

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYİNİ
ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Ayşe Ece TOYOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER

KARAMAN-2022

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYİNİ
ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Ayşe Ece TOYOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER

KARAMAN-2022



ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	08.02.2021
Revizyon No	02
Sayfa No	1/1

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYİNİ ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 24/08/2022

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 24/08/2022 tarih ve 23/2022-87 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.



Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

TEZ BİLDİRİMİ

Yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdığı yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ayşe Ece TOYOĞLU



ÖNSÖZ

Bu araştırmanın tüm aşamasında bilimsel katkı, düşünce ve kıymetli bilgilerini esirgmeden benimle paylaşan, bu uzun yolda yapıcı ve motive edici rolüyle bana destek olan sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER'e çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca maddi manevi hiçbir desteğini üzerimden eksik etmeyen, bana sonsuz güvenen annem Serpil DEMİREL ve canım kardeşim Eslem Rümeyza TOYOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayşe Ece TOYOĞLU
KARAMAN- 2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
SUMMARY	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları	1
1.1.1. İş sağlığı	1
1.1.2. İş güvenliği.....	2
1.1.3. İş sağlığı ve güvenliği	3
1.1.4. İş güvenliği uzmanı	4
1.1.5. Tehlike.....	6
1.1.6. Risk	6
1.1.7. Ramak kala.....	7
1.1.8. İş kazası.....	7
1.1.9. Meslek hastalığı	8
1.1.10. Risk değerlendirmesi.....	8
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun Kaynakları, İlgili Kurum ve Kuruluşlar ..	9
1.2.1. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları	9
1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar	11
1.3. İş Tatmini Kavramı.....	12
1.3.1. İş tatmininin önemi	12
1.3.2. İş tatminini etkileyen faktörler	13
1.3.3. İş tatmininin sonuçları	19
1.3.4. İş tatminsizliği sonuçları	20
1.4. İş Tatmin Teorileri.....	21

1.4.1. Kapsam teorileri	21
1.4.2. Süreç yaklaşımları	25
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Tatmini Olguları ile İlgili Yapılan Araştırmalar... ..	27
1.5.1. Türkiye’de yapılmış çalışmalar	28
1.5.2. Yurtdışında yapılmış çalışmalar	33
2. GEREÇ ve YÖNTEM.....	36
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
2.2. Araştırmanın Türü	36
2.3. Araştırmanın Evreni	36
2.4. Araştırmanın Örnekleme	37
2.5. Veri Toplama Tekniği ve Araçlar.....	37
2.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	37
2.7. Araştırma Etiği	38
2.8. Araştırmanın Çalışma Takvimi	38
2.9. Araştırmanın Hipotezleri	38
2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	39
3. BULGULAR	40
3.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	40
3.2. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini ile İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular... ..	42
3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi	43
3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminine İlişkin Bulgular.....	44
3.5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	46
4. TARTIŞMA	48
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
6. KAYNAKLAR	54

7.EKLER.....	61
EK-A: Anket Formu	61
EK- B : Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurul Kararı	63
8.ÖZGEÇMİŞ	64



KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
BM:	Birleşmiş Milletler
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG:	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD:	Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB:	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 3.1. İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik istatistikleri.	40
Çizelge 3.1 (Devam). İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik istatistikleri....	41
Çizelge 3.2. İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine yönelik istatistikler.....	42
Çizelge 3.2 (Devam). İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine yönelik istatistikler.....	43
Çizelge 3.3. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.	44
Çizelge 3.4. Cinsiyete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T- testi sonuçları.	44
Çizelge 3.5. Medeni duruma göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T- testi sonuçları.	44
Çizelge 3.6. Eğitim durumuna göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.....	45
Çizelge 3.7. Yaşa göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.	45
Çizelge 3.8. Kıdeme göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.	45
Çizelge 3.9. Ücrete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.	46
Çizelge 3.10. Araştırma hipotezlerinin kabul/red durumu.....	46
Çizelge 3.10 (Devam). Araştırma hipotezlerinin kabul/red durumu.	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Eşitlik ve eşitsizlik durumu 26



ÖZET

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi

Ayşe Ece Toyoğlu

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/KARAMAN-2022

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplum tarafından benimsenmesi, var olan mevcut iş güvenliği şartlarının iyileştirilmesi amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Çalışanların, işverenlerin, iş güvenliği uzmanlarının ve ilgili diğer işgörenlerin görev, hak ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında en büyük paylardan birine sahip olan iş güvenliği uzmanlarının da etkili ve verimli çalışabilmeleri için iş tatminlerinin sağlanmış olması gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi ve iş tatminine etki eden bireysel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Konya ve Karaman illerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kayıtlı ve aktif olarak çalışan A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarını kapsamaktadır. Anket, Covid-19 sebebi ile internet aracılığıyla 2021 Kasım-2022 Ocak dönemleri arasında yapılmıştır. Demografik bilgiler ve iş tatmin ölçeğinin yer aldığı anket modeli, veri toplama aracı olarak belirlenmiştir. Anket yanıtları için beşli likert ölçek kullanılmıştır. 310 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmek için Bağımsız Örneklem T-testi uygulanmıştır. Yaş, eğitim durumu, kıdem ve ücret değişkenlerinin iş tatminine olan etkisini ölçmek için ise One Way Anova testi uygulanmıştır.

Sonuç olarak araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaş, medeni durum, cinsiyet ve eğitim değişkenlerine göre iş tatminlerinin farklılaşmadığı; kıdem ve ücret değişkenlerine göre ise iş tatmininin farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İş güvenliği uzmanı; İş sağlığı ve güvenliği; İş tatmini.

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
KARAMANOGLU MEHMETBEY UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Investigation of Individual Factors Affecting Job Satisfaction Level of Occupational Safety Experts

Ayşe Ece Toyoğlu

Department of Healthcare Management

MASTER THESIS/KARAMAN-2022

Occupational Health and Safety Law No. 6331 entered into force in 2012 in order to adopt the occupational health and safety culture by the society in our country and to improve the existing occupational safety conditions. The duties, rights and responsibilities of employees, employers, occupational safety experts and other relevant employees are specified in the Occupational Health and Safety Law.

Occupational safety specialists, who have one of the biggest shares in occupational health and safety practices, must also be satisfied with their jobs in order to work effectively and efficiently. In this context, it is aimed to measure the job satisfaction levels of occupational safety experts and to determine the individual factors affecting job satisfaction. The research includes A class, B class and C class occupational safety experts who are registered and actively working in the Ministry of Labor and Social Security in Konya and Karaman provinces. The survey was conducted online between November 2021 and January 2022 due to Covid-19. The survey model, which includes demographic information and job satisfaction scale, was determined as a data collection tool. A five-point Likert scale was used for survey responses. The data obtained from 310 participants were analyzed with the SPSS package program. In the study, Independent Sample T-test was applied to measure the effect of gender and marital status variables on job satisfaction. One Way Anova test was applied to measure the effect of age, education level, seniority and wage variables on job satisfaction.

As a result, the job satisfaction of the occupational safety experts participating in the research did not differ according to the variables of age, marital status, gender and education; It has been observed that job satisfaction differs according to seniority and wage variables.

Key Words: Job satisfaction; Occupational health and safety; Occupational safety specialist.

1. GİRİŞ

İş ortamlarındaki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı üzerinde çalışmaların planlanması, uygulanması, olası iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş güvenliği kavramının toplum tarafından benimsenmesi, ülkemizde ve dünyada çözülmesi gereken büyük bir problem olarak görülmektedir (Olcaý ve ark., 2021).

Ülkemizde İSG kültürünün tüm toplum ve çalışanlar tarafından benimsenmesi, mevcut koşulların güzel konumlara gelmesi için işverenlerin, iş güvenliği uzmanlarının ve ilgili diğer işgörenlerin görevleri, sorumlulukları ve hakları 6331 sayılı kanun ile düzenlenmiştir (Anonim, 2012a).

İş güvenliği uygulamalarının çalışanlarda işe bağlılık ve devamlılığın sağlanması, motivasyonu ve verimi yükseltmesi de göz önünde bulundurulduğunda iş güvenliği uzmanlarının büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede bu önem ve sorumluluğa sahip olan iş güvenliği uzmanlarının da iş tatmininin sağlanması gerekmektedir (Tombul, 2021).

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi ve iş tatminine etki eden bireysel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kıdem ve ücret değişkenlerine göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi ölçülmüştür. Yapılan çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları

İSG konusu incelendiğinde iş sağlığı, iş güvenliği, İSG, tehlike, risk, ramak kala, iş kazası, meslek hastalığı, risk değerlendirmesi, İSG eğitimi kavramları görülmektedir.

1.1.1. İş sağlığı

İş sağlığı, çalışanların bedensel, sosyal ve ruhsal olarak iyilik halinin sağlanması ve iyi bir şekilde devam ettirilmesi, çalışanların sağlığını kötü etkileyecek zararların önlenmesi, işçinin fiziksel ve psikolojik özellikleri ile uygun olan konumlara yerleştirilmesi, asıl amacı iş ve insan uyumunu sağlamak olan bir bilimdir

(Ürüt, 2010). Bu tanımdan yola çıkılarak iş sağlığı; çalışan bireylerin iş ortamındaki olumsuz durumlardan etkilenmesini engellemek ve iş ile çalışan arasındaki uyumun sağlanmasını amaç edinen bir bilimdir (Olçay, 2009).

Bir başka tanımda ise iş sağlığı, çalışanların fiziksel, sosyal ve ruhsal iyilik hallerinin korunması ve devamının sağlanması, iş ortamındaki ekipmanlardan kaynaklanma ihtimali olan tehlikelerin önlenmesi ya da azaltılmasını amaç edinen bir bilimdir (Saraç, 1998).

Bireysel ve çalışma ortamlarındaki etkenlerin daha olumlu hale getirilmesi için iş sağlığı uygulama ilkeleri bulunmaktadır. Gözlem ve ortam ölçümleri yardımıyla işyerindeki çalışma ortamındaki risk ve tehlikelerin belirlenmesi, işyerine uygun olan ekipmanların yerleştirilmesi, uygun havalandırmanın sağlanması vb. teknik uygulamalarının yapılması gerekmektedir (Bilir, 2016).

Bu ilkelerin yanı sıra; çalışma ortamından ya da çalışanın kendinden kaynaklı oluşabilecek sorunların erken tespit edilmesi için belirli aralıklarla çalışanların sağlık muayenesine girmesi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personellerinden oluşan İSG ekibi ile hizmet verilmesi, çalışma ortamında bulunan riskler ile bu risklerden korunma yollarına karşı çalışanların eğitilmesi gerekmektedir (Oğan, 2014).

1.1.2. İş güvenliği

İş güvenliği, işin emniyetli bir şekilde gerçekleşmesi ya da işin çalışan tarafından herhangi bir bedensel kayba sebep olmadan gerçekleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Öngel, 2017).

Başka bir tanımla, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle yaşanacak kayıpları azaltmak için bilim ışığında yapılan araştırmaları rehber alarak güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, planlanması ve uygulanması çalışmalarına “iş güvenliği” denir. İş güvenliğinin 3 ana amacı bulunmaktadır. Bunlar; çalışan, üretim ve iş yerinin güvenliğinin sağlanması olarak belirtilmektedir (Selek, 2016).

İş güvenliğini hukuki açıdan ise, işin yapıldığı esnada çalışanların rastladığı tehlikelerin azaltılması ve tamamen ortadan kaldırılması, temelinde işverene kamu

hukuku ile yükümlülüklerin bulunduğu kuralların tamamı olarak açıklanmaktadır (Centel, 1992; Limon, 2012).

1.1.3. İş sağlığı ve güvenliği

Bir bütün olarak İSG; işyerlerinde işin yürütülmesi sebebiyle oluşma ihtimali olan tehlikeleri ortadan kaldırmak ve çalışana sağlığı ile ilgili zararı dokunacak durumlardan arındırıp güvenli çalışma alanı oluşturma amacıyla uygulanan sistematik faaliyetler, olarak tanımlanabilmektedir (Olçay, 2019).

İşçilerin sağlığı açısından kötü koşullara zemin hazırlayan sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan İSG, çalışanların sağlıklarının korunmasıyla birlikte güvende olmaları, sağlık ve güvenlik faktörlerinin sürekli bir iyileşme halinde olması ve risklerin önlenmesiyle kaza durumunun ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Kabakçı, 2009). İSG'nin asıl amacı ise hastalıkların ve kazaların tamamen önlenmesi, önlenemeyip ortaya çıktığı durumlarda ise oluşan zararların telafisinin sağlanmasını oluşturmaktadır (Durmaz ve Okumuş, 2014).

Tüm taraf yönlerden İSG'nin amaçları (Akpınar, 2013; Doğan, 2016); Çalışan ve meslek uyumluluğunu sağlamak, sağlıklı bir iş ortamı oluşturulması, çalışma ortamındaki risk ve tehlikeleri olabildiğince azaltmak, yapılabiliyorsa tamamen ortadan kaldırmak, iş verimliliğini yükseltmek, maddi, manevi kayıpları azaltmak, olarak belirtilmektedir.

Sağlıklı ve güvenli iş ortamı sağlamak, ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalıklarını engellemek için İSG kültürünün yaygınlaşması gerekmektedir (Özgüler ve Koca, 2013).

Bütün personeller, çalışma şartlarının düzeltilmesini, iş hayatına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçları karşılandığı süre boyunca iş doyumuna ulaşmış olmaktadır (Çam, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

Sanayi devrimi ile birlikte toplumun büyük çoğunluğunu çalışanlar oluşturur duruma gelmiştir. Sanayileşmenin artması, teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş

çeşitliliği ve çalışma koşulları gibi durumlardan dolayı çalışanlar farklı risk ve tehlikeler ile karşı karşıya kalmıştır (Tatlıcan ve Çöğenli, 2020). Bu durumlar çalışanlarda birtakım sorunlar oluşmasına ve iş kazası, meslek hastalıkları gibi problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Günümüzde de çalışanların sağlık, güvenlik ve verimliliğin artırılması, çalışma ortamının çalışmak için daha uygun hale getirilmesini amaç edinen İSG'nin önemini arttırmaktadır (Karahan, 2014).

İşçi açısından önemi

Çalışma ortamında iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan çalışanlar iş gücünün bir çoğunluğunu kaybetmektedir. Oluşan iş gücü kaybı, çalışanların ekonomik gelirlerinin azalmasına hatta tamamen kaybedilmesine neden olmaktadır. Çalışanın gelirindeki bu sorun hem kendisini hem de bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerini kötü etkilemektedir (Karakule, 2012).

İSG, çalışanlar için daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaya önem vermektedir. Ortamdaki var olan tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve en aza indirgenerek gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktadır.

