

**T.C.**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ ALGILARININ, İŞ  
TATMİNİ, RİSK ALGISI VE İSG PERFORMANSI ÜZERİNE  
ETKİSİNİN ANALİZİ: ENDÜSTRİYEL TESİS YAPIM İŞLERİ  
ÖRNEĞİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Abdulkadir YILDIZ**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**ARALIK, 2023**



**T.C.**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ ALGILARININ, İŞ  
TATMİNİ, RİSK ALGISI VE İSG PERFORMANSI ÜZERİNE  
ETKİSİNİN ANALİZİ: ENDÜSTRİYEL TESİS YAPIM İŞLERİ  
ÖRNEĞİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Abdulkadir YILDIZ**  
**(Y1813.910003)**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Feride OLCAY**

**ARALIK, 2023**



## **ONAY FORMU**



## ONUR SÖZÜ

Doktora Tezi olarak sunduğum “alışanların İş Güvenliği İklimi Algılarının, İş Tatmini, Risk Algısı ve İSG Performansı Üzerine Etkisinin Analizi: Endüstriyel Tesis Yapım İşleri Örneği” çalışmanın, “tezin proje safhasından sonuçlamasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografya da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim”. (.....12/2023)

Abdulkadir YILDIZ





## ÖNSÖZ

Tez konumun belirlenmesinde ve yürütülmesi aşamasında benden desteğini esirgemeyen, ahlaki ve insani değerleriyle kendime örnek aldığım ve çalışmaktan onur duyduğum tez danışmanım Sayın Dr. Zeynep Feride OLCAY hocama ve süreçte manevi desteğini hep yanımda hissettiğim sevgili eşim Ezgi YILDIZ'a saygılarımı sunar ve çok teşekkür ederim.

Aralık 2023

Abdulkadir YILDIZ



# ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ ALGILARININ, İŞ TATMİNİ, RİSK ALGISI VE İSG PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ: ENDÜSTRİYEL TESİS YAPIM İŞLERİ ÖRNEĞİ

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre çok tehlikeli sınıfta bulunan "Endüstriyel tesis yapım işlerinde" çalışanların iş güvenliği iklimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansına etkilerini araştırmaktır. Araştırmanın anketleri Türkiye'de faaliyet sürdüren endüstriyel tesislerde çalışan toplam 526 kişiye uygulanmıştır. Çalışmanın anketinde kişisel bilgiler ve dört adet ölçek bulunmaktadır. Güvenlik iklimi ölçeği, iş tatmini ölçeği, İSG kültürü ölçeğinin bir alt boyutu olan risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı ölçeği yer almaktadır. Anketlerden elde edilen veriler IBM SPSS21 ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiş olup; güvenilirlik, frekans, regresyon ve korelasyon analizleri, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen veriler bulunmaktadır.

Bu çalışma için yapılan analizler sonrasında çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatminleri, risk alma durumları ve İSG performansları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Ayrıca ölçekler ve ölçeklere ait alt boyutların da birbirleri ile pozitif ve negatif yönlü ilişkileri olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı.



# **ANALYSING THE EFFECT OF EMPLOYEES' PERCEPTION OF OCCUPATIONAL SAFETY CLIMATE ON JOB SATISFACTION, RISK PERCEPTION AND OCCUPATIONAL SAFETY PERFORMANCE: THE CASE OF INDUSTRIAL PLANT CONSTRUCTION WORKS**

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to investigate the impact of occupational safety and health climate perceptions of workers engaged in 'Industrial facility construction works,' classified as 'highly hazardous' according to the Regulation on Workplace Hazard Classes Related to Occupational Health and Safety, on job satisfaction, risk-taking propensity, and the performance of occupational health and safety practices. Surveys for the research were conducted on a total of 526 individuals working in industrial facilities operating in Turkey. The survey includes personal information and four scales: Safety climate scale, Job satisfaction scale, Risk-taking propensity as a sub-dimension of the Occupational Health and Safety (OHS) culture scale, and OHS practices performance scale. Data obtained from the surveys were analyzed using IBM SPSS21 software, and the results of reliability, frequency, regression, and correlation analyses are available.

Following the analyses conducted for this study, it is observed that workers' perceptions of occupational safety and health climate, job satisfaction, risk-taking tendencies, and OHS performances differ according to demographic characteristics. Additionally, it has been concluded that there are positive and negative relationships between the scales and the sub-dimensions of the scales.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Occupational Safety Climate, Job Satisfaction, Risk Perception, Occupational Health and Safety Performance.



# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

ONUR SÖZÜ .....	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxiii
<b>I. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
A. . Çalışmanın Amacı .....	2
B. Çalışmanın Önemi .....	2
C. Çalışmanın Varsayımları .....	2
D. Çalışmanın Sınırlılıkları.....	2
<b>II. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>3</b>
A. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	3
1. İş Sağlığı ve Güvenliği ve İlgili Kavramlar .....	3
2. Enerji Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.....	5
B. Güvenlik İklimi Kavramı.....	6
1. Güvenlik İkliminin Önemi ve Özellikleri .....	7
2. Güvenlik İklimi Yaklaşımları .....	7
a. Tutumsal Yaklaşım.....	8

b. Algısal Yaklaşım .....	8
c. Karışık Yaklaşımlar .....	8
3. İş Güvenliği İklimini Etkileyen Faktörler .....	8
a. Demografik Faktörler .....	8
b. Psiko- Sosyal Faktörler .....	10
4. Örgütsel Faktörler .....	14
b. Toplumsal Faktörler .....	19
5. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	22
C. İş Tatmini .....	25
1. İş Tatmini Kavramı .....	25
2. İş Tatminsizliği Kavramı .....	26
3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	27
a. İş tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler .....	28
b. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler .....	29
4. İş Tatmini Kuramları .....	29
a. İş Tatmininde Herzberg'in Çift- Faktör (Hijyen) Teorisi .....	30
b. İş Tatmininde Vroom'un Bekleyiş Teorisi .....	31
c. İş Tatmininde Lawler- Porter Teorisi .....	32
d. İş Tatmininde Alderfer'in ERG Modeli .....	33
e. İş Tatmininde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi .....	34
f. İş Tatmininde Başarma İhtiyacı Teorisi .....	35
g. İş Tatmininde Eşitlik Teorisi .....	36
h. İş Tatmininde Yol Hedef Teorisi .....	37
5. İş Tatmini Boyutları .....	38
a. İçsel Tatmin .....	39
b. İş Tatmini Ölçümünde Dışsal Tatmin .....	39



6. İş Tatminini Ölçüm Türleri .....	40
a. İş Tatmini Ölçümünde Anket ve Mülakat Yöntemi .....	41
b. İş Tatmini Ölçümünde Görüşmeler ve Yüzleşme Toplantıları .....	42
c. İş Tatmini Ölçümünde Porter Gereksinim ve Tutum Anketi .....	42
d. İş Tatmini Ölçümünde Puanlama Ölçekleri .....	43
e. İş Tatmini Ölçümünde Davranış Eğilimleri .....	44
7. İş Tatminini Artırma Yöntemleri .....	44
a. Personel Güçlendirme.....	45
b. İş Zenginleştirme .....	45
c. İş Tatmini Artırmada İş Genişletme .....	47
d. İş Rotasyonu .....	47
e. İş Basitleştirme .....	48
8. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Etkileri .....	49
a. Fiziksel, Ruhsal Sağlık ve İş Tatminsizliği .....	50
b. Yapılan İşten Dolayı Gurur Duymama.....	51
c. İş Arkadaşlarına Yönelik Negatif Duygular .....	51
d. İçine Kapanık ve Çekingenlik .....	52
e. Üretkenliğe Zıt Olan İş Davranışları .....	53
f. Uyumsuzluk Sorunları.....	54
g. İşe Devamsızlık .....	55
h. İşgücü Devri Hareketleri .....	56
9. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	56
D. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Riskler .....	60
1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Alma Durumu ile İlgili Kavramsal Çerçeve60	
a. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Kavramı .....	61
b. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlike Kavramı .....	62

c. Risk Yönetimi Kavramı .....	62
d. Risk Değerlendirmesi .....	63
2. Risklerin Algılanmasında Etkili Olan Faktörler .....	63
a. Riskin İstemli yada İstemsiz Oluşu .....	64
b. Riskin Kontrol Edilebilme Durumu.....	64
c. Riskin Bilinme Durumu.....	64
d. Riskin Hemen ve Gelecekteki Sonuçları .....	65
e. Riskli Duruma Alternatif Olup Olmadığı .....	65
f. Risk Sonucunun Tip ve Yapısı .....	66
g. Riskten Uzak Durmanın Oluşturacağı Yarar .....	66
h. Riskin Yaşamdaki ve Medyadaki Görünümü.....	66
i. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kişisel Olarak Riskle Karşılaşma Durumu ....	67
j. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geçirilmiş Deneyimlerin Anımsanması.....	67
k. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Karmaşık Durum.....	68
l. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza vb. Tek Bir Olayla Ortaya Çıkabilecek Büyük Zararların Bulunma İhtimali .....	68
m. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Etiği ve Ahlaki Endişelerin Dikkate Alınmaması .....	69
3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirme Yöntemleri .....	69
a. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirme Karar Matrisi.....	70
b. Kontrol Listesi .....	74
c. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Olası Hata Türleri ve Etkileri Analizi Metodu .. .....	75
d. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Neden Sonuç Analizi Metodu .....	77
4. Risk alma durumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	78
E. İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı .....	79
1. İSG Performansı Kavramsal Çerçeve .....	80

a. İSG Performansı Kavramı .....	80
b. İSG Performansının Önemi .....	81
2. İş Performansı Göstergeleri Düzeyi İstatistikleri.....	83
a. Ardıl Göstergeler (AG).....	83
b. Öncül Göstergeler.....	84
3. İSG Performansının Boyutları .....	85
a. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması .....	86
b. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri .....	87
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları .....	87
d. Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim .....	88
e. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Kanun Koyucular .....	89
4. İSG Performansı ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	91
<b>III. YÖNTEM.....</b>	<b>93</b>
A. Araştırmanın Yöntemi .....	93
B. Veri Toplama Araçları .....	93
1. Kişisel Bilgi Formu.....	93
2. Güvenlik İklimi Ölçeği .....	94
3. İş Tatmini Ölçeği .....	94
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği .....	94
5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği .....	94
C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	95
D. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	95
<b>IV. BULGULAR VE TARTIŞMA.....</b>	<b>99</b>
A. Verilerin Analizi ve Bulgular .....	99
1. Güvenilirlik Analizi .....	99

2. Frekans Analizi .....	100
3. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	101
4. Korelasyon Analizleri .....	107
5. Regresyon Analizi.....	109
6. Basıklık, Çarpıklık Kat Sayıları ve Anova Analizleri.....	113
a. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Cinsiyete Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	114
b. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Yaşa Göre Gösterdiği Farklılıklar.....	116
c. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Medeni Duruma Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	117
d. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Aylık Gelire Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	119
e. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Eğitim Durumuna Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	121
f. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Deneyim Süresine Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	122
g. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Çalışılan Birime Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	124
h. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin İSG Eğitimine Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	126

i. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Kazaya Ramak Kala Olayına Göre Gösterdiği Farklılıklar.....	128
j. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin İş Kazası Geçirmeye Göre Gösterdiği Farklılıklar .....	129
<b>V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>139</b>
<b>VI. KAYNAKLAR .....</b>	<b>145</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>171</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>185</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İKÖ</b>	: İş Kazalarını Önleme
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>OHSAS</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi / Occupational Health and Safety Management Systems
<b>OSGB</b>	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>S</b>	: Sayfa
<b>SS.</b>	: Sayfalar Arası
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>Vd.</b>	: Ve Diğerleri.
<b>Vs</b>	: Vesaire.
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü





