.253). Tatmin, kişinin istediği bir olayı gerçekleştirmesi ya da ruhsal veya fiziksel doyma olarak tanımlanmaktadır. Bireyin ruhsal veya fiziksel ihtiyaçlarının tahmin edilip karşılanmasıyla var olan mutluluk duygusu olarak ifade edilmektedir. Doygunluk hissi kişi tarafından hissedilerek bireyin duygusal tatminle mutluluğa kavuşmasını sağlamaktır (Halsey, 1988, s. 884).

İş tatmini ise; genellikle bireyin yaptığı iş sonucunda hissettiği memnuniyet duygusudur. Buna bağlı olarak bireylerin yaptığı işlerin farklı taraflarını görerek tam olarak ne istediğini ortaya koyması durumudur. Başka bir ifadeyle kişinin iş yerinden beklentileri ve yaptığı fiili işle arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. Yani çalışanın yaptığı iş sonucunda hakettiği durum ile karşılığında iş yerinden aldığı değer arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. Eğer bir birey yaptığı iş sonunda hakettiği muameleyi ve değeri görmezse tatminsizlik olayı meydana gelmektedir. İş tatmini, fiziki ve sosyal koşullar sonucunda bireyin yaptığı işte hissettiği duygu olarak ifade edilmektedir (Locke, 1969, s.317). Yani bireyin yaptığı iş sonucunda, işindeki beklentilerden ne kadar memnun kaldığını göstermektedir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004, s. 168-169).

Farklı bir ifadeyle iş tatmini, bireyin yaptığı işe karşı hissettiği pozitif ve ya negatif duygular olarak ifade edilmektedir ve bireye özel durumdur (Hochwarter, Perrewé, Ferris ve Brymer, 1999: 299). Yani bir çalışana tatmin eden bir durum diğer çalışana tatmin edemeyebilmektedir. Bir iş yerinde tüm çalışanların yaptığı iş sonucunda tatmin olma durumları değişkenlik göstermektedir. Tatmin olayı zamana göre de değişim gösterebilmektedir. Çalışanı tatmin eden bir durum, üzerinden zaman geçtikten sonra tatminsizlikle sonuçlanabilmektedir. Bireylerin yaptığı işler onların hayatlarının büyük bir kısmını etkileyebilmektedir. Bireyin iş dışındaki var olan hayatı iş tatminini etkileyebilmektedir. Yani iş yaşamını ve günlük yaşamını da



iş tatminini etkileyebilmektedir. Bunlar belirli bir ilişki içerisindedir (Smither, 1998, s. 236-238).

İş tatmini, işin mevcut olduğu şartlarda (işin ilerleyişi, yönetimin işe karşı tutumu), ya da yapılan iş sonucunda çalışanın elde ettiği sonuçları (iş güvenliği, ücret) değerlendirmesidir. İş tatmini bireyin değerler, tutumlar ve normlar sisteminden geçerek yaptıkları işe karşı hissettikleri içsel duygulardır (Schneider ve Snyder, 1975, s.31). İş tatmininin en önemli özeliği bireyleri zihinsel yönden ziyade duygusal anlamda etkileyen bir kavram olmasıdır. Kişisel olma özelliği ön planda olduğu için işverenlerin yapacağı ilk tutum iş görenlerini iyi bir seviyede tatmine ulaştırmak için gerekli şekilde yardımcı olması durumudur. Yapılan çalışmalarda genellikle iş tatmini örgütsel davranış geliştirmede verimlilik artışı sağlayan bir faktör olduğu ele alınmıştır (İşcan ve Timuroğlu.2007, s.125).

İş tatminiyle ilgili ilk özellik dinamik bir yapıya sahip olmasıdır. Yöneticiler iş tatmini unsurunu sürekli göz önünde bulundurmaları zorundadırlar. İş tatminini yok sayamazlar. İş tatmini çabuk bir şekilde sağlandığı gibi bu aynı şekilde tatminsizliğe de dönüşebilmektedir. Bir iş yerinde koşulların bozulduğuna dair ilk izlenim iş tatmininin düşük olmasından anlaşılabilir. İş tatminsizliği iş yerlerinde daha çok işi yavaşlatma, disiplinsizlik ve verimliliği yavaşlatma gibi etkilere sahiptir (Akıncı, 2002, s.3).

Bireyler çalıştıkları iş yerlerinde yeteneklerini ortaya koyarak gerçekleştirmek istemektedirler. Bunları yaparken herhangi bir olumsuz durumla karşılaşırlarsa iş tatminsizliğe ve buda dolaylı olarak psikolojik sorunlara ve iş yeriyle ilgili olumsuz durumlara sebebiyet vermektedir. İş doyumunu sağlanmayan çalışanlar psikolojik anlamda hayal kırıklığına uğramaktadır. İş tatmini bireyin işteki performansını ve verimliliğini artırırken iş tatminsizliği de tam tersi performansı ve verimliliği azaltmaktadır. Bu şekilde çalışan bir birey işten ayrılabilir. Aktif bir şekilde üretken ve mutlu olan bireyler iş hayatlarında oldukları gibi günlük yaşamlarında da tatmin seviyeleri yüksektir. İş yerlerinde çalışanların iş tatmininin düşük olması sadece bireye olumsuz etkiler doğurmayıp, iş yeri içinde işe gitmede isteksizlik, iş birliği yapmama, işten ayrılma vb. sonuçları doğurmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.3).

- **Bireyler açısından iş tatmininin önemi;** bireyler hayatlarını belirli bir dönemden sonra çoğunlukla iş yerinde geçirmektedir. Bu anlamda iş yerleri bireyleri sadece ekonomik yönden değil psikolojik yönden de etkilemektedir. İş yerlerinde beklentileri gerçekleşen bireyler daha aktif ve mutlu şekilde verilen görevlerini yerine getirirken, beklentileri gerçekleşmeyen bireylerin iş performansı daha düşük olup işi bırakma safhasına gidebilmektedirler. Bundan dolayı iş tatmini bireyi ekonomik yönden etkilediği kadar psikolojik yönden de etkileyebilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.6).
- **Örgüt açısından iş tatmininin önemi;** çalışanları, iş yerlerinin fiziksel koşulları çalışma verimliliğini önemli derecede etkilemektedir. Bu koşulların en iyi seviyeye getirilmesi çalışanların moralini, çalışma verimliliğini ve çalıştığı kurumla bütünleşmesine böylelikle iş tatminini daha fazla kolaylaştırmaktadır. İşverenler tarafından çalışma ortamlarının iyi hale getirilmesi iş görenlerin iş doyumunu ve verimliliğini artırmaktadır. Bireylerin iş yerlerindeki mutluluğu yani tatmini yöneticilerle arasındaki ilişkiye de bağlı olmaktadır. Özellikle diyalogu güçlü olmayan içe kapanık çalışanlarda yöneticilere önemli görevli düşmektedir. Sert karakterli, mesafeli yaklaşım sergileyen yöneticiler, çalışanların çalışma performansını olumsuz etkileyerek iş tatminini engellemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.256).

## **2.2. İş Tatmininin Yararları**

İş yerlerinde çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan iş tatmininin yararlarını yönetici, çalışan ve örgüt olmak üzere 3 grupta incelenebilir. İş tatmininin etkileri ve sonuçları çalışandan çalışana değişmektedir. Farklı bir ifadeyle bireysel özelliklere sahip olan çalışanların, çalışma sürecinde işten tatmin olma durumu farklılık göstermektedir. Bireyler hayatlarının belirli bir döneminde günlük yaşamlarını daha çok iş yerlerinde geçirmektedirler bu nedenle çalışanların iş yerlerinde tatmin olma durumu iş hayatını etkilediği kadar sağlık durumunu da pozitif ve negatif şekilde etkilemektedir. İş tatmininin fazla olduğu durumda çalışanın iş yerine bağlılığı artarken iş tatmininin düşük olması çalışanın işten soğumasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002; s.7).

Çalışanların iş yerlerinde tatmin olmasıyla örgüte yapacakları katkı bu yönde artacaktır. Günümüzde rekabetin artmasıyla iş yerlerinde mal ve hizmet kalitesinin

fazla olmasına ve bunların müşteri memnuniyeti sağlaması önemli bir konu olmuştur. Bu safhada örgütler sadece dış müşterilerle değil iç müşteriler olan örgüt çalışanlarına da memnuniyet sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Sadece dış müşterilerin önemsenmesi onlara yönelik planlar yapılması iç müşterilerin yani çalışanların ihmal edilmesine olanak vererek çalışanlar arasında tatminsizliğe neden olabilmektedir. Örgütlerin istenilen hedeflere ulaşması ancak örgütü oluşturan tüm birimlerin birbiriyle uyum içinde çalışmasıyla gerçekleşmektedir. Bölümler arasında iyi bir koordinasyon sağlama ve bu doğrultuda çalışanların yönlendirilmesi yöneticilerin başarısına ve verimli çalışmasına bağlı olmaktadır. İş ve işyeri ile ilgili istenilen başarıların gerçekleştirilmesi yöneticilerin tatmin seviyesini ve performansını olumlu etkilemektedir. Çalışanların ve yöneticilerin tatmin oluşu örgüte olumlu katkı sağlamaktadır (Erogluer, 2011, s.123-124).

### 2.3. İş Tatmininin Boyutları

İş tatmininin boyutları beş başlık altında ele alınmaktadır;

- **İşin niteliği:** İş yerinde yöneticilerin iş görenlere sağlamış olduğu tatmin o iş yerindeki işin yapılan işin niteliğine ve işi yerine getiren iş görenler tarafından nasıl algılandığına bağlıdır. Yapılan işin ilgi çekici, zevkli olması ve iş görenin becerilerine hitap etmesi iş tatminini etki eden önemli unsurlardır. Bu unsurların önemli 3 özelliği; bağımsızlığın, çeşitliliğin, yetenek ve becerileri içinde barındırıyor olmasıdır. İş görenler özel yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışınca tatmin olma hissi daha aktif şekilde hissedilmektedir. Teknolojinin ilerlemesiyle günümüzde montaj hattı üretim gibi çalışanlarda robotlar gibi sadece bir parça üzerinde sürekli aynı işle uğraşması çalışanların sağlığına zarar olduğu tespit edilmiştir. Bu zararlara yönelik çeşitli metotlar geliştirilmiş sürekli aynı işin yapılması çalışanlarda iş tatminini olumsuz etkileyerek iş'te daha pasif şekilde çalışmalarına neden olmuştur. Yapılan işlerin yanında çalışanların yaratıcılığına, gerekli iş rotasyonu ve iş zenginleştirilmesi yapıldığında iş tatmini daha fazla sağlanmış olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010. s.199).
- **Ücret:** Yapılan hizmet yada iş karşılığında çalışana belirli sürelerle verilen sabit miktarlı tutardır (Halsey, 1998, 887). Ücret, işletmelerde ekonomik anlamda önemli olduğu kadar çalışanların hayatlarını idame etme açısından da

önemli bir konu haline gelmektedir. Ücret, ekonomik, politik ve bireylerin sosyal yaşamını etkileyen unsurlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Farklı bir ifadeyle ücret, bireylerin üretim faaliyetleri boyunca düşünsel ve bedensel olarak verdikleri emeklerin karşılığında üretim miktarına, zamana ve farklı ölçüm teknikleriyle hesaplanan para olarak ifade edilmektedir. (Şimşek, 1997: s.293). İş tatmini ve ücretle tam anlamıyla ilişki kurulamamaktadır. Ancak işgörenin yaptığı iş karşılandığında aldığı ücret diğer çalışanlarla mukayese edilerek adil şekilde verilmelidir. Aksi olduğu yerde işgören işin ücret açısından adil olmadığı kanaatine vararak iş tatminsizliği sonucuyla karşılaşmaktadır.

- **İşyeri çalışma koşulları:** İşgörenlerin çalıştığı iş yerinin sağlık güvenlik ve rahatlığına dair çalışma koşulları şeklinde tanımlanmaktadır. İş hayatında olan hızlı değişim, işverenlerin çalışanlarının sağlığına ve güvenliğine yönelik gerekli tedbirler almasını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk işverenlerin, çalışanlarının sağlıklarını düşünmeye yönelik bir sorumluluk ve iş gücü verimliliğini artırma düşüncesindedir. Bu sebeple çalışma durumları iyileştirilerek iş görenlerin sağlığına ve güvenliğine yönelik gerekli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar daha çok sağlık ve güvenlik koruma yönelik eylemler, çevre kirliliğine, radyasyon ve makine vb. tehdit unsurlarına yönelik tedbir çalışmalarını içermektedir (Bingöl, 2003, s.454). Genel anlamıyla işgörenler ışık, ısı, havalandırma sistemlerinin sahip, çalışma koşullarının iyi olduğu iş yerlerine daha çok eğilim gösterip daha verimli performans sergilemektedirler. İşletmeler işgörenlerin daha iyi ve güzel vakit geçirmelerine yönelikte kantin, lokal ve spora yönelik sosyal tesis alanları oluşturarak destek olmaktadır (İşcan ve Timuroğlu 2007, s.126).
- **Terfi fırsatları:** Terfi sözcüğünün kelime anlamı rütbenin, pozisyonun, itibarın ve statünün yükselmesi durumudur (Halsey, 1988, s.801). Terfi iş görenin iş yerinde olduğu konumdan daha üst bir konuma gelmesini ifade etmektedir. Bundan dolayı iş gören bulunduğu kademedan daha fazla söz hakkının bulunduğu, sorumluluğun daha fazla arttığı, aldığı ücretin daha yükseldiği, ayrıcalıkların daha fazla olduğu, yetkisinin daha fazla genişlediği, denetiminin daha az olduğu, bir üst kademeye yükselme olayı ile terfi gerçekleşmektedir (Bingöl, 2003, s.440). İşletme içinde iş görenin daha yüksek bir konuma

gelmesi tatmin olma duygusunu arttırmaktadır. Böylelikle işgörenin motivasyonun da artış olmaktadır. İşgörenler işletme içinde aldıkları terfilerin adil olduğu kanaatine vardıklarında işlerinden tatmin olmaktadır. Tatmin olma duygusu arttıkça işgörenler yeteneklerini ve becerilerini daha iyi sergilemektedirler.

- **İş yerinde beşeri ilişkiler:** Teknolojinin ilerlemesiyle sanayileşmenin artması sonucu küçük iş yerlerinin yerini büyük işletmeler alarak farklı yeteneğe sahip işgörenler aynı iş ortamında çalışmaya başlayarak. Böylelikle yönetim bilimleri açısından önemli bir çalışma sahası ortaya çıkmıştır. Gerçekleşen çalışma ortamı, hem işletmeler için hem işgörenlerin nasıl yönetileceğini ve aralarındaki iletişimin nasıl olacağı gibi konuları kapsamaktadır. İşletmelerde iyi ilişkiler kurulursa, çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulursa ve yöneticiler çalışanlarına değer verecek şekilde hizmet etmelerini sağlanırsa işletmede güçlü bir sosyal bütünlük gerçekleşmektedir. Böylelikle işletmelerde üretim ve verim artacağı gibi işgörenlerde verilen görevleri iyi bir şekilde yerine getirme düşüncesiyle mutlu ve tatmin olmaktadır. Tatmin iş yerindeki olumlu ilişkilerle ilgilidir. İşgörenler işletme içinde verilen vazifelerin yerine getirdiklerinde, işletmenin alt bir bölümüne ait olma düşüncesinden dolayı oluşan tatmin, bu konunun içerisinde yer aldığı düşünülmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.217).

#### **2.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar**

İş tatmini, tutum olmasının yanında davranışı içinde barındıran motivasyondan farklı olmasına karşın, literatür de ilk kez motivasyon kuramıyla birlikte ele alınmıştır (Yüksel, 2005: 294). İş tatminine dair kapsamlı pek çok çalışma yapılmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg' in çift faktör kuramı ve Adams' ın eşitlik kuramı motivasyon kuramı olmakla birlikte aynı zamanda iş tatminini inceleyen başlıca çalışmalardır. Bu çalışmalarla beraber Hackman ve Oldham' ın iş özellikleri modeli ile Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya çıkarılan comell modeli de iş tatminini açıklamaya çalışan önemli modellerdir (Toker, 2007, s.96).

### 2.4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

Bireyler çalışma hayatlarında duygusal anlamda beklentilerinde neyi güdülediğini bulmaya yönelik çalışmaktadırlar. Bu kuram sonucunda bireylerde temel ihtiyaçlar ve dürtüler güdülemesini amaçlamaktadır. Böylelikle kuramcılar bireylerin ihtiyaçlarını öncelik sırasına göre incelerler. Bununla birlikte bireylerin tatmin olma ve işte başarı göstermek için çalışanların amaçları doğrultusunda güdüleyici tiplerini saptamaya çalışmaktadırlar.

İçerik kuramları genellikle bir dönem içinde olan bir ya da birden fazla noktayı kapsamaktadır. Bireyin iş yerindeki davranışı veya güdülemeyi birebir bulmaya odaklanmasada bireyleri çalışma hayatında neyi güdülediklerini bulmak için önemlidir (Yüksel, 2007, s.135). İçerik kuramları içinde; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in Çift faktör kuramı, Alderfer'in ERG kuramı ve Mcclelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı yer almaktadır.

#### 2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un hiyerarşisine göre motivasyonun temelinde kişilerin ihtiyaçlarının olduğunu ve öncelik bu ihtiyaçların karşılanması gerektiğidir. Kişilerin ihtiyaçları bireylerin davranışını ve motivasyonunu etkileyen önemli bir etkidir. Bu kurama göre ihtiyaçların temelinde beş unsur vardır. Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre şöyledir (Maslow, 1970, s.27, Luthans, 1992, s.157, Organ ve Hamner, 1982, s.159, Johns ve Saks, 2001, s.138); temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, aidiyet ihtiyacı, statü ve saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı.

**Temel Fizyolojik İhtiyaçlar:** İnsanların hayatlarını sürdürebilmesi için vücutlarının belirli bir denge içerisinde ilerleyebilmesi için nefes alma, yeme, giyinme, uyuma, barınma gibi temel ihtiyaçları içinde yer almaktadır. Temel fizyolojik ihtiyaçlar iş yeri ortamında, ısı, ışık, ses yalıtımının uygunluğu, çalışanların daha verimli bir şekilde hizmet verebilmesi için iyi bir çalışma ortamı şeklinde ifade edilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2009, s.66).

**Güvenlik İhtiyacı:** İnsanların ihtiyaçlar dizisinin ikinci aşaması olan güvenlik ihtiyacı, fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra önem kazanmıştır. İnsanların çalıştıkları ortamda fiziki tehlikelerden (ateş, kaza, cinayet vb.) durumlardan koruma olarak ifade edildiği gibi, ekonomik anlamda (işe sahip olma, sahip olunan işi

kaybetmeme, iş güvenliğini sağlama) şeklinde olabilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2016, S.8).

***Aidiyet İhtiyacı:*** Temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı karşılanan bireylerin üçüncü aşama olarak karşılanan aidiyet ihtiyacı, iş görenlerin çalışma ortamında diğer çalışma arkadaşları tarafından kabul görünme, iş yerlerinde arkadaşlık edinme, iş yerinde işverenler ve çalışma arkadaşları tarafından sevilme arzusunu ifade etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2009, s.66).

***Saygı Görme İhtiyacı:*** Bu ihtiyacın kapsamına; bireylerin özgüvenleri, başkaları tarafından takdir edilmesi, övünülme, saygı gösterilme gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Bir iş yeri ortamında saygı görme ihtiyacı ise, çalışanın tanınması, kişinin çalışma pozisyonuna uygun sorumluluklarındaki artış, yüksek bir statü veya çalışanın, iş yerindeki beklentilerini ifade etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2016, s.9).

***Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:*** Bu madde maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üstte yer alan ihtiyaç türüdür. Kişinin kendi yetenek ve zekasından faydalanarak olmayı arzuladığı (yönetici, sanatçı, iş adamı vb.) yer, istek veya beklenti olarak ifade edilmektedir. Farklı bir ifadeyle bireyin olmasını istediği en iyi statü şeklinde ifade edilmektedir. Kişilerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı, iş yerinde yönetici tarafından işgörenlerin kendini yetiştirme, geliştirme veya yaratıcılıklarını ortaya koyması için gerekli eğitim fırsatlarının sağlanması amacıyla örgüt için önem arz etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2009, s.67).



**Şekil 10. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

**Kaynak: (Yüksel, 2007, s.136)**

#### **2.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

1960'lı yıllarda Frederick Herzberg'in yaptığı araştırmalar sonucunda geliştirdiği kurama göre iş yerlerinde iki çeşit etmen iş görenin çalışmasını etkilemektedir. Bu etmenlerden ilki içsel etmen, ikincisi ise hijyen de denilen dışsal etmenlerdir. İçsel etmenler daha çok işin içinde bulunan çalışanın sorumlulukları, otonomi, kendini gerçekleştirme, kendimi gerçekleştirme fırsatları gibi unsurlar içinde yer almaktadır. Dışsal etmenlerde yer alan unsurlar ise işin fizyolojisini, işin güvenilirliği ve sosyal ihtiyaçlarını kapsayan fiziki çalışma şartları, işçilerin ücretleri, diğer ödemeleri ve şirkete dair uygulamalara yanıt veren tatminsizliği engelleyen etmenler yer almaktadır (Herzberg, 1968, s.13-22). Herzberg'in 200 mühendis ve muhasebeci üzerine yapmış olduğu çalışma sonucunda iş yerinde tatmini ve tatminsizliği oluşturan iki etmen olduğunu öne sürmüştür. Bunlardan ilki hijyen faktörüken, ikincisi teşvik edici faktörlerdir. Çalışanların yöneticilerle ilişkilerinin kötüye gitmesi, fiziksel koşulların olumsuz olması, çalışanların hakettiği maaşın tam verilmeyişi ve çalışanların birbirleriyle çatışma halinde olması hijyen faktörleri arasındadır. Teşvik edici faktörler ise, çalışanın yaptığı iş için sergilediği performans sonucu takdir edilmesi, başarısıyla tanınması ve akabinde terfi alarak ödüllendirilmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Şenturan, 2014, s.27).