İşveren açısından önemi

İSG'nin uygulanması, çalışanlar için önemli olduğu kadar işverenler açısından da çok büyük öneme sahiptir. İşyerinde meydana gelen iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucunda üretimin geçici veya sürekli durması, üretimde bazı aksaklıklar, verim düşüklüğü gibi durumların ortaya çıkması kaçınılmaz duruma gelmektedir (Erol, 2015). İSG'nin tam olarak uygulanması ile kazalar ve işten kaynaklanabilecek hastalıkların önüne geçilebilmektedir. İşverenin İSG için yaptığı yatırımlar her ne kadar ilk başta maliyetli gelse de uzun dönemde bakılırsa işyeri açısından daha verimli çalışma şartları sağlayacak ve kurum hedeflerine daha güvenli bir şekilde ulaşılacaktır (Karahan, 2014).

1.1.4. İş güvenliği uzmanı

İş güvenliği uygulamalarının teknik bölümü ile ilgili çalışmaları yürütmek, gerekli incelemeleri yapmak, tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için çalışan ve işverenlere önerilerde bulunan kişilere iş güvenliği uzmanı denmektedir. İş güvenliği uzmanı olan kişiler çalışma ortamında bulunan tehlike ve riskleri belirlemeli,

Çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için işyeri hekimi ile birlikte hareket etmesi gerekmektedir (zdemir, 2021).

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri ise şu şekilde sıralanabilmektedir (Anonim, 2012b) :

“alışma ortamındaki yapılmış ve yapılacak değişikliklerle alakalı makinelerin, ekipmanların durumları, bakımları ve kullanılmış maddeleri de kapsayarak işin planlamasının yapılması, organize edilmesi ve uygulama yapılması, işe uygun kişisel koruyucu donanım (KKD) seçilmesi, tedarik edilmesi, kullanımının sağlanması, bakımları, muhafaza edilmesi gibi konularda işverene tavsiyelerde bulunmak.

İş güvenliği ile alakalı önlemlerin işverene yazılı şekilde bildiriminin yapılması.

Çalışma ortamındaki iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin sоруřturulması ve bir daha meydana gelmemesi amacıyla alınması gereken tedbirlerle ilgili işverene tavsiyelerde bulunmak.

Çalışma ortamında bulunan, herhangi bir kaza ya da lme sebebiyet vermeyen fakat çalışanlara, makinelere veyahut çalışma yerine zarar verebilecek potansiyele sahip olan durumların sebeplerini incelemek ve işverene tavsiyelerde bulunmak.

Risk değerlendirmesiyle alakalı yapılan faaliyetler ve uygulamalara katılım sağlamak, risk değerlendirmesinin sonucundaki önerilen tedbirler konusunda işverene tavsiyede bulunmak ve takibinin sağlanması.

İş ortamının gözetlenmesi, işyerindeki periyodik kontrol ve bakımların planlanması ve uygulamalarının kontrolünü sağlanması.

İşyerindeki oluşabilecek kaza, patlama ve yangınların önüne geçmek için yapılan çalışmalara katılarak işverene konu ile ilgili rehberlik etmek.

Çalışanların iş güvenliği eğitimlerinin mevzuata uygunluğunu kontrol ederek işverene bildirmek ve gereken uygulamaların yapılmasını sağlamak.

Çalışma ortamındaki İSG ile alakalı çalışmaları ve yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekiminin iş birliği ile hazırlanmasını sağlamak.

Gereken durumlarda kullanılması için İSG talimatlarının ve çalışma izin prosedürlerinin hazırlanarak işverenin onayına sunarak, uygulamayı kontrol etmek.

İşyeri hekimi ile beraber iş kazası ve meslek hastalıklarıyla alakalı değerlendirmeleri yapmak.

Ertesi yıl yapılacak olan İSG uygulamalarının bulunduğu yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile beraber hazırlamak.

Eğer bulunuyorsa İSG kuruluyla beraber iş birliği yapmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarına yardımcı olmak”

İş güvenliği uzmanlarının genel sorunları

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatlerini doldurdukları halde sorumlu oldukları işyeri sayısının fazla olması ve düşük maaşa çalışmaya zorlanmaları, istedikleri zaman aralığında izin haklarının kullanılmaması, erkek çalışan ağırlıklı çalışma ortamlarında kadın iş güvenliği uzmanlarına sözlü tacizlerin görülmesi, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlara örnek olarak verilebilmektedir (Takaoğlu ve ark., 2018).

1.1.5. Tehlike

Tehlike; çalışma ortamında bulunan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanları ve iş ortamına zarar verebilme potansiyeline denir (Aydın, 2019). Risk yönetiminin ilk adımı tehlike tanımının yapılmasıdır. Tehlikeler insana, yapılan ürüne, sürece, işletme konumuna etki edebilir. Bunun sonucu olarak da kazalara, hastalık ve iş yerindeki birtakım kayıplara sebep olabilmektedir (Atcı, 2018).

1.1.6. Risk

Risk; tehlikeli bir duruma maruz kalma ihtimali karşısında bir zarar ya da kaybın meydana gelme ölçüsüdür. Birtakım önlemler aracılığıyla oluşabilecek

risklerin azaltılması veya ortadan tamamen kaldırılması mümkün olabilmektedir (Mesgari, 2020).

1.1.7. Ramak kala

Ramak kala, İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin 4. maddesinde, işgörenlerin başına gelen iş kazalarından dolayı sağlık durumlarında bozulma meydana gelmesi, iş kazasından dolayı yara almasına ya da hayatını kaybetmesine sebebiyet verebilecek durumlardan herhangi bir hasar söz konusu olmadan kurtulması olarak tanımlanmaktadır (Anonim, 2012c). Buradan yola çıkacak olursak ramak kala, bir olayın sonuç olarak gerçekleşmemesi fakat gerçekleşmesinin güçlü olasılığa sahip olması anlamına gelmektedir (Geldi, 2017).

1.1.8. İş kazası

İş kazası; çalışanın işyerinde olduğu esnada, yaptığı iş sebebiyle hasar, kayıp ya da yara almaya sebebiyet veren önceden planlanmayan beklenilmeyen olaylar olarak açıklanmaktadır (Songur ve Songur, 2018).

Kaza ise beklenmeyen ya da planlanmayan olay olarak tanımlanmaktadır. Yaşanan kazanın öngörülmemiş ve planlanmamış olması çalışanların yaralanma veya ölüm vb. durumlarla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır (Gül, 2019).

İş kazaları ölüm, sakatlık gibi sonuçların yanı sıra sosyal ve ekonomik maliyetlere de sebep olmaktadır. Oluşan bu maliyetlerin önlenmesi ise iş kazasına yol açan faktörlerin azaltılması ya da bu faktörleri ortadan kaldırmak ile mümkün olabilmektedir (Anonim, 2017).

İş kazalarının ortaya çıkmasına ve artmasına yol açan faktörler şu şekilde sıralanabilir: Denetim ve kontrollerin eksikliği, gelişen teknolojiye ayak uydurmama, eğitim eksikliği, sağlık ve güvenliğe aykırı iş ortamı ve çalışma koşulları, deneyimi olmayan ve eğitimsiz çalışan istihdamı, kazaların neden ve nasıl meydana geldiği, ortaya çıkış nedenlerinin ele alınmaması (Kol, 2016).

1.1.9. Meslek hastalığı

Yapılan meslek ile ilgili maruziyet sonucunda ortaya çıkan hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalıklarında iş kazalarından farklı olarak oluşan hastalıkta yapılan iş ile ilgili bir bağ bulunması gerekmektedir. Aynı şekilde meslek hastalıklarında iş kazalarından farklı olarak belirli bir süreden sonra meydana geldiği görülmektedir (Gül, 2019).

Meslek hastalıklarının genel özellikleri (Ilıman, 2015); kendine ait bulgulara sahip olması, hastalığa sebep olan faktörlerin belirlenebilmesi, hastalığa sebep olan faktörlerin biyolojik olarak ortamda bulunması, hastalığın o iş kolunda çalışan kişilerde görülmesinin daha yüksek olması, şeklinde sıralanabilmektedir.

Bir hastalık ya da maluliyet durumunun meslek hastalığı olarak sayılması için; çalışanın sigortalı olması, yapılan işin sonucu olarak oluşması, çalışanın hastalanması veya çalışanda bedensel ya da ruhsal bir engel oluşması, hastalığın ilgili yönetmelikte bulunmasıyla beraber belirtilmiş olan zaman aralığında meydana gelmesi, oluşan hastalığın doktor raporuyla tespitinin sağlanması faktörlerinin gerçekleşmesi gerekmektedir (Güvercin ve Mil, 2016).

Çalışma ortamındaki bazı fiziksel etmenler meslek hastalığının oluşmasına neden olmaktadır. Fiziksel etmenlerin sebep olduğu en çok görülen meslek hastalıkları, yüksek sesten kaynaklı duyma bozuklukları, aşırı sıcak ve soğuk çalışma ortamındaki işgörenlerde görülen meslek hastalıkları, radyasyon faktörünün etki ettiği hastalıklar, titreşim ve sürekli tekrar eden işlemlerin sebebiyet verdiği hastalıklardan oluşmaktadır (Altınel, 2013).

Meslek hastalıklarının oluşmaması için gerekli bir tedbir varsa ve alınmadıysa, kanunda bulunsun ya da bulunmasın işveren kusurlu bulunmaktadır.

1.1.10. Risk değerlendirmesi

Risk değerlendirmesi; çalışma ortamında bulunan ya da çalışma ortamının dışından gelebilme ihtimali olan tehlikeli durumların saptanması, bu tehlikelerin risk faktörüne dönüşüp sebep olacak etmenler ile tehlikelerin sebep olduğu risklerin incelenmesi ve alınacak önlemlere karar verme gayesi ile yapılan çalışmalardır (Öngel ve Zaloğlu, 2017).

Risk değerlendirmesinin temel amacı, çalışanların sağlığını korumak ve güvenliklerinin sağlanmasıdır. Tehlikelerin ortadan kaldırarak çalışanları ve işyerini bu riskler ile karşı karşıya bırakmamaktık, herhangi bir risk tespit edildiğinde gereken önlemleri almak ve bir ramak kaza durumunda bile her an bir riskin kazaya yol açabileceğini dşnmek, risk değerlendirme süreci olarak ifade edilebilmektedir (Laitinen ve ark., 2012; Atcı, 2018).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun Kaynakları, İlgili Kurum ve Kuruluşlar

İSG kendisine kaynak olarak bazı kurum ve kuruluşları almaktadır. Bu kaynaklar aşağıdaki gibi numaralandırılmıştır.

1.2.1. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları

İSG hukukunun kaynakları; ulusal kaynaklar, uluslararası kaynaklar ve özel kaynaklar olmak üzere e ayrılmaktadır.

Ulusal kaynaklar

- Anayasa: Ülkemizde İSG 1982 anayasası ile hüküm altına girmiştir. Anayasamızda İSG ile ilgili olarak madde 10, madde 17, madde 18, madde 49 örnek olarak verilebilmektedir (Anonim, 1982).
- Kanunlar: 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- Yönetmelikler: Bakanlık ve kamu kuruluşları tarafından çıkarılabilir. İSG ile ilgili birden çok yönetmelik bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mevzuat listesinde ilgili 115 yönetmelik ve çok sayıda diğer düzenleyici işlem olduğu grlmştr (Anonim, 2022a).

Uluslararası kaynaklar

İSG ile ilgili uluslararası kaynaklar şu şekildedir (Limon, 2011),

- Uluslararası alışma rgt (ILO): lkelerde ki çalışma yasalarını ve uygulamaları standartlara ve daha st seviyelere getirmeyi amaçlayan kuruluştur.

Ülkemizin İSG konusundaki onayladığı temel sözleşmelere (Anonim, 2022b): 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi, 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi, 187 sayılı, İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, örnek olarak verilebilmektedir.

- Birleşmiş Milletler (BM): BM Genel Kurulu'nda 51 kurucu üyelerden biri olan Türkiye'de yer almaktadır. Kurul 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni kabul etmiştir. Türkiye'de bu bildirgeyi ilk onaylayan ülkeler arasında bulunmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde; her bireyin kendisine ve aile üyelerine gıda, giyecek, barınma sağlık vb. konularda refahını sağlaması ve bunlara ek olarak işsiz kalma, hastalanma, sakatlanma vb. durumlarda güvenlik haklarına sahip olduğu belirtilmektedir (Uçkun ve ark., 2013).
- Avrupa Birliği (AB): 1948 BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1919 ILO, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri ve ilgili diğer sözleşmeler AB'nin İSG zihniyetinin oluşmasını sağlayan önemli adımlar olarak belirtilmektedir (Ataman, 2005). AB'nde İSG ile ilgili temellerin büyük bölümü, madenlerde oluşan iş kazalarını azaltmayı hedefleyen Avrupa Kömür Çelik Topluluğu ile kurulmuştur (Çakır, 2004).

Özel kaynaklar

- İş Sözleşmesi: İşveren ile işçi arasında yapılan yasal düzenlemelerdir. Çalışma şartlarını ve sürelerini, ödenecek ücret ve ödeme zamanını, süresi belirli ise sözleşme sürelerini içermektedir.
- Toplu İş Sözleşmesi: İşçilerin sendikası ile işveren sendikası arasında yapılan sözleşmedir (Süzek, 1995).

6356 sayılı kanunun 33. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin içeriği hakkında şu hükümler bulunmaktadır (Anonim, 2012d):

“Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir”

- İşyeri İç Yönetmeliği: İşveren tarafından işyerinde uygulanması gereken genel çalışma şartlarını içeren düzenlemelerdir. İç yönetmelikler, işyerinin genelindeki çalışma şartlarını, mevcut bulunan çalışanlar açısından genel bir biçimde belirler (Süzek, 1995).

1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi

Kurumun gayesi yurt çapındaki İSG politikalarının ve stratejilerinin belirlenmesidir. Başkanı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarıdır ve yılda 2 kez toplanmaktadır. Kurulun sekretaryasını ise İSG Genel Müdürlüğü yürütmektedir (Eyüboğlu, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir müdürlüktür. İSG kültürünü geliştirmek, İSG konusunda mevzuat çalışmaları yapmak, İSG ile ilgili bir otomasyon kurmak, kurulan bu otomasyonu denetlemek, görevleri arasında yer almaktadır.

İş teftiş kurulu başkanlığı

Doğrudan bakana bağlıdır. İş müfettiş yardımcıları, iş müfettişleri ve başmüfettişler görev yapmaktadır. İSG çalışma grupları bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği araştırma ve geliştirme enstitüsü müdürlüğü

İSG konusunda araştırmalar yapmak görevidir. Çoğunlukla iş kazaları, meslek hastalıkları ve KKD konularında araştırma yürütmektedir. Her türlü ölçüm yapma yetkisine sahiptir. Ülkemizde yapılan İSG çalışmalarını desteklemektedir.

Millî savunma bakanlığı

Askeri iş yerlerindeki İSG denetimlerini Millî Savunma Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri denetlemektedir.

Belediyeler

İş Kanunu dışında kalan, belediyelerin sınırları içindeki küçük işyerlerini belediyeler denetlemektedir.