## ÇİZELGELER LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 1. L Tipi Matris Analiz Metodu .....	71
Çizelge 2. X Tipi Matris Analizi .....	72
Çizelge 3. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk alma durumu ve İSG Uygulamaları Performansı Ölçekleri için Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	99
Çizelge 4. Demografik Değişkenlerle İlgili Frekans Analizi Sonuçları.....	100
Çizelge 5. YBAK ve İAGE Faktörleri İçin P Değerleri.....	103
Çizelge 6. YBAK ve İAGE Faktörleri İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri.....	103
Çizelge 7. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) Faktörü İçin P Değerleri .....	104
Çizelge 8. İT Faktörü İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri.....	105
Çizelge 9. SGK (Risk alma durumu) Faktörü İçin P Değerleri.....	105
Çizelge 10. Risk Alma Durumu (SGK) Faktörü İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri.....	105
Çizelge 11. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin P Değerleri.....	106
Çizelge 12. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri.....	107
Çizelge 13. Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algılarının, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performansı İçin Korelasyon Analizi ..	108
Çizelge 14. Güvenlik İkliminin İş Tatmini, Risk alma durumu ve İSG Uygulamaları Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	110
Çizelge 15. Basıklık ve Çarpıklık Kat Sayıları Bulguları .....	114

Çizelge 16. Cinsiyet ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları.....	115
Çizelge 17. Yaş ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları.....	116
Çizelge 18. Medeni Durum ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları.....	118
Çizelge 19. Aylık Gelir ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları.....	119
Çizelge 20. Eğitim Durumu ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları.....	121
Çizelge 21. Deneyim Süresi ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları.....	123
Çizelge 22. Çalışılan Birim ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları.....	125
Çizelge 23. İSG Eğitimi ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları.....	127
Çizelge 24. Kazaya Ramak Kala Olayı ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları.....	128
Çizelge 25. İş Kazası Geçirme ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları.....	130

Çizelge 26. YBAK” ve “İAGE” Değişkenlerinin; “İTÖ”, “SGK”, “CİGC”, “FBD”, “İEU” ve “YCAİ” Değişkenleri Üzerindeki Etkileri .....	133
Çizelge 27. Model Uyum Testleri ve Model İndisleri Değerleri.....	134
Çizelge 28. Uyum İyiliği İndeks Değerleri .....	135
Çizelge 29. YBAK Değişkeninin Model Tahmin Değerleri .....	135
Çizelge 30. İAGE Değişkeninin Model Tahmin Değerleri .....	136



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. İş Tatmini Modeli, .....	26
Şekil 2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler, .....	27
Şekil 3. Herzberg'in İki-Faktör Kuramı .....	30
Şekil 4. Beklenti Teorisi .....	32
Şekil 5. Porter-Lawler İş Modeli, .....	33
Şekil 6. Alderfer'in ERG Modeli .....	34
Şekil 7. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Pramidi .....	35
Şekil 8. Eşitlik Teorisi .....	37
Şekil 9. İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları .....	49
Şekil 10. Hata Türleri ve Etkileri Analizi Akış Diyagramı, .....	76
Şekil 11. HAZOP Ekibinin İzleyeceği Aşamalar .....	77
Şekil 12. Çalışanların "İş Güvenliği İklimi Algıları", "İş Tatmini", "Risk alma durumu", "İSG Uygulamaları Performansı" ve "Demografik Değişkenler" Arasındaki İlişki için Kavramsal Model.....	96
Şekil 13. Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK) ve İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (İAGE) Faktörleri İçin DFA Analizi .....	102
Şekil 14. İş Tatmini (İT) Faktörü İçin DFA.....	104
Şekil 15. Sağlık ve Güvenlik Kültürü (SGK) Faktörü İçin DFA Analizi.....	105
Şekil 16. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin DFA Analizi.....	106
Şekil 17. Yapısal Eşitlik Modellemesi.....	132



## I. GİRİŞ

Bu araştırmada; çalışanların iş güvenliği ikimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları performansına olan etkileri araştırılmıştır. İş güvenliği ikliminin sağlanması; çalışanların kendini güvende hissetmesi, işinden tatmin olması ve İSG performansının artmasına neden olmaktadır.

İSG yönetim sisteminde proaktif bir yaklaşımla uygunsuzluklar tespit edilip üzülerek daha emniyetli çalışma ortamı sağlanabilir. İSG performansının ölçülmesi, tespit edilen sorunlara iyileştirmeler yapılmasının nn açmaktadır (Strickoff, 2000: s. 37). İSG performansının ölçülmesinde güvenlik iklimi verilerinin önemli bir rolü vardır. Örgütlerde İSG performansını iyileştirmek isteyen yöneticilerin güvenlik iklimi oluşturması önemlidir (ren ve Er, 2016: s. 64).

İş kazalarının önlenebilmesi için sadece yasal ve teknik açıdan kanunların düzenlenmesi yeterli olmamakta ve üretim faktörlerinden olan insana yani iş gücüne önem verilmesi gerekmektedir (Dursun, 2013: s. 67).

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; giriş başlığında, çalışmanın amacı, önemi, varsayımı ve sınırlılıkları vurgulanmaktadır. İkinci bölümde kavramsal ve kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. İSG ile ilgili kavramsal ereve, güvenlik iklimi yaklaşımları, güvenlik iklimini etkileyen faktörler, iş tatmini, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini teorileri, iş tatmini boyutları, iş tatminini artırma yöntemleri, iş tatminsizliğinin örgütsel etkileri, İSG'de riskler, risklerin algılanmasında etkili olan faktörler, İSG performansı, İSG performansının boyutları açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde yerli ve yabancı literatürde yapılan önemli çalışmalara da yer verilmiştir. nc bölümde ise çalışmanın metodolojisi yani gereç ve yöntemi yer almaktadır. Bu bölümde araştırmanın yöntemi, kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın evren ve örneklemini ile son olarak araştırmanın modeli ve

hipotezlerine yer verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise verilerin istatistiksel analizi sonucu ortaya çıkan bulgular yer almaktadır. Son bölümde sonuç ve öneriler bulunmaktadır.

### **A. . Çalışmanın Amacı**

Bu tezin amacı, tehlikeli sınıflar tebliğine göre çok tehlikeli sınıfta bulunan endüstriyel tesis yapım işlerinde çalışanların iş güvenliği iklimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansına etkilerini araştırmaktır.

### **B. Çalışmanın Önemi**

Güvenlik iklimi algısının çalışanların iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansında etkili olup olmadığı araştırılmıştır.

### **C. Çalışmanın Varsayımları**

1. Araştırma ölçeklerinin daha önce farklı araştırmalarda kullanılması nedeniyle güvenilir geçerli olmasının, bu araştırma ölçeklerinin analiz sonuçlarının geçerli ve güvenilirliğini artıracak varsayılmıştır.
2. Ankete katılan bireylerin özlük bilgilerinin sorulmaması nedeniyle, cevaplayanların etki altında kalmadan sorulara samimi ve objektif bir şekilde cevap vermelerine destek olacağı varsayılmıştır.

### **D. Çalışmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma ile ilgili herhangi bir dış finansal destek olmadığından, çalışmanın bütçesi araştırmacının kendi mali olanaklarıyla sınırlıdır.
2. Araştırmanın konusu, çalışanların iş güvenliği iklimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı üzerine etkisi ile sınırlıdır.



## **II. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **A. İş Sağlığı ve Güvenliği**

Bilim dallarından biri olan İSG, çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri tehlikelerin önlenmesi konusunda çalışmalar yapan bir yükümlülükler dizisidir (Öçal ve Özal, 2017: s. 614). İş güvenliği; çalışanların hayatlarını tehlikeye düşürebilecek risklerin belirlenmesini bilimsel araştırma temeline dayandıran multi-disipliner bir bilim dalıdır (Bilim ve Çelik, 2018: s. 726).

#### **1. İş Sağlığı ve Güvenliği ve İlgili Kavramlar**

İSG, çalışanlara sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan çok disiplinli ve sistematik olarak gerçekleştirilen çalışmalardır (Kılıkış, 2014: s. 17).

İSG, özünde işyeri ve çalışan odaklı bir kavram iken geniş anlamda işletmenin aktivitelerine maruz kalan bireylerin sağlık ve güvenliğine tesir eden tehlike, risk ve kontrol önlemlerini ifade etmektedir (Balkır, 2012: s. 57). İSG'nin odak noktası ve amacı çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmasıdır (Kabakçı, 2009: s. 20).

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre iş güvenliği bütün meslek dallarında çalışanların fiziksel, ruhsal ve mental sağlıklarını en üst seviyede tutmak, çalışanların yaptıkları işler nedeniyle kaza veya hastalığa maruz kalmasını engellemek ve insanı işe işi insana uydurmaktır (Zorlu, 2014: s. 120). İSG kavramı işyeri ortamında sağlık ve güvenlikle ilgili tehlike ve risklerin neden ve sonuçlarının analizini data olarak kabul eden ve kontrol önlemleri belirleyerek iyileştirmelerde bulunan eylemler bütünüdür (Şık ve Şahingöz, 2015: s. 2).

Güvenlik kültürünün tanımında yer alan ortak tutum, değer, inanç ve algı gibi kavramların olduğu görülmektedir (Nişancı ve Demirören, 2020: s. 24). Güvenlik kültürü işletmelerin tümünü kapsayarak farklı düzeylerde farklı algılanmaktadır. Güvenlik kültürü, tutum ve davranışlar üzerine odaklanarak

Çalışanların güvenli davranış sergilemelerini destekler ve risklerin farkında olmaları için çalışmalar yapmalarını amaçlar (Eroğlu, 2013: s. 6).

Çok boyutlu bir kavram olan güvenlik kültürü, işyerlerinde kazaları azaltmak için benimsenmesi gereken bir kavramdır (Fernndez-Muniz, vd., 2007: s. 628);

1. En alt düzeyden en st düzeye kadar tüm çalışanların ortak değerlerini ifade eder.
2. Örgütteki formel güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir.
3. Organizasyondaki tüm çalışanların katılımı önemlidir.
4. Çalışanların işteki davranışlarını etkiler.
5. Ödül programları ve İSG performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtır.
6. Organizasyonlarda kazalardan ders çıkarma ve gelişimle ilgili gönüllülüğü yansıtır
7. Değişime karşı sabit ve dirençlidir (Nişancı ve Demirören, 2020: s. 24).

Örgüt kültürü, işletmelerin aktivitelerini gerçekleştirdiği çevreyle olan ilişkisinden, içsel değerlere, yöneticilerin iş yapış tekniğinden, işletme stratejilerine ve en önemlisi çalışanların örgütle bütünleşmesi ve örgütün çıkarlarını üstün görme anlayışını benimsemesine kadar bir çok alanda işletmeleri etkilemektedir (Aksoy ve Mamatoğlu, 2020: s. 34).

Performans, önceden belirlenen kriterleri başarmak için yapılması gereken çalışmalardır (zdemir ve Topçuoğlu, 2009: s. 31). Güvenlik performansı ise, işletmelerin İSG hedeflerine ulaşması için ortaya konan mal, hizmet veya düşüncedir. Güvenlik performansının llmesi, İSG amaçları doğrultusunda ilerleme kaydedilip kaydedilmediği ile ilgili fikir sağlar (Lingard, vd., 2011: s. 31).

Son yıllarda İSG ile ilgili kontrol önlemleri alınsa da iş kazalarının sayısı hala ciddiyyetini korumaktadır (ren ve Er, 2016: s. 48). Bu nedenle güvenlik performansının llmesi, örgütlerin İSG risklerinin ne kadar kontrol altına alınıp alınmadığını belirlemek için önemlidir (Cooper ve Philips, 2004: s. 498).

