

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İTFAİYELERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Mustafa KILIÇCI**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Programı**

ŞUBAT 2016

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İTFAİYELERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KILIÇCI

1303810953

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

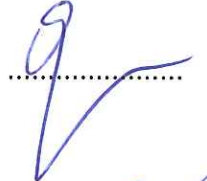
Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Aynur AKPINAR

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1303810953 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi, Mustafa KILIÇCI, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "İTFAİYELEERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Aynur AKPINAR
Konya Ticaret Odası Karatay Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Göknuur Arzu AKYÜZ
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Şükran ÖKTEM
Başkent Üniversitesi



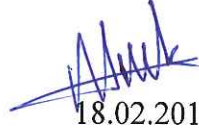
: Yrd. Doç. Dr. Aynur AKPINAR
Konya Ticaret Odası Karatay Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 18 Şubat 2016

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İTFAİYELERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


18.02.2016
Mustafa Kılıçcı

ÖNSÖZ

İtfaiye teşkilatı öncelikle yangın söndürme faaliyetinde bulunan bir kurumdur. Ne var ki, itfaiye teşkilatı yangın söndürme dışında –faaliyet alanı ve harici- birçok önemli görevi de yerine getirmektedir. Bu görevler esnasında itfaiye çalışanları işin getirdiği birçok tehlikeyle karşılaşmaktadır. Bu sebeple, itfaiyelerde iş sağlığı ve güvenliği konularının sahip olduğu önem her zaman güncelliğini korumuştur. Bu açıdan itfaiye personelinin iş doyumu araştırma konusu olmuştur. Ancak, itfaiyelerde iş sağlığı ve güvenliğinin iş doyumu üzerindeki etkisi büyük önem arz etmesine karşın araştırılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmanın konusunu iş sağlığı ve güven algısı ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın çalışması esnasında, konu seçimini, önemini ve gerekliliğini anlatan, eleştirileri ve önerileri ile yönlendiren değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Aynur AKPINAR hocama ve ayrıca Doç. Dr. Hilmi Erdoğan YAYLA' ya, teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca anket çalışmasını sabırla ve özenle dolduran, Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığındaki değerli çalışan meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın bütün aşamasında beni destekleyen ve destekleriyle motive eden değerli aileme de teşekkür ederim.

Şubat 2016

Mustafa KILIÇCI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLO LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ	4
1.1 İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tanımı	4
1.2 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi	5
1.2.1 Dünya Üzerindeki Gelişimi	5
1.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Gelişimi	7
1.3 İş Güvenliğinin Önemi.....	9
1.4 İş Güvenliğinin Amaçları.....	10
1.4.1 Çalışanları Korumak	11
1.4.2 Üretim Güvenliğini Sağlamak	11
1.4.3 İşletme Güvenliğini Sağlamak.....	11
1.4.3.1 İşyerinin yapısından kaynaklanan sorunlar.....	11
1.4.3.2 Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar.....	12
1.4.3.3 Eğitimle ilgili sorunlar.....	12
1.4.3.4 Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar	12
1.4.3.5 Denetim eksikliklerinden kaynaklanan sorunlar.....	12
1.5 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri.....	13
1.6 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yasal Mevzuatı	15
1.7 İş Güvenliği Kriterleri Uygulanmadığında Ortaya Çıkan Sorunlar	17
1.7.1 Meslek Hastalıkları	17
1.7.1.1 Fiziki faktörlü meslek hastalıkları	18
1.7.1.2 Kimyasal faktörlü meslek hastalıkları	19
1.7.1.3 Biyolojik faktörlü meslek hastalıkları.....	19
1.7.1.4 Tozlarla meydana gelen meslek hastalıkları	20
1.7.1.5 Ergonomik nedenlere bağlı meslek hastalıkları.....	20
1.7.1.6 Meslek hastalıklarından korunma yöntemleri.....	21
1.7.2 İş Kazaları	22
1.7.2.1 İş kazaları nedenleri	23
1.7.2.1.1 Kişisel nedenler.....	24
1.7.2.1.2 Fiziksel nedenler	24
1.7.2.2 İş kazaları sınıfları.....	25
1.7.2.2.1 Yaralanmanın ağırlığına göre kazalar	25
1.7.2.2.2 Yaralanmanın cinsine göre kazalar	25

1.7.2.2.3 Kazanın cinsine göre kazalar.....	25
1.7.2.3 İş kazaları istatistikleri	26
1.7.3 İş sağlığı ve güvenliği maliyet sorunu	40
1.7.3.1 İşçi açısından maliyet.....	40
1.7.3.2 İşveren açısından maliyet.....	41
1.7.3.3 Ülke ekonomisi bakımından maliyet	41
İKİNCİ BÖLÜM	42
2. İŞ DOYUMU	42
2.1 İş Doyumunun Tanımı	42
2.2 İş Doyumunun Önemi.....	43
2.3 İş Doyumunun Farklı Kavramlarla İlişkisi	45
2.3.1 İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi	45
2.3.2 İş Doyumu ile Motivasyon İlişkisi.....	46
2.3.3 İş Doyumu ile Performans İlişkisi	46
2.3.4 İş Doyumu ile Verimlilik İlişkisi	47
2.4 İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.....	47
2.4.1 Kişiyeye Bağlı Faktörler.....	47
2.4.1.1 Yaş	47
2.4.1.2 Cinsiyet	47
2.4.1.3 Kıdem.....	48
2.4.1.4 Eğitim düzeyi.....	48
2.4.1.5 Medeni durum.....	48
2.4.1.6 Kişilik özellikleri ve duygusal hal	48
2.4.2 Örgüte Bağlı Faktörler	49
2.4.2.1 Ücret.....	49
2.4.2.2 İşin niteliği	49
2.4.2.3 Çalışma koşulları	50
2.4.2.4 Terfi	50
2.4.2.5 İş güvencesi.....	50
2.4.2.6 İletişim	51
2.4.2.7 Yöneticilerin tutumu	51
2.5 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	51
2.5.1 Birey Faktörleri Açısından Sonuçlar	51
2.5.2 Örgüt Faktörleri Açısından Sonuçlar	52
2.5.2.1 Devamsızlık	52
2.5.2.2 İş gücü devir oranının artması	53
2.5.2.3 Sağlık problemleri.....	53
2.6 İş Doyumu Kuramları	55
2.6.1 İçerik Kuramları.....	55
2.6.1.1 Çift faktör kuramı	55
2.6.1.2 İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	56
2.6.1.3 Başarma ihtiyacı kuramı	56
2.6.1.4 ERG kuramı	57
2.6.2 Süreç Kuramları.....	58
2.6.2.1 Eşitlik kuramı.....	58
2.6.2.2 Davranış şartlandırması kuramı	58
2.6.2.3 Porter-Lawler kuramı.....	59
2.6.2.4 Wroom bekleyiş kuramı.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	61
3. İTFAİYELERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ.	61
3.1 İtfaiye Teşkilatına Genel Bir Bakış	61
3.2 Ankara İtfaiyesi	62
3.3 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı	64
3.4 Araştırmanın Amacı	64
3.5 Araştırmanın Önemi	64
3.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	65
3.6.1 Araştırmanın Modeli	65
3.6.2 Araştırma Soruları ve Hipotezler	65
3.7 Araştırmanın Sınırlılıkları	70
3.8 Evren ve Örneklem	70
3.9 Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları	73
3.9.1 Ölçeklerin Geçerliliği	74
3.9.2 İş Güvenliği Algısı Ölçeği (İGAÖ)	74
3.9.3 İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)	76
3.10 Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	78
3.11 Bulgular	78
3.11.1 Betimleyici İstatistikler	78
3.11.2 Değişkenler Arasındaki İlişkiler	80
3.11.3 Yol Analizi Bulguları	83
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	99
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	99
KAYNAKÇA	107
EKLER	121
EK-A : Anket Formu	122
EK-B : Anket Çalışması İzin Belgesi	129
ÖZGEÇMİŞ	130

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: Türkiye’de iş kazaları oranı	26
Tablo 1.2	: Türkiye İngiltere ve ABD iş kazaları karşılaştırması	27
Tablo 1.3	: Türkiye'nin iş kazası değişimi 1970-2000	28
Tablo 1.4	: Son 12 ay içerisinde istihdam edilenlerden iş kazası geçirenler 2007-2013.....	28
Tablo 1.5	: 1996-2002 verilerine göre ülkelerdeki itfaiyeci ölümlerinin sayısı.....	38
Tablo 2.1	: İş doyumunun önemi	45
Tablo 2.2	: Adams'ın eşitlik teorisindeki girdi ve kazançlar	58
Tablo 3.1	: Katılımcıların cinsiyete göre frekans dağılımı	71
Tablo 3.2	: Katılımcıların yaşa göre frekans dağılımı.....	71
Tablo 3.3	: Katılımcıların pozisyonlarına göre frekans dağılımı	72
Tablo 3.4	: Katılımcıların maaşına göre frekans dağılımı.....	72
Tablo 3.5	: Katılımcıların eğitim seviyesine göre frekans dağılımı.....	73
Tablo 3.6	: Katılımcının meslekteki hizmet süresine göre frekans dağılımı.....	73
Tablo 3.7	: Yapısal eşitlik modelinin uyumuna ilişkin istatistiksel değerler	74
Tablo 3.8	: İGAÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	75
Tablo 3.9	: Modifiye edilmiş igaö boyutları ve güvenilirlik değerleri.....	76
Tablo 3.10	: İTÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	77
Tablo 3.11	: Modifiye edilmiş itö maddeleri	77
Tablo 3.12	: Değişkenlere ait betimleyici istatistikler	79
Tablo 3.13	: Değişkenler arasındaki korelasyonlar.....	82
Tablo 3.14	: Yapısal eşitlik modeli sonuçları	86
Tablo 3.15	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 1)	86
Tablo 3.16	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 2)	87
Tablo 3.17	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 3)	88
Tablo 3.18	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 4)	89
Tablo 3.19	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 5)	90
Tablo 3.20	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 6)	91
Tablo 3.21	: İş güvenliği algısı-İş tatmini yol analizi sonuçları (hipotez 7)	92
Tablo 3.22	: Hipotez test sonuçları	95

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: İş kazalarının nedenleri.....	24
Şekil 1.2	: İş kazası veya meslek hastalıkları sonucundaki kayıplar	27
Şekil 1.3	: İş kazasının sektörlere dağılımı 2007-2013.....	29
Şekil 1.4	: Eğitim durumuna göre iş kazası geçirme oranları 2013.....	29
Şekil 1.5	: İş kazası geçirme oranları ve meslek gruplarına dağılımı 2007-2013..	30
Şekil 1.6	: İş kazalarının nedenlerine dağılımı 2012.....	31
Şekil 1.7	: ABD'de görev tiplerine göre itfaiyeci ölümleri 2002	34
Şekil 1.8	: ABD'deki itfaiyecilerin yangın sırasında yaralanma eğilimleri	34
Şekil 1.9	: ABD, SSCB, Rusya, İngiltere, Çin, Almanya'daki itfaiyeci ölümleri eğilimi.....	35
Şekil 1.10	: Rusya'daki yangın nedeniyle ölüm eğilimi.....	36
Şekil 1.11	: Her 10.000 milyon kişi başına düşen bir yılda itfaiyeci ölümlerinin ortalama sayısı.....	37
Şekil 1.12	: Dünyadaki yangın başlangıcına göre yangın nedeniyle ölüm oranları.....	40
Şekil 1.13	: 1970-1999 yılları için ortalama yangın zararlarının ekonomik-istatistiksel değerlendirilmesi.....	41
Şekil 2.1	: Devamsızlığı etkileyen sebepler ve alınabilecek tedbirler	52
Şekil 2.2	: İşgücü devrinin azalması için alınabilecek tedbirler	53
Şekil 2.3	: İş doyumu ve doyumsuzluğunun sebep ve sonuçları	54
Şekil 2.4	: Çift faktör kuramı	55
Şekil 2.5	: Maslow'un ihtiyaçlar kuramı	56
Şekil 2.6	: Maslow ve Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	57
Şekil 2.7	: Porter-Lawler güdülenme kuramı	60
Şekil 3.1	: Araştırmanın modeli.....	65
Şekil 3.2	: Yapısal eşitlik modeli.....	85
Şekil 3.3	: Yapısal eşitlik modeli (anamlı etkiler).	93
Şekil 3.4	: Sadeleştirilmiş anlamlı etkiler.....	94

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
CFI	: Comparative Fit Index
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
GFI	: Goodness of Fit Index
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)
İGAÖ	: İş Güvenliği Algısı Ölçeği
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
M.Ö.	: Milattan Önce
M.S.	: Milattan Sonra
NBC	: Nükleer, Biyolojik, Kimyasal
P	: Anlamlılık Derecesi
RMR	: Root Mean Square
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
S.E.	: Standart Hata
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
β	: Yol Katsayı Değeri

ÖZET

İTFAİYELERDE İŞ GÜVENLİĞİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Mustafa KILIÇCI

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Yrd.Doç. Dr. Aynur AKPINAR

Şubat 2016, 130 sayfa

İş güvenliği her alanda uygulanması lazım olmakla beraber, iş güvenliğinin özellikle itfaiye teşkilatında uygulanması oldukça büyük öneme sahiptir. Çünkü itfaiye teşkilatı görev ve sorumlulukları bakımından tehlike arz eden olaylara müdahale etmekle görevlendirilmiştir. Zira itfaiye gelişmiş ülkelerde en tehlikeli meslekler arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bakımdan gelişmiş ülkeler itfaiyecilik mesleğinde iş güvenliğine oldukça önem vermiştir.

Üç-dört yıl öncesine kadar ısıya dayanıklı iş elbisesi bile olmayan itfaiyede artık teknolojik yeniliklerle beraber itfaiyedeki kullanılan alet ve malzemede gelişen teknolojiye ayak uydurmaya başlamıştır. Bir kaç yıl öncesine kadar çalışanların yangınlarda kullanması gereken ısıya dayanıklı elbiseleri dahi olmayışı, teşkilattaki iş güvenliğinin önemsenmemesinin açık bir göstergesidir. Buna benzer nedenlerden dolayı çalışanların iş doyumları olumsuz yönde etkilenmiştir.

Bu çalışmada ülkemizde son yıllarda uygulanmaya başlanan ve önemi her geçen gün artan iş güvenliği ve iş doyumuna ilişkin bilgiler verilerek itfaiye teşkilatında bir anket çalışması neticesinde iş güvenliğinin iş doyumuna üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde iş güvenliği hakkında bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölüm ise iş doyumuna ilişkin bilgilerin yanı sıra iş doyumunu etkileyen etmenler ve iş doyumunun sonuçları hakkında

bilgiler yer almıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise bir anket çalışması ile Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığının iş güvenliği ve iş doyumu ölçümü yapılarak çalışanlardaki iş güvenliğinin iş doyumu üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Çalışmanın son bölümünde ise yapılan anket çalışması ile 203 personele ulaşılmış ve bu anket sonuçları yapısal eşitlik modeli ile çözümlendirilmiştir. Çözümlendirilen bu anket sonucunda, iş sağlığı ve güvenliğinin beş alt değişkeni, iş doyumunun altı alt değişkenini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, İş Doyumu, İtfaiye

ABSTRACT

IMPACT OF OCCUPATIONAL SAFETY ON JOB SATISFACTION: THE CASE OF ANKARA MUNICIPALITY FIRE DEPARTMENT

KILIÇCI, Mustafa

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Assistant Professor Aynur AKPINAR

February 2016, 130 Pages

It is of great significance that occupational safety be applied, in particular, in fire departments whilst it needs to be performed in all fields, since fire departments are in charge of intervention into highly endangered circumstances. Therefore, fire departments are in the first row of hazardous occupations. Hence, developed countries attach great importance to occupational safety in fire extinguishing.

Until three or four years ago even heat-resistant work clothes were inexistant. Nowadays the use of technological innovation tools and materials has began in the fire department to keep pace with evolving technology. Lack of fire-proof clothes used in fire extinguishing is a significant indicator of poor occupational safety. Situations like mentioned above affect job satisfaction negatively

This study determined the effect of this process which has begun in recent years in our country and the importance of ever increasing job security and employment in the job satisfaction, about the fire department using a survey. In the first section, information about the previous work is given on safety. The second section provides further information about affecting job satisfaction, job satisfaction and job satisfaction factors. In the third part of the study, a survey is conducted by the Ankara Metropolitan Municipality Fire Department to measure the job security and job satisfaction, and the impact of job security on satisfaction was measured. The survey covered the survey of 203 staff. This survey results were evaluated with

structural equation modeling. The results determined that five sub-variables of occupational health and safety affected six subscales of job satisfaction.

Keywords: Job Safety, Job Satisfaction, Fire Department

GİRİŞ

İş sağığı ve güvenliğı tüm dünya ülkelerinde olması gereken ancak genellikle gelişmiş ülkelerde önemi daha iyi anlaşılan kaza önleme tedbirleridir. İş güvenliğı kavramı sadece fiziksel koşullarla ilgili olmayıp çalışanların ruh sağığı dahil iyilik hali ile de ilgilidir. Bu sebeple sadece işveren tutum ve davranışları iş güvenliğini etkilememekte, çalışan tutum ve davranışları da etken olmaktadır. Bu çerçevede, iş doyumunu kavramının özellikle son zamanlarda işletmelerdeki öneminin farkına varılmıştır. Zira bir işletmede çalışanların iş doyumunu negatif ise yani işini severek ve istekli bir şekilde çalışmazsa işletme yüksek verim elde edemez ve iş kazalarına açık bir vaziyette iş yapılmasına neden olur. İş doyumsuzluğu sonucunda verimliliğin azalması, işi sevmeme, gruba bağlılığın azalması, işten ayrılma ve iş kazası gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarının iş doyumuna önem vermesi gerekir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan bir işletmenin de daha uzun ömürlü olduğu belirlenmiştir. Çalışanların iş doyumunu çeşitli yöntemlerle belirlenebilir ve ona göre düzenlemeler yapılarak iş doyumunu artırılabilir. Bu anlamda iş güvenliğinin sağlanmasının da ayrı bir önemi bulunmaktadır.

İş sağığı ve güvenliğı ile iş doyumunu kavramı bütün işletmelerde olduğu gibi itfaiye teşkilatında da önemli bir yere sahiptir. İtfaiyecilerin iş sağığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmaması durumunda çalışanlardaki işe karşı olan isteksizlik diğer kurumlara göre daha fazla artmaktadır. Çünkü itfaiyeciler her türlü risk ile sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle hayati tehlikesi olan bir yerde çalışmak çalışanlarda işe karşı isteksizlik doğurmakta ve performans düşüklüğüne sebep olmakta, daha önemlisi işten ayrılmalar ile sonuçlanabilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada itfaiyecilerin iş sağığı ve güvenliğı algısının iş doyumunu üzerindeki etkileri belirlenmiş ve bu kapsamda itfaiyecilerin iş doyumunun ne şekilde sağlanabileceğı araştırılmıştır.

Bu çerçevede bu çalışmanın temel olarak üç amacı bulunmaktadır. Çalışmanın öncelikli amacı, itfaiyelerdeki iş güvenliği algısını ortaya koymaktır. Böylelikle, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamaların eksiklikleri belirlenerek, iş doyumu kavramının ne olduğu ve nasıl olması gerektiği hakkında bilgiler verilmekte ve itfaiyelerdeki çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından nelere maruz kaldığının ortaya konulmasıdır. Diğer amacı, Ankara'da faaliyet gösteren itfaiye çalışanlarının iş güvenliği algılarının etkilediği iş tatmini kavramını incelemektir. Bu çalışmayla birlikte itfaiyelerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgilenmesini sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliğinin her kurumda olduğu gibi itfaiyelerde de uygulanabilir olduğunu göstermek hedeflenmiştir. Üçüncü amacı ise iki değişken arasındaki etkileşimin test edilmesidir. Bu kapsamda, itfaiyecilerin iş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumu kavramının bağlantısını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

. Diğer yandan son dönemde iş güvenliğinin önemi ve bu alandaki çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ne var ki çalışmaların ağırlıklı olarak iş güvenliği uzmanlarının algılarını, yöneticilerin algılarını ve çalışma koşullarına ilişkin algıların ölçülmesine yönelik olduğu görülmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçekte yer alan soruları kapsayıcı şekilde yapılan bir çalışmanın çok az şekilde literatürde yer alması tespit edilen diğer bir eksikliklerdir.

Bunlarla beraber her iki konuyu birlikte ele alan çalışmaların yok denecek kadar az olması çalışmanın önemini daha da artırmaktadır. Bu sebeple, çalışanların iş güvenliği algılarının örgütsel tutumlardan iş tatmini üzerine etkisini bir model kapsamında ele almak için söz konusu değişkenlerden oluşturulan yapısal eşitlik modeli yardımıyla Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında bir araştırma yürütülmüştür. Model, 203 çalışandan elde edilen veriler çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

İş güvenliği kavramı yasal düzenlemeler sonrasında ulusal yazında ağırlıklı olarak ele alınmaya başlamıştır. Ancak iş güvenliği algısını ölçen ve örgütsel tutumlar üzerindeki etkisini araştıran çalışma sınırlı sayıda yapılmıştır. Bu araştırma sayesinde iş güvenliği algısı tüm boyutları ile açıklanmaya çalışılarak hem örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlanacak, hem de insan kaynakları uygulamalarına bir nebze ışık tutulmuş olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları günümüzde genel olarak ayrı ayrı incelenmesine rağmen aslında birbirini tamamlayan iki kavramdır. Çünkü iki kavramda çalışanların sağlık durumları ve hayati risklerden korunma amaçları vardır. Bu nedenden dolayı bir işyerinde bu iki kavramda olmak koşuluyla çalışanların güvenli bir şekilde çalışması sağlanabilir. Bu bağlamda ele alındığında, iş sağlığı, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra sonradan oluşabilecek risk unsurlarına karşı da korunmaları ve işyerlerindeki koşulların sağlığa uygun hale getirilmesi olarak ifade edilebilir. İş güvenliği ise işyerindeki her türlü malzemenin kullanım sırasında doğabilecek, çalışanın yaşamına ve bedenine zarar verebilecek tüm risklere karşı önlem almaktır (Kılıkış, 2014: 6-7).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Literatürde yer alan tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

İşin yapılması esnasında çalışanların karşılaştıkları sağlık problemleri ve meslek hastalıklarının azaltılıp hatta ortadan kaldırılmasını amaçlayan kavrama iş güvenli denir (Dizdar, 2006: 98).

İşçilerin işyerlerinde karşılaştıkları bütün risk gruplarının yok edilmesini veya en az seviyeye indirilmesini amaçlayan kurallar bütününe iş güvenliği denir (TMMOB, 2011: 10). Ya da kısaca, işin yapımı sırasında ortaya çıkan tehlikelerin ortadan kaldırılmasıdır (Altuntaş, 2013: 23).

Çalışma esnasında ortaya çıkan tehlikeler ve meslek hastalıkları ile iş kazalarını önlemeye yönelik sistemli çalışmaların tümü iş güvenliği olarak tarif edilebilir (Kurt, 2013: 15).

İşyerlerinde işin yapılması esnasında çeşitli sebeplerden dolayı çalışanların sağlığını etkileyebilecek olan problemleri önleme amacıyla yapılan sistematik çalışmalardır (ÇSGB, 1996: 17). Bir bütün olarak ele alındığında, İSG çalışanların hayatlarının korunması ve işyerlerindeki bütün güvenlik önlemlerin alınarak tehlikelerin azaltılması için yapılan çalışmalardır (Baloğlu, 2013: 8).

İşyerlerindeki çalışanların işi yürütmesi nedeniyle ortaya çıkan ve insan hayatını tehlikeye maruz bırakan koşulların ortadan kaldırılması için yapılan metotlu çalışmalardır (Yiğit, 2005: 7).

Çalışanların çalışma esnasında işyerlerindeki fiziki şartlar nedeniyle karşılaştıkları sağlık ve mesleki problemlerin azaltılmasıdır (Akpınar, 2014: 40). İşyerlerindeki iş yapımı sırasında ortaya çıkabilecek insan sağlığına zarar veren tüm problemlerden korunmak amacıyla yapılan çalışmalardır (Altınel, 2011: 73-74).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization – ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization – WHO) tarafından yapılan ortak tanımı ise “tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerde oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır (Med, 2014: 7).

1.2 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi

1.2.1 Dünya Üzerindeki Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği uzun bir tarihi sürece sahip olan kavramlardır. Zira insanlığın varoluşu ile beraber sağlık ve güvenlik gibi kavramlar da var olmaya başlamıştır. İnsanlığın var oluşu ile birlikte yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan yiyecek, giyecek, barınma vb. gibi temel gereksinimlerde ortaya çıkmıştır.

İnsanlık bu temel gereksinimleri karşılamak için de çalışma kavramını gerçekleştirmeye başlamıştır (Erkan, 1984: 7).

İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı ilk bulgular milattan önce Babil Krallığı dönemine kadar dayanır. Tarihe Hammurabi kanunları olarak geçen Babil Kralı

Hammurabi tarafından çeşitli konularda verilen talimatlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı maddeleri de içermektedir. Bu maddeler; eğer müteahhidin yaptığı bina çökerse ve bina sahibi hayatını kaybederse, müteahhit ölüm cezasını çarptırılır; eğer bina sahibinin oğlu ölürse müteahhidin oğlu ölüme mahkum olur; eğer bina sahibinin kölesi ölürse müteahhidin kölesi ölüm cezasına çarptırılır; eğer bina çöküp bina sahibi maddi zarar görürse müteahhit binayı yeniden yapmak ve zararı karşılamak zorunda kalır ve ayrıca müteahhidin inşaat kurallarına uymadan yaptığı duvar yıkılırsa, müteahhit kendisi karşılayacak şekilde o duvarı tekrar yapmak zorunda kalır (Akpınar, 2014: 2-3).

Görüldüğü üzere M.Ö. 2000 yıllarda dahi bu kanunlarla ülkede güvenlik konusu oldukça ön planda tutulmuş ve bu konuda kesin ve caydırıcı kanunlara yer verilmiştir.

Eski mısırlılarda ise M.Ö. 1500 yıllar da piramitlerin yapımı sırasında yeterli iş gücünün bulunabilmesi için tıbbi servisler kurulmuştur. Bilim adamlarından Hipokrat ilk defa kurşun zehirlenmesini tanımlamış, Platon zanaat çalışanlarının çalışma şartlarındaki sıkıntıları söylemiş, Aristo gladyatör diyetini tanımlamış, Galen hastalıklarda çevre faktöründen bahsetmiştir. Bu konuda tarihe geçen Paracelsus ise “bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır” demiştir (Akpınar, 2014: 3).

İşyerlerinde tozlu ortamda çalışmanın problemleri ve alınması gereken tedbirler hakkında bilgiler veren ise ilk defa Pliny'i olmuştur. Çünkü bu tür ortamlardaki çalışmaların nefes darlığı, öksürük vb gibi hastalıklara sebebiyet verdiği bilinmektedir. Bu sebeple, bugün bu ortamlarda maske kullanılmakta iken, o zaman tedbir olarak kafalarına torba geçirmelerini önererek tedbir almaya çalışmıştır. (Aslangiray, 2013: 10).

Demircilik mesleğinde ise çok sık görülen göz hastalıklarına ise ilk dikkat çeken isim ise Juvenal olmuş ve bu hastalıkların işten dolayı ortaya çıktığını bildirmiştir (Kılıkış, 2014: 28).

Bir İtalyan olan bilim adamı Bernardino Ramazzini ise bilimsel esaslara dayalı olarak İSG üzerinde çalışmış ve 1713 yılında yazdığı “De Morbis Artificum Diatriba” adlı eserinde iş kazaları için işyerlerindeki güvenlik önlemleri hakkında bilgiler vererek, çalışma hayatında önemli bir yere sahip olmuştur. Bunun yanı sıra birçok bilimsel çalışma yapan Ramazzini, kurşun ve civa zehirlenmelerini inceleyerek belirtilerini de ortaya çıkartmıştır. Ayrıca “hastanızın mesleğini mutlaka

sorun” diyerek tüm hekimlere önemli bir tavsiyede bulunmuştur. İtalya'da başlayan bu çağdaş sayılan gelişmeler ancak sanayi devrimine kadar sürebilmiştir. Sanayi devrimi ile birlik de gelişmelerin merkezi İngiltere olmuştur (Med, 2014: 17).

İSG'nin asıl öneminin anlaşılması ve tedbirler alınması sanayi devrimi ile başlamıştır. Çünkü sanayileşme yani makineleşme başlamış, bunun sonucunda da insan için tehdit oluşturabilecek problemler ortaya çıkmıştır.

İngiltere'de başlayan makineleşme hareketi sonucunda, insanların çalışma sürelerinin artması, ücretlerin düşmesi, çocukların ağır işlerde çalıştırılması ve güvensiz ortamlarda çalışma koşulları gibi artan olumsuz etkilerin sonucunda yasal düzenlemeye gidilerek 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali” adıyla ilk yasa çıkartılmıştır. Bu yasaya göre çalışma saatlerinde azaltılmaya gidilmiş ve 12 saat ile sınırlandırılmıştır. 1833 yılında ise “Fabrikalar Yasası” çıkartılmış ve fabrikaların denetim altına alınarak müfettişler tarafından kontrol edilmesi sağlanmıştır. Bu yasanın benzeri, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841, Almanya'da 1849, ABD'de 1877 yılında hayata geçirilmiştir. Bu yasaları 1847 yılında “On Saat Yasası” adıyla çıkartılan yasalar izlemiştir (Baloğlu, 2013: 11).

Bu gelişmelerin sonucunda 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler (BM) ile varılan müzakere sonucunda uzman bir kuruluş olarak çalışmalarına devam etmiştir. ILO, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile ortak çalışmalar yapmıştır. Günümüzde de faaliyetine devam eden bu kurumlar İSG ile ilgili önemli aşamalar kaydetmiştir. Bu cemiyetlere üye olanlar, alınan kararları uygulamak zorunda kalır ve bu kararlar bağlayıcı nitelik taşır (Med, 2014: 21).

1.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Gelişimi

Ülkemizdeki İSG gelişmeleri ise Osmanlı dönemine kadar uzanır. Bu dönemdeki ahilik ve lonca teşkilatları ile birlik de başlamıştır. Ancak gelişmelere ayak uyduramayan bu teşkilatlar zamanla bu konudaki önemini yitirmiştir. Batının bu konudaki gelişmeleri oldukça hızlı ilerlerken Osmanlı devletinde ise tam aksi yönde ilerlemektedir. Bu konudaki gelişmelerse Tanzimat dönemine rastlamaktadır.

1877 yılında çıkartılan “Mecelle” işçi-işveren arasındaki bağlamı bireyci esaslara bağlar. Aşağıda yer alan maddeler ile birlikte kısmen de olsa İSG ile bağlantılı konular ele alınmıştır.

1. 563.maddesinde, bir kişinin birine iş yapıp karşılığında ücret alabilmesi için işçiliğini meslek edinmesi gerekir.
2. 566.maddesi ise çalışana verilen ücretin aynı olarak verilmesi yasaklanmıştır.
3. 495.maddesinde kısmi olarak çalışma şartlarını ve sürelerini düzenleyerek, bu süre ise güneşin doğup batması ile sınırlandırılmıştır (Uslu, 2002: 5).

Ülkemizdeki İSG ile ilgili ilk yasal önlem 1865 yılında çıkartılan 100 maddelik uzun bir düzenleme olan “Dilaver Paşa Nizamnamesi”dir. Bu yasal düzenleme ile beraber kömür madeninde çalışan işçilerin çalışma süreleri ve ücretleri yasal düzenlemeyle garanti altına alınmıştır (MGK, 1982: 9).

1865 yılında çıkartılan düzenlemenin ardından 1869’da daha gelişmiş bir düzenleme olarak “Maadin Nizamnamesi” uygulamaya geçmiştir. Bu yasayla birlikte madenlerde çalışma zorunluluğu kaldırılmış, madenlerde hekim bulundurulması zorunlu hale getirilmiş ve madencilerin kazaya maruz kalması neticesinde ise ödenecek tazminat ile kazanın oluşumunda idarenin bir hatası olması durumunda ise cezai yaptırımlar olacağı belirtilmiştir (Aydın, 2014: 10).

Bu düzenlemelerin yanı sıra diğer önemli gelişmelerden Osmanlı dönemi içinde kurulan İSG ile ilgili kurum ve kuruluşları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür

1. 1866 - Askeri tekaüt sandığı
2. 1881 - Sivil memurlar emekli sandığı
3. 1890 - Seyri sefain tekaüt sandığı
4. 1909 - Askeri ve mülki tekaüt sandığı
5. 1909 - Askeri fabrikalar nizamnamesi
6. 1909- Tersanei amiriyeye mensup işçi vesairin tekaüdiyesi hakkında nizamname
7. 1910 - Hicaz demiryolu memur ve müstahdemleri yardım nizamnamesi
8. 1917 - Şirketi Hayriye tekaüt sandığı (Uslu, 2002: 7).

Osmanlı dönemi gelişmelerinin yanı sıra Cumhuriyet döneminde de gelişmeler devam etmiştir.

Cumhuriyet döneminde İSG ile ilgili ilk yasa 1921 yılında “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” adıyla madencilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla çıkartılmıştır (Çetindağ, 2003: 2).

Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 yılında “Hafta Tatili Yasası” olarak çıkartılan yasa 1935 yılındaki milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasayla desteklenerek daha geniş bir içeriğe sahip olmuştur. 1926 yılında yürürlüğe giren “Borçlar Yasası” kanununda meslek hastalıkları ile ilgili maddelere yer verilmiştir. Bu yasaların yanı sıra 1930 yılında “Belediyeler Yasası” ile denetleme yolunda önemli adımlar atılmış ve ardından aynı yıl “Umumi Hıfzıssıhha Yasası” ve 1937’de ise “3008 sayılı İş Yasası” ile birlikte İSG alanında önemli aşamalar kaydedilmiştir. Ardından 1945 yılında “İşçi Sigortaları Kurumu Yasası” çıkartılmış ve İSG alanındaki temel yapı taşını oluşturmuştur. Daha sonra 1967’de “3008 sayılı İş Yasası” çıkartılmış ancak bu yasa uzun ömürlü olamamıştır ve yerine 1971 yılında “1475 sayılı İş Yasası” çıkartılmış ve bu yasaya dayanarak yapılan düzenlemelerle İSG alanında gelişmelere imza atılmıştır. 2003 yılında ise “4857 sayılı İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir. En son olarak ise 2012 yılında “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” Avrupa Birliği müktesebatına uyum kapsamında yürürlüğe girmiş, önemli yenilikler ve işyerleri içinde çeşitli sorumluluklar getirmiştir. Böylece ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar bu yasayla beraber son şeklini almıştır. Bu yasayla birlikte ülkemizdeki İSG yasaları Avrupa Birliği ile uyumlu hale getirilmiştir (Med, 2014: 28).