1.3. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, çalışanların beden ve zihinsel sağlıklı olmalarıyla birlikte, bireysel, bedensel ve ruhsal olarak tutumlarının belirtisidir (Bingöl, 1996). İş tatmini kavramı esasen iş görenlerin kişisel özellik ve tutumlarıyla beraber yaptıkları işten aldıkları zevk olarak belirtilmektedir. İş görenlerin iş yerindeki pozitif ya da negatif yaşadıkları tecrübeler sonrasında iş tatmini kavramı ortaya çıkmaktadır. İş tatmini bütünüyle duyguları içeren bir kavram olarak görülmektedir (Izgar, 2008).

1.3.1. İş tatmininin önemi

Bireyler kendilerinin yaptıkları işi başardıklarını ve becerilerini göstermek istemektedirler. İş tatminine ulaşmak psikolojik olarak yeterliliğe ulaşmak adına büyük öneme sahiptir. İş tatminini sağlayamayan kişilerin ruh halinde sıkıntılar meydana gelebilmektedir. Bu nedenle çalışanların yaptıkları işten yüksek performans almaları ve belirlenmiş amaçlara ulaşabilmeleri için verimli çalışmaları iş tatmin kavramına bağlı olmaktadır (Bilen, 2008).

İş tatmini yüksek olan kişilerde zevk alarak çalışma görülürken, tersi durumlarda ise çalışanın iş ortamından ve yaptığı işten uzaklaştığı görülmektedir. Eğer iş tatmini düşükse, çalışan kişinin yaptığı işten uzaklaşmakla birlikte işini önemsiz olarak gördüğü belirtilmektedir (Başaran, 1998).

Bireyler yaşamlarını sürdürebilmek ve temel gereksinimleri karşılamak için hayatlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedirler. Bu yönden yaptıkları işin önemi, ekonomik boyutunun yanında kişinin psikolojik olarak çok önemli bir şekilde etkilendiğini göstermektedir (McGregor, 1957; Demirel, 2020). Çalışma

ortamında ekonomik ve psikolojik açıdan memnun olan kişiler mutlu hissedebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmininin ne kadar önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Ceylan, 1998).

Spector (1997) ise iş tatminini, çalışırken büyük emek sarf eden işgörenlerin, bu çalışma süresi içindeki yaşadıkları durumlar sonucunda ortaya çıkmış ya da çıkacak olan duygu birikimleri ve kişinin işi ile alakalı hissettiği duyguların bütünü olarak tanımlamaktadır. Çalışma süresi boyunca biriken bu duygular iş tatmini ya da iş tatminsizliği olarak sonuçlanmaktadır.

İş tatmini aynı zamanda, bireylerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaş ve çalışma ortamındaki diğer çalışanlarla iş yaptıkları sırada hissettikleri haz duygusu ve sevinç şeklinde tanımlanabilmektedir (Eren, 2004).

İşyerindeki çalışanların beklentileri ve girdikleri beklenti sonucunda ne olacağı iş tatmini kavramıyla alakalıdır. Çünkü çoğu zaman çalışanların girdikleri beklentiler ile çalışma ortamındaki gelişen olaylar sonucu değişen tutumları birbiriyle uyumlu olduğu durumlarda tatmin kavramı ortaya çıkmaktadır (Eroğlu, 1998).

1.3.2. İş tatminini etkileyen faktörler

Locke (1976) iş doyumunu etkileyen faktörleri çalışmasında aşağıdaki gibi sıralamıştır: İş tatmininin sağlanabilmesi için kişinin yaptığı işte başarı göstermesi gerekir. Yapılan işin, işgöreni yorması iş doyumsuzluğuna yol açar. Kişi ilgisi olduğu işlere karşı iş tatmini hisseder. Ödüllendirme sistemi adaletli ve çalışanın verimini arttırmaya yönelik ise iş tatminini artırır. İş ortamındaki fiziksel etkenler iş tatminini etkilemektedir. Çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile bir düzen içinde çalışanlarda iş tatmini görülür. Rol çatışması görülen işyerinin çalışanlarında iş tatminsizliği görülür.

İş tatmini üzerinde etkili olan faktörler genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır.

Örgütsel Faktörler; işin yapısı, ücret, çalışma arkadaşları, kariyer ve terfi, iş ve işin özelliği, yönetim şekli ve çalışma koşullarını içermektedir.

İşin yapısı

Yapılan işin yapısı ve işin özellikleri iş tatminine etki eden unsurlar arasındadır. İşin yapısı 5 özelliğe sahiptir. Bu özellikler sırasıyla şu şekilde sıralanmaktadır (Türk, 2007): Yetenek çeşitliliği, yapılan iş konusunda hangi yeteneklere ve etkinliklere gereksinim duyduğunu gösteren bir özelliktir. Otonomi, işin yapılma sırasında işgörenin yerine getirdiği vazifeler ile alakalı özgürlüğünü göstermektedir. Görev kimliği, işgörenin üstlendiği vazifelerinin en baştan son ana kadar başarılı olarak yürüyüp yürümeyeceğinin belirlendiği bir özelliktir. Görev geri bildirim, çalışan kişinin yaptığı işte sergilediği performansın ne kadar iyi ve net olduğunu açıklamaktadır.

Ücret

Yapılan iş karşılığında alınan ücret kişinin kendisini tatmin etmesi gerekmektedir. Maddi açıdan kendinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel gereksinimlerini karşılayabilen bir çalışanın, işe bakış açısı olumlu olacak ve bu sayede de işle ilgili duyduğu haz artacaktır (Karabıyık, 2019).

Çalışanlar ellerine geçen ücrete göre işverenin kendilerinden beklentilerinin ne olduğunu ya da kendileri hakkında nasıl düşünceye sahip olduğunu anlayabilmektedir. İş karşılığında düşük ücret memnun olunmadığını, yüksek ücret ise işgörenlerden yüksek memnuniyet duyduklarını gösterebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013).

Ücretlerin bu kadar öneme sahip olmasının birkaç sebebi bulunmaktadır: Ekonomik olarak rahatlığa ulaşma bakımından ücret çok önemli olduğu için insanları teşvik etmektedir. Çalışma karşılığı alınan ücret bireylerin sosyal hayatına da etki edeceği için bireylerin motivasyonlarını yükseltmektedir. Ücret, bireylerin iş ile ilgili başarılarına aynı oranda etki etmektedir. Çalışma karşılığı alınan ücretlerin artması, bireylerin işlerinde başarılı olmaları sonucu elde edilen kazanımlarıdır (Şengül, 2014).

Çalışana yaptığı iş karşılığı verilen ücretin tatmin etmesi hususunda büyük öneme sahip üç unsur bulunmaktadır. Bunlar; işgörenin bireysel özellikleri (yaş, mezuniyet durumu, çalışma şartları, sosyal yaşamı gibi), kişisel kazançlar

(yetenekler, üretim özellikleri) ve görev nitelikleridir (alınan sorumluluklar, beceriler...) (Başaran, 2008).

Ücret konusunda en önemli konulardan birisi ise çalışanlara ücret verilirken adaletli olmaktır. İşgörenler iş karşılığı aldıkları ücreti çalışma arkadaşları ile kıyaslamaktadır. Bu karşılaştırmanın sonucunda ise olumlu bir netice elde eden çalışanın iş tatmini olumlu bir şekilde etkilerken, olumsuz bir sonuca ulaşan işgörenin iş tatmini ise olumsuz olarak etkilenmektedir. Ücretin kişilerin iş tatminini sağlaması, işteki motivasyonunu ve verimliliğini yükseltmesi amacıyla çalışanların işteki performans ve beklentilerine göre belirlenmesi gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışma arkadaşları

Bireylerin çalıştıkları ortamdaki iş arkadaşları ile arasındaki olumlu ilişkiler, çalışmanın işten doyuma ulaşmasını ve işe bağlanmasını sağlayan faktörlerdendir. Bu nedenle örgüt anlayışları içinde çalışma ortamındaki işgörenlerin arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinin olması ve buna yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Çalışanlar, yaptıkları işi sevmeyip memnun olmasalar bile iş arkadaşları ile aralarındaki ilişkiler iyi olduğu sürece iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Çalışan bireyler için arkadaşlıklar, birbirlerine yardımcı olan çalışma arkadaşları ya da örgüt içindeki üyelerin arasındaki olumlu duygular işe aynı oranda yansımaktadır (Güngör, 2019).

Örgütlerdeki bireylerin takım halinde çalışmasının bazı avantajları vardır. Bu avantajlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Karabıyık, 2019): Örgüt üyelerinin belirlenen hedefe giderken birbirleriyle karşılıklı bilgi ve yeteneklerini paylaşmak, birbirlerine bağlı olarak hareket etmesi gerekmektedir. Örgüt üyeleri ortak bir hedefe odaklanırlar. Belirlenen bu hedefe ulaşılırken tüm üyeler sorumluluk sahibidir ve hedef sonundaki ödülü de paylaşırlar. Her örgüt üyesi görevini bireysel serbest bir şekilde yerine getirebilir fakat bunu yaparken diğer üyelere bilgi vermesi gerekmektedir.

Kariyer ve terfi

Kariyer kelime anlamı olarak sürekli ilerlemek şeklinde tanımlanabilmektedir. Günümüzde çalışanlar yaptıkları iş ile ilgili alanda terfi alabilme ve kariyer yapabilme konusuna daha önem vermektedir. Hatta çoğu çalışan için kariyer ve terfi olanakları ücretten daha önemli duruma gelmiştir (Uyargil, 2008). Çalışacağı yerlerde terfi ve kariyer imkânı bulunmayan ya da düşük imkânı olan işgörenler daha farklı işlere yönelim göstermektedirler. Bu yüzden terfi ve kariyer imkanları iş tatminini çok önemli ölçüde etkilemektedir. İşverenlerin çalışanlara uygun olarak kariyer ve terfi imkânı vermesi çalışanların iş tatmin oranının arttırılmasında büyük katkısı olmaktadır (Keser, 2006).

Buna ek olarak; yaptıkları işte terfi ve kariyer imkânı bulunan çalışanların özgüvenleri yükselir, karakter ve kişiliklerinde gelişmeler görülür ve bunlardan dolayı çalışma isteklerinde artış görülür. Çalışanın işinde aldığı terfi nedeniyle sosyal çevre ve yaşantısındaki insanlardan gördüğü takdir, kişiyi işe ve çalışmaya bağlamaktadır (Özgen ve ark., 2002). İşgörenler negatif bir olayla karşı karşıya gelmese bile, yapılan işin rutin hale gelmesinden dolayı da iş tatmin düzeyinde azalmalar olabilmektedir.

İş ve işin özelliği

İş ve işin özelliği doğrudan iş tatminini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Beklentiler ve amaçların açık olduğu iş kolu, işgörenler tarafından daha çok tercih edilen işlerdendir.

İşgörenlerin yaptıkları işe dair bazı beklentileri bulunmaktadır. İşgörenler genellikle işyerindeki isteklerinin karşılanmasını ister. Çalışanların kendi işleriyle ilgili beklentilerinin karşılanmaması durumunda kendilerinde memnuniyetsizlik ortaya çıkacaktır. Bu durum ise çalışanların beklentilerinin karşılanmaması halinde çalışanlarda iş tatmin seviyelerinin yüksek oranda azaldığı belirlenmiştir (Türkçapar, 2012).

Yapılan işin merak uyandırması, kişiye yeni beceriler ve bilgiler kazandırması, yapılan işin bir sorumluluk yüklemesi tatmin sebepleri arasında sayılabilmektedir. Çalışanlar kendi yetenek ve becerilerini kullanabildikleri, özel

kabiliyet gerektiren işlerle ilgilenince, yaptıkları işte başarılı oldukları düşüncesine girerler ve iş tatminleri sağlanmış olur (Ardıç ve Baş, 2001).

İş tatmininin en önemli sebeplerinden biri, işgörenlerin çalışmaktan zevk alarak işlerini yapmalarıdır. Bu durumun gerçekleşmesi için ise işin bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Başaran, 2008): İş, sorunların çözülmesine yönelik olmalıdır. İş, çalışanları üretken, özgün ve sorumluluk sahibi olmaya itmeli. İş, çalışanların yetenek, beceri ve kabiliyetlerini göstermesi açısından uygun olmalıdır. İş, belirli bir anlama sahip olmalıdır.

Yönetim şekli

Yönetim şekli, çalışanlara davranış biçimi ve kuralların işleyiş şekliyle çalışma ortamının fiziki koşulları iş tatminine etkisi bulunmaktadır. Yönetim şekli çalışanlardaki iş tatmini üzerindeki etkisi 2 şekilde olmaktadır (İmamoğlu ve ark., 2004). Birincisi, yönetimin kurumla ilgili aldıkları karara çalışanlarında katılımının sağlanmasıdır. Bu şekilde çalışanlar kendilerini daha değerli hissedecek ve kendine olan inancı sağlanmış olacaktır. İkincisi, yönetimin çalışan odaklı işleyiş gerçekleştirmesidir. Çalışanların düşüncelerine önem verilmesi ve saygı duyulması, iş tatmininin artmasına büyük oranda neden olmaktadır (Erdil ve ark., 2004).

Çalışma koşulları

Çalışma koşullarından işyerinin temizliği, uygun sıcaklık, ışık, nem gibi termal konfor faktörlerinin uygun bir şekilde ayarlanarak çalışanın rahatlıkla işini yapmasını belirtmektedir. Bu uygun şartlarda çalışan kişilerin iş tatmini olumlu olarak etkilenmektedir. Fakat temiz olmayan, gürültülü ve aydınlatması yetersiz olan çalışma ortamında çalışan kişilerde iş tatmini olumsuz olarak etkilenmektedir (Özkalp ve Kırel, 2018).

Bir başka çalışma şartlarından olan çalışma saatleri de işgörenler tarafından büyük öneme sahiptir. Esnek çalışma saatlerine sahip olan işyerleri, çalışanların işten ayrılmasını büyük ölçüde azaltmış olacaktır (Cingi, 2015).

Bireysel Faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet süresi faktörlerini içermektedir.

Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dair birçok çalışma yapılmış fakat aralarındaki ilişki tam anlamıyla belirlenememiştir. Bazı çalışmalarda kadın çalışanların iş tatmini daha yüksek iken bazılarında ise tam tersi erkek çalışanların iş tatmininin daha fazla olduğu sonuçları görülmektedir. Kırel (1999), kadın çalışanların yaptıkları işe karşı erkeklere göre daha az beklentiye sahip olduklarından dolayı iş tatminlerinin erkeklere kıyasla daha fazla olduğunu belirtmektedir. Kosovalı (2017), ise çalışmasında erkeklerin ev işlerindeki sorumluluğun kadınlara göre daha az olmasından dolayı daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını vurgulamaktadır.

Yaş

Çalışanların iş tatmininin sağlanmış olmasında yaşta önemli bir etkidir. Genellikle orta yaş grubundaki çalışanlar yaptıkları işi sahiplenirken, genç çalışanların işe karşı çok beklenti ve kaygıya sahip olmasından dolayı ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha az iş tatmini görülmektedir. Fakat ilerleyen yaşlarda terfi imkanlarının artmasıyla birlikte iş tatmin düzeyinin artması söz konusu olabilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015).