Hijyen etmenleri, var olduklarında tatmine neden olurken, eksikliklerinde ise tatminsizliğe yol açan işgörenin işten çıkmasına etki eden faktördür. İş yerlerinde tatmin ve tatminsizliğe yönelik iş görenleri güdülemeye etkisi olmayan hijyen etmenleri, yöneticilerin şirket politikaları, yönetimin olumsuz tutumlarıyla kötüye gitmesi, bilginin yetersizliği, şirket içinde beşeri ilişkilerin iyi olmaması, iş sağlığı ve güvenliğinin yetersizliği, şirket içinde geçimsiz arkadaş ortamlarının oluşu tatminsizliğe neden olan hijyen etmenleridir. Hijyen etmenleri iyi seviyede olması çalışanları güdüleyen etmenler olumlu şekilde etkilemektedir. İşgörende tatmin duygusu uyandıran içsel etmenler ise; iş görenin kendini gerçekleştirmeyle oluşan güdüleyici etmenlerdir. Bunlar; bir işi yapabilme başarısının verdiği mutluluk, işgörenin bu tutumundan dolayı takdir edilmesi, ödüllendirilmesi, terfi olabilme olanaklarına sahip olması gibi olumlu katkıları bulunan etmenlerdir (Yüksel, 2007, s.140). Bu model gelişen ülkelerin ekonomilerine uygun olduğu saptanırken gelişmekte olan ülkelerde ise üst basamaklara erişemediğinden hijyen etmenleri olarak isimlendirilen alt basamakları etkilemektedir.



F.Herzberg'in Anket Sonuçları

### Şekil 11.F.herzberg' in anket sonuçları

**Kaynak:** Şenturan, 2014, “Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış”, S.27

#### 2.4.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı

Maslow' un hiyerarşisinden esinlenerek yola çıkan Clayton Alderfer VİG modeli gerçekleştirmiştir. (V) Varlığını sürdürme, (İ) İlişkilerde bulunma, (G)

Gelişme ihtiyaçları üzerinde kurulan bir modeldir. Maslow' un modeliyle karşılaması aşağıdaki gibidir.

**Tablo 4. Alderfer VİG Modeli ile Maslow Modelinin Karşılaştırılması**

	1. Basamak	2. Basamak	3. Basamak
<b>Alderfer</b>	Varlık Sürdürme İhtiyaçları	İlişki İhtiyaçları	Gelişme İhtiyaçları
<b>Maslow</b>	Fizyolojik İhtiyaçlar	Güven ve Sosyal İhtiyaçlar	Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme

**Kaynak:** Şimşek ve Çelik, 2009, “Yönetim ve Organizasyon”, s.67

Maslow'un hiyerarşisini 3 basamağa indiren VİG kuramında Varolma ihtiyacı, maslow'un hiyerarşisindeki fizyolojik ve güvenlik gibi alt düzeydeki ihtiyaçları karşılar. Sevgi ve ait olma düzeyi ise İlişki ihtiyacıyla bir uyum içerisindedir. Gelişme ise saygı görme ve kendini gerçekleştirme düzeylerine karşılık gelir. Her bireyin ihtiyacı gelişmişlik seviyesine göre değişiklik göstermektedir. Üniversiteyi yeni bitirmiş bir birey varolma ihtiyacı güderken, işe başlaması ve bunun sonunda farklı bireylerle ilişkide bulunma ihtiyacı hissetmektedir. Daha sonraki zamanlarda aile kurması ve bu aileyi dair ekonomik sorumlulukları yerine getirme çabası yeniden varolma ihtiyacını hissetmektedir (Gordon, 1993, s.127-129).

#### **2.4.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı**

David McClelland tarafından geliştirilen ve kapsam kuramlarının sonuncusu olan başarma ihtiyacı kuramı, bazı yazarlar tarafından başarma güdüsünü ön safhaya çıkardığı düşünülmüştür. Bu kuram insanların yaşamları boyunca deneyimleri sonucunda hayatlarına kazandırdıkları ihtiyaçları üç başlık altında incelemektedir (Şimşek ve Çelik, 2009, s.68-69). Bu ihtiyaçlar şunlardır;

• **Başarı ve Başarma İhtiyacı:** Burada öncelikle bireylerin zor işlerin altından kalktığı ve yaptıkları işlerde yüksek bir seviyede başarı sağladıkları, verilen görevleri büyük bir istek ve arzu sonucunda üstesinden gelmeleri vb. örnekler şeklinde ifade edilmektedir.

• **İlişki Kurma ve Bağlanma İhtiyacı:** Bireylerin sıcak bir iletişim kurarak başkalarıyla çatışmadan dostane bir şekilde ilişki kurması bu grupta örnek verilmektedir.

- **Güç Kazanma İhtiyacı:** Bireylerin başkalarının düşüncelerini etkilemesi, onları yönlendirmesi ve otoriter bir şekilde kontrol altına alması isteğinden ötürü ortaya çıkan bir ihtiyaç türünü ifade etmektedir.

Bireyler erişkin duruma geldiklerinde hayatlarında sergiledikleri deneyimler sonucunda bahsedilen ihtiyaçlardan birini, ikisini veya hepsini kazanıp kazanmadıklarını hal ve hareketleriyle ipucu verebilmektedirler. Eğer bu bireye bir şeyleri kendi yapma ve becerme fırsatı verilir ve cesaretlendirilirse başarı güdüsü desteklenmektedir. Aynı şekilde bu bireyler başkalarıyla samimi ilişkiler geliştirmeye yönlendirilirse iyi ilişkiler ve bağlanma güdüsü desteklenir. Buna ek olarak aynı birey başkalarının üzerinde hakimiyet ve otorite sergileyebilirse buda güç güdüsünü desteklemektedir.

#### **2.4.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramı, bireylerin ihtiyaçlarına karşılık gelen davranışsal faaliyetleri belirleme ve bu belirleme sonucunda başarının ne denli gerçekleşip gerçekleşmediğini inceleyen kuramdır. Farklı bir ifadeyle içerik kuramları bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanırken süreç kuramları ihtiyaçlara cevap veren dışsal unsurlar veya ödüller üzerine odaklanan bir kuramdır (Şimşek ve Çelik, 2009, s.69). Süreç kuramları içerisinde; Adams'ın eşitlik kuramı ile Vroom'un beklenti kuramı önemli bir yer almaktadır. Bu kuram içerisinde pekiştirme kuramında yer verilmiştir.

##### **2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı**

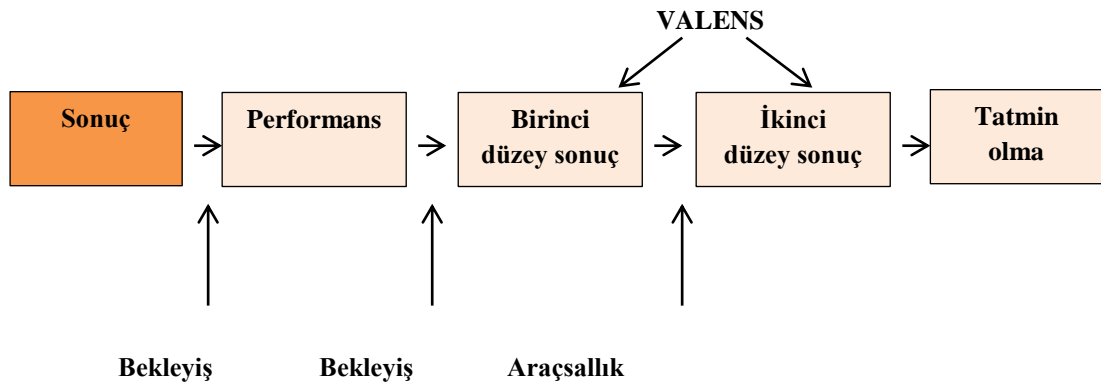
Bu kuram öncelikle Kurt Lewin ve Edward Tolman tarafından ortaya atılmış olup Victor Vroom tarafından ileriye sürülmüştür (Luthans, 1995, s.155-157). Vroom'a göre bireyin belirli bir işte amacına ulaşmak için çaba sarf etmesi için iki unsur bulunmaktadır. Bunlar;

1. Kişinin ödülü arzulama derecesi-valens
2. Ödüllendirilme olasılığı-bekleyiş

Böylelikle (Motivasyon=Valens x Bekleyiş) olarak ifade edilmektedir.

Bu model 3 temel unsurdan meydana gelmektedir. Bu unsurların ilki Valens (Valance) olmaktadır. Bireyin belirli bir işin çaba sarf edip ödülü isteme derecesini belirlemektedir. Bir ödül bireyler tarafından farklı şekilde istenilebilmektedir. Ödül

bazı bireyler için fazlaca önem arz ederken bazıları içinde hiç önemli olmamaktadır. Hatta bazı bireyler ödül için çaba sarf etmemeyi bile öne sürebilmektedir. Böylelikle bu üçüncü grup için valens negatif olmaktadır. Valensi +1 ile -1 arasında değer alan bir değişken olabilmektedir. Bireylerin ödül için baz aldıkları değer onların ihtiyaçlarını doygunluk derecesine bağlı olmaktadır. Yüksek valens, kişinin bir iş için gösterdiği fazla çabaya neden olmaktadır. Bu kuramın ikinci kavramı ise bekleyiştir. Bu kavram bireyin bir iş için kavradığı olasılığı ifade etmektedir. Burda ise belirli çabanın bir ödülle ödüllendirileceği ile ilgili varsayım söz konusudur. Eğer kişi çabalama sonucunda kişi ödül alacağına inanıyorsa bunun için gayret gösterecektir. Böylelikle bekleyişi 0 ile +1 arasında değişen bir değişken olduğu ifade edilebilir. Yalnız bireyin çabasının sonucunda ödüle dair bir sonuç almazsa, bekleyişi 0 değerini almaktadır. Eğer bireyin valensi ve beklentisi yüksek olursa kişinin motivasyonu da fazla olmaktadır. Yani işine yeteneğini ve enerjisi katarak büyük bir istekle yerine getirmektedir. Bu kuramın üçüncü modeli ise araçsallık kavramıdır. Bu kavrama göre birey bir işin belirli bir çaba ve performans sergiler. Sergilenen performans ödüllendirilmekte, bu ödüllendirme ilk aşama sonucu olmaktadır. Örneğin; başarıyla neticelenmiş bir iş sonunda kişinin az miktarda bir ücretle karşılaşması, kişinin refah düzeyini istediği gibi karşılayamayabilir. Araçsallıkta çaba sonucu çeşitli kademelerde elde edilecek olan ödül kişinin asıl ulaşmak istediği ikinci grup hedef arasındaki ilişkiye, bekleyiş ise çaba ile ilk kademedeki sonuç arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Koçel, 2018, s.651).



**Şekil 12.Vroom Motivasyon Modeli**

**Kaynak:** Koçel, 2018, “İşletme Yöneticiliği”, s.652

#### 2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuram öncelikle motivasyona ait olan bir kuramdır. Ancak iş tatmini ve tatminsizliğine ait konularında altını çizmektedir. Bu kurama göre bireylerin tatmin olma durumu işte ki gayret ve başarısıyla birlikte işyerindeki ortamda yaşadığı eşitlik ve eşitsizliklere bağlı olmaktadır. Adams' a göre tatmin kişinin iş yerinden algıladığı girdi ve çıktı dengesine göre belirlenmektedir. Kişinin iş yerindeki sarf ettiği çaba sonucunda elde ettiği neticeyle aynı iş yerindeki başka çalışanların sarf ettiği çaba ve elde ettikleri neticeyi karşılaştırmaktadır (McCormick ve İlgen, 1980, s.307).

Çalışanlar iş yerlerinde yöneticiler tarafından önemsendiklerini hissetmek için yaptıkları işin karşılığında çeşitli şekilde ödüllendirilme beklentisi içine girmektedirler. Çalışanlar aldıkları ödülleri iş yerinde çalışma arkadaşlarına verilen ödülle karşılaştırarak kendilerine verilen ödülle benzer başarı gösteren bireylere verilen ödüllerin eşitlik oranlarını saptamaya çalışmaktadırlar. Bu kurama göre çalışanların yüksek başarı ve iyi bir şekilde tatmin olma, iş yeri içinde çalışanların performansına göre verilen ödüllerin eşit olmasına bağlıdır. Bu kuramın işletmelerde ücret sisteminin oluşturulmasında önemli bir yeri vardır. İşgörenler çalışma arkadaşlarıyla aralarında eşitliğin olduğuna inanırsa daha özverili şekilde performans sergileyerek tatmin olmaktadır. Aksi durum gerçekleşirse iş yerinde çalışanlar arasında olumsuz iletişim, çevreden soyutlanma veya iş yerinden ayrılma gibi problemler gün yüzüne çıkmaktadır (Yüksel, 2007, s.151-152).

Bu kuramı personelini motive etmek için kullanmak isteyen yönetici aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır (Koçel, 2018, s.655);

- Bu teorinin ağırlık noktası eşit gayretin eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiği üzerinedir. Bizdeki “testiyi kıran da bir, getiren de” deyiminin ifade ettiği anlam, bir eşitsizliğin ifadesinden farklı bir şey değildir.
- Eşitlik veya eşitsizlik personelin işletme içinde ve işletme dışında yaptıkları karşılaştırmaların bir sonucu olarak algılanır.
- Eşitsizliğe karşı gösterilecek tepki değişik şekillerde olabilir.
- İşletmelerde ücret yönetiminin temel konusu, bu eşitlik/eşitsizlik algısıdır.

### 2.4.2.3. Pekiştirme Kuramı

Bu kuram kişilerin davranışlarıyla ve davranışları sonucunda karşılaştıkları durumlar arasındaki ilişkiler üzerinde durur. Pekiştirme kuramı, bireylerin davranışları sonucunda çeşitli şekilde ödüllendirilmesi veya hiç ödüllendirilmemesi, belirli sınırlarda cezalandırmak amacıyla davranışı kavramayı ve pekiştirmeyi ön görmektedir (Şimşek ve Çelik, 2009, s.71). Bu kuram klasik ve işlevsel olmak üzere iki başlık altında incelenebilmektedir. Klasik pekiştirmede I. Pavlov'un köpeğe yiyecek verirken zili çalması ve yiyeceğe bakan köpeğin ağzından salyanın akması daha sonra yiyeceği göstermeden zili çalmasıyla köpeğin ağzından tekrar salyanın aktığını saptanmıştır. Bu içgüdüsel harekete şartlı refleks veya şartlı öğrenme adını vermiştir. İşlevsel pekiştirmenin klasik pekiştirmeden farkı içgüdüsel hareketlere değildi gönüllü olarak verdiği tepkilere dayanmasıdır. B.F. Skinner insan davranışlarını içinden geldiği gibi değil de çevre tarafından belirlenen ödüllendirici ve güçlendirici tutumların güdülenmesiyle ön plana çıkacağını savunmaktadır (Skinner, 1969, s.7-8). Bireylerin davranışları çevresindekiler tarafından benimseniyorsa kişi ödüllendirilir ve bu davranışlar tekrar edilir. Bireyin davranışları çevresindekiler tarafından benimsenmiyorsa kişi davranışından dolayı cezalandırılır ve davranışı tekrar edilmez. Yani kişilerin olumlu davranışlarını ortaya çıkarmasını sağlamak için bazı yöntemler kullanılmaktadır. Bunlar;

***Olumlu pekiştirme:*** Kişinin istediği davranışı sürekli olarak sergilemesi ve bu davranışı tekrarlaması için teşvik edilmesidir. Bu yönlendirme yaptığı işten mutluluk duyması, zevk alması, takdir edilmesi vb. içsel faktörler olduğu gibi terfi, ücrette artış gibi dışsal faktörlerde olabilmektedir. İçsel veya dışsal faktörler fark etmeksizin ilk pekiştiriciler yani birincil pekiştiriciler; yeme içme barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlardır. İkincil pekiştiriciler ise, sevme sevilme, saygı görme, tanınma, meslekte ilerleme ve terfi gibi unsurlardır.

***Olumsuz pekiştirme:*** Kişinin davranışının iş yerinde işveren tarafından istenmediği bir davranış olduğunu hissettirmesi durumudur. Bu durumdan etkilenen kişinin aynı davranışı sergilememe durumudur. Örneğin; çalışanın işe geç kalması işverenin çalışanı bu davranışından dolayı olumsuz tutum içinde uyarması ve çalışanın bir daha böyle bir muameleye maruz kalmamak için işe zamanında gelmesi şeklinde ifade edilebilmektedir.

**Son verme:** İstenmeyen bir davranışın tekrar edilememesi durumudur. Yani yapılan davranışın pekiştirmenin olmamasıdır. İşletmede çalışanın yönetici tarafından ödüksüz bırakıldığı görmesidir. Örneğin; çalışanın işe geç kalmasından dolayı yıl sonunda herhangi bir zamdan faydalanamayacağını anlaması ve çalışan tarafından aynı davranışı sergileme durumundan kaçınma olayıdır.

**Cezalandırma:** Kişinin benimsenmeyen bir davranış sergilemesi sonucu ceza alma durumudur. Ceza kişiyi güdülemekten çok kişiyi huzursuzlaştıran, moral bozukluğuna neden olan bir durumdur. Kişiyi cezalandırmak istenmeyen davranışına engel olurken, arzulana davranışı sergilemeye yaptırım gücü yoktur. Pekiştirilmesi istenen davranışın ödüllendirilmesi daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Yüksel, 2007, s.147) .

## **2.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Yöneticiler, kurumlarda çalışanlarının motivasyonun yüksek olmasını arzu ederler. Bundan dolayı iş tatminini yüksek seviyede sağlamak çaba sarf ederler. Yöneticilerin istenilen hedeflere ulaşmasındaki en önemli faktör iş tatmininin sağlanması ve buna dair sağlıklı bilgi edinmeleridir. İş görenlerin, çalışanlarına karşı izlediği tutumu etkileyen faktörler birbirleriyle etkileşim halindedir (Akıncı, 2002, s.4) .

İş tatmini daha çok bireyin yaptığı işe karşı duygusal anlamda hissettiği tutumlar sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatminine dair tutumları etkileyen faktörler şöyledir (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010, s.2);

### **2.5.1. Bireysel Faktörler**

İş tatminini belirleyen bireysel durumlar, bireyin fiziksel ve ruhsal yönüne karşılık veren özelliklerdir. Bunlar; yaş, cinsiyet medeni hal, durum, statü, eğitim düzeylerini ve çalışma sürelerini kapsamaktadır.

Genç yaştaki çalışanların yaşlılara oranla iş tatmininin daha düşük bir düzeyde olduğu yapılan birçok araştırmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Genç yaştaki çalışanların iş ile ilgili deneyimlerinin, uzmanlık alanlarının yetersiz oluşu ve iş yerlerinden aşırı beklenti doyumsuzluk oranlarını yükseltmektedir. Herzberg iş tatmini ve yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğriyle ifade genç yaşlarda işe başlayan bireyleri iş tatmin seviyesi yüksek olurken, 30 yaşına doğru bu oran düşer.

Yaşın ilerlemesiyle yani yaşamın sonuna doğru bu tatmin düzeyi tekrar yükselmektedir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki ile alakalı yapılan çalışmalarda birbirleriyle ilgili sonuçlar ortaya çıkmadığı saptanmıştır. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalarda kadın ile erkek için bulunan iş tatmini düzeyinin farklı olduğu bunun altında yatan birçok farklı sebebin olduğu ve bu hususların arka plana atılmaması gerektiğinin kanısına varılmıştır. İş tatminine yönelik yapılan bir araştırma sonucunda kamu iktisadi teşebbüslerinin merkez örgütlerinde görev alan kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeyi arasında farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı kanısına varılmıştır. Erkeklerin ve kadınların motivasyonunun farklı olduğunu ortaya koyan çalışmalara ulaşılmıştır. Kadın ve erkekler yapılan aynı işi eşit düzeyde dikkat çekici bulabilmekte fakat kadınlar bu işin sonunda daha az beklenti içine girmektedirler. Bunun sonucunda kadınlar erkeklerden daha fazla iş tatmini elde etmektedirler (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.255)

Medeni durum ile ilgili iş tatmini ilişkileri incelendiğinde yapılan çalışmalarda evlilerin iş tatmininin daha yüksek olduğu sonucu dikkat çekmektedir. Evli kişilerin iş tatmini seviyesinin yüksek olma nedeni aile yaşantısının doyumu artırması ya da bu kişilerin iş yerindeki beklentilerinin farklı olması şeklinde ifade edilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.59). Başka bir ifadeyle evli olan kişiler işte daha az işi aksatma olup işten çıkma eğilimi daha azdır. Böylelikle bekar bireylere oranla daha tatmin olma düzeyleri yüksektir (Özkal ve Kırel, 1996, s. 149). Evliliğin bireylerin hayatlarını daha düzenli bir hale getirmesi nedeniyle iş tatminini arttırdığını savunan çalışmaların yanı sıra medeni hal ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki düzeyi olmadığını savunan çalışmalarda rastlanmaktadır (Mercancıoğlu, 2012, s.131).