Güvenlik performansı ölçümleri, örgütlerin İSG hedeflerini gerçekleştirmeleri ve sağlıklı gözden geçirmeler yapabilmeleri için gereklidir. Örgütten örgüte farklılık gösteren İSG performansının ölçülmesi, örgütlerin hedeflerine ne ölçüde ulaştığının bilgisini vermektedir (Redinger, vd., 2002: s. 45). Önceleri İSG performans kriterleri reaktif (kaza kayıtları, iş kazası sıklığı, ramak kala sayıları vb) iken günümüzde proaktif (eğitim kayıtları, güvenlik ikliminin değerlendirilmesi, teftişler, denetimler vb) ölçüm metodları kullanılmaya başlanmıştır (Soenderstrup, vd., 2011: s. 3).

## **2. Enerji Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**

İSG global olarak önemsenen bir konu olmuştur. Hızla değişen gelişmelere uyum için; üretimin sürekli, kaliteli ve ekonomik olması için; güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışılması ve İSG kültürü oluşturmayı hedeflemek sektörde çok büyük bir öneme sahiptir (Makar ve Yağımlı, 2015: s. 4). Enerji sektörü tüm dünyada ekonomik olarak en büyük ve en dinamik sektörlerden biri olması nedeniyle önemli bir role sahiptir (Demircan, 2015: s. 10). Enerji sektöründe yenilik odaklı araştırma, geliştirme ve teknolojiyi kullanma amacıyla Araştırma-Geliştirme Projeleri Destekleme Programı (ENAR) geliştirilmiştir (Önal, 2015: s. 63);

1. Enerji sektöründe çalışanlara temel bilgi güvenliği eğitimi verilmeli
2. Siber tehlikeye karşı farkındalığın dinamik tutulması için tatbikatlar yapılmalı
3. Kritik enerji altyapılarının korunması amacıyla kullanılan yazılım ve donanımların güvenlik sorununa neden olup olmadığına bakılmalı ve Ar-ge çalışmalarının devam etmesi gerekmektedir.
4. Tehlike bir işletmede içeriden ya da harici, çalışanlara ve işyerine zarar verme potansiyeli olan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Endüstri, sanayi ve diğer teknik işletmelerde makine- ekipmanlardan kaynaklanan veya insan hatalarından kaynaklı ölüm, yaralanma, uzuv kaybı, zehirlenme vb zarar verebilecek tüm faktörler tehlike adı altında değerlendirilebilir (Akkaya, 2015: s. 38).

5. Belirli bir iş kolunda çalışanların tehlike ve risklerden arındırılmış veya asgari düzeye indirilmiş şekilde risk ve tehlike olgusuna yaklaşmışlardır. İş güvenliği kavramı, işin yapılması sırasında ortaya çıkabilecek tehlikelerin etkisiz hale getirilmesidir (Centel ve Demircioğlu, 2016: s. 154). Tehlikelerden kaynaklı her türlü kayıp, yaralanma veya zarar verecek sonuçların oluşma ihtimali risk olarak adlandırılabilir (Akpınar, 2017: s. 54).
6. Enerji sektöründe İSG alanında eksik olan şey mevzuatın geliştirilmesidir. İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi için enerji sektöründe de mevzuatlar oluşturulmalıdır. İş kazaları sonrası reaktif önlemler almak yerine proaktif tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Enerji sektöründe çalışan bireylerin ve işverenlerin İSG önemini kavraması sağlanmalıdır. İSG çalışmalarında özellikle kaza kök neden analizlerini sağlıklı yapabilmek adına uzman kadrolar oluşturulması ve eğitimlerin alınması çok önemlidir (Akpınar, 2017: ss. 54-55).

## **B. Güvenlik İklimi Kavramı**

Güvenlik iklimi çalışanların ortak bir risk alma durumuna göre davranmasıdır (Ören ve Er, 2016: s. 50). Güvenlik iklimi konusunda; örgüt uygulamaları, yönetim değerleri, çalışanların iş güvenliği uygulamalarına teşrifi ve iletişim çok önemlidir (Hofmann ve Stetzer 1996: s. 330). Güvenlik iklimi tanımları, çalışanların güvenlik algıları konusuna yönelmektedir (Ören ve Er, 2016: s. 48). Güvenlik iklimi, çalışma atmosferinde güvenliğe yönelik tutum, davranış ve algılardır. Güvenlik ikliminin en önemli faktörleri; yönetimin taahhüdü, uygulamalar, çalışan katılımı ve iletişimdir (Ceyhun, 2014: ss. 98-99). Güvenlik iklimi, çalışanlara, yüklenicilere, ortaklara, tedarikçilere ve işletmenin iletişimde olduğu çevreye; işletmenin iş sağlığı güvenliği uygulamalarının iyi seviyede olduğuna dair bilgi veren önemli bir işletme değeridir (He, vd., 2020: s. 2).

## 1. Güvenlik İkliminin Önemi ve Özellikleri

Güvenlik iklimi, yetersiz İSG tedbirlerinden kaçınma ve güvenli çalışma prosedürlerine uyma konusunda kilit bir role sahiptir (Shannon ve Norman, 2009: s. 328). Pozitif güvenlik iklimi, çalışanların organizasyona olan bağlılığının oluşması ve işe bağlı stresin azalmasına yardımcı olmaktadır. Güvenlik iklimi, işin yürütümü sırasında oluşabilecek riskleri azaltmaya yönelik tavırlar oluşturacağı için kaza sayılarının azalmasında da önemli rol oynamaktadır (Çakmak ve Tatlı, 2017: s. 48).

Güvenlik ikliminin en önemli amacı, yetersiz önlemler sonucunda oluşacak sorunlardan kaçınmak ve güvenli çalışma prosedürlerine uyumlu çalışmayı öne sürmektir (Özdemir, vd., 2016: s. 61). Çalışan bağlılığının sağlanması, İSG performansının artırılması ve işe bağlı stresin azalmasında güvenlik ikliminin rolü büyüktür (Türen, vd., 2014: s. 172).

Güvenlik iklimi, belirli bir süre zarfında güvenliğe verilen önem ve algıdır. Algı ve inançlar zamanla diğer çalışanların tutum ve davranışlarından etkilenip değişebilir. Güvenlik iklimi, çalışanların yaşamları doğrultusunda oluşan örgütteki hava olarak düşünülebilir (Çakmak ve Tatlı, 2017: s. 49).

Güvenlik iklimi zamanla değişebilir. Örneğin, bir kazadan sonra veya İSG programı uygulandıktan sonra güvenlik ikliminde artış meydana gelebilir. Yüksek güvenlik iklimi zamanla korunur ve sürdürülebilirse güvenlik kültüründe değişiklikler meydana getirebilir. Güvenlik ikliminin diğer etkileri (Türen, vd., 2014: s. 173);

1. Çalışanların güvenlik ile ilgili bilincini artırabilir
2. Güvenlik politikaları ve prosedürlerin iyileştirilmesini sağlayabilir.
3. Çalışanlarda yönetimin olumlu yönde desteği algısını oluşturabilir.
4. Çalışanlar arasında tehlikeli bir ortamda çalıştığı algısını azaltabilir.
5. Kaza sayısını azaltabilir.

## 2. Güvenlik İklimi Yaklaşımları

Bu kısımda, tutumsal, algısal ve karışık yaklaşımlar konularına yer verilecektir.

### **a. Tutumsal Yaklaşım**

Tutumsal yaklaşımda İSG'ye yönelik tutumların ölçümüne bakılmaktadır. Çalışanların tutumları örgüt içi ve örgüt dışındaki sistemlerin etkisinde kalabilir. Bu açıdan bakıldığında organizasyonlarda öncelik İSG konularına verilmelidir. Bunun için tehlikeler tanımlanmalı, riskler değerlendirilmeli ve kontrol önlemleri alınmalıdır (Kılıç ve Acar, 2019: s. 1071).

### **b. Algısal Yaklaşım**

Algısal yaklaşım, çalışanın, işyeri ortamı ile ilgili algıları ve İSG uygulamalarının sonuçları arasındaki ilişkidir (Demir ve Acar, 1992: s. 54). İSG politikaları ve uygulamaları çalışma ortamının güvenli olup olmadığına yönelik algı oluşturmaktadır (Karadal, vd., 2019: 343).

### **c. Karışık Yaklaşımlar**

Karışık yaklaşımlar, bireysel algı ve tutumların karışımıdır. Yapılan çalışmalarda; iş yükünün fazlalığı, risk alma durumu, görev hızı vb. Değişkenler güvenlik ikliminin boyutu olarak düşünülür (Kılıç ve Acar, 2019: s. 1072).

## **3. İş Güvenliği İklimini Etkileyen Faktörler**

### **a. Demografik Faktörler**

Bu bölümde, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, hizmet süresi ve güvenlik bilgi düzeyi konularına yer verilecektir.

#### **i. Yaş**

Yaş değişkeni güvenlik iklimini etkileyen bir faktördür. Araştırmalar göstermiştir ki genç çalışanlar iş kazalarına daha yatkındır. Yaşlı çalışanların ise güvenlik algıları daha yüksek olmasına rağmen ciddi kaza geçirme olasılığında fazladır (Salminen, 2004: s. 518). Yaş bazı konularda sınırlayıcı özelliğe sahip olabilmektedir. Yaşı ilerleyen kişilerin iş değiştirme imkanı kısıtlı olduğu için mevcut işlerinde kalmak zorunda kalabilmektedirler. İlerleyen yaşlarda bireylerin işe yerleşme imkanı azalmaktadır (Tayfun, vd., 2008: s. 4).

Tecrübeli çalışanlar genç çalışanlara göre kazaya daha az maruz kalmaktadır. Buna rağmen yaşlı çalışanların reflekslerinin azalması ve hareketlerinin kısıtlanması ciddi kazalara sebebiyet verebilmektedir. Kimya

endüstrisindeki yaşlı çalışanlar gençlere nazaran daha güvenli davranmaktadırlar (Türen, vd., 2014: s. 175).

## **ii. Cinsiyet**

Çalışanlarda cinsiyet farklılıkları durumu iş düzeylerine etki etmektedir. Sosyal ve çalışma hayatında beklentileri farklı olan çalışanların iş tatmini seviyeleri de farklılık göstermektedir. Çalışma hayatında yer alan kadınların özel hayatlarında ailesiyle zaman geçirememesi ve mutsuz olması iş düzeylerini olumsuz etkilemektedir (Poyraz ve Kama, 2008: s. 144). Cinsiyet örgütsel davranışları etkileyebilir. Kadınlar fedakarlık, duyarlılık ve destekleyici olma özelliklerine sahip işlerde çalışırken, erkekler daha rekabetçi ve özgüvenli mesleklere yönelmektedir. Kadınlar arkadaşlık kurulan işleri seçerken, erkekler yalnız çalışmayı tercih edebilmektedir (Ajslev, vd., 2017: s. 323).

## **iii. Eğitim**

Eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar öteki çalışanları daha üstün görebilmektedir. Bu durum onların mutsuz bir şekilde yaşamasına ve iş performanslarının azalmasına neden olabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların eğitim seviyesi düşük çalışanlar üzerinde ki etkisi sonucunda; düşük eğitim seviyeli çalışanların iş tatmini azalabilmektedir (Yelboğa, 2007: s. 77). Eğitim çalışanların iş seviyesini etkiler. Eğitimin iş kazalarını önlemedeki rolünü anlamak yönetimin alacağı kararları etkilemektedir. Eğitim çalışanların işe uyumunu koyulaştırarak kaza olma olasılığını düşürür. Yapılan çalışmalar sonucu eğitim seviyeleri ile iş düzeyleri arasında ilişki olduğu gözlenmiştir (Kuem, 2002: s. 3).

Çalışanların görev dağılımı yapılırken sahip oldukları değer ve beklentiler, bilgileri gibi faktörler dikkate alınmalıdır. Görev ve sorumluluk dağılımı yapılırken eğitim ve tecrübelerine dikkat edilerek uygun yerleşim yapılmalıdır. Eğitim ve tecrübelerine uygun görevlerde çalıştırılmayan çalışanların iş performansı, motivasyonlarında azalma gözlenir (Mir, vd., 2002: s. 182).