İSG’ nin Türkiye’deki gelişmeleri genel olarak özetleyecek olursak, Tanzimat öncesi dönemde lonca teşkilatları şeklinde görülmüş, Cumhuriyet ilanından sonra bir kaç yasa ile birlikte yükümlülükler başlamış ve son olarak da 3008 sayılı kanun ile birlikte hem düzenlemelere yer verilmiş hem de tedbirler alınmaya başlanmıştır (Şardan, 2005: 7).

1.3 İş Güvenliğinin Önemi

Sanayi devrimi ile beraber iş kazalarının artması ve bunu bağlı olarak meslek hastalıklarının da iş kazalarına paralel olarak artması neticesinde İSG kavramı daha da önem kazanmıştır.

Gelişmiş ülkelerde insana verilen değer yüksek olmasına karşın, geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerde ise bunun aksi yönde bir gelişme görülmektedir. Oysaki yaşam kalitesinin artırılması ve çalışma hayatının daha elverişli hale getirilmesi yani insana verilen değer artması ile çalışma hayatında verimliliğin artmasını da beraberinde getirecektir (Türk-İş, 2009: 61).

Günümüzde sanayileşmenin hızla artması neticesinde çalışanlarda görülen iş kazaları ve meslek hastalıkları artmakla birlikte daha farklı şekillerde iş kazaları ve meslek hastalıkları görülmeye başlamıştır. Özellikle radyoaktivite gibi kansere neden olan yeni sorunların ortaya çıkması bu konunun önemini bir kat daha artırmıştır. Çernobil faciası, radyoaktif iş kazalarının olabileceği ve tedbir alınmasının gerektiğinin önemi ortaya çıkarmıştır. Fiziki hastalıkların yanı sıra makineleşmenin getirdiği psikolojik hastalıklar da ortaya çıkmıştır. Bunlar çalışanlarda depresyon, cinnet geçirme gibi psikolojik rahatsızlıklar olarak var olmuştur (Yiğit, 2005: 6).

Ancak, ülkemizde yapılan araştırmaların sonucunda iş güvenliğinin öneminin yeterince anlaşılamadığı ortaya çıkmıştır. Çünkü ülkemizde iş kazaları oranlarının ve meslek hastalıkları oranlarının, gelişmiş ülkelere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yapılan bu araştırmaların sonucunda iş kazalarının yüksek olmasının nedeni olarak iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı ve insan odaklı hatalar olduğu görülmüştür. Tedbir alınmayan bu iş kazalarının hem insanımıza hem de ekonomimize maliyeti fazladır (Topuzoğlu, 1973: 5).

İSG'nin temel hedefi; insanların yaş, ırk, cinsiyet, kişisel görüş, meslek farkı olmaksızın herkesin yaşama hakkını garanti altına alarak çalışanların iş güvencesi ile çalışma verimliliğinin artırmasını sağlamaktır. Bu önemin anlaşılıp artması uzun süren mücadelenin ardından ortaya çıkmaktadır. Çünkü verilen mücadele boş yere değildir. Bu mücadelenin amacı tamamen insanca yaşama hakkına sahip olma düşüncesidir. Bu nedenle çalışanların iş kazasına uğraması neticesinde aileye maddi ve manevi etkilerini ortaya çıkarmaktır (TMMOB, 2011: 10).

İSG hem çalışan hem de işveren açısından önem arz etmektedir. Çünkü araştırmalar, dünyada her üç dakikada bir işçinin iş kazasına maruz kaldığı veya bu kaza sonucunda öldüğünü ortaya koymuştur. Bu nedenle bir işletmede iş güvenliği varsa yani çalışan işini yaparken kendini güvende hissediyorsa, işyerinde çalışma ortamından verim artışına kadar her şeyi etkilemektedir (Akpınar, 2014: 41).

1.4 İş Güvenliğinin Amaçları

İş güvenliğinin öneminin iyi anlaşılması, hedeflerinin insana verdiği değerin anlaşılmasıyla olmuştur. Bu amaçların en önemlilerden üçü çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işletme güvenliğini sağlamaktır.

1.4.1 Çalışanları Korumak

İSG' nin en temel amacı çalışanı yani işi yürüten korumaktır. İşyerlerinde çalışan işçilerin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlayarak, çalışanın her türlü iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunması hedeflenmektedir. Bunların yanı sıra hem psikolojik hem de fiziki olarak çalışanın sağlığını korumak da amaçları arasındadır (Okan, 1988: 9).

1.4.2 Üretim Güvenliğini Sağlamak

İşyerlerindeki üretimin güvenliğinin sağlanması verim artışını da beraberinde getirecektir. Bundan dolayı üretim güvenliğini sağlamak oldukça önem arz etmektedir. İşyerinde çalışan işçilerin korunması ve sağlıklı çalışmalarının sağlanması ile olası iş kazalarının önüne geçilerek, iş gücü ve iş günü kayıplarının azalması sağlanacaktır. Böylece üretim güvenliği sağlanmış olacağından dolayı, işçinin de güvenli ortamda çalışma psikolojisinin olumlu yönde etkileneceğinden ötürü verimin daha fazla artışına neden olacaktır (Okan, 1988: 9).

1.4.3 İşletme Güvenliğini Sağlamak

İşletmelerdeki güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından veya iş kazalarının doğurabileceği nedenlerden dolayı yada yangın gibi işletmeye zarar verebilecek her türlü olayların neticesinde oluşan makine arızalanmalarına engel olunması işletme güvenliğinin sağlanması anlamına gelir. Bu arızalanmalar neticesinde işyerlerinde oluşabilecek çeşitli yangın ve patlama riskleri ortaya çıkar. Bu gibi durumlar da işletmeler açısından önemlidir ve gerekli güvenlik tedbirleri alınması gerekir. Olası bir patlama işletmenin ve insan kayıplarının yaşanmasına sebebiyet verebilir (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 50). Ancak ülkemizde bu konularla ilgili yaşanan bazı sıkıntıları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

1.4.3.1 İşyerinin yapısından kaynaklanan sorunlar

Ülkemizde var olan işletmelerin çok büyük bir bölümünü küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Bu sorun ise ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği

kriterlerinin uygulanmasına engel olan en önemli nedendir (www.gencbilim.com, 2015).

1.4.3.2 Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar

Yasal düzenlemelerdeki en büyük problem tek bir yasada düzenlemelerin toplanamamasıdır. Çok çeşitli ve dağınık bir yasal düzenleme olması sebebiyle işin içinden çıkılması oldukça zordur (Yiğit, 2005: 9). Ülkemizde 2012 yılı öncesine kadar yasal olarak çok büyük eksiklikler ve karışıklıklar bulunmakta idi. Bu konu hakkındaki yasal düzenlemeler, ancak 2012 yılındaki 6331 sayılı yasa ile bugünkü halini alarak tedbir alınmasına olanak sağlamıştır.

1.4.3.3 Eğitimle ilgili sorunlar

Çalışanların ve işverenlerin hayatları boyunca İSG ile ilgili hiçbir eğitim almaması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hem kişilerin hem de ülkemizin geri kalmasına neden olan bir unsur olmuştur. Bu nedenden dolayı öncelikle herkesin bilinçlendirilmesi ve bu konuda eğitilmiş kişiler yetiştirilmesi gerekir. Bunun için ise öncelikle her düzeydeki okullarda ders programlarına iş sağlığı ve güvenliği konuları eklenmelidir. Özellikle teknik okullarda bu konu daha geniş bir şekilde ele alınarak bu konuda teknik personeller yetiştirilmelidir (Yiğit, 2005: 9).

1.4.3.4 Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal ve eğitim sorunları kaza sonrasını da olumsuz etkilemektedir. Özellikle yasal sorunlar kaza sonrasında oluşan problemlere çözüm bulma konusunda çok eksiktir. Çünkü kaza sonrası hastane ve bakım olanakları yeterli düzeyde değildir. Gelişen dünyada artık iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları çözümündeki temel amaç henüz kaza öncesinde olası problemlerin engelleyerek önlemektir (www.gencbilim.com, 2015).

1.4.3.5 Denetim eksikliklerinden kaynaklanan sorunlar

Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar ve yasal boşlukların olması, denetim alanında da eksikliklerin olmasına sebebiyet vermiştir (Yiğit, 2005: 8-9).

Yasal mevzuat düzenlense dahi denetimlerin bu mevzuata uygun olarak yapılmaması bu konunun en büyük problemidir. İşyerlerinin iyi denetlenmemesi kazaların en önemli sorunudur. Çünkü işletmelerin eksiklikleri bu yolla ancak ortaya çıkarılır.

1.5 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri

İSG; hukuk, teknoloji, tıp, ekonomi bilimleri temel olmak üzere birçok bilimle etkileşim halinde olan çok geniş bir alanı kapsayan bir bilimdir. İSG'nin destekleyen birçok temel ilkesi vardır. Bu ilkeler İSG çalışmalarını tamamen uluslararası çalışmalara uygun hale getirebilmek ve iş hayatında sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamına kavuşmak için ILO tarafından tasarlanmıştır. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir.

1. İş sağlığı ve güvenliği bütün çalışanlar için bir haktır. Çalışanlar, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını devam ettirebilmek için çaba göstermelidir. Bu çabalarına işverenler ve hükümetler destek vermeli ve ayrıca gerekli düzenlemeleri yapmak için çaba göstermelidirler. Daha ayrıntılı ifade edilirse; çalışma hayatı sağlıklı ve güvenli bir ortamda sürdürülmelidir. Çalışma koşulları insan onuruna yakışan, işçi refahını düşünen ve tüm yerlerde aynı işyerlerinde tutarlı biçimde olmalıdır. Çalışma hayatında kişisel başarı desteklenmeli ve topluma hizmet için çaba gösterilmelidir.
2. İş sağlığı ve güvenliği politikaları kurulmalıdır. Bu politikaların kurulmasında işçi ve işveren tarafları birlik de karar vererek ortak bir politika oluşturmalıdır. Bu politikaların hem hükümet hem de işletmelerde uygulanabilir olması gerekir.
3. İş sağlığı ve güvenliği için uluslararası bir sistem kurulmalıdır. Kurulan bu sistem, tüm dünyada geçerli olmalı ve her türlü mekanizma ve gerekli unsurları barındırmalıdır. Bu sistemin amacı önleyici bir sistem olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kültürünü de korumalıdır. bu sistemin her zaman gelişmeye ve büyümeye elverişli olması gerekir.
4. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal bir program oluşturulmalıdır. İsg alanındaki uygulamaları izleyip formüle ederek değerlendirmesi ve periyodik olarak gözden geçirmesi gerekir.
5. Sosyal ortaklar yani işçi ve işverenler ve diğer paydaşlara danışılarak ortak bir sistem kurulmalı ve ortakların hepsi sistemi gözden geçirebilmelidir.

6. İş sağığı ve güvenliğı program ve politikalarının amacı önleme ve koruma olmalıdır. Sağııklı ve güvenli işletmeler oluşturmak başlıca hedefi olmalıdır.
7. İş sağığı ve güvenliğı sürekli iyileşmeyi ve gelişmeyi teşvik eder. Bu ulusal yasa, yönetmelik ve teknik anlamda meslek yaralanmaları, iş kazalarını önlemeyi amaçlar. Bu nedenle uluslararası geçerli bir politika ile gelişmeyi sağlamalıdır.
8. Bilgi etkili program ve politika geliştirmek hayati önem taşımaktadır. İşletmelerdeki tehlike arz eden unsurların risk analizleri yapılarak belirlenmesi ve uygulanan politikalar ile geri dönüşleri yapıp olumlu olumsuz sonuçlara göre uygun politikalar belirlenerek daha verimli çalışmayı sağlamalıdır.
9. İş sağığı uygulama merkezinin ana ögesi sağıık tanıtımı ve geliştirilmesi ile mümkündür. İşletmelerde çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını artırmak başlıca hedefidir.
10. İşletmelerde bütün işçileri kapsayacak şekilde iş sağığı hizmetleri oluşturulmalıdır. İşyerlerindeki sağııklı çalışma koşullarını ve işçilerin sağıığının korunup geliştirilmesi amaçlanmaktadır.
11. İşletmelerde rehabilitasyon ve tedavi edici hizmetler oluşturulmalıdır. İş kazaları ve mesleki yaralanmalara maruz kalan çalışanlar için önleyici tedbirler alınmasını sağlamak ve iş kazalarını en aza indirmeyi amaçlamaktadır.
12. Eğitim ve Öğretim sağııklı ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşturabilmek için önemli olan iki kavramdır. Çünkü işletmelerdeki oluşturulan önlemlerin, politikaların veya sistemlerin önemini kavramış olması gerekir.
13. İşletmelerde iş sağığı ve güvenliğı sağlanması konusunda işçilerin işverenlere ve yetkili makamlara karşı sorumlulukları vardır. İşverenler, işletmelerindeki çalışma ortamını güvenli kılmalı ve her türlü tedbirini almalı, çalışanlar da bu kurallara uymalı, yetkili makamlar da gelişen teknolojiye ayak uydurarak İSG alanındaki politika ve sistemlerini geliştirerek belli aralıklarla güncellemeli ve herkes bu konuda bilgilendirilmelidir.

14. Politikalar uygulanmalı ve bu politikalar uygulanırken denetim mekanizmaları hayata geçirilerek bu politikaların uygulanması için ısrarcı ve zorlayıcı olmalıdır.

Bu ilkelerin bazıları birbiriyle örtüşmekle birlikte genel olarak birbirini tamamlayan ilkeler olduğu söylenebilir. Ancak özgün ilkeler oluşturulması için de çalışılmalıdır. Bu çalışmalar yapılırken özellikle kişiler için özel olan ve gizlilik arz eden durumların göz önüne alınması gerekir (Allı, 2008: 17-19).

1.6 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yasal Mevzuatı

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de İSG ile ilgili gelişmeler uzun bir zaman almıştır. Gelişmiş ülkelerde her iş için ayrıntılı yasalar çıkartılırken ülkemizde genel yasalar çıkartılarak önlemler alınmaya çalışılmıştır. Ülkemizde umumi hıfzıssıhha kanunu ile başlayan mevzuat geçmişi günümüze kadar çok ilerleme kaydedememiştir. Bunun en önemli nedeni İSG alanındaki gelişmelerin ancak son yıllarda önem kazanmaya başlamasıdır. Bu önemin her geçen gün artması ise işletmelerde meydana gelen kazaların hızla artması neticesinde oluşmuştur. Bu kazaların sonucunda oldukça yüksek sayıda insanımız hayatını kaybetmiştir. 2012 SGK istatistiklerine göre 74.871 çalışan iş kazasına maruz kalırken, 745 çalışan hayatını kaybetmiştir (Özdemir, 2014: 65). Bu sebepten dolayı bu konu ile ilgili ülkemizde de ayrıntılı ve gelişmiş yasaların çıkarılması gerekmektedir.

Ülkemizde İSG ile ilgili kanun, yasa ve yönetmelik bulunmaktadır. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası bu kanunların temelini oluşturur. Anayasada İSG yasaları ayrıntılı yer almamaktadır. Anayasanın 60. maddesi “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir” denilerek bu konuya vurgu yapılmıştır.

Günümüzdeki kanunların temelini 2003 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu oluşturur. Kabul edildiği tarihte oldukça önemli yenilikler getirmiştir. Bunlardan en önemlisi esnek çalışma ve iş sözleşmeleridir. Bunun yanında işletmelerdeki çalışma saatlerinin düzenleme yapılması önemli bir adımdır. Yani haftalık kırk beş saati, günlük ise on bir saati aşmamak koşulu getirilmiştir. Yasanın en önemli getirisi ise, işten çıkarma konusunda yazılı olarak ve geçerli bir sebebin açık ve net bir şekilde yazılması şartı getirilerek böylece iş güvencesi alanında önemli bir adım atılmıştır (İleri, 2014: 62-

64). Bu kanun da zamanla ihtiyaçlara cevap veremediği için yeni ve daha kapsamlı yasalara ihtiyaç duyulmuştur.

Türkiye’de İSG alanındaki ilk özel yasa ise 2012 yılında TBMM’den geçerek yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Bu kanun Avrupa Birliği (AB) ve ILO şartlarına uygun olarak hazırlanmış ve bu alandaki en geniş ve kapsamlı kanundur. 39 maddeden oluşan kanunun en temel amacı sağlıklı ve güvenli ortamlar sağlanmasıdır (Özdemir, 2014: 69).

6331 sayılı kanun haricinde de İSG ile ilgili genel anlamda kanunlar vardır. Deniz İş Kanunu (1967), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (1985), Elektronik İmza Kanunu (2004), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (2006), Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu (2005), Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (1952), Hafta Tatili Hakkında Kanun (1924), Harcırah Kanunu (1954), İş Mahkemeleri Kanunu (1950) İSG alanında genel olarak bu konuya değinen kanunlar arasında gösterilebilir (Kurt, 2013: 18).

Çıkarılan bu kanun ile yaklaşık bir milyondan fazla işyeri bu yasa kapsamına girecek, ayrıca kamu ve özel sektör ayırmaksızın uygulanarak işletmelerdeki İSG tedbirlerinin alınarak kazaların önlenmesi sağlanacaktır (Kızılkum ve Çakır, 2013: 33).

Yasa ve kanunların yanında İSG konusunu destekleyen yönetmelikler de bulunur. Bunlardan birkaçı; Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013), Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (2013), İş Ekipmanlarının Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2013), İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği (2012), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012) gibi yönetmelikler ile mevcut kanun desteklenmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında büyük atılımlar yapılmıştır (Kurt, 2013: 18,19).

1.7 İş Güvenliği Kriterleri Uygulanmadığında Ortaya Çıkan Sorunlar

1.7.1 Meslek Hastalıkları

506 sayılı SSK Kanunu'nun 11. maddesinde meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Buna göre, sigortalının çalıştırıldığı işin kapsamı veya tekrarlanan bir nedenden dolayı işin yürütümü sırasında uğradığı geçici yada sürekli hastalık, sakat kalma veya ruhsal bozukluk halleridir (Yegül, 1972: 9). Başka bir tanıma göre ise, meslekten dolayı veya onunla ilgili sebepten ötürü meydana gelen hastalık durumlarıdır (Arkan, 1947: 13).

WHO ve ILO gibi tüm dünyada geçerli olan kaynaklarda ise meslek hastalığı, insan vücuduna zararlı bir etken ve çalışma yerine özgü, neden-sonuç ilişkisi içinde incelenen bir hastalık grubu olarak tanımlamıştır (Berk v.d., 2011: 11).

İşyerlerindeki çalışana zarar verebilecek tesirler kısa ve önemsiz olabilecek kazaların yanı sıra uzun sürebilecek hatta ömür boyu devam edebilecek meslek hastalıklarına neden olmaktadır (Aygün, 1974: 85).

Meslek hastalığının geçmişi M.Ö.'lere kadar dayanmaktadır. Aristotle (M.Ö. 384-222) ilk defa koşucuların hastalığından bahsetmiş, Hippocrates (M.Ö. 460-370) kurşun zehirlenmesinin belirtilerinden söz etmiş, Juvenal (M.S. 60-140) ayakta çalışanların varis hastası olduğundan söz ederek meslek hastalıklarının temelini oluşturmuşlardır (Berk v.d., 2011: 12).

Türkiye'de ise ilk meslek hastalıkları kavramı 1865 yılında yayımlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile ortaya çıkmıştır. Bu nizamname ile maden ocakları ile ilgili düzenlemeler ve maden ocaklarındaki oluşabilecek hastalıklara dikkat çekilmiştir. Ancak ilk kapsamlı tüzük ise 1930 yılında yayımlanan "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" olmuştur. Bu kanun ile birlikte meslek hastalıkları görevi istatistikleri tutumu Sağlık Bakanlığı'na devredilerek bu konunun gelişimi bakanlık kontrolüne verilmiştir. Meslek hastalıkları ile ilgili ilk hastane İstanbul'da 1949 yılında kurularak bu alandaki hastalıkların özel olarak incelenmesi hedeflenmiştir. Daha sonra Ankara'da 1978 yılında açılmıştır. Hastanenin açılmasıyla tespit edilen meslek hastalıkları konusunda hızlı bir artış olmuştur. Bu hastane içinde ilk iş psikolog laboratuvarı ve yine ilk olan endüstriyel laboratuvarı kurularak kapsamı genişletilmiştir. Ancak bunlar da yeterli düzeye gelmek için kafi gelmemiştir. Ülkemizde yıllık tespit

edilmesi gereken meslek hastalığı ortalama 50-100 binler civarında olması gerekirken, tespit edilen bu sayı 1000'in altında kalmıştır (<http://www.imhh.gov.tr/>).

Bir hastalığın meslek hastalıkları sınıfına girebilmesi için bazı kriterlere sahip olması gerekir. Çalışan kişi en başta sigortalı olmalı, bunun yanı sıra hastalığın işin yapımı sırasında oluşması, sigortalının fiziki veya ruhen bir hastalığa maruz kalması, hastalığın belirtilen süre içinde ortaya çıkması, hastalığın hekim raporu ile ortaya çıkması ve oluşan hastalığın çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranı tespit işlemleri yönetmelikler de yer alması gerekmektedir (Olgaç, 2013: 71-72). Hastalık işyerinde meydana gelse dahi bu şartları taşııyorsa meslek hastalıkları arasında sayılamaz.

Meslek hastalıkları zamanla ortaya çıkan bir kavramdır. Yani sürekli yapılan işin zararının uzun süre sonra ortaya çıkmasıdır. Mesela kot taşılama işinde çalışanların yakalandıkları “silikoz” hastalığı veya kömür madeninde çalışanların yakalandıkları “pnömokonyoz veya “antrekosis” gibi hastalıklar uzun süre sonra ortaya çıkabilmektedir (Olgaç, 2013: 71-72).

1.7.1.1 Fiziki faktörlü meslek hastalıkları

Fiziki etkenli meslek hastalıkları, termal konfor, aydınlatma, basınç, radyant, enerji, gürültü ve titreşim olarak gruplara ayrılabilir. Termal konfor, hava sıcaklığı, nem, termal radyasyon, hava akım hızı yer almaktadır. Radyant içerisinde ise x ray, ultraviyole, gama, beta, alfa, proton, radyoaktif ve nötron ışınları yer almaktadır (Çağlayan ve Kılınç, 2005: 80).

İşletmelerdeki fiziki şartların neticesinde oluşabilecek hastalık gruplarıdır. En sık görülen türleri ise, gürültüye bağlı işitme kaybı, sıcak veya soğuk ortamlarda görülen hastalıklar, aydınlatma neticesi oluşan hastalık grupları, iyonizan ve non-iyonizan (radyasyon ışıkları) hastalıkları, yüksek ve düşük basıncın meydana getirdiği zararlar sonucu görülen hastalıkları, titreşimin, sarsıntıların ve sürekli tekrarlayan işlerin neticesinde ortaya çıkan sağlık problemleri fiziki ortamların getirdiği hastalık grupları içinde değerlendirilir (Bilir, 2004: 137).

1.7.1.2 Kimyasal faktörlü meslek hastalıkları

Kimyasal madde nedenli hastalık grupları gaz ve buharlar, çözücüler olarak sınıflandırılabilir. Bu gruplardan gaz ve buhar sınıfında, boğucu gazlar, tahriş edici gazlar, sistemik zehirler, uyuşturucu gazlar yer almaktadır. Çözücü sınıfında ise primer tahriş ediciler ve allergen maddeler yer almaktadır (Çağlayan ve Kılınç, 2005: 82).

İşletmelerde çalışanların en çok maruz kaldığı hastalık grubu kimyasal faktörlü meslek hastalığı olarak görülmektedir. İşletmelerde kimyasal hastalıklara neden olabilecek birçok madde bulunmakta ve bu maddelerin çoğu insan sağlığını etkileyen hatta ölümcül sonuçlara neden olabilecek maddelerdir. Bu maddelerin içinde en çok kurşun ve cıva gibi ağır metallerin meydana getirdiği zehirlenmeler gelmektedir. Bunların yanı sıra hidrojen siyanür, karbon monoksit, kükürt dioksit gibi zehirli gazların yol açtığı hastalıklarda meslek hastalıkları içinde çok görülen hastalık türleridir. Ayrıca benzen, tolüen, hekzan, trikloretilen gibi solventlerin sebep olduğu meslek hastalıkları ile asit, alkali maddeler ve kanserojen gibi maddelerin sebep olduğu hastalıklar bu grup meslek hastalıkları içinde sayılırlar (Bilir, 2004: 137).

Günümüzde endüstride kullanılan ortalama elli binin üzerinde kimyasal madde bulunmaktadır. Uluslararası Kanser Araştırma Ajansına göre 65 kimyasalın insanda kesin kanser yaptığını, 50'den fazlasının kuvvetli ihtimalle kanser yaptığını, 300 kimyasalın ise kanserojen riski taşıdığını bildirmiştir (İSGİB, 2012: 299).

1.7.1.3 Biyolojik faktörlü meslek hastalıkları

Biyolojik faktörlü meslek hastalıkları grubu, çevrede mevcut olan mantar, bakteri gibi küçük organizmaların sebep olduğu bulaşıcı meslek hastalıklarıdır. Bu hastalık türüne sadece belli yerlerde değil, çalışılan her yerde suda, toprakta ve havada dahi karşılaşılmaktadır. Bu nedenle bu hastalık türü iki kısımda incelenmektedir.

İnfekte madde veya hayvanlarla çalışanlarda görülebilecek hastalıklar; keçi, koyun ve inek gibi hayvan işleri ile uğraşan kişilerin şarbon, malta humması gibi hastalıklar, domuz işlerinde uğraşanların domuz yılanlığı, evcil hayvanlarla uğraşanlarda takoz hastalığı görülmektedir. Çalışma çevresinden geçebilecek hastalıklar; bu hastalıkların en önemlisi tarım yani toprak ile uğraşan kişilerde

görülen tetanos mikrobudur. Otlarla beslenen her hayvanda görülebilen ve hayvanların bağırsaklarında zararsız olarak yaşayan bir mikroptur. Aynı şekilde parazit hastalıkları da toprakla uğraşan kişilerde görülen bir hastalıktır. Ancak mantar hastalıkları deri yolu ile geçen bir hastalık türüdür. Bu tür hastalıktan korunmanın en iyi yöntemi vücuttaki yaraların kontrolünü yaparak varsa açık yaralar kapatılmalıdır (Altuntaş, 2013: 394).

1.7.1.4 Tozlarla meydana gelen meslek hastalıkları

Solunum sistemi ile vücuda giren ince ve katı maddelerin havaya dağılmasıyla meydana gelen hastalık türüdür. Tozların vücuda girmesi solunum yoluyla gerçekleşir. Büyük toz tanecikleri burun kılları tarafından tutulurken küçük toz taneleri ise burundan geçerek akciğere ulaşırlar. Akciğer hastalıklarının bir kısmında tozlar oluşturur. Ağızdan alınan nefes hastalıkları artırmaya yardımcı olur (Altuntaş, 2013: 392).

Akciğerde toplanan tozların kanser yapıcı özellikleri de bulunur. Toz hastalıklarına en çok maruz kalan meslek grubu ise madencilerdir. Kömürün meydana getirdiği tozlar bu sektör çalışanlarının hastalıklarını artırmaktadır. Ayrıca taş işiyle uğraşanlar ve demir döküm işleriyle uğraşanlarda en çok toz hastalığına maruz kalan meslek grupları olarak göze çarpmaktadır. Tarım ve hayvancılıkla uğraşanlar organik toz hastalıklarına yakalanabilmektedir (Bilir, 2004: 137).

1.7.1.5 Ergonomik nedenlere bağlı meslek hastalıkları

Ergonomi, çevrenin veya çalışma yerindeki fiziki şartların insana uyumlu hale getirilmesidir. Çalışma esnasında ağırlık kaldırma veya ağırlık taşıma gibi durumlarda insan vücudunda ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının incelenmesidir. Bunlardan en sık rastlanan hastalık ise bel ağrıları olarak görülür. Yapılan araştırmalara göre her üç insandan ikisinin bir döneminde bel ağrısı yaşadığını ortaya koymuştur. Bu oldukça yüksek bir sayıdır ve bunun en büyük nedeni ise aniden ağır kaldırmak veya fazla ağır yükler kaldırmaktır. Bunun için erkekler en fazla elli kadınlar ise yirmi beş kilo civarındaki ağırlıkları kaldırmalıdır. Ergonomiye bağlı bir başka sağlık sorununu ise masa başında çalışanlar oluşturur. Masa başında çalışanların çalışma ortamlarını insan sağlığına uyumlu hale getirilmesi de

ergonomiye bağlı meslek hastalıklarının inceleme alanına girmektedir. Ergonominin çalışma hayatındaki amaçları aşağıdaki gibidir.

1. Çalışan performansının artması sağlamak
2. Çalışan güvenliğini sağlamak
3. Çalışan sağlığını korumak ve iyileştirmek
4. Çalışan mutluluğunu ve iş doyumunu sağlamak (Fişek, 2014: 49).

İşyerindeki fiziki çalışma şartlarının insan vücudundaki kas-iskelet sisteminde bozulmalara neden olması meslek hastalıkları içinde önemli bir yer tutmaktadır.

1.7.1.6 Meslek hastalıklarından korunma yöntemleri

Meslek hastalıklarından korunmak için bazı yöntemler vardır. Örneğin; işletmeler işe alacakları kişileri işe başlamadan önce sağlık kontrolünden geçirmelidir. Çünkü işe başladıktan sonra oluşabilecek hastalıkların mesleki olup olmayacağı öğrenilebilir. İşletmelerde veya kurumlardaki personelin sağlık kontrolü işin durumuna göre belli aralıklarla yapılmalıdır. Personele belli eğitimler verilerek bilinçli olması sağlanır.

İşyerlerinde bulunan zararlı maddeler ortadan kaldırılmalıdır. İşletmelerde kapalı çalışma yöntemiyle meslek hastalıklarına sebep olabilecek gürültü, toz ve titreşim gibi sebeplerin çevreye yayılması engellenmelidir.

İşletmelerdeki yemek yeri, temizlenme yeri gibi yerler ayrı şekilde yapılmalıdır ve bu yerler çok sık şekilde temizlenmelidir. İşyerlerindeki havalandırma kesinlikle iyi ve teknolojik olmalıdır. Çalışılan ortam çok tozlu ise ıslatılarak çalışma yapılabilir.

Kişisel koruyucu maddeler mutlaka kullanılmalıdır. İşyerlerinde metal buharların solunum yolu ile vücuda girmesi engellemek için önlemler alınmalıdır. Parlayıcı-patlayıcı maddeler için uyarıcı ve eğitimle tedbirlerin alınması gerekir (Öktem, 1994: 73).

İtfaiyecilerin ise birçok meslek hastalıklarına maruz kaldığı bir gerçektir. Araştırmalara göre itfaiyecilik dünyadaki en tehlikeli meslekler arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu araştırmaların neticesinde kalp-damar hastalıkları açısından en tehlikeli çalışma sınıfının itfaiyecilik olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırmaya göre itfaiyecilik mesleğinde görev esnasında kalp-damar rahatsızlıklarından ölenlerin

oranı %45 iken bu oran polislerde %22, acil yardım personelinde %11 ve diğer tüm meslek gruplarında ise %15 olarak belirlenmiştir (www.sağlıksiteniz.com, 2015).

İtfaiyeciler bunun yanı sıra açıklanmış olan bütün meslek grubu hastalıkları riskini taşımaktadır. Örneğin; fiziki faktörlü meslek hastalıklarına, çok sıcak ortamlarda çalışmak, kimyasal faktörlü hastalıklara yangın durumuna göre her türlü zehirli gazlara maruz kalmak, biyolojik hastalıklara yine yangın durumuna göre her türlü bakteri veya mantar barındıran yerlerdeki yangınlardaki tehlikeler, yangının soğutma aşamasında yangın çeşidine göre oluşan toz bulutları ve ergonomik olarak ise koruyucu ekipmanların kişiye özel olarak yapılmaması ve kişiye özgü olmaması nedeniyle meslek hastalıklarına sebep olduğu gözlenmektedir. Özellikle kimyasal nedenli hastalıklar itfaiyecilerin çok sık karşılaştığı hastalık grubudur. Bu bağlamda Küçük (2006), Ankara'da itfaiyecilerin sağlık sorunlarıyla ilgili yaptığı araştırma neticesinde, toplam 208 kişiden 184'ünün görevleri esnasında çeşitli hastalıklara maruz kaldığını ve 208 kişiden de 148'inin tanısı konmuş hastalıkları olduğunu ortaya koymuştur.

1.7.2 İş Kazaları

İş kazası, çalışanın işverenin hakimiyeti altındayken işten veya dışarıdan bir nedenden dolayı aniden meydana gelen olay sonucu geçirdiği kaza türüdür (Tozan, 2011: 5).

İş kazalarının birçok tanımı bulunmakla beraber uluslararası geçerliliği olan tanım ILO tarafından “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır” şeklinde yapılmıştır. WHO ise, “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır” şeklinde tanımlamıştır. Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise iş kazasını, “iş sürecindeki fiziksel ve ruhsal yönden zarara sebep olan olaylardır” şeklinde ifade etmiştir (Baloğlu, 2013: 12).

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için genel sağlık sigortası 5510 sayılı Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre bazı haller bulunmaktadır. Bunlar;

1. Çalışan sigortalı kişinin işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmesi,
2. İşverenler tarafından verilen işin yapımı esnasında meydana gelmesi,

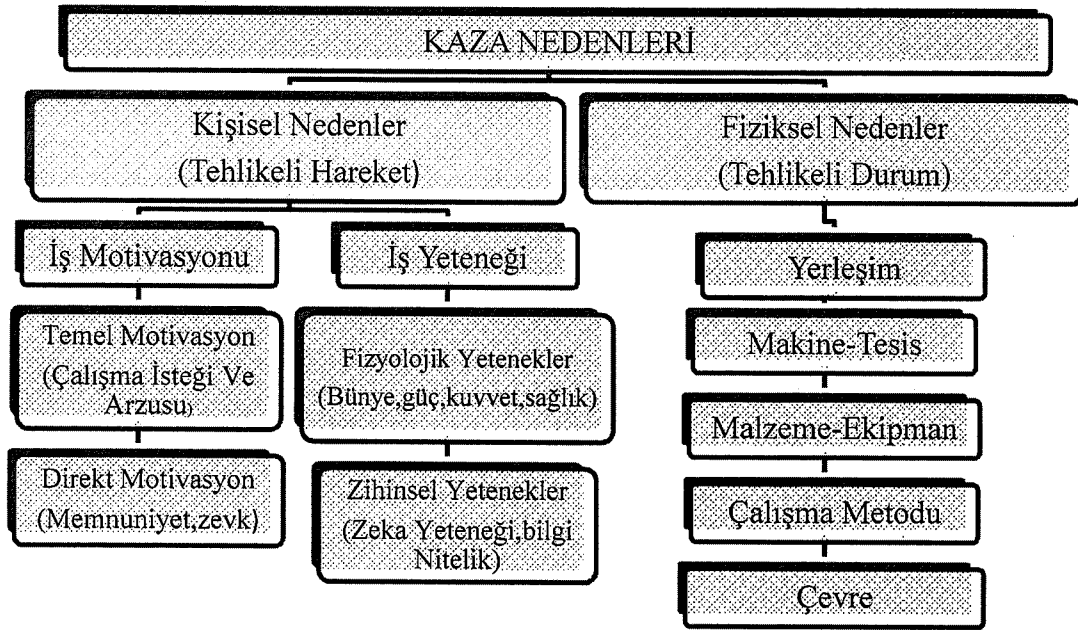
3. Çalışanın işvereni tarafından başka iş için görevlendirildiği sırada meydana gelmesi,
4. Emziren kadınlar için asıl işi dışında çocuğuna süt vermek için geçirdiği zamanda meydana gelmesi,
5. Çalışanın işvereni tarafından verilen bir taşıt ile işine gidiş geliş sırasında gerçekleşmesi,
6. Çalışanın fiziksel veya psikolojik olarak etkilenmesi (Çağlar, 1983: 86).