Çalışanların işten ayrılma süresinin uzun olması yaşla ilgilidir. Kişinin yaşı arttıkça aynı işte kalma süresi uzundur. Böylelikle iş tatmini artmaktadır. Aksi durumda sürekli iş değiştirme isteğinde olan bireyin iş tatmini düzeyi düşüktür. İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden biride eğitimidir. Bu konuda bilgi birikiminin, çalışma değerinin vb. faktörlerle yapılan işin yapıldığı ortam ve olanaklarla dengenin bulunması önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.255-256).

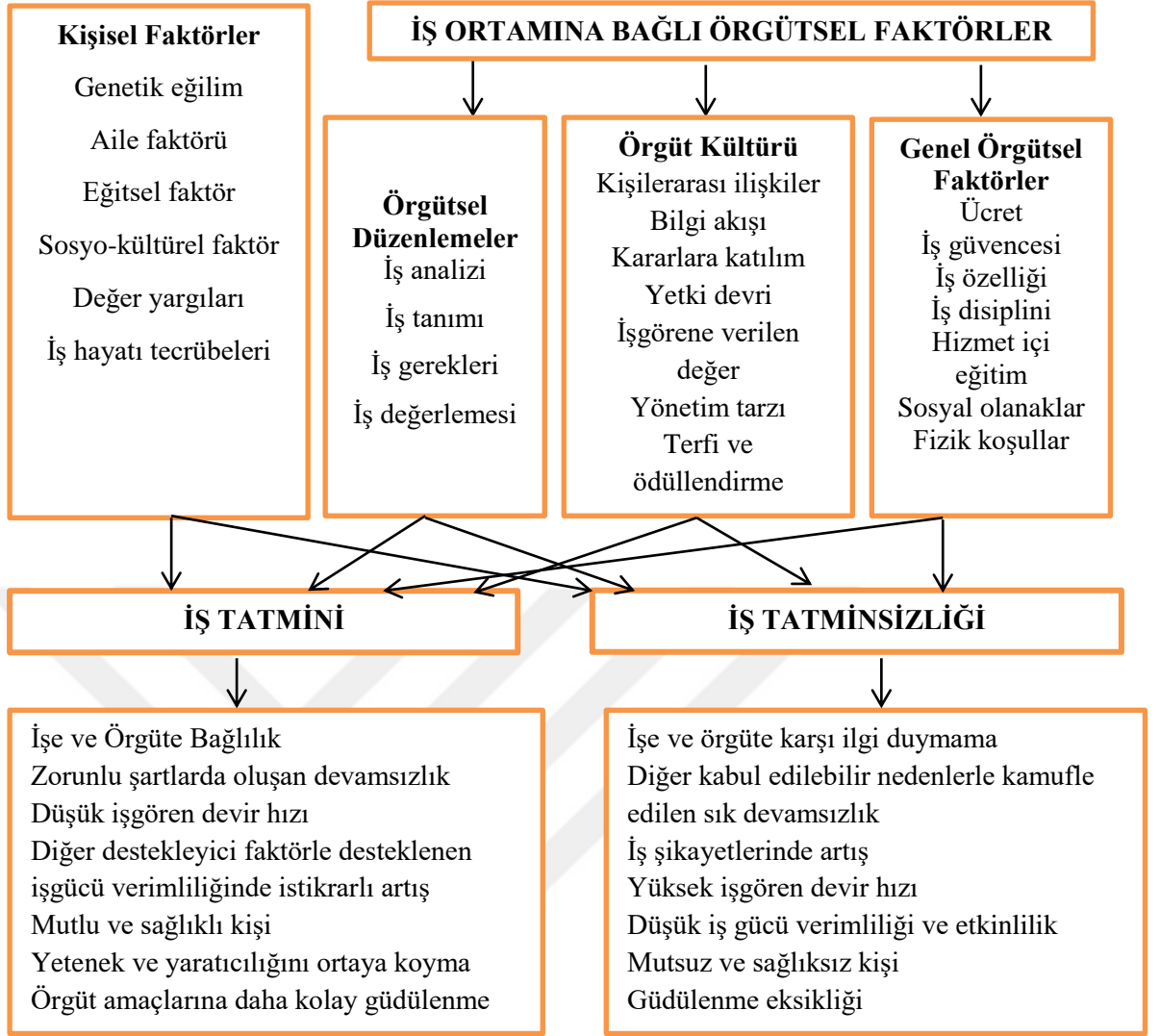
### **2.5.2. Örgütsel Faktörler**

Örgütlerin var olma nedenleri bireylerin gereksinimlerini karşılamak için ürün ve hizmet üreterek kar seviyesini yükseltmek bu şekilde devamlılığını sağlamaktır.



Bu süreçteki temel kaynak insandır. Örgütlerin bu amaçlarını sağlayabilmeleri hizmet etme yeteneğine örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Örgüt yaşamında bireylerin beklentileriyle örgütsel beklentilerin birbirleriyle uyum içinde olması önemlidir (İnce ve Gül, 2005, s. 60).

Güçlü bir örgüt yapısında bu örgüte ait çalışanlar temel değerleri benimseyerek bağlılık gösterir. Herkes o amaç doğrultusunda çaba gösterir (Robbins, 1991, s.606). aksi durumda yani örgüt yapısının zayıflığında yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşanan iletişim kopukluğu, kaygı, birbirlerine karşı kindarlık hisleri söz konusudur. Bu tür örgütlerde kazanmadan çok kaybetme söz konusudur (Erdem, 1996: s.79). Güçlü bir örgütün çalışanların iş tatmini) düzeylerine etkisi olumlu olmaktadır (Scholz, 1993, s.107). Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf yönleri sahip olması çalışanların iş tatminiyle aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren bir anlayıştır. Örgütün güçlü veya zayıf olmasını çalışanlar arası ilişkiler, yönetim tarzı, terfi, çalışanların yöneticiler tarafından ödüllendirilmesi gibi unsurlar belirlemektedir. İşin güvencesi, iş özelliği, disiplini, ücreti ve eğitimi iş yerinin fiziksel ve sosyal özellikleri çalışanların tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir (Akıncı, 2002, s.5).



### Şekil 13.İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi

**Kaynak:** Akıncı, 2002, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” s.6

Yukarıda gösterilen şekildeki gibi bireysel ve örgütsel sonuçların iş tatmini üzerinde negatif ve pozitif etkilerinin olduğu görülmektedir. Örgütlerin arzuladıkları amaca ulaşmalarında yöneticiler önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeple iş tatminini sağlamak için gerekli özeni göstermek amaç haline gelmektedir.

#### 2.5.3. Grup Faktörleri

Yöneticilerin sergiledikleri tutumlar ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişki iş yerinde çalışma grubu içindeki bireylerin işten tatmin olma seviyelerini etkilemektedir. Yöneticiler örgütsel bir etken izlenimi verse de gösterdikleri tutum çalışanların tatminini etkilemektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006, s.41).

#### **2.5.4. Kültürel Faktörler**

Kişilerin sahip olduğu değerler, inançlar ve tutumlardır. Kültürel faktörler: Mesela, iş yerinde terfi alacağına inanan bir çalışanın bu amacını yerine getiremeyişi işten tatmin olma seviyesini azaltacaktır. Böylelikle işyerine karşı negatif davranış sergilemektedirler (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010, s.3).

#### **2.5.5. Çevresel Faktörler**

Kişiyi etkileyen sosyal, ekonomik ve devlet bünyesine giren tüm faktörlerdir. Mesela, yoğun iş temposundan kaynaklanan sorunlardan ötürü ailesiyle vakit geçiremeyen çalışanın böyle bir durumu işine yansıtması iş tatminini etkilemektedir (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010, s.3).

### **2.6. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Sonuçları**

Bireylerin işten tatmin olma durumu psikolojik ve fizyolojik, çalışmasını performansını ve çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimini etkilemesi açısından önem arz etmektedir. Tatminin sonucu sadece bireyi değil toplumuda etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmini algısı arzulanan fakat kolay elde edilemeyen bir durumdur. Bu olgu pozitif çalışma şartları sağladığı için yöneticiler tarafından oldukça istenilen bir durumdur. Aksi durumda iş tatmininin olmayışı işlerin iyi gitmediğinin, verimliliğin az olduğunun göstergesidir. Tatminin önemi sadece işte değil bireyin kişisel hayatını da doğrudan etkilemektedir. Locke göre bunlar hayattan kazanılan tatmin etkisi, fiziksel, ruhsal ve verimlilik etkisi şeklinde sıralamaktadır (Kök, 2006, s.295-296). Genel anlamıyla iş tatmininin bireysel ve örgütsel etkiye sahiptir. Bu sebeple iş tatmin kavramı işletmelerde yöneticiler ve çalışanlar arasından önemlidir. Bu kavram bir çok araştırmada ele alınmaktadır (Yüksel, 2005, s.296).

Günümüzde yönetimi etkileyen önemli faktörlerden biri olan iş tatmininin davranışsal ve yönetsel etkilere sahiptir. Bir işletmede verimliliğin düşük olması, işlerin iyi olmamasının en önemli belirtisi iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatmininin olmaması işletmenin yapısını olumsuz etkileyerek iç ve dış etmenlere karşı verilen tepkilerini azaltmaktadır. Tatminsizlik bireylerin ruhsal ve fiziksel davranış bozukluklarına, hayal kırıklığına, uykusuzluğa vb. problemlere neden olmaktadır. Genel anlamıyla tatminsizlik bireylerin yaşam döngüsüne olumsuz etkiler (Miner, 1992, s.119). Bunun sonucu olarak tatminsizlik bireyin işten soğumasına, moralinin düşük olmasına neden olurken sağlıksız bir toplumunun

varolmasına da neden olmaktadır. Fakat yapılan çalışmalarda genellikle örgütsel etkiler üzerinde durulmakta ve bu sonuçlar görülmektedir; işe gitmede hevesiz olma, iş yerinden çıkma, işten kopma, diğer çalışanlarla beraber hareket edememe, yetersiz hissetme, iş ile ilgili isabetsiz kararlar alma ve iş miktarı ve kalite düşüklüğü üzerinde durulmaktadır. Bu tür nedenler rekabet koşullarında ciddi bir sorun olduğu için iş tatmininde gerekli doyumun sağlanması örgütün ve bireylerin başarısında süreklilik sağlamaktadır (Vecchio, 1998, s.117).

### **2.6.1. İş Tatmini ve Performans**

İş tatmini, bireylerin örgüt içindeki insan ilişkilerinin temelini oluşturduğu için çalışanların performansında genel anlamda etkilemektedir. Çalışanların motive edici unsurlar arttıkça iş'teki verimlilikleri de bu bağlamda artış göstermektedir. Bu şekil de performansın artışı doğrudan iş tatminini etkilemektedir. Performansı yüksek olan bireyler işlerinden daha tatmin olmaktadır. Performansı gözardı edilmeyerek yöneticiler tarafından ödüllendirilen çalışanların tatmin olma düzeyleri daha fazladır (Barutçugil, 2004, s.393). Çalışanlara ödüllerin eşit şekilde verilmesi performansı ve buna bağlı olarak tatmini arttıracaktır. Çalışanlar tarafından ödülün adil şekilde verilmediği düşünülürse bu etken performansı olumsuz etkileyerek çalışanın terfi ve daha az ücret almasına neden olacağı için iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Ceylan, 2014, s.156).

### **2.6.2. İş Tatmininin Devam Üzerine Etkisi**

Örgütlerde çalışanların işten tatmin olma seviyeleri düşük olduğu zaman işi ihmal etme veya işi bırakma gibi davranışlar sergilemektedir. Çalışanların işten tatmin olma düzeyi beklentilerini karşılamadığında örgüte bağımlılık oranları azalacağı için farklı örgütlere yönelmesi söz konusu olmaktadır (Ceylan; 2014, s. 156).

Devamsızlık çalışanlar için hedeflenen çalışma saatlerinin düşmesine neden olmaktadır. Böylelikle işletmelerde yer alan hammadde, makine ve teçhizat gibi unsurlara bağlı olarak çalışanlarında işletmede faaliyet göstermeyerek boş kalmalarına neden olmaktadır (Riley, 1996, s.88). Devamsızlıkla yapılan çalışmalarda iş tatmini ve devamsızlık arasında olumsuz ilişkinin varolduğu saptanmıştır. Devlet memuru olan çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada işlerinin

önemli olduğu ileri sunan çalışanların, bunu tersini düşünen çalışanlara göre daha az devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşmıştır (Luthans, 2010, s.145).

### **2.6.3. İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi**

Örgütlerde iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların aynı doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışlarında da artış olduğu saptanmıştır. Böyle çalışanlarda bu durum adalet algılarıyla ilişkilendirilmektedir. Buna bağlı olarak örgütte iş arkadaşlarıyla iletişiminin daha iyi olduğu ve her anlamda onlar tarafından desteklenerek yardımsever birey olduğu düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2015, s.85).

## **2.7. İş Tatminini Arttırmaya Yönelik Uygulamalar**

### **2.7.1. İş Tasarımı**

Modern yönetimi dikkate alan kuramcılara göre bir işi yaparken çalışanların görev tasarımına gitmesinin gerekli olduğu öne sürülmüştür. Bu da verimliliği arttırmak için işlerin kalitesini artırma süreci şeklinde ifade edilmektedir. Yapılması gereken işi ve bu işin diğer işlerle olan bağlantısını incelemektedir. Bunu dikkate alan kuramcılara göre, yöneticiler iyi bir konuma sahip olmak istiyorlarsa, öncelikle yaptıkları işten geri bildirim almalı ve çalışanların görev aldıkları iş üzeri üzerine sorumluluk duygusu verilmelidir. Bunun sonucunda çalışanların tamamladıkları işten tatmin olma düzeyleri daha fazla olmaktadır. Çalışanların yetenek ve tutumlarıyla ilgili özellikler iş tasarımını etkileyen önemli bir faktördür. Bir işin yapılması veya yeniden tasarlanması için çalışanların yetenekleri göz ardı edilmeden yapılmalıdır. Çalışanların yapılan değişikliğe karşı tepkileri düzenlemeleri derinden etkilemektedir. (Can, Aşan ve Aydın, 2006, s.126-127)

### **2.7.2. İş Rotasyonu**

İşgörenlere değişik iş sorumlulukları vererek görev çeşitliliği sunmaktır (Marangoz ve Biber, 2007, s.204). Bu uygulamayla birlikte iş görenler monotonluktan sıyrılarak farklı bölümlerde çeşitli yetenekler elde ederler. Böylelikle örgüt içinde işlerin aksamasına engel olmaktadır. İş görenlerin farklı bölümdeki işleri yerine getirerek işlerin ilerlemesinde kendi payı olduğunu düşünerek tatmin olma durumları daha fazla artmaktadır. Bu metotla statü kazandığını düşünen iş görenler iş değişikliğini arzulamamaktadırlar (Eren, 2001, s.258).

### **2.7.3. İş Zenginleştirme**

İş zenginleştirme, işgörenlerin yapmak zorunda oldukları görevleri zorlaştırarak, karmaşık hale getirerek ve belirli seviyede otorite vererek sorumluluklarını daha fazla arttırmaktır (Marangoz ve Biber, 2007, s.205).

İş rotasyonunun daha çok yatay olarak işlev görmesi söz konusuysen iş zenginleştirmede dikey olarak işlev görmek söz konusudur. İşgörenin yapmak zorunda olduğu işe ilaven daha fazla görev ve sorumluluk vermektir. Bir işgörene hakim olduğu görevi yapmak yerine farklı işte çalışması ve ona tam yetkinin verilmesinin söz konusunun olmasıdır. Buna dair yapılan çalışmalarda iş zenginleştirme uygulamasının zor olduğu belirtilmiştir. Bu uygulamada işgörenlerin bu tarz değişime karşı daha çok dirençli olduğu ve tanıdık birilerinin yanında daha çok çalışmayı istediklerini vurgulamaktadırlar. İşgörenler iş zenginleştirme yerine tatmin edici ücret, iş yerindeki arkadaşlarıyla olan dostluk ilişkilerini daha çok tercih etmektedirler. Bu doğrultuda yönetici iş zenginleştirmeyi çalışanlarına doğru şekilde sunmayı amaç haline getirilmiştir (Luthans, 2011, s.180).

### **2.7.4. İş Genişletme**

İş genişletme, işi yapan bireyin yalnızca yaptığı işte profesyonelleşmesi yerine birden fazla işi öğrenerek faaliyette geçirmesi durumudur. Şu şekilde iş görenin bir işte uzmanlaşmasını azaltmakta, buna bağlı olarak negatif yönlerini ortadan kaldırmakta ve monotonluğu aza indirmektedir. İş genişletme yönetimi daha çok grup çalışmalarını, özel proje atamalarını ve müşterilere yönelik hizmet araştırmalarını içermektedir (Marangoz ve Biber, 2007, s.204).

### **2.7.5. İş Basitleştirme**

Bu model, sistemli bir yaklaşımla teçhizatların ve uygulanılacak yöntemlerin geliştirilmesidir. Bu model anlık durumlardan farklı bir şeydir. İş basitleştirme modelinde 6 aşama mevcuttur;

- Geliştirilecek işin seçilmesi,
- Tüm olguların derlenmesi,
- Süreç şemasının yapılması,
- Mümkün olan bütün soruların sorularak, her bir ayrıntının üzerinde durulması;
- Tercih edilen yöntemin geliştirilmesi,

- Yöntemin uygulamaya konulması ve sonuçların kontrol edilmesi.

Bu model iş görenleri uzmanlaştırılmış görevlere yerleştirmektedir. Bu modelin amacı iş görenlerin uzmanlaştığı alanda etkinliğini arttırmaktır. Fakat monotonlaşan işlerle motivasyona dair etki azalabilmektedir. Böylelikle yöneticiler örgütlerde farklı iş tasarımı araçlarını araştırarak daha çok iş genişletme ve iş rotasyonu çalışmaları üzerinde durmaktadırlar (Marangoz ve Biber, 2007, s.204).

## **2.8. Performansın Tanımı ve Önemi**

Literatürde performansın kelime anlamı yapma, bir işi yerine getirme, uygulama veya verilen bir işi başarabilme yetisine sahip olmaktır. İşletme terimi olarak performans ise; verilen bir işi yapma şekli veya kalitesi şeklinde ifade edilmektedir (Bayyurt, 2007, s.578). Başka bir ifadeyle kişilerin veya grupların yetenek ve becerilerinin yanında teknolojik araçların yardımıyla amaçlarına ulaşmak için sarf ettikleri gayret ve gösterdikleri uyumdur. Çağdaş yönetim anlayışına göre performans ise; bir işletmenin sahip olduğu başarısı veya işletmenin ulaşmak istediği düzeyi ifade eden çok boyutlu kavramdır (Karaman 2009, s.413). Bireylerin çalışma yönündeki davranışlarını belirleyen performans değişkenleri şunlardır; yetenek, yapılan işe ilgi, işin ilerleyişi ve bu yöndeki olanakları, amaçladıkları hedefler, yaptıkları iş sonucunda geri dönme, başarının bir şekilde ödüllendirilmesi veya aksi durumda ödüllendirilmemesi, işin devamı açısından yeterli imkanlara ulaşabilme gücü şeklinde sıralanmaktadır. (Örücü ve Kanbur, 2008, s.88).

Bir iş yerinin performansı, o iş yerinin belirli bir vakitten sonraki çıktısı ya da çabayla meydana gelen çalışmasıdır. Bu sonuç işletmenin hedeflediği görevleri yerine getirmesi şeklinde düşünülmelidir. İşletmenin performansının belirlenmesi için tüm girdilerin ve çıktılarının ölçülüp değerlendirilmesi gerekmektedir. İşletmelerin ürettikleri mal veya hizmet ne kadar geniş çaplıda olsa belirli hedefleri gerçekleştirmek için kurulmaktadır. Yöneticilerin ilk amacı hedefledikleri sonuca ulaşmaktır. Bunları yaparken belirli bir misyon ve stratejik planın gerçekleştirilmesi için performansın belirlenmesiyle olanak bulmaktadır. Buna bağlı olarak işletme birimlerinin içinde buldukları durumları iş görenlerin performanslarının belirlenmesiyle ortaya çıkmaktadır (Karaman, 2009, s.413).