Medeni durum

Medeni durumun iş tatminine olan etkisi üzerine birtakım çalışmalar yapılmış evli ve bekar çalışanlar arasındaki iş tatmininin farklılık gösterdiği görülmüştür. Çakır (2001), çalışmasında evli çalışanların özel hayatında da daha fazla sorumluluğa sahip olduğu için bekar çalışanlara göre daha yüksek iş tatmininin görüldüğünü belirtmektedir.

Eğitim durumu

Eğitim durumu da iş tatmini üzerinde etkisi olan faktörler arasında bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlarda, diğer çalışanlara göre daha çok iş tatmininin sağlandığı görülmektedir. Fakat eğitim düzeyi yükselirken işe karşı fazla beklentiye giren çalışanlarda iş doyumsuzluğu görülme olasılığı bulunmaktadır (Elmas, 2017).

Hizmet süresi

Günümüze kadar yapılan çalışmalara bakıldığında hizmet süresinin iş tatminini arttıran bir faktör olduğu görülmektedir. Uzun süre aynı işte çalışanlarda işe karşı bağlılık ve aidiyet duygusu oluşmaktadır. Bu duruma ek olarak uzun süredir aynı işte çalışan kişilerin birikim ve deneyimleri daha fazla olduğu için diğer çalışanlara kıyasla daha verimli çalışmaktadır (Okpara, 2006). İşte oluşan bu verimlilik ise çalışanların iş tatmininin yükselmesini sağlamaktadır.

1.3.3. İş tatmininin sonuçları

İşyerindeki çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması, işverenlerin ve yönetimin en çok dikkat etmesi gereken konulardan biridir. Çünkü iş tatmini süreklilik isteyen bir kavramdır. Yönetim, çalışanların iş tatminine ulaşımını sağladıktan sonra bu konu üzerindeki çalışmalarını bırakmamalıdır (Özdemir, 2006).

Yüksek moralin sağlanması

İş doyumunu moralden farklı bir kavramdır, fakat morale katkı sağlayabilmektedir. Bunun nedeni iş doyumunun çalışanın yaptığı iş ile ilgili etkenlere ve genel hayatına ait bazı tutumların sonucu olmasıdır. Moral ise çoğunlukla gruplar tarafından oluşabilen bir üründür (Balcı, 1985). Personelin moralinin yüksek olması, çalışma ortamı ve çalışanların üzerinde bıraktıkları etkiler şu şekilde sıralanabilir (Şenatalar, 1978):

“Moralı yüksek bir birey verilen işleri büyük bir heyecan ile yapar.

Çalışanlar, verilen işleri daha istekli yapar.

Çalışanlar, işyerindeki herhangi bir zorluk karşısında daha çok gayret gösterirler.

Çalışanlar, iş görme isteği daha yüksek olur.

Çalışanlar, işyerindeki kurallara uymaya daha istekli olurlar.

Çalışanlar kurumun amaçları ve istekleri karşısında birlik olarak hareket etmek isterler.

Çalışanlar idarecilere ve kuruma karşı aidiyet duygusu hissederler.

Yüksek moral, işe devam etmeme sorunları üzerinde de yapıcı etki yapar ve devamsızlığın azalmasına etki eder. Bu nedenle iş yerinin yükü azalmış olur”

Çalışanın işine bağlanması

İş doyumu yüksek olan kişiler; yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile kendi arasında bir bağ hisseder, çalışma kurallarına uyarak disiplinli çalışır. Bu şekilde istekli iş görülen çalışma ortamında devamsızlık ve işe sürekli giriş çıkış konularında bir problem yaşanma olasılığı azalacaktır (Topçu, 2009).

İşyerinde bütünleşme sağlanması

İdareciler ve çalışanların iş ile ilgili isteklerine ulaşılması sonucu bu iki grup arasında uyum sağlanacak ve bu nedenle aralarında herhangi bir tartışma ya da çekişme gibi sorunlar azalacak, işyerinin kesintisiz hedefe ulaşması sağlanacaktır (Erdoğan, 1983).

İşyerindeki çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması, işverenlerin ve yönetimin en çok dikkat etmesi gereken konulardan biridir. Çünkü iş tatmini süreklilik isteyen bir kavramdır.

1.3.4. İş tatminsizliği sonuçları

Performans

Performans seviyesinin azalması çalışanlarda iş tatminsizliğine sebep olabilir. Bu durumda çalışanların sık sık iş değiştirmesine, işten kaçmasına, ihtiyacı olmadığı halde rapor kullanmasına, istifa etmesine yol açarak kurumun sunduğu hizmetin kalitesinde ve sürekliliğinde bir takım olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Kavlu, 2008).

Devamsızlık

İş tatminsizliğinden bahsederken herhangi bir mazeret olmadan yapılan devamsızlıkların ön planda olması gerekmektedir. Özellikle çalışanlarda görülen

bıkkınlık, sıkıntı hali, sürekli görülen yorgunluk hissi, işi bırakma isteği, tükenmişlik gibi durumların sebebi olarak iş tatminsizliği düşünülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Yabancılaşma

Bulunduğu örgüte yabancılaşma eğilimi gösteren çalışanlar, örgütün verdiği saygınlığı ve toplum içindeki konumu reddetmektedir. Yaptığı işi hayatının bir parçası olarak görmek istememekte, işi ile ilgili şahsi hayatında çevresine söz etmemeyi tercih etmektedir. Bu nedenle örgüte karşı yabancılık hisseden çalışanlar, örgütten alamadığı doyumunu dışarıdan bulmaya çalışmaktadır (Başaran, 1991).

İşten ayrılma

Çalışanların kurumdan ayrılma sebepleri çoğunlukla; emekliye ayrılma, emeklilikten önce işten ayrılma, başka bir şehre taşınma ve ölüm gibi durumlarla olmaktadır. (Aytek, 1978). İşten ayrılma iş doyumsuzluğunun en çok karşılaşılan sonucu olmasına rağmen, iş doyumunu çok yüksek olan ve daha fazla doyuma ulaşmak isteyenlerde de görülebilen sonuçlardandır (Demirkan, 2006).

1.4. İş Tatmin Teorileri

Gelişmiş ülkelerdeki çalışanların işten tatmin olup olmadığını araştıran, olumlu ya da olumsuz sonuçlara insanları iten faktörlerin bulunmasını sağlamak, örgütsel hedeflere ulaşırken daha verimli çalışmaların yapılmasını sağlamak için hangi unsurlar üzerinde durulması gerektiğini görmek amacıyla belli periyotlarla örgüt çözümlemesi yapıldığı görülmektedir (Şahal, 2005).

İş tatmini kavramını farklı açılardan yorumlayan teoriler ise Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.4.1. Kapsam teorileri

Kişilerin içinde bulunduğu durumlardan kaynaklanan davranışlarını anlamaya yönelik büyük önem veren teoriler kapsam teorileridir. Kapsam teorileri varsayım olarak şunu söyler: Bir yönetici, çalışanın bazı farklı şekillerde davranmasının sebebini anlarsa, bu unsurları kullanarak bireyleri daha iyi yönetme imkânı

bulunabilir. Yani kısacası çalışanları örgütün koyduğu hedeflere daha kolay ulaşılması için uygun davranışlara yönlendirmeyi sağlayabilir (Koçel, 1999).

Kapsam Teorileri başlığı altında dört tane kapsam teorisi vardır. Bunlar; İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Çift Faktör, Erg Teorisi ve Başarı İhtiyacı Teorisidir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

İş tatmin teorileri içindeki çoğu kişi tarafından bilinen teorilerden birisi Abraham Maslow'a ait olan İhtiyaçlar Hiyerarşisidir. Maslow yaptığı çalışmalardan sonuç olarak aşağıdaki ihtiyaçlar hiyerarşisi şemasını oluşturmuş ve insanın 5 olmazsa olmaz gereksinimini tespit etmiştir (Maslow, 1943):

- 1.basamak: Fizyolojik İhtiyaçlar: yemek yeme ihtiyacının karşılanması, su, uyku, cinsel ihtiyaçlar.
- 2.basamak: Güven İhtiyacı: can güvenliği, iş güvenliği, tehlike ve risklerden korunma.
- 3.basamak: Sosyal İhtiyaçlar: bir örgüte ya da gruba mensup olma, arkadaşlık, kabul edilme.
- 4.basamak: Saygınlık İhtiyacı: kişinin kendine güven duyması, tanınmak istemesi, kendini kanıtlama.
- 5.basamak: Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: sahip olunan pozisyonu geliştirme.

İhtiyaçlar hiyerarşisi en temel ihtiyaçlardan en özel ihtiyaçlara doğru sıralanmıştır. En temelden en özel ihtiyaçlara doğru sıralanan ihtiyaçlar, kişilerin sonraki amaçları olarak belirtilmektedir. Kişiler temelden gerçekleştirmeye başladığı her ihtiyaç sonrası bir basamak yukarı çıkar. Aşağıdaki ilk 3 ihtiyaç (Fizyolojik ihtiyaçlar, güven ihtiyacı ve sosyal ihtiyaçlar) temel ihtiyaçlar olarak belirtilirken, üstteki 2 basamak (Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve saygınlık ihtiyacı) geliştirilmeye açık ve zaman içinde giderilebilen ihtiyaçlar olarak belirtilmektedir. Şemanın en üstündeki basamaklar kişilerin en özel gereksinimlerindedir.

Çift faktör teorisi

Kapsam teorilerinden bir diğer teori ise Frederick Herzberg tarafından geliştirilmiş olan Çift Faktör Teorisidir. Bu teori Herzberg tarafından 200 mühendis ve muhasebeci üzerindeki incelemeleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kişilere,

yaptıkları işte ne zaman kendilerini çok iyi ve ne zaman kendilerini çok kötü hissettikleri sorulmuştur. Çalışanlar kendilerini en iyi hissettikleri zamanı tanımlarken başarıma, sorumluluk, yapılan işin kendisiyle ilgili kavramlar kullanırken, en kötü hissettikleri zamanı tanımlarken ise iş karşılığı verilen ücret, çalışma şartları vb. kavramların kullanıldığı belirtilmiştir (Hampton, 1977; Koçel, 2015).

Bu çalışmalardan sonra ise Herzberg bu kavramları 2 ayrı başlıkta gruplandırmıştır (Herzberg, 1968): motive edici faktörler; başarı, tanınmayı isteme, yapılan işin kendisi, gelişme olanakları, ilerleme olanakları, sorumluluklar iken, hijyen faktörleri; denetim şekli, şirket politikaları, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, kişisel hayat, statü, kişiler arası iletişim olarak sıralanabilmektedir.

Başarma ihtiyacı teorisi

McClelland tarafından geliştirilen başarıma ihtiyacı teorisi insan merkezli bazı sorular üzerine çalışmalarda bulunmuştur. Bu sorular ise şu şekildedir (McClelland ve Watson, 1973):

“Kişilerin istek düzeylerinin düşük ya da fazla olmasını belirleyen şey nedir?”

İnsanlar neden bir takım farklı zorlu görevleri üstlenmektedirler?

Neden bazı insanlar daha kolay amaçlar için uğraşırken, bazıları başarısız olabilecekleri amaçlara yoğunlaşırlar?”

D. McClelland tarafından geliştirilmiş olan başarıma ihtiyacı teorisi üç grup gereksinimlerin etkisiyle davranış göstermektedir. Bunlar (Can ve ark., 2015):

- İlişki kurma ihtiyacı: Bireylerin diğer insanlar ile duygusal ilişkiler kurma gereksinimi toplum açısından aidiyet ve sevilme ile ilgili ihtiyaçlardır. Her birey toplum içinde diğer kişiler ile iletişim kurmayı istemektedir.
- Başarma ihtiyacı: Bireylerin hedefledikleri şeye ulaşması, sorumluluk sahibi bir birey olması, yeteneklerini kullanmaları başarıya ulaşma ihtiyacı olarak belirtilmektedir.

- Güç kazanma ihtiyacı: Kişilerin güçlü ve önemli olma, insanları etkileme ve kendi gücünü diğer kişilere gösterme ve onaylatma ihtiyacı olarak tanımlanabilmektedir.

McClelland insanların ve toplumun en çok etkilendiği şeyin başarıma gereksinimi olmasının yanında başaramamaktan korkma durumunun da olduğunu belirtmiştir. Başarılı olan bireylerin ise ortak noktalarını şu şekilde açıklamaktadır (Eren, 2016):

“Başarının bireylerde içsel tatmin yaşatması,

Bireylerin başarılı olabilmek için sorumluluk sahibi olması, özgüven ile karşılaştığı sorunları çözerken zevk alması,

Amacına giden yolda başarısızda olabileceğini göz önünde bulundurup, daha yüksek amaçlar yerine başarabileceği düzeyde amaçlar edinmesi,

Bireylerin başarısının değerlendirilmesi konusunda ilgili kişiler ve kurumlardan geri dönüş alabilmesi olarak sıralanabilmektedir.”

Alderfer’in erg yaklaşımı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen yaklaşımda Maslow’a ait olan ihtiyaçlar hiyerarşisini 3 bölüm üzerinden incelemiş ve yorumlamıştır. Bu incelemeye göre insanların gereksinim duydukları şeyler şu şekilde belirtilmiştir (Örücü ve ark., 2006):

*“Var Olma İhtiyacı (Existence), İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness),
Gelişme İhtiyacı (Growth)”*

ERG teorisine göre, bireylerin bu açıklanan üç temel gereksinimleri karşılandığı takdirde iş tatmin düzeylerine de olumlu etkisi bulunacaktır. Kişilere yaptıkları işlerin sonunda sağlanan maddi ve fiziksel imkanlar varoluş ihtiyaçlarını; yapılan iş karşılığı olumlu dönüşlerin alınması ilişkisel ihtiyaçlarını; kıdem yükseltilmesi, ödül vb. avantajların elde edilmesi ise gelişme ihtiyacının giderilmesini sağlamaktadır. Alderfer’in geliştirdiği ERG teorisi bu açılardan iş tatmini ile bağdaştırılabilmektedir (Tekin ve Görgülü, 2018).

1.4.2. Süreç yaklaşımları

Vroom'un beklenti teorisi

Vroom, geliştirmiş olduğu beklenti teorisinde bireylerin bir hedefe odaklanarak bu hedefi gerçekleştirme beklentisinde olması çok önemlidir. Kişilerin motive olmasını sağlayan aslında beklentileridir. Bu teoriyle ilgili bazı araştırmalar sonucunda şu varsayımlara ulaşılmıştır (Vroom, 1964): Bireylerin kendilerine ait kişisel özellik ve çevresel faktörlerin, davranışların oluşmasında önemli bir belirleyici etkisi bulunmaktadır. Bireylerin gereksinim duydukları şeyler, istekleri ve hedefleri birbirlerinden farklı olmaktadır. Bu farklılıklar ihtiyaçların hangisinin daha önemli olmasına göre değişmektedir. İnsanların neredeyse hepsi için ödül çok önemli bir yere sahiptir. Buna rağmen ödülleri kişiler bazı düşüncelerine göre seçmekte ve ödül için verilen tepkileri farklı olmaktadır.