İş kazalarının önlenmesi için öncelikle eğitim konularındaki eksikliklerin giderilmesi gerekir. Örneğin; yangın çıkınca yangın söndürme cihazının nasıl kullanılacağını okumak için zamanımız olmayacağı için bu tür konulardaki önlemlerin tedbirinin önceden alınması gerekir (Özbek, 1961: 39).

Ülkemizde itfaiyecilik mesleği her ne kadar meslek statüsünde sayılmasa da var olmaya devam etmektedir. Bu teşkilat 24-48 saat usulüyle yani 24 saat çalışma 48 saat istirahat şeklinde vazifelerini ifa etmektedir. Ancak yapılan araştırmalara göre vardiyalı çalışmalarda iş kazaları olasılığı daha fazladır. 8 saatlik 3 vardiya şeklinde çalışan bir işletmede yapılan araştırmaya göre, kaza/yaralanma oranı öğle vardiyasında sabaha göre %18, gece vardiyasında ise %30 artış gösterdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca art arda tekrarlayan vardiyalarda, ikinci gece vardiyasında %6, üçüncü gece vardiyasında % 17 ve dördüncü gece vardiyasında % 36 oranlarında artış olduğu saptanmıştır. Burada görüleceği üzere uzun çalışma saatleri iş kazalarının oranını artırmaya neden olmuştur (Yıldız v.d., 2012: 34).

1.7.2.1 İş kazaları nedenleri

İş kazalarının nedenlerini kişisel ve fiziksel olarak iki ana başlıkta ele almak mümkündür. Şekil-1.1’de kaza nedenleri gösterilmektedir.



Şekil 1.1: İş Kazalarının Nedenleri (Çakar, 2003).

1.7.2.1.1 Kişisel nedenler

İş kazalarının oluşumunda çeşitli nedenler ortaya çıkmaktadır. Kazaların önemli bir kısmını kişinin kendisinden kaynaklanan nedenler oluşturur. Bunların içinde yorgunluk, dikkatsizlik, ihmalkârlık, çalışma arzusu çalışma isteği gibi nedenler etkili olmaktadır. İş kazalarına davetiye çıkaran kişisel hareketleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

1. Tehlikeli ve hızlı makine kullanımı,
2. Güvenliğin dikkate alınmadan çalışılması,
3. Tehlike arz eden cihazlarla çalışılması,
4. Kişisel koruyucuların kullanılmaması,
5. Psikolojik nedenler (kızgınlık, öfke gibi) (Messeğitim, 2003: 6).

1.7.2.1.2 Fiziksel nedenler

Fiziksel olarak iş kazalarına sebep olan faktörler ise çalışanların dışında gerçekleşen kazalardır. Çevre, makine, ekipman, malzeme, çalışma metodu gibi nedenler etkili olmaktadır. İş kazalarına sebep olan fiziki olarak yapılan yanlışlar aşağıda yer almaktadır.

1. İşletmelerin koruyucularının kötü yapılmış olması,
2. Güvensiz ve problem oluşturabilecek malzemelerin kullanılması,
3. İşletmelerde aydınlatmanın yeterli olmaması,
4. Standartlara ve teknolojiye uygun kişisel koruyucu malzeme verilmemesi,
5. Havalandırmanın iyi olmaması (Mess eğitim, 2003: 6).

1.7.2.2 İş kazaları sınıfları

İş kazaları oluş şekline göre ve sonucuna göre sınıflandırılmaktadır.

1.7.2.2.1 Yaralanmanın ağırlığına göre kazalar

Bu kaza türlerinde,yaralanma ile sonuçlanma, sürekli olarak iş göremez hale gelme, bir veya daha fazla işten uzaklaşmaya neden olan ile tedavi gerektirmeyen ya da ayakta tedavi edilebilen ve ölümcül sonuçlara sebep olan kaza türleridir (Yılmaz, 2009: 27).

1.7.2.2.2 Yaralanmanın cinsine göre kazalar

Yaralanmanın nerede olduğuna göre sınıflanan kaza türleridir. Bunlar, kafa yaralanmaları, iç organ yaralanmaları, ayak yaralanmaları, ruhsal ve sinirsel tahribat yaralanmaları, solunum organları yaralanmaları gibi türlerdir. Kısacası fiziksel bozukluk yaralanmaları ve iç organ yaralanmaları diye tanımlanabilir (Doster, 1995 8).

1.7.2.2.3 Kazanın cinsine göre kazalar

Kazanın nasıl olduğuna göre ortaya çıkan kaza türleridir. Yanma, ezilme ve sıkışma, elektrik kazaları, makinelerden olan kazalar, patlamalardan olan kazalar gibi iş kazası türleridir. İş kazalarının nedenlerini bulunabilmesi için öncelikle kaza sebeplerinin bilinmesi gerekir. Bu nedenle kazanın nedeni, nasıl olduğu ve ne zaman olduğu önemlidir. İtfaiyecilerin en çok maruz kaldığı yanma patlama gibi kazalar bu kaza türüne örnektir (Yılmaz, 2009: 27).

1.7.2.3 İş kazaları istatistikleri

İş kazaları teknolojiyle beraber azalsa da hiçbir zaman ortadan kaldırılamamıştır. Teknoloji getirdiği makineleşme iş kazalarını daha da artmasına neden olmuştur. ILO'ya göre, Dünya üzerinde yaklaşık 3 milyar çalışan olmasıyla birlikte günlük yaklaşık bir milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bununla birlik de her sene ortalama 2.3 milyon insan iş kazası yada meslek hastalıkları neticesinde hayatlarını kaybetmektedirler. Bugün Dünya üzerinde her 15 saniyede bir iş kazası neticesi veya meslek hastalığı tanısıyla insanlar yaşamlarını yitirmektedir ve her 15 saniyede yaklaşık 160 insan iş kazası geçirmektedir (Çakar, 2003: 21).

Ülkemizde ise iş kazaları oranları Tablo 1.1'de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde iş kazaları oranının geçmişte oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 1994 SGK verilerine göre, 92.087 iş kazası ve 1280 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Bunların sonucunda 3209 çalışan sakatlanmış, 1191 çalışan hayatını kaybetmiştir. Bu kaza ve meslek hastalığı sonucunda ülkemiz 1 milyon 926 bin 104 işgünü kaybına da uğramıştır (Kul, 1996: 10). SGK verilerine göre de 1991-2011 yılları arasındaki 20 senelik dönemde iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybedenlerin sayısı 24.607 kişidir (Çakar, 2003: 21).

Tablo 1.1: Türkiye'de İş Kazaları Oranı (Çakar, 2003).

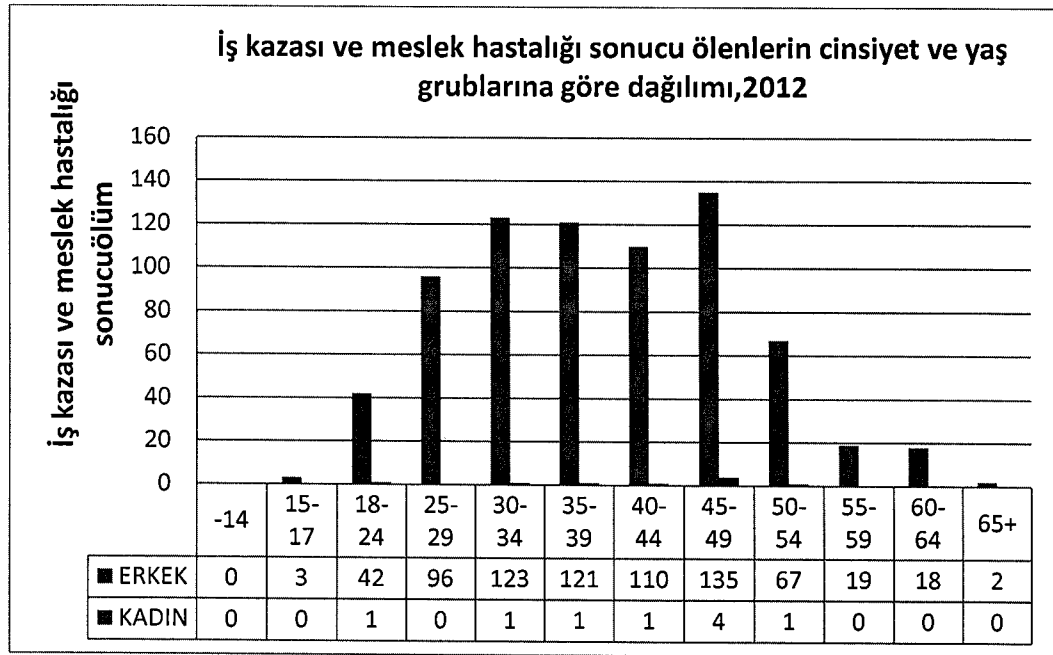
SAYILAR	2009	2010	2011	2012
İŞYERİ	1.216.308	1.325.749	1.435.879	1.538.006
ÇALIŞAN	9.030.202	10.030.810	11.030.939	11.939.620
İŞ KAZASI	64.316	62.903	69.227	74.871
CAN KAYBI	1.171	1.444	1.700	744

Kazaların meydana gelme sıklığına göre ülkeler arasında da büyük farklılıklar görülmektedir. Türkiye'nin İngiltere ve ABD ile karşılaştırılmasına Tablo 1.2'de yer verilmektedir. İngiltere'de 25 milyon çalışandan ortalama 200 bin kişinin iş kazası geçirmiş, bunlardan da 700 kişi hayatını kaybetmiştir. ABD'de ise, 117 milyon çalışandan 1.8 milyonu kaza geçirmiş bunlardan 10.500 kişi hayatını kaybetmiştir (Bilir, 2004: 249).

Tablo 1.2: Türkiye İngiltere ve ABD İş Kazaları Karşılaştırması (Bilir, 2004).

Ülkeler	Çalışan sayısı (milyon)	Kaza sayısı	Sıklık hızı	Ölüm sayısı
İNGİLTERE	25	200 000	8	700
ABD	117.4	1 800 000	16	10 500
TÜRKİYE	5.6	76 668	13	810

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ülkemizde yaşanan kayıplar grafiksel olarak Şekil 1.2’de yer almaktadır. Bütün iş kazası veya meslek hastalıkları maalesef ülkemizde kayıtlara geçmemektedir.



Şekil 1.2: İş Kazası veya Meslek Hastalıkları Sonucundaki Kayıplar (Çakar, 2003).

Türkiye’deki işçi sayıları, kaza sayıları ve ölümlerin 1970-2000 yılları arasındaki değişimi Tablo 1.3’te gösterilmektedir. 2000’li yıllara kadar artış trendi varken, alınan yasal önlemlerle bu sayı azalmıştır.

Tablo 1.3: Türkiye'nin İş Kazası Değişimi 1970-2000 (Bilir, 2004).

Yıl	İşçi Sayısı	Sayı	Ölüm
1970	1 313 500	143 194	679
1980	2 204 807	160 614	1014
1990	3 446 502	157 149	1292
2000	5 254 125	75 578	731

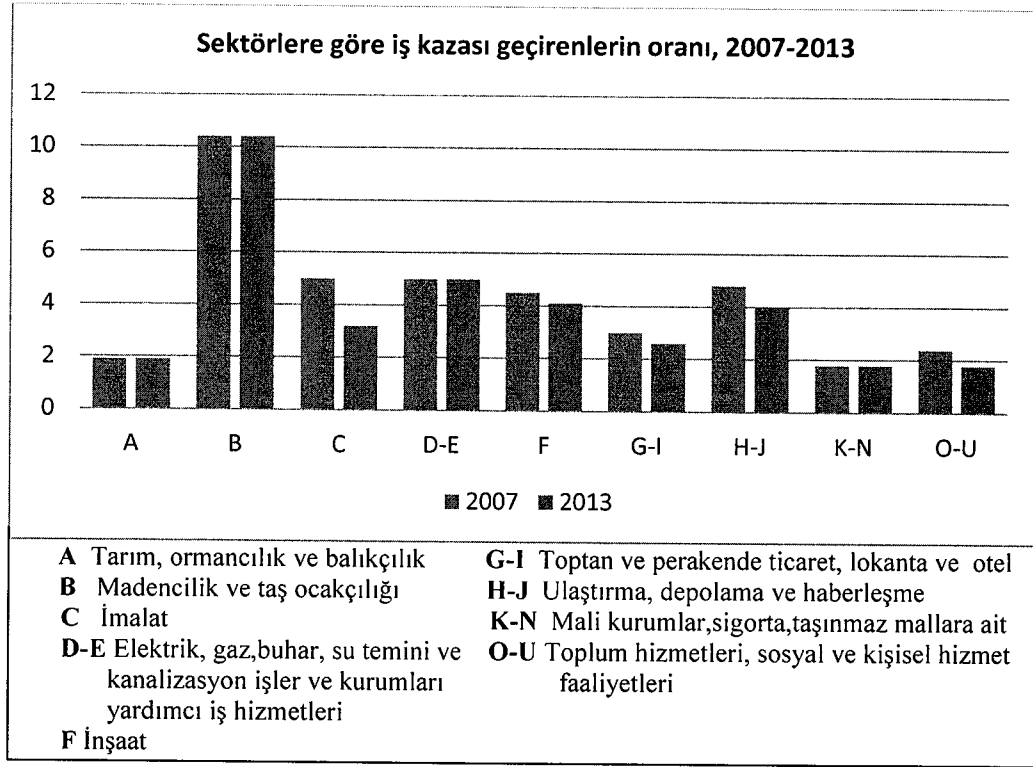
Türkiye’de bir sene içerisinde iş kazası geçirenlerin oranı %2,3 olmuştur. Bu oran erkek çalışanlarda %2,8, kadın çalışanlarda %1,3 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1.4: Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazası Geçirenler 2007-2013 (TÜİK, 2014).

(Bin kişi, 15+ yaş)

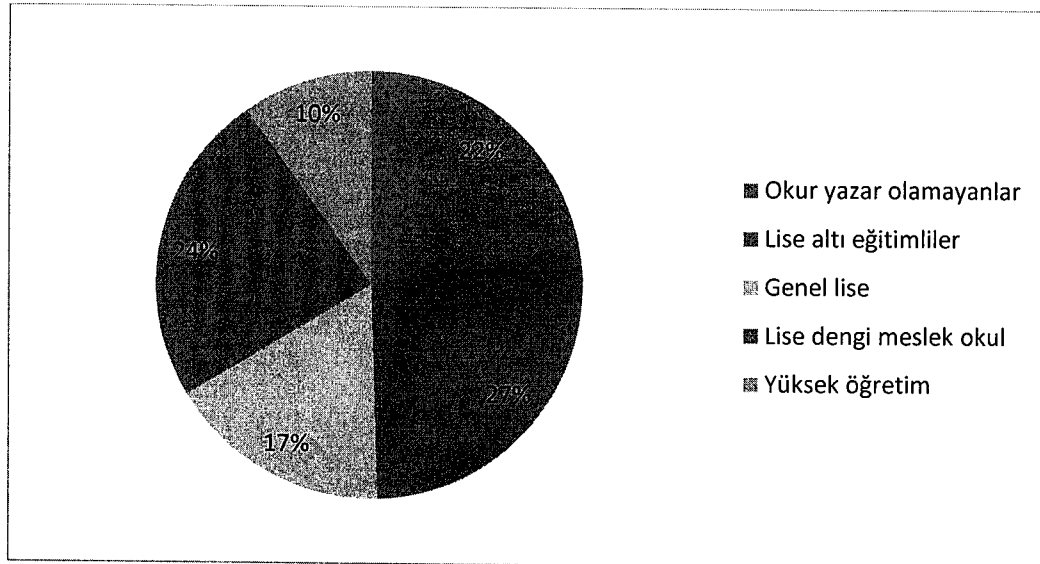
	Son 12 ay içerisinde istihdam edilenler		Son 12 ay içerisinde İŞ KAZASI geçirenler			
	Sayı		Sayı		Oran (%)	
	2007 ⁽¹⁾	2013	2007 ⁽¹⁾	2013	2007 ⁽¹⁾	2013
Toplam	24 470	30 614	725	706	3,0	2,3
Erkek	17 419	20 428	632	576	3,6	2,8
Kadın	7 051	10 187	93	131	1,3	1,3

Sektörlere göre iş kazalarının dağılımı grafik olarak Şekil 1.3’te görülmektedir. Grafikten de anlaşılabacağı üzere, en çok iş kazasının yaşandığı yerlerin başında madenler, imalat ve elektrik gibi sektörler yer alırken, en az ise sosyal mali hizmet sektörleri yer alır.



Şekil 1.3: İş Kazasının Sektörlere Dağılımı 2007-2013 (TÜİK, 2014).

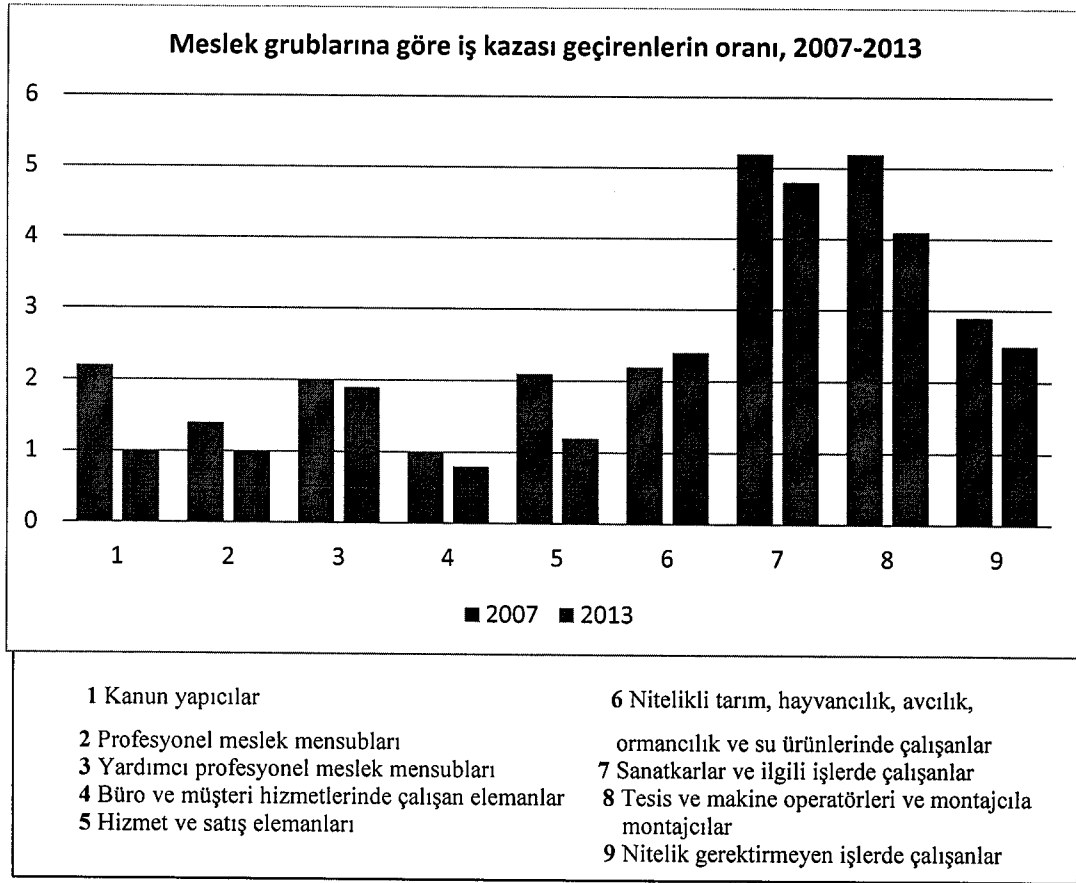
İş kazalarında eğitimin önemli olduğu Şekil 1.4'te yer alan istatistikler ortaya çıkmıştır. Buna göre yüksek okul mezunları %1 kazaya maruz kalırken bu oran okur yazar olmayanlarda %2,8 olarak görülür.



Şekil 1.4: Eğitim Durumuna Göre İş Kazası Geçirme Oranları 2013 (TÜİK, 2014).

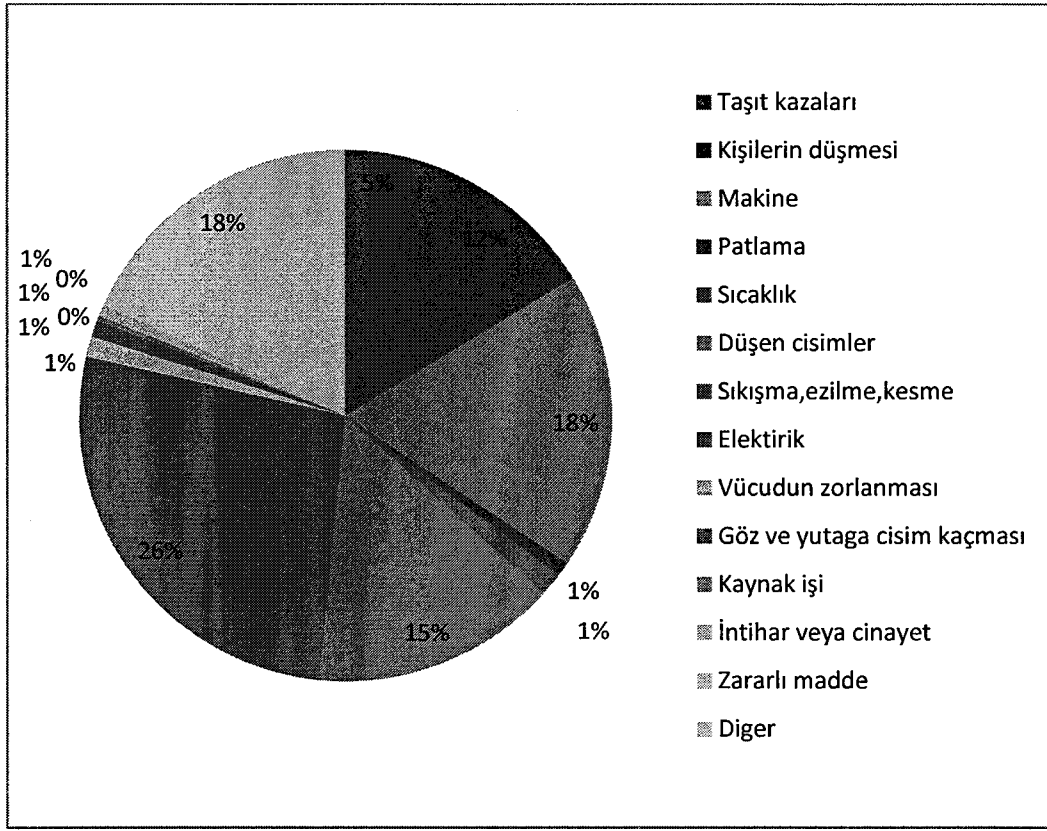
Araştırmalara göre meslek gruplarındaki iş kazası oranları Şekil 1.5'te gösterilmektedir. En yüksek iş kazası geçirme oranları tarım, hayvancılık ve avcılık

gibi sektörlerde ve sanatkarlık meslek gruplarında çalışanlardır. En az riskli grup ise büroda çalışanlar olarak görülmektedir.



Şekil 1.5: İş Kazası Geçirme Oranları ve Meslek Gruplarına Dağılımı 2007-2013 (TÜİK, 2014).

İş kazalarının görülme nedenleri Şekil 1.6'da yer almaktadır. İş kazalarında en çok görülen nedenlerin başında, sıkışma ve ezilme gelmekle birlikte en çok kaza türü ise taşıt kazaları ve sıcaktan kaynaklanan kazalar olarak görülür.



Şekil 1.6: İş Kazalarının Nedenlerine Dağılımı 2012 (Çakar, 2003).

Türkiye'de itfaiyeler her alanda olduğu gibi, iş güvenliği alanında da eksik kalmıştır. Bunun en iyi örneği ise, Türkiye'deki itfaiyelerde iş güvenliği önlemlerin yanı sıra bu konudaki istatistiklerin şimdiye kadar tutulmamış olmasıdır. Bu konudaki önlem ve istatistikler çok yakın zaman içerisinde alınmaya başlanmıştır. Başta araştırma kapsamındaki Ankara ili olmak üzere İstanbul ve diğer şehirlerde de bu istatistikler önemsenmemiştir. Ancak gelişmiş ülkelerde her alanda olduğu gibi itfaiyelerde her türlü iş güvenliği önemsenmiş ve bu kapsamda da yeterli istatistiklere yer verilmiştir. Ancak bu konuda daha önce Aygün ve Gök (2005) de Ankara itfaiyesinde yaptığı araştırmada iş kazası geçirme durumuna göre iş doyumunda, itfaiyecilerin %51'inin iş doyum seviyesinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamındaki 415 kişiden 156'sı çeşitli sebepler iş kazası geçirmiş, 259 kişi ise herhangi bir iş kazasına maruz kalmamıştır. Yine aynı araştırma da kaza geçirenlerin kaç defa kaza geçirdikleri de araştırılmıştır. Buna göre 156 itfaiyeciden %50'si bir, %19'u iki, %31'i ise üç ve üzerinde iş kazası geçirmiştir.

Ergün (2012) tarafından farklı illerde görev yapan itfaiyecilerin kaza geçirme durumları, mevcut çalışma şartları ve mesleki memnuniyetleri incelenmiştir.

Değişkenler açısından iller arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki memnuniyet bağlamında araştırmacı tarafından mesleki uygulamalara yönelik ifadeler katılımcılara yöneltilmiş ve yeterlilik düzeyi tespit edilmiştir. Örneğin, görev tanımlarının netleştirilmesi konusunda %2,1 gerekli olmadığını değerlendirirken, diğer katılımcılar gerekli olduğunu düşünmektedir. Çalışanların takdir edilme durumuna ilişkin yöneltile soruya ise %48,5 takdir edilmediklerini belirtmiştir.

İtfaiye çalışanları üzerine yapılan bilimsel araştırmalar literatürde geniş bir yelpaze içinde çeşitlilik göstermektedir. Onlarca yıl içinde oluşmuş bu literatürün büyük bir kısmı itfaiyecilerin iş güvenliği tedbirleri ile ilişkili olup (Dennison vd., 2014; Garner vd., 2013; Hoschke, 1981; Mäkinen, 2008; Owen vd., 1997; Price vd., 2013; Reisen ve Brown, 2009), itfaiye çalışanlarının organizasyonel yapısı ile ilgili literatür henüz olgunlaşmamıştır (Bartolo ve Furlonger, 2000; Larsen vd., 2015).

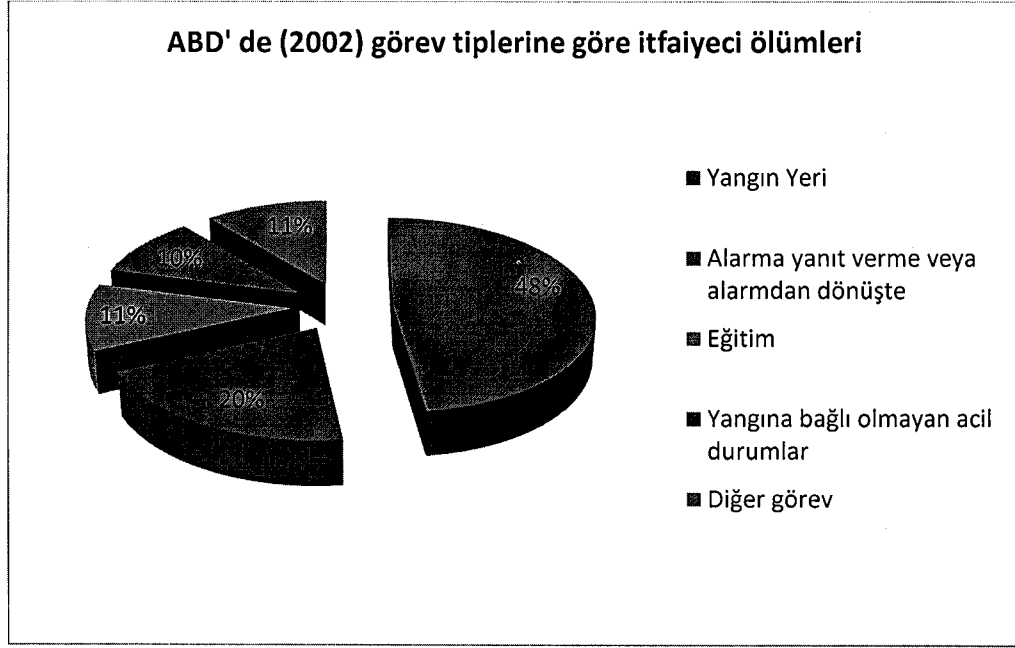
İş güvenliği literatüründe yapılan çalışmalar sektörel anlamda da çeşitlilik göstererek bilimsel yazının ve uygulayıcıların iş yeri güvenliği hakkında topluca bir bakış kazanmasını sağlamıştır (Bahn, 2013; Ersoy, 2013; Saarela; 1982; Yaşlıoğlu vd., 2013). Bu araştırmalardan Ersoy (2013) mermer sektöründe, Saarela (1982) hafif metal endüstrisinde, Yaşlıoğlu vd. (2013) lojistik sektöründe, Bahn (2013) yer altı maden faaliyetlerinde iş güvenliğinin sektörel boyutlarına dönük örnek literatür olarak ele alınabilir.

İş güvenliği ile ilgili çalışmalar uzunca yıllardır işletme yöneticilerini olduğu gibi bilimsel literatürü de meşgul etmektedir (Dollard vd., 2012; Lu ve Kuo, 2016; Mattila ve Hyödynmaa, 1988; Probst vd., 2016; Slote, 1981; Zhang vd., 2014). Konu ile ilgili literatürdeki ilk çalışmalar, iş yerinde güvenliğin sağlanması için işletme yöneticilerinin kabul etmesi gereken politikalar, iş sahasında uygulanması gereken prosedürler ve güvenlik uygulamalarının temellerini tartışan tanımlayıcı çalışmalardan oluşmaktadır. Son dönemde gelişmekte olan literatür ise iş yeri güvenliğini organizasyon boyutları çerçevesinde ele alarak, duygusal zekadan iş stresine, liderlikten yönetici tatmine kadar çok geniş bir yelpaze bağlamında iş yeri güvenliğini tartışmaya başlamıştır. Bu bağlamda iş güvenliğinin davranışsal yönü literatürde daha fazla ön plana çıkmaktadır (Örnek olarak Mullen'in [2004] bireysel güvenlik davranışlarını ortaya koyduğu çalışması incelenebilir).

Literatürde iş güvenliği analizi ve iş güvenliği algısına dönük ölçek geliştirme çabaları da göze çarpmaktadır. Bu çalışmalar arasından Rozenfeld vd. (2010) geçerli

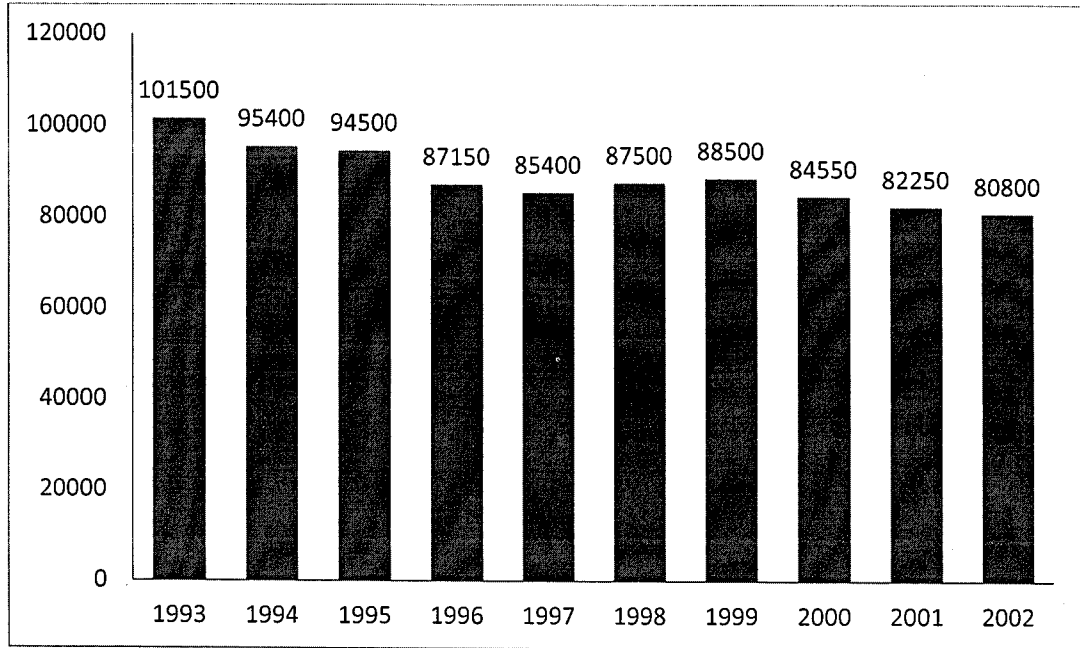
bir İş Güvenliği Analizi geliştirerek, özellikle inşaat işlerindeki değişken fiziki çalışma ortamlarının getirdiği risklere karşı iş güvenliğinin sağlanmasına dönük bir metod ortaya koymuşlardır. Hayes vd. (1998) ise iş güvenliği ölçeği geliştirdikleri araştırmalarında, çalışanların iş güvenliği algılarını ölçerek, yönetimin ortaya koyduğu işyeri güvenliği uygulamalarının iş doyumunun en önemli belirleyicisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna bağlı olarak yönetimin iş güvenliği ile ilgili uygulamalarının iş yeri kazaları ile en ilişki düzeyi yüksek ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Kath vd. (2010) ise organizasyonlarda bulunan güvenlik iklimine olan güvenin organizasyonel çıktıyı etkilediği keşfetmişlerdir. Bu çalışmada literatürün büyük kısmında yer aldığı gibi, iş güvenliği ile ilgili yönetim tutumunun son derece etkili olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, Hadjimanolis ve Boustras (2013) iş güvenliği iklimi ile örgütsel bağlılık arasında çok güçlü ilişkiyi araştırmaları aracılığı ile tespit etmişlerdir. Bergheim vd. (2015) denizcilik endüstrisinde psikolojik sermaye, iş doyumunu ve güvenlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Psikolojik sermaye ve güvenlik algısı arasında ilişki olduğunu tespit eden araştırmacılar, bu bağlamda güvenlik ile ilgili çalışmalarda psikolojik sermayeyi göz önüne almaları gerektiğini ortaya koymuşlardır. O'Toole (2002) ise çalışanların güvenlik algısı ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre çalışanların iş güvenliği algıları yöneticilerin iş güvenliği hakkındaki tutumlarına bağlıdır. Bu bağlamda yöneticilerin iş yerindeki güvenliği tehdit eden unsurları tespit etmeleri önemli bir konudur.