## **iv. Hizmet Süresi**

Mesleki tecrübe ve çalışma süresi, çalışanların iş performanslarında etkili olmaktadır. Uzun süre çalışılan işyerlerinde kazanımlar artmakta ve çalışanların sorumluluk seviyelerinde de artış gözlenmektedir. Çalışanların kazanımlarının

artması onların iş performanslarına da olumlu etki etmektedir (Özsoy, vd., 2014: s. 233).

Kuem, (2002: s. 2) çalışma sonucunda işyerinde çalışma süresi arttıkça çalışanlarda beklentilerde artmaktadır. Beklentilerin karşılanmaması durumunda iş veriminde düşüş görülür Telman ve Ünsal, (2004: 44) araştırmalarında işyerinde çalışma süresi arttıkça çalışanların iş verimliliğinin arttığı tespit edilmiştir.

#### **v. Medeni Durum**

İş ve özel yaşam dengesini sağlamak kolay değildir (Fettahlıoğlu ve Yaşan, 2017: s. 101). Evli veya bekar olmak karşılaşılan risklere verilen anlamıda etkilemektedir. Risk alma durumu ve sorumluluk duygusu evli olan çalışanlarda daha fazladır. Bekar çalışanların çalışmaları sırasında aldıkları riskler evli çalışanlara göre daha yüksek seviyededir (Camkurt, 2013: s. 82).

#### **vi. Güvenlik Bilgi Düzeyi**

Bilgi yönetimi sayesinde insanların bilgi düzeyi artırılırsa verim alınabilir. Örgütler açık ve gizli bilgi sistemlerine sahip olabilirler. Açık bilgi sisteminde yönetmelikler, prosedürler var olurken gizli bilgi sisteminde deneyimler vardır (Hallowell, 2012: s. 203).

Güvenlik iklimine etki eden faktörler tutum, davranış ve güvenlik bilgi seviyesidir. Yasal düzenlemeler, yönetmelikler, denetim ve ceza uygulaması ile güvenlik düzeyinin artması istenmektedir. Bilgi düzeyini artıran eğitimler, denetimler, yazılı güvenlik prosedürleri ile güvenlik iklimi arasında olumlu bir ilişki vardır (Camkurt, 2013: s. 83).

#### **b. Psiko- Sosyal Faktörler**

Bu kısımda, kişilik özellikleri, nedensel atıflar, iş tatmini düzeyi, iş kazası geçirmiş olma durumu ve çalışanların işte yeterlilik düzeyi konularına yer verilecektir.

#### **i. Kişilik Özellikleri**

Kişilik, bireyin yaşama biçimidir ve çevresini algılaması ve değerlendirmesinde etkili bir faktördür. Bireyin kişiliği iş yaşamını etkiler ve iş yaşamında bireyin kişiliğini etkiler. Yaralanmaya eğilimli kişilik özelliklerinin



neler olduğu, psikoloji biliminden yararlanarak güvenliğe yönelik olarak yapılan ilk müdahalelerdedir (Sudak ve Zehir, 2013: s. 143).

Çalışmalar insandan kaynaklanan iş kazalarının nedenlerini korku, kaygı, stres ve baskı olarak zihinsel tutumlardan kaynaklandığını varsaymıştır. Kazalar işçilerin tutumlarını profesyonel destek alarak değiştirme sayesinde azaltılabilir (Geller ve Wiegand, 2005: s. 28).

## **ii. Nedensel Atıflar**

İş kazası tecrübesi, iş tatmini, yaş gibi faktörler kaza nedenlerini etkilemektedir. Bu faktörler bireysel olabilirken örgüte özgü inançlar, vb olabilmektedir. Uzmanlar iş kazalarını değerlendirirken bu faktörleri göz ardı etmemelidirler (Seçer, 2012: s. 43).

Nedensel atıflar kişisel ve demografik özelliklerden etkilenmezler. Örgütsel özellikler önem taşımaktadır. Güvenlik iklimi nedensel atıflar için önemli bir faktördür (Gyekye, 2010: s. 407).

Güvenlik iklimi, çalışanların İSG konusundaki algılarına işaret etmektedir ve günlük görevlerin temelini oluşturmaktadır. Algılar yönetim kararları, örgütsel güvenlik normları, güvenlik uygulamaları, politika ve prosedürleri kapsar ve örgütsel bağlılığı gösteren faktörlerden oluşmaktadır (Hahn ve Murphy, 2008: s. 1048).

## **iii. İş Tatmini Düzeyi**

İş tatminini ölçmek için en fazla kullanılan ölçek Smith ve arkadaşlarının geliştirdiği iş tanımlayıcı endeksidir. İş tatmini terfi etme, iş arkadaşları, ücret, yönetim ve işin kendisi olarak beş farklı boyutta incelenmiştir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167).

Geliştirilen iş tatmini ölçeği, dokuz iş boyutunun iş tatmini açısından düzeyini ölçmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167-168);

1. Ücret; örgütün, çalışana yaptığı iş karşılığında ödemiş olduğu nakittir. Çalışanlar aldıkları ücreti başkalarının almış olduğu ücretle kıyasladıklarında tatmin veya tatminsizlik yaşayabilirler. Aynı gruptaki çalışanların birbirlerinin ücretleri arasında fark görmeleri durumunda iş tatminleri azalmaktadır. Zevk, ihtiyaç ve tercihler bireyden bireye farklılık

gösterir ve buna paralel olarak paranın anlamıda farklı algılanmaktadır. Bu algı ücret boyutunda tatmin yada tatminsizlik duymasına neden olmaktadır (Quarstein, vd., 1992: 860).

2. Yükselme; çalışanların başarıları sonucunda işlerinde yükselme olanağı mevcuttur. Yükselme, örgüt içindeki hiyerarşik yapıda üst kademelere terfi etme olanağıdır. Başarılı çalışmaları sonucunda üst pozisyona getirilebileceğini bilen birey, bu anlamda daha çok çalışarak iş tatminini de aynı oranda artıracaktır. Algılamadaki değişiklik, bireylerde yükselme boyutundan kazandıkları tatmin yada tatminsizliği etkilemektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: s. 241).
3. Yöneticiler; çalışanların iş tatmin seviyesini etkileyen önemli unsurlardan biri yöneticilerinin tutum ve davranışlarıdır. Yönetim kademesindekilerin yönetim tarzı çalışanların beklentileri ile uyumlu olmadığında tatminsizlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Milburne ve Francis, 1981: s. 36).
4. Ek İmkanlar; örgütün vereceği parasal veya parasal olmayan imkanlar çalışanlarda tatmin veya tatminsizlik duygusuna neden olabilmektedir.
5. Olası Ödüller; çalışma sonrası verilebilecek ödüller iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: s. 242).
6. İşleyiş Prosedürleri; örgütün politika ve prosedürleri iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Bu prosedürlerin uygulamasının ne kadar zor veya kolay olduğunda tatmin düzeyine etki eder (Spector, 1994: s. 1).
7. İş Arkadaşları; örgüt içindeki bireylerin sosyal ve teknik açıdan destekleyici olup-olmamaları da çalışanların iş tatminini etkileyebilmektedir (Sloane ve Ward, 2001: s. 788).
8. İşin Kendisi; iş ortamında işlerinden dolayı sorumluluk alabilen çalışanlar hoşlarına giden bir iş yapıyor olabilirler (Çakır, 2001: s. 29). İşin rutin olmaması, değişmesi ve farklı sorunlar ile karşılaşılması çalışanlarda farklı bilgi düzeyi oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu şekilde çalışma sonucu bazı çalışanların iş tatmini artarken, bazıları tatminsizlik duymaktadırlar (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 168).

9. İletişim; çalışanların aynı düzeydekilerle ve üstleriyle olan ilişkileri iş tatmin düzeylerini etkilemektedir (Eroğluer, 2011: s. 122).

#### **iv. İş Kazası Geçirmiş Olma Durumu**

Önceden planlanmamış, bireye veya mala zarar veren olaylara iş kazası denmektedir. İş kazasından korunmada, alınan önlemleri ve kaza tiplerini belirlemek amacıyla çalışmalar yapılmıştır. İş kazasından doğrudan etkilenen çalışana işini ciddi yapması, acele davranmaması, bilgili ve tecrübeli olması ve kişisel koruyucu donanımlarını uygun şekilde kullanması konusunda eğitim verilmelidir (Ünsar, 2004: s. 97).

Kaza geçirme durumu ve kaza tipleri şunlardır (Çopur, vd., 2006: s. 171-172);

1. Hizmet içi eğitim alanlar öne çıkmaktadır.
2. Eğitim alan personeller eğitim konularından temizlik, hijyen, kazalardan korunma, araç-gereçlerin bakımı, onarımı konusunu öne çıkarmaktadırlar.
3. Tüm kazaların kaydı tutulması ve çalışanlara ait bir bilgi formu düzenlenmelidir (Özkan ve Emiroğlu, 2006: s. 44).
4. Çalışanların tamamına yakını iş kazalarına karşı önlem aldıklarını belirtmiş ve aldıkları önlemler arasında kişisel koruyucu donanım giydiklerini söylemişlerdir. Kadınlarda ve erkeklerde iş kazalarına karşı alınan önlemler yüksek orandadır (Çopur, vd., 2006: s. 160).
5. Çalışanların tamamına yakını iş kazalarına karşı önlem aldığını belirtmesine karşı iş kazalarına rastlanmaktadır. Kaza geçirenlerin oranı kadın ve erkek içinde eşit orandadır. Hizmet içi eğitim almayanlar daha fazla kaza yaşamışlardır.
6. İş kazası geçiren çalışanda kesik, açık yara ve sıyrık kazaları meydana gelmiştir (Özkan ve Emiroğlu, 2006: s. 46).

#### **v. Çalışanların İşte Yeterlilik Düzeyi**

Çalışanların işe başladıklarında aldıkları eğitimler olumlu güvenlik algılarının oluşmasını sağlamaktadır. Yetkinlik ve sorumluluk arttıkça riskler

hakkındaki algı düzeyleri gelişip üstesinden gelme becerileri artmaktadır. İnşaat sektöründe yeni başlayan çalışanları görünür kılmak için baretlerine yeşil el, usta çalışanlara ise altın el uygulaması yapılarak işyeri risklerine adapte olma konusunda kategorileşme uygulanmaktadır (Flin, vd., 2000: s. 187).

Çalışanların bilgi düzeyleri ve becerileri riskli veya risk almadan çalışma yapmasında etkilidir. Güvenlik iklimini ölçerken çalışanların becerileri ve yeterlilik düzeyleri çok önemlidir (Geller, vd., 2004: s. 45).

#### **4. Örgütsel Faktörler**

Bu kısımda, örgütün büyüklüğü, iş yükü-çalışma baskısı, kaza oranları, sendikal etkiler, sektörel farklılıklar, merkezde / merkezden uzak çalışma, vardiya sistemiyle çalışma, güvenlik denetimi, iş güvencesizliği, risk değerlendirmesi ve güvenlik iletişimi konularına yer verilecektir.

##### **i. Örgütün Büyüklüğü**

Örgüt büyüklüğü ve örgüt yapısı ilişkisi hakkında literatürde birçok kaynak bulunmasına rağmen aralarındaki ilişkinin niteliği konusunda net bir uzlaşmaya varılamamıştır (Seymen, 2014: s. 135).

Örgüt büyüklüğü değiştikçe daha biçimsel ve karmaşık olabilmektedir. Bazı alan uzmanları örgüt büyüklüğünün önemli bir faktör olmadığı görüşünü savunmaktadır (Keçecioğlu, 2008: s. 179).