İşletmelerin başarılı olmasındaki en temel etken insan kaynağıdır. Çünkü işletmelerin diğer kaynaklarının bilinçli şekilde tüketilmesi insana, örgüt

kaynaklarının gerekli seviyede tüketilmesi bireyin birikimine ve becerisine bağlıdır. Ancak iş görenlerin motivasyonları iyi bir şekilde sağlanamaz ise istenilen şekilde hizmet veremezler yani verimli bir şekilde performans sağlayamamaktadırlar. Bu sebeple iş görenlerin motivasyonlarını arttırmak için öncelikle onların performans düzeylerinin değerlendirilmesi ve değerlendirme sonucunun iş görenlere adaletli bir şekilde yansıtılması gerekir. İşgörenlerden performansı yüksek olan birey, eğer performansı düşük bireylerle aynı seviyede değerlendirilirse işgören hayal kırıklığına uğrayarak performansı düşmektedir. Bu şekilde işletmeler de verimlilik sağlanamaz. Performans değerlendirme sonucunun aktif bir şekilde kullanılması iş görenlerin motivasyonunu ve verimliliğini yükseltmede önemli bir unsurdur. İşletmeler de performans değerlendirmenin iki amacı vardır. Bunlar; bireylerin yaptıkları iş sonucunda ödüllendirilmesi için iş görenlerin performansı ile ilgili bilgi sahibi olmak, ikinci unsur ise iş görenlere kendilerini geliştirme, değerlendirme fırsatı vermektir. Bunlar sonucunda bireylerin eksik yönleri ve buna bağlı olarak kendini geliştirme alanları tespit edilmektedir (Tuncer, 2013, s.88).

## **2.9. Performansın Boyutları**

18 ve 19. Yüzyıllardan yakın zamana kadar performans denince akılda ilk maliyet ve kar kavramı yer almıştır. Fakat bu ikilemden sonra performans kavramının boyutları kar, maliyet ve verimlilik şeklinde ele alınmıştır. Bu dönemde yer alan ünlü bilimci Drucker performansın 2 önemli boyuttan meydana geldiğini savunmuştur. Bunların verimlilik ve etkinlik olduğunu ileri sürmüştür. Ancak bundan sonra ki dönemlerde girdilerde yararlanma, kalite, yenilik ve çalışma şartlarının kalitesi gibi yeni boyutlar yer almıştır. Şimdi ise bu kategoriye pazarın durumu, ürün liderliği gibi yeni boyutlar bulunmaktadır (Karaman, 2009, s. 414).

Günümüzde yaygın olarak kullanılan performans boyutları şunlardır;

### **2.9.1. Verimlilik**

Verimlilik işletmelerin elde ettiği çıktıların girdilere oranlanması durumudur. İşletmeler kaynak harcamasını minimize ederek verimliliğini arttırmaktadır (Mammadov, 2014, s.25). Yapılan uygulamalarda verimlilik ile üretim birbirleriyle karıştırılmaktadır. Fakat üretim sisteminde ne kadar fayda sağladığını ele alırken verimlilik üretim yer alan faktörlerin ne kadar faydalı kullanıldığını ele almaktadır (Şimşek ve Çelik, 2016, s.132). Yani verimlilik girdide bir artış söz konusu olmadan



çıkıtıda artışı sağlayan sistemi öngören ölçüttür. Gelir oranında artış sağlayarak işletmelerin refah seviyesini arttıran bir işleve sahiptir. Verimliliğin hesaplanmasında girdi, çıktı, çalışan sayıları, ücret ödemeleri, stok değişimleri vb. unsurlar dikkate alınmaktadır (Erol, 2005, s.135-136).

- **Fiziki verimlilik:** Genellikle mühendislikte kullanılan bir verimlilik çeşididir (Şimşek ve Çelik, 2016, s.132). Bu verimlilik çeşidinde girdiden ne kadar az fire verilirse verimlilik o kadar yüksek olacaktır (Mammadov, 2014, s.25).
- **Ekonomik verimlilik:** İşletmenin üretim sonucunda elde ettiği malın veya hizmetin değerinin söz konusu mal veya hizmetin maliyet değerine oranlanması durumudur (Şimşek ve Çelik, 2016, s.133).

### 2.9.2. Etkinlik

Bir işletmenin hedeflediği amaca ulaşma derecesidir. İşletmeler açısından etkinlik, işçiliğin, hammadenin, girdilerin hedeflenen amaçta ne kadar verimli ve yeterli kullandığını saptayan değerlendirme türüdür. Etkinlik işletmenin üretim veya üretim faktörlerini için önceden hedeflediği kriterleri ne kadar gerçekleştirdiğini göstermektedir (Şimşek ve Çelik, 2016, s.135).

$$\text{Etkinlik} = \frac{\text{Standart Performans Değeri}}{\text{Gerçekleşen Performans}} \quad (1)$$

### 2.9.3. Kalite

Bir mal veya hizmetin performansı ve fiyatıyla kendi alanında en iyi olma durumudur (Efil, 2010, s.13). Kalite, somut bir kavram olmayıp müşterilerin tutumlarına göre farklılık göstermektedir. Bu sebeple kalite bireyler için farklı anlama gelmektedir. Mesela kalite bir işi yapma veya yönetim şekliyle bazılarında göre yönetim tarzı, metot veya kalite din ve mezheptir ya da iyileştirilmiş ve geliştirilmiş çalışma koşuluna uygun hareketler şeklinde ifade edilmiştir (Başaran ve Aydemir, 2004, s.98).

Kalite bir işletmenin ürettiği mal ve ya hizmetlerin var olma süreçlerinin kalitesini oluşturmaktadır. Bir performans kalitesi nitel olarak ölçülmemektedir. İyi kalitede mal veya hizmet üretmek müşterilerin tatmini artmaktadır (Elitaş ve Agca, 2012, s.352).

#### **2.9.4. Üretkenlik**

İşletmelerde üretkenlik bir mal veya hizmeti üretmek için bu süreçte üretim faktörlerini en iyi şekilde kullanma biçimidir. Ülkemizde üretkenlik ve verimlilik kavramı eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bu iki kavram birbiriyle yakın ilişkide olduğu gibi birbirinden farklı kavramlardır. Verimli bir şekilde çalışan işletmelerin üretkenlik seviyeleri de yüksek olmaktadır. Fakat yüksek üretkenliğe sahip bir işletme her zaman verimli şekilde üretim yaptığı anlamını taşımamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2016, s.134).

#### **2.9.5. Yenilik**

İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi için ve değişimlere uyum sağlayabilmeleri için yeniliğe yani inovasyona ihtiyacı vardır. Yenilik işletmelerin rekabet etmesi, uzun dönem de verimlilik sağlaması, kaliteli mal ve hizmet üretimi için dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Yenilik işletmeler de karlılık, verimlilik oranını arttırdığı için işletmelerin yeni pazarlara girmesinde iyi bir rekabet aracıdır (Satı ve Işık, 2011, s.541).

#### **2.9.6. Yeterlilik**

Bir işletme üretim süreci esnasında bir işin işçi tarafından belirli bir sürede yapılması söz konusudur. Bu süre aynı işte faaliyet gösteren tüm sektörlerde, sanayi kollarında ve hemen hemen dünya da aynıdır. Bahsedilen bu süreye iş standardı denmektedir. Yeterlilik, iş yapılmadan önce planlanmış üretim miktarı oranının gerçekleşen üretim miktarı oranına bölünmesiyle ortaya çıkan orandır (Şimşek ve Çelik, 2016, s.135-136).

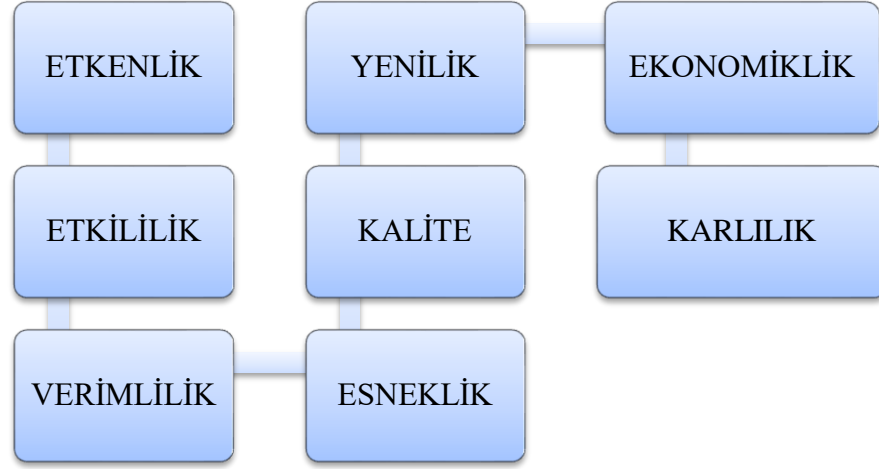
$$\text{Yeterlilik} = \frac{\text{Standart Miktar}}{\text{Gerçek Miktar}} \quad (2)$$

#### **2.9.7. Karlılık**

Karlılık, işletmelerin belirli bir zaman içinde elde ettiği karın yine o zaman içinde kullandığı sermayeye oranıdır. İşletmeler karlılığın fazla çıkması için üretime harcanan maliyetin ve sermayenin az olması, üretim miktarı oranının ve fiyatlarının fazla olması durumudur (Şimşek ve Çelik, 2016, s.136).

$$\text{Karlılık} = \frac{\text{Kar}}{\text{Sermaye}} = \frac{\text{maliyet}}{\text{sermaye}} \quad (3)$$

## Performans Boyutları



**Şekil 14. Performans Boyutları**

**Kaynak:** Performans Boyutları, Erişim tarihi: 18.09.2019, [https://www.google.com/search?q=performans+boyutlar%C4%B1&rlz=1C1OKWM\\_trTR822TR822&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwicoqf2zb7kAhVEyKYKHIEyQX-B0wQ\\_AUgC&biw=1366&bih=657#imgre=](https://www.google.com/search?q=performans+boyutlar%C4%B1&rlz=1C1OKWM_trTR822TR822&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwicoqf2zb7kAhVEyKYKHIEyQX-B0wQ_AUgC&biw=1366&bih=657#imgre=)

### 2.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisi

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulamaların önem kazanması ve çalışanların kendilerini daha güvende hissederek faaliyette bulunması motivasyonlarını arttırmaktadır. Çalışanlar iş yerlerinde kendilerine önem verildiğini görürlerse bu durum onların yaptığı işten tatmin olmalarına olanak sağlamaktadır. Aksi durum gerçekleştiğinde çalışanın bulunduğu ortamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik konular gözardı edildiği hissine kapıldığında motivasyonlarını kaybederek iş yerine dair hoşnutsuz durumu söz konusu olmaktadır. Bunun sonucunda da yaptığı işten tatminsizlik meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre iş yerlerinde meydana gelen kazalar ile iş tatmini arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına olması meydana gelecek muhtemel iş kazalarını engelleyerek çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayarak iş yerine karşı olumlu tutum izlemesine neden olmaktadır. Böyle bir ortamın var olması çalışan ile yönetici arasındaki ilişkileri olumlu etkileyerek daha samimi bir çalışma ortamının olmasına olanak sağlamaktadır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2001, s.334).

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmaması durumunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Çalışanların güvenli bir ortamda yer alması fizyolojik olduğu gibi psikolojik anlamda da iyi hissetmesini sağlamaktadır. Böylelikle işten tatmin olması söz konusu olmaktadır. Ancak güvensiz bir çalışma ortamında bulunulması halinde iş yerine karşı olumsuz tutum sergilenerek tatminsizlik meydana gelmektedir. Buda beraberinde bedensel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olarak iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Ceylan, 2011, s.19).

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk amacı güvenli bir ortam sağlamaktır. Çalışma ortamında güvenliğe dair gerekli önemlerin alınmaması çalışanların işe karşı tutumlarını etkilemektedir. Çalışanların rahat, tehlikeli ve sıkıntılı olmayan bir ortamda istihdam edilmesi görevlerini kolaylaştırarak iş tatminini sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının dikkatli bir şekilde uygulanması çalışanlarda güvende hissetme duygusu yaratarak işten kaçınmak yerine performanslarını en verimli şekilde sergilemelerine olanak vermektedir (Yusuf, Eliyana ve Sari, 2012 s.137).

Literatür incelendiğinde bu konuyla ilgili bir çok araştırma yapıldığı görülmektedir.

Yusuf, Eliyana ve Sari (2012, s.136) yılında yaptığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerini mobilya üretimi yapan işçilere uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar çalışana sadece güvende hissetme duygularını aşılatsayıp çalışanların iş yerinde daha verimli şekilde çalışmasına olanak sağlayarak performanslarını ve iş tatmini üzerinde olumlu şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Uslu (2014), yılında İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe yaptığı çalışmada çalışanların güvenlik kültürü algıları demografik özelliklere, çalışma süresine, iş yeri tecrübesine göre farklılık göstermemektedir. Güvenlik kültürü ile güvenlik performansı ölçeğine ait olan güvenli davranış arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Fakat matris metoduyla yapılan risk analizi raporlarında

bulunan risklerin ortalamaları ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.

Altay (2015), yılında Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama adlı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için Erzurumda yer alan özel çimento fabrikasında yer alan 140 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre iş sağlığı güvenliği ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki saptanarak, iş sağlığı ve güvenliği algısı iş tatminini olumlu şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Akdağ (2017) yılında İş Güvenliği Hizmetinin Dışarıdan Temini İle İşletme İçinden Sağlanmasının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama adlı yaptığı çalışmada 5 farklı inşaat sektöründe 200 çalışana anket uygulanması yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş güvenliği uygulamaları ile verimlilik arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kurum içinde iş güvenliği uzmanlarının yer alması iş güvenliği uygulamalarında hakkındaki bilinç düzeylerini daha fazla etkilediği ortaya çıkmıştır. Fakat bu etki verimliliği etkileyecek boyutta değilde çalışanların işlerine olan tutumlarını güçlendirmektedir. Yani iş güvenliği uzmanının kurum içinde veya dışında olması bireylerin verimliliği üzerine anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Ünlü (2019), yılında İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama adlı çalışmada Ankara ilinde yer alan iki özel hastane çalışanlarına 400 anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel özdeşleşme arasında ve yine iş sağlığı güvenliği ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sarıgül (2019) yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin İş Stresine ve Memnuniyetine Etkisi adlı yaptığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği üst düzeyde olan ve ilk gruba göre daha düşük düzeyde olan iki farklı gruba yönelik güvenlik iklimi algıları ve anksiyete düzeylerini ölçmeye yönelik anket uygulanmıştır. Yapılan anketler maddi getirisi benzer kişilere uygulanmıştır. Güvenlik iklimi algıları yüksek

olan bireylerin kaygı düzeylerinin anlamlı olarak daha düşük olduğu, buda iş yerinde alınan tedbirlerin çalışanları etkilediği sonucuna ulaşmıştır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KOBİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİNGÖL ÖRNEĞİ

#### 3.1.Yöntem ve Amacı

##### 3.1.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye de iş sağlığı ve güvenliği kamu ve özel sektörler olduğu gibi KOBİ’lerde de oldukça önem arz etmektedir. İşverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin dikkatli şekilde uygulanması olası iş kazalarını ve meslek hastalıklarını minimum seviyeye indirerek çalışanların can ve mal güvenliğini sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışanların hayati durumlarını korumak kadar yaptıkları işten tatmin olmalarını ve iş performansını nasıl etkilediğini saptamak amacıyla yapılan bu çalışma Bingöl ilinde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki çalışanlara uygulanmıştır.

##### 3.1.2. Araştırmanın Önemi

Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanlarına, işverenler tarafından uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve iş performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma çalışanların işyerlerine olan tutumu açısından oldukça önemlidir. Bu çalışma ile işgörenlerin işverenlerle arasındaki diyalogu, iş yerlerine bağlılık düzeyleri ve çalışma performanslarını nasıl etkilediğini araştırması ve bundan sonra yapılacak olan diğer çalışmalara öneri ve katkı sağlaması amacıyla önem arz etmektedir.

##### 3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırmanın evrenin Bingöl Ticaret ve Sanayi Odası 2019 yılı verilerine göre 2000’e yakın KOBİ oluşturmaktadır. Bu sayının % 10’u baz alınarak çalışmanın örneklemini 200 KOBİ çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcılarla yüzyüze görüşülerek anket formu uygulanmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde işletmenin hukuki yapısı, işletmenin yer aldığı kategori, çalışanların iş yeri deneyimi, kurumdaki görevleri, öğrenim düzeyleri, yaş, cinsiyet, ve medeni durumuyla ilgili sorulara yer verilirken ikinci bölümde ise iş sağlığı ve iş güvenliğine

yönelik 16 soru yer almaktadır. Bu sorular 5' li likert tipi "1" kesinlikle katılmıyorum, "5" kesinlikle katılıyorum şeklinde yöneltilmiştir. İlk kısımdaki yer alan likert tipli sorular (Aydın ve Akdağ)'ın tez çalışmalarında yer alan anket sorularından faydalanılarak hazırlanmıştır. Üçüncü bölümde ise iş sağlığı ve iş güvenliğinin iş tatminine ve iş performansını nasıl etkilediğine dair 14 soruya yer verilerek bu sorularda 5' li likert tipi "1" kesinlikle katılmıyorum, "5" kesinlikle katılıyorum şeklinde yöneltilmiştir. Bu kısımda yer alan likert tipli sorular ise (Timuroğlu, Akdağ) çalışmalarından faydalanılarak hazırlanmıştır. Geçerlilik analizi kapsamında yapı gerçekliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi değerleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışmaya başlamak için ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Hipotezlerin analizi aşamasında AMOS yapısal eşitlik modellemesinden ve SPSS programından faydalanılmıştır. Yapılan araştırmaya yönelik 4 hipotez oluşturulmuştur. 1. Hipotezde iş sağlığı ve güvenliği yönelik algının iş performansına etkisine, 2. Hipotezde iş sağlığı ve güvenliği yönelik algının iş tatminine etkisine, 3. Hipotez 6 alt maddesiyle demografik özellikler ile iş performansı arasındaki olumlu veya olumsuz anlam farklılığına ve 4. Hipotezde de 6 alt maddesiyle demografik özellikler ile iş tatmini arasındaki olumlu veya olumsuz anlam farklılığına bakılmıştır.

### **3.1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları**

KOBİ çalışanlarının iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik algılarının iş tatmini ve iş performansına etkisi: Bingöl örneği adlı çalışmayla ilgili anket soruları hazırlandıktan sonra 15.08.2019 tarihi ile 29.08.2019 tarihleri arasında anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma Bingöl ilinde yer alan 200 KOBİ çalışanına uygulanmıştır.

### **3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri**

H<sub>1</sub>= Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş performanslarını olumlu yönde etkiler.

H<sub>2</sub>= Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş tatminlerini olumlu yönde etkiler.

H<sub>3a</sub>= Çalışanların cinsiyeti ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.



H<sub>3b</sub>= Çalışanların medeni durumları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3c</sub>= Çalışanların yaşları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3d</sub>= Çalışanların öğrenim düzeyi ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3e</sub>= Çalışanların gelirleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3f</sub>: Çalışanların görevleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır

H<sub>4a</sub>= Çalışanların cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4b</sub>= Çalışanların medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4c</sub>= Çalışanların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4d</sub>= Çalışanların öğrenim düzeyi ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4e</sub>= Çalışanların gelirleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4f</sub>: Çalışanların görevleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### **3.1.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Yapılan araştırmanın evrenini Bingöl ilinde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Ticaret ve Sanayi Odası 2019 verilere göre ise 2000'e yakın küçük ve orta ölçekli işletmenin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmanın örneklemini bu sayının %10'u baz alınarak rastgele 200 KOBİ çalışanlarına (yöneticiler, uzman-şef ve personel-işçi) uygulanmıştır. Yapılan anketlerin doluluk oranında eksiklik olmadığı için hepsi değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

### 3.1.7. Verilerin Toplanması ve Kaydedilmesi

Ele alınan çalışmada verileri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler Bingöl ilinde gönüllü olarak katılmak isteyen KOBİ çalışanlarıyla yüzyüze yapılmıştır. Anketin ilk kısmında demografik bilgiler ve işletme yapısı ile ilgili soruların bulunduğu 9 soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise iş güvenliğiyle ilgili 16 soru yer almaktadır. Çalışmaya uygun seçilen sorular 5’li likert ölçeğine yer verilerek, kesinlikle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirme yer almaktadır. Son kısımda ise iş güvenliği, iş tatmini ve iş performansı ile bağdaştırılarak 14 soruya yer verilmiştir. Bu sorular 5’ likert ölçeği yapılarak ikinci kısımdaki gibi derecelendirilerek 39 anket sorusu çalışanlara sunulmuştur.

Elde edilen sonuçlar SPSS programına tek tek aktarılmıştır. Veriler sisteme geçirildikten sonra frekans analizi yapılarak her bir soru için frekans analizine uygun tablo hazırlanarak yorum yapılmıştır. SPSS ve AMOS istatistik programlar aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Etki ölçünde AMOS yapısal eşitlik modellemesi uygulanırken, anlamlı farklılık ölçümünde T-Testi ve Anova analizleri kullanılmıştır.

## 3.2. Araştırmanın Bulguları

### 3.2.1. Frekans Analizi Sonuçları

**Tablo 5. Katılımcıların Yaş Bilgileri**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>18-26</b>	74	37,0
<b>27-34</b>	53	26,5
<b>35-43</b>	46	23,0
<b>44 ve üstü</b>	27	13,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 5’de görüldüğü gibi Bingöl ilinde KOBİ çalışanlarına uygulanan çalışmada katılımcıların yaş aralığına bakıldığında en fazla %37,0 oranıyla 74 katılımcı 18-26 yaş aralığıyken en az katılımcı ise % 13,5 oranıyla 44 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet Bilgileri**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kadın</b>	57	28,5
<b>Erkek</b>	143	71,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 6'ya bakıldığında yapılan araştırmada katılımcıların % 71,5 oranıyla 143 kişi erkek çalışan iken % 28,5 oranıyla 57 kişi kadın çalışan olduğu görünmektedir.

**Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durum Bilgileri**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Evli</b>	117	58,5
<b>Bekar</b>	83	41,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 7'de katılımcıların medeni hallerine bakıldığında %58,5 oranıyla 117 kişinin evli olduğu görünürken % 41,5 oranıyla 83 kişinin bekar olduğu görünmektedir.

**Tablo 8. Katılımcıların ğrenim Düzeyi Bilgileri**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Okur-Yazar</b>	8	4,0
<b>İlkokul Mezunu</b>	15	7,5
<b>Ortaokul Mezunu</b>	27	13,5
<b>Lise ve Dengi Okullar</b>	75	37,5
<b>niversite Mezunu</b>	75	37,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Bingöl ilinde KOBİ alışanları üzerine yapılan araştırmada yukarıdaki Tablo 8'de görüldüğü gibi katılımcıların % 37,5 oranıyla eşit seviyede niversite ve lise, mezunu olduğu görünürken % 13,5 oranıyla ortaokul mezunu, % 7,5 oranıyla ilkokul mezunu ve son olarak % 4,0 oranıyla sadece okur yazar olduğu saptanmıştır.

**Tablo 9. Katılımcıların İşyeri Deneyim Bilgileri**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>1 Yıldan Az</b>	25	12,5
<b>1-5 Yıl</b>	81	40,5
<b>6-10 Yıl</b>	50	25,5
<b>11-15 Yıl</b>	33	16,5
<b>15 Yıldan Fazla</b>	11	5,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Bingöl ilinde KOBİ lere yapılan araştırmada yukarıdaki Tablo 9'da görüldüğü gibi katılımcıların % 40,5 oranıyla 81 kişi 1-5 yıl arasında hizmette bulunurken, %25,5 oranıyla 50 kişi 6-10 yıl arasında hizmette bulunduğu görünmektedir. 15 yıldan fazla çalışan katılımcı oranı 5,5 ile 11 katılımcı iken, 1 yıl sreden daha az çalışan ise %12,5' le 25 katılımcı olduğu saptanmıştır.

**Tablo 10. Katılımcıların İşyerindeki Görevi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Yönetici</b>	51	25,5
<b>Uzman/şef</b>	18	9,0
<b>Personel/işçi</b>	131	65,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 10’da görüldüğü gibi katılımcılardan %65,5 oranıyla 131 çalışanın personel /işçi olduğu görünürken, % 25,5 oranıyla 51 çalışanın yönetici olduğu görülmektedir. Son olarak % 9,0 oranıyla 18 çalışanın uzman/ şef olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 11. Katılımcıların Gelir Seviyeleri İle İlgili Bilgiler**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>2000-2999</b>	123	61,5
<b>3000-3999</b>	34	17,0
<b>4000-4999</b>	21	10,5
<b>5000 ve üzeri</b>	22	11,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 11’de görüldüğü gibi katılımcılardan %61,5 oranıyla 123 çalışanın 2000-2999 arasında ücret aldığı görünürken, % 17,0 oranıyla 34 çalışanın 3000-3999 arasında ücret aldığı sonucuna ulaşılmıştır. % 11,0 oranıyla 22 çalışanın ise 5000 ve üzeri ücret aldığı saptanmıştır.

**Tablo 12. Katılımcıların Çalıştığı İşletmenin Kategorisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Büyük</b>	56	28,0
<b>Orta</b>	105	52,5
<b>Küçük</b>	39	19,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 12’de görüldüğü gibi yapılan araştırmada % 52,5 oranıyla 105 orta ölçekli işletme %28,0 oranıyla 56 büyük işletme ve son olarakta 19,5 oranıyla 39 küçük işletmenin katıldığı saptanmıştır.

**Tablo 13. Katılımcıların Çalıştığı İşletmenin Hukuki Yapısıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Anonim Şirket</b>	77	38,5
<b>Limited Şirket</b>	106	53,0
<b>Kollektif Şirket</b>	6	3,0
<b>Komandit Şirket</b>	3	1,5
<b>Kooperatif Şirket</b>	8	4,0

<b>Toplam</b>	200	100,0
---------------	-----	-------

Yukarıdaki Tablo 13’de görüldüğü gibi yapılan araştırmaya katılan işletmelerin % 53,0 oranıyla 106 tane limited şirket, %38,5 oranıyla 77 tane anonim şirket, % 4 oranıyla 8 tane kooperatif şirket, % 3,0 oranıyla 6 tane kollektif şirket ve son olarak %1,5 oranıyla 3 komandit şirket bulunmaktadır.

**Tablo 14. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Çalışanların İşe Başlamadan Önce Eğitime Tabi Tutulmasıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	39	19,5
<b>Katılmıyorum</b>	18	9,0
<b>Kararsızım</b>	16	8,0
<b>Katılıyorum</b>	80	40,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	47	23,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yapılan araştırmaya göre Tablo 14’ de katılımcıların işe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitime tabi tutulduğuna dair yönlendirilen soruya %40,0 oranıyla 80 çalışan buna katılıyorum derken en düşük oran olan % 8,0 oranıyla 8 çalışanın kararsızım cevabını verdiği saptanmıştır.

**Tablo 15. Yöneticiler Tarafından İş Sağlığına ve Güvenliğine Verilen Önem İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	25	12,5
<b>Katılmıyorum</b>	28	14,0
<b>Kararsızım</b>	20	10,0
<b>Katılıyorum</b>	82	41,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	45	22,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Bingöl ilinde KOBİ çalışanlarına uygulanan araştırmada yöneticilere tarafından iş sağlığına ve güvenliğine önem verilmektedir sorusuna yukarıdaki Tablo 15’de görüldüğü gibi %41,0 oranında 82 çalışan katılıyorum derken, %22,5 oranıyla 45 çalışan kesinlikle katılıyorum cevabını vermiş bulunmaktadır. En düşük oranla %10,0 oranıyla 20 çalışan kararsızım cevabını verdiği görülmektedir

**Tablo 16. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tüm Çalışanlara Yöneticiler Tarafından Eşit Sağlandığıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	25	12,5
<b>Katılmıyorum</b>	28	14,0
<b>Kararsızım</b>	35	17,5
<b>Katılıyorum</b>	68	34,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	44	22,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 16’da görüldüğü gibi yöneticilerin tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğinin eşit şekilde uygulandığını düşünüyorum şeklinde yönlendirilen soruya katılımcıların en yüksek %34,0 oranıyla 68 çalışan katılıyorum cevabını verirken, %12,5 oranıyla 25 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmaktadır.

**Tablo 17. İş Yerinde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığına Yönelik Tatbikatlar İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	33	16,5
<b>Katılmıyorum</b>	42	21,0
<b>Kararsızım</b>	39	19,5
<b>Katılıyorum</b>	45	22,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	41	20,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Her yıl belirli aralıklar iş güvenliğine dair çeşitli tatbikatlar yapılmaktadır. Sorusuna katılımcılar yukarıda Tablo 17’de görüldüğü gibi %22,5 oranıyla 45 çalışan katılıyorum cevabını verirken ona yakın bir oranla %21,0 oranıyla 42 çalışan katılmıyorum, %16,5 en düşük oranla 33 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmaktadır.

**Tablo 18. Çalışanların, İşyerinde İş Güvenliğine Dair Yapılan Aktivitelere Katılımlarıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	27	13,5
<b>Katılmıyorum</b>	29	14,5
<b>Kararsızım</b>	28	14,0
<b>Katılıyorum</b>	72	36,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	44	22,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 18’de görüldüğü gibi çalışanların iş yerinde iş güvenliğine dair yapılan aktivitelere aktif şekilde katılım şeklinde yönlendirilen soruya %36,0 oranıyla 72 katılımcı katılıyorum cevabını, % 22,0 oranıyla 44 katılımcı kesinlikle katılıyorum ve en düşük %13,5 oranıyla 27 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 19. İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgilenen Bölüm İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	32	16,0
<b>Katılmıyorum</b>	46	23,0
<b>Kararsızım</b>	24	12,0
<b>Katılıyorum</b>	60	30,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	38	19,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenen ayrı bir bölüm vardır. Sorusuna yukarıdaki Tablo 19’da görüldüğü gibi % 30,0 oranıyla 60 katılımcı katılıyorum cevabı, %19,0 oranla 38 katılımcı kesinlikle katılıyorum ve ona yakın bir oran olan %16,0 oranıyla 32 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını verdiği saptanmıştır.

**Tablo 20. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Yeterli Seviyede Sorumluluk Alması İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	18	9,0
<b>Katılmıyorum</b>	31	15,5
<b>Kararsızım</b>	34	17,0
<b>Katılıyorum</b>	81	40,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	36	18,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İşverenlerin verimlilik ve kalitede olduğu gibi iş güvenliği konusunda da yeterli seviyede sorumluluk almaktadır. Sorusuna yukarıdaki Tablo 20’de görüldüğü gibi % 40,5 oranıyla 81 katılımcı katılıyorum cevabını verirken, %18,0 oranıyla 36 katılımcı kesinlikle katılıyorum ve ona yakın bir oranla % 17,0 oranıyla 34 katılımcı kararsızım cevabını vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 21. Makine ve Teçhizat Kontrolü İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	28	14,0
<b>Katılmıyorum</b>	29	14,5

<b>Kararsızım</b>	39	19,5
<b>Katılıyorum</b>	63	31,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	41	20,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde hergün işe başlanılmadan önce makine ve teçhizatların kontrolü yapılır. Şeklinde yönlendirilen soruyla yukarıdaki Tablo 21’de görüldüğü gibi Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanları % 31,5 oranıyla 63 katılımcı katılıyorum cevabını verirken, toplam % 28,5 oranıyla 57 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmaktadır.

**Tablo 22. Çalışma Esnasında İş Güvenliğine Dair Karşılaşılan Olumsuz Bir Durumda Bilgi Verilecek Sistem İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	29	14,5
<b>Katılmıyorum</b>	31	15,5
<b>Kararsızım</b>	45	22,5
<b>Katılıyorum</b>	62	31,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	33	16,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde çalışma esnasında iş güvenliğine dair karşılaşılan olumsuz bir durumda sistematik bir şekilde raporlanacak bir sistem vardır. Sorusuna yönelik katılımcıların %31,0 oranıyla 62 çalışan katılıyorum cevabını verirken %22,5 oranıyla 45 çalışan kararsızım, toplam %30,0 oranıyla 60 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 23. İş Güvenliğine Yönelik Uygulamalarda Yönetici ve İşveren Sorumluluğuyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	26	13,0
<b>Katılmıyorum</b>	36	18,0
<b>Kararsızım</b>	28	14,0
<b>Katılıyorum</b>	63	31,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	47	23,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde iş güvenliğine yönelik uygulamalardan sadece işveren ve yönetici sorumludur. Sorusuna Tablo 23’de görüldüğü gibi katılımcılar %31,5 oranıyla 63 çalışan katılıyorum cevabını verirken %23,5 oranıyla 47 çalışan kesinlikle katılıyorum ve en düşük oranla %13,0 oranla 26 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiş olduğu görülmektedir.



**Tablo 24. Kaza ve Risk Analizi İle Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	24	12,0
<b>katılmıyorum</b>	33	16,5
<b>kararsızım</b>	28	14,0
<b>katılıyorum</b>	78	39,0
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	37	18,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde karşılaşılan olumsuz bir durumda kaza ve risk analizi yapılmaktadır. Sorusuna yukarıdaki Tablo 24’de görüldüğü gibi %39,0 oranıyla 78 katılımcı katılıyorum cevabını verirken toplam %28,5 oranıyla 57 katılımcının kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabı verildiği saptanmıştır.

**Tablo 25. İş Güvenliği Uzmanlarıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	24	12,0
<b>Katılmıyorum</b>	24	12,0
<b>Kararsızım</b>	36	18,0
<b>Katılıyorum</b>	62	31,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	54	27,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde iş güvenliği uzmanlarının bulunması iş kazalarını daha minimize eder. Sorusuna yönelik katılımcıların %31,0 oranıyla 62 çalışan katılıyorum cevabını verirken eşit seviyede çıkan %12,0 oranıyla 24 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 26. İş Yerindeki Güvenlik Kurallarıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	13	6,5
<b>Katılmıyorum</b>	12	6,0
<b>Kararsızım</b>	33	16,5
<b>Katılıyorum</b>	79	39,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	63	31,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 26’da görüldüğü gibi çalışan olarak iş yerindeki güvenlik kurallarına her zaman uyarım sorusuna %39,5 oranıyla 79 çalışan katılıyorum cevabını verirken, %31,5 oranıyla 63 çalışan kesinlikle katılıyorum, toplam % 12,5 oranıyla 25 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 27. İş Kazası Anında Acil Durum Planıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	25	12,5
<b>Katılmıyorum</b>	22	11,0
<b>Kararsızım</b>	33	16,5
<b>Katılıyorum</b>	74	37,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	46	23,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinde iş kazasına yönelik acil durum planı vardır sorusuna yönelik katılımcıların % 37,0 oranıyla 74 katılımcı katılıyorum cevabını verirken % 11,0 oranıyla 22 katılımcının katılmıyorum cevabını verdiği saptanmıştır.

**Tablo 28. İş Kazalarının Çalışan Kaynaklı Olmasıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	19	9,5
<b>Katılmıyorum</b>	34	17,0
<b>Kararsızım</b>	43	21,5
<b>Katılıyorum</b>	62	31,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	42	21,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş kazalarının çalışanların dikkatsiz davranışlarından kaynaklı olduğunu ileri süren katılımcıların % 31,0 oranıyla 62 çalışan katılıyorum cevabını verirken % 21,0 oranıyla 42 çalışan kesinlikle katılmıyorum ve buna yakın bir oranla % 21,5 oranıyla 43 katılımcı kararsızım cevabını vermiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 29. İş Yerinde İş Güvenliğine Dair Eğitimin Yeterliliği Konusuyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	26	13,0
<b>Katılmıyorum</b>	39	19,5
<b>Kararsızım</b>	41	20,5
<b>Katılıyorum</b>	53	26,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	41	20,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yukarıdaki Tablo 29’da görüldüğü gibi çalışanların iş yerinde iş güvenliğine dair yapılan tatbikatları eğitimleri yeterli düzeyde buluyorum. Sorusuna yönelik cevapta eşit oran olan % 20,5 oranıyla 41 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve kararsızım cevabını verirken en yüksek oranla %26,5 oranla 53 katılımcı katılıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 30. İş Yerinde İş Güvenliği Nedeniyle Alınan Kararların Performansa ve Motivasyona Etkisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Katılmıyorum</b>	10	5,0
<b>Kararsızım</b>	19	9,5
<b>Katılıyorum</b>	79	39,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	78	39,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Bingöl ilinde KOBİ çalışanlarına uygulanan araştırmada yukarıda görülen Tablo 30’da iş yerinde iş güvenliği nedeniyle alınan tedbirler ve kararlar performansımı ve motivasyonumu artırır ile ilgili yönlendirilen soruya katılımcıların %39,5 oranıyla 79 katılımcı katılıyorum cevabını verirken ona yakın olan % 39,0 oranla 78 katılımcı kesinlikle katılıyorum ve %5,0 oranla 10 katılımcı katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 31. Katılımcıların Yaptıkları Mesleğe Yönelik Görüşleri İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	23	11,5
<b>Katılmıyorum</b>	25	12,5
<b>Kararsızım</b>	32	16,0
<b>Katılıyorum</b>	64	32,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	56	28,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yapılan araştırmaya göre çalışanlara yöneltilen kendi mesleğimi isteyerek ve severek seçtim. Sorusuna ilişkin Tablo 31’de görüldüğü gibi %32,0 oranıyla 64 katılımcı katılıyorum cevabını verirken toplam oranı %24,0 olan 48 katılımcı katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 32. Çalışanların Aldığı Ücret Karşısındaki Tutumları İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	51	25,5
<b>Katılmıyorum</b>	31	15,5
<b>Kararsızım</b>	31	15,5
<b>Katılıyorum</b>	47	23,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	40	20,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yaptığım iş karşısında aldığım ücret beni tatmin etmektedir. Şeklinde katılımcılara yönlendirilen soruya Tablo 32’de görüldüğü gibi eşit şekilde ortaya

çıkan sonuçla 15,5 oranıyla 31 katılımcı kararsızım ve katılmıyorum cevabını verirken %25,5 oranıyla 51 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek aldıkları ücretten tatmin olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

**Tablo 33.Çalışanların Yaptıkları İşe Karşı Düşünceleri İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	11	5,5
<b>Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Kararsızım</b>	29	14,5
<b>Katılıyorum</b>	78	39,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	68	34,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İsteyerek yaptığım iş bana başarı ve özgüven duygusu veriyor. Şeklinde yönlendirilen soruya yukarıdaki Tablo 33'de görüldüğü gibi katılımcılar %39,0 oranıyla 78 birey katılıyorum cevabını verirken yakın bir oranla %34,0 oranıyla 68 birey kesinlikle katılıyorum cevabını vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 34. İş Güvenliği Nedeniyle Alınan Tedbirlerde Çalışanların Düşünceleri İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Kararsızım</b>	24	12,0
<b>Katılıyorum</b>	94	47,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	54	27,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş güvenliğine yönelik alınan tedbirler daha özverili şekilde çalışmama neden olmaktadır şeklinde yönlendirilen soruya Tablo 34'de görüldüğü gibi %47,0 oranıyla 94 katılımcı katılıyorum cevabını verirken toplam %14,0 oranıyla 28 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 35. Çalışanların Sorumlu Olduğu Bölümle İlgili Fikirlerin Dikkate Alınmasıyla Çalışanların Tatmin Seviyelerine Etkisi İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	10	5,0
<b>Katılmıyorum</b>	8	4,0
<b>Kararsızım</b>	29	14,5
<b>Katılıyorum</b>	82	41,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	71	35,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Çalışanların sorumlu olduğu bölümle ilgili önerilerin dikkate alınması işten tatmin olma düzeyimi arttırmaktadır. Şeklinde yönlendirilen soruya yukarıdaki Tablo 35’de görüldüğü gibi 41,0 oranıyla 82 kişi katılıyorum derken toplam oran %9,0 oranla 18 katılımcı katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

**Tablo 36. Çalışanlar Tarafından Mekana Yapılan Önerilerin Yöneticiler Tarafından Dikkate Alınmasıyla İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	19	9,5
<b>Katılmıyorum</b>	22	11,0
<b>Kararsızım</b>	35	17,5
<b>Katılıyorum</b>	73	36,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	51	25,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş güvenliğine uygunluğu bakımından yöneticilere yaptığım mekan ile ilgili öneriler dikkate alınmaktadır. Şeklinde katılımcılara yönlendirilen soruda Tablo 36’da görüldüğü gibi %36,5 oranıyla 73 katılımcı katılıyorum cevabını verirken ona yakın %25,5 oranıyla 51 katılımcı kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 37. Mekanın Çalışanın Sağlığına Uygun Şekilde Dizayn Edilmesinin Performansa Etkisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	11	5,5
<b>Katılmıyorum</b>	8	4,0
<b>Kararsızım</b>	20	10,0
<b>Katılıyorum</b>	93	46,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	68	34,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Tablo 37’de çalıştığım mekanın sağlığıma olumsuz bir etki bırakılmayacak şekilde dizayn edilmesi performansımı artırır şeklinde yönlendirilen soruya katılımcılar % 46,5 oranıyla 93 katılımcı katılıyorum cevabını verirken en düşük %4,0 oranıyla 8 katılımcı katılmıyorum cevabını verdiği saptanmıştır.

**Tablo 38. Mekanın Çalışanın Sağlığına Uygun Şeklide Dizayn Edilmesinin Tatmine Etkisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	10	5,0
<b>Katılmıyorum</b>	13	6,5
<b>Kararsızım</b>	10	5,0
<b>Katılıyorum</b>	100	50,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	67	33,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Tablo 38’de çalıştığım mekanın sağlığıma olumsuz bir etki bırakılmayacak şekilde dizayn edilmesi işten tatmin olma seviyemi arttırır şeklinde yönlendirilen soruya katılımcılar %50,0 oranıyla 100 katılımcı katılıyorum cevabını verirken en düşük %5,0 oranıyla 10 katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir.

**Tablo 39. Çalışanın Yöneticiler Tarafından Yönelendirilmesinin Performansına Etkisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Katılmıyorum</b>	7	3,5
<b>Kararsızım</b>	26	13,0
<b>Katılıyorum</b>	76	38,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	77	38,5
<b>Toplam</b>	200	100,0

Yöneticiler tarafından gördüğüm destek ve yönlendirme performansımı olumlu etkiler şeklinde yönlendirilen soruya Tablo 39’ da görüldüğü gibi %38,5 oranıyla 77 katılımcı kesinlikle katılıyorum derken ona yakın %38,0 oranıyla 76 katılımcının katılıyorum cevabını verdiği saptanmıştır.