Bu varsayımlar doğrultusunda beklenti teorisinde bireyleri motive eden 3 faktör bulunmaktadır. Bunlar beklenti, araçsallık ve valanstır.

Beklenti teorisini formül olarak gösterecek olursak şu şekilde göstermek mümkündür:

$$\text{“Arzulama derecesi x Beklenti = GÜdülenme”}$$

Adams'ın eşitlik yaklaşımı

Jay Stacy Adams çalışması ile ortaya çıkan teoride, kişiler istek ve ihtiyaçlarının giderilmesinin yanında, diğer kişilere kıyasla kendine eşit ve adaletli davranılıp davranılmadığını da ön planda tutmaktadır. Kişiler çalıştıkları yerdeki çabalarını, bilgilerini, becerilerini, çalışma sürelerini, yaptıkları iş karşılığı aldıkları ücretleri, haklarını, terfi ve statülerini diğer çalışan kişilerle kıyaslayarak eşitlik durumlarını karşılaştırmaktadır. Bu inceleme sonucunda diğer kişiler ile aralarında dengesizlik gören birey, çalışma arkadaşları ile gerginlik yaşayacak ve iş motivasyonunun düşmesine sebep olacaktır (Koçel, 2011).

Çalışanların hissettikleri eşitsizlik durumu giderilmediği ve devamlı hale geldiği takdirde çalışanlar aşağıdaki davranışlarda bulunabilir (Sabuncuoğlu, 2009):

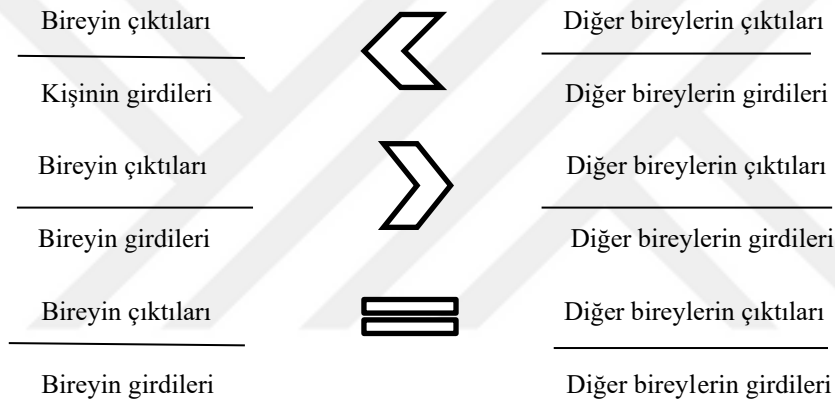
“Yaptıkları iş karşılığı aldıkları ücretin arttırılmasını isteme,

İşe karşı devamsızlık yapma ya da işten ayrılma,

Çalışma arkadaşları ile kendini tekrar tekrar kıyaslama,

Kıyaslama sonucu gördüğü eşitsizliği mantıklı bir sebebe dayandırma.”

Bireyin kendisini başka kişilerle karşılaştırması, çoğu zaman kıyasladığı kişilerin girdi ve çıktılarını içinde bulunduran bir oran hesabıyla mümkün olmaktadır. Eşitlik ve eşitsizlik durumunun ifade edilmesi ise şu şekilde gösterilebilmektedir (Luthans, 2005):



Şekil 1.1. Eşitlik ve eşitsizlik durumu.

Locke amaç teorisi

Edwin Locke çalışması ile ortaya çıkan amaç teorisinde, kişilerin amaçladığı şeyler motivasyon seviyelerini belirlerken büyük öneme sahiptir. Yüksek hedefi yani zor ulaşılabilecekleri hedef belirleyen kişiler kolay hedefi olan kişilere göre yüksek performans sergilemektedirler (Koçel, 2003).

Kişilerin belirledikleri hedefin açık ve anlaşılabilir olması aynı zamanda hedefin gerçekleştirilme ihtimalini o oranda arttıracaktır. Esas olarak kişi her zaman hedefi yönünde ilerlememektedir. Çoğu zaman bilinçli olmadan ve hesaplamadan bir amaç seçebilmektedir. Bunlara ek olarak toplumdaki bireysel farklılıklarda düşünüldüğünde, kişinin duygu ve tutumlarının kişiden kişiye fark edeceği görülmektedir (Eren, 2004).

Lawler ve Porter'in kuramı

Porter ve Lawler teoride Vroom tarafından yapılan modeli göz önüne alarak birtakım bölümlerine eklemelerde bulunmuşlardır. Modelin ilk kısmı Vroom'un modeliyle aynıyken Lawyer ve Potter'in geliştirdikleri modelde fazla gayret göstermenin yüksek performans sağlayacağı kabul edilmemektedir. Bu durumda iki değişken görülmektedir. İlk değişken kişilerin gereken bilgi ve yetenekleri bünyelerinde bulundurmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yeteneklere sahip değilse ne kadar gayret etse de gereken performansı sergileyemeyecektir (Koçel, 2011).

İkinci değişken ise kişinin kendisinin rolü ile alakalıdır. Her birey performansını gösterebilmek için kendisine uygun bir rol anlayışına sahip olmalıdır. Olmadığı takdirde örgüt içinde rol çatışmaları meydana gelecektir.

Vroom'un kuramına ek olan bir diğer konu ise eşit ödül kavramıdır. Kişiler sergiledikleri performansı başka kişilerle kıyaslayarak kendilerinin nasıl ödüllendirilmesi gerektiği hakkında birtakım düşüncelere sahip olmaktadır. Eğer kişi bu kazanımı beklentisinden daha az bulursa iş tatminsizliği yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Koçel, 2011).

Davranış şartlandırması

Psikoloji uzmanı Skinner tarafından geliştirilmiş olan davranış şartlandırma teorisi; olumlu şeylerle sonuçlanan davranışların, olumsuz durumlarla sonuçlanan davranışlara göre daha sık tekrarlanacağını göstermektedir.

Davranış şartlandırma teorisini iş tatmini açısından bir araç olarak kullanacak olan yönetici ise şu faktörlere dikkat etmelidir (Koçel, 1995): İstenen ve istenmeyen davranışların açık açık belirtilmesi sağlanmaktadır. Bu davranış ve düşüncelerin yine açık bir şekilde çalışana iletilmesi gerekmektedir. Gerektiği durumlarda ödüllendirme yapılması gerekmektedir. Davranışlara anında geri dönüş yapılmalıdır.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Tatmini Olguları ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak "İSG, iş tatmini" olgularının bir arada olduğu araştırmalara yer verilmiştir. Yapılan incelemelerde "İSG, iş tatmini" olguları ile ilgili çalışmaların sınırlı olması sebebiyle; araştırılan olgular ile alakalı olan diğer

çalışmalarda bu kısım altında sunulmuştur. İncelenen araştırmalar, ‘‘Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar’’ ve ‘‘Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar’’ olarak iki başlık altında verilmiştir.

1.5.1. Türkiye’de yapılmış çalışmalar

2012-2022 yılları arasında Google Akademik, Ulusal Tez Merkezi platformlarından iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini konusuna ilişkin 9 makale, 3 tez çalışmasına rastlanmıştır. İlgili çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Koç (2015), tez çalışmasında İSG’ye yönelik uygulamaların örgütsel neticelerindeki yansımalarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Alanya’da faaliyette olan konaklama işletmesinde çalışan 734 kişi oluşturmuştur. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada katılımcılara anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında; İSG ile iş tatmini arasında bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların, çalışma arkadaşlarının İSG kurallarına dikkat ederek çalışmasının iş tatminleri üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olduğu görölmektedir.

Saraç (2016), tez çalışmasında İSG kùltürüne yönelik algı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma İstanbul Anadolu yakasındaki 750 çalışana sahip kamu kurumunda yürütölmüş, araştırmanın örneklemini kurumdaki 300 çalışan oluşturmuştur. Katılımcılara birebir anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına göre İSG algısı ile iş tatmini arasında bir ilişkinin bulunduğu, yönetimin İSG’ye dair tutumlarının çalışanlar tarafından yetersiz olduğu görölmüştür.

Karcioğlu ve Bakan (2016), makale çalışmasında İSG uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Erzurum Kredi Yurtlar Kurumu kız yurdundaki 100 çalışan üzerinde, anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde İSG ilişkin uygulamaların seviyesi ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu ve İSG uygulamalarının iş tatminini arttırıcı bir etkiye sahip olduğu görölmektedir. Araştırmacılar çalışanların İSG açasından bilinçlendirilmesini ve İSG konusunda söz hakkına sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Karakaya ve Sancı (2017), Karadeniz Bölgesi'nde ki iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları bu makale çalışmasında; gelişigüzel örnekleme yöntemini kullanarak araştırma örneklemini 379 iş güvenliği uzmanı olarak belirlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının içsel, dışsal ve genel tatmin seviyelerini ölçmek için hazırlanan ölçekler katılımcılara online ve yüz yüze anket yöntemi ile iş güvenliği uzmanlarına sunulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının içsel ve dışsal tatmin düzeyinin kısmen orta seviyede olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar, iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin artmasını sağlayacak politikaların belirlenmesini, iş güvenliği uzmanlarının herhangi bir baskı altında kalmadan kendi kararlarını alabilecekleri bir çalışma ortamının sağlanmasını önermiştir.

Sancı (2017), hazırladığı tez çalışmasında iş güvenliği uzmanlarının İSG'ye ilişkin algılarının iş tatminlerine ve örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma betimleyici türde gerçekleştirilmiştir. Araştırma 409 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; İSG uygulamalarına ilişkin algılar ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının işlerini severek ve gurur duyarak yaptıkları fakat bazı zamanlar işlerini anlamsız buldukları belirtilmiştir. Araştırmacılar, iş güvenliği uzmanlarının işlerini rahat ve iş güvencesine sahip olacakları şekilde kanunen bazı düzenlemelerin yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

Cerev (2018), A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi genel, içsel ve dışsal olarak incelenmesi amacıyla yaptığı makale çalışmasında; örneklem 190 iş güvenliği uzmanı olarak hesaplanmış, 190 iş güvenliği uzmanına Minnesota İş Tatmin Ölçeği soruları anket tekniği ile ulaştırılmıştır. Ölçeğin 12 sorusu iş güvenliği uzmanlarının içsel tatminini ölçerken, 8 soru ise dışsal tatminini ölçmeye yöneliktir. Bulgular incelendiğinde; iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kıdem, uzmanlık belge sınıfı, mesleki idealler gibi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Örneğin cinsiyet açısından yapılan analizlere bakıldığında erkek iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi kadın iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Günay (2018), İş Tatmini Boyutlarının İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Açısından Karşılaştırması: AHP Uygulaması isimli makale çalışmasında Bursa'da bulunan OSGB'ler de çalışmakta olan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iş tatmini faktörüne vermiş oldukları önemin seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Alanlarında en az 3 yıl tecrübeye sahip olan 20 iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi araştırmaya katılmıştır. Katılımcılara anket tekniği uygulanmış ve iş tatmini boyutlarının AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) ölçeğine bakarak karşılaştırma yapmaları istenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin iş tatmininin en önemli faktörünün çalışma arkadaşlarının olduğu, C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının iş tatminindeki en önemli faktörün ise ücret olduğu görülmüştür.

Bilgin ve ark. (2019), makale çalışmasında aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerindeki sağlık çalışanlarının İSG'ye dair düşüncelerinin ve iş tatminlerinin tespit edilmesini amaçlamışlardır. Muş merkezdeki aile ve toplum sağlığı merkezlerindeki çalışan tüm sağlık personeli araştırmanın evrenini oluşturmuştur. İş Güvenliği Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği katılımcılara direkt gözlem altında sunulmuştur. Çalışmanın bulguları incelendiğinde aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerindeki sağlık çalışanlarının iş güvenliği faktörü ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin bulunduğu, sağlık çalışanlarının İSG'ye dair düşünceleri olumlu oldukça iş tatmin düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Araştırmacılar bu bulgulardan yola çıkarak işyerindeki İSG ile ilgili uygulamaların yerine getirilerek sağlık çalışanlarının iş tatmininin sağlanmasını önermektedirler.

Çınar ve Gündoğdu (2019), makale çalışmasında tekstil ve çimento işletmelerindeki İSG uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Erzurum'da ki bir çimento fabrikasında çalışan 115 kişi ve İstanbul'da özel bir tekstil fabrikasında çalışan 83 kişi olmak üzere 198 çalışan oluşturmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminleri ve İSG algıları ile ilgili verilerini toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında işyerlerindeki İSG'ye dair yapılan uygulamaların çalışanların iş tatmininde etkili olduğu ve olumlu bir şekilde etki yaptığı, örgütsel bağlılığında iş tatmini ile arasında ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Araştırmacılar işyerlerinin İSG ile ilgili uygulamaların en üst seviyeye getirilmesini önermiştir.

Aytaç ve ark. (2020), İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi adlı makale çalışmasında iş güvenliği uzmanlarının işleri ile ilgili görüş ve düşüncelerinin, iyilik hallerinin ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Bursa'da ikamet eden A,B ve C sınıfı 1200 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Örneklem seçiminde Kartopu Örnekleme tekniği kullanılmış ve katılımcıların online anket yöntemi ile düşüncelerini ifade etmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda çıkan bulgular incelendiğinde uzmanlık sınıfının mutluluğu etkilediği, uzmanlık sınıfının yaşam tatmini faktörü üzerinde de etkili olduğu görülürken; uzmanlık sınıfı ile iyilik hali arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tatlıcan ve Çöğenli (2020), tekstil işinde İSG performanslarını değerlendirme uygulamalarının iş tatmininin üzerindeki etkisini incelemek amacıyla araştırmayı gerçekleştirmiştir. Uşak'ta ki Tekstil Organize Sanayi Bölgesi'nde ki tekstil üretiminde çalışan 1412 kişi çalışmanın evrenini, 425 çalışan ise çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. 425 çalışana yüz yüze anket yöntemi ile İSG Performans Değerlendirme Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği uygulanmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde; yaş ve gelir düzeyine göre İSG performans değerlendirme uygulamaları ve iş tatmin düzeylerinin arasında anlamlı farklılık varken; eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durum ve cinsiyete göre İSG performans değerlendirme uygulamaları ve iş tatmin düzeylerinin arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu bulgulara ek olarak yaş ve gelir düzeyi faktörlerinin çalışanlar üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demir ve ark. (2021), makale çalışmasında inşaat işçilerinin iş güvenliğine yönelik algılarının iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırma 161 inşaat işçisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket; sosyo-demografik sorular, Minnesota İş Tatmin Ölçeği, İş Güvenliği Ölçeği olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Araştırmacılar inşaat işçilerinin iş güvenliğine yönelik algıları ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin olduğunu fakat bu ilişkinin çok zayıf olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulgulardan yola çıkarak işyerinde iş İSG eğitimlerinin düzenli periyotlar ile tekrarlanması ve iş güvenliği açısından çalışanlar ve işverenlerin bilinçlenmesi önerilmiştir.