Örgütler sürekli sorunlarla ve yeni zorluklarla yüzleşmekte ve yenilenen çevrede yaşamlarını sürdürmektedirler. Yöneticiler bu zorluklar ve sorunların farkında olmalıdır. Sürekli gelişen teknolojiden yararlanma, dış çevrenin yönetilmesi örgütün değer oluşturma yeteneğine odaklanmamıza neden olmaktadır. Örgüt yapısı ve büyüklüğü arasındaki bağlantıların stratejilerle ilişkisi göz önüne alınarak incelenmesi ihtiyacı doğmuştur (Keçecioğlu, 2008: s. 202).

##### **ii. İş Yükü – Çalışma Baskısı**

Örgütler hayatta kalmak için ekonomik, sosyal ve teknolojik faktörlerin neden olduğu değişimlere ayak uydurmak zorundadır (Kwasniewska and Nečka, 2004: s. 187). Rekabet ortamında yenilikçi olmayan örgütler başarılı olamazlar.

Yeni ve inovatif fikirler işletmelerin uzun vadeli bir performansa sahip olabilmeleri için oldukça büyük bir önem taşır (İşcan ve Karabey, 2007: s. 180).

Algılanan iş yükündeki artış-azalış diğer tüm değişkenleri etkilemektedir (İşcan ve Karabey, 2007: ss. 187-188).

### **iii. Kaza Oranları**

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yapılan yatırımlar hayati öneme sahiptir. İSG'ye yapılan yatırımlar kaza oranlarını azalmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır (Bayram, vd., 2017: 71). Riskleri örgütün aktiviteleri ile birlikte yönetmek kaza oranlarını düşürmekte ve işletmenin finansal sonuçlarını iyileştirmektedir (Wachter ve Yorio, 2014: s. 118).

### **iv. Sendikal Etkiler**

Sendikalar örgütleri etkilemekte ve göstermiş oldukları fayda-zarar konusunda yöneticilerin farklı yorumları mevcuttur. Sendikalar, işçi sınıfının örgütlenmesiyle gündeme gelmiştir ve fonksiyonları içinde; ücret arttırımı, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanı korumak, politik güçleri devreye sokmak, iletişim ve sosyal ihtiyaçların karşılanması görevlerine sahiptir (Akcan, vd., 2017: s. 1101). Sendikaların olumlu ve olumsuz tarafları üye olan ve olmayanlara göre farklılıklar göstermektedir (Gindin ve Finger, 2013: s. 22).

### **v. Sektörel Farklılıklar**

Finansal oranlar, firmanın finansal performansının ölçülmesinde önemlidir ve firmaların bilanço ve gelir bulgularından alınan verilerle bulunmaktadır. Firmaların finans durumu, büyüklüğü, rekabet üstünlüğü, faaliyet alanı vb finansal oranlarını etkilemektedir (Hacıevliyagil ve Şit, 2016: s. 109). Finansal oranlar, firmaların mali yapıları ve finansal performansları gibi konular hakkında bilgi verir. Finansal oranları sektörel farklılıklar gibi birçok faktör etkilemektedir (Hacıevliyagil ve Şit, 2016: s. 107).

### **vi. Merkezde / Merkezden Uzak Çalışma**

Uzaktan çalışma, işyeri dışında yapılan ve teknolojik cihazların kullanımıyla gerçekleşen bir çalışma biçimini tanımlamaktadır. Çalışan ve işveren arasında kurulan gönüllü bir iş ilişkisine dayanmaktadır (Kılıç, 2020). Uzaktan çalışma, geleneksel istihdam modelleri ile örtüşmemesi sonucunda işin

yapılacağı mekanın kararlaştırılması, çalışma saatlerinin belirlenmesi, işlerin ne şekilde yapılacağı, hangi iletişim araçlarının kullanılacağı vb konular işçiyi koruma ilkesi göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekmektedir. Doğal afet, küresel salgın gibi çalışanların işyerinde bulunamadıkları durumlarda uzaktan çalışma firmaların ve devletlerin faaliyetlerini sürdürmelerine olanak sağlamaktadır (Alkan-Meşhur, 2010: s. 3).

#### **vii. Vardiya Sistemiyle Çalışma**

Vardiya sistemi 7/24 hizmet sunmak için tasarlanan bir istihdam uygulamasıdır. Uygulama, değişik çalışan gruplarının görevlerini yerine getirdikleri değişken zaman dilimlerinden oluşmaktadır. Vardiya sisteminin çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur (Doğan, vd., 2019: s. 1196). Çalışanlar vardiya sisteminin getirdiği zorluklar ile baş etmek durumunda kalmaktadır. İş baskısı, kişilerarası çatışmalar ve gerginlikler, belirsiz sorumluluklar vb zorluklar sıralanabilir (Karakaş, vd., 2017: s. 24). Gece vardiyasında çalışan personeller günün geri kalan zamanında yorgun olmaları, sosyal yaşantılarında pasif kalmaları ve sorumluluklarını yerine getirememeleri nedeniyle zorluk çekebilmektedirler. Vardiya sisteminde çalışanlara psikolojik ve bedensel sağlıklarını koruma ile ilgili profesyonel destek verilmelidir (Doğan, vd., 2019: s. 1201).

#### **viii. Güvenlik Denetimi**

İş yerlerinde tehlikeleri tanımlama, riskleri değerlendirme ve önlemler alma amacıyla gerçekleştirilen denetim biçimidir. İSG kanununa uyumun sağlanıp sağlanmadığının konusunu oluşturur (Ekin, 2010: s. 35).

Denetim sürecinde işyerinde meydana gelebilecek kaza ve hastalıkları olmadan önce proaktif bir şekilde önlemeye çalışılmış olur. Büyük işyerlerinde gerçekleşen aktiviteler farklı disiplinlerden oluşmaktadır bu yüzden denetimlerde birden fazla denetçi bulunabilir (Akpınar, 2013: s. 39). Denetimlerde hedeflenen ilk denetimden sonra İSG riskleri konusunda iyileşme olup olmadığını tekrar gözden geçirmek veya kanunda bir değişiklik olmuştaysa hükümlerin yerine getirilip getirilmediğine bakmaktır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: s. 244).

## **ix. İş Güvencesizliği**

Kamu ve özel sektörde görülen küçülmeye gitme durumu, yapılanma ve esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesizliği konusunu gündeme getirmiştir (Dursun ve Bayram, 2013: s. 20). Çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıkları üzerinde önemli etkisi olan iş güvencesizliği (Budak ve Korkmaz, 2020: 63), işe devamlılık konusunda da tehdit algısı oluşturmaktadır (Erlinghagen, 2008: s. 183).

İş güvencesizliği bireyin işle ilgili geleceği konusunda şüphe duymasındır ve önemli bir stresördür (Hartley, vd., 1990: s. 39). Bireyler ve örgütler üzerinde kısa ve uzun vadede etkiler yaratan iş güvencesizliği, kısa dönemde iş tatmini ve örgütsel bağlılık, uzun dönemde ise bedensel ve ruhsal sağlık bozulmaları ve örgütsel perspektiften performans düşüklüğü hatta işten ayrılma isteği gibi davranışlar üzerinde etkide bulunmaktadır (Seçer, 2009: s. 330).

## **x. Risk Değerlendirmesi**

6331 sayılı İSG kanunu işletmelerde risk değerlendirme yapılmasını zorunlu kılmıştır. Risk değerlendirme dökümanlarında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik riskler değerlendirilirken psikososyal risk etmenlerinin nasıl belirleneceğine dair açıklamalar oldukça kısıtlıdır (Vatansever, 2014: s. 117). Risk yönetiminin en önemli aşaması risk değerlendirme sürecidir. Tehlike tanımlama, riskleri değerlendirme ve kontrol önlemlerini alma İSG'ye ilişkin en temel önleyici yöntemlerdir (Van-Stolk, vd., 2012: s. 11).

Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı direktifi risk değerlendirme yapılmasını zorunluluk olarak değerlendirmiştir. İlgili direktif, temel unsur olarak risk değerlendirmesini tanımlamıştır. Buna göre, tehlike tanımlama (a), çalışanların katılımı (b), tehlikenin kaynağında önlenmesi (c), dökümantasyon (d) ve periyodik kontroller (e) risk değerlendirme prosesinin ana aşamalarıdır (OSHA, 2013). Risk değerlendirme işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol önlemlerinin kararlaştırılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Risk değerlendirmesinin temel amacı, risklerin azaltılması için sorumluları bilgilendirmek, rehberlik etmek ve desteklemektir (Leka, vd., 2008: s. 4).

## **xi. Güvenlik İletişimi**

Çalışanları kaza ve hastalıktan korumak için İSG ile ilgili bilgilerin etkin bir şekilde iletilmesi önem arz etmektedir (Güngör ve Aydın, 2011: s. 3). Yöneticilerin İSG'ye yönelik mesajların doğru olarak verilmesinden emin olmaları gerekmektedir. Etkili ve verimli bir güvenlik iletişiminde 4 temel özellik bulunmaktadır (Orhan ve Uysal, 2019: s. 2);

1. İletişimin 2 taraflı olması; yöneticiler İSG ile ilgili bilgileri çalışanlara aktarırken, çalışanlarında endişelerini dikkate almalıdır.
2. Bilgilendirici olmalıdır; her koşulda İSG gerekliliklerine uyulması konusunda çalışanlara bilgi verilmelidir.
3. Pozitif iletişim olmalıdır; İSG performansının artırılması için karşılıklı fikir alışverişinde bulunulmalıdır.
4. İletişim üretken olmalıdır; yöneticiler çalışanlarla etkin bir iletişim kurmalı, İSG ile ilgili verilecek mesajların herkese iletiildiğinden emin olmalıdır.

Etkin bir güvenlik iletişimi güvenlik iklimi boyutlarından biridir ve çalışanlarda davranış değişikliği oluşturulmasında önemlidir. Çalışanlardan yöneticilere doğru bilgi akışının sağlanması ve çalışanların kendi aralarındaki bilgi alışverişi kurumsal öğrenme açısından önemlidir (Güngör ve Aydın, 2011: ss. 3-4). Bir çalışanın güvenlik konusundaki algısı, iletişim kurma isteğini etkileyebilir. İşveren tarafından misilleme yapılması endişesi ve verilen mesajların değişime uğrayacağı korkusu yukarı doğru iletişimin önündeki bazı engellerdir (Orhan ve Uysal, 2019: ss. 2-3). İletişim engelleri, güvenli performans gösterme konusunda olumsuz bir etkiye sahiptir. İşbaşı konuşmalarının yapılması, çalışanların uygunsuz bir durum veya davranışla karşılaştıkları zaman amirlerine bilgi vermesi olası kazaları önleyecektir. Güvenlik iletişimi sistemi kurmak örgütsel bağlılığı artırırken iş kazalarını önleme açısından önemlidir (Zıllıoğlu, 2007: ss. 10-11).



## **b. Toplumsal Faktörler**

Bu kısımda, toplumsal bağlamda kadercilik, toplumun güvenlik anlayışı ve bilinç düzeyi, toplumun eğitim düzeyi, toplumsal değerler ve güç aralığı konularına yer verilecektir.

### **i. Toplumsal Bağlamda Kadercilik**

Birçok bilimsel ve teknolojik gelişmeye rağmen bireyler, yaşamlarını kaderden soyutlanmış bir şekilde sürdüremediklerini düşünmektedir (Albayrak ve Atan, 2019: s. 124). Kadercilik eğilimi; genel savunma mekanizmaları ve öz-yeterlilik inancıyla ilişkili olmasından, değişkenleri yordamasından, eğilimin cinsiyete göre farklılık göstermesinden, toplumsal ve bireysel faktörlerin birbirini etkilediğini göstermesi bakımından önemli olmaktadır (Kaya ve Bozkur, 2017: s. 139). Kadercilik kavramına göre, bireylerin eylemleri de diğer her şey gibi önceden takdir edilmiş ve belirlenmiştir. Dolayısıyla bireyler de bu eylemleri yeri ve sırası geldikçe gerçekleştirmektedir (Bolay, 2013: ss. 447-448).