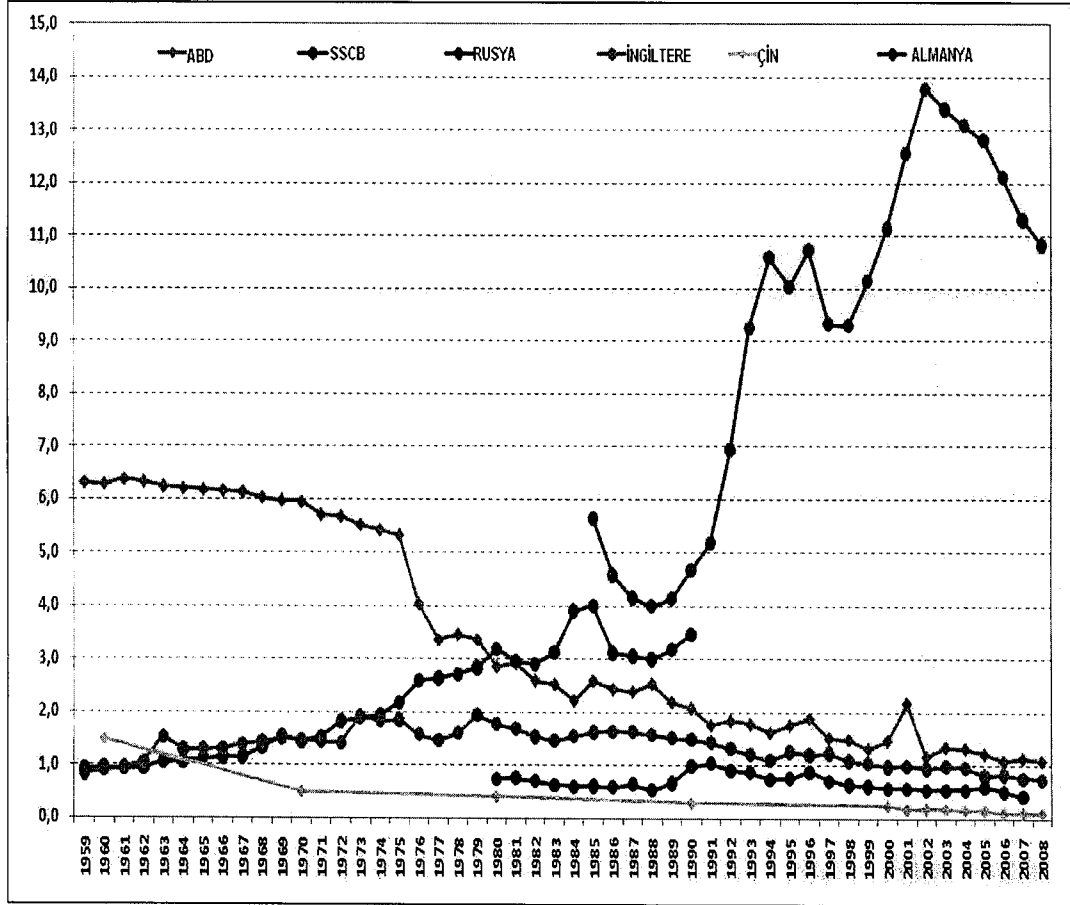
Şekil 1.7 : ABD'de görev tiplerine göre itfaiyeci ölümleri 2002 (Brushlinsky v.d., 2007).

ABD'deki istatistiklere göre itfaiyeciler en çok olay yerleri olan yangın yerlerinde kaza sonucu hayatlarını kaybederken, olay gidiş-dönüşlerinde çok büyük kayıplar vermişlerdir. Eğitim ve diğer görevler sonucunda da hayatını kaybeden itfaiyeciler bulunmaktadır.



Şekil 1.8 : ABD'deki itfaiyecilerin yangın sırasında yaralanma eğilimleri (Brushlinsky v.d., 2007).

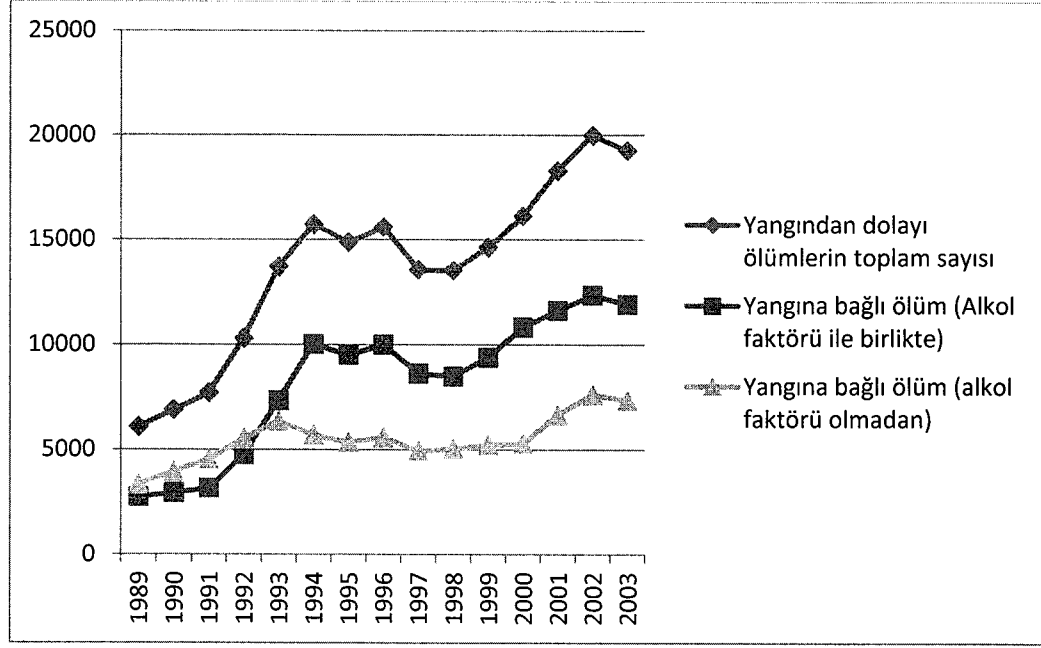
ABD'deki itfaiyecilerin en çok hayatlarını kaybettiği yangınlar, en çok iş kazasına maruz kaldıkları görevler içinde ilk sırada yer alır. İtfaiyecilerin ne kadar çok iş kazasına maruz kaldıkları şekil 1.8'deki oranlardan anlaşılabilir. ABD'de itfaiyeciler 1993 yılında 101500 yaralanmalı iş kazası geçirirken, bu oran 2002 yılında 80800 ile önceki yıllara göre düşmüşse de yine de çok yüksek seviyelerde kalmıştır.



Şekil 1.9 : ABD, SSCB, Rusya, İngiltere, Çin, Almanya'daki itfaiyeci ölümleri eğilimi

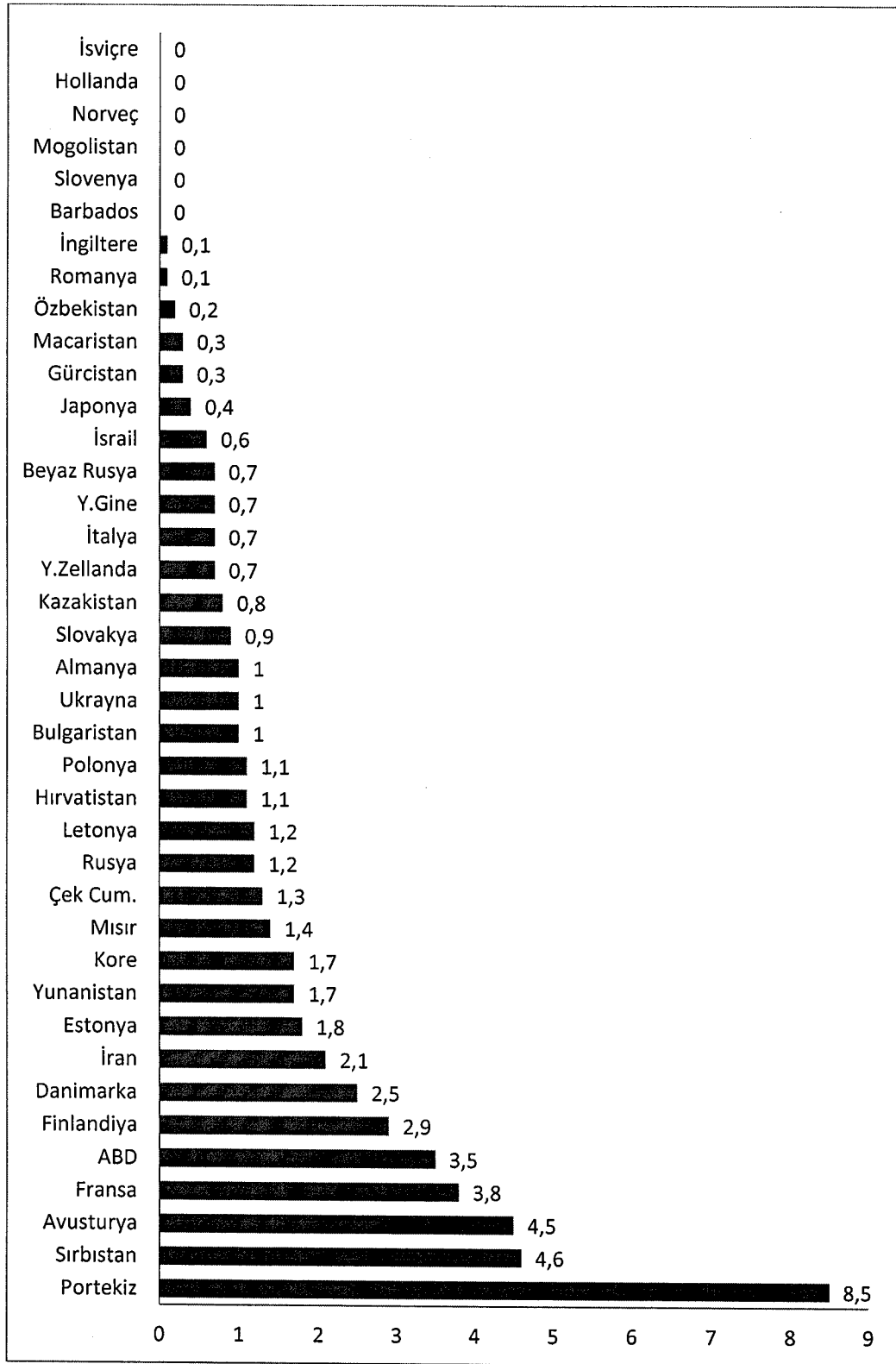
(Brushlinsky v.d., 2010).

Yaklaşık yarım yüzyılı kapsayan araştırmada ABD, SSCB, Rusya, İngiltere, Çin ve Almanya itfaiyeci ölümleri bakımından karşılaştırılmıştır. Şekilde en çok itfaiyecinin çok büyük farkla Rusya'da öldüğü ve Rusya'yı, ABD ve SSCB'nin takip ettiği görülmektedir. Rusya'nın aksine en az itfaiyecinin Çin'de öldüğü görülmekte Çin'i ise Almanya ve İngiltere'nin takip ettiği ortaya konulmaktadır.



Şekil 1.10 : Rusya'daki yangın nedeniyle ölüm eğilimi (Brushlinsky v.d., 2007).

Şekil 1.10'daki değerlere göre Rusya'daki sivilin ölümü incelendiğinde ölüm oranının her geçen sene arttığı görülmektedir. 1989 yılında yangından ölenlerin sayısı yaklaşık 6.000 civarında iken 2003 yılında bu sayı 20.000 yaklaşmıştır. Bu durumun artışındaki en büyük neden alkol olarak görülmektedir. Zira alkol faktörü olduğu 2003 yılında ölüm oranı yaklaşık 12.000 civarında, yine aynı dönemde alkol faktörü olmadan ölüm oranı yaklaşık 8000 olarak görülmektedir.



Şekil 1.11 : Her 10.000 milyon kişi başına düşen bir yılda itfaiyeci ölümlerinin ortalama sayısı
(Brushlinsky v.d., 2007).

Ülkelerdeki itfaiyeci ölümleri incelendiğinde en büyük oranın Portekiz'de olduğu, onu Sırbistan, Avusturya, Fransa ve ABD'nin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 1.5: 1996-2002 verilerine göre ülkelerdeki itfaiyeci ölümlerinin sayısı (Brushlinsky v.d., 2007).

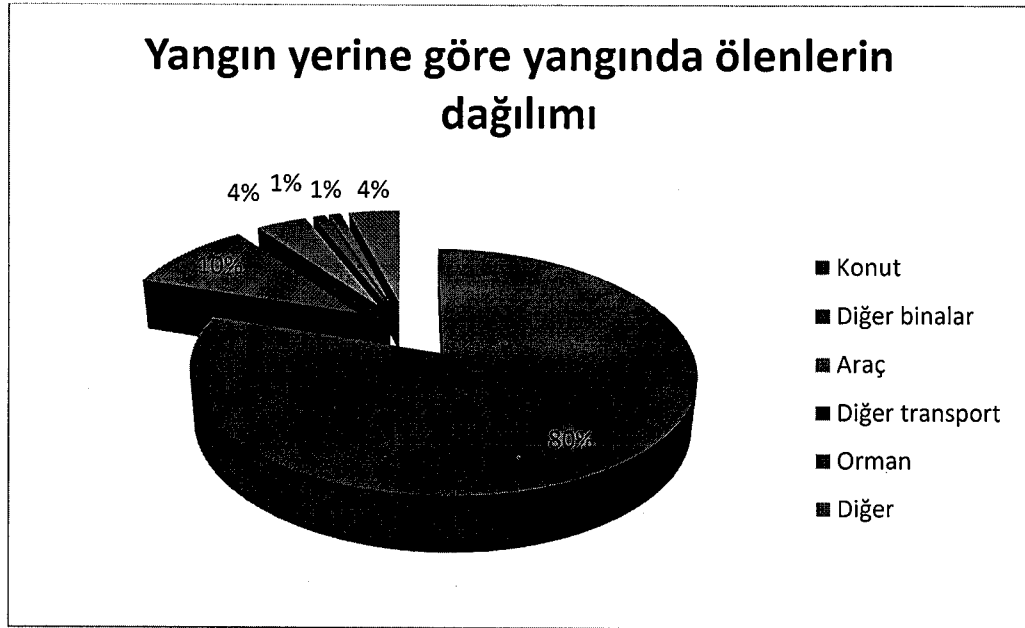
Sıra	Ülke	Nüfus (1000 kişi)	İtfaiyeci Sayısı (90 yıl ortalaması)	İtfaiyeci ölümlerinin sayısı						
				1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1	ABD	283000	1025000	96	98	91	112	103	99	97
2	Rusya	145000	250000	28	13	13	28	29	7	6
3	Japonya	128000	34000				7	4	6	
4	Almanya	83000	1100000	6	0	15	7	12	10	18
5	Mısır	69500	-					10		
6	İran	66130	9285						14	
7	İngiltere	60000	60400	3	0					
8	Fransa	59000	238000							23
9	İtalya	58000	28000	4						
10	Ukrayna	49000	70000	2	9	5	4			
11	Kore	48000	3000000				6	10	10	6
12	Polonya	39000	500000	5	7	7	2	2	5	2
13	Kanada	32000	-	0	0	2	0	0		
14	Özbekistan	25000	-			0	0	2		0
15	Malezya	23000	20000				0	0	0	
16	Romanya	22500	47775	0	1	0	0	1	0	0
17	Tayvan	22500	30000				0	0	0	
18	Kazakistan	16500	-		2	2	0			
19	Hollanda	16000	26000	0	0	2	0	0		
20	Yunanistan	10700	6400	0	0	5	3	1		
21	Çek Cum.	10700	141700	1	2	1	2	0	1	3
22	B.Rusya	10200	-		0	0	1	1	2	0
23	Macaristan	10100	25361		0				1	0
24	Sırbistan	10000	-		0	20	2	1	0	
25	Portekiz	10000	-	10				7		

Tablo 1.5: (Devam) 1996-2002 verilerine göre ülkelerdeki itfaiyeci ölümlerinin sayısı (Brushlinsky v.d., 2007).

26	İsveç	8900	23000	0	0	0	0	0	0	0
27	Avusturya	8000	293200	4	0	2	9	1	6	7
28	Bulgaristan	7900	5900		0	0	2	1	1	0
29	İsviçre	7300	201000				0			
30	İsrail	6000	1900				0	1	0	
31	Slovakya	5400	-		1		0			
32	Danimarka	5350	6700					1	0	3
33	Finlandiya	5200	19000	2	2	2		0		
34	Gürcistan	5200	5100	0	0	1	0	0	0	
35	Yeni Gine	5100	350				1	0	0	
36	Kırgızistan	4800	-				0			
37	Norveç	4500	14000	0	0	0	0			
38	Singapur	4500	52000				0	0	0	
39	Hırvatistan	4350	61700	0	0	0	0		0	3
40	Y.Zelanda	3900	9500	0	0	0	0	1	1	0
41	İrlanda	3900	3100					0		
42	Litvanya	3600	-	0	0	0	0	0	0	
43	Ermenistan	3350	-					0		
44	Moğolistan	2700	2400				0	0	0	
45	Letonya	2400	7200	0	0	1	0	0	0	1
46	Kuveyt	2300	1600				0	0	0	
47	Slovenya	2000	-					0		
48	Estonya	1450	4300			0	0	1	0	0
49	Lüksemburg	445	6400	0	0	0	0	0	0	0
50	Brunei Sultanlığı	400	2770				0	0	0	
51	Barbados	275	200						0	
Toplam		1416050	7333241	161	135	169	186	189	163	169

11 Eylül 2001'deki 340 itfaiyeci ölümü hariçtir

1996-2002 yıllarındaki ortalamaya göre en çok itfaiyecinin, ABD ve Rusya'da, en az itfaiyecinin ise, Norveç, Lüksemburg gibi ülkelerde öldüğü görülmektedir.



Şekil 1.12 : Dünyadaki yangın başlangıcına göre yangın nedeniyle ölüm oranları(Brushlinsky v.d., 2007).

Ülkelerdeki yangın sonucunda ölenlerin büyük kısmını konut yangınlarında ölenler oluşturmaktadır.

1.7.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyet Sorunu

1.7.3.1 İşçi açısından maliyet

İş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda birçok maliyet ortaya çıkar. Çalışanda bu maliyet içindeki en önemli faktördür. Çünkü üretimi gerçekleştiren işçinin kendisidir. İş kazası geçiren işçinin fiziki olarak yarım kalması veya ölümlü iş kazası neticesinde kendisi ile beraber ailesi de etkilenmiş olacaktır. İşçinin çalışmadığı sürede gelir kaybı yaşayacağı veya herhangi bir fiziki engel durumunda ömür boyu gelir kaybından mahrum kalacaktır. Hayatını devam ettirebilmek için gereken maddiyatı temin edebilmek için farklı arayışlar neticesinde hem kendisi hem de ailesinde oluşabilecek psikolojik bunalımlarda işçinin kaybettiği önemli maliyetlerdir (Dizdar, 2006: 129).

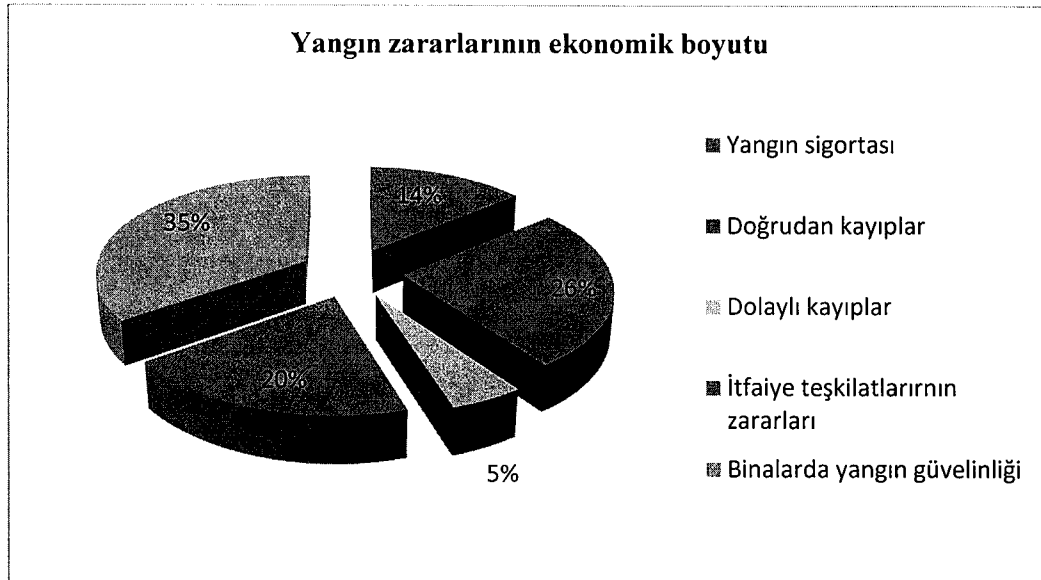
1.7.3.2 İşveren açısından maliyet

İşletmelerde meydana gelen kaza sonucu diğer çalışanların psikolojik olarak etkilenip çalışma hızı ve veriminde düşmeye neden olmasıyla oluşabilecek iş günü ve iş gücü kayıplarının oluşmasına sebep olacaktır. Zamanında teslim etmesi gereken siparişlerinin aksayıp maddi olarak kaybı oluşması ve malzemelerinin hasara uğraması sonucu oluşabilecek maliyetler ortaya çıkacaktır (Çakar, 2003: 16).

1.7.3.3 Ülke ekonomisi bakımından maliyet

İş kazaları sonucu işçinin ve işverenin gördüğü maliyetlerin bütünü ülke ekonomisinde maliyet olarak görünür. İşçinin sağlık harcamaları, ödenen tazminat ile işverenin gördüğü maddi zararların maliyeti ülke ekonomisinde önemli yer tutar. Bunun yanı sıra oluşan üretim kayıpları, yeni işçi yetiştirmek için harcanan maddiyat ve zaman da maliyet olarak önem arz eder. Gerçekleşen her iş kazalarının ülke olarak da psikolojik etkileri başka maliyet olarak karşımıza çıkar (Dizdar, 2006: 129).

Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maddiyat ILO' ya göre ülkelerin kaybının gayri safi hasılanın ortalama %4 olarak gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Türkiye de ise sadece 2011 yılında gayri safi yurtiçi hasılasına verdiği zarar 52 milyar TL olarak gerçekleşmiştir (Kılış, 2014: 19).



Şekil 1.13 : 1970-1999 yılları için ortalama yangın zararlarının ekonomik-istatistiksel değerlendirilmesi (Brushlinsky v.d.. 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1 İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu kişilerin çalıştığı kurumda başarılı ve verimli olabilmeleri için gereklidir. İş doyumu, işçinin çalıştığı işyerinde işinden beklediği ve buna karşılık işinden aldıkları ile oluşan durumu olarak söylenebilir (Çam ve Yıldırım, 2010: 65).

Bir başka tanımda ise, çalışanın işinden aldığı hazzı ve mutluluğun ifadesi olarak nitelendirilmiştir. Diğer bir ifadede çalışanın işiyle alakalı duygularının toplamıdır denilmiştir. Bunların yanı sıra Locke 1976 yılındaki tanımında, kişinin işiyle ilgili kendisini memnun edebilecek olumlu duyguların sağlanması olarak değerlendirmiştir. Barutçugil ise iş tatminini “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak tanımlamıştır. Locke ve Hennede iş tatminini “bir kişinin bir işyerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” şeklinde tanımlamıştır (Eğimli, 2009: 36).

Bu doğrultuda, iş tatmini çalışanların iş yaşamından aldığı haz ve işi hakkındaki olumlu düşünceleridir (Yıldız, 1999: 48). İş doyumu, işi sevmek, işi çekici bulma ve işe karşı güdülenme kavramlarıyla ifade edilebilir (Üstün, 2009: 604).

İşverenlerin çalışma hayatındaki deneyimleri sonucunda çalışanları üzerindeki olumlu duygu olarak ifade edilir (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 31). Çalışanların işlerine karşı olan inanç, bilgi, duygu, davranış ve değerlendirmeleri kapsayan bir kavramdır (Örücü v.d., 2010: 2).

İşyerlerinde çalışanların çalıştıkları zaman içindeki işlerine karşı olan olumlu düşünceleridir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 220). İş doyumu işverenlerin işin çeşitli

nedenlerine karşı algıladığı duygudur (Kaya, 2010: 221). İşçilerin işleriyle olan duygusal tepkilerdir (Aksoy ve Polat, 2013: 46).

Çalışanların işlerinin sonucunda elde ettiklerinin kişisel ihtiyaç ve değerleriyle örtüşmesi sonucu oluşan duygudur (Sencan v.d., 2013: 105). Bu çerçevede iş tatmini, iş görenin aldığı ödülle algıladığı ödülün aynı değerde olması veya onu geçmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Günbayı ve Toprak, 2010: 154). Çalışanların beklentilerinin işverenler tarafından karşılanıp mutluluk duygusunu almalarıdır (Ayan v.d., 2009: 19). İş görenlerin iş ve işyerleri ilişkilerinde beklentileri karşısındaki durumudur (Yıldırım, 1995: 442).

Luthans'a göre ise iş doyumu, “çalışanların önemli gördükleri şeylerin, yaptıkları işler tarafından ne derece sağlandığı konusundaki algıları” diye tanımlamıştır (Yeşil ve Dereli, 2012: 109). Çalışanın işine karşı duyduğu duygular ve istediği veya istemediği durumların dengelemesidir (Bodur ve Güler, 1997: 12).

İş doyumunu Bullock çalışanların işleriyle ilgili bütün istedikleri ve istemedikleri durumların tümünün dengelemesinden ortaya çıkan sonuç olarak belirtmiştir. Vroom ise işçilerin duygu ve davranışlarına yönelik eğilimleri olarak belirtmiştir. İş doyumu ile alakalı birçok tanım yapılmış ve genel olarak ortak bir tanımda işçilerin işlerini sevmeye ve işlerine karşı olan hoşnutsuzluk ile işlerine olan bağlılık olarak ifade edilebilir (Çalışkan, 2005: 9).

Çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının bir göstergesi olan iş tatminini işten duyulan memnuniyeti, çalışanın işi ile ilgili beklentilerini ve işine karşı tutumunun bütünü olarak ifade edilebilir (Topcu ve Ocak, 2012: 686).

2.2 İş Doyumunun Önemi

İş, insanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için gerekli olan bir kavramdır. İşsiz olan bir kişi hayatının devamı için gerekli olan ihtiyaçlarını yerine getiremediği için fiziksel ve psikolojik olarak umutsuzluğa düşecektir. Ancak insanlarda doğası gereği zorunlu kalmasalar dahi çalışmak isteği oluşmaktadır. Bundan dolayı insanların çalışma isteğinin artmasını sağlamak için de işini sevdirmek gerekmektedir. Böylece iş verimliliği ve iş doyumunda artış gözlemlenebilir. İnsanların iş doyumunun eksi yönde olması topluma da sağlıksız bir ilerleme olarak yansımaktadır (Bilen, 2008: 160).

İşçilerin işleriyle ilgili düşüncelerini ve beklentilerinin belirlenmesi, iş doyumunun veya doyumsuzluğunu belirleyen faktörlerin saptanması işveren ve işçi açısından oldukça önemlidir (Toplu, 1998: 32).

İş doyumunun önemini artıran bazı kavramlar bulunur. Verimlilik, işten ayrılma, iş kazaları ve yabancılaşma gibi kavramların iş doyumunun önemini artırdığı söylenebilir. İş doyumunun olumlu olduğu kişilerde çalışma isteğinin artmasıyla verimliliğin de artışına sebep olacaktır. Buna bağlı olarak da bireysel artışın örgütsel artışı da sağlayacağı görülür. Çalışanların işyerlerindeki beklentilerinin yeteri kadar karşılanmaması sonucu işe devamsızlık veya işten ayrılma söz konusu olacaktır. Bunun sonucu olarak da iş gücü devir kaybı yaşanmaktadır. Diğer taraftan iş doyumunun olumsuz olması ile birlikte çalışanlarda yaşanacak olan hayal kırıklığı, stres, uykusuzluk gibi sonuçların neticesi olarak da iş kazalarına varacak olayların yaşanmasına neden olacaktır (Kök, 2006: 294).

Çalışanların işlerindeki doyumlarının olumlu olmasıyla işçiler işlerine devamsızlık yapmaz, geç kalmaz, işine giderken istekli gider ve bundan dolayı da işten ayrılmayı düşünmez. İşyerindeki verime olumlu katkılar sağlar. İşverenin isteklerinin büyük bölümü karşılanır. Bunların yanı sıra iş doyumunu olumlu olan kişilerde işyeriyle beraber aile ve çevre hayatındaki davranışlarda olumlu olacağı araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. İş doyumunu olmayan insanlarda ise verim düşüklüğü, iş devamsızlığı veya işten ayrılma gibi sonuçlar görülür (Türk, 2007: 96).

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmaların sonucu iş doyumunun öneminin ne derecede olduğunu görmek bakımından önem arz eder. İş doyumunun düştüğü bir işletmede yapılan araştırmaya göre, dört sene içinde iş veriminde çok büyük düşüşler gözlenmiş ve buna bağlı olarak da şikayetlerin %38, disiplin cezalarının ise %44 oranlarında yükseldiği ve işgücü devir kaybının da %70 oranında artışı gözlenmiştir (Kök, 2006: 295)

Tablo 2.1: İş Doyumunun Önemi (Özen v.d., 2015).

Birey açısından önemi	Örgüt açısından önemi
➤ Fizik ve ruh sağlığı yerindedir ➤ Psikosomatik hastalıkları oldukça azdır ➤ Çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma, güveni, uyum ve işbirliği artışı görülür ➤ Kişiler yeni vazifelerine hızla adapte olur ➤ İş kazaları oranı düşüktür ➤ İş arama eğilimleri düşüktür.	➤ Performans ➤ Verimlilik ➤ İşe devamsızlık, iş gücü devir oranı, örgütsel problemler azalır ➤ Gruplar arası ilişkiler ➤ Kalite ➤ Örgütsel bağlılık ➤ Müşteri memnuniyeti ➤ Ciro, kar artar ➤ Dengeli bir iş temposu

2.3 İş Doyumunun Farklı Kavramlarla İlişkisi

2.3.1 İş Doyumu ve Tükenmişlik

Tükenme kavramı ilk defa 1986 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen bir kavramdır. Bu kuramcılara göre işleri insanlarla uğraşmak olan kişilerde tükenmişlik daha çok görülür. Tükenmişlik, çalışan kişilerin mesleklerinden uzaklaşması ve hizmet sunduğu insanlarla ilgilenmemesi veya aşırı stresin verdiği doyumsuzluğun sonucu olarak kişinin mesleğinden kendini geri çekmesi olarak tanımlanır. Bu noktada, tükenmişliğin olumsuz duygu hali olduğu belirtilebilir (Topcu ve Ocak, 2012: 685). Maslach’a göre tükenmişliğin üç boyutu vardır.

a. Duygusal tükenme: Bitmiş olan duygunun ve enerji eksikliğinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum tükenmişliğin ilk boyutu olarak belirtilir. Bu boyutta çalışanlar duygusal olarak zorlanmakta ve tükenmeye başlamaktadır (Havle v.d., 2008: 5). Bu durumda olan çalışanlarda işlerini yapma isteksizliği oluşacak ve işlerini bitirdiklerinde dahi mutlu olamayacaklardır. Bu tarz insanlar kendilerini işe vermekte zorlanacaklardır. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanlar eskisi kadar verimli çalışamaz, gergin ve stres dolu olarak yaşarlar.

b. Duyarsızlaşma: Maslach ve Jackson (1981)’a göre duyarsızlaşma, çalışanın hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun şekilde davranış göstermesi olarak tanımlanmıştır. Bu durumdaki insanlar karşındaki insanları birer nesne gibi algılar ve

ona göre davranış gösterirler. Aynı zamanda çalışma arkadaşlarına da umursamaz, duygusuz bir şekilde davranır ve alaycı cevaplar verir (Topcu ve Ocak, 2012: 685).

c. Kişisel başarısızlık hissi: Bireyin kendi kendini olumsuz olarak değerlendirip kendisinin başarısız olduğunu hissetmesidir. Bu durumda olan kişilerde depresyon, başarısızlık, üretkenliğin azalması gibi olumsuz sonuçlar göstermektedirler (Güner v.d., 2014: 61).

Bu faktörlerin yanı sıra aynı zamanda tükenmişliğe etki eden faktörlerde bulunur. Tükenmişliğin görüldüğü kişiler genelde idealist kişilerdir. Beklenti düzeylerinin yüksek olması ve duygusal baskı yaşaması nedeniyle tükenmişlik kavramı sık görülür (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 43).

2.3.2 İş Doyumu ve Motivasyon

Motivasyon, çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarmak için kişisel ve toplumsal hayatlarını tatmin edebilmektir. Motivasyonun iki önemli unsuru vardır. İlki motivasyonun kişisel bir durum olması yani aynı motivasyon yöntemi herkesi motive etmeyebilir. Diğer ise motivasyon ancak insanlara özgüdür. Bireylerin hayatındaki istekleri ile çalışma hayatındaki istekleri uyumlu olduğu zaman mutluluk duygusu ortaya çıkar. Çalışandaki doyum iş sırasındaki ve iş sonrasındaki olarak değişir. İş sırasındaki doyuma dışsal doyum, iş sonrasındaki doyuma ise içsel doyum denir. İş doyumu var olan çalışanlarda motivasyon da oluşur (Türk, 2007: 80).

2.3.3 İş Doyumu ve Performans

Performans, kişilerin yaptığı iş için harcadıkları enerji olarak söylenebilir. İş performansı da çalışanın ücret karşılığında gösterdikleri gayret diye tanımlanabilir. İş tatmini ve performans ilişkisi konusunda 1992 yılında Ostroff çalışanlarının yaptıkları çalışmaya göre iş tatminin fazla olduğu işletmelerin, iş tatminin az olduğu iş işletmelere göre daha etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmaya benzer bir araştırma 2006 yılında Harrison ve arkadaşları tarafından yapılmış, bireylerin genel iş doyumları ile iş hayatındaki iş doyumları arasında ilişki olduğu ve bununla da genel iş performansının arasında ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Akkoç v.d., 2012: 108).