**Tablo 40. İş Yerinin İş Güvenliğiyle İlgili Çalışanına Sunduğu Olanakların Performansına Etkisi İle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	11	5,5
<b>Katılmıyorum</b>	10	5,0
<b>Kararsızım</b>	26	13,0
<b>Katılıyorum</b>	79	39,5
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	74	37,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Tablo 40’da görüldüğü gibi iş yerinin iş güvenliğiyle ilgili çalışanlarına sunduğu olanaklar performansımı arttırır. Şeklinde yer alan soruya Bingöl ilinde yer

alan KOBİ çalışanları % 39,5 oranıyla 79 katılımcı katılıyorum cevabını verirken ona yakın bir oranla % 37,0 oranıyla 74 katılımcı kesinlikle katılıyorum, toplam 10,5 oranıyla 21 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu saptanmıştır.

**Tablo 41. İş Yerinin İş Güvenliğiyle İlgili Çalışanına Sunduğu Olanakların İş Tatmin Olma Seviyesine Etkisi İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	9	4,5
<b>Katılmıyorum</b>	9	4,5
<b>Kararsızım</b>	22	11,0
<b>Katılıyorum</b>	82	41,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	78	39,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Tablo 41’de görüldüğü gibi iş yerinin iş güvenliğiyle ilgili çalışanlarına sunduğu olanaklar işten tatmin olma seviyemi arttırır. Şeklinde yer alan soruya Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanlarından yukarıdaki Tablo 41’de görüldüğü gibi % 41,0 oranıyla 82 katılımcı katılıyorum cevabını verirken, ona yakın bir oranla %39,0 oranıyla 78 katılımcı kesinlikle katılıyorum, sayıları ve oranları eşit olan iki seçeneğe yönelen %4,5 oranıyla 9 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını verdiği sonucuna ulaşmıştır.

**Tablo 42. İş Güvenliğine Yönelik Eğitimlerden Sonra Çalışanların İş Kazalarına Karşı Verdiği Tepki İle İlgili Bilgi**

	Frekans	Oran
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	13	6,5
<b>Katılmıyorum</b>	19	9,5
<b>Kararsızım</b>	26	13,0
<b>Katılıyorum</b>	74	37,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	68	34,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

İş yerinin iş güvenliğine dair eğitimlerden dolayı herhangi bir iş kazasına karşı kendimi daha çok güvende hissediyorum. Şeklinde yöneltilen soruya Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanlarından Tablo 42’de görüldüğü gibi %37,0 oranıyla 74 katılımcı katılıyorum cevabını verirken, ona yakın bir oranla %34,0 oranıyla 68 katılımcı kesinlikle katılıyorum, toplam %16,0 oranıyla 32 katılımcı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiş olduğu görünmektedir.

**Tablo 43. Çalışanların İş Güvenliğinden Doğan Haklarını Rahatlıkla Talep Edebiliyor Olmasının İş Tatminine Etkisiyle İlgili Bilgi**

	<b>Frekans</b>	<b>Oran</b>
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	14	7,0
<b>Katılmıyorum</b>	12	6,0
<b>Kararsızım</b>	34	17,0
<b>Katılıyorum</b>	70	35,0
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	70	35,0
<b>Toplam</b>	200	100,0

Tablo 43’de çalışanların iş güvenliğinden doğan hakları rahatlıkla talep edebiliyor olması işten tatmin olma derecesini artırır şeklinde yönlendirilen soruya eşit oranda 2 seçeneğe cevap veren katılımcılar % 35,0 oranıyla 70 katılımcı katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabını verirken en düşük % 6,0 oranıyla 12 katılımcının katılmıyorum cevabını verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **3.2.2.Geçerlilik Sonuçları**

#### **Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

Araştırma modelinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği, iş performansı ve iş tatmini uygulamaları ölçeğinin faktör yapısının ve bu faktörlerin hangi faktörler altında grupladığını belirlemek için keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Keşfedici faktör analizi dikey döndürme tekniği olan Varimax yöntemi vasıtasıyla değişkenlerin oluşturulduğu yer alan veri yapısının faktör analizine yeterli olup olmadığının tespiti için KMO (Kaiser–Meyer-Olkin) örneklem yeterliliğine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde olup olmadığını öğrenmek için Barlett küresellik testi uygulanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine, iş performansına ve iş tatminine ait KFA sonucu, KMO, Barlett testi sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranlarına ilişkin değerler aşağıdaki tablololarda gösterilmektedir.



**Tablo 44. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

<b>İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkin Sorular</b>	<b>KFA</b>	
<b>ISG1</b> İş yerinizde işe başlamadan önce çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitime tabi tutulur.	,692	
<b>ISG2</b> Yöneticiler tarafından işletmemizde çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine önem verilmektedir.	,812	
<b>ISG3</b> Yöneticiler tarafından bu iş yerinde iş güvenliği adı altında yapılan hizmetlerin tüm çalışanlara eşit şekilde uygulandığını düşünüyorum.	,737	
<b>ISG4</b> Her yıl belirli aralıklarla iş yerinde, iş güvenliğine yönelik çeşitli tatbikatlar yapılmaktadır.	,730	
<b>ISG5</b> Çalıştığım iş yerinde iş güvenliğine yönelik olan aktivitelerin hepsine aktif bir şekilde katılım sağladım.	,687	
<b>ISG6</b> İşyerinde iş sağlığına ve güvenliğini yönelik görevlerini yerine getiren ayrı bir bölüm vardır	,727	
<b>ISG7</b> İşverenler, verimlilik ve kalite konularında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konularında da yeterli düzeyde sorumluluk almaktadırlar.	,709	
<b>ISG8</b> Her gün mesai başlamadan önce makine ve teçhizatların kontrolü ve bakımı yapılır	,638	
<b>ISG9</b> Çalışma esnasında iş sağlığı ve işçi güvenliğine dair olumsuz bir durumda bunu sistematik olarak raporlayacağımız bir sistem yer almaktadır.	,685	
<b>ISG11</b> İş yerinde, iş güvenliğine yönelik karşılaşılan olumsuz bir durumda kaza ve risk analizleri yapılmaktadır.	,652	
<b>ISG12</b> İş güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde görevlendirilmesi iş kazalarını daha minimize etmektedir.	,691	
<b>ISG14</b> Aniden karşılaşılabilecek iş kazalarına yönelik acil durum planı bulunmaktadır.	,702	
<b>ISG15</b> İş kazalarının çalışanların dikkatsiz ve tedbirsiz hareketlerinden kaynaklandığını düşünüyorum.	,573	
<b>ISG16</b> İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan eğitimleri, tatbikatları ve uyulması gereken kuralları yeterli buluyorum.	,593	
Kaiser Meyer Olkin	,916	
Toplam Açıklanan Varyans	47,655	
	Yaklaşık ki kare değeri	1,347E3
Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik derecesi	91
	Anlamlılık	,000

İş sağlığı ve güvenliğine dair KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50' nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1974). İş sağlığı ve güvenliğine ait ifadelerin faktör yükleri 0,50 üzerinde çıkmıştır. Ancak DFA sonucuna göre ISG10 ve ISG13' ün faktör yükleri 0,50'nin altında olduğu için araştırmadan çıkarılmıştır. İş sağlığına dair toplam 14 ifade araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,916 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(91) = 1,347E3, p < 0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

**Tablo 45. İş Performansına Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

<b>İş Performansına İlişkin Sorular</b>	<b>KFA</b>
<b>PERF1</b> İş yerinin iş güvenliği konusunda aldığı tedbir ve kararlar performansımı ve motivasyonumu artırır.	,725
<b>PERF4</b> İş güvenliğine yönelik alınan tedbirler daha özverili şekilde çalışmama neden olmaktadır.	,721
<b>PERF5</b> İş güvenliği şartlarına uygunluğu açısından yöneticilere mekan ile yaptığım öneriler dikkate alınmaktadır.	,677
<b>PERF6</b> Çalıştığım mekan da sağlığımı olumsuz bir hasar bırakmayacak şekilde dizayn edilmesi performansımı artırır.	,665
<b>PERF7</b> Yöneticiler tarafından gördüğüm destek ve yönlendirme performansımı olumlu etkiler.	,790
<b>PERF8</b> İş güvenliği şartlarına uygunluğu açısından yöneticilere mekan ile yaptığım öneriler dikkate alınmaktadır.	,768
<b>PERF9</b> İş yerinin, iş güvenliğine dair verdiği eğitimlerden dolayı herhangi bir zamanda oluşabilecek iş kazalarına karşı kendimi daha çok güvende hissediyorum.	,763
Kaiser Meyer Olkin	,893
Toplam Açıklanan Varyans	53,458
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki kare değeri Serbestlik derecesi Anlamlılık
	486,109 21 ,000

İş performansına dair KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50' nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1974). İş performansına ait ifadelerin faktör yükleri 0,50 üzerinde çıkmıştır. Ancak DFA sonucuna göre PERF2 ve PERF3' ün faktör yükleri 0,50'nin altında olduğu için araştırmadan çıkarılmıştır. İş performansına dair 7 ifade araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,893 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(21)= 486,109$ ,  $p<0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

**Tablo 46. İş Tatminine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

<b>İş Tatminine İlişkin Sorular</b>	<b>KFA</b>	
<b>TATMİN2</b> Sorumlu olduğum bölümde işin işleyişi hakkındaki önerilerimiz dikkate alınması işten tatmin olma düzeyimi artırır.	,724	
<b>TATMİN3</b> Çalıştığım mekan da sağlığını olumsuz bir hasar bırakmayacak şekilde dizayn edilmesi tatmin olma seviyemi artırır.	,644	
<b>TATMİN4</b> İş yerinin, iş güvenliğiyle ilgili çalışanlarına sunduğu olanaklar işten tatmin olma seviyemi artırır.	,816	
<b>TATMİN5</b> Çalışan olarak iş güvenliğinden doğan haklarımı rahatlıkla talep edebiliyor olman işten tatmin olma derecemi arttırmaktadır.	,807	
Kaiser Meyer Olkin	,737	
Toplam Açıklanan Varyans	56,415	
	Yaklaşık ki kare değeri	176,466
Bartlett Küresellik Testi derecesi	Serbestlik	6
	Anlamlılık	,000

İş tatminine dair KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50' nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1974). İş performansına ait ifadelerin faktör yükleri 0,50 üzerinde çıkmıştır. Ancak DFA sonucuna göre TATMİN1 faktör yükü 0,50'nin altında olduğu için araştırmadan çıkarılmıştır. İş tatminine dair 4 ifade araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,737 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(6)=176,466$ ,  $p<0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

#### **Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Araştırma modeline uygun kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin hesaplanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Anderson ve Gerbing, 1988) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik yapılan DFA sonuçları Tablo 47'de gösterilmektedir.

**Tablo 47. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Ölçek Maddeleri			Faktör Yükleri
ISG1	<---	ISS	,599
ISG2	<---	ISS	,760
ISG3	<---	ISS	,667
ISG4	<---	ISS	,694
ISG5	<---	ISS	,637
ISG6	<---	ISS	,713
ISG7	<---	ISS	,692
ISG8	<---	ISS	,622
ISG9	<---	ISS	,668
ISG11	<---	ISS	,629
ISG12	<---	ISS	,676
ISG14	<---	ISS	,690
ISG15	<---	ISS	,514
ISG16	<---	ISS	,547
PERF1	<---	PERF	,611
PERF4	<---	PERF	,691
PERF5	<---	PERF	,622
PERF6	<---	PERF	,594
PERF7	<---	PERF	,741
PERF8	<---	PERF	,728
PERF9	<---	PERF	,729
TATMİN2	<---	TAT	,560
TATMİN3	<---	TAT	,585
TATMİN4	<---	TAT	,740
TATMİN5	<---	TAT	,718

DFA sonuçlarına bakıldığında her bir ölçeğe ait soru maddelerinin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca model uyum iyiliği değerlerine bakıldığında model uyum iyiliğinin ( $\chi^2/ds:2,185$ , CMIN:583,515, RMSEA: 0.077, GFI: 0,821, NFI: 0.789, CFI: 0.871, IFI: 0.873) kabul edilebilir olduğu (Bagozzi ve Yi, 1988) sonucuna ulaşılmıştır.

#### **Bütünleşik Güvenirlilik Analizi Sonuçları**

Araştırma dahilinde kullanılan ölçeklerin uyum geçerliliğini belirlemede öncelikle bütünleşik güvenirlilik (CR) değerleri araştırılmıştır. CR değerlerine ilişkin sonuçlar Tabloda 48' de detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 48. CR Geçerlilik Değerleri Sonuçları**

<b>Ölçekler</b>	<b>Bütünleşik Güvenirlilik</b>
İş sağlığı ve güvenliği	0,91
İş performansı	0,85
İş tatmini	0,75

CR değerlerinin 0,60'nın üzerinde olması gerekmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Ölçeklerin CR değerleri incelendiğinde her bir ölçek değerinin 0,60 üzerinde olduğu böylelikle ölçeklerin içsel tutarlılığının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **Ortalama Açıklanan Varyans Analizi Sonuçları**

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeklerin ayırım ve uyum geçerliliğini belirlemede ikinci olarak ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri (Fornell ve Larcker, 1981) hesaplanmıştır. AVE değerlerinin CR değerlerinden küçük ve 0,50 üzerinde olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ancak yine Fornell ve Larcker (1981)'e göre CR değerleri 0,60'ın üzerindeyse AVE değerleri 0,40'ın üzerinde kabul edilmektedir. Değerlerine bakıldığında her bir ölçeğe ait AVE değerlerinin CR değerinden düşük ve 0,40 üzerinde olduğu bu nedenle ölçek uyum geçerliliğinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 49. AVE Geçerlilik Değerleri Sonuçları**

<b>Ölçekler</b>	<b>Ortalama Açıklanan Varyans</b>
İş sağlığı ve güvenliği	0,43
İş performansı	0,46
İş tatmini	0,43

#### **3.2.3. Güvenilirlik Sonuçları**

Çalışmada uygulanan ölçeklerin güvenilirliğini saptamak, maddeler ile ölçüm araçlarının birbiriyle tutarlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla CA (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayıları incelenmiştir.

**Tablo 50. Cronbach Alpha Analiz Sonuçları**

	<b>Cronbach Alpha değeri</b>	<b>Madde sayısı</b>
<b>İSG</b>	0,914	14
<b>PERF</b>	0,853	7
<b>TATMIN</b>	0,739	4

Cronbach Alpha sonuçları incelendiğinde İSG'nin 0,914, PERF'in 0,853, TATMIN'in 0,739 olarak belirlenmiştir. Ölçek güvenilirliğinin "iyi" şeklinde nitelendirilmesi için güvenilirliğin 0,70 ve üzeri olması gerekmektedir. Böylelikle kullanılan ölçeklerin güvenilirliğe sahip olduğu neticesine ulaşılmıştır (Hair,Black,Babin Anderson ve Tatham, 2013).

#### **3.2.4. Normallik Sonuçları**

Çalışmada kullanılan ölçeklerin dağılım normalliğini saptamak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Yer alan ifadelerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  arasında olmasına bağlıdır (Hair,Black,Babin Anderson ve Tatham, 2013). Böylelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin  $\pm 1,5$  arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 51' de gösterilmektedir.

**Tablo 51. Normallik Dağılımı Sonucu**

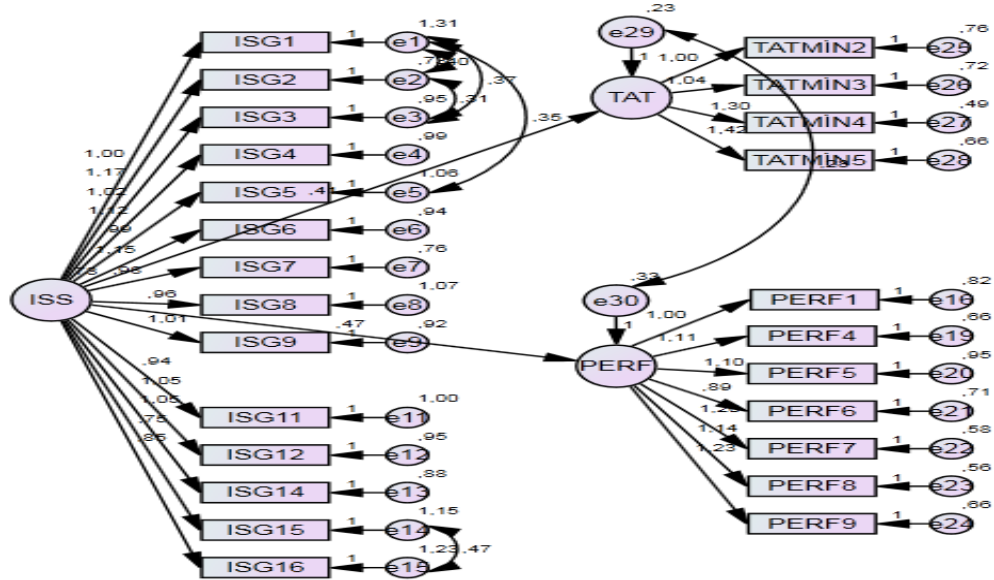
	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
	istatistik	istatistik	istatistik	Std. hata	istatistik	Std. hata
ISG1	3,3900	1,43814	-,627	,172	-1,028	,342
ISG2	3,4700	1,31825	-,652	,172	-,790	,342
ISG3	3,3900	1,31015	-,495	,172	-,891	,342
ISG4	3,0950	1,38403	-,080	,172	-1,259	,342
ISG5	3,3850	1,33630	-,517	,172	-,950	,342
ISG6	3,1300	1,38662	-,167	,172	-1,319	,342
ISG7	3,4300	1,20930	-,566	,172	-,659	,342
ISG8	3,3000	1,32620	-,397	,172	-,996	,342
ISG9	3,1950	1,29435	-,313	,172	-,993	,342
ISG11	3,3550	1,28735	-,502	,172	-,907	,342
ISG12	3,4900	1,32616	-,566	,172	-,822	,342
ISG14	3,4700	1,29905	-,635	,172	-,695	,342
ISG15	3,3700	1,25338	-,374	,172	-,892	,342
ISG16	3,2200	1,32680	-,216	,172	-1,125	,342
PERF1	3,9850	1,14951	-1,294	,172	1,010	,342
PERF4	3,8000	1,12531	-1,094	,172	,602	,342
PERF5	3,5750	1,24585	-,693	,172	-,494	,342
PERF6	3,9950	1,04904	-1,362	,172	1,662	,342
PERF7	3,9750	1,13615	-1,259	,172	1,031	,342
PERF8	3,9750	1,09562	-1,201	,172	,976	,342
PERF9	3,8250	1,18804	-,946	,172	,023	,342
TATMİN2	3,9800	1,05602	-1,201	,172	1,182	,342
TATMİN3	4,0050	1,04904	-1,408	,172	1,664	,342
TATMİN4	4,0550	1,04279	-1,319	,172	1,483	,342
TATMİN5	3,8500	1,17234	-,990	,172	,257	,342
Valid N (listwise)						

### 3.2.5.Yapısal Eşitlik Modellemesi (Yol Analizi)

Faktör analizi ve regresyon analizinin birleşiminden meydana gelen çok değişkenli istatistiksel analizlere verilen genel isimdir. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) nin asıl amacı bir veya birden fazla bağımsız değişken ile aynı şekilde bir veya birden fazla bağımlı değişken arasındaki ilişkileri test etmektir (Özdemir, 2016).

Bu model, örnekleme toplanan veri ve ilişki örüntüsünün doğrulanmasına olanak sağlar. Yapısal eşitlik modellemesinde parametrelerde meydana gelen ölçüm hataları gözönüne alınarak model test edilir. YEM' de gözlenen ve örtük değişkenler aynı anda analiz edilebilmektedir. Böylelikle farklı modeller arasında uyumu daha iyi olan model belirlenebilmektedir. Bununla birlikte YEM' de karmaşık modeller daha rahat bir şekilde test edilebilmektedir. YEM' de farklı ilişkilerin söz konusu olduğu bir modelin veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı üretilen uyum değerleri ile test edilir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.331).

Çalışmanın modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve analiz gerçekleştirilmiştir.



Şekil 15. Yapısal Eşitlik Modeli



**Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları**

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
<b>Yapısal Model</b>	583,515	267	2,185	0,82	0,87	0,85	0,077

Araştırma modeli uyum iyiliği değerleri incelenerek ve modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle araştırma hipotezlerinin testine geçilmiştir.

**Tablo 53. Yol Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Hipotezler	Tahmin	Std. Hata	t	P	Sonuç
İş Sağlığı ve Güvenliği →	H <sub>1</sub> İş Performansı	0,468	,085	5,512	0,000*	Kabul
İş Sağlığı ve Güvenliği →	H <sub>2</sub> İş Tatmini	0,409	,077	5,295	0,000*	Kabul

Araştırmaya uygun gerçekleştirilen model önerisindeki hipotezlerin sonuçlandırılması için AMOS paket programıyla yol analizi yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği bağımsız değişken iken iş performansı ve iş tatmini bağımlı değişken olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin iş performansına  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde 0,468 değerinde olumlu etkilediği görülmektedir. Böylelikle H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatminini  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde 0,409 değerinde olumlu etkilediği görülmektedir. Böylelikle H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.2.6. İş Performans Hipotezleri T Testi ve Anova Testi

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri, medeni durum ile iş performansları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. Buna dair sonuçlar Tablo 54' de gösterilmektedir.