Literatürde birçok tanımı bulunmasına rağmen kader kavramını; doğaüstü bir güç tarafından her şeyin önceden bilindiği ve belirlendiği bir inanç şeklinde tanımlamak mümkündür (Sobol-Kwapinska, 2013: s. 372).

Kadercilik kavramı ise; önceden harekete geçerek veya çabalayarak, belirlenen hayatın dışına çıkılamayacağına ve bunun hayatın kaçınılmaz bir olgusu olduğunu kabul ederek, tutum ve davranışlarını şekillendirmektir (Marshall, 2003 s. 372).

Kadercilik kavramı, toplumda istenmeyen bazı davranışları mümkün kıldığı, olayları açıklama, bilme ve yorumlama konularında bireyleri sorgulamamaya ve boyun eğmeye teşvik ettiği için, toplumlar tarafından olumsuz olarak da değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, metafizik güçler ya da kaderciler tarafından belirlenen yaşam algısı, toplumda yaygınlaşmaktadır (Macit, 2014: s. 23).

Kader ve kadercilik kavramlarına dair tartışmalar, insanoğlunun ilk çağlarından beri sürmektedir. Bütün inanç sistemleri, kader konusuyla ilgili zıt ve birbirinden farklı birçok fikri aynı anda barındırmaktadır. Ancak kader kavramı, toplumun ve bireylerin kavramı nasıl algıladıklarına bağlı olarak, tutum ve davranışlarına yansıtılmalarıyla şekillenmektedir. Dolayısıyla yaşamsal

davranışlarını kader, talih, şans gibi faktörlere bağlayarak şekillendiren bir toplumun, bilimsel, ekonomik, siyasal ve kültürel açılardan gelişmesi mümkün olmamaktadır (Akkuş ve Taş, 2019: s. 591).

## **ii. Toplumun Güvenlik Anlayışı ve Bilinç Düzeyi**

Geleneksel anlayışa göre güvenlik kavramı; devlet güvenliğinin nasıl sağlanacağı sorusuna yanıt aramakta ve devlet aktörleri üzerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla güvenlik kavramının, toplumsal, politik, çevresel ve ekonomik alanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, devlet güvenliğine yönelik eleştirilerin artmasına neden olmuştur (Ağır, 2015: s. 98). Bu nedenle, bireylerin, toplumsal grupların ve küresel güvenlik ihtiyaçlarının ön planda tutulduğu bir güvenlik politikası anlayışının sağlanması gerekmektedir. Ancak güvenlik anlayışının hem devlet hem toplum hem de bireylerin güvenliğini kapsadığı yönündeki argümanların sürdürülebilir nitelikte olmadığı ifade edilmektedir (Sancak, 2013: s. 124).

Toplumsal güvenliğin oluşturulmasına yönelik çabalar, toplumsal kimlik ve kültür üzerinde oluşabilecek tehditler karşısında, güvenlik tedbirlerinin oluşturulması şeklinde algılanmaktadır. Ancak güvenlik ve çatışma nedenleri, toplumdaki demografik yapının değişmesine neden olan göç, etnik ve kültürel nedenler ya da yaşam tarzları nedeniyle oluşmaktadır (Ak, 2018: s. 87). Bu bağlamda, modern toplum uygulamaları ve yaşam tarzını savunan liberal toplum anlayışının, güvenlik ve toplum kavramlarını bir araya getirecek yaklaşımlara ilgisi artış göstermektedir (Türkan, 2016: s. 171).

## **iii. Toplumun Eğitim Düzeyi**

Bir toplumun gelişmişlik seviyesini gösteren en önemli unsurlardan biri, eğitim düzeyidir. Birçok sınırın kalktığı ve küreselleşmekte olan dünyada, bireylerin ve toplumların kariyer sahibi olmaları, temel yeterliliklere sahip olmaları, toplumsal ve bireysel ilişkiler kurabilmeleri ve bilgiye kolaylıkla ulaşabilmeleri için eğitim zorunlu ve bir o kadar önemli olmaktadır. Bu nedenle bir toplumun, kültür, bilim ve ekonomi açısından önde olabilmesi için eğitim düzeyinin de yüksek olması gerekmektedir (Kabalcı ve Metin, 2012: s. 278).

Toplumsal eğitim düzeyi arttığında, verimlilik bağı da artmakta ve bireyler eğitim düzeyleri ölçüsünde topluma katkıda bulunmaktadır. Eğitim etkinliğinin

sağladığı nitelik düzeyleri ise toplumun kültürel, ekonomik, politik ve sosyal gelişimleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, yapılan birçok bilimsel araştırmaya göre, toplumsal kalkınma ile toplumsal eğitim düzeyi arasında doğrusal bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla toplumun, sosyal iyileşmeye ve bununla bağlantılı olarak ekonomik gelişmeye oldukça büyük katkısı bulunmaktadır. Eğitim hem toplumun hem de ülkenin tüm istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktadır (Çakmak, 2008: s. 33).

İş güvenliği açısından bakıldığında, eğitim düzeyine göre iş güvenliğinin algılanma biçimi de farklılık göstermektedir. Bu nedenle ülkedeki eğitim düzeyi artırıldığında, nitelikli çalışan sayısı da artış gösterecektir. Bununla ilgili, endüstri alanında çalışan bireylerin, hizmet içi eğitimler ve seminerler aracılığı ile eğitim düzeylerinin geliştirilmesi hem kendilerini hem de çalıştıkları ortama karşı daha güvenli hissetmelerini sağlayacaktır (Ağır, 2015: s. 122).

#### **iv. Toplumsal Değerler**

Toplumdaki baskın değerler ve bakış açıları iş güvenliğine yönelik kültürde de etkili olmaktadır. Sağlık, güvenlik ve refah konuları önemli değerleri temsil eder (Karakan, 2020: s. 1). Değerlerin İSG kültürüne pozitif veya negatif katkısı bulunmaktadır. Sadece iş kazalarının önlenmesine yönelik bir kültür yerine güvenlik öncelikli bir kültürün oluşturulması önemlidir (Zwetsloot, vd., 2013: s. 187).

#### **v. Güç Aralığı**

Toplumda zayıfların güçlülerle olan ilişkisini anlatan kavram güç aralığıdır. Dardan geniş uzanan güç mesafelerine sahip olan toplumlarda dar güç aralığı gösterenlerdeki zayıf bireyler otoriteden demokratik ve eşitlikçi ilkeler beklerler. Dar düş aralığındaki toplumların çalışanları üstleriyle iletişimde daha rahattırlar ve kararları eleştirebilme gücüne sahiptirler. Geniş güç aralığına sahip toplumlarda ise zayıf olanlar otoriteye karşı boyun eğmekte ve talimatlara sorgusuz uymaktadırlar. Otoriteye karşılıksız bağımlılık, biat kültürü ve askeri düzen hakim olan toplumlarda astlar üstleri sorgulamaktan çekinerek başlarına gelen şeyleri kadere bağlamaktadırlar (Gao, vd., 2017: s. 2).

Doğu toplumlarında yaşayan insanların genel profiline bakıldığında otoriteyi üstün bir güç olarak görme, sorgulamama, eleştirmeme, haklarını

aramak yerine hak diye sunulan şeyi kabul etme eğilimi ve kadercilik anlayışı vardır. Bireyler iş kazasına maruz kaldıklarında onun gerçek sebebini sorgulamak yerine olayı kadere bağlayıp suçu kendilerinden daha güçsüz olana yıkma ve adalete kayıtsız kalma eğilimindedir (Leung ve Stephan, s. 398). Geniş güç aralığının hakim olduğu örgütlerde güvenlik kültüründe oluşmamaktadır. Türkiye’de geniş güç aralığına sahip olan toplumlardan olduğu için kadercilik anlayışı güvenlik algısını doğrudan etkilemektedir (Akkuş ve Taş, 2019: s. 593).

## **5. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Chan ve Kankanhalli, (2005: p. 18) yaptıkları çalışmada araştırma modeli, örgütlerde çalışanların güvenli davranışlarını açıklamak için kullanılan güvenlik iklimi literatüründen uyarlanan kavramlara dayalı olarak geliştirilmiştir. Yönetim uygulamaları, denetim uygulamaları ve iş arkadaşlarının sosyalleşmesinin çalışanların kurumdaki bilgi güvenliği iklimi algısı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Güvenlik iklimi algısı ve öz yeterlilik, uyumlu davranış üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Sun, Yang, Wu, Jiang ve Qian’a göre (2022: s. 1) iyi bir güvenlik iklimi ve psikolojik güvenlik, çalışanları güvenlikle ilgili fikirlerini aktif bir şekilde ifade etmeye motive edebilir, ancak güvenlik iklimi ve psikolojik güvenliğin güvenlik sesi üzerindeki belirli mekanizmaları henüz net değildir. Sosyal bilişsel teorinin "çevre-özne bilişi-davranış" üçlü etkileşim modeline dayanan bu makale, güvenlik iklimi ile güvenlik sesi arasındaki ilişkiyi ve psikolojik güvenliğin aracı rolünü araştırmaktadır. Hiyerarşik regresyon, aşamalı regresyon ve bootstrap örnekleme yöntemi gibi analitik yöntemler kullanılarak anketler toplanmış ve geçerli anketlerin veri analizi yapılmıştır. Güvenlik ikliminin güvenlik sesini önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediğini ve psikolojik güvenliğin güvenlik iklimi ile güvenlik sesi arasında aracı bir rol oynadığını ve aralarındaki olumlu ilişkiyi güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanları güvenlik sesi davranışını ifade etmeye teşvik etmek için kuruluşlar iyi bir güvenlik iklimi yaratmaya çalışmalı ve çalışanların psikolojik güvenliğini inşa etmeye özen göstermelidir.

Cooper ve Phillips (2004: s. 497) yaptıkları çalışmada, güvenlik ikliminin, çalışanların güvenlik performansına öncelik verildiğine inanma derecesini ifade

ettiği ve ölçümünün potansiyel emniyet sistemi arızaları konusunda bir uyarı sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Ancak, son 25 yılda araştırmacılar güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasında gerçek bağlantılar olduğuna dair ampirik kanıtlar bulmakta zorlanmışlardır. Güvenlik iklimi üretim işçilerine dağıtılmış ve çoklu regresyon analizi, güvenlik eğitiminin önemine ilişkin algıların gerçek güvenlik davranışı düzeylerini öngördüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, güvenlik iklimi puanları ile gerçek güvenlik davranışı arasında ampirik bağlantılar elde edilmiştir. Bu durum aynı zamanda güvenlik iklimi ölçümlerinin, çalışanların güvenliğin operasyonel hale getirilme biçimine ilişkin algılarını tespit etmede faydalı teşhis araçları olarak kullanılmasını da desteklemektedir.

Kılıç ve Acar'a göre (2019: s. 1085-1086) İSG uygulamalarının başarısı, işletme içerisinde güvenlik iklimi ile ilgilidir. Bu nedenle, işletme çalışanları ve yöneticilerin ortak çalışmalarla örgüt iklimini olumlu etkileyecek uygulamalarda bulunmaları ve oluşturulan örgüt kültürü ile uygun faaliyetler sürdürmeleri gerekmektedir. Bu çalışmada güvenlik iklimi ile çalışanların eğitim seviyesi, cinsiyeti, medeni hali, çalışmanın şekli ve çalışılan sektör arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Güvenlik iklimi ile çalışılan sektör ve çalışma şekli arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi ile çalışılan sektör ilişkisi ortalamalarına bakıldığında özel sektör çalışanlarının ortalamalarına daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Gündüz çalışanların güvenlik iklimi algısı ortalamalarının daha yüksek olduğu, buna karşılık gece vardiyasında çalışanların arkadaşları ile iletişimlerinin az olduğu ve daha az sosyalleştikleri bunun neticesinde güvenlik iklimi algılarında düşüş yaşandığı ifade edilmiştir.