2.3.4 İş Doyumu ve Verimlilik

Çalışanlarda oluşan beklentilerin karşılanması için çabaların artması gerekir. Çabanın artması bireydeki memnuniyetin artmasına neden olur ve artan memnuniyet ile birlikte verimlilik de artmış olur. Dolayısıyla iş doyumu ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki söz konusu olur. Çalışanların memnuniyetinin artması için de yetki verilmesi, önemli kararlara katılması sağlanarak gerçekleştirilir (Mammadova, 2013: 23).

2.4 İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

2.4.1 Kişiyeye Bağlı Faktörler

2.4.1.1 Yaş

Yaş ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Genç yaştaki çalışanların hayatlarında olduğu gibi işlerinde de beklentileri yüksek olduğu için tatminsizlik yaşamaları kaçınılmaz bir durumdur. Ancak yaşları artan çalışanların hayatlarından olduğu gibi işlerinden de beklentileri yüksek olmayacaktır. Ayrıca yaşlı çalışanlardaki oluşan tecrübe nedeniyle gençlere göre iş tatmini oranları yüksek olduğu kadar motivasyon ve işlerine motive olması daha yüksektir (Maktalan, 1997: 29).

2.4.1.2 Cinsiyet

İş doyumlarını belirlemeye yönelik çalışanların üzerinde birçok anket çalışması yapılmıştır. Buna göre kadınların erkeklerden iş tatminlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni kadınların evdeki sorumluluklarından dolayı oluşabilen bir rol çatışması olarak gösterilebilir. Bu nedenle kadınlar sorumluluk derecesi düşük işlerde çalışarak bu çatışmayı önlemeye çalışırlar. Bir başka araştırmada ise kadınların sosyal aktivitelere önem verirken, erkeklerin ise paraya ve terfi gibi kavramlara önem verdiği ortaya çıkmıştır (Çimen ve Şahin, 2000: 55).

2.4.1.3 Kıdem

Kişilerin çalışma hayatındaki süresi artmasıyla birlikte işindeki tatmin duygusu da artmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise iş ortamına alışması ve beklentilerinin gerçekçi olmaya başlamasıdır. Zira iş hayatındaki gerçekçi olmayan ve büyük beklentiler iş hayatındaki tatminsizliğin artmasının en önemli nedenidir (Akçaoğlu, 1989: 14).

2.4.1.4 Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında da ilişki söz konusudur. 1986 yılında Furnham ve Zacherl'in yaptığı araştırmalara göre, kişilik ile işin uyumlu olması gerektiği bunun içinde eğitimin dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmıştır. Aksi durumlarda ise kişinin iş doyumu yanında benlik ve sağlık durumları da olumsuz etkileneceği belirtilmiştir (Yılmaz ve Dönmez, 2013: 92).

Başka araştırmalara göre ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerde iş doyumu, eğitim düzeyi düşük olan kişilere göre daha düşüktür. Eğitim düzeyleri yüksek olan insanların bakış açıları ve düşünme yetenekleri farklı ve fazla olacağından dolayı eğitim düzeyi iş tatminini etkiler (Erol, 1998: 40-41).

2.4.1.5 Medeni durum

Kişilerin medeni durumları ile ilgili yapılan araştırmalara göre, evlilerin bekarlara göre iş tatminlerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir araştırmaya göre ise boşanmış kişilerin bekarlara göre iş tatminlerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedenleri ise evli olan insanlarda oluşan sorumluluk duygusu ile maddiyata olan ihtiyacın artması olarak gösterilebilir (Mammadova, 2013: 31).

2.4.1.6 Kişilik özellikleri ve duygusal hal

İş doyumunun en önemli etkenlerinden birisi kişilerin bireysel özellikleridir. Her çalışanın bakış açısının farklı olmasından dolayı olaylara bakış açısı değişebilir. İşverenler işe alacağı kişileri kişilik testi yaparak işe alırsa sonrasında oluşabilecek sıkıntıları önlemiş olur. Çünkü her çalışan aynı olaylarla tatmin olamayabilir ve

farklı tepkiler verebilir. İnsanların duygusal halleri tatmine veya tatminsizliğe yol açabilir (Çerik, 2001: 17).

2.4.2 Örgüte Bağlı Faktörler

2.4.2.1 Ücret

Ücret, iş doyumunu veya iş doyumsuzluğunun önemli bir kavramıdır. Yapılan işin sonucunda ödenecek paranın adaletli bir şekilde hesaplanıp ödenmesi gerekir. Bu ödemeye alakalı olarak eşitlik, beklenti ve ödül teorileri ortaya çıkar. Eşitlik kavramında kişilerin yaptıkları iş karşılığında ücretlerinin herkesin eşit olarak alması gerektiğini ortaya koyar. Beklenti kavramında, çalışanların işverenlerinden yaptıkları işin karşılığında gereksinimlerini karşılamak için düşündükleri maddiyattır. Ödül kavramı ise, kişilerin yaptıkları iş karşılığında işvereni tarafından mükâfatlandırılmasıdır. Çalışanların eşit ve bekledikleri karşılıkları almaları ve bunun yanında ödüllerle mükâfatlandırmaları iş doyumlarını olumlu yönde etkiler. Buna karşın adaletsiz ve beklentilerin karşılanmadığı bir işyerinde iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması kaçınılmaz olur (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

2.4.2.2 İşin niteliği

Kişilerin istedikleri işlerde çalışmaları iş doyumlarını artıran bir sebeptir. İyi bir işin niteliğinde, öğretici olması, yeniliklere açık olması, değişik düşünce ve duygulara olanak verebilmesi gibi kavramları barındırması gerekir. Çünkü çalışanlar her gün aynı işi yaparak monoton bir şekilde çalışmayı istememekle birlikte iş doyumsuzluğu da artırmaktadır. İşin yapımı sırasındaki tekrarlar azaldıkça iş doyumunu da artar (Tan, 2003: 10).

Bu etmenin en önemli unsurları, bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesidir. Bu unsurları içeren işlerde iş doyumunu daha fazla olacağı araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca işyerlerindeki işçilere sürekli aynı işi yaptırmanın verim düşmesinin yanı sıra çalışanlarda sağlık sorunları oluşmasına da yol açtığı ispatlanmıştır (İşcan ve Sayın, 2010: 199).

2.4.2.3 Çalışma koşulları

Çalışanlar işlerinin her zaman için kendilerine uygun olmasını ve rahat olmasını tercih ederler. Çünkü işçileri zorlayan her türlü çalışma şartı iş doyumunu olumsuz etkileyerek doyumsuzluğa yol açmaktadır. İşletmelerin fiziki çalışma koşullarının yani tehlikeli, gürültülü, aşırı sıcak veya aşırı soğuk vb. gibi çalışma koşullarında ve iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmadığı işletmeler de çalışmak doyumsuzluğun artmasına neden olacaktır. Bu nedenden dolayı iş doyumsuzluğu sonucunda devamsızlık veya işten ayrılma yada verim düşüklüğüne sebep olabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Eğinli, 2009: 41).

2.4.2.4 Terfi

Terfi itibar anlamına gelen bir kelime olup ileri doğru hareket etmek anlamına da gelir. İşletmelerde ise bu kavram çalışanların bir üst rütbeye yükselmesi anlamını taşımaktadır. İşverenin işçisinin çalışmalarını takdir edip, daha fazla sorumluluk gerektiren, geniş yetki ve yüksek ücretli bir rütbeye atanmasını değerlendirmektedir. Üst rütbeye yükselen çalışanların motivasyon ve iş doyumlarında artışlar meydana gelecek ve işletmelerdeki verimliliğin artmasını sağlayacaktır (Karcıoğlu v.d., 2009: 62).

2.4.2.5 İş güvencesi

Çalışanlarda iş doyumunun sağlanması için önemli faktörlerden birisi de iş güvencesidir. İş güvencesi, işverenlerin geçerli bir nedene dayanmadan veya yasal bir zemini olmadan çalışanını işten çıkartamamasıdır. Çalışanlar işletmelerinde işten çıkarılma gibi korkular yaşamadan uzun zaman çalışabileceği ve geleceği ile ilgili kaygılar yaşamadan çalışarak hayatını idame ettireceği bir ortam istemektedir. Çalışanlarda bu tür kaygıların olmaması iş doyumunun da artmasına neden olur. Aynı zamanda birlikte çalışan insanların birbirlerine olan güveni de işin akışı ve verimli çalışma açısından önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257).

2.4.2.6 İletişim

Çalışanlar kendi işyerlerinde anlaşılabilecekleri bir iletişim olmasının yanında ast-üst ilişkilere dayanan bir iletişimin olmasını önemserler. İşyerindeki iletişimin koordineli bir şekilde olmalı ve çalışanın da işletme hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Kapalı iletişimin olduğu işletmelerde çalışanların habersiz kalmasına ve güven duygusunun bozulmasına sebebiyet verilir ve bunun sonucunda da iş tatminsizliği ortaya çıkar (Aşan ve Erenler, 2008: 206).

2.4.2.7 Yöneticilerin tutumu

Ücretin düşük olduğu işletmelerde iş doyumunu sağlamak için işverenin de önemli rolü vardır. Gelişen dünya içinde yöneticilerin de tutumları değişmeli ve baskıcı, cezalandırıcı ve emir verici bir anlayıştan vazgeçilmelidir. Çağımıza uygun olarak artık çalışan yani işi bizzat yapanları yönetime katmak ve alınacak kararlarda söz sahibi yapmak gerekir. Böylece çalışanlardaki iş doyumunu olumlu ölçüde artırılmış olacaktır (Örücü v.d., 2006: 41).

2.5 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

2.5.1 Birey Faktörleri Açısından Sonuçlar

İş doyumсуuzluğu, kişinin çalıştığı işten memnun olmama ve işi yaparken mutlu olmama gibi duyguların sonucunda, işe gitmekte isteksizlik yaşıyorsa ve işe devamsızlık yapıyorsa bu iş doyumсуuzluğunun bir sonucudur (Yıldırım, 2007: 255).

Bir başka tanımda ise doyumсуuzluk, çalışanın işyerine karşı olan hazzın düşmesiyle birlikte işe karşı bıkkınlık oluşmasıdır (Saygun v.d., 2004: 220).

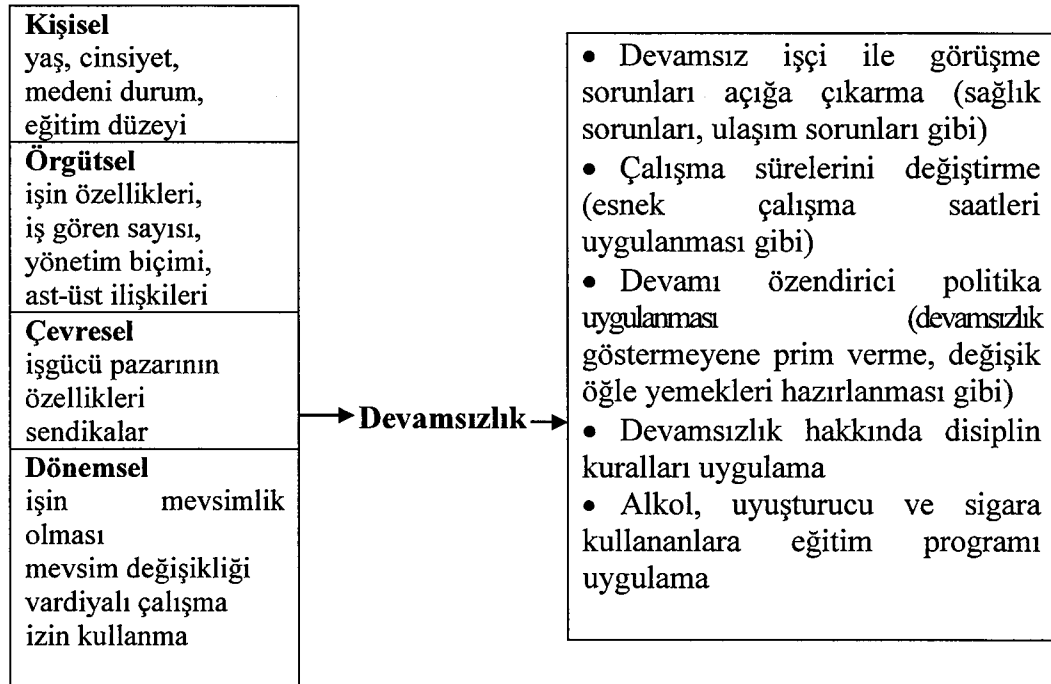
Doyumсуuzlukla ilgili yapılan araştırmalara göre, bireyin sadece maddiyatı karşılanması ondaki verimliliğin ve doyumсуuzluğun azalmasını önlemez. Ancak bireylerde saygınlık derecesinin önemli olduğunu ve saygınlık derecesi yükselen kişilerde doyumсуuzluğun azaldığı gözlenmiştir. İş doyumсуuzluğunun birey açısından sonuçları arasında kişilerin iş hayatı dışındaki etkiler, çalışanlarda fiziksel olarak sağlık problemlerinin işten kaynaklı olarak var olması, çalışanlarda ruh sağlığının kötü olması ve yapılan araştırmalara göre özellikle işyerlerinde çalışanlara kendini

geliştirme olanağı sunmayan yerlerde çalışanların ruh sağlıklarının olumsuz etkilenmesi yer almaktadır (Akyüz, 2000: 31).

2.5.2 Örgüt Faktörleri Açısından Sonuçlar

2.5.2.1 Devamsızlık

İş doyumunun olumsuz olması sonucunda işçilerde devamsızlık, bıkkınlık, kuralları esnetme, işi bırakma, yalandan fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, işyerine zarar verme gibi olumsuz davranışlar gözlenir (Izgar, 2008: 320)

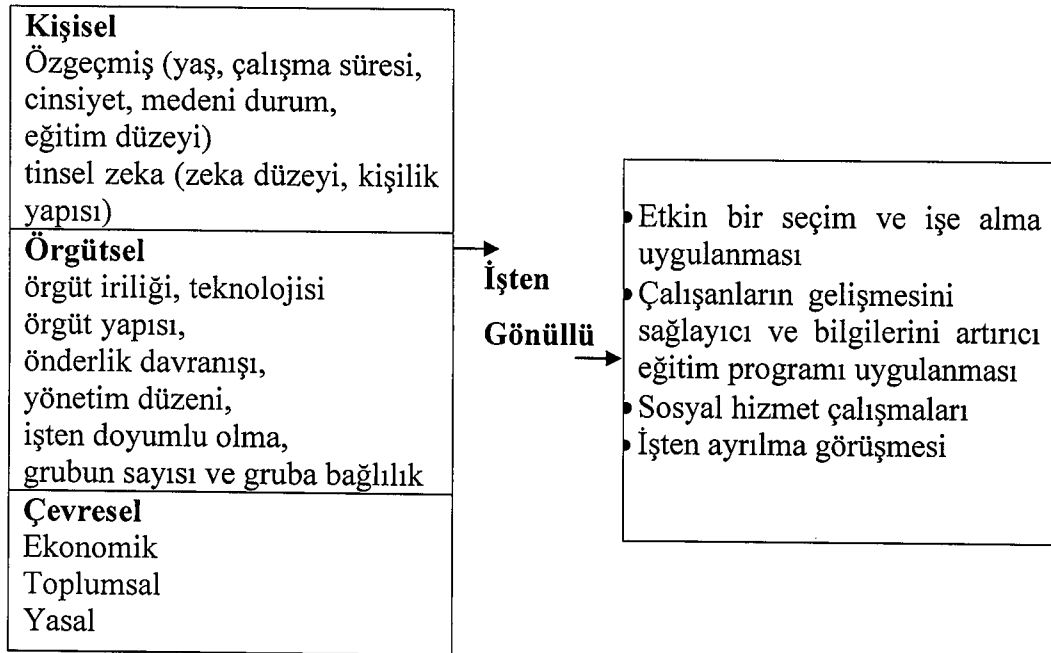


Şekil 2.1: Devamsızlığı Etkileyen Sebepler ve Alınabilecek Tedbirler (Keskin, 2009).

İşletmelerdeki iş doyumsuzluğunun sonuçlarından ilki ve önemli olanı işe gelmeme yani devamsızlıktır. Devamsızlığın nedenleri ve alınabilecek tedbirler Şekil 2.1’de yer almaktadır. Devamsızlığın işletmelere zaman, gelir kaybı ve hizmet kalitesinde azalma gibi doğrudan ve dolaylı maliyetleri vardır. Devamsızlığı etkileyen önemli etmenler arasında izin, vardiyalı çalışma sistemleri ve mevsimlik çalışanlar etkilemektedir (Keskin, 2009: 100).

2.5.2.2 İş gücü devir oranının artması

Birçok işletme için iş gücü devri en çok zaman ve maddiyat kaybına sebep olan faktördür. İş gücü devrinin artması işletmedeki işçilerde olumsuz etkiler bırakmaktadır. İş gücü işletmeleri maddi olarak en fazla etkileyen faktördür. Yeni bir bireyin işe alınma süresi, yetiştirme ve eğitimi için önemli derecede para harcanması gereklidir. Ayrıca yeni bireyin işe alışması ve adaptasyon süreçleri içinde ciddi zaman kaybına neden olur. Araştırmalara göre iş gücü ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki vardır. İş doyumu az olanlar işten ayrılmayı düşünürken iş doyumu fazla olan kişilerde işten ayrılma düşüncesi yoktur. 1999 yılındaki Allen ve Griffeth yaptığı bir başka araştırmada ise özel sektörde çalışanlara göre kamu çalışanlardaki işten çıkartılmak düşüncesi olmaması nedeniyle, iş doyumları özel sektöre göre önemli oranda yüksektir. İş doyumsuzluğu olan insanların mecburiyetten işlerine devam etmesi verimin düşmesine neden olmaktadır (Tozkoparan, 2013: 186-187).

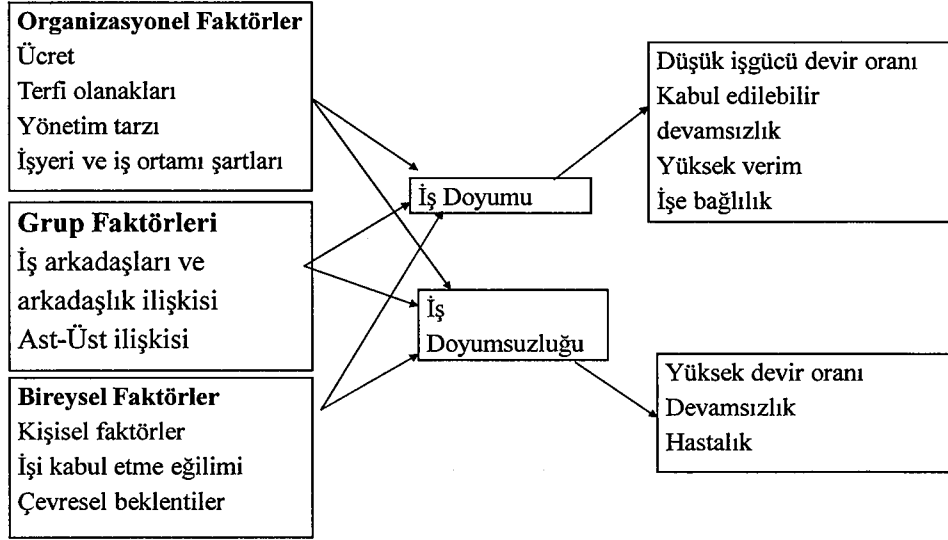


Şekil 2.2: İşgücü Devrinin Azalması İçin Alınabilecek Tedbirler(Keskin, 2009).

2.5.2.3 Sağlık problemleri

İş tatminsizliği çalışanlarda psikolojik ve fiziksel olarak hastalıklara sebebiyet verir. Yapılan bazı araştırmalara göre iş tatminsizliğinin arttığı işletmelerdeki

çalışanlarda uykusuzluk, baş ağrısı, stres, hayal kırıklığı gibi hastalıklar ortaya çıkar (Keskin, 2009: 101).



Şekil 2.3: İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sebepleri ve Sonuçları (Keskin, 2009).

Literatürde itfaiye personelinin iş doyumunu inceleyen çalışmalar yeterince bulunmamaktadır. Ulusal yazında yer alan çalışmalardan Gök (2005), Ankara Büyükşehir Belediyesinde görev yapan itfaiye çalışanlarının iş tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırmada, itfaiyecilerin iş doyumlarının, demografik faktörler yanında, itfaiyecilik mesleğine özgü bazı tutumlarla da ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ücret ve terfi iş doyumsuzluğuna neden olurken, çalışma arkadaşları ile ilişkiler iş doyumunu artırmaktadır.

Ayrıca çalışmanın önemini artıran bir unsur da Türkiye’de iş güvenliği algısı ile iş doyumları arasındaki etkileşimi ortaya koyan çalışmalara rastlanmamış olunmasıdır. İş doyumları örgütsel tutum olarak üzerinde en fazla araştırma yapılan değişken olmuştur. Örneğin; Özsoy ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan yüksek lisans tezleri üzerine yapılan araştırmada 135 tez çalışmasında farklı iş doyumları ölçeğine yer verildiği tespit edilmiştir. İş doyumunu tek başına araştıran çalışmaların (örneğin; Yayla, 2007) yanında, iş doyumunun diğer örgütsel davranışlarla ilişkisi de sıklıkla araştırılmıştır (örneğin, Topcu ve Ocak, 2012). Ancak yabancı kaynaklarda bu çalışmalar yer almaktadır. İş güvenliği literatüründe iş doyumları üzerine yapılmış bir takım çalışmalar da bulunmaktadır. Ioannou vd. (2015) hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarında zor çalışma koşullarının iş doyumları ve sağlıkla olan

ilişkinsini araştırmışlardır. Bu bağlamda yüksek iş doyumunun yüksek zihinsel ve fiziksel sağlık koşulları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.6 İş Doyumu Kuramları

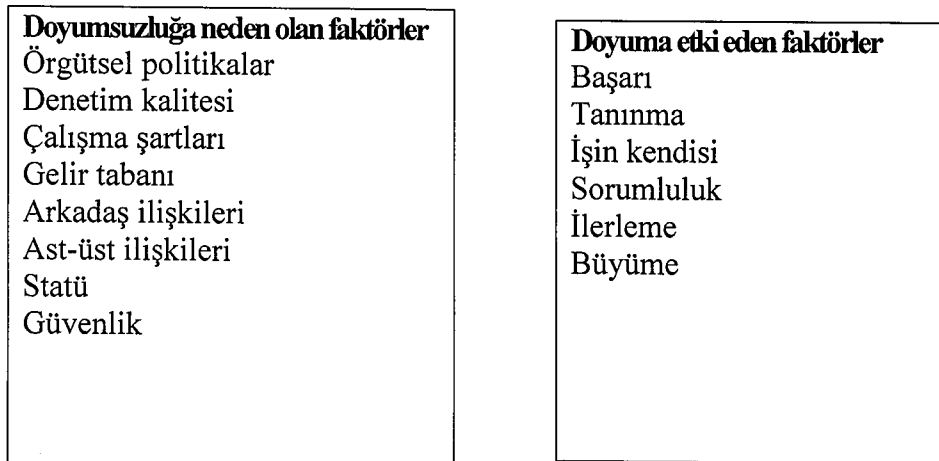
2.6.1 İçerik Kuramları

2.6.1.1 Çift faktör kuramı

1959 Yılında Herzberg ve çalışma arkadaşları tarafından geliştirilen bir kuramdır. Araştırmalar sonucunda çıkan neticelerde çalışanlarda doyum ve doyumsuzluğa yol açan etkenler ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre Herzberg araştırma sonucunda iki gözlemde bulunmuştur;

1. Doyuma etki eden faktörler; Çalışanlarda işi yapmak için gerekli olan güdülenmeyi ifade eder. Bunların içerisinde, saygınlık, sorumluluk alma, ilerleme, ücret olarak artış gibi faktörler çalışanları güdüleyici etkiye sahiptir (Akyüz, 2000: 38).

2. Doyumsuzluğa etki eden faktörler; İşletmelerdeki yanlış olan yönetim politikaları, çalışma şartları ve ücretin tatmin etmemesi gibi faktörler sonucu oluşan isteksizlik gibi nedenlerdir. Bunların yanında işle doğrudan ilgisi olmayıp da dolaylı olarak ilgisi olan çevre, sağlık gibi etkenlerde rol oynamaktadır (Akyüz, 2000: 38).



Şekil 2.4: Çift Faktör Kuramı (Erdemli, 2006).

2.6.1.2 İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

İş doyumunu anlayabilmek için gerekli en önemli kuramlardan biridir ve Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow'a göre insan ihtiyaçları hiç bir zaman bitmeyecektir ve görülen ihtiyacın ardından sonrakine sıra gelecektir. Bu kurama göre öncelik fiziksel ve güvenlik gibi temel olan ihtiyaçları karşılamak sonrasında sosyal ve saygı görme ve kişisel doyum gibi ihtiyaçların karşılanması mümkün olacaktır. Bu kuramın en önemli amaçlarından biri de kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için davranışta bulunacağını ileri sürmesidir (Yüksel, 2005: 294).



Şekil 2.5: Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı

2.6.1.3 Başarma ihtiyacı kuramı

Bu kuramın gelişmesini ve diğer bir adını da veren Mc Clelland' dır. Ona göre bu kuramın temeli kişinin başarıya ulaşmadaki isteği oluşturur. Kişiler her zaman başarıya odaklanacak ve başarıyla mutlu olurken başarısızlıkla mutsuz olacağından başarıya ulaşmak için çaba sarf edeceklerdir. Mc Clelland'a göre başarı görselde temel amaç gibi gözükse de aslında temel amaç başarı sonrasında duyulan duygudur (Ulusal, 1996: 18).

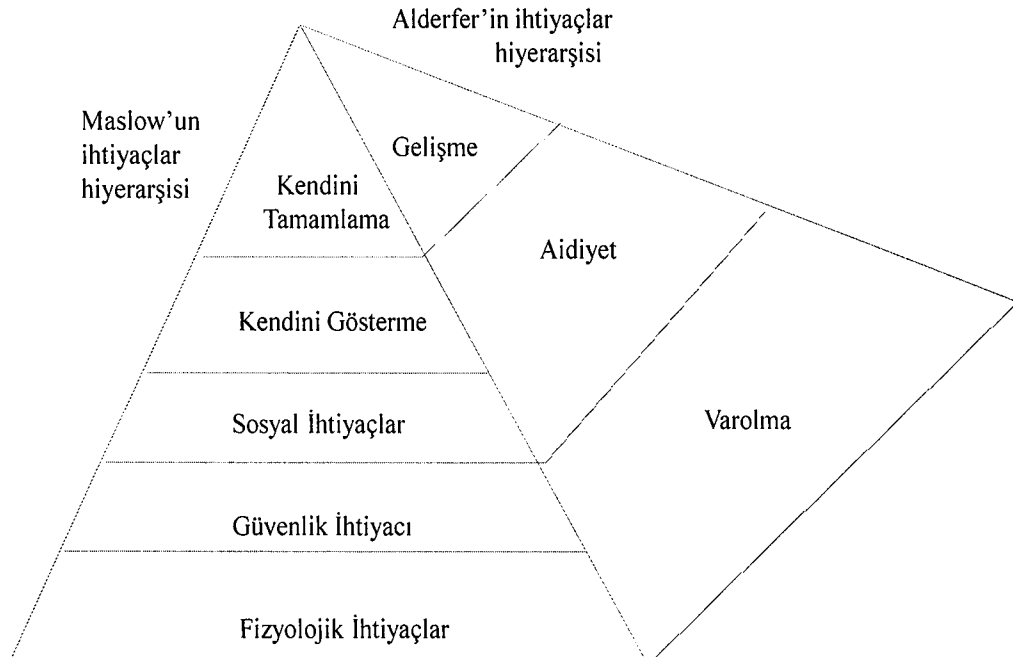
Bu kurama göre bireyler üç grup ihtiyacın etkisiyle davranışta bulunurlar. Bunlar, ilişki kurma, güç kazanma ve başarma ihtiyaçlarıdır. İlişki kurma, sosyal

olma başka bireylerle ilişkide bulunabilmedir. Güç kazanma, başkalarını etkileme onları kontrol edebilmektir. Başarma ihtiyacı ise, kişilerin hedefleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini kullanarak çalışmaktır (Aksu, 1998: 27).

2.6.1.4 ERG kuramı

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi'ni tamamlamak ve daha basit hale getirmek için geliştirilmiş bir kuramdır. Bu kuram Maslow'un kuramlarının değişik şekilde incelenmesidir. Bunlar, varlık, ilişki ve gelişme gereksinimleridir. Varlık gereksinimi, fiziki olarak var olabilme anlamındadır. İlişki gereksinimi başkalarıyla ilişki kurabilmedir. Gelişme gereksinimi ise kişinin kendi yeteneklerini geliştirmesidir (Pul, 2002: 58).

Alderfer'in Maslow'dan farklı düşündüğü nokta ise oluşturulan hiyerarşik basamakların geriye doğru da gidilebileceğini düşünmesidir. Örneğin, gelişme gereksinimini başaramamış kişilerin alt gereksinim olan para kazanma gereksinimi üzerine yoğunlaşması sağlanabilir (İnce, 2003: 11).



Şekil 2.6: Maslow ve Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi (İnce, 2003).

2.6.2 Süreç Kuramları

2.6.2.1 Eşitlik kuramı

Bu kuram J.Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Kuramın amacı kişilere çalışma hayatında eşit olarak davranılması gerektiği, aksi takdirde çalışanlardaki güdülenmenin olumsuz etkileneceği üzerine geliştirilmiştir. Çünkü çalışanlarda yaptıkları iş karşılığında diğer çalışanlarla eşit olarak davranılmaması motivasyonun olumsuz etkileneceğine neden olacaktır (Gençay, 1997: 81).

Çalışanlar kendi çalışmaları ile aynı seviyedeki çalışanların aldıkları ücret ve ödülleri karşılaştırır. Eğer eşitlik söz konusu ise çalışan memnun olur, aksi takdirde memnuniyetsizlik ortaya çıkar ve doyumsuzluk başlar (Yücel, 2012: 4). Çalışanın sadece az ödüllendirildiğinde değil fazla ödüllendirildiğinde de doyumsuzluk oluşabilir (Dikmen, 1995: 117).

Adams'a göre eşitlik teorisinin içinde girdiler ve kazançlar vardır. Örneğin girdi olarak çalışanın çabası, bu çabanın sonundaki kazanç olarak da maaş alınması bu kurama örnek gösterilebilir (Şimşek, 1994: 30).

Tablo 2.2: Adams'ın Eşitlik Teorisindeki Girdi ve Kazançlar (Şimşek, 1994).

Girdiler	Kazançlar
Çaba	Maaş
Tahsil	Yan ödemeler
Eğitim	Seyahat harcamaları
Tecrübe	Astların sayısı
Bağlılık	Özerklik
Yaş	Statü sembolleri
	İşin nitelikleri
	İzinler
	Fazlamesai imkanları

2.6.2.2 Davranış şartlandırması kuramı

Bu kuramın temel amacı, istenen davranışların kuvvetlendirilmesi, istenmeyen davranışların ise yok edilmesini hedeflemektedir. Bu kuram klasik ve sonuçsal olarak iki kısımda incelenir. Klasik şartlanma Pavlov tarafından geliştirilmiştir. Pavlov köpeğe yemek verirken zil çalar ve yemeğini verir. Bir süre sonra sadece zil

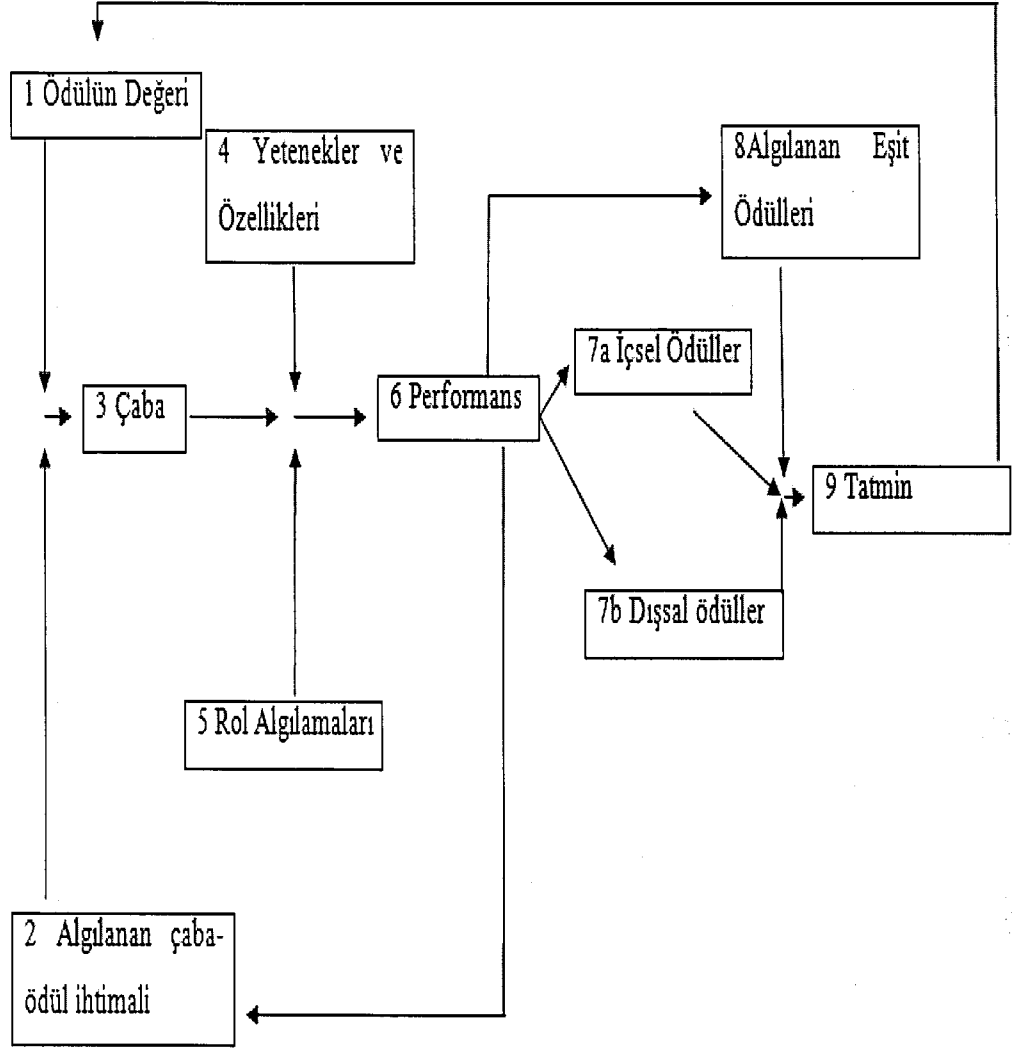
alınmasına rağmen köpekte yemek yeme davranışının ortaya çıktığını gözlemlemiştir. Bu kuramdaki en önemli amaç uyarıcıların davranışları etkilemesi olarak görülür (Bölüktepe, 1993: 48).