**Tablo 54. İş Performansı ve Cinsiyet, Medeni Durum T Testi Sonuçları**

Bağımlı değişken	Cinsiyet	n	X	S. sapma	t	sd	p	Anlamlı farklılık
İş performansı	Kadın	57	3,83	0,88	-0,386	198	,700	-0,05051
	Erkek	143	3,89	0,81	-0,371			
	Evli	117	3,91	0,83	0,781	198	,436	0,09353
	Bekar	83	3,82	0,83	0,781			

T testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani kadınlar ve erkekler arasında iş performans düzeyine dair farklılık yoktur. Ayrıca evliler ve bekarlar arasında da iş performansına dair bir farklılık bulunmamaktadır. Sonuç olarak  $H_{3a}$  ve  $H_{3b}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

#### **İş Performans Hipotezleri ve Anova Testi**

Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları, eğitim seviyeleri, görevleri ve gelirleri seviyeleri ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova analizi sonuçları Tablo 55’de gösterilmektedir.

**Tablo 55. İş Performansı ile Yaş Grupları, Eğitim Düzeyleri, Gelir ve Görev Anova Analiz Sonuçları**

Bağımlı değişken	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
İş performansı	Gruplar arası	5,157	3	1,719	2,532	,058
	Gruplar içi	133,060	196	,679		
	Gruplar arası	1,285	4	,321	,458	,767
	Gruplar içi	136,931	195	,702		
	Gruplar arası	6,009	3	2,003	2,969	0,33
	Gruplar içi	132,208	196	,675		
	Gruplar arası	5,431	2	2,716	4,029	,019
	Gruplar içi	132,786	197	,674		

Anova analiz sonucuna göre katılımcıların yaşları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=2,532$ ,  $p=0,58$ ). Böylelikle  $H_{3c}$  hipotezi kabul edilmemiştir. Diğer yandan katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=458$ ,  $p=767$ ) Bu şekilde  $H_{3d}$  hipotezi kabul edilmemiştir. İş performansı ve gelir arasından anlamlı bir farklılık vardır ( $F=2,969$ ,  $p=0,33$ ). Buna bağlı olarak  $H_{3e}$  hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,696 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey LSD testi uygulanmıştır. Buna ilave olarak İş performansı ile görev arasında anlamlı bir fark vardır ( $F=4,209$ ,  $p=0,19$ ). Böylelikle  $H_{3f}$  hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,374 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır.

**Tablo 56. İş Performansı ile Görev Tukey HSD Testi Sonuçları**

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: PERFORMANS

Tukey HSD

(I) görev	(J) görev	Ortalama Fark (I-J)	Std. hata	Önem	% 95 Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
yönetici	uzman/şef	,47666	,22508	,089	-,0549	1,0082
	personel/işçi	,35519*	,13551	,025	,0352	,6752
uzman/şef	yönetici	-,47666	,22508	,089	-1,0082	,0549
	personel/işçi	-,12147	,20638	,826	-,6088	,3659
personel/işçi	yönetici	-,35519*	,13551	,025	-,6752	-,0352
	uzman/şef	,12147	,20638	,826	-,3659	,6088

\*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Tukey HSD testi sonuçlarına göre yöneticilerin iş performans seviyeleri uzman/şef ve personel/işçilerden daha fazladır. Uzman/şef'lerin iş performansları ise yönetici ve personel/işçi çalışanlarından daha düşük seviyededir. Son olarak personel/işçi kategorisinde yer alan çalışanların iş performans seviyeleri yöneticilerin iş performans seviyelerinden daha az iken uzman/şeflerden daha fazla olmaktadır.

**Tablo 57. İş Performansı ile Gelir Seviyesi Tukey LSD Testi Sonuçları**

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: PERFORMANS

LSD

(I) gelir	(J) gelir	Ortalama fark (I-J)	Std. Hata	Önem	% 95 Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
2000-2999	3000-3999	-,36708*	,15913	,022	-,6809	-,0533
	4000-4999	-,41430*	,19392	,034	-,7967	-,0319
	5000 ve üzeri	-,25135	,19012	,188	-,6263	,1236
3000-3999	2000-2999	,36708*	,15913	,022	,0533	,6809
	4000-4999	-,04722	,22795	,836	-,4968	,4023
	5000 ve üzeri	,11574	,22472	,607	-,3274	,5589
4000-4999	2000-2999	,41430*	,19392	,034	,0319	,7967
	3000-3999	,04722	,22795	,836	-,4023	,4968
	5000 ve üzeri	,16296	,25056	,516	-,3312	,6571
5000 ve üzeri	2000-2999	,25135	,19012	,188	-,1236	,6263
	3000-3999	-,11574	,22472	,607	-,5589	,3274
	4000-4999	-,16296	,25056	,516	-,6571	,3312

\*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Tukey LSD testi sonuçlarına göre en düşük gelirliler (2000-2999) çalışanların diğer çalışanlara oranla iş performans seviyeleri daha düşüktür. (3000-3999) arasında geliri olan çalışanların, (4000-4999) gelirliler olan çalışanlara oranla iş performans seviyeleri daha düşüktür. 4000-4999 gelirliler çalışanların performansları 2000-2999, 3000-3999, 5000 ve üzeri gelirliler çalışanlardan daha fazla olduğu görünürken, 5000 ve üzeri geliri olan çalışanların performansları 3000-3999 ile 4000-4999 arasında geliri olan çalışanlardan daha düşüktür.

**3.2.7. İş Tatmin Hipotezleri T Testi ve Anova Testi**

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri, medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. Buna dair sonuçlar Tablo 58’ de gösterilmektedir.

**Tablo 58. İş Tatmini ve Cinsiyet , Medeni Durum T Testi Sonuçları**

Bağımlı değişken	cinsiyet	n	X	S. sapma	t	sd	p	Anlamlı farklılık
İş Tatmini	Kadın	57	3,94	0,88	-0,276	198	0,783	-0,03515
	Erkek	143	3,98	0,77	-0,261			
	Evli	117	3,97	0,83	0,038	198	,969	0,00448
	Bekar	83	3,96	0,77	0,039			

T testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile İş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani kadınlar ve erkeklerin arasında iş tatminine dair anlamlı farklılık yoktur. Ayrıca evliler ve bekarlar katılımcılar arasında da iş tatminine dair bir farklılık bulunmamaktadır. Sonuç olarak  $H_{4a}$  ve  $H_{4b}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları ve eğitim seviyeleri, görevleri ve gelir seviyeleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova analizi sonuçları Tablo 59’ da gösterilmektedir.

**Tablo 59. İş tatmini ile Yaş Grupları , Eğitim Düzeyleri, Gelir ve Görev Anova Analiz Sonuçları**

Bağımlı değişken	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
İş Tatmini	Gruplar arası	5,669	3	1,890	2,965	,033
	Gruplar içi	124,930	196	,637		
	Gruplar arası	1,048	4	,262	,394	,813
	Gruplar içi	129,551	195	,664		
	Gruplar arası	4,147	3	1,382	2,143	,096
	Gruplar içi	126,451	196	,645		
	Gruplar arası	2,742	2	1,371	2,112	,124
	Gruplar içi	127,857	197	,649		

Anova analiz sonucuna göre katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F=2,965$   $p=0,33$ ). Böylelikle  $H_{4c}$  hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,247 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır. Diğer yandan katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=394$ ,  $p=813$ ). Bu şekilde  $H_{4d}$  hipotezi kabul edilmemiştir. Katılımcıların gelirleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $F=2,143$ ,  $p=0,96$ ). Böylelikle  $H_{4e}$  hipotezi kabul edilmemiştir. Buna ilave olarak katılımcıların görevleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $F=2,112$ ,  $p=124$ ). Bu sebeple  $H_{4f}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

**Tablo 50. İş Tatmini ile Yaş Grupları Tukey HSD Testi Sonuçlar**

(I) yas	(J) yas	Ortalama Fark (I-J)	Std. hata	Önem
18-26	27-34	,05966	,14367	,976
	35-43	-,18552	,14990	,604
	44 ve üstü	-,44820	,17950	,064
27-34	18-26	-,05966	,14367	,976
	35-43	-,24518	,16088	,425
	44 ve üstü	-,50786*	,18877	,039
35-43	18-26	,18552	,14990	,604
	27-34	,24518	,16088	,425
	44 ve üstü	-,26268	,19356	,528
44 ve üstü	18-26	,44820	,17950	,064
	27-34	,50786*	,18877	,039
	35-43	,26268	,19356	,528

Tukey HSD testi sonuçlarına göre iş tatmin seviyesi en düşük olan yaş grubu 27-34 yaş grubu çalışanları olmaktadır. Çalışanların yaşları ilerledikçe işten tatmin olma seviyeleride artmaktadır. Yaşı büyük çalışanların iş ortamına uyum sağlaması daha rahat olduğu için yaptıkları işten tatmin olma seviyeleri genç çalışanlara oranla daha fazladır.

**Tablo 61. Hipotez Tablosu**

Hipotezler	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H <sub>1</sub> : Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş performanslarını olumlu yönde etkiler	x	
H <sub>2</sub> : Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş tatminlerini olumlu yönde etkiler.	x	
H <sub>3a</sub> : Çalışanların cinsiyeti ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>3b</sub> : Çalışanların medeni durumları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır		x
H <sub>3c</sub> : Çalışanların yaşları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>3d</sub> : Çalışanların öğrenim düzeyi ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>3e</sub> : Çalışanların gelirleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	x	
H <sub>3f</sub> : Çalışanların görevleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	x	
H <sub>4a</sub> : Çalışanların cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>4b</sub> : Çalışanların medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>4c</sub> : Çalışanların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	x	
H <sub>4d</sub> : Çalışanların öğrenim düzeyi ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>4e</sub> : Çalışanların gelirleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.		x
H <sub>4f</sub> : Çalışanların görevleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır		x



Bu sonuçlara göre  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_{3e}$ ,  $H_{3f}$  ve  $H_{4c}$  'nin kabul edildiği görülmektedir.  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezinde İş sağlığı ve güvenliğinin yönelik algıların iş performansını ve iş tatminini olumlu yönde anlamlı etkilediği görülmektedir.  $H_{3e}$  hipotezinde çalışanların gelirleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.  $H_{3f}$  hipotezinde çalışanların görevleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.  $H_{4c}$  hipotezinde ise çalışanların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra;

$H_{3a}$ ,  $H_{3b}$ ,  $H_{3c}$ ,  $H_{3d}$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4d}$ ,  $H_{4e}$ , ve  $H_{4f}$  'nin kabul edilmediği görülmektedir.  $H_{3a}$  hipotezinde çalışanların cinsiyetleri ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{3b}$  hipotezinde çalışanların medeni durumları ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{3c}$  hipotezinde çalışanların yaşları ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{3d}$  hipotezinde çalışanların öğrenim düzeyleri ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{4a}$  hipotezinde çalışanların cinsiyetleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{4b}$  hipotezinde çalışanların medeni durumları ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{4d}$  hipotezinde çalışanların öğrenim düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.  $H_{4e}$  hipotezinde çalışanların gelirleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Son olarak  $H_{4f}$  hipotezinde ise çalışanların görevleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİ

Bu çalışmanın amacı KOBİ'lerde uygulanan iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarının çalışanların iş performansına ve iş tatminine etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda Bingöl ilinde yer alan KOBİ çalışanlarına yönelik anket formları kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar istatistiki yöntemlerle irdelenerek hipotez sonuçları ortaya konmuştur.

Araştırmanın amacı doğrultusunda uygulanan anket formları için öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizinden geçmiştir. Güvenilirlik analizleri için Cronbach Alpha testi kullanılarak ölçeklerin güvenilirlik kat sayıları 0,70 ten büyük olduğu böylelikle güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilik testi ayırım ve uyum olmak üzere iki yoldan incelenmiştir. Uyum geçerliliğinin tespiti için AMOS istatiki paket programı amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Her bir ölçeğe ait faktör yüklerine bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ISG 10. ve ISG 13. Soru, performansa yönelik PERF 2. ve PERF 3. Sorusu (anket formunda 2. ve 4. soru) ve tatmin de ise TATMIN 1. sorusunun (anket formunda 3. Soru) faktör yükleri 0,50 altında olduğu için çıkarılmıştır. İlk likertten 14 soruyla ikinci likertten ise 11 soruyla devam edilerek her biri için ayrı ayrı keşfedici faktör analizi yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,916 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(91)= 1,347E3, \rho<0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir. İş performansı için KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,893 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(21)= 486,109, \rho<0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir. Son olarak iş tatmini içinde KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,737 olduğu ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [ $\chi^2(6)=176,466, \rho<0.001$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir. Ayrıca model uyum değerleri incelenmiş olup modelin kabul edilebilir uyum değerine sahip olduğu ( $\chi^2/ds: 2,185, CMIN:583,515, RMSEA: 0.077, GFI: 0.821, NFI: 0.789, CFI: 0.871, IFI: 0.873$ ) tespit edilmiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerin uyum geçerliliğini

bulmak için ortalama açıklanan varyans değerleri ve bütünleşik güvenilirlik değerlerinden küçük ve 0,40'tan büyük çıkmıştır. Bu şekilde ölçeklerin uyum geçerliliklerinin olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerine dair soruların sonuçlarına bakıldığında erkek katılımcıların (n=143) kadın katılımcılara (n=57) daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç katılımcıların orta kuşak yaş grubuna oranla daha fazla anket formu doldurduğu görülmektedir. En az katılım gösteren yaş grubu (%13,5) oranıyla 44 yaş ve üstü olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında (n=117) evli, (n=83) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında en çok katılım sağlayan (n=75) üniversite ve aynı şekilde (n=75) lise mezunu olduğu ve en düşük (%4,0) oranıyla (n=8) katılımcının sadece okur yazar olduğu görülmektedir. Katılımcıların deneyim süreleri incelendiğinde deneyim sürelerinde yoğunluğun 1-5 yıl arası olduğu, 15 yıldan fazla çalışan katılımcının (n=11) sayısı en az olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde (%61,5) oranıyla 2000-2999 arasında olduğu görülmektedir. 5000 ve üstü gelirli katılımcıların (%11,0) sayısı oldukça azdır. Katılımcılardan görev pozisyonlarına bakıldığında en fazla (n=131) işçi-personel iken en düşük (n=18) sayısı uzman-şef olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştığı işletmenin kategorisine bakıldığında (%52,5) oranıyla (n=105)'i orta ölçekli işletmeler oluştururken, (%28,0) oranıyla (n=56) büyük işletme, ve son olarak (%19,5) oranıyla (n=39) tane küçük işletmenin yer aldığı tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların çalıştığı işletmelerin hukuki yapısına bakıldığında işletmelerin (%53,0) oranıyla (n=106) limited şirket, (%38,5) oranıyla (n=77) anonim şirket, (%4,0) oranıyla (n=8) kooperatif şirket, (% 3,0) oranıyla (n=6) kollektif şirket ve son olarak (%1,5) oranıyla (n=3) komandit şirketin yer aldığı görülmektedir.

Araştırmanın için oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için SPSS ve Amos istatistik programlarından faydalanılmıştır. Bu bağlamda H1 ve H2' nin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilerek yol analizi yapılmış ve hipotezlerin sonuçları elde edilmiştir. H1 ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir ifadeyle iş sağlığı ve iş güvenliği iş performansını ve iş tatminini olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

H1 hipotezi kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönelik algılarının iş performansına etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışma ortamının ve koşullarının çalışanların, fiziksel ve psikolojik sağlığına iyi gelecek şekilde dizayn edilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kuralların uygulanması, bu doğrultuda buna yönelik eğitimlere yer verilmesi ve olası iş kazalarını minimum seviyeye indirerek çalışanların kendilerini daha güvende hissetmesine olanak sağlamaktadır. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algıları iş performanslarını olumlu etkileyerek daha aktif ve özverili şekilde çalışmalarına neden olmaktadır. Böylelikle iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini yönelik kurallar dikkatli şekilde uygulanırsa çalışanların iş performansları da o seviyede iyi şekilde artacaktır. Buda hem çalışanın kendini iyi hissetmesine hemde işletmenin karlılığına sebep olmaktadır. Verilen cevaplar doğrultusunda Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş performanslarını olumlu yönde anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

H2 hipotezi kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönelik algılarının iş tatminlerine etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda iş verenlerin olumlu çalışma koşullarını oluşturması iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yönetmeliklerin ve mevzuatların uygulanması çalışanların sağlığına yönelik hiçbir olumsuz tefferuatı iş yerinde bulundurmaması çalışanın kendini güvende hissederek daha verimli şekilde çalışmasına neden olacaktır. Böylelikle çalışan yaptığı işten dolayı tatmin olarak iş yerinde yaptığı çalışmalarda daha aktif rol alacaktır. Verilen cevaplar doğrultusunda Çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine yönelik algıları iş tatmin olumlu yönde anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri, medeni durum ile iş performanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. T testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani kadınlar ve erkekler arasında iş performans düzeyine dair farklılık yoktur. Ayrıca evliler ve bekarlar arasında da iş performansına dair bir farklılık bulunmamaktadır. Sonuç olarak H3a ve H3b hipotezi kabul edilmemiştir. Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları, eğitim seviyeleri, gelir ve görev durumları ile iş performans arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova analiz

sonucuna göre katılımcıların yaşları ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Böylelikle H3c hipotezi kabul edilmemiştir. Diğer yandan katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu şekilde H3d hipotezi kabul edilmemiştir. İş performansı ve gelir arasından anlamlı bir fark vardır. Buna bağlı olarak H3e hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,696 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey LSD testi uygulanmıştır. Buna ilave olarak İş performansı ile görev arasında anlamlı bir fark vardır. Böylelikle H3f hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,374 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri, medeni durumları ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. T testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile İş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani kadınlar ve erkeklerin arasında iş tatminine dair anlamlı farklılık yoktur. Ayrıca evliler ve bekarlar katılımcılar arasında da iş tatminine dair bir farklılık bulunmamaktadır. Sonuç olarak H4a ve H4b hipotezi kabul edilmemiştir. Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları ve eğitim seviyeleri, gelir ve görev durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova analiz sonucuna göre katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Böylelikle H4c hipotezi kabul edilmiştir. Varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,247 çıkmış bu doğrultuda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır. Diğer yandan katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu şekilde H4d hipotezi kabul edilmemiştir. Katılımcıların gelirleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Böylelikle H4e hipotezinin kabul edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna ilave olarak katılımcıların görevleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu sebeple H4f hipotezi kabul edilmemiştir.

Yapılan araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalarının işverenler tarafından disiplinli bir şekilde uygulandığında ve işgörenler kendi hayatlarını tehlikeye sokmadan bu kuralları ihlal etmeden uyduğunda, iş sağlığına ve güvenliğine yönelik eğitimler ve denetimlerin sık sık yapılması durumunda çalışanların iş performansını ve iş tatminini olumlu etkilemektedir. Yaptığı işten tatmin olan çalışanlar en iyi şekilde performans sergileyerek daha verimli sonuçlar almaktadır. Böylelikle çalışanlar hem kendini daha iyi hisseder hem de iş yerinin karının ve prestijinin artmasına neden olmaktadır.

Araştırma genel olarak incelendiğinde anket Bingöl ilinde sektör ayrımı yapılmadan KOBİ'lere uygulanmıştır. Sektör ayrımı yapılarakta aralarındaki fark karşılaştırılarakta incelenebilir. Araştırma sadece Bingöl ilinde yer alan KOBİ'lere uygulanmıştır. Bundan sonraki araştırma TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli) bölgesinde yer alan KOBİ' lere uygulanarakta yapılabilir. Böylelikle bu şehirler arasındaki farklılıklar ortaya konulabilir. Yapılan araştırmanın bundan sonra yapılacak olan araştırmalara yol gösterici olması beklenmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, Zeki, (2002), “Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), s.1-25.
- Akdağ Fatih (2017), “İş Güvenliği Hizmetinin Dışarıdan Temini İle İşletme İçinden Sağlanmasının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama”, *Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ss. 1-101, Ankara*
- Alper, Yusuf, (1988), “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiyedeki Uygulama İle Karşılaştırılması” işçi sağlığı ve iş güvenliği haftası çerçevesinde 5 Mayıs 1988 tarihinde düzenlenen Panel'de tebliğ olarak sunulmuştur, s.8
- Altay, selin (2015), “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, ss. 1-125 , Erzurum,*
- Anderson, James. C. ve Gerbing, David. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Arıcı, Kadir, (1999), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri”, *Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, s.41-42.*
- Aslan mesut (2017), “Bilgi Teknolojilerinin Çalışanların Performansı ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi TRB1 Bölgesindeki KOBİ’ lerde Bir Uygulama”, *Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ss.1-135, Bingöl*
- Aydemir, Muzaffer ve Başaran, Bülent (2004), “Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Gerçekleştirilebilirliği Açısından, Sektörlerin Elverişlilik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, s. 97-113.*
- Aydın, Şükran, T., (2015), “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından Önlenmesi”

- İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, ss.3-82
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba,(2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, (7), s.1-30.
- Balkır, Gönül Z.,(2012), “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İş Verenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, ISSN:2146-4839, s.58.
- Barutçugil, İsmet, (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti, İstanbul.
- Bayyurt, Nizamettin (2007), “İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt:0, Sayı: 53, s. 578-590.
- Bingöl, Dursun (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul.
- Bingöl, Dursun, (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti., s.528-530
- Bostancı, Yalçın, (2011), “İş Verenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), s.26.
- Bozkurt Öznur ve Bozkurt İlhan, (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), s. 1-18.
- Bursadabugün, (2019), 14 mart 2019, <http://www.bursadabugun.com/haber/tmmob-bursa-dan-3-mart-is-cinayetlerine-karsi-mucadele-gunu-mesaji-1087171.html>
- Cam, Erdem, Atan, Murat, Çelik,Elif, Aslan, Yazar, Eravcı Boz,Deniz, (2017), “İmalat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, ICMEB17, s.190



- Camkurt, M. Zülfi,(2013), “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Cilt:24 Sayı:6/ Cilt:25 Sayı:1-2, s.70-101
- Can, Halil, Aşan, Öznur ve Aydın, Eren M. (2006), *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basın Yayın, İstanbul.
- Ceylan, Akgün. (2014). *Yönetimde İnsan ve Davranış*, Kuşak Matbaası, 3. Baskı, İstanbul.
- Ceylan, Hüseyin (2011), “Türkiyedeki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerde Kıyaslanması” *International Journal Of Engineering Resarch And Development*, Vol.3, No.2, s.19
- Çiçek Özal, Öçal Mehmet, (2016), “The Historical Development Of Occupational Healty And Safety In The World And In Turkey”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı:11, ISSN: 2147-3668, s.107-129
- Dallarya Sezar, (2007), “Küçük ve Orta Ölçekli Konaklama İşletmelerinde Yönetim Sorunlarını Ortaya Çıkarmaya Yönelik Bir Uygulama- Sultanahmet Bölgesi Butik Otelleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), Ss. 31-42
- Demircioğlu, Murat A. ve Centel, Tankut, (2012), *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, 16. Baskı, s.154-155.
- Dış İşleri Bakanlığı, (2019), Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) Önemi Ve İkinci OECD-KOBİ İstanbul Bakanlar Konferansı, Erişim Tarihi: 02.10.2019
- Efil, İsmail, (2010), *Toplam Kalite Yönetimi*, Dora Yayınları, Genişletilmiş 7. Baskı, s.7-425.
- Elitaş, Cemal ve Ağca, Veysel, (2012), “Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, s.344-370.
- Erdem, Ferda, (1996), *İşletme Kültürü*, Friedrich- Naumann Vakfı Yayını, Ankara.
- Eren, Erol, (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş 7.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eroğler, Kemal, (2011), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir Çerçeve”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:11, Sayı:1, s.121-136.