Luoy'nun (2020: 106) yapmış olduğu çalışmada güvenlik iklimine ilişkin literatür, güvenlik ikliminin işletme, hükümet ve toplum üzerindeki etkisini açıkça gösteren kazalardan alınmıştır. Bu araştırmalarında; güvenlik hissi ile gerçeklik teorisi arasındaki ilişki, risk alma durumundaki bilişsel önyargıların ortadan kaldırılması, psikolojik bir perspektiften güvenlik iklimi araştırması, güvenlik iklimi araştırmasının nicel gelişimi, güvenlik ikliminin çok boyutlu yapısı ve güvenlik ikliminin güvenlik davranışı üzerindeki etki mekanizmaları yer almıştır. Sonuç olarak, güvenlik ikliminin; (1) üst düzey yöneticilerin tutumu, (2) emniyet denetimi, (3) güvenli üretim ortamı ve (4) güvenlik eğitimi ve öğretiminin uygulanması şeklinde dört boyuttan oluştuğu belirtilmiştir.

Dursun, Başol ve Şengül'e göre (2021: s. 203) iş kazaları, topluma vermiş olduğu ekonomik, psikolojik ve sosyal zararlar nedeniyle çalışma hayatıyla ilgili önemli sorunlarından birisidir. Güvenlik ikliminin, iş kazalarının önlenmesinde etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanların iş çevresinde hissettikleri bütüncül algılar güvenlik iklimi olarak ifade edilmektedir.

Griffin ve Curcuruto'ya göre (2016: s. 191) güvenlik iklimi, bireylerin iş yerinde güvenliğe değer verilmesinin çeşitli yollarına ilişkin ortak algularından türetilen kolektif bir yapıdır. Bu çalışmada ilk olarak güvenlik ikliminin; farklı analiz düzeylerine nasıl uygulanabileceği, motivasyona etkileri, iş davranışı süreçlerini etkileme yolları ve üretkenlikle ilgili organizasyon düzeyindeki sonuçlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, son 35 yılda yapılan çalışmalar, güvenlik ikliminin güvenlik davranışının ve kaza ve yaralanma gibi güvenlik sonuçlarının önemli bir belirleyicisi olduğu belirtilmiştir.

Yücebilgiç yaptığı araştırmada (2007: s. VII) güvenlik iklimi algılarına işyerindeki çalışanların belirlenmiş güvenlikle ilgili kurallara ne kadarına uyduklarını yordamıştır. Ayrıca, risk alma eğilimleri ve kullanılan kişisel koruyucu donanımlar (KKD) yordamıştır. Çalışmada toplulukçuluk, güç aralığı ve belirsizlikten kaçınma oranları arttıkça, güvenlik iklimi algılarının daha olumlu görüldüğü bulunmuştur. Risk alma eğilimi yüksek olan çalışanların, kullanmaları gereken KKD'leri daha az kullandıkları, daha önce kazaya karışmış çalışanların diğerlerine göre risk alma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Eryılmaz, Dirik ve Odabaşoğlu çalışmalarına göre (2019: s. 1854) çalışanlar güvenlik iklimi algılarıyla iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunmuş olup, bu ilişkide öz yeterlilik algılarının şekillendirici olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, güvenlik iklimi algısı ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide, öz yeterlilik algılarının biçimleyici etkisi görülmemiştir.

Petitta, vd. göre, (2017: s. 489)) güvenlik ortamı üzerindeki güvenlik ikliminin olumlu katkıları olup, güvenlik kültürünün metal-döküm endüstrisinde olmaması çalışanların üzerinde olumlu etki yaratmadığı tespit edilmiştir (Petitta, Probst ve Barbaranelli, 2017).

Karadal, vd.'ne göre, (2019: s. 341) yapılan araştırma neticesinde güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün iş kazaları üzerindeki etkisinde, güvenli davranışların rolü olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla işletme yöneticilerinin işyerinde güvenliğin sağlanması noktasında güncel ve güvenilir bilgiler sağlanması açısından bu kavramlara gereken özeni göstermesi beklenmektedir.

Zohar'a göre (2010: s. 1517) güvenlik iklimi; organizasyon ikliminin bir alt boyutu olup, çalışanların işyerindeki çalışma ortamı ile ilgili paylaştıkları esas algıların bir özetidir.

### **C. İş Tatmini**

Çalışanların iş tatmini, iş gücünü sürekli meşgul ve motive tutarak kuruluşun verimliliğini sürdürmenin dinamik ve sürekli artan zorluklarıyla yüzleşmek için gereklidir. Mutlu çalışanlar üretken çalışanlardır ve üretken çalışanların da mutlu olması muhtemeldir. Aksine, çevre baskısı, sağlık maliyetleri ve çalışanların çeşitli ihtiyaçları da yönetim için bir zorluk teşkil etmektedir. Bunun üstesinden, çalışanların iş memnuniyetini koruyan ve aynı zamanda iş-yaşam dengesini sağlayarak insanları işyerinde olağanüstü performans göstermeye motive eden bir çalışma ortamı yaratarak gelinebilir. Çalışan memnuniyetinden sorumlu çeşitli değişkenlerin geniş hatlarını ve çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkarmanın çeşitli yollarını özetlemektedir (Singh ve Jain, 2013: s. 105).

Çalışan memnuniyeti, bir bireyin işine karşı beslediği olumlu ve/veya olumsuz duyguların bir toplamını ifade eder. İş tatmini, yaşamdan alınan hazzın bir parçasıdır. Bir işle ilişkilendirilen zevk veya memnuniyet miktarıdır. İş tatmini, bir işe verilen duygusal bir tepkidir. İş tatmini, örgütsel psikoloji alanında en çok araştırılan konulardan biridir (Spector, 1997: s. 2).

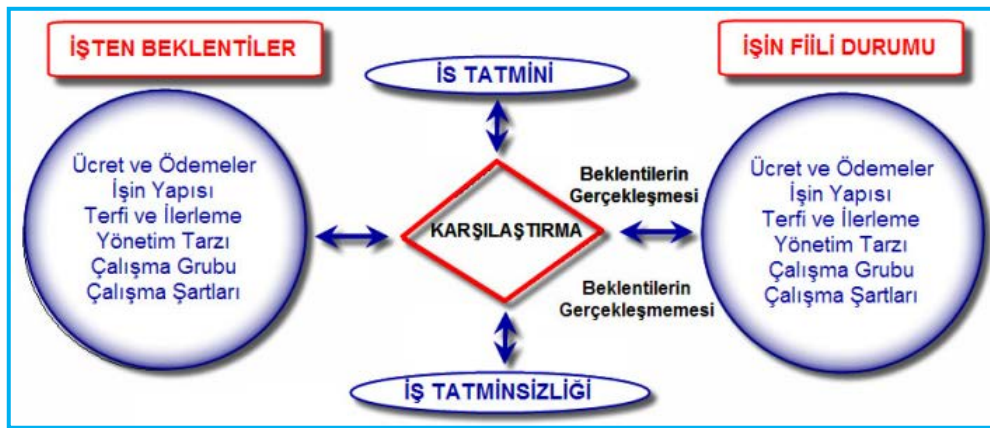
#### **1. İş Tatmini Kavramı**

İş tatmini, kişinin işinden veya iş deneyimlerinden kaynaklanan zevkli ya da olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Locke, 1976: s. 360). İş tatmini hem birçok bireysel ve çalışma ortamı özelliğinin bir sonucu hem de birçok sonucun öncülü olarak incelenmiştir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar genellikle daha az devamsızlık yapar, işten ayrılma olasılıkları daha düşüktür,

daha üretkendir, örgütsel bağlılıkları daha yüksektir ve hayatlarından memnun olma olasılıkları daha fazladır (Lease, 1998: s. 154). Kısaca iş tatmini, insanların iş ve iş dışı yaşamlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönlerine nüfuz eden belirgin ve belki de müzmin bir tutumdur. Bu özellikler, iş tatmininin örgütsel alanlarda ve daha genel anlamda kişisel refah araştırmalarında dikkate değer bir yapı olarak önemini vurgulamaktadır. İş tutumları ve subjektif iyi oluşun karşılıklı niteliği, bir alanın sağlıklı bir şekilde anlaşılmasının diğerini dikkate almadan eksik kalacağı gerçeğini vurgulamaktadır (Judge, Zhang ve Glerum, 2020: s. 207).

## 2. İş Tatminsizliği Kavramı

İş tatminsizliği uzun yıllardır endüstriyel psikoloji için merkezi bir öneme sahip olmasına rağmen, iş tatminsizliğinin davranışsal ve psikolojik sonuçlarına ilişkin genel bir teori bulunmamaktadır. İş tatminsizliği kavramını gözden geçirmekte ve iş tatminsizliğinin hiçbir özel sonucunun kaçınılmaz ya da gerekli olmadığını savunmaktadır. İş tatminsizliğinin çeşitli psikolojik ve davranışsal sonuçları ele alınmakta ve daha ileri araştırmalar için sezgisel bir rehber önerilmektedir (Henne ve Locke, 1985: s. 221).



Şekil 1. İş Tatmini Modeli,

Kaynak: (Ceylan, 1998: s. 11).

Şekil 1 incelendiğinde "İş Tatmini Modeli" işten beklentiler ile işin gerçekleşen fiili durumu kıyaslandığında iş tatmininin muhtemel sonuçlarının ele alındığı gözlemlenmektedir (Ceylan, 1998: s. 11).

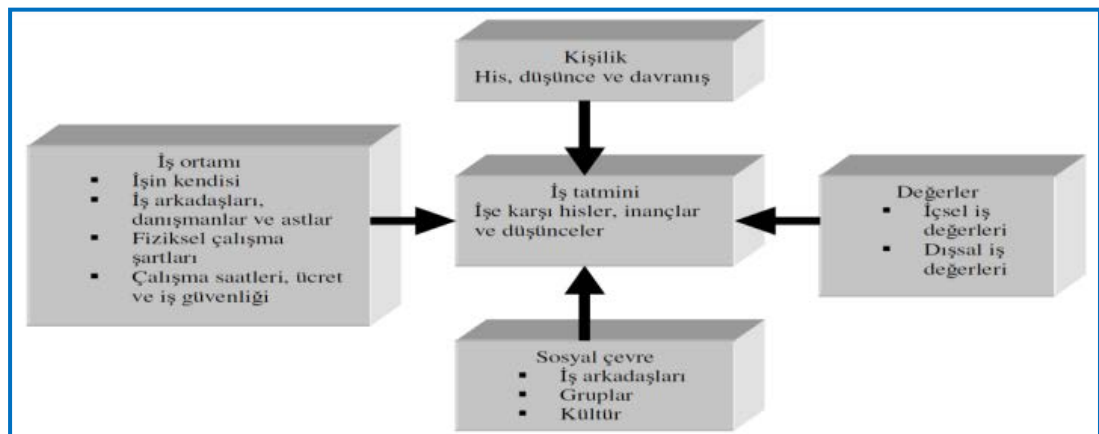
Yeni bir iş bulamamak veya iş bulmanın çok zor olacağını düşünmek, çalışanın psikolojik kaynaklarını tüketebilir ve iç ve dış çalışma ortamına ilişkin



algısını olumsuz etkileyebilir (Miner,1992: s. 119), çünkü çalışan, çalışma hayatı üzerinde daha az kontrole sahip olduğunu ve örgütsel karar vericilerin insafına kaldığını hisseder. İstihdam edilebilirliği düşük olan bir birey, yeni bir iş edinmesinin çok zor hatta imkansız olduğuna inanır. Sonuç olarak, algılanan istihdam edilememe durumu, özellikle zor zamanlarda, psikolojik sıkıntı ve iş tatminsizliği ile ilişkilendirilebilir (Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015: s. 4,5). Gerçekten de, iş tatminsizliği ve psikolojik sıkıntı, istihdam edilebilirliği düşük çalışanların geleceğe ilişkin belirsizliklerinin yanı sıra krizin örgüt üzerindeki potansiyel yıkıcı etkilerine ilişkin korkularının bir sonucu olabilir (Kitapci, Kaynak ve Ökten, 2013: s. 65).