Skinner tarafından geliştirilen sonuçsal yaklaşım ise, davranışın ödöl veya ceza sonucu fark etmeden tekrar edeceği ileri sürölmüştür. Edimsel şartlanmanın öğeleri aşağıda yer almaktadır;

1. Davranış ve çevresiyle ilgili tanımların objektif ve bilimsel dayanakları,
2. Davranış ve çevresinin hakkındaki önermeler,
3. Davranışın deneysel yollarla denetlenmesinde kullanılacak yollar,
4. Bu deney sonucunda ortaya çıkan sonuç (Ulusoy, 1993: 76).

2.6.2.3 Porter-Lawler kuramı

Bu kuramda kişinin başarıya gidebilmesi için sadece çabanın yeterli olmadığını bunun yanında bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin de olması gerektiğini ileri süren bir kuramdır. Kuramın diğer önemli unsuru ise başarıya ulaştıktan sonra alınacak ödölün eşit olup olmayacağı ve tatmin duygusunun ortaya çıkıp çıkmayacağı sorunudur. Eğer çalışan tatmin olmuşsa mekanizma geriye doğru çalışmaya devam eder (Erdemli, 2006: 32).



Şekil 2.7: Porter-Lawler Güdülenme Kuramı (Erdemli, 2006).

2.6.2.4 Wroom bekleyiş kuramı

Kuramın kurucu Wroom'a göre ihtiyaçların davranışı başlatmak için yeterli olmadığı, ihtiyacın yanında kişilerde beklenti olması gerektiği görüşünü savunur (Asil, 1992: 31).

Ayrıca Wroom'a göre iş doyumunun oluşabilmesi için kişilerin sosyal beklentilerindeki farklılıkların önemszenmesi gerektiğini söylemiştir (Aşık, 2010: 36).

Bu kuramın temel fikri bireyin davranış sonucundaki beklentiden dolayı davranışında değişiklik olacağı düşüncesidir. Kişiler eylemin sonucunda ödül alacağı düşüncesinde ise davranış tekrar edebilir (Arısoy, 1992: 43).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İTFAYELERDE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISININ İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1 İtfaiye Teşkilatına Genel Bir Bakış

Ateşin bulunması insanlık tarihi için çok büyük bir devrim olarak görülebilir. Ancak bu ateşin kontrolden çıkması ihtimalinin değerlendirilmesini akla getirmemiştir. Ateşin insanlık için öneminin yanında insanoğluna verdiği tahribat da oldukça önemlidir.

Yangınlarla ilgili tedbirlerin tarihçesi ülkemizde 16.yy başlarını bulmasına rağmen, dünyada ise 12.YY sonlarına bulmaktadır. İlk defa 1189 yılında Londra'da bina önlerinde içi su dolu fiçilerin bulunması zorunlu hale getirilmiştir. Türkiye'de ise ilk defa Osmanlı'da 1579 yılında padişah III. Murat döneminde çıkarılan bir fermanla evlerin önünde içi su dolu bir fiçi ve merdiven bulundurulması zorunu hale getirilmiştir. Çünkü dünyada olduğu gibi ülkemizde de yangınlar şehirleri yok etmekle beraber büyük insan kayıplarına da yol açmıştır (Soyyanmaz, 2002: 20).

Türkiye'de itfaiye teşkilatının temeli Fransa'dan Osmanlı'ya gelen ve adını Gerçek Davut olarak değiştiren kişi tarafından 18 YY'da atılmıştır. 1715 yılında kurulan ilk tulumbalar yangınlarda yarar sağlayınca padişah emri ile Gerçek Davut'a 1720 yılında ilk tulumbacı ocağı kurdurulmuştur (Özavcı, 1973: 23).

Yeniçeri ocağı içerisinde yer alan tulumbacı ocağı sayısız yangında fayda sağlamasına rağmen, 1826 yılında yeniçeri ocağının kaldırılması içinde bulunan tulumbacı ocağının da kaldırılmasına neden oldu. Ancak başta İstanbul'daki yangınlar olmak üzere birçok büyük yangının can ve mal kayıplarına neden olması tekrar bu ocağın gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Padişah II.Mahmut'un emri ile yeni kurulan Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu içerisinde yeni bir ocak kuruldu. Yeniçeri ocağı adını hatırlatmaması için de tulumbacı yerine yangıncı taburu adı kullanılmaya başlanmıştır (Ünlüoğlu, 2011: 13).

Osmanlıdaki gelişmelere paralel olarak 1855 yılında ilk belediye teşkilatı olan İstanbul şehremaneti kurulmuş ve yangın işlerine bakmaya başlamıştır. Bu teşkilat yolların genişletilmesini ve ahşap yerine kagir binaların yapımını teşvik etme çalışmalarına başlamıştır. Ancak yapılan her şeye rağmen yangınlarda yetersiz kalınması sonucunda padişah Abdülaziz tarafından Macaristan'dan Kont Szeçsenyi Odan getirtirilmiş ve yangın konusunda çalışmalar yapmaya başlayarak ilk itfaiye teşkilatlarını kurmuştur. Araç ve gereçler modern hale getirilmiş ve askeri disiplin içinde çalışmaya başlamıştır. Ayrıca 1887 yılında deniz itfaiyesini de kurarak boğaz kenarındaki tarihi yapılar için önlem almıştır. Bu gelişmeler ile birlikte teşkilat askeri sistem içinde devam etmiş ve 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile birlikte belediyelere devredilerek sivilleştirilmiştir (Çelebi, 1994: 306).

3.2 Ankara İtfaiyesi

İtfaiye kelimesi Arapça söndürmek anlamına gelen itfa kelimesinden geçerek dilimize yerleşmiştir. İtfaiye yangın söndüren kurum, itfaiyeci ise bu yangınları söndüren kişilerdir. Ankara İtfaiyesi ilk olarak 1922 yılında “Müstakil İtfaiye Bölüğü” adı ile bugünkü itfaiye meydanında kurulmuştur. Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte sivilleştirilerek araç gereçleri ile beraber Ankara Belediyesine devredilmiştir. İtfaiyecilik ülkemizde polislik, askerlik gibi ayrı bir meslek grubu içinde yer almaz ve sadece devlet memuru adıyla görev yaparlar. Ülkemizde itfaiyeciler belediyeye bağlı olarak çalışır ve 657 sayılı devlet memurları kanununa bağlı olarak görev yapmakla birlikte 26326 sayılı Belediye İtfaiye Yönetmeliği, 5216 Büyükşehir Belediye Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu itfaiyecilerin yasal dayanakları olarak görülür (<http://itfaiye.ankara.bel.tr/>, 2015).

İtfaiyecilerin görev ve sorumlulukları 5393 sayılı Belediye Kanunu ve bu kanuna bağlı 26326 sayılı İtfaiye Yönetmeliğinde belirlenmiştir. Buna göre görev ve sorumluluklar aşağıda sıralanmıştır;

1. Yangınlara müdahale ederek söndürmek,
2. Her türlü kaza, çökme, mahsur kalma ve benzeri durumlarda kurtarma gerektiren olaylara müdahale edilerek, ilk yardım hizmetlerini yürütmek; arazide, su üstü ve su altında her türlü arama ve kurtarma çalışması yapmak,
3. Su baskınlarına müdahale etmek,
4. Doğal afetler ve olağanüstü durumlarda kurtarma çalışması yapmak,

5. Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren binaların yangından korunması hakkındaki yönetmelik ile belirlenen görevleri yapmak,
6. Nükleer, biyolojik, kimyasal (NBC) maddelere müdahale etmek ve arıtma işlemlerine yardımcı olmak,
7. Halkı, itfaiye hizmetleri hakkında bilgilendirmek ve alınacak önlemler konusunda eğiterek tatbikatlar yapmak
8. Gönüllü itfaiye personelinin eğitim ve yetiştirilmesine yardım etmek, kamu kuruluşlarındaki gönüllü itfaiye birimlerine eğitim vermek, araç ve gereçlerinin standartlara uygunluğunu denetlemek,
9. İhtiyaç durumunda belediye sınırları dışındaki olaylara müdahale etmek,
10. Orman yangınlarına müdahale ve yardım etmek,
11. Baca temizliği yapmak ve alınacak önlemler hakkında denetleyerek bilgi vermek,
12. İmarlara göre parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı maddelerin depolanması gereken yerleri denetlemek,
13. İşyeri, eğlence yerleri ve fabrika gibi kurumları yangın yönünden denetleyerek, mevzuatın öngördüğü izin ve ruhsatları vermek,
14. Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak (<http://itfaiye.ankara.bel.tr/>, 2015).

İtfaiyenin sürekli olarak gelişmeleri takip ederek teknolojiye ayak uydurması ve araç-gereçlerini buna göre düzenlemesi gerekir. İtfaiyeci de bu teknolojiye ayak uydurmak için sürekli eğitim alarak kendini yenilemelidir.

Ankara İtfaiyesi yapılan son değişiklikle birlikte ilin tüm ilçelerinde hizmet vermeye başlamıştır. Böylece toplam 25 ilçede 41 istasyonunda, 818 memur, 138 işçi personeli ve 171 aracı ile hizmet vermeye devam etmiştir (<http://itfaiye.ankara.bel.tr/>, 2015).

İtfaiyelerde askeri sistemden kalma çalışma şartları biraz daha etkisini yitirmişse de çavuş, onbaşı gibi kadrolar devam etmektedir. 24/48 çalışma koşulları ile sürekli eğitim alarak göreve hazır halde bulunurlar.

İtfaiyecilik en tehlikeli meslek grupları arasında ilk sıralarda yer alır. Bu nedenle itfaiyelerde analizler yapılarak kazaların daha az hasarla atlatılması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmaların en başında ise sadece itfaiyelerde ve

ülkedeki tüm itfaiye birimlerini kapsayacak şekilde bir güvenlik standartları oluşturulmalıdır.

2004 yılında yürürlüğe giren kişisel koruyucu donanımların iş yerlerinde kullanılması hakkında bir yönetmelik yürürlüğe girmiş ve bu yönetmelikle tedbirler alınmaya çalışılmıştır. İtfaiyecilerin kişisel koruyucu malzemeleri olarak ısıya dayanıklı elbise, eldiven, kaskı, ayak sağlığını ve tehlikeye karşı koruyacak çizmesi, beresi, el feneri gibi malzemelerdir. Bu malzemeler yangın esnasında kullanılır ancak olası fiziksel, kimyasal bir yangın veya kurtarma esnasında özel yapım elbiseler kullanılmak zorundadır (Seber, 2012: 1).

3.3 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Çalışmanın konusu, çalışanların iş güvenliği algılarının örgütsel tutumlardan iş tatmini üzerine etkisini bir model kapsamında ele almaktır. Araştırma, söz konusu değişkenlerden oluşturulan yapısal eşitlik modeli yardımıyla Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında yürütülmüştür. Model, 203 çalışandan elde edilen veriler çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

3.4 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel olarak üç amacı bulunmaktadır. Çalışmanın öncelikli amacı, iş güvenliği algısını ortaya koymaktır. Diğer amacı, Ankara'da faaliyet gösteren itfaiye çalışanlarının iş güvenliği algılarının etkilediği iş tatmini kavramını incelemektir. Üçüncü amacı ise buna yönelik hipotezlerin test edilmesidir.

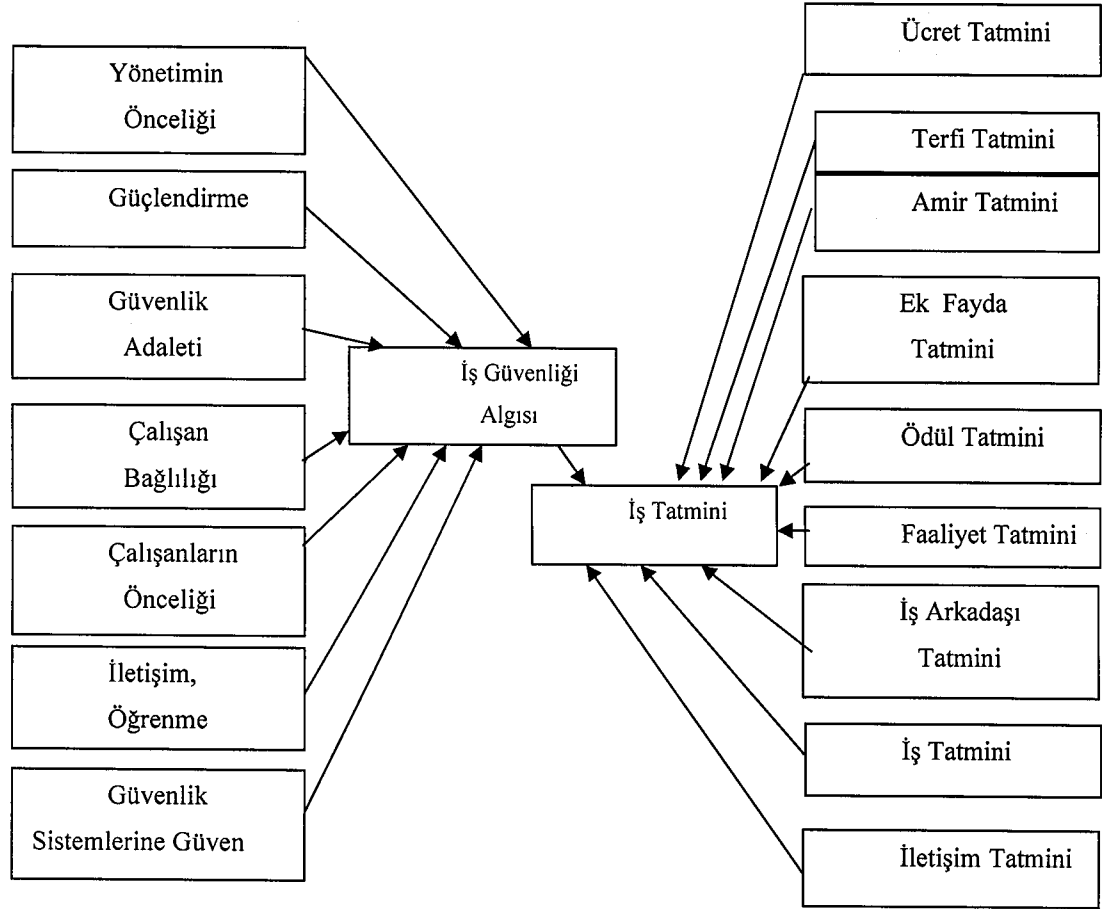
3.5 Araştırmanın Önemi

İş güvenliği kavramı yasal düzenlemeler sonrasında ulusal yazında ağırlıklı olarak ele alınmaya başlamıştır. Ancak iş güvenliği algısını ölçen ve örgütsel tutumlar üzerindeki etkisini araştıran çalışma sınırlı sayıda yapılmıştır. Bu araştırma sayesinde iş güvenliği algısı tüm boyutları ile açıklanmaya çalışılarak hem örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlanacak, hem de insan kaynakları uygulamalarına bir nebze ışık tutulmuş olacaktır.

3.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

3.6.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında, değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak maksadıyla, Şekil 3.1’de gösterilen bir model oluşturulmuştur.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.

Model temel olarak iş güvenliği algısı ve iş tatmini olmak üzere iki ana değişkenden oluşmaktadır. Araştırma modeli araştırma soruları sonucunda oluşturulmuştur. Modeli oluşturulan araştırma soruları ve hipotezleri aşağıdaki bölümde açıklanmıştır.

3.6.2 Araştırma Soruları ve Hipotezler

Önceki bölümlerde açıklanan kuramsal ilişkilerden hareketle oluşturulan araştırma soruları ve hipotezler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Araştırma soruları:

- a) Çalışanların iş güvenliği algısının, iş tatminine etkisi nedir?
- b) İş güvenliğini açıklamada boyutlandırma yapılabilir mi?
- c) İş tatminini açıklamada boyutlandırma yapılabilir mi?
- d) İş güvenliği algısının boyutları iş tatmini boyutlarını ne şekilde etkilemektedir?

Yukarıda sıralanan araştırma sorularını cevaplamak üzere aşağıda sıralanan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Yönetimin önceliği ve yeteneği iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 1A: Yönetimin önceliği ve yeteneği ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 1B: Yönetimin önceliği ve yeteneği terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 1C: Yönetimin önceliği ve yeteneği amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 1D: Yönetimin önceliği ve yeteneği ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 1E: Yönetimin önceliği ve yeteneği ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 1F: Yönetimin önceliği ve yeteneği faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 1G: Yönetimin önceliği ve yeteneği iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 1H: Yönetimin önceliği ve yeteneği işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 1I: Yönetimin önceliği ve yeteneği iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 2: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 2A: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 2B: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 2C: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 2D: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 2E: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 2F: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 2G: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 2H: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 2I: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 3: Yönetimin güvenlik adaleti iş tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3A: Yönetimin güvenlik adaleti ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 3B: Yönetimin güvenlik adaleti terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 3C: Yönetimin güvenlik adaleti amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3D: Yönetimin güvenlik adaleti ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3E: Yönetimin güvenlik adaleti ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 3F: Yönetimin güvenlik adaleti faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3G: Yönetimin güvenlik adaleti iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3H: Yönetimin güvenlik adaleti işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 3I: Yönetimin güvenlik adaleti iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 4: Çalışanların güvenlik bağlılığı iş tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4A: Çalışanların güvenlik bağlılığı ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 4B: Çalışanların güvenlik bağlılığı terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 4C: Çalışanların güvenlik bağlılığı amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4D: Çalışanların güvenlik bağlılığı ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4E: Çalışanların güvenlik bağlılığı ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 4F: Çalışanların güvenlik bağlılığı faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4G: Çalışanların güvenlik bağlılığı iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4H: Çalışanların güvenlik bağlılığı işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 4I: Çalışanların güvenlik bağlılığı iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 5: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 5A: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 5B: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 5C: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 5D: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 5E: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 5F: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 5G: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 5H: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 5I: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 6: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 6A: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 6B: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 6C: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 6D: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 6E: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 6F: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 6G: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 6H: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 6I: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iletişim tatminini etkilemektedir.

Hipotez 7: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 7A: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ücret tatminini etkilemektedir.

Hipotez 7B: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven terfi tatminini etkilemektedir.

Hipotez 7C: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven amirden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 7D: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 7E: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ödül tatminini etkilemektedir.

Hipotez 7F: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 7G: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 7H: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Hipotez 7I: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iletişim tatminini etkilemektedir.

3.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonucu elde edilen bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebileceğinden araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

Araştırmada kullanılan ölçekler, bireylere aynı anda yöneltilen değerlendirme maddelerinden oluşmaktadır ve bu kapsamda bireylerin algılamalarını değerlendirmektedir. Bu nedenle sosyal beğenirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı olabileceği, sonuçlar değerlendirilirken dikkate alınmalıdır.

3.8 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığına bağlı 41 itfaiye istasyonunda görev yapan 818 çalışandır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edecek nitelikte, rastlantısal olarak seçilen katılımcılardır. Araştırmada, 250 personelden anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında kâğıda basılı olarak hazırlanan anketler katılımcılara uygulanmıştır. Araştırma için gönderilen anketlerden 227 adedi geri alınmıştır. Geri dönüş oranı %90,80'dir.

Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan 9 kişiye ve işaretlemeleri alt veya üst değerlerde toplanan 15 kişiye ait veriler analizden çıkarılmış, analizlere 203 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir.

Örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında 202 kişinin (% 99,5) erkek ve sadece bir kişinin (% 0,5) kadın olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo-3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Erkek	202	99,5	99,5	99,5
Kadın	1	,5	,5	100,0
Toplam	203	100,0	100,0	

Katılımcıların yaşlarına bakıldığında 36 kişinin (% 17,7) 18-28 yaş arası, 49 kişinin (%24,1) 29-38 yaş arası, 40 kişinin (%19,7) 39-48 yaş arası, 73 kişinin (%36,0) 49-58 yaş arası ve 3 kişinin (% 1,5) 59 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Yaşa göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo-3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Yaşa Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
18-28 arası	36	17,7	17,9	17,9
29-38 arası	49	24,1	24,4	42,3
39-48 arası	40	19,7	19,9	62,2
49-58 arası	73	36,0	36,3	98,5
59 ve üzeri	3	1,5	1,5	100,0
Toplam	201	99,0	100,0	
Kayıp Veri	2	1,0		
Toplam	203	100,0	100,0	

Katılımcıların pozisyonlarına bakıldığında 53 kişinin (% 26,1) şoför, 117 kişinin (%57,6) itfaiye eri, 15 kişinin (%7,4) itfaiye çavuşu, 11 kişinin (%5,4) amir ve 2 kişinin (% 1,0) müdür olduğu görülmektedir. Pozisyona göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo-3.3’de yer almaktadır.

Tablo 3.3: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Şoför	53	26,1	26,8	26,8
Er	117	57,6	59,1	85,9
Çavuş	15	7,4	7,6	93,4
Amir	11	5,4	5,6	99,0
Müdür	2	1,0	1,0	100,0
Toplam	198	97,5	100,0	
Kayıp Veri	5	2,5		
Toplam	203	100,0	100,0	

Katılımcıların maaşları incelendiğinde 4 kişinin (% 2,0) 1000-2000 TL arası, 179 kişinin (%88,2) 2001-3000 TL arası, 17 kişinin (%8,4) 3001-4000 TL arası ve 1 kişinin (% 0,5) 4000 TL üzerinde olduğu görülmektedir. Maaşa göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo-3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4: Katılımcıların Maaşına Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
1000-2000	4	2,0	2,0	2,0
2001-3000	179	88,2	89,1	91,0
3001-4000	17	8,4	8,5	99,5
4001+	1	,5	,5	100,0
Toplam	201	99,0	100,0	
Kayıp Veri	2	1,0		
Toplam	203	100,0	100,0	

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında 33 kişinin (% 16,3) ilkokul, 94 kişinin (% 46,3) lise, 25 kişinin (%12,3) ön lisans, 38 kişinin (%18,7) lisans ve 11 kişinin (%5,4) yüksek lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesine göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo-3.5'te yer almaktadır.

Tablo 3.5: Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
İlkokul	33	16,3	16,4	16,4
Lise	94	46,3	46,8	63,2
Ön lisans	25	12,3	12,4	75,6
Lisans	38	18,7	18,9	94,5
Yüksek Lisans	11	5,4	5,5	100,0
Toplam	201	99,0	100,0	
Kayıp Veri	2	1,0		
Toplam	203	100,0		

Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında, 81 kişinin (%39,9) 10 yıl veya daha az sürede, 22 kişinin (%10,8) 11 ila 20 yıl arası, 86 kişinin (%42,4) 21 ila 30 yıl arası ve 6 kişinin (%3,0) 31 yıl ve üzerinde hizmet süreleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekteki hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo-3.6’da yer almaktadır.

Tablo 3.6: Katılımcının Meslekteki Hizmet Süresine Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
0-10 yıl	81	39,9	41,5	41,5
11-20 yıl	22	10,8	11,3	52,8
21-30 yıl	86	42,4	44,1	96,9
31 yıl ve üstü	6	3,0	3,1	100,0
Toplam	195	96,1	100,0	
Kayıp Veri	8	3,9		
Toplam	203	100,0		

3.9 Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla uygulanan anket formu EK-A’da yer almaktadır. Anket üç bölümden oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Birinci bölümde açıklama kısmı ile katılımcıya ilişkin demografik bilgilere ilişkin sorular yer almıştır. İkinci bölümde sırasıyla iş güvenliği algısı ve üçüncü bölümde ise iş tatmini ölçeğine yer verilmiştir. Ölçeklerde Likert 5’li ölçeği kullanılmış ve ölçek “1-Kesinlikle Katılmıyorum”dan “5-Kesinlikle Katılıyorum”a uzanmıştır.

3.9.1 Ölçeklerin Geçerliği

Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2009:167). Bu araştırma kapsamında yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde, farklı modeller test edilerek, en uygun modelin hangisi olduğuna karar verilmektedir. Özellikle çok faktörlü olarak kullanılan ölçeklerde, farklı modeller denenerek, uyum iyiliği ve indeks değerleri incelendikten sonra en uygun model tespit edilmektedir. Yapısal eşitlik modelinin uyumuna ilişkin istatistiksel değerler özet olarak Tablo-3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler (Schumaker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Kline, 2004 ve Şimşek, 2007’de istifadeyle hazırlanmıştır).

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 uyum Testi	Anlamli olmaması	-
(χ^2/sd)	≤ 3	4-5
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,90$	-

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirliği ile ilgili işlemler müteakip bölümlerde kısaca açıklanmıştır.

3.9.2 İş Güvenliği Algısı Ölçeği (İGAÖ)

Araştırmada Kines ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen İş Güvenliği Algısı Ölçeği (İGAÖ) kullanılmıştır. Ölçekte 50 madde yer almakta ve katılımcılara beşli likert tipinde yöneltilmektedir. Ölçek yönetimin önceliği ve yeteneği (9 madde), yönetimin güvenliği güçlendirmesi (7 madde), yönetimin güvenlik adaleti (6 madde), çalışanların güvenlik bağlılığı (6 madde), çalışanların önceliği ve riskten kaçınması

(7 madde), iş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven (8 madde) ve çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven (7 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Kines ve diğerleri (2011) çalışmasında boyutların güvenirliliğini (Cronbach alfa) 0,71-0,89 arasında değiştiğini belirtmiştir.

Ölçeğin daha önceden geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapıldığından bu araştırma kapsamında ölçeğin faktör yapısını doğrulamak maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İGAÖ'nün DFA sonuçları Tablo 3.8'de sunulmuştur. Tabloda verilen sonuçlar modifiye edilmiş modeli de içermektedir.

Tablo 3.8: İGAÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
İkinci Düzey Tek Faktörlü	3622,748	3,083	0,102	0,467	0,495	0,163
İlişkisiz	3380,603	2,877	0,096	0,520	0,562	0,288
İlişkili	2694,621	2,335	0,081	0,665	0,636	0,145
İkinci Düzey Çok Faktörlü	2844,742	2,436	0,084	0,635	0,617	0,157
Modifiye İlişkili Model	2253,569	2,140	0,075	0,930	0,901	0,079

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= RootMeanSquare.

Bu araştırma kapsamında İGAÖ' ye ait elde edilen güvenirlik değeri (Cronbach alfa) 0,88 olarak bulunmuştur. Ana değişkene ait cronbach alfa bulunurken tüm sorular alt değişken gözetmeksizin analize tabi tutularak sonuç elde edilir. Spss'de güvenirlik analizi sonucu olarak bu değer ortaya çıkmıştır. Boyutlar bazında güvenirlik değerleri ve sorular Tablo 3.9'da yer almaktadır. Özdamar' a (1999: 522) göre Cronbach Alpha katsayısının 0.00–0.40 arasında olması anketin güvenilir olmadığını, 0.40–0.60 arasında olması anketin düşük güvenirlikte olduğunu, 0.60–0.80 arasında olması anketin oldukça güvenilir olduğunu ve 0.80–1.00 arasında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu şartlarda ölçeklerin güvenirliği yeterli değerlendirilmiştir.

Tablo 3.9: Modifiye Edilmiş İGAÖ Boyutları ve Güvenirlik Değerleri

Boyut Sırası	Boyut	Güvenirlik Değeri	Ölçekteki Numarası	Madde
1	Yönetimin önceliği ve yeteneği	0,77	1-2-3*-4-5*-6-7-8*-9*	
2	Yönetimin güvenliği güçlendirmesi	0,70	10-11-12-14-15*-16	
3	Yönetimin güvenlik adaleti	0,70	17-18*-19-20-21*-22	
4	Çalışanların güvenlik bağlılığı	0,68	23-24-25*-27-28*	
5	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması	0,76	29*-30*-31*-32*-34*-35*	
6	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven	0,83	36-37-38-39-40-41*-42-43	
7	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven	0,76	44-46-47*-48-49*-50	

* Ters kodlanmış soruları göstermektedir.

3.9.3 İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

Çalışanların iş tatmini Spector (1994) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) ile ölçülmüştür. Ölçek, ücret tatmini, terfi tatmini, amirden duyulan tatmin, ek faydalardan duyulan tatmin, ödül tatmini, faaliyetlerden duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, işin kendisinden duyulan tatmin ve iletişim tatmininden oluşan çok boyutlu bir yapıdadır. Ölçek toplamda 36 maddeli olup, ifadelerin yarısı olumsuz yargı belirtmekte olup, ters kodlanmaktadır. Ankete katılanlardan, belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde, "Hiç katılmıyorum" ile "Tamamen katılıyorum" arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçeğin geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapılırken, güvenirliği Cronbach alfa ile hesaplanmıştır. İTÖ'nün DFA sonuçları Tablo 3.10'da sunulmuştur. Tabloda verilen sonuçlar modifiye edilmiş modele aittir.

Tablo 3.10: İTÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlar

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
İkinci Düzey Tek Faktörlü	2242,506	3,775	0,117	0,332	0,518	0,206
İlişkisiz	2359,163	3,972	0,121	0,285	0,541	0,283
İlişkili	1702,674	3,051	0,101	0,536	0,637	0,190
İkinci Düzey Çok Faktörlü	1921,490	3,285	0,106	0,459	0,594	0,207
Modifiye İlişkili	1307,717	2,724	0,072	0,938	0,918	0,083

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square.

*p>.05

Elde edilen bulgular ölçeğin ikinci düzey çok boyutlu yapısını doğrularken, ölçeğin güvenirlik değeri (Cronbach alfa) 0,80 olarak bulunmuştur. Özdamar'ın (1999: 522) sınıflandırmasına göre Cronbach Alpha katsayısının 0.60–0.80 arasında olması anketin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu şartlarda ölçeğin güvenirliği yeterli değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda kullanılan ölçek maddeleri ve güvenirlik değerleri Tablo 3.11'de yer almaktadır.

Tablo 3.11: Modifiye Edilmiş İTÖ Maddeleri

Boyut Sırası	Boyut	Güvenirlik Değeri	Ölçekteki Numarası	Madde
1	Ücret tatmini	0,66	1-10*-19-28	
2	Terfi tatmini	0,64	2*-11-20-33	
3	Amirden duyulan tatmin	0,74	3-12*-21*-30	
4	Ek faydalardan duyulan tatmin	0,62	4*-13-22-29*	
5	Ödül tatmini	0,63	5-14*-23*-32*	
6	Faaliyetlerden duyulan tatmin	0,74	6*-15-24-31*	
7	İş arkadaşlarından duyulan tatmin	0,66	7-16*-25-34*	
8	İşin kendisinden duyulan tatmin	0,74	17-27-35	
9	İletişim tatmini	0,64	18*-26*-36*	

* Ters kodlanmış soruları göstermektedir.

3.10 Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veriler, SPSS (22.0) ve AMOS (16.0) programları yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Öncelikle ölçeklerin geçerlik çalışmaları için AMOS (16.0) programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ölçekler iyileştirmeler sonucunda analize esas hale getirilmiştir.

Değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenerek boyutlar düzeyinde var olan seviyeler ortaya konulmuştur. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu korelasyonlar hem ölçeklerin kendi boyutları hem de ölçekler arasında tüm boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki açıklama gücünü bulmak için yapısal eşitlik modellemesi ve yol analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri her bir boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

3.11 Bulgular

Araştırmanın istatistiksel bulguları genel olarak üç kısımda ele alınmıştır. Birinci kısımda, araştırmadaki tüm değişkenlerin betimleyici istatistiklerine yer verilmiştir. İkinci kısımda değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiş ve ilişkiler ortaya konmuştur. Üçüncü kısımda hipotetik modelde yer alan değişkenlerin yol analizi bulgularına yer verilmiştir.

3.11.1 Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin ortalama değerleri ile standart sapmalarını kapsayan betimleyici istatistikleri Tablo-3.12’de görülmektedir.

Tablo 3.12: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

DEĞİŞKEN		TOPLAM	ORT.	SS.
İş Güvenliği Algısı	Yönetimin önceliği ve yeteneği	203	3,16	,73
	Yönetimin güvenliği güçlendirmesi	203	3,16	,59
	Yönetimin güvenlik adaleti	203	3,09	,75
	Çalışanların güvenlik bağlılığı	203	3,41	,59
	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması	203	2,67	,75
	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven	203	3,53	,74
	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven	203	3,77	,74
İş Tatmini	Ücret tatmini	203	2,37	,87
	Terfi tatmini	203	2,48	,86
	Amirden duyulan tatmin	203	2,90	,85
	Ek faydalardan duyulan tatmin	203	2,44	,87
	Ödül tatmini	203	2,80	,72
	Faaliyetlerden duyulan tatmin	203	3,30	,46
	İş arkadaşlarından duyulan tatmin	203	3,49	,76
	İşin kendisinden duyulan tatmin	203	3,93	,94
	İletişim tatmini	203	3,19	,89

İş güvenliği algısının boyutlarına bakıldığında çalışanların önceliği ve riskten kaçınması (Ort.=2,67; ss.=0,75) hariç diğer boyutların puan ortalamalarının orta noktanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven boyutunun puan ortalaması (Ort.=3,77; ss.=0,74) diğer boyutlara kıyasla daha yüksektir.

Katılımcıların iş tatmini incelendiğinde, bir kısım boyutun ortalamasının altında, bir kısmının ise ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu anlamda işin kendisinden duyulan tatmin (Ort.=3,93; ss.=0,94) en yüksek ortalama sahip iken ücret tatmini (Ort.=2,37; ss.=0,87) en düşük ortalama sahiptir.

3.11.2 Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla, Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon bulguları Tablo-3.13'te görülmektedir. Korelasyonlar hesaplanmadan önce bireylerin ölçeklerdeki maddelere verdiği puanların ortalamaları alınarak, her birey için bir değişken puanı oluşturulmuş ve bu puan değerlendirmeye alınmıştır.

İş güvenliği algısının boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde çalışanların önceliği ve riskten kaçınması boyutunun yönetim tarzları ile çalışanların bağlılığı arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı görülmüştür. Bununla birlikte diğer boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ile iş arkadaşı ile iletişim ve çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven arasında negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Boyutlar arasındaki en kuvvetli ilişki yönetimin güvenlik adaleti ile yönetimin önceliği ve yeteneği arasında görülmektedir ($r= 0,596$; $p<0,01$).

İş tatmininin boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde, anlamlı ilişkiler bulunduğu gibi ilişki bulunmayan boyutlar olduğu görülmektedir. Ayrıca boyutlar arasındaki anlamlı ilişkilerin yönü de farklılık göstermektedir. Örneğin, ek faydalardan duyulan tatmin ile yüksek seviyede olumlu yönde ilişkiyken ($r= 0,637$; $p<0,01$), işin kendisinden duyulan tatmin ile negatif ilişki söz konusu olmakta ($r= -0,147$; $p<0,05$), iş arkadaşlarından duyulan tatmin ile ilişkilendirilememektedir ($r= 0,039$; $p>0,05$).