- Erol, Metin, (2001), “Sosyal Entropi’nin Verimlilik Üzerindeki Etkileri”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, s.127-143.
- Eximbank (19 temmuz 2018) , <https://www.eximbank.gov.tr/tr/duyurular/2018-yili-duyurulari/bankamiz-kobi-taniminda-yapilan-degisiklik-hakkinda-duyuru>, erişim tarihi: 02.10.2019
- Fırat, Zerrin, (2008), “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvencğine Yaklaşımı” *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)*, <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:4, Sayı:1, s.4-5
- Fornell, Claes ve Larcker, David, F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Gerek, H. Nüvit, (2008), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.3-7.
- Gordon, Judith R., (1993), “ A Diagnostic Approach To Organizational Behavior, (4Th Ed), ( Boston: Aliyn And Bacon ), s.127-129.
- Gültekin Aslan ve Kaplan Gülfem (2019), “KOBİ’lerde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Yönetimi Ve Bir Risk Analizi Örneği” Ecoharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt:3, Sayı:3, ss.36-68
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016), “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, Joseph, F., Black, William. C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.
- Halsey, William (1988), *Macmillan Contemporary Dictionary*, ABC Tanıtım Basımevi, İstanbul, First Edition.
- Herzberg, Frederick (1968), “One More Time: How Do You Motivate Employees” *Reprint From Harvard Business Review*, Number, 68108, s.13-22.
- Hochwarter, Wayne A., Perrewé, Pamela L., Ferris, Gerald R.; Brymer, Robert A.(1999), Job Satisfaction And Performance: The Moderating Effects Of Value Attainment And affective Disposition , *Journal Of Vocational Behavior*, 54, s.296-313.
- ILO, 2019, Erişim Tarihi: 01.05.2019, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

- İmamoğu, Z. Salih, Keskin, Halit ve Erat, Serhat, (2004), “Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi, Cilt:11, Sayı:1, s. 167-176.
- İnce, Mehmet ve Gül, Hasan, (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- İSİG Meclisi Healty and Safety Labour Watch/ TURKEY, ( 2019), 22 Mart 2019, <http://www.guvenlicalisma.org/>
- İşcan, Ö. Faruk ve Sayın Ufuk, ( 2010), “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, s.195-215.
- İşcan, Ö.Faruk. ve Timuroğlu, M. Kürşad, (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), s. 119-136.
- Johns, G., Saks, A.M. (2001). *Understanding and Managing At Work, Organizational Behaviour*, Toronto, Addison Wesley Longman.
- Kaiser, Henry, F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karacan, Esin, Erdoğan N. Özlem, (2011), “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonkdiyoları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (21)/1 S.102-104
- Karaman, Rıfat, (2009), “İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern Bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard” *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 412-427.
- Kobi BilgiSitesi, TOBB, 2019, Erişim Tarihi: 02.10.2019), <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/layout>
- Koç, Muzaffer Ve Akbıyık, Nihat, (2011), “Türkiyede İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri”, *Akademik Yaklaşım Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, s.135
- Koçel, Tamer, (2018), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, Genişletilmiş 17. Baskı, s.1-857.
- Koltan Şebnem (2007), “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde Elektronik İşletme Uygulamaları: Bartın Örneği” *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9 / 3 (2007). 95 - 108

- Kök Bayrak, Sebahat (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Sayı:1, s. 291-310.
- Locke, E.A., (1969), What Is Job Satisfaction?, “*Organizational Behavior And Human Performance*”, (4), s.309-336.
- Luthans, Fred, (1995), “*Organizational Behavior*”, (7 Th Ed), New York: Mcgraw-Hill, s. 155-157.
- Luthans, Fred, (2010). *Organizational Behavior* (12th Ed.). Usa: Mcgraw-Hill, Inc.
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, (12.th Edt), Twelfth Edition, McGraw-Hill/Irwin Companies, New York.
- Mammadov, Ramal, (2014), “*İşletmelerde Performans Ölçmenin Maliyetler Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama Örneği*”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finansman Bilim Dalı Yüksek Lisans, İstanbul.
- Marangoz, Mehmet ve Biber, Levent (2007), “İşletmelerin Pazar Performansı İle İnsan Kaynakları Uygulamaları Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), s. 202-217.
- Mccormick, E.J. ve Ilgen, D.R. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey, Prentice Hall.
- Mercancıoğlu, Çiğdem (2012), “Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma” *Öneri*, C.10, S.37, s.121-138.
- Miner, John, B., (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, Mcgraw-Hill Inc., Singapore.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, (2005), *İş Hukuku* Ankara, s.725.
- Nazım, Bilir, (2008), “*Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyum Kitabı* (Editör: Dr Eşref Atabey)” ISBN: 978-975-7946-33-5, s.38-39.
- Organ, D.W., Hamner, W.C. (1982). *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach*. Texas, Business Publication Inc.
- Orhan, Serdar, Özkan, Elif Ve Uysal, Sezgin, (2017), “Dışarıdan İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye’de Uygulanan ortak Sağlık Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama”, *İşletme Bölüm Dergisi (JOBS)*, 5(3), S. 207-234.

- Örücü, Edip ve Kanbur, Aysun (2008), “Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Ve Endüstri İşletmesi Örneği” *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa Cilt:15 Sayı:1, s.86-97.
- Örücü, Edip, Kılıç, Recep ve Şimşir Sinem (2010), “Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” *Yönetim ve Ekonomi, Dergipark Org.*, s.1-14.
- Örücü, Edip, Yumuşak, Sedat ve Bozkır, Yasin, (2006),“ Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Cilt: 13, Sayı:1, s.39-51.
- Özaydın, M. Merve ve Özdemir, Ömer, (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1 (2014) s.251-281.
- Özbek, Zerrin, (2014), “KOBİ’lerin Türk Ekonomisine Etkileri”, Uluslararası Ekonomik Sorunlar, s.52
- Özdamar, K. (2016), “Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB uygulamalı”(1.Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özdemir Süleyman, Ersöz Halis, Sarioğlu Halil (2007), “Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ’lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Ss. 173-230
- Özgen H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2001),“*Temel İşletmecilik Bilgisi*”, İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, Enver ve Kırel, A.Çiğdem, (1996), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- PerformansBoyutları,(2019),(18.09.2019)[https://www.google.com/search?q=performans+boyutlar%C4%B1&rlz=1C1OKWM\\_trTR822TR822&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=P7hXu37f2irN9M%253A%252CSPjucqXWu6W5M%252C\\_&vet=1&usg=AI4\\_kQavvpwlA6EPjxfmdaz0b2qOurPBg&sa=X&ved=2ahUKEwiRst7f383kAhWXxcQBHdk\\_Dv4Q9QEwA3oEAcQCQ#imgrc=\\_&vet=1](https://www.google.com/search?q=performans+boyutlar%C4%B1&rlz=1C1OKWM_trTR822TR822&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=P7hXu37f2irN9M%253A%252CSPjucqXWu6W5M%252C_&vet=1&usg=AI4_kQavvpwlA6EPjxfmdaz0b2qOurPBg&sa=X&ved=2ahUKEwiRst7f383kAhWXxcQBHdk_Dv4Q9QEwA3oEAcQCQ#imgrc=_&vet=1)
- Riley, M., (1996), *Human Resource Management In The Hospitality And Tourism Industry*. (2nd. Ed.) Butterworth Heinemann: Oxford.

- Robbins, Stephen, P., (1993), *Organizational Behavior*, Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Robbins, P. ve Judge, A., (2015), *Örgütsel Davranış*, (Çev: İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- Sarıgül Erdal (2019), “İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerinin İş Stresine Ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, ss.1-66, Sivas
- Satı Ecevit, Zümrüt ve Işık, Özlem, (2011), “İnovasyon Ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon” *C.B.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, s.533-559.
- Schnedder, Benjamin. ve Snyder, Robert (1975), “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate”, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Scholz, Christian, (1993), *Unternehmenskultur*, Verlag Moderne Industrie, Landenberg/ Leck.
- Skinner B.F. (1969), “Contingencies Of Reinforcement: A Theoretical Analysis, (Englewood Cliffs N.J : Prentice Hall, s.7-8.
- Smither, Robert, D. (1998), *The Psychology Of Work And Human Performance*, Third Edition, Newyork: Longman.
- Şenturan, Şermin, (2014), “*Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*”, Beta Basım A.Ş. İstanbul, ISBN: 978-605-333-156-8, 1. Baskı, s.1-224.
- Şimşek, Şerif M. ve Çelik, Adnan, (2009), *Yönetim ve Organizasyon*, Eğitim Akademi Yayınları, Pozitif Matbaacılık, Ankara, ISBN:978-975-8890-66-8, s.5-263.
- Şimşek, Şerif M. ve Çelik, Adnan, (2016), *İşletme Bilimine Giriş*, Eğitim Yayınevi, ISBN: 978-605-4392-08-7, 24. Baskı Konya, s.5-344.
- Şimşek, Şerif M., (1997), *Yönetim ve Organizasyon*, Damla Matbaası, 2.Baskı, Konya.
- Telman, Nursel ve Unsal, Pınar, (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, 1.Baskı. İstanbul: Epsilon Yayınları.

- Telman, Nursel, Önen Levent, Özgeldi Mürşide, (2015), “*Psikolojide İş Sağlığı ve Güvenliği*” 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti, s.72
- Timuroğlu Ceyda, (2018), “İş Güvenliğinin Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyon Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Ss.1-72, İstanbul
- Tmmob, Makine Mühendisler Odası, (2017), “Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ’ler)”, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Hazırlayan: Yavuz Bayülken, Yayın No: Mmo/677, Ss. 1-75
- Tmmob, Makine Mühendisleri Odası, (2018), “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Oda Raporu”, 8. Baskı, Yayın No: MMO/689 ss.1-223
- Toker, Boran, (2007), “Demografik Değişkenlerin Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Bir Uygulama” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), s.92-107
- Topak, Oğuz, (2014), “Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar” *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 3-4
- Tunçer, Polat, (2013), “Örgütlerde Performans Değerlendirme Ve Motivasyon” *Sayıştay Dergisi*, Sayı:88, s. 87-108.
- Türkoğlu Musa (2003), “ Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ’ lerin) Büyük İşletmelerle Rekabetinde Stratejik İşbirlikleri Yaklaşımı: Göller Bölgesi Uygulaması” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, SS. 173-290
- Tüzüner, Vala Lale, Özasan, Burcu Özge, (2011), “*Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt/Vol:40, Sayı/ No:2, s.138-154
- Uslu, Volkan (2014), “İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma” Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı, yüksek Yüksek Lisans Tezi, Ss.1-91, Eskişehir
- Ünlü, Oğuz (2019) “iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama”, Süleyman demirel üniversitesi, sosyal

bilimler enstitüsü, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler bölümü, yüksek lisans tezi, ss. 1-114, Isparta

- Vecchio, R. P (1988), *Organizational Behavior*, The Dreyden Pres, Orlando.
- Yıldız, s. Mehmet (2008), “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Bilgi Teknolojilerinin Kullanım Düzeyi Ve Bilgi Teknolojilerinin Firmalar Üzerindeki Etkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, s.25, (212-239)
- Yiğit, Abdulvahap, (2012), “İş Güvenliği”, Aktüel Yayınları Alfa Akademi, ISBN: 978-975-253-224-3,s.3-4
- Yiğit, Abdulvahap, (2015), “İş Güvenliği” Alfa Akademi Basım Yayın, 4. Baskı, ISBN: 978-975-253-266-3.s.5-6
- Yusuf Mardiana R., Eliyana Anis ve Sari Novita, O. (2012), “ The Influence of Occupational Safety and Healty On Performance With Job Satifisfaction As Intervening Variables (Study on the Production Employess İn PT. Mahakarya Rotanindo,Gresik)”, *American Journal Of Ecomics*, Special Issue 136-140
- Yüksel, İhsan, (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s.291-306.
- Yüksel, Öznur, (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitapevi Tic. Ltd. Şti, Fersa Matbaacılık, 6. Baskı, ISBN: 975-7313-72-6.



## EKLER

### ANKET ÖRNEĞİ

#### İŞ GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİNE VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİNGÖL İLİ KOBİ ÖRNEĞİ ANKET ÇALIŞMASI

Sayın katılımcılar, bu çalışma Bingöl üniversitesi işletme anabilim dalında doktor öğretim üyesi Mehmet GÜVEN'in danışmanlığı altında "İş Güvenliğinin İş Tatminine ve Performansına Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümüyle ilgilidir. Yapılan çalışma akademik nitelikli olup elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Dilan KANMAZ

Bingöl Üniversitesi, İİBF, İşletme Anabilim Dalı

Yüksek lisans öğrencisi

E posta: dilankanmaz12.dk@gmail.com

#### DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

<b>Yaş</b>	<input type="checkbox"/> 18-26 yaş
	<input type="checkbox"/> 27-34 yaş
	<input type="checkbox"/> 35-43 yaş
	<input type="checkbox"/> 44 ve üstü yaş
<b>Cinsiyet</b>	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
<b>Medeni durum</b>	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
	<input type="checkbox"/> Okur-Yazar
	<input type="checkbox"/> İlkokul Mezunu

<b>Öğrenim Düzeyi</b>	<input type="checkbox"/> Ortaokul Mezunu
	<input type="checkbox"/> Lise ve Dengi Okul Mezunu
	<input type="checkbox"/> Üniversite Mezunu
<b>İş yerindeki deneyiminiz</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az
	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl
	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl
	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl
	<input type="checkbox"/> 15 yıldan az
<b>Kurumdaki göreviniz</b>	<input type="checkbox"/> Yönetici <input type="checkbox"/> Uzman/Şef <input type="checkbox"/> Personel/İşçi
<b>Geliriniz</b>	<input type="checkbox"/> 2000-2999
	<input type="checkbox"/> 3000-3999
	<input type="checkbox"/> 4000-4999
	<input type="checkbox"/> 5000 ve üzeri
<b>Çalıştığınız işletmeyi hangi kategoriye alırsınız</b>	<input type="checkbox"/> Büyük <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Küçük
<b>Çalıştığınız işletmenin hukuki yapısı</b>	<input type="checkbox"/> Anonim Şirket
	<input type="checkbox"/> Limited Şirket
	<input type="checkbox"/> Kollektif Şirket
	<input type="checkbox"/> Komandit Şirket
	<input type="checkbox"/> Kooperatif Şirket

Lütfen aşağıda <b>İş sağlığı ve güvenliği</b> ile ilgili yer alan ifadelere katılım düzeyinizi “X” işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İş yerinizde işe başlamadan önce çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitime tabi tutulur.					
2. Yöneticiler tarafından işletmemizde çalışanların iş sağlığına ve güvenliğine önem verilmektedir.					
3.Yöneticiler tarafından bu iş yerinde iş güvenliği adı altında yapılan hizmetlerin tüm çalışanlara eşit şekilde uygulandığını düşünüyorum.					
4.Her yıl belirli aralıklarla iş yerinde, iş güvenliğine yönelik çeşitli tatbikatlar yapılmaktadır.					
5.Çalıştığım iş yerinde iş güvenliğine yönelik olan aktivitelerin hepsine aktif bir şekilde katılım sağladım.					
6. İşyerinde iş sağlığına ve güvenliğini yönelik görevlerini yerine getiren ayrı bir bölüm vardır.					
7. İşverenler, verimlilik ve kalite konularında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konularında da yeterli düzeyde sorumluluk almaktadırlar.					
8. Her gün mesai başlamadan önce makine ve teçhizatların kontrolü ve bakımı yapılır.					
9. Çalışma esnasında iş sağlığı ve işçi güvenliğine dair olumsuz bir durumda bunu sistematik olarak raporlayacağımız bir sistem yer almaktadır.					

10. İş yerinde, iş güvenliğine yönelik uygulamalarda sadece işveren ve yönetici sorumludur					
11. İş yerinde, iş güvenliğine yönelik karşılaşılan olumsuz bir durumda kaza ve risk analizleri yapılmaktadır.					
12. İş güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde görevlendirilmesi iş kazalarını daha minimize etmektedir.					
13. Çalışan olarak iş yerindeki güvenlik kurallarına her zaman uyarım.					
14. Aniden karşılaşılabilecek iş kazalarına yönelik acil durum planı bulunmaktadır.					
15. İş kazalarının çalışanların dikkatsiz ve tedbirsiz hareketlerinden kaynaklandığını düşünüyorum.					
16. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan eğitimleri, tatbikatları ve uyulması gereken kuralları yeterli buluyorum.					

İş güvenliğinin çalışanların iş tatminine ve performansına etkisini yönelik anket sorularında size uygun ifadeler lütfen "X" işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<b>Çalıştığım kurumda,</b>					
1. İş yerinin iş güvenliği konusunda aldığı tedbir ve kararlar performansımı ve motivasyonumu artırır.					
2. Yaptığım mesleği isteyerek ve severek seçtim.					
3. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret beni tatmin etmektedir.					

<b>4.</b> İsteyerek yaptığım iş bana özgüven ve başarı duygusu yaşıyor.					
<b>5.</b> İş güvenliğine yönelik alınan tedbirler daha özverili şekilde çalışmama neden olmaktadır.					
<b>6.</b> Sorumlu olduğum bölümde işin işleyişi hakkındaki önerilerimiz dikkate alınması işten tatmin olma düzeyimi artırır.					
<b>7.</b> İş güvenliği şartlarına uygunluğu açısından yöneticilere mekan ile yaptığım öneriler dikkate alınmaktadır.					
<b>8.</b> Çalıştığım mekan da sağlığı olumsuz bir hasar bırakmayacak şekilde dizayn edilmesi performansımı artırır.					
<b>9.</b> Çalıştığım mekan da sağlığı olumsuz bir hasar bırakmayacak şekilde dizayn edilmesi tatmin olma seviyemi artırır.					
<b>10.</b> Yöneticiler tarafından gördüğüm destek ve yönlendirme performansımı olumlu etkiler.					
<b>11.</b> İş yerinin, iş güvenliğiyle ilgili çalışanlarına sunduğu olanaklar performansımı artırır.					
<b>12.</b> İş yerinin, iş güvenliğiyle ilgili çalışanlarına sunduğu olanaklar işten tatmin olma seviyemi artırır.					
<b>13.</b> İş yerinin, iş güvenliğine dair verdiği eğitimlerden dolayı herhangi bir zamanda oluşabilecek iş kazalarına karşı kendimi daha çok güvende hissediyorum.					
<b>14.</b> Çalışan olarak iş güvenliğinden doğan haklarımı rahatlıkla talep edebiliyor olman işten tatmin olma derecemi arttırmaktadır.					

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Dilan Kanmaz
Doğum Yeri	Bingöl
Doğum Tarihi	24.09.1993

### LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Bingöl Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme Bölümü

### YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	KPDS (.....) ÜDS (....) TOEFL (....) EILTS (....)
...	

### İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	
Görevi/Pozisyonu	
Tecrübe Süresi	

### KATILDIĞI

Kurslar	
Projeler	

### İLETİŞİM

Adres	Bahçelievler mah. Hilmi elçi cad. Cemre apt. kat:3 /no:8, Merkez/ Bingöl
E-mail	dilankanmaz12.dk@gmail.com