Eyitmiş ve Kaplan (2021), makale çalışmasında “iş güvenliği ile motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılma arasındaki ilişkilerin incelenmesini” amaçlamıştır. Mersin’de faaliyet gösteren lojistik firmalarında çalışan 350 kişiye anket yapılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; iş güvenliğine ilişkin uygulamaların yeterli olması çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini etkilediği görülmektedir. Araştırmacılar işyerindeki İSG ile ilgili uygulamaların artmasının iş tatminini de arttıracığını, İSG’nin işyerine ekonomik ve manevi olarak yük olmak yerine çalışanlara katkısı olacak önemli bir faktör olduğu belirtmiştir.

Umutlu ve Karcıoğlu (2021), makale çalışmasında özel bir çimento fabrikasının çalışanları üzerinde İSG uygulamaları ile iş tatmin seviyelerinin arasında bulunan ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Çalışanların İSG ile ilgili uygulamalarından tatmin olma düzeylerini ölçmekte araştırmanın bir diğer amacıdır. Araştırmanın evrenini özel bir çimento fabrikasındaki 315 çalışan oluştururken, örneklem 140 çalışandan oluşmaktadır. İş Tatmini Ölçeği ve İSG Ölçeği katılımcılara anket yolu ile ulaştırılmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde katılımcıların İSG’ye dair algıları ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Tatlı ve ark. (2021), makale çalışmasında İSG ile ilgili uygulamaların işgörenlerin iş tatminlerine etkisinin çalışma hayatının kalitesindeki aracılık payının belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Kütahya’da faaliyet gösteren bir madende çalışan 215 işgören oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında katılımcılara anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde madendeki İSG’ye dair yapılan uygulamaların işgörenlerin yaşam tatminlerini ve çalışma hayatlarının kalitesini arttırdığı görülmüştür. Ayrıca İSG’ye yönelik uygulamaların, işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin arttırması hususunda çalışma hayatı kalitesinin aracılık payının bulunduğu araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır. Araştırmacılar çalışmanın bulgularını incelediğinde çalışanların iş tatminlerinde etkisi olan İSG ile ilgili unsurların tespit edilmesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Türkmenoğlu (2021), çalışmasında İSG’nin iş tatminine olan etkisinin ve rol belirsizliğinin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Bursa ilindeki mobilya imalatı yapan firmalardaki 202 çalışan

oluşturmuştur. Araştırmada verilerin toplanması ve analiz edilmesinde nicel yöntemler kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde İSG ile ilgili uygulamaların işgörenlerin iş tatminlerini olumlu etkilediği görülmüştür. Buna ek olarak rol belirsizliğinin, İSG ile iş tatmini arasındaki ilişkisinde düzenleyici role sahip olduğu da görülmektedir.

1.5.2. Yurtdışında yapılmış çalışmalar

Yurtdışındaki yapılan çalışmalarda, 2012-2022 yılları arasında PubMed platformunda 6 makale, 1 tez çalışmasına rastlanmıştır. İlgili çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Mardiana ve ark. (2012), hazırladıkları makale çalışmasında İSG'nin iş doyumu ile iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Endonezya, Segoro Madu Caddesi'nde bulunan işyerindeki üretim bölümünde çalışan 250 kişi oluştururken, örneklem 50 çalışandan oluşmuştur. Araştırmanın bulguları incelendiğinde İSG'nin iş tatmini ile iş performansını doğrudan etkilediği görülmektedir. Araştırmacılar bu bulgulardan yola çıkarak işyerindeki İSG çalışmalarının iyileştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Omusullah (2013), hazırladığı tez çalışmasında Chemelil Şeker Şirketi çalışanlarının İSG uygulamalarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılan bu çalışmanın örneklemine şirket personellerinden 110 çalışan oluşturmuştur. Araştırmanın bulguları incelendiğinde İSG uygulamaları ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Araştırmacı işyerindeki kaza oranlarının düşmesi için çalışanların daha fazla iş güvenliği eğitimi alması gerektiğini önermektedir.

Ekowati ve Amin (2019), hazırladıkları makale çalışmasında İSG'nin işgörenlerin performansına olan etkisinin belirlenmesini, iş tatmininin İSG ile işgörenlerin performansları arasındaki aracı rolünün tespit edilmesini amaçlamıştır. Açıklayıcı türde olan bu araştırma Endonezya'nın Kediri kentinde elektrik alanında faaliyet göstermekte olan bir elektrik firmasındaki 50 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında İSG'nin çalışanların iş performansı üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Perera (2019), hazırladığı makale çalışmasında İSG uygulamaları ile iş performansı arasındaki bağlantıda iş memnuniyetinin aracılık rolünün tespit edilmesini amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Sri Lanka'da imalat firmalarında çalışan 250 makine operatörü oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak katılımcılara anket tekniği uygulanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak katılımcılara anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde İSG performansı ve iş memnuniyetinin Sri Lanka'da iş performansını olumlu etkilediği görülmektedir.

Poursadeghiyan ve ark. (2019), hazırladıkları makale çalışmasında Tahran'daki rehabilitasyon merkezlerindeki çalışanlarda iş sağlığı yönetimi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlamıştır. Araştırma Tahran'daki 28 rehabilitasyon merkezindeki 1403 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; iş sağlığı yönetiminin iş tatmin seviyesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Araştırmacılar, İSG'nin çalışanları motive ettiğini ve iş memnuniyetlerini arttırdığını belirterek rehabilitasyon merkezlerindeki İSG'nin iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Umugwaneza ve ark. (2019), hazırladıkları makale çalışmasında Ruanda'daki çelik imalat şirketlerindeki İSG uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performansına olan etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma Ruanda'daki çelik imalat şirketlerindeki yöneticiler, şefler ve çalışanları kapsamış, örneklem olarak aralarından 229 kişi belirlenmiştir. Veriler anket ve kişisel gözlem yapılarak toplanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde İSG'nin çalışanların işe olan bağlılıklarına ve performanslarına önemli bir seviyede etkisinin bulunduğu görülmektedir. Araştırmacılar, çalışanların işyerindeki kaza ve sakatlanmalara karşı sigortalanmasını, işyerindeki kazalardan da korunabilmek için çalışanlara KKD kullandırılmasını önermiştir.

Shan ve ark. (2022), hazırladıkları makale çalışmasında iş sağlığı risk algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma; Shandong Eyaleti, Jilin Eyaleti, Changqing Belediyesi dahil olmak üzere birçok bölgedeki devlete ait işletmelerin ve özel kuruluşların çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 237 üretim hattı çalışanı ve yöneticiler oluşturmuştur. Çalışmanın bulguları incelendiğinde iş sağlığı ile ilgili risklerin algılanmasının

Çalışanların iş tatmini üzerinde büyük ölçüde ve olumsuz etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.



2. GEREÇ ve YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde çalışma yöntemi ile ilgili detaylı bilgilere yer verilecektir. Araştırmanın yapılmasındaki amaç, önemi, araştırmanın modeli, evreni ve örneklemin seçimi, veri toplama tekniği ve veri toplamada kullanılan araçlar, kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirlik analizi sonuçları, araştırmanın etiği, çalışma takvimi, araştırmanın hipotezleri ve araştırmanın sınırlılıkları hakkında bilgiler verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İSG'nin tam olarak uygulanamaması ve gereken önemin verilmemesi tüm ülkelerde bir sorun olarak görülmektedir. Özellikle son zamanlarda işletmelerdeki yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları vb. durumların çok sık yaşanması ve gereken önlemlerin alınmaması da İSG'nin tam olarak uygulanmadığını göstermiştir. İSG açısından tüm önlemlerin alınmasını sağlayacak, rehberlik edebilecek, yapılan işin özelliklerini ve işyerini tanıyan iş güvenliği uzmanlarının daha verimli bir şekilde çalışabilmeleri amacıyla iş tatmin düzeylerinin iyileştirilmesi ve kabul edilebilir düzeye getirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada da iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine etki eden bireysel faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan literatür incelemelerinin sonucunda ise genel olarak çalışmaların İSG uygulamaları bağlamında sınırlı kaldığı görülmüştür. Geliştirilen bu çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin mevcut durumunun tespiti ile literatürdeki eksikliklere katkısının olması beklenmektedir.

2.2. Araştırmanın Türü

Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı, tanımlayıcı türde bir araştırmadır.

2.3. Araştırmanın Evreni

Araştırma evrenini Konya ve Karaman illerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda kaydı bulunan ve çalışmayı sürdüren toplam 1690 A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı İş Güvenliği uzmanı oluşturmaktadır.

2.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini; Konya ve Karaman illerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kayıtlı ve aktif olarak çalışan A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı İş Güvenliği uzmanlarından 310 iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Örneklem Krejcie ve Morgan'ın belirli kitleden çekilecek örneklem miktarı tablosuna göre belirlenmiştir (Sekeran, 1999).

2.5. Veri Toplama Tekniği ve Araçlar

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılacaktır. Veri toplama aracı ekte sunulmuştur (EK-A). Araştırmada kullanılacak anket 2 bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde demografik özellikler için (Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, uzmanlık sınıfı, mesleki deneyim) 6 soruya, 2. bölümde ise iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyini ölçmek için Minnesota iş tatmin ölçeği ile 20 soruya yer verilmiştir. Çalışanların birden fazla kurumda çalışması nedeniyle örgütsel değişkenler kapsam dışı bırakılmıştır. Sadece bireysel değişkenler değerlendirilmeye alınmıştır.

Anket yanıtları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan likert ölçek; "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok memnunum" cevaplarından oluşmaktadır.

2.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri istatistik programında değerlendirilmiştir. Verilerin üzerinde ilk olarak tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin değerlendirilmesi amacıyla her bir bölüme ait verilen cevapların ortalaması alınmış ve yapılacak testler, çıkan bu değerler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan 310 katılımcının verileri değerlendirilirken veriler arasında standart sapma değeri 0,05'ten küçük olan veriler elenmiş ve 275 veri test edilmiştir.

İstatistiki analiz yapılırken, yüzde, standart sapma, medyan, frekans, oran minimum ve maksimum metotların karşılaştırılmasında T testi, araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için ise "SPSS" paket programı kullanılmıştır.

Uygulanan testlerin hepsinin normal dağılım koşullarını sağladığı görülmüştür. Bu nedenle parametrik testlerden T-testi ve One Way Anova testi tercih edilmiştir.

2.7. Araştırma Etiği

Araştırma öncesi Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinden Girişimsel olmayan klinik araştırmaları Etik kurul onayı alınmıştır (EK-B). Araştırmaya katılan tüm iş güvenliği uzmanlarına araştırmanın ne amaç ile yapıldığı, süre ve süreçler açıklanmıştır. Kişisel bilgilerinin kesinlikle korunacağı vurgulanmış ve gizlilik prensiplerine dikkat edilmiştir.

2.8. Araştırmanın Çalışma Takvimi

Araştırma süreci aşağıda belirtilen takvim kapsamında gerçekleşmiştir:

Literatür Taraması: Ağustos 2021-Ekim 2021

Verilerin Toplanması: Kasım 2021-Ocak 2022

Verilerin Analizi: Mart 2022

Tezin Yazılması: Nisan 2022-Mayıs 2022

2.9. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma sorusu; “İş güvenliği uzmanlarının mesleki tatminine etki eden faktörler nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Araştırma sorusuna dayalı hipotezler ise şöyledir;

Ho₁: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

Ho₂: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde medeni durum açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

Ho₃: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

Ho₄: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde yaş açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H₀₅: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde kıdem açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H₀₆: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde ücret açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Konya ve Karaman illerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kayıtlı ve aktif olarak çalışan A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı İş Güvenliği uzmanlarından 310 iş güvenliği uzmanı araştırma kapsamına alınmıştır. Bu özellikler dışında kalan iş güvenliği uzmanlarının araştırmaya dahil edilmemesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

3. BULGULAR

İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyini etkileyen bireysel faktörlerin ölçülmesi amacı ile yapılan çalışmamızdaki bulgular 5 başlık altında toplanmıştır. Birinci bölümde iş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular, ikinci bölümde iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine ilişkin bulgular, üçüncü bölümde araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgular, dördüncü bölümde araştırma kapsamında iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin bulgular, beşinci bölümde ise araştırma hipotezlerinin sonuçlarına ilişkin bulgular verilmiştir.

3.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin istatistikler Çizelge 3.1.'de verilmiştir.

Çizelge 3.1. İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik istatistikleri.

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde %
Kadın	98	36
Erkek	177	64
Toplam	275	100

Yaş	Sıklık	Yüzde %
25 ve altı	65	24
26-30	49	18
31-35	71	26
36-40	49	18
41-45	41	14
Toplam	275	100

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde %
Evli	109	40
Bekar	156	56
Diğer	10	4
Toplam	275	100

Çizelge 3.1 (Devam). İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik istatistikleri.

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde %
Ön lisans	79	29
Lisans	107	38
Lisansüstü	89	33
Toplam	275	100

Kıdem	Sıklık	Yüzde %
0-5 yıl	156	57
6-10 yıl	76	28
11-15 yıl	31	11
16-20 yıl	12	4
Toplam	275	100

Ücret	Sıklık	Yüzde %
Asgari ücret	44	16
Asgari ücretin %25 fazlası	94	34
Asgari ücretin %50 fazlası	87	32
Asgari ücretin %120 fazlası	50	18
TOPLAM	275	100

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında 98'i (%36) kadın ve 177'si (%64)'ü erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaş dağılımının 65'i (%24) 25 yaş ve altı, 49'u (%18) 26-30 yaş, 71'i (%26) 31-35 yaş, 49'u (%18) 36-40 yaş, 41'i (%14) 41-45 yaş aralığında yer almaktadır. Tabloya bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun 71 katılımcı ile 31-35 yaş arasında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının medeni durum açısından dağılımına bakıldığında 109'u (%40) evli, 156'u (%56) bekar, 10'u ise (%4) diğer grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının öğrenim durumlarına göre dağılımının 79'u (%29) ön lisans düzeyinde, 107'si (%38) lisans düzeyinde, 86'sı (%33) lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının kıdem süreleri incelendiğinde 156'sı (%57) 0-5 yıl, 76'sı (%28) 6-10 yıl, 31'i (%11) 11-15 yıl, 12'si (%4) 16-20 yıl kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücrete göre dağılımına bakıldığında 44'ü (%16) asgari ücret, 94'ü (%34) asgari ücretin %25 fazlası, 87'si (%32) asgari ücretin %50 fazlası, 50'si (%18) ise asgari ücretin %120 fazlası ücret almaktadır.

3.2. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmini ile İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin düşüncelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Çizelge 3.2.'de araştırma kapsamına giren iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Çizelge 3.2. İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine yönelik istatistikler.