İş güvenliği algısının boyutlarından yönetimin önceliği ve yeteneğinin iş tatmininin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, faaliyetlerden duyulan tatmin ile anlamlı ilişkiye rastlanmazken ($r= 0,117$; $p>0,05$), en yüksek ödül tatmini ile olumlu yönde ($r= 0,476$; $p<0,01$) ve en düşük ilişkinin terfi tatmini ile olumlu yönde ($r= 0,263$; $p<0,01$) bulunduğu görülmektedir.

İş güvenliği algısının boyutlarından yönetimin güvenliği güçlendirmesinin iş tatmininin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, faaliyetlerden duyulan tatmin ile anlamlı ilişkiye rastlanmazken ($r= 0,049$; $p>0,05$), en yüksek amirden duyulan tatmin ile olumlu yönde ($r= 0,333$; $p<0,01$) ve en düşük iletişim tatmini ile olumlu yönde ($r= 0,171$; $p<0,01$) ilişki bulunduğu görülmektedir.

İş güvenliği algısının boyutlarından yönetim güvenlik adaletinin iş tatminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, faaliyetlerden duyulan tatmin ile anlamlı ilişkiye rastlanmazken ($r = -0,004$; $p > 0,05$), en yüksek iş arkadaşlarından duyulan tatmin ile orta seviyede ve olumlu yönde ($r = 0,314$; $p < 0,01$) ve en düşük terfi tatmini ile düşük seviyede ve olumlu yönde ($r = 0,168$; $p < 0,01$) ilişki bulunduğu görülmektedir.

İş güvenliği algısının boyutlarından çalışanların güvenlik bağlılığının iş tatminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, ücret tatmini, terfi tatmini, ek faydalarda duyulan tatmin, faaliyetlerden duyulan tatmin ve iletişim tatmini arasında ilişki bulunmazken ($p > 0,05$), en yüksek işin kendisinden duyulan tatmin ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmaktadır ($r = 0,168$; $p < 0,01$).

İş güvenliği algısının boyutlarından çalışanların önceliği ve riskten kaçınmasının iş tatminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, ücret tatmini, terfi tatmini ve iletişim tatmini arasında ilişkiye rastlanmazken ($p > 0,05$), en yüksek faaliyetlerden duyulan tatmin ile anlamlı bir ilişki ($r = 0,258$; $p < 0,01$), en düşük işin kendisinden duyulan tatmin ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,338$; $p < 0,01$).

İş güvenliği algısının boyutlarından iş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güvenin iş tatminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, genelde anlamlı bir ilişki bulunmazken, işin kendisinden duyulan tatmin ($r = 0,514$; $p < 0,01$), iş arkadaşlarından duyulan tatmin ($r = 0,280$; $p < 0,01$) ve amirden duyulan tatmin ($r = 0,176$; $p < 0,05$) arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmaktadır.

Tablo 3.13: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

BOYUT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Yönetim önceliği ve yeteneği	1															
Yönetimin güvenliği güçlendirmesi	0,596**	1														
Yönetimin güvenlik adaleti	0,638**	0,631**	1													
Çalışanların güvenlik bağlılığı	0,319**	0,388**	0,413**	1												
Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması	0,033	-0,036	-0,07	-0,248**	1											
İş arkadaşları ile iletişim, öğrenme ve güven	0,279**	0,341**	0,349**	-0,300**	0,572**	1										
Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven	0,262**	0,316**	0,294**	0,070	0,022	-0,034	1									
Ücret tatmini	0,299**	0,202**	0,198**	-0,088	0,056	-0,056	0,034	1								
Terfi tatmini	0,263**	0,192**	0,168*	0,193**	0,176**	0,049	-0,056	0,462*	1							
Amirden duyulan tatmin	0,471**	0,333**	0,311**	0,179*	-0,066	-	0,049	0,515*	0,186*	1						
Ek faydalardan duyulan tatmin	0,283**	0,188**	0,229**	0,177*	0,127	-0,012	2,208**	0,637*	0,421*	0,496**	1					
Ödül tatmini	0,476**	0,317**	0,303**	0,258**	0,028	0,010	-0,012	0,454*	0,287*	0,572**	0,416**	1				
Faaliyetlerden duyulan tatmin	0,117	0,049	-0,004	0,038	0,258**	0,028	0,010	0,165*	0,073	0,178*	0,175*	0,087	1			
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	0,348**	0,330**	0,314**	0,317**	-0,180*	0,280**	0,298**	0,039	-0,013	0,207**	-0,044	0,109	0,033	1		
İşin kendisinden duyulan tatmin	0,265**	0,218**	0,309**	0,357**	-0,338**	0,514**	0,527**	-0,147*	0,068	0,021	-	-0,024	0,067	0,0372*	1	
İletişim tatmini	0,295**	0,171*	0,256**	0,115	0,028	-0,023	0,145*	0,287*	0,056	0,411**	0,221**	0,273*	0,080	0,362*	0,098	1

* p<0,05 seviyesinde anlamlı, ** p<0,01 seviyesinde anlamlı

Son olarak iş güvenliği algısının boyutlarından çalışanların güvenlik sistemine duyduğu güvenin iş tatminin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, genelde anlamlı bir ilişki bulunmazken, işin kendisinden duyulan tatmin ($r= 0,527$; $p<0,01$), iş arkadaşlarından duyulan tatmin ($r= 0,298$; $p<0,01$) ve iletişim tatmini ($r= 0,145$; $p<0,05$) arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunduğu, ek faydalardan duyulan tatmin ile anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r= -0,208$; $p<0,01$).

3.11.3 Yol Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak maksadıyla yol analizi yapılmıştır.

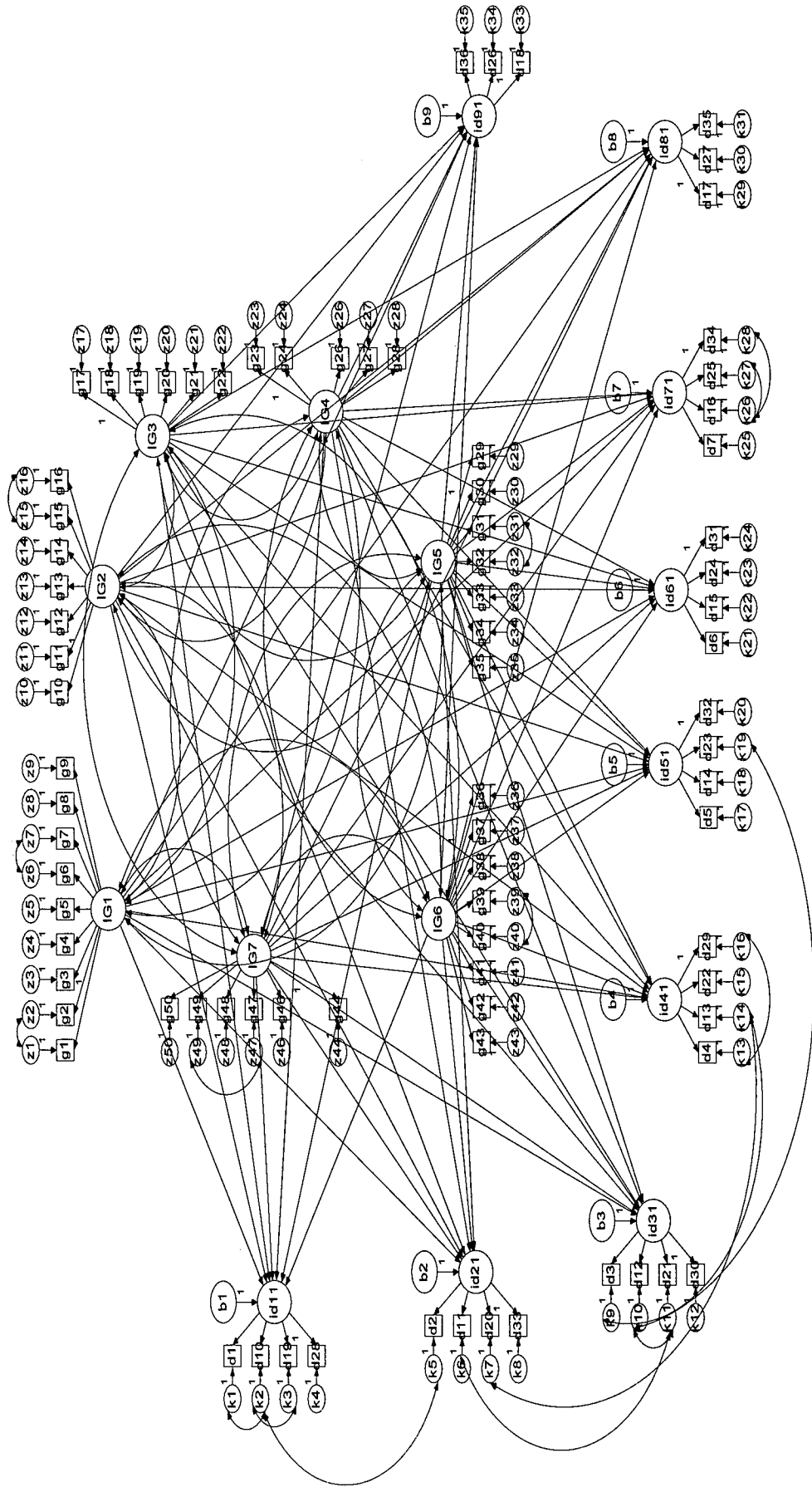
Yol analizi yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasında normallik, doğrusallık ve çoklu bağlantılılık olup olmadığı araştırılmıştır. Doğrusallık, yordayıcı değişkenlerin standartlaştırılmış tahmini değerler ile standartlaştırılmış sapma değerleri arasındaki grafiğe bakılarak, normallik ise standartlaştırılmış hata değerlerine ilişkin grafiğe bakılarak incelenmiştir. Ayrıca çoklu bağlantılılık incelenmiştir. Bu maksatla korelasyon tablosu incelenerek, bağımsız değişkenler arasında korelasyon katsayılarının 0,80'i geçmediği görülmüş, değişkenlerin tolerans değerleri (değişkenlerin açıklayamadıkları varyans oranı), varyans büyütme faktörü (variance inflation factor-VIF) ve durum indeksleri (conditionindices) incelenmiştir. (Büyüköztürk, 2006: 99-100). Böylece verilerin doğrusal olduğu ve normal dağılım gösterdiği, ayrıca değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı görülmüştür. Yapılan yol analizlerine ilişkin sonuçlar aşağıda açıklanmış ve tablolarla ortaya konmuştur.

Yol analizinde gözlenen değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkiler tek bir analizle çoklu regresyon analiz teknikleri kullanılarak ortaya konabilmektedir. Ayrıca yol analizi ile ölçmeden kaynaklanan hata miktarı elimine edilebilmektedir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 2). Yol analizi tek yönlü nedensellik, doğrusallık ve toplanabilirlik gibi varsayımlarla birlikte hatalar arası korelasyon bulunmadığını farz ederek hareket eden bir yöntemdir (Billings ve Wroten, 1978). Yol analizinde değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon modelleri kullanılarak tespit edilmektedir. Analiz yapısal eşitlik modellemesini kullanmakta ve uyum indeksleri ile birlikte yol

katsayıları üretmektedir. Uyum indeksleri yapısal model için en uygun ölçüm modelini belirlemektedir. Regresyon değerleri yol katsayısı olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin değeri olarak analiz sonucunda elde edilmektedir. Anlamlılık derecesi gele olarak $p=0,01$ veya $p=0,05$ olarak kabul edilmektedir. Yol katsayıları incelenirken anlamlılık derecesine eşit veya ondan daha düşük olasılık değerleri kabul edilirken büyük değerler ret edilmektedir. Sonuçlar değerlendirildikten sonra kabul edilen yapısal eşitlik modeli çizilirken sadece kabul edilen yollar modelde gösterilmektedir.

Tez kapsamında test edilen tüm hipotezler modelde yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarının doğrulayıcı faktör analizi sonucunda en uygun model olarak tespit edilen ilişkili modeli temel alınmıştır. Her bir alt boyuttan iş doyumunun alt boyutlarına yollar çizilmiş ve model oluşturulmuştur. Bu şekilde amos paket programı aracılığıyla yapısal eşitlik modeli çalıştırılmış ve uyum indeksleri ile birlikte yol katsayıları elde edilmiştir. Uyum indeksleri incelenerek modifiye edilen yapısal model ile testler gerçekleştirilmiştir. Yol katsayıları incelenmiş ve hipotez testleri sonuçlarına karar verilmiştir. Yol katsayılarından anlamlılık derecesi $p=0.05$ 'ten küçük değer üretenler kabul edilmiştir. Her bir alt boyut bazında test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Hipotez testini yapabilmek için değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek maksadıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş, model Şekil 3.2'de ve modele ilişkin sonuçlar Tablo 3.14'te gösterilmiştir.



Şekil 3.2 Yapısal Eşitlik Modeli.

Tablodaki değerlere göre uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu için model kabul edilmiştir.

Tablo 3.14: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

YEM	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
İş Güvenliği Algısı → İş Tatmini	5254,775	2,218	0,078	0,888	0,883	0,080

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= RootMeanSquare.

*p>.05

Yapısal eşitlik modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yol analizi yapılmış ve analiz sonucunda değişkenler arasındaki yola ilişkin katsayı değerleri (β), standard hataları (S.E.) ve anlamlılık derecesi (p) tablolarda sunulmuştur.

Hipotez 1: Yönetimin önceliği ve yeteneği iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 3.15: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 1)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H1A	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Ücret Tatmini	,213	,290	,463
H1B	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Terfi Tatmini	,096	,160	,548
H1C	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Amirden Duyulan Tatmin	,705	,346	,041
H1D	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	-,074	,269	,782
H1E	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Ödül Tatmini	,399	,207	1,933
H1F	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	,117	,110	,287
H1G	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	,030	,047	,516
H1H	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	,450	,308	,145
H1I	Yönetimin Önceliği ve Yeteneği → İletişim Tatmini	,023	,322	,943

Buna göre yönetimin önceliği ve yeteneğinin amirden duyulan tatmin üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunduğu görülmektedir ($\beta=0,705$; $p<0,05$). Böylelikle, Hipotez 1'in kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 2: Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 3.16: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 2)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H2A	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Ücret Tatmini	,029	,482	,952
H2B	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Terfi Tatmini	,061	,264	,817
H2C	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Amirden Duyulan Tatmin	-,355	,557	,524
H2D	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	,422	,455	,353
H2E	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Ödül Tatmini	-,353	,278	1,271
H2F	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	,087	,172	,615
H2G	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi → İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	-,033	,073	,648
H2H	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	-,807	,546	,139
H2I	Yönetimin Güvenliği Güçlendirmesi→ İletişim Tatmini	,567	,549	,302

Buna göre yönetimin güvenliği güçlendirmesinin iş tatmini boyutları üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığı görülmektedir. Böylelikle, hipotez 2'nin desteklenmediğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 3: Yönetimin güvenlik adaleti iş tatmini etkilemektedir.

Tablo 3.17: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 3)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H3A	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Ücret Tatmini	,323	,270	,231
H3B	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Terfi Tatmini	,134	,152	,380
H3C	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Amirden Duyulan Tatmin	,253	,304	,405
H3D	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	,396	,253	,118
H3E	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Ödül Tatmini	,191	,145	1,324
H3F	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	-,003	,096	,975
H3G	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	,029	,045	,513
H3H	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	,478	,292	,102
H3I	Yönetimin Güvenlik Adaleti→ İletişim Tatmini	-,202	,301	,502

Buna göre yönetimin güvenlik adaletinin iş tatmini boyutları üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığı görülmektedir. Böylelikle, Hipotez 3'ün desteklenmediğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 4: Çalışanların güvenlik bağlılığı iş tatmini etkilemektedir.

Tablo 3.18: İş Güvenliği Algısı-İş Tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 4)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H4A	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ Ücret Tatmini	-,763	,324	,019
H4B	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ Terfi Tatmini	-,457	,211	,030
H4C	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ Amirden Duyulan Tatmin	-,555	,344	,106
H4D	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	-,464	,290	,110
H4E	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı → Ödül Tatmini	-,242	,165	-1,468
H4F	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	-,092	,112	,410
H4G	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	,013	,043	,758
H4H	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	-,431	,301	,151
H4I	Çalışanların Güvenlik Bağlılığı→ İletişim Tatmini	,255	,331	,442

Buna göre çalışanların güvenlik bağlılığı, ücret tatmini ($\beta=-0,763$; $p<0,05$) ve terfi tatmini ($\beta=-0,457$; $p<0,05$) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Böylelikle, Hipotez 4'ün kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 5: Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 3.19: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 5)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H5A	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ Ücret Tatmini	,083	,119	,484
H5B	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ Terfi Tatmini	,001	,066	,991
H5C	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ Amirden Duyulan Tatmin	,338	,140	,016
H5D	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	,105	,112	,345
H5E	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ Ödül Tatmini	,149	,076	1,949
H5F	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	,066	,049	,174
H5G	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	-,028	,028	,320
H5H	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	-,202	,121	,096
H5I	Çalışanların Önceliği ve Riskten Kaçınması→ İletişim Tatmini	-,063	,131	,632

Buna göre Çalışanların önceliği ve riskten kaçınmasının amirden duyulan tatmin üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir ($\beta=0,338$; $p<0,05$). Böylelikle, Hipotez 5'in kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Hipotez 6: İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 3.20: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 6)

Hipotez	Yol	β	S.E.	p
H6A	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Ücret Tatmini	,557	,333	,094
H6B	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Terfi Tatmini	,404	,213	,057
H6C	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Amirden Duyulan Tatmin	,775	,370	,036
H6D	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	,196	,300	,513
H6E	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Ödül Tatmini	,301	,183	1,642
H6F	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	,031	,115	,786
H6G	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	-,011	,045	,808
H6H	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	,631	,320	,049
H6I	İş Arkadaşı ile İletişim, Öğrenme ve Güven→ İletişim Tatmini	-,550	,361	,128

Buna göre iş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güvenin, amirden duyulan tatmin ($\beta=0,775$; $p<0,05$) ve işin kendisinden duyulan tatmin ($\beta=0,631$; $p<0,05$) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Böylelikle, Hipotez 6'nın desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

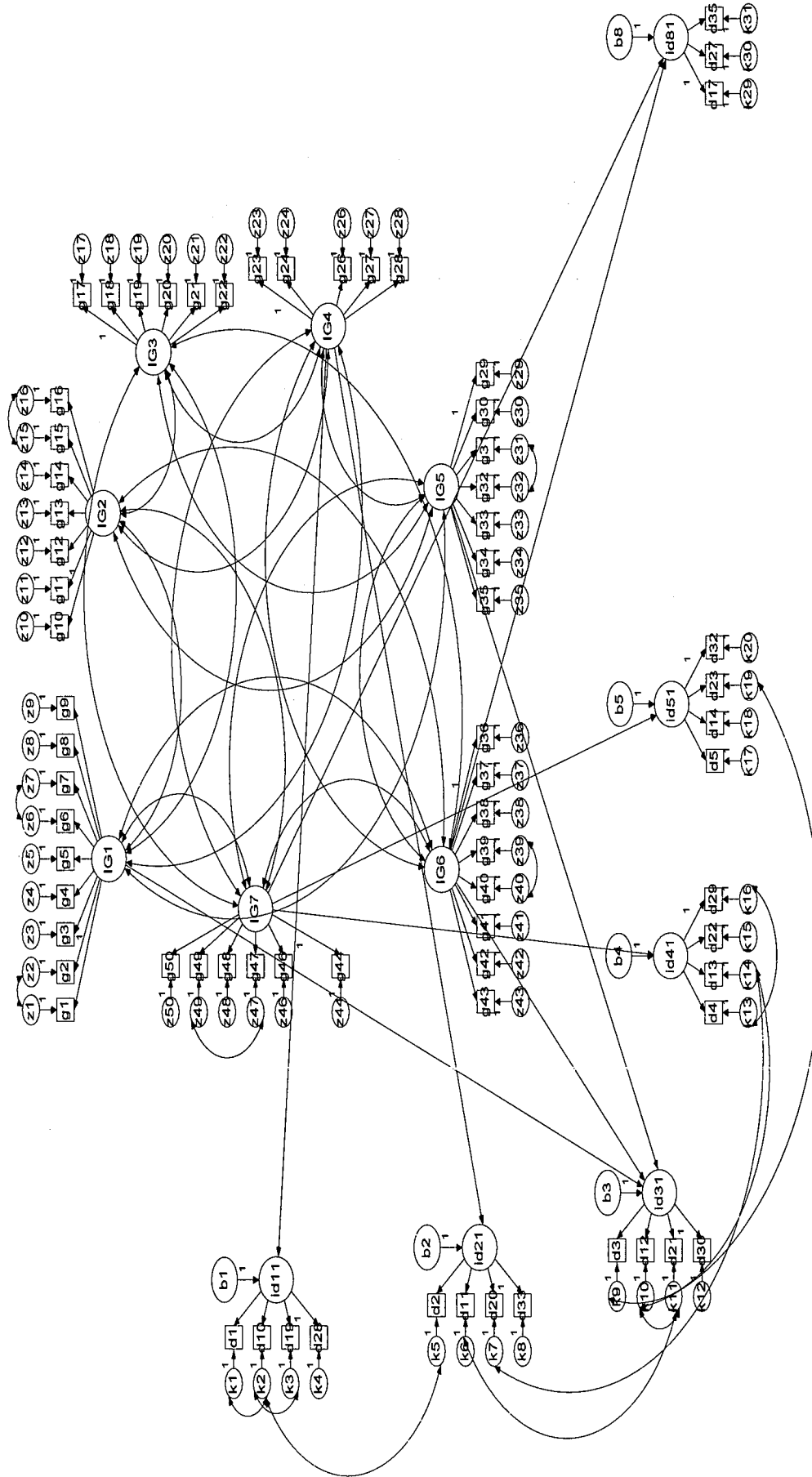
Hipotez 7: Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iş tatminini etkilemektedir.

Tablo 3.21: İş Güvenliği Algısı-İş tatmini Yol Analizi Sonuçları (Hipotez 7)

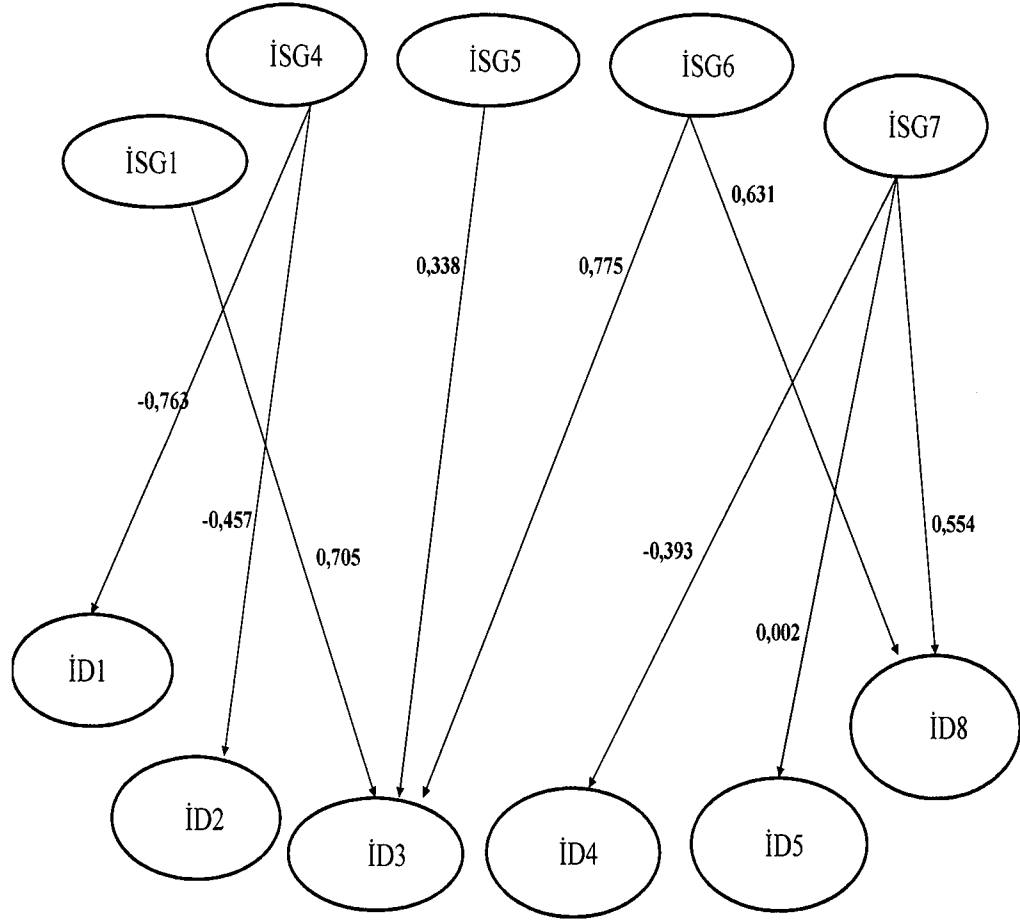
Hipo tez	Yol	β	S.E.	p
H7A	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Ücret Tatmini	-,059	,186	,749
H7B	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Terfi Tatmini	-,102	,108	,346
H7C	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Amirden Duyulan Tatmin	-,054	,210	,797
H7D	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Ek Faydalardan Duyulan Tatmin	-,393	,184	,032
H7E	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Ödül Tatmini	,002	,088	,020
H7F	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → Faaliyetlerden Duyulan Tatmin	-,071	,072	,323
H7G	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → İş Arkadaşlarından Duyulan Tatmin	,082	,071	,252
H7H	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → İşin Kendisinden Duyulan Tatmin	,554	,197	,005
H7I	Çalışanların Güvenlik Sistemlerine Duyduğu Güven → İletişim Tatmini	-,102	,209	,626

Buna göre çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güvenin, ek faydalardan duyulan tatmin ($\beta=-0,393$; $p<0,05$), ödül tatmini ($\beta=0,002$; $p<0,05$) ve işin kendisinden duyulan tatmin ($\beta=0,554$; $p<0,05$) üzerinde anlamlı etkisi bulunduğu görülmektedir. Böylelikle, Hipotez 7'nin kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Sonuç olarak etkilerin tamamını gösteren yapısal eşitlik modeli Şekil 3.3'teki gibi bir görünüm kazanmaktadır.



Şekil 3.3: Yapısal Eşitlik Modeli (Anımlı Etkiler).



Şekil 3.4: Sadeleştirilmiş Anlamlı Etkiler.

Yapısal eşitlik modelinin daha sadeleştirilerek oluşturulan bu şekilde birbirleriyle ilişkili olan alt değişkenler gösterilmektedir. Yönetimin önceliği ve yeteneği (İSG1), amirden duyulan tatmini (İD3) etkilemektedir. Çalışanların güvenlik bağlılığı (İSG4), hem ücret tatminini (İD1) hem de terfi tatminini (İD2) etkilemektedir. Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması (İSG5), amirden duyulan tatmini (İD3) etkilemektedir. İş arkadaşları ile iletişim, öğrenme ve güven (İSG6), amirden duyulan tatmini (İD3) ve işin kendisinden duyulan tatmini (İD8) etkilemektedir. Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven (İSG7), ek faydalardan duyulan tatmini (İD4), ödül tatmini (İD5) ve işin kendisinden duyulan tatmini (İD8) etkilemektedir.

Tablo 3.22: Hipotez Test Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
Hipotez 1	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği iş tatminini etkilemektedir.</i>	Kısmen Desteklenmiştir
Hipotez 1A	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği ücret tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1B	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği terfi tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1C	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği amirden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmiştir
Hipotez 1D	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1E	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği ödül tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1F	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1G	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1H	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 1I	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği iletişim tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iş tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2A	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi ücret tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2B	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi terfi tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2C	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi amirden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2D	<i>Yönetimin önceliği ve yeteneği ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2E	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi ödül tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2F	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2G	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2H	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 2I	<i>Yönetimin güvenliği güçlendirmesi iletişim tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3A	<i>Yönetimin güvenlik adaleti ücret tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir

Tablo 3.22: (Devam) Hipotez Test Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
Hipotez 3B	<i>Yönetimin güvenlik adaleti terfi tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3C	<i>Yönetimin güvenlik adaleti amirden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3D	<i>Yönetimin güvenlik adaleti ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3E	<i>Yönetimin güvenlik adaleti ödül tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3F	<i>Yönetimin güvenlik adaleti faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3G	<i>Yönetimin güvenlik adaleti iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3H	<i>Yönetimin güvenlik adaleti işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 3I	<i>Yönetimin güvenlik adaleti iletişim tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı iş tatmini etkilemektedir.</i>	Kısmen desteklenmiştir
Hipotez 4A	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı ücret tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmiştir
Hipotez 4B	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı terfi tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmiştir
Hipotez 4C	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı amirden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4D	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4E	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı ödül tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4F	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4G	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4H	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 4I	<i>Çalışanların güvenlik bağlılığı iletişim tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 5	<i>Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş tatminini etkilemektedir.</i>	Kısmen Desteklenmiştir
Hipotez 5A	<i>Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ücret tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 5B	<i>Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması terfi tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 5C	<i>Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması amirden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmiştir

Tablo 3.22: (Devam) Hipotez Test Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
Hipotez 5D	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 5E	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması ödül tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 5F	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 5G	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 5H	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iş kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 5I	Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması iletişim tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş tatminini etkilemektedir.	Kısmen Desteklenmiştir
Hipotez 6A	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ücret tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6B	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven terfi tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6C	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven amirden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmiştir
Hipotez 6D	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6E	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven ödül tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6F	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6G	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 6H	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iş kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmiştir
Hipotez 6I	İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven iletişim tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez7	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iş tatminini etkilemektedir.	Kısmen Desteklenmiştir
Hipotez 7A	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ücret tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 7B	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven terfi tatminini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 7C	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven amirden duyulan tatmini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 7D	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ek faydalardan duyulan tatmini	Desteklenmiştir
Hipotez 7E	Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ödül tatminini etkilemektedir.	Desteklenmiştir

Tablo 4.1: (Devam) Hipotez Test Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
Hipotez 7F	<i>Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven faaliyetlerden duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 7G	<i>Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iş arkadaşlarından duyulan tatmini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir
Hipotez 7H	<i>Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven işin kendisinden duyulan tatmini</i>	Desteklenmiştir
Hipotez 7I	<i>Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven iletişim tatminini etkilemektedir.</i>	Desteklenmemiştir

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği tüm dünya ülkelerinde olması gereken ancak genellikle gelişmiş ülkelerde önemi daha iyi anlaşılan kaza önleme tedbirleridir. Gelişen teknoloji ile beraber iş yerlerinde yaşanan iş kazalarında da artışlar olmuştur. Bu kazaları önlemek ve en az seviyeye düşürebilmek için birçok tedbirin yasal yollarla alınması için çalışmalar yapılmıştır. Gelişmiş ülkeler bu çalışmalara çok daha erken zamanlarda başlarken, ülkemizde 10 Haziran 2003 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu gereği yapılan düzenlemeler iş güvenliğinin temelini oluşturmuştur.

İş güvenliği kavramı yasal düzenlemeler sonrasında ulusal yazında ağırlıklı olarak ele alınmaya başlamıştır. Ancak iş güvenliği algısını ölçen ve örgütsel tutumlar üzerindeki etkisini araştıran çalışma sınırlı sayıda yapılmıştır. Halbuki, iş güvenliği kavramı sadece fiziksel koşullarla ilgili olmayıp çalışanların ruh sağlığı dahil iyilik hali ile de ilgilidir. Bu sebeple sadece işveren tutum ve davranışları iş güvenliğini etkilememekte, çalışan tutum ve davranışları da etken olmaktadır. Zira bir işletmede çalışanların iş doyumunu negatif ise yani işini severek ve istekli bir şekilde çalışmazsa işletme yüksek verim elde edemez ve iş kazalarına açık bir vaziyette iş yapılmasına neden olur. İş doyumsuzluğu sonucunda verimliliğin azalması, işi sevmeme, gruba bağlılığın azalması, işten ayrılma ve iş kazası gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarının iş doyumuna önem vermesi gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu kavramı bütün işletmelerde olduğu gibi itfaiye teşkilatında da önemli bir yere sahiptir. İtfaiyecilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmaması durumunda çalışanlardaki işe karşı olan isteksizlik diğer kurumlara göre daha fazla artmaktadır. İtfaiyeler, meslek grupları içinde iş güvenliğine daha fazla önem veren ve uygulama bakımından daha hassas

kurumlardır. Görevleri bakımından yangın, trafik kazaları, her türlü kurtarma olayları, sel baskınları ve tüm doğal afetlerde görev yapan bu kurum için iş sağlığı ve güvenliği çok önemlidir. Bu kadar tehlikeli görevleri olan itfaiye çalışanlarının ise iş doyumlarını yüksek tutmanın çok zor olduğu değerlendirilebilir. İtfaiyelerdeki iş doyumunu yüksek tutabilmek için iş güvenliği vazgeçilmez bir unsurdur. Çünkü itfaiyeciler her türlü risk ile sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle hayati tehlikesi olan bir yerde çalışmak çalışanlarda işe karşı isteksizlik doğurmakta ve performans düşüklüğüne sebep olmakta, itfaiyecileri iş kazalarına açık hale getirmekte ve daha önemlisi işten ayrılmalar ile sonuçlanabilmektedir.

İş güvenliği kavramı yasal düzenlemeler sonrasında ulusal yazında ağırlıklı olarak ele alınmaya başlamıştır. Ancak iş güvenliği algısını ölçen ve örgütsel tutumlar üzerindeki etkisini araştıran çalışma sınırlı sayıda yapılmıştır. Özellikle itfaiye çalışanlarının iş güvenliği ve iş doyumunu birlikte araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Alanında ilk olma özelliği taşıyan bu çalışma kapsamında, çalışanların iş güvenliği algılarının örgütsel tutumlardan iş tatmini üzerine etkisini bir model kapsamında ele almak için söz konusu değişkenlerden oluşturulan yapısal eşitlik modeli yardımıyla Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında bir araştırma yürütülmüştür. Model, 203 çalışandan elde edilen veriler çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Çalışmada öncelikle üzerinde tartışmaların devam ettiği iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarına netlik kazandırılmıştır. İş sağlığı, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra sonradan oluşabilecek risk unsurlarına karşı da korunmaları ve işyerlerindeki koşulların sağlığa uygun hale getirilmesi olarak ifade edilebilir. İş güvenliği ise işyerindeki her türlü malzemenin kullanım sırasında doğabilecek, çalışanın yaşamına ve bedenine zarar verebilecek tüm risklere karşı alınan önlemler bütünüdür.

Çalışmanın iş doyumuna yönelik olması nedeniyle ILO ve WHO tarafından tercih edilen aşağıdaki tanım daha anlam kazanmaktadır.

“Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerde oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksen ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak.”

İş doyumu çalışanların işlerine karşı besledikleri olumlu duyguların bütünü olarak özetlenebilir. İş sağlığı ve güvenliği de çalışma koşulları açısından çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik durumlarında iyileştirme yapmak olduğuna göre çalışanların iş doyumu ile doğrudan ilişkisi kurulabilmektedir. İş güvenliğinin sağlanamadığı ortamlar iş kazalarına neden olabilecek ortamlar oluşturmaktadır. İş kazalarının oluşum nedenlerine bakıldığında fiziksel koşullar kadar çalışanların kişisel nedenlerinden de kaynaklandığı görülmektedir. İş doyumu ile doğrudan ilişkili bulunan iş motivasyonu başta olmak üzere çalışanların yetenekleri de kişisel nedenler arasında sayılmaktadır. İş doyumu yüksek olan çalışanlarda iş kazası riski de azalmaktadır. Bu şekilde karşılıklı bir etkileşimden söz etmek mümkündür.

Bu kapsamda çalışmanın konusu çalışanların iş güvenliği algılarının örgütsel tutumlardan iş tatmini üzerine etkisini bir model kapsamında ele almak olarak belirlenmiştir. Söz konusu değişkenlerden oluşturulan yapısal eşitlik modeli yardımıyla Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında bir araştırma yürütülmüştür. Model, 203 çalışandan elde edilen veriler çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Kuramsal ilişkilerden hareketle oluşturulan araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- a) Çalışanların iş güvenliği algısının, iş tatminine etkisi nedir?
- b) İş güvenliğini açıklamada boyutlandırma yapılabilir mi?
- c) İş tatminini açıklamada boyutlandırma yapılabilir mi?
- d) İş güvenliği algısının boyutları iş tatmini boyutlarını ne şekilde etkilemektedir?

Bu araştırma sorularını test edebilmek için yedi ana hipotez kurgulanmıştır. Her bir ana hipotezin altında ise dokuz adet alt hipoteze yer verilmiştir. Hipotez testleri oluşturulan yapısal eşitlik modeli kapsamında yapılan yol analizleri neticesinde yapılmıştır.

Veriler, SPSS (22.0) ve AMOS (16.0) programları yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Öncelikle ölçeklerin geçerlik çalışmaları için AMOS (16.0) programı

yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ölçekler iyileştirmeler sonucunda analize esas hale getirilmiştir.

Değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenerek boyutlar düzeyinde var olan seviyeler ortaya konulmuştur. İş güvenliği algısının boyutlar bazında ortalamaları incelendiğinde, çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu (ort.=3,77, s.s.=0,74), çalışanların önceliği ve riskten kaçınması boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu (ort.=2,67, s.s.= 0,75), diğer boyutlarında orta noktanın üzerinde yer aldığı görülmektedir. İş doyumu boyutlar bazında incelendiğinde, işin kendisinden duyulan tatminin en yüksek ortalamaya (ort.=3,93, s.s.= 0,94), ücret tatmininin en düşük ortalamaya sahip olduğu (ort.=2,37, s.s.= 0,87), dışsal tatminin genelde orta noktanın altında ortalamaya sahip olduğu ve diğer yandan içsel tatmininde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. İş güvenliği algısının boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde çalışanların önceliği ve riskten kaçınılması boyutunun yönetim tarzları ile çalışanların bağlılığı arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı görülmüştür. Bununla birlikte diğer boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Çalışanların önceliği ve riskten kaçınılması ile iş arkadaşı ile iletişim ve çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven arasında negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Boyutlar arasındaki en kuvvetli ilişki yönetimin güvenlik bağlılığı ile iş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven arasında görülmektedir ($r=0,677$; $p<0,01$).

İş tatmininin boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde, anlamlı ilişkiler bulunduğu gibi ilişki bulunmayan boyutlar olduğu görülmektedir. Ayrıca boyutlar arasındaki anlamlı ilişkilerin yönü de farklılık göstermektedir. Örneğin, ek faydalardan duyulan tatmin ile yüksek seviyede olumlu yönde ilişkideyken ($r=0,637$; $p<0,01$), işin kendisinden duyulan tatmin ile negatif ilişki söz konusu olmakta ($r=-0,147$; $p<0,05$), iş arkadaşlarından duyulan tatmin ile ilişkilendirilememektedir ($r=0,039$; $p>0,05$).

Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki açıklama gücünü bulmak için yapısal eşitlik modellemesi ve yol analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri her boyut için ayrı ayrı analiz

edilmiştir. Yol analizi sonucunda sadece dokuz alt hipotez desteklenmiştir (H1C, H4A, H4B, H5C, H6C, H6H, H7D, H7E VE H7H).

Sonuç olarak tespit edilen etkiler aşağıda belirtilmektedir.

1. Yönetimin önceliği ve yeteneği amirden duyulan tatmini etkilemektedir.
2. Çalışanların güvenlik bağlılığı ücret tatminini etkilemektedir.
3. Çalışanların güvenlik bağlılığı terfi tatminini etkilemektedir.
4. Çalışanların önceliği ve riskten kaçınması amirden duyulan tatmini etkilemektedir.
5. İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven amirden duyulan tatmini etkilemektedir.
6. İş arkadaşı ile iletişim, öğrenme ve güven işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.
7. Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ek faydalardan duyulan tatmini etkilemektedir.
8. Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven ödül tatminini etkilemektedir.
9. Çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven işin kendisinden duyulan tatmini etkilemektedir.

Analiz sonuçları bir bütün halinde değerlendirildiğinde, Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir sistem olarak sahiplenildiğini ve kurumsallaştığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Çünkü çalışanların güvenlik sistemlerine duyduğu güven işin kendisinden duyulan tatmini doğrudan etkilemektedir. Bu şekilde iş doyumunu yükselen çalışan daha verimli olacağı için elde edilecek kurumsal faydalar da fazlalaşacaktır. Sonucunda çalışana ödül olarak yansıyacağı için, iş güvenliği sistemine duyulan güven iş tatmini de etkilemektedir. Diğer yandan bu kapsamdaki uygulamalar çalışanların ek faydalarda duyduğu tatmini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların iş güvenliği uygulamaları sonucunda çalışma koşullarına yönelik bazı kısıtlamalara maruz kaldıklarını düşündükleri ifade edilebilir. Örnek olarak, ulaştırma hizmetlerinde de iş güvenliği kurallarına uyulmasının istenmesi veya çalışma ortamında çalışanların yemek pişirme ve ısınma gibi nedenlerle ısıtıcılar kullanılmasına müsaade edilmemesi gösterilebilir.

İşin kendisinden duyulan tatmini etkileyen bir diğer iş güvenliği boyutu da iş arkadaşları arasındaki etkileşime ilişkindir. Yangınla mücadele, doğal afetlerde yardım ve hayat kurtarma gibi çok riskli işler yapan itfaiyeciler arasındaki ekip arkadaşlığı riskleri azaltmakta, işlerin daha kısa sürede ve istenen sonuçları doğuracak şekilde yapılmasını temin etmektedir. Bu da doğal olarak işten duyulan memnuniyete yansımaktadır.

Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç çalışanlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının öneminin kavranması ve benimsenmesidir. Bu şekilde çalışanlarda oluşturulan bağlılığın dışsal tatmin üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanlarda normatif bağlılığın olduğu ifade edilebilir. Zira güvenlik sistemlerinden duyulan memnuniyetin orta noktanın üzerinde olduğu daha önce ifade edilmiştir.

Çalışmanın diğer bir sonucu da çalışanların amirlerinden duydukları memnuniyet derecesinin yönetimin öncelikleri ve yetenekleri, çalışanların öncelikleri ve riskten kaçınmaları ile iş arkadaşları ile iletişim, öğrenme ve güvenden etkilenmesidir. Buradan hareketle itfaiye birimlerinde halen askeri sistemden kalan katı kuralların geçerli olması bu duruma neden olabilmektedir. Ayrıca terfi sistemi olarak da çalışma deneyimi aranması, içeriden terfinin tercih edilmesi ve hiyerarşik yapıda rütbelerin fazla olması da bu durumu etkileyebilmektedir.

Bu araştırma sayesinde iş güvenliği algısı tüm boyutları ile açıklanmaya çalışılmış, iş doyumunun tüm boyutları üzerindeki etkisi araştırılmış, hem örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlanmaya, hem de insan kaynakları uygulamaları açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu çerçevede çalışma koşullarının iyileştirilmesi iş tatminini özellikle işin kendisinden duyulan tatmini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sebeple iş güvenliği kapsamında iklimlendirme, aydınlatma gibi fiziksel olarak çalışma koşullarında iyileştirilme yapılması çalışanları motive edebilecek ve verimlilik artışına sebep olabilecektir.

Ayrıca iş arkadaşları arasındaki iletişim, öğrenme ve güven özellik arz eden bir boyut olarak ön plana çıkmıştır. Bu anlamda insan kaynakları uygulamalarının itfaiyelerde ele alınırken, kişi-iş uyumu, ekip çalışmasına yatkınlık, kişilik özelliklerinden uyum özelliklerinin aranması önem taşımaktadır. Özellikle işe alımlarda çalışanların fiziksel niteliklerinin yanında ruhsal iyilik hallerinin de göz

önünde bulundurulması uyum açısından önemli olduğu gibi iş kazalarını da önleyici bir tedbir olabilecektir.

Kurumsal kültürün bir parçası olarak işletmelerin güvenlik iklimini oluşturmaları gerekmektedir. Daha önce yapılan çalışmalar, yönetimin güvenlik uygulamaları ile iş kazaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır (Dollard vd., 2012; Lu ve Tsai, 2008). Sadece yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi kültürün oluşturulmasına yeterli olmayacağı gibi çalışanların bağlılıklarının artırılmasına da katkı sağlamayacaktır. Bu sebeple, eğitimler ve çalışma ziyaretleri desteklenen uygulamalarla iş güvenliğinin benimsenebilmesi için çalışanlar, yönetim, aileler, diğer birimler, işbirliği yapılan kurumlar ve toplum gibi paydaşların dahil olduğu aktivitelere yer verilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının doğal bir sonucu olarak risk yönetimi ön plana çıkmıştır. Ancak saha uygulamalarının ağırlıklı olarak kağıt üzerinde kaldığı ve gerçekçi rasyonel bir yapıda olmadığı bilinmektedir. Bu çalışma sonuçları da çalışanların riskten kaçınma seviyelerinin yüksek olduğunu ve amirlerden memnuniyet seviyesini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Halbuki kültürün bir parçası olarak ekip çalışması halinde risk yönetimin uygulanması gerekmektedir. Bu çerçevede insan kaynakları birimleri tarafından bilincin artırılması, kontrol tedbirlerinin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve kuruma katkı sağlayıcı faaliyetler yapılabilmesi için bireysel eğitimler ve ekip çalışmaları organize edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmaların ulusal yazında yeterli derecede ele alınmadığı ve çalışmaların örgütsel tutum ve davranışlarla ilişkilendirilmediği görülmüştür. Bu nedenle, bu alanda çalışma yapacak araştırmacı ve sahadaki uygulamacıların iş güvenliğinin bir kültür olarak yaygınlaştırılmasına katkı sağlanması için örgütsel tutum ve davranışları içeren çalışmalara yönelmesi gerekmektedir. Özellikle örgütsel kültür, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve liderlik gibi örgütsel davranış çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bunlarla birlikte çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Özellikle çalışmanın yapıldığı örneklem kendine has bir takım özellikleri ile örgüt olarak diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu sebeple sonuçlar değerlendirilirken bu hususa dikkat edilmesi önem taşımaktadır. Diğer yandan çalışma kesitsel bir özellik göstermektedir. Çalışmada saha uygulaması yapıldığı zamanki çalışan tutumları

analiz edilmiştir. Farklı zamanlarda uygulanacak benzer çalışmaların farklı sonuçlar doğurabileceği akılda tutulmalıdır.

Ayrıca, çalışmada anket yöntemi kullanıldığı için katılımcıların mevcut şartlardan ziyade ideal koşullara yönelik işaret yapma ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle, araştırma bulguları yorumlanırken bu etkinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçaoğlu, Z. (1989). İ.E.T.T Şoförlerinde İş Tatmini ve Depresyon. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19 (1) , 105-135.
- Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Aksoy, N., Polat, C. (2013). Akdeniz Bölgesindeki Bir İlde Üç Farklı Hastanenin Cerrahi Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10 (2), 45-53.
- Aksu, S. (1998). Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Akyüz, M. Y. (2000). *Örgüt iklimi ve iş doyumu*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Allı, B. O. (2008). *Fundamental Principles of Occupationalhealth and Safety*. Cenevre: International Labour Office.
- Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altuntaş, M. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. Ankara: Met Yayıncılık.
- Arısoy, T. (1992). Bilgisayarların İş Tatminine Etkileri ve Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Arkan, B. (1947). *Meslek Hastalıkları*. Ankara: Doğu Matbaası.

- Asil, Y. (1992). Alt ve Orta Düzey Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Aslangiray, A. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kılavuzu*. Antalya: Sida Danışmanlık.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31-51.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 18-25.
- Aydın, M. (2014). *Açıklamalı 3.777 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Riskmed Akademi Yayınları.
- Aygün, İ. N. (1974). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Zonguldak: Zonguldak Maden İşçileri Sendikası.
- Aygün, R., Gök, M.G. (2005), Ankara Büyükşehir Belediyesinde görev yapan itfaiye çalışanlarının iş tutumları ile iş doyumlarının analizi, İstanbul Tabip Odası Dr. Nejat Yazıcıoğlu İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Yarışması, Yayımlanmamış Çalışma, Ankara.
- Bahn, S. (2013). Workplace hazard identification and management: The case of an underground mining operation, *Safety Science*, 57, 129–137
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Bartolo, K., Furlonger, B. (2000). Leadership and job satisfaction among aviation fire fighters in Australia, *Journal of Managerial Psychology*, 15 (1), 87 - 93

- Bergheim, K., Nielsen, M.B., Mearns, K., Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry, *Safety Science*, 74, 27-36
- Berk, M., Önal, B., Güven, R. (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Bilen, A. (2008). *Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bilir, N. (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Billings, R. S., Wroten, S. P. (1978). Use of path analysis in industrial/organizational psychology: Criticisms and suggestions. *Journal of Applied Psychology*, 63 (6), 677.
- Bodur, S., Güler, S. (1997). Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu. *Genel Tıp Dergisi*, 7 (1), 12-14.
- Bölüktepe, F. (1993). Kamu Örgütlerinde İş Tatmini. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Brushlinsky, N., Sokolov, S., Wagner, P., Hall, J.R. (2010). CTIF, World fire statistics 2010, Center of fire statistics, (15. Rapor)
- Brushlinsky, N., Sokolov, S., Wagner, P., Hall, J.R. (2007). CTIF, World fire statistics 2007, Center of fire statistics, (10. Rapor, 2. Baskı). (Antalya Büyükşehir ve TİBDER , Çev.)
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Çağlar, İ. (1983). *İş Kazaları İş Güvenliği ve Sosyal Güvenlik*. Çorum: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Çorum Meslek Yüksek Okulu yayınları.
- Çağlayan, Y., Kılıç, A. (2005). *İş Güvenliği*. Ankara: MEB Yayınları.
- Çakar, İ. (2003). *İş Kazaları*. Erişim Tarihi: 7 Haziran 2015, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari>.

- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırma ve Uygulama Merkezi (DAUM)*, 4 (1) 9-18.
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2 (81), 64-70.
- Çelebi, B. (1994). "İtfaiye" Düünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi. İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Çerik, R. (2001). Ödölün İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Çetindağ, Ş. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Tespitler, *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı: 97, Erişim Tarihi:1 Haziran 2015, http://www.toprakisveren.org.tr/tr/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=4&Itemid=10.
- Çimen, M., Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4), 53-67.
- ÇSGB. (1996). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler. Ankara: İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı.
- Dennison, P.E., Fryer, G.K., Cova, T.J. (2014). Identification of firefighter safety zones using lidar, *Environmental Modelling & Software*, 59, 91-97
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dizdar, E. (2006). İş Güvenliği. *Trabzon: ABP Yayınevi*.
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress, *Accident Analysis & Prevention*, 45, 694-704
- Doster, C. (1995). İş Kazaları, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2015, <http://www.busiad.org.tr/img/files/CENK%20DOSTER.pdf>

- Dursun, Y., Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 (2), 1-17
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Erdemli, Z. (2006). Özel ve Resmi Eğitim Örgütlerinde İş Tatmini, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Ergün, O.F. (2012), Türkiye’de Büyük Ve Küçük İtfaiye Örneklerinde Müdahale Biriminde Çalışan İtfaiyecilerin İş Kazası Geçirme Durumları, Çalışma Şartları ve Mesleki Memnuniyetleri, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Erkan, C. (1984). *İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Erol, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Ersoy, M. (2013). The role of occupational safety measures on reducing accidents in marble quarries of Iscehisar region, *Safety Science*, 57, 293–302
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Fişek, G. (2014). *Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik*. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları.
- Garner, J.C., Wade, C., Garten, R., Chander, H., Acevedo, E. (2013). The influence of firefighter boot type on balance, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43 (1), 77–18
- Gençay, İ. (1997). Personeli Tanımanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Uygulamadan Örnekler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

- Gerekan, B., Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (1), 29-54.
- Gök, M.G. (2005), Ankara Büyükşehir Belediyesinde görev yapan itfaiye çalışanlarının iş tutumları ile iş doyumlarının analizi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Günbayı, İ., Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9 (1), 150-169.
- Güner, F., Çiçek, H., Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3), 59-76
- Hadjimanolis, A., Boustras, G. (2013). Health and safety policies and work attitudes in Cypriot companies, *Safety Science*, 52, 50-56
- Havle, N., İlnem, C., Yener, F., Gümüş, H. (2008). İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Düşünen Adam Dergisi*, 21 (1-4), 4-13
- Hayes , B. E., Perander , J., Smecko, T., Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale, *Journal of Safety Research*, 29 (3), 145-161
- Hoschke, B.N. (1981). Standard and specifications for firefighters' clothing, *Fire Safety Journal*, 4 (2), 125-137
- <http://itfaiye.ankara.bel.tr/>. (2015). Erişim Tarihi: 29 Haziran 2015,
- <http://www.imhh.gov.tr/> (2012). Erişim Tarihi: 16.10.2015,
<http://www.imhh.gov.tr/2012/11/27/mhn.html/>
- Ioannou, P., Katsikavali, V., Galanis, P., Velonakis, E., Papadatou, D., Sourtzi, P. (2015). Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life, Safety and Health at Work, 6 (4), 324-328

- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İleri, Ü. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile Sosyo-Ekonomik Sonuçları*. Ankara: Efil Yayınevi.
- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- İSGİB. (2012). *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*. Ankara: ÇSGB.
- İşçan, Ö.F., Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *Yönetim*, 63, 59-76.
- Kath, L.M., Magley, V. J., Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes, *Accident Analysis & Prevention*, 42 (5), 1488-1497
- Kaya, İ. (2010). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 219-236.
- Keskin, G. (2009). *Otel İşletmeciliği ve İş Tatmini*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kılış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Kızılkum, Y., Çakır, N. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsenc, E., Pousetted, A., Tharaldsene, J., Tómassonf, K., Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41 (6) 634-646.

- Kitapçı, H., Sezen, B. (2002). Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma:Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 219-230.
- Kline, R. B. (2004). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Kul, M. (1996). İş Güvenliği. *Üretim Dünyası*, 10-27.
- Kurt, R. (2013). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Küçük, F. (2006). Ankara İli Büyükşehir Belediyesi Merkez İtfaiye’de Çalışan İtfaiyecilerin Genel Sağlık Ve Beslenme Durumlarının Saptanması. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara
- Larsen, B., Snow, R., Aisbett, B. (2015). Effect of heat on firefighters' work performance and physiology, *Journal of Thermal Biology*, 53, 1–8
- Lu, S. C., Kuo, Y.S. (2016). The effect of job stress on self-reported safety behaviour in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence, *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 37, 10-26
- Lu, S. C., Tsai, L. C. (2008). The effects of safety climate on vessel accidents in the container shipping context, *Accident Analysis & Prevention*, 40 (2), 594–601
- Mäkinen, H. (2008). Firefighters protective clothing, *Advances in Fire Retardant Materials*, A volume in Woodhead Publishing Series in Textiles, 467–491
- Maktalan, F. K. (1997). İş Tatminini Etkileyen Faktörler Ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayınları.

- Mattila, M., Hyödynmaa, M. (1988). Promoting job safety in building: An experiment on the behavior analysis approach, *Journal of Occupational Accidents*, 9 (4), 255–267
- Med, R. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgileri*. Ankara: Risk med Akademi.
- Messeğitim. (2003). *İş güvenliği*. İstanbul: Erkmen Matbası.
- MGK. (1982). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği: Uygulama, Sorunlar, Öneriler*. Ankara: Milli Güvenlik Konseyi.
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work, *Journal of Safety Research*, 35 (3), 275-285
- Okan, K. (1988). *İş Güvenliği*. Ankara: Kadioğlu Matbası.
- Olgaç, C. (2013). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- O'Toole, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture, *Journal of Safety Research*, 33 (2), 231-243
- Ovacıllı, S., Pekiner, T. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Rehberi*. Ankara: ÇASGEM.
- Owen, C.G., Margrain, T.H., Woodward, E.G. (1997). Use of contact lenses by firefighters. Part 1: Questionnaire data, *Ophthalmic and Physiological Optics*, 17 (2), 102–111
- Öktem, R. (1994). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Kosgeb Eğitim Merkezi Yayınları.
- Örücü, E., Kılıç, R., Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Fener*, 1-14.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (1), 39-51.

Özavcı, T. (1973). *Cumhuriyet Devrinde İtfaiye*. İstanbul: İBB Matbası.

Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.

Özbek, N. (1961). *İş Kazaları*. Ankara: Güzel İstanbul Matbası.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Özen, T., Tütüncü, M.Ö., Kına, H. (2015, 5 Haziran) İş Tatmini, Erişim tarihi: 7 Haziran 2015, <http://www.slideshare.net/tugbaozen81/tatmini>

Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., Aras, M. (2014) İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250.

Price, J. H., Thompson, A., Khubchandani, J., Wiblishauser, M., Dowling, J., Teeple, K. (2013). Perceived Roles of Emergency Department Physicians Regarding Anticipatory Guidance on Firearm Safety, *The Journal of Emergency Medicine*, 44 (5), 1007–1016

Probst, T. M., Vitae, A., Jiang, L., Graso, M. (2016). Leader–member exchange: Moderating the health and safety outcomes of job insecurity, *Journal of Safety Research*, 56, 47-56

Pul, S. (2002). Çalışma Yaşamındaki Engellilerin İş Doyumu ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bursa.

Reisen, F., Brown, S.K. (2009). Australian firefighters' exposure to air toxics during bushfire burns of autumn 2005 and 2006, *Environment International*, 35 (2), 342–352

Rozenfeld, O., Sacks, R., Rosenfeld, Y., Baum, H. (2010). Construction Job Safety Analysis, *Safety Science*, 48 (4), 491–498

- Saarela, K.L. (1982). Safety analysis of production line in the light metal industry, *Journal of Occupational Accidents*, 4 (2-4), 335-340
- Saygun, M., Çakmak, A. ve Köse, S.K. (2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. *Türkiye Klinikleri Journal of Medicine Science*, 24 (3), 219-229.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seber, H. (2012). Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2015
<http://www.isgfrm.com/threads/itfaiyelerde-isci-sagligi-ve-guvenligi.2611/>
adresinden alındı
- Sencan, N., Yegenoglu, S., Aydıntan, B. (2013). Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 104-112.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5 (1-2), 55-64.
- Slote, L. (1981). Bargaining for job safety and health, *Accident Analysis & Prevention*, 13 (3), 269-271
- Soyyanmaz, İ. H. (2002). *Tulumbacılar ve Edirne Tulumbacıları*. Edirne: Eser Matbası.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Şardan, H. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001*. Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası.
- Şimşek, L. (1994). Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks yayınları.

- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- TMMOB. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*. İstanbul: Özdi Basımevi.
- Topcu, M. K., Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık Çalışanları Örneği. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 24-26 Mayıs 2012, 685-690.
- Toplu, D. (1998). Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Topuzoğlu, İ. (1973). *İş Güvenliği Sorunu*. Ankara: Tisa Matbacılık.
- Tozan, C. (2011). *İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Tozkoparan, G. (2013). *İş Yaşamında Stresin Çalışan Doyumu ve Performansa Etkileri*. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.
- TÜİK. (2014). *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri*. İş Gücü ve Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı, 1-26.
- Türk-İş. (2009). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notları*. Ankara: Gurup matbaacılık
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ulusal, C. (1996). İş Tatmini ve Tekstil Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Uslu, M. (2002). *Kazaların Oluş Sebebi*. Ankara: Meyil Matbası.

- Ünlüoğlu, B. (2011). *Ateş Pervaneleri Tulumbacılar*. İstanbul: Mas Matbacılık.
- Üstün, A. (2009). Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon. *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (3), 602-608.
- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A.Ö., Baran, M. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338
- Yayla, H.E. (2007), Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği, *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 23, 113 – 126.
- Yegül, F. (1972). *İş Kazaları ve İş Emniyeti*. Ankara: Türkiye Çimento Sanayii.
- Yelboğa, A. (2009). Validity And Reliability Of The Turkish Version Of The Job Satisfaction Survey (JSS), *World Applied Science Journal*, 6 (8), 1066-1072.
- Yeşil, S., Dereli, S.F. (2012). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 105-122.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İş Sağlığı*. İstanbul: Alfa Akademi Aktüel Yayınları.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 253-278.
- Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50 (1-2), 441-451.
- Yıldız, N. (1999). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bursa.
- Yıldız, A.N., Gedikli, F. G. ve Küçükbiçer, B. (2012). *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara: Aydın Ofset.

Yılmaz, H.A., Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16 (31), 91-97.

Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri Ve Maliyeti. *Mühendis Ve Makine Dergisi*, 50(592), 27-32

Yücel, İ. (2012). İş Tatmini ile Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe BirUygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.

Zhang, X., Li, X., Hadjisophocleous, G. (2014). A probabilistic occupant response model for fire emergencies, *Fire Safety Journal*, 68, 41–51

www.gencbilim.com (2015). Erişim Tarihi: 1 eylül 2015,
<http://www.gencbilim.com/sanaldershane/ao/47/524>)

www.saglıksiteniz.com, (2015). Erişim Tarihi 29 Haziran 2015
<http://www.saglıksiteniz.com/itfaiyecilik-kalp-icin-en-tehlikeli-meslek.html>

EKLER

1.Ek-A : Anket.....	122
2.Ek-B : Anket Çalışması İzin Belgesi.....	129

Ek-A : Anket

Bu Anket, Türk Hava Kurumu Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütölmekte olan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Bu anketin amacı bu işyerindeki iş güvenliği ve iş doyumu ile ilgili görüşlerinizi almaktır. Cevaplarınız bilgisayara işlenecek ve güvenilir biçimde tutulacaktır. Hiçbir kişisel sonuç herhangi bir şekilde gösterilmeyecektir. Tüm soruları cevaplamanızı istememize karşın herhangi belirli bir soruyu, bir soru gurubunu veya tüm anketi cevaplamaktan kaçınma hakkınız vardır.

Saygılarımla,

Mustafa Kılıçcı

I. BÖLÜM: ANKET UYGULANAN KİŞİNİN NİTELİKLERİ

- A.) Cinsiyet ☐Erkek ☐Kadın
- B.) Yaş ☐18-28 ☐29-38 ☐39-48 ☐49-58 ☐59+
- C.) İdari pozisyon ☐Şoför ☐Er ☐Çavuş ☐Amir ☐Müdür
- D.) Maaş ☐1000-2000 TL ☐2001-3000 TL ☐3001-4000 TL ☐4001+ TL
- E.) Eğitim ☐İlkokul ☐Lise ☐Ön Lisans ☐Lisans
☐Yüksek lisans ☐Doktora
- F.) Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi ☐0-10 Sene ☐11-20 Sene ☐21-30 Sene
☐31+ Sene

Anket sorularını aşağıdaki açıklamaya göre doldurunuz.

1 Kesinlikle Katılmıyorum

2 Katılmıyorum

3 Nötr

4 Katılıyorum

5 Kesinlikle Katılıyorum

II.BÖLÜM: ANKET UYGULANAN KİŞİNİN İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI

Tablo A.1 : İş Güvenliği soruları

	1	2	3	4	5
1. Yönetim, iş programı yoğun olsa bile çalışanları burada güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.					
2.Yönetim, herkesin güvenlikle ilgili gerekli bilgileri almasını sağlar.					
3. Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında umursamayıp görmezden gelir.					
4. Yönetim, üretimden önce güvenliğe önem verir.					
5. Yönetim, çalışanların iş programı yoğun olduğunda riskler alabileceklerini kabul eder.					
6. Biz, burada çalışanlar, yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güven duyuyoruz.					
7. Yönetim, denetimler sırasında ortaya çıkan güvenlik problemlerinin hemen düzeltileceğini garanti altına alır.					
8. Bir risk oluştuğunda, yönetim bunu eyleme geçmemekle birlikte dikkate almaz.					
9. Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.					
10. Yönetim, anlamlı olan ve gerçekten işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba gösterir.					
11. Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliği etkileyebileceğinden emindir ve bunun farkındadır.					
12. Yönetim, burada çalışanları güvenliklerini etkileyecek kararlara katılım göstermeleri için teşvik eder.					
13. Yönetim, asla çalışanlarının tekliflerini güvenliği dikkate almadan değerlendirmez.					
14. Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve riskle ilgili konularda yüksek yeterliğe sahip olması için çaba gösterir.					
15. Yönetim, güvenlikle ilgili karar almadan önce çalışanların fikirlerini asla sormaz.					
16. Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanları dahil eder.					
17. Yönetim, kaza araştırmalarında doğru bilgileri toplar.					
18. Yönetimden yaptırım (olumsuz sonuçlar) korkusu burada çalışanların kıl payı kazaları bildirmesi konusunda cesaretini kırar.					
19. Yönetim, kaza ile alakası olan kişileri dikkatlice dinler.					
20. Yönetim, bir kaza meydana geldiğinde, suçlu kişileri değil, nedenlerini araştırır.					
21. Yönetim, her zaman kazalar ile ilgili çalışanları suçlar.					
22. Yönetim, kaza ile alakası olan kişilere eşit muamelede bulunur.					
23. Biz, burada çalışanlar olarak, yüksek seviyede güvenliği sağlayabilmek için birlikte sıkı çalışıyoruz.					
24. Biz, burada çalışanlar olarak, iş ortamının her zaman düzenli olmasını garanti altına almak için ortak sorumluluk alıyoruz.					

Tablo A.1 : (Devam) İş Güvenliği soruları

25. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine özen göstermiyoruz.					
26. Biz, burada çalışanlar olarak, ortaya çıkan donatım risklerinden (hatalarından) sakınıyoruz.					
27. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimize güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.					
28. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.					
29. Biz, burada çalışanlar olarak, riskleri kaçınılmaz olarak kabul ediyoruz.					
30. Biz, burada çalışanlar olarak, küçük kazaları günlük iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.					
31. Biz, burada çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza oluşmadığı sürece önemsemiyoruz.					
32. Biz, burada çalışanlar olarak, işi zamanında tamamlayabilmek için güvenlik kurallarını dikkate almıyoruz.					
33. Biz, burada çalışanlar olarak, iş programı yoğun olsa bile asla risk almayı kabul etmiyoruz.					
34. Biz, burada çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.					
35. Biz, burada çalışanlar olarak, işte risk almayı kabul ediyoruz.					
36. Biz, burada çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu oluştuğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz					
37. Biz, burada çalışanlar olarak, birlikte çalışırken kendimizi güvende hissediyoruz.					
38. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliğe güveniyoruz.					
39. Biz, burada çalışanlar olarak, kazaları önleme konusunda edindiğimiz tecrübelerden ders alıyoruz.					
40. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüş ve önerilerini ciddiye alıyoruz.					
41. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.					
42. Biz, burada çalışanlar olarak, bu tür konular (güvenlik ile ilgili) gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız.					
43. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik konusunda özgürce ve açık olarak konuşabiliriz.					
44. Biz, burada çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin kazaları önlemede önemli bir rol üstlendiğini düşünüyoruz.					
45. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin güvenlik üzerinde hiçbir etkisi olmadığını düşünüyoruz.					
46. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.					
47. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik için erken planlama yapmanın anlamsız olduğunu düşünüyoruz.					

Tablo A.1 : (Devam) İş Güvenliği soruları

48. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin bize ciddi tehlikeleri ortaya çıkarmada yardımcı olduğunu düşünüyoruz.					
49. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin anlamsız olduğunu düşünüyoruz.					
50. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasının önemli olduğunu düşünüyoruz.					

III.BÖLÜM: ANKET UYGULANAN KİŞİNİN İŞ DOYUMU ANALİZİ

Tablo A.2 : İş Doyumu Soruları

	1	2	3	4	5
51. Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.					
52. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.					
53. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.					
54. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.					
55. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					
56. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.					
57. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
58. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
59. İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
60. İşyerimde ücret artışları az oluyor.					
61. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
62. Yöneticim bana karşı adil değildir.					
63. İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.					
64. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.					
65. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.					
66. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.					
67. İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.					
68. Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.					
69. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					
70. Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.					
71. Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.					
72. İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.					
73. Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.					
74. İşyerinde yapmam gereken çok iş var.					
75. İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.					
76. Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
77. Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
78. Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
79. İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.					

Tablo A.2: (Devam) İş doyumu soruları

80. Yöneticimi seviyorum.						
82. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.						
83. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.						
84. İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.						
85. İşimden hoşlanıyorum.						
86. Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.						

Eğer cevaplarınızı detaylandırmak isterseniz, ya da çalışma ile ilgili herhangi bir yorumunuz(değerlendirmeniz) varsa, onları memnuniyetle buraya yazabilirsiniz.

Yorumlar (değerlendirmeler):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anketi doldurduğunuz için teşekkür ederiz.

Ek-B : Anket Çalışması İzin Belgesi

T.C.
ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İtfaiye Dairesi Başkanlığı

Sayı :54732764-903.07/

Konu :Tez Anketi hk. 4218

02 MART 2015
.../02/2015

Sayın :Mustafa KILIÇCI

Etlik Aşağı Eğlence Bağlum Sok. No:19/1
Keçiören/ANKARA

İlgi :25/02/2015 tarihli dilekçe.

İlgi de kayıtlı dilekçede; Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı öğrencilerinden Mustafa KILIÇCI' nın yüksek lisans tez çalışması yapmak istediğini belirtmiş olup, bu nedenle adı geçen Daire Başkanlığımız bünyesinde görev yapan personellere anket uygulaması yapılmasına izin verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.


Celil ŞİPAHİ
İtfaiye Dairesi Başkanı

EK:

1-Dilekçe (1 adet)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mustafa KILIÇCI
Doğum Yeri Ve Tarihi : Bayat / 08.06.1989
Medeni Ali : Evli
Adres : Aşağı Eğlence Mah. Bağlum Sk. 19/1
E-Posta Adresi : mustafa_kilicci@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 535 454 06 65

EĞİTİM

Lise : Kanuni Lisesi (2007)
Lisans : Kırıkkale Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü
(2012)
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

MESLEKİ DENEYİM

2010- Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı-Memur