SORULAR	CEVAPLAR					\bar{x}	s
	5 - Çok memnunum	4 - Memnunum	3 - Kararsızım	2 - Memnun değilim	1 - Hiç memnun değilim		
1-İşimin beni her zaman meşgul etmesinden;	14	54	88	80	39	2,70	1,06
2-İşimin tek başıma çalışmama imkân vermesinden;	22	107	63	63	20	3,11	1,08
3-İşimin ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden;	32	101	50	43	49	3,35	1,09
4-İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden;	51	111	56	29	28	3,43	1,14
5-Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından;	25	74	72	56	48	2,81	1,19
6-Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden;	19	65	73	68	50	2,77	1,17
7-Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânından;	36	96	51	46	46	3,08	1,27
8-Bana iş güvencesi sağlamasından;	32	92	69	54	28	3,09	1,13
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından;	46	129	48	38	14	3,53	1,12
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından;	51	103	70	34	17	3,49	1,07
11-Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden;	50	112	50	44	19	3,46	1,07
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından;	34	95	60	54	32	3,15	1,19

Çizelge 3.2 (Devam). İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ile ilgili düşüncelerine yönelik istatistikler.

13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten;	15	69	57	65	69	2,47	1,18
14-İş de terfi olanağımın olmasından;	38	93	68	45	31	3,19	1,17
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden;	26	104	58	60	27	3,19	1,12
16-Çalışma şartları yönünden;	20	73	71	62	49	2,79	1,12
17-Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları yönünden;	21	84	71	67	32	3,03	1,07
18-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden;	25	94	62	54	40	3,07	1,16
19-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden;	39	112	64	40	20	3,46	1,06
20-Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından;	37	98	73	38	29	3,28	1,18

Çizelge 3.2.'de görüldüğü üzere iş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerine yönelik tutum ve düşüncelerinin tespit edilmesi için katılımcılara sorulan sorular arasından en yüksek ve en düşük puanları alan 5 sorunun sıralamasını şu şekilde yapabiliriz. En yüksek puanlar; “İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımdan; (\bar{x} : 3,53)”, “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından; (\bar{x} :3,49)”, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden; (\bar{x} :3,46)”, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden; (\bar{x} : 3,46)”, “İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden (\bar{x} : 3,43)”, şeklinde sıralanmaktadır. En düşük puana sahip olanlar ise; “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten; (\bar{x} : 2,47)”, “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden; (\bar{x} : 2,70)”, “Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden; (\bar{x} : 2,77)”, “Çalışma şartları yönünden; (\bar{x} : 2,79)”, “Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından; (\bar{x} : 2,81)” şeklinde sıralanmaktadır.

3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizi, araştırma öncesinden belirlenmiş olan ölçek çeşidine göre hazırlanmış ankete verilen cevapların tutarlı olup olmadığını ölçmektedir. Bu analizin yapılma amacı sorulan soruların birbirlerine olan yakınlıklarının derecesini

belirtmektedir. Güvenirlik analizi yaparken en önemli faktörlerden biri Cronbach's Alpha değeridir. Bu değerler şu şekilde gösterilebilmektedir (Özdamar, 2003);

- $0 \leq \alpha \leq 0,40$ güvenilirlik yoktur.
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ düşük güvenilirlik vardır.
- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha \leq 1$ ölçek yüksek düzeyde güvenilirlik vardır.

Çizelge 3.3. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.

İfadeler	Ölçek Cronbach Alfa
İş Tatmini	0,93

Çizelge 3.3. incelendiğinde iş tatmin değişkeninin Cronbach's Alpha katsayısı $a = 0,93$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre, kullanılan ölçeğin boyutları yüksek güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin tutumlarına ait T-testi ve Anova testine ait bulgular şu şekildedir:

Çizelge 3.4. Cinsiyete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T- testi sonuçları.

Değişken	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ort.	Std. Sap	t	p
İş tatmini	Kadın	98	2,58	1,11	0,36	0,22
	Erkek	177	2,78	1,01		

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.4.'de "H₀₁: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık yoktur." Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p = 0,22 > 0,05$ olduğu için H₀₁ hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Çizelge 3.5. Medeni duruma göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T-testi sonuçları.

Değişken	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ort.	Std. Sap	t	p
İş Tatmini	Evli	109	2,56	0,99	0,66	0,43
	Bekar	166	2,86	1,09		

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.5.'de “Ho₂: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde medeni durum açısından anlamlı bir farklılık yoktur.” Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p=0,43 > 0,05$ olduğu için Ho₂ hipotezi kabul edilmiştir. Medeni durumun iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Çizelge 3.6. Eğitim durumuna göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.

Değişken	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ort.	F	p
İş Tatmini	Ön lisans	79	2,71	1,09	0,07
	Lisans	107	2,53		
	Lisansüstü	89	2,86		

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.6.'da “Ho₃: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık yoktur.” Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p=0,07 > 0,05$ olduğu için Ho₃ hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumunun iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.7. Yaşa göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.

Değişken	Yaş	N	Ort.	F	p
İş Tatmini	25 ve altı	65	2,84	1,22	0,26
	26-30	49	3,08		
	31-35	71	2,97		
	36-40	49	3,55		
	41-45	41	3,27		

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.7.'de “Ho₄: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde yaş açısından anlamlı bir farklılık yoktur.” Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p=0,26 > 0,05$ olduğu için Ho₄ hipotezi kabul edilmiştir. Yaşın iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Çizelge 3.8. Kıdeme göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.

Değişken	Kıdem	N	Ort.	F	p
İş Tatmini	0-5 yıl	156	3,38	0,49	0,02
	6-10 yıl	76	3,18		
	11-15 yıl	31	3,61		
	16-20 yıl	12	3,36		

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.8.'de “Ho₅: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde kıdem açısından anlamlı bir farklılık yoktur.” Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p=0,02 < 0,05$ olduğu için Ho₅ hipotezi reddedilmiştir. Kıdemin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. 3,38 ortalama ile 0-5 yıl kıdemi olan çalışanların iş tatmininin yüksek, ortalaması 3,18 olan 6-10 yıl kıdeme sahip iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.9. Ücrete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları.

Değişken	Ücret	N	Ort.	F	p
İş Tatmini	Asgari Ücret	44	2,41	0,43	0,01
	Asgari Ücretin %25 fazlası	94	2,84		
	Asgari Ücretin %50 fazlası	87	2,72		
	Asgari Ücretin %120 fazlası	50	3,01		

$P < 0,05$ anlamlılık düzeyindedir.

Çizelge 3.9.'da “Ho₆: İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde ücret açısından anlamlı bir farklılık yoktur.” Hipotez testi için yapılan istatistikte ulaşılan $p=0,01 < 0,05$ olduğu için Ho₆ hipotezi reddedilmiştir. Ücretin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. 3,01 ortalama ile asgari ücretin %120 fazlası ücret alan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi diğerlerine göre en yüksek iken, asgari ücret alan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi en düşük seviyede bulunmaktadır.

3.5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyine etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin kabul ve red durumu Çizelge 3.10.'da sunulmuştur.

Çizelge 3.10. Araştırma hipotezlerinin kabul/red durumu.

Ho₁	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Ho₂	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde medeni durum açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Ho₃	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL

Çizelge 3.10 (Devam). Araştırma hipotezlerinin kabul/red durumu.

H04	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde yaş açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
H05	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde kıdem açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
H06	İş güvenliği uzmanlarının iş tatmininde ücret açısından anlamlı bir farklılık yoktur.	RED



4. TARTIŞMA

Bu araştırma iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik yapılmıştır. Araştırma sonunda ortaya çıkan bulgular incelendiğinde;

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında 98'i (%36) kadın ve 177'si (%64)'ü erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaş dağılımının 65'i (%24) 25 yaş ve altı, 49'u (%18) 26-30 yaş, 71'i (%26) 31-35 yaş, 49'u (%18) 36-40 yaş, 41'i (%14) 41-45 yaş aralığında yer almaktadır. Tabloya bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun 71 katılımcı ile 31-35 yaş arasında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının medeni durum açısından dağılımına bakıldığında 109'u (%40) evli, 156'u (%56) bekar, 10'u ise (%4) diğer grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının öğrenim durumlarına göre dağılımının 79'u (%29) ön lisans düzeyinde, 107'si (%38) lisans düzeyinde, 86'sı (%33) lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının kıdem süreleri incelendiğinde 156'sı (%57) 0-5 yıl, 76'sı (%28) 6-10 yıl, 31'i (%11) 11-15 yıl, 12'si (%4) 16-20 yıl kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücrete göre dağılımına bakıldığında 44'ü (%16) asgari ücret, 94'ü (%34) asgari ücretin %25 fazlası, 87'si (%32) asgari ücretin %50 fazlası, 50'si (%18) ise asgari ücretin %120 fazlası ücret almaktadır.

Çizelge 3.2.'yi incelediğimizde ise iş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerine yönelik tutum ve düşüncelerinin tespit edilmesi için katılımcılara sorulan sorular arasından en yüksek ve en düşük puanları alan 5 sorunun sıralaması şu şekilde yapılabilmektedir. En yüksek puanlar; “İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımdan; (\bar{x} : 3,53)”, “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından; (\bar{x} :3,49)”, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden; (\bar{x} :3,46)”, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden; (\bar{x} : 3,46)”, “İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden (\bar{x} : 3,43)”, şeklinde sıralanmaktadır. En düşük puana sahip olanlar ise; “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten; (\bar{x} : 2,47)”, “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden; (\bar{x} : 2,70)”, “Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden; (\bar{x} : 2,77)”, “Çalışma

şartları yönünden; (\bar{x} : 2,79)”, “Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından; (\bar{x} : 2,81)” şeklinde sıralanmaktadır.

Cinsiyet değişkeni ile yapılan T-Testinin sonuçlarına göre $p= 0,22 > 0,05$ olduğundan dolayı, cinsiyetin iş tatminine etkisi olmadığı görülmüştür. Özgeç (2021), çalışmasında iş tatmininin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı gibi benzer sonuçlara ulaşmıştır. Kosovalı (2017), yaptığı çalışmada kadınların evdeki sorumluluklarının erkeklere göre daha çok olduğu için kadınların iş hayatına daha az yoğunlaşabildiklerini belirtmiştir. Akman (2018), ise kadınların erkeklere göre nitelik seviyesi daha düşük işlerde çalışarak ücreti de o işe oranla düşük aldıklarından dolayı erkeklerin iş tatmin düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Medeni durum değişkeni ile yapılan T-testinin sonuçlarına göre $p=0,43 > 0,05$ olduğundan dolayı, medeni durumun iş tatminine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çakıl (2021), 'inde çalışmasında benzer sonuçlar görülmektedir. Tatlıcan ve Çöğenli (2020)'de yaptıkları çalışmada iş tatmininin medeni durumdan etkilenmediği sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim durumu değişkeni ile yapılan Anova testinin sonuçları incelendiğinde $p=0,07 > 0,05$ olduğu için eğitim durumunun iş tatminine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül (2021), yaptığı çalışmada eğitim durumunun iş tatmini üzerinde etkili bir değişken olduğunu belirtmektedir. Öztürk (2018), yaptığı çalışmasında iş tatmininin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini; eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmin seviyesinin de yükseldiğini belirtmiştir. Yılmaz (2018), çalışmasında iş tatmininin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Yaş değişkeni ile yapılan Anova testinin sonuçlarına göre $p=0,26 > 0,05$ olduğundan dolayı yaşın iş tatminine etkisinin olmadığı görülmektedir. Çalışkan (2005), çalışmasında kişinin yaşı arttıkça beklentilerinin azaldığını ve buna bağlı olarak iş tatmin düzeyinin arttığını belirtmiştir. Güngör (2019), banka yöneticilerine yönelik yaptığı çalışmada, yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Erzincanlı (2018), çalışmasında medeni durumun iş tatmini üzerinde herhangi bir farklılığa yok açmadığını belirtmiştir.

Kıdem değişkeni ile yapılan Anova testi sonuçlarına göre $p=0,02<0,05$ olduğundan dolayı kıdemın iş tatmininin üzerinde etkisinin olduğu görölmektedir. 11-15 yıl kıdeme sahip olan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmininin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aydoğan (2020), otomotiv-karoseri sanayi sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma sonucunda kıdem ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu görölmüştür. Günbay (2001), öğretmenlere yönelik yaptığı araştırma sonucunda kıdemi yüksek olan öğretmenlerin daha çok iş tatminini sağladıklarını belirtmiştir.

Ücret değişkeni ile yapılan Anova testinin sonuçlarına göre $p=0,01<0,05$ olduğundan dolayı ücretin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu görölmektedir. Asgari ücretin %120 fazlası ücret alan iş güvenliği uzmanlarının iş tatminin en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gül (2021), çalışmasında ücretin iş tatminine büyük etkisinin olduğunu belirterek, çalışanların iş hayatında en çok önem verdikleri konunun ücret olduğunu vurgulamıştır. Gür (2006), Kütahya Şeker Fabrikası çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda; çalışanların iş tatmin düzeyinin ücrete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kayıtlı ve aktif olarak çalışan toplam 1690 A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı İş Güvenliği uzmanına yönelik anketler yapılmış, elde edilen veriler ile kurulan hipotezler test edilmiş ve ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerine ilişkin tutum ve düşüncelerinin tespiti için katılımcılara sorulan sorular arasından en yüksek ve en düşük puan alan 5 soru şu şekilde sıralanabilmektedir; en yüksek puanlar; işimde başkaları için bir şeyler yapabileceğimden, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından, kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileceğimden, yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden, işimin toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden, şeklinde sıralanmaktadır.

En düşük puana sahip olanlar; yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten, işimin beni her zaman meşgul etmesinden, yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden, çalışma şartları yönünden, yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından, şeklinde sıralanmaktadır.

Cinsiyet değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre, ankete katılım sağlayan iş güvenliği uzmanlarının cinsiyete göre iş tatmin düzeyinde farklılık göstermediği görülmektedir.

Medeni durum değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre, ankete katılım sağlayan iş güvenliği uzmanlarının medeni duruma göre iş tatmin düzeyinde farklılık göstermediği görülmektedir.

Eğitim durumu değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında eğitim durumuna göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Yaş değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini ortalamaları arasındaki görünen farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle sonuçlar incelendiğinde yaş değişkeninin iş tatminini etkilemediği gözlemlenmiştir.

Kıdem değişkeni ile yapılan analiz sonuçları incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin ortalamaları arasındaki fark anlamlı olarak görölmektedir ($p<0,05$). Bu farklılık 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl ve üzeri çalışan iş güvenliği uzmanlarının arasında görölmektedir. Kıdemin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Ücret değişkeni ile yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin ortalamaları arasındaki fark anlamlı olarak görölmektedir ($p<0,05$). Bu farklılık asgari ücret, asgari ücretin %25 fazlası, asgari ücretin %50 fazlası, asgari ücretin %120 fazlası ücret alanlar arasında görölmüştür. Ücretin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Bu sonuçlara göre şu öneriler yapılabilir:

- İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin artması amacıyla işveren ya da yöneticiler tarafından sosyal etkinlikler organize edilmelidir.
- Çalışanların gereken durumlarda takdir ve ödüllendirme ile iş tatmin düzeyleri artırılabilir.
- Farklı iş kollarına hizmet veren iş güvenliği uzmanları iş kaybetme korkusu ile tam olarak rehberlik görevlerini yerine getirememekte, işyerinin iş güvenliği açısından yapması gereken uygulamaları yaptırma konusunda çoğu zaman işveren ile ters düşme korkusuyla yaptırılmamaktadır. Bu ve benzeri durumlardan dolayı iş güvenliği uzmanlarına iş güvencesi sağlanmalıdır.
- Eğitim seviyesi diğer çalışanlara göre daha yüksek olan işgörenlerin iş tatminlerinin de eğitim seviyesine oranla daha fazla olması sebebiyle çalışanların akademik program ve eğitimlerine destek sağlanmalıdır.
- İşverenlerin, iş güvenliği uzmanlarının alacakları ücreti belirlerken alacakları ağır sorumlulukları göz önünde bulundurup iş tatminlerini sağlayacak bir ücret vermeleri ve bu ücretin zamanında ödemesi yapılması sağlanmalıdır.

Gelecekteki çalışmalar için öneriler olarak;

Bu çalışmada Konya ve Karaman illerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kayıtlı ve aktif olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyine etki eden faktörler incelenmiştir. Benzer bir çalışmada, araştırma daha geniş bir örneklem üzerinden yapılabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunlar, çözümler için daha derinlemesine çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.



6. KAYNAKLAR

- Akpınar, T., (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin Kitapevi, 574, Bursa, Türkiye.
- Akman, Z., (2018). Belediye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Belediyesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Altınel, H., (2013). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Detay Yayıncılık, 256, Ankara, Türkiye.
- Anonim, (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. *Resmî Gazete*, Yayın No: 17863, Ankara.
- Anonim, (2012a). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *Resmî Gazete*, Yayın No: 28339, Ankara.
- Anonim, (2012b). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Yayın No: 28512, Ankara.
- Anonim, (2012c). İş Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, Yayın No: 28512, Ankara.
- Anonim, (2012d). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Resmî Gazete*, Yayın No: 28460, Ankara.
- Anonim, (2017). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi*, Yayın No:58, Ankara.
- Anonim, (2022a). Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemi. <https://www.kaysis.gov.tr/>. (erişim tarihi: 20.05.2022).
- Anonim, (2022b). Türkiye'nin Onayladığı İLO Sözleşmeleri. Uluslararası Çalışma Örgütü İLO. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm> (erişim tarihi: 09.06.2022)
- Ardıç, K., ve Baş, T., (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul.
- Ataman, B., C., (2005). “Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi” Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası, Ankara Üniversitesi Yayını, 166, Ankara, Türkiye.
- Atcı, S., (2018). Adana İl Merkezi Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Durumunun Araştırılması. *Uzmanlık Tezi*, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi, Adana.
- Aydın, O.K., (2019). Havalimanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği: “3. Havalimanı Örneği”. *Yüksek Lisans Tezi*, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Aydoğan, M., (2020). İstihdam Markası ve İşletme Performansı Faktörlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S., Engin, T., ve İmanlı, E., (2020). İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 15(60), 746 - 758.
- Başaran, İ.E., (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Siyasal Basım Yayın Dağıtım, 424, Ankara, Türkiye.
- Bilen, A., (2008). Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. Gazi Kitapevi, 196, Ankara, Türkiye.
- Bilir, N., (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği. Güneş Tıp Kitapevleri Yayınları, 480, Ankara, Türkiye.

- Bingöl, D., (1996). İş Tatmini, İşveren ve Toplum Açısından Önemi, Beta Basım Yayım, 272, İstanbul, Türkiye.
- Bozkurt, İ., ve Bozkurt, Ö., (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(9), 1-18.
- Can H., Aşan Azizoğlu Ö., ve Miski Aydın E., (2015). Örgütsel Davranış. Siyasal Kitabevi, 432, Ankara, Türkiye.
- Cerev, G., (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Ceylan, A., (1998). Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu Teori ve Uygulama. GYTE Yayınları, 201, Kocaeli, Türkiye.
- Çakıl, E., (2021). Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Tatmininin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul.
- Çakır, Ö., (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Seçkin Yayıncılık, 240, Ankara, Türkiye.
- Çakır, M., (2004). Avrupa Birliği'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Türk Harb-İş Dergisi*, 211, 66-68.
- Çalışkan, Z., (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*. 4(1), 9-18.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, B., Bilge, A., ve Keskin, Ü., (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4), 213 - 220.
- Çınar, O., ve Gündoğdu, M., (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Çimen, M., ve Şahin İ., (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Demir, E., Ensari, M., Uçan, R., ve Kayhan, H., (2021). İş Doyumu ile İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişki: İnşaat İşçileri Örneği. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(1), 58-63.
- Demir, N., (2005). Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Demirel Kale, S., (2020). Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz: Van İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Van.
- Doğan, SB., (2016). Ulusal ve Uluslararası Örgütler ve Kurallar Açısından Hastane ve Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. *Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Durmaz, Ş., ve Okumuş, B., (2016). Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları . *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5 (10), 26-54.
- Ekowati, M.V., ve Amin, M.F., (2018). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction. *Proceedings of the 2018 International Conference on Islamic Economics and Business*, 242-245.

- Elçin, G., (2020). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Elmas, N., (2017). Örgütsel iletişim ve İş Tatmini Arasındaki Etkisi ve Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., ve Erat, S., (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E., (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, 632, İstanbul, Türkiye.
- Eren, E., (2016). Yönetim ve Organizasyon: *Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. Beta Basım, 621. İstanbul, Türkiye.
- Eroğlu, F., (1998). Davranış Bilimleri. Beta Basım Yayım, 366, İstanbul, Türkiye.
- Erol, S., (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 2(4), 86-103.
- Erzincanlı, Y., (2018). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Eyitmiş, A., M., ve Kaplan, S., (2021). İş Güvenliği ile Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlişkilerinin Uluslararası Lojistik Firması Çalışanları Üzerindeki Etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 74-93.
- Eyüboğlu, Y., (2015). İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı. *İş ve Hayat*, 1(2), 205-211.
- Geldi, M., (2017). Ülkemizde Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Elâzığ.
- Gözden C. A., (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Gül, B., (2021). Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Ankara.
- Gül, T., (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans ve Lisans Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Günay, Z., (2018). İş Tatmini Boyutlarının İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Açısından Karşılaştırması: Ahp Uygulaması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2234-2245.
- Günbayı, İ., (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Özen Yayıncılık, 114, Ankara, Türkiye.
- Güngör, M., (2019). Duygusal Zekânın Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Gür, D., (2006). Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Güvercin, A., ve Mil, H., (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 82-100.

- Herzberg, F., (1968). One More Time How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96.
- Hoş, C., ve Oksay, A., (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İlman, E., (2015). Türkiye’de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- Izgar, H., (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İmamoğlu, Z., S., Keskin, H., ve Erat, S., (2004). Ücret Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- Kabakçı, M., (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayınları, 421, İstanbul, Türkiye.
- Karabıyık, A., (2019). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Konya İlinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karahan, B., (2014). Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaya, A., ve Sancı, V., (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1) , 1-13.
- Karakule İ., (2012). KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karcioğlu, F., Bakan, S., (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1289-1299.
- Keser, A., (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Alfa Aktüel Yayınları, 253, Ankara, Türkiye.
- Kirel, Ç., (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(28), 115- 136.
- Koç, S., T., (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya’da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Koçel, T., (1995). İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış. Beta Basım Yayım Dağıtım, 405, İstanbul, Türkiye.
- Koçel, T., (1999). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım, 544, İstanbul, Türkiye.
- Koçel, T., (2003). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım A.Ş., 759, İstanbul, Türkiye.
- Kosovalı, P., (2017). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Laitinen, H., Vuorinen, M., ve Simola A., (2012). *İmalat Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*, Mess Yayınları, İstanbul, Türkiye, 191-197.
- Limon, A., (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0(1), 209-242.

- Luthans, F., (2005). Organizational Behavior. Tenth Edition. Mc Graw Hill, 251, New York, USA.
- Mardiana, R., Eliyana, A., ve Sari, N.O., (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics* 2(4), 136-140.
- Maslow, A. H., (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50(4), 370- 396.
- McClelland, D.C., ve Watson, R.I., (1973). Power Motivation And Risk-Taking Behavior. *Journal Of Personality*. 41(1), 121 – 139.
- McGregor, D., (1957). “The Human Side of Enterprise”. *Management Review*, 46(11), 166-171.
- Okpara, J.O., (2006). The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfactions: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry. *Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.
- Olçay, Z., (2019). Mutfakta İş Sağlığı ve Güvenliği. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14 (53), 21-34.
- Olçay, Z.F., Sakallı, A E., ve Temur, S., (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.
- Omusulah, D.I., (2013). Percieved Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya. A Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Award Of *Master Of Business Administration*, The University Of Nairobi, Kenya.
- Öngel, D., ve Zaloğlu, A., (2017). Aile Hekimliğinde İş Güvenliği. *Klinik Tıp Aile Hekimliği Dergisi*, 9(4), 42-44.
- Örücü, E., Yumuşak, S., ve Bozkır, Y., (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 1(13), 39-51.
- Özdamar, K., (2003). Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Araştırma Planlama, Toplum ve Örnek Seçimi, Güç Analizi, Proje Hazırlama, Veri Toplama, Veri Analizi, Bilimsel Rapor Yazımı. Kaan Kitabevi, 269, Eskişehir, Türkiye.
- Özdemir, F., (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.
- Özdemir, S., (2021). Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları. *Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Kırklareli.
- Özgeç, A., (2021). Gençlik Merkezi Müdürlerinin Liderlik Tarzları ile Gençlik Liderlerinin İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Mardin.
- Özgen, H., ve Efeoğlu, E.İ., (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 237-281.
- Özgüler, A.T., ve Koca, T., (2013). Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 15-20.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç., (2011). Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 732, Bursa, Türkiye.

- Öztürk, G., (2018). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Perera, G.D.N., (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction, *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Poursadeghiyan, M., Foladi, H, H, S., Khammar, A., Amjad, N, R., (2019). A Survey on the Relationship Between the Status of Occupational Health Management and Job Satisfaction Among Staff of Rehabilitation Centers in Tehran: A Cross-sectional Study. *Journal of Rehabilitation*, 20(3), 242-255.
- Sabuncuoğlu, Z., (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış. MKM Yayınları, 410, Bursa, Türkiye.
- Sancı, N., (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Algıları ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Karabük.
- Saraç, C., (1998) *Sosyal Sigortalar Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı*. Yodçem, Ankara, Türkiye, 16-36.
- Saraç, K, Ç., (2016). İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini ile İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Selek, H. S., (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular. Seçkin Yayınları, 431, Ankara, Türkiye.
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., ve Zhao, R., (2022). The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(4), 2111.
- Songur, L., ve Songur, G., (2018). Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (68), 43-55.
- Süzek., S., (1995). İş Hukukunda İç Yönetmelikler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 44(1).
- Şahal, E., (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri”. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Şengül, F., (2014). Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E., Ölmezoğlu İri, N., (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.
- Tatlı, H. S., Eyitmiş, A. M. ve Zümrüt, M., (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü. *Administration & Organization Special Issue*, 1256-1284.
- Tatlıcan, M., ve Çögenli, M.Z., (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Tombul, H., (2021). Sağlık Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sivas.

- Türk, M. S., (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitabevi, 126, Ankara, Türkiye.
- Türkçapar, Ü., (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *GEFAD*, 32(2), 331-346.
- Uçkun, C., Yüksel, A., Demir, B., ve Yüksel, İ., (2013). Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 57-67.
- Umugwaneza, C., Nkechi, I.E., ve Mugabe, J.B., (2019). Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda. *European Journal of Business and Management Research*, 4(5).
- Umutlu, S., Karcıoğlu, F., (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 65-81.
- Uyargil, C., (2008). İşletmelerde Performans Yönetimi: Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 207, İstanbul, Türkiye.
- Ürüt, M., (2010). Türk Otomotiv Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (Ohsas 18001) Uygulaması ve Bir Firma Örneği, *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*.
- Vroom, V., (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons, 331, New York, ABD.
- Yalçınöz Baysal, H., Bilgin, S., ve Öner, M., (2019). Birinci Basamaktaki Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşleri İle İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 200-209.
- Yılmaz, B., (2018). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.

7. EKLER

EK-A: Anket Formu

İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyinin Değerlendirilmesi

Sayın iş güvenliği uzmanı, Bu çalışma iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır. İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığınız süre boyunca deneyim ve düşüncelerinizden yola çıkarak aşağıdaki sorulara cevap vermeniz sürecin değerlendirilmesiyle literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışmadaki veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak ve gizli tutulacaktır.

Ortalama anket süresi 5 dakikadır.

Ayşe Ece Toyoğlu

Araştırmacı

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

25 ve altı 26-30 31-35 36-40 41-45 46 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz?

Evli Bekar Diğer

4. Öğrenim Durumunuz:

Ön lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer

5. Uzmanlık Sınıfınız:

A sınıfı B sınıfı C sınıfı

6. Mesleğinizdeki Kıdeminiz?

0 - 5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

7. Yaptığımız iş karşılığında aldığımız ücret?

Asgari Ücret Asgari Ücretin %25 Fazlası Asgari Ücretin %50 Fazlası

Asgari Ücretin %120 Fazlası

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir.

1=Hiç Memnun Değilim 2=Memnun Değilim 3= Kararsızım 4=Memnunum 5=Çok Memnunum

		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışamama imkân vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansın bana vermesinden					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânından					
8	Bana iş güvencesi sağlamasından					
9	Başkaları için birşeyler yapabilme olanağım olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11	Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14	İşde terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesinden					

EK- B : Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurul Kararı

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARARI

Karar Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Numarası
27.10.2021	06	32

Karar No: 06-2021/32: Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER'in "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyinin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırma projesinin değerlendirilme talebi ile ilgili dilekçesi ve ekleri incelendi.

Yapılan inceleme ve görüşmelerden sonra, Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER'in "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyinin Değerlendirilmesi" adlı araştırmanın kabulüne oybirliği ile karar verildi.

Araştırmacılar:

Ayşe Ece Toyoğlu

Prof. Dr. Ali ŞAHİN
Başkan

Doç. Dr. Hacer LEVENT
Üye

Doç. Dr. Üyesi Fatma ÇOLAKOĞLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ŞENSOY
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Aytuğ ALTIN
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Tahir DAĞCI
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Vildan APAYDIN CIRIK
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Tubaa ARPACI
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Lütfi SELÇUK
Raportör

8. ÖZGEÇMİŞ

Ayşe Ece Toyoğlu, lise eğitimini Karaman Anadolu Sağlık Meslek Lisesi'nde tamamlamıştır. 2018 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde Mülkiyet Koruma ve Güvenlik bölümü İş Sağlığı ve Güvenliği programından mezun olmuştur. 2020 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünden mezun olmuştur. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programına 2020 yılında başlamış ve halen devam etmektedir. 2021 yılında Ogun İlkyardım Eğitim Merkezi bünyesinde mesul müdür olarak göreve başlamış ve görevine aktif olarak devam etmektedir.