### 3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bir kişinin iş tatmini düzeyini etkileyebilecek bazı değişkenler vardır. Bunlar ücret ve yan haklar, şirket içindeki terfi sistemi, çalışma koşullarının kalitesi, liderlik ve sosyal ilişkiler, işin kendisi (ilgili görevlerin çeşitliliği, işin yarattığı ilgi ve meydan okuma ve iş tanımının/gereksinimlerinin netliği). İş tatmini kavramı, insan ilişkileri yaklaşımının popüler hale gelmesinden bu yana önem kazanmıştır. İş tatmini karmaşık sayıda değişkeni, koşulları, duyguları ve davranışsal eğilimleri içermektedir (Singh ve Jain, 2013: s. 105). Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler demografik özellikler, fiziksel ve sosyal çevre, grup kültürü, işyerindeki ilişkiler, bilişsel yetenekler, örgüt kültürü ve işyerindeki yönetim anlayışıdır (Tepret ve Tuna, 2015: s. 675).



Şekil 2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler,

Kaynak: (Öztekin, 2008: s. 24).

Şekil 2 incelendiğinde iş tatminini etkileyen faktörler; kişilik, iş ortamı, sosyal çevre ve değerlerdir. İş tatmininde içsel ve dışsal doyum olarak iki boyut mevcuttur. İçsel doyuma etki eden faktörler işte başarılı olma, terfi etme durumu, sorumluluk durumu iken, dışsal doyuma etki eden faktörler ücret, yönetim şekli, diğer çalışanlarla ve yönetim ile olan ilişkilerdir (Weiss, vd., 1967: s. 10).

İş tatmini kişinin çalışma hayatını mutluluk verici veya olumlu bir duygu durumu olarak algılamasıdır. İş tatmini çalışanların bedensel, ruhsal ve zihinsel sağlıklarının bir belirtisidir (Keser, 2005: s. 79).

#### **a. İş tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler, öncelikle zor koşullar altında, yüksek talep durumunda bir sağlık riski olarak görünmektedir (Öztekin, 2008: s. 24). Artan kişisel kırılganlık fikrini destekleyen çeşitli çalışmalar, düşmanca ve endişeli bireylerin stresli sosyal durumlarda yüksek fizyolojik tepkisellik sergilediklerini ve diğer insanlara kıyasla kendilerine sunulan destekten daha az faydalandıklarını öne sürmüştür (Lepore, 1995: s. 210). Aslında iş tatmini, birçok faktörün etkisiyle oluşan karmaşık bir bileşendir. Bireysel faktörler; bireysel ihtiyaç ve beklentileri, iş çıkarlarını, kültürel faktörler; inançlar, değerler ve tutumları, çevresel faktörler ise ekonomik, sosyal ve hükümet faktörlerini içermektedir (Köse, Daşdemir, Erol ve Yıldırım, 2020: s. 305).

Bireye ilişkin faktörlerle ilgili olarak, bir çalışanın kişisel özelliklerinin ve bireysel gelişim olanaklarının iş memnuniyetini etkilediğini göstermektedir. İşin kalitesini ve verimliliğini artırmak için, yapısal ve yönetsel, sosyal, işin kendisi, çevresel ve refah faktörlerinin yanı sıra, politika yapıcılar iş tatminini etkileyen bir faktör olarak çalışanların bireysel özelliklerini de dikkate almalıdır (Bagheri, Kousha, Janati ve Jafarabadi, 2012: s: 195). Örgütler, kendi amaçları doğrultusunda çalışanlarının amaçlarını da dikkate almak zorundadır. İnsan davranışlarının nedenlerini anlamaya çalışan bazı teoriler bunu söylemektedir. İnsanlar kendi amaçları doğrultusunda hareket etmeye meyillidir. Amaçlar ise ihtiyaçlardan doğmaktadır. Bir ihtiyaç doğduğunda kişi belirli bir davranışa yönelmektedir. Davranış sonucu ihtiyaç giderilmişse o amaca ulaşılmış demektir. Bu yüzden kuruluşlar kendi amaçlarına ulaşmak için, çalışanların amaçlarını ve

ihtiyaçlarını anlamalı ve bu amaçlar yönünde çalışanların amaçlarını da dikkate almalıdırlar (Aşan, 2001: s. 225).

#### **b. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Örgütsel faktörler, tanımları gereği yönetim tarafından bireysel faktörlerden daha fazla kontrol edilir ve bu nedenle çalışanların iş memnuniyetini artırmak için bireysel faktörleri etkilemeye çalışmaktan daha verimli bir araçtır (Janićijević, Kovaević ve Petrović, 2015: s. 75). İř tatmininin örgütsel faktörlerinin analizi, sadece bir veya iki faktörün analizinde ortaya çıkan faktörler veya farklı şekillerde ortaya çıkan faktörler analiz edildiğinde daha da ilginç hale gelmektedir. Bu faktörlerin ilk grubu, çalışanlar tarafından elde edilen sonuçların ödüllendirilmesi ve çalışanların bu sonuçlara ulaşması için gerekli koşulların yaratılması ile ilgilidir. Bu durum, çalışan memnuniyetiyle ilgili örgütsel faktörlerin daha fazla araştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu sayede şirketlerin, endüstriyel sektörlerin ve ulusal bağlamların farklı özelliklerinin örgütsel iş tatmini faktörleri üzerindeki etkisi tespit edilebilecektir. Bu nedenle dikkate alınmayan potansiyel yeni faktörleri belirlemek için ilave keşif araştırması da olası bir seçenektir. Son olarak, örgütsel ve kişisel iş tatmini faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesi faydalı olacaktır (Janićijević, Kovaević ve Petrović, 2015: s. 93).

Nitel çalışmalarda tanımlanan örgütsel faktörler; kaynaklar, işin doğası, çalışma ortamı, sakinlerle ilişkiler, amir/yönetici desteği, personel/kadro seviyeleri ve ađ oluşturma olmuştur. Bunlardan cinsiyet; eğitim, öğretim ve deneyim; sağlık hizmeti sağlayıcı özellikleri (örneğin, güçlendirme, özerklik); amir/yönetici desteği; kaynaklar; ve personel/çalışma seviyeleri nicel bulgularda tanımlanan faktörlerle benzerlik göstermektedir (Aloisio, Coughlin ve Squires, 2021: s. 13).

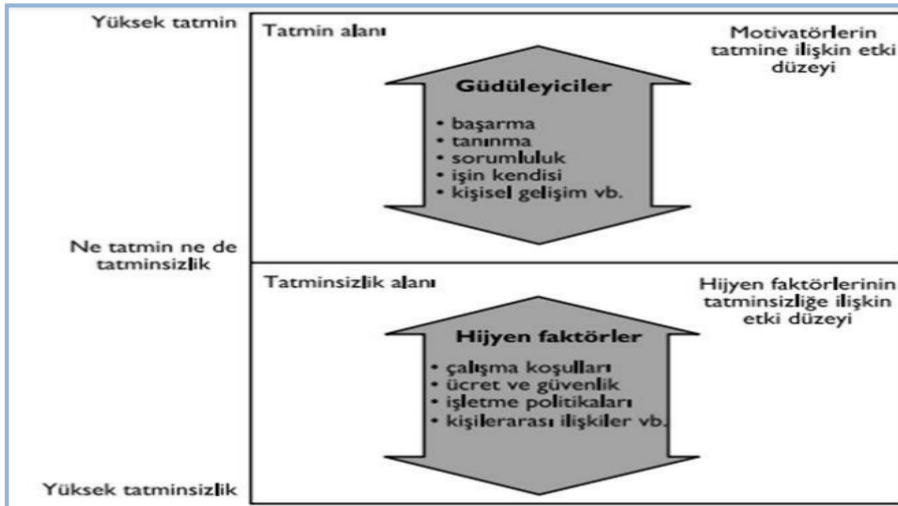
#### **4. İş Tatmini Kuramları**

İş tatmini, toplam kalite sürecinde bir kuruluş için en önemli hedeflerden biridir (Balkır, 2012: s. 57). Çünkü toplam kalitenin sağlanması, her şeyden önce kuruluş çalışanlarının/yöneticilerinin işlerine içtenlikle bağlı olmalarına ve işlerinden tatmin olmalarına, bir başka deyişle işlerini severek yapmalarına bağlıdır. Motivasyonun üretkenlik ve verimlilik üzerindeki rolü yıllardır üzerinde

çalışılan ve tartışılan bir konudur. Çünkü şirketin başarısı çalışanların yeteneklerine ve istekliliğine bağlıdır. Sıfır hata ile hizmet üretmek, tam müşteri memnuniyeti sağlamak ve çalışanların iş arkadaşları ve işleri ile uyumlu bir ilişki içinde olmalarını sağlamak "iş tatmininin" öncelikli hedefidir. Müşteri memnuniyeti ve sadakatının oluşması, şirket çalışanlarının işlerinden duydukları memnuniyet ve tatmin derecesine bağlıdır. İş tatminine kuramsal bir yaklaşım getirilerek, iş tatminini açıklayan kuramlar, iş tatmini çalışmalarının önemi ve iş tatmini ile çalışan tutumları arasındaki ilişki üzerinde durulmaktadır (Celik, 2011: s. 7).

### a. . İş Tatmininde Herzberg'in Çift- Faktör (Hijyen) Teorisi

"Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi, hangi faktörün iş tatminine yol açtığını belirlemeye yönelik araştırmalardan doğmuştur" (Mondy, Holmes ve Flippo, 1940: s. 273). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi Motivasyon üzerine geliştirilen bir diğer teori de Frederick Herzberg'in çift faktörlü motivasyon teorisidir (Rue ve Byars, 1986: s. 361). Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi, iş tatmini ve iş tatminsizliğinin farklı sebeplerden kaynaklandığını savunur. Herzberg'e göre tatmin motivasyon kaynaklarına bağlıyken, tatminsizlik hijyen faktörlerinin sonucudur. Motivasyon kaynaklarını işe içsel, hijyen faktörlerini ise işe dışsal olarak tanımlamıştır. Ayrıca memnuniyet ve memnuniyetsizlik arasında özlü bir ayırım yapmıştır (Udechukwu, 2009: s. 78).



Şekil 3. Herzberg'in İki-Faktör Kuramı

Kaynak: (Topaloğlu, 2008: s. 44).

İş tatmini üzerinde etkisi olan bu iki faktör iki kategori grubuna ayrılır. Hijyen faktörlerinin iş tatmini için motivasyon faktörlerinden daha az önemli olduğu düşünülmektedir. Hijyen faktörleri 'tatsızlıklardan kaçınma ihtiyacı' ile ilgilidir. Motivasyon faktörleri ise 'bireyin kendini geliştirme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı' nedeniyle iş tatminine yol açar. Bu teori, iş tatmini araştırmalarında en sık kullanılan teorilerden biridir (Dion, 2006: s. 90). Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi, hijyen faktörlerinin iş tatmini için daha az önemli olduğunu; ancak motivasyon faktörlerinin en önemli olduğunu ve iş tatminine yol açabileceğini ileri sürmektedir. Bu teorinin iş tatmini olgusunu tanımladığı ve açıkladığı görülmektedir (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude, 2017: s. 12).

Herzberg "iş tatmini" ve motivasyonun oluşmasında rol oynayan boyutların "iş tatminsizliğine" neden olan faktörlerden farklı olduğunu belirtmiştir. "İş tatmini" veya "iş tatminsizliği" nin incelenmesine bağlı olarak ayrı faktörlerin göz önünde bulundurulması gerektiğinden, bu duyguların birbirinin zıttı olmadığı sonucu çıkmaktadır. (Herzberg, 1968: s. 45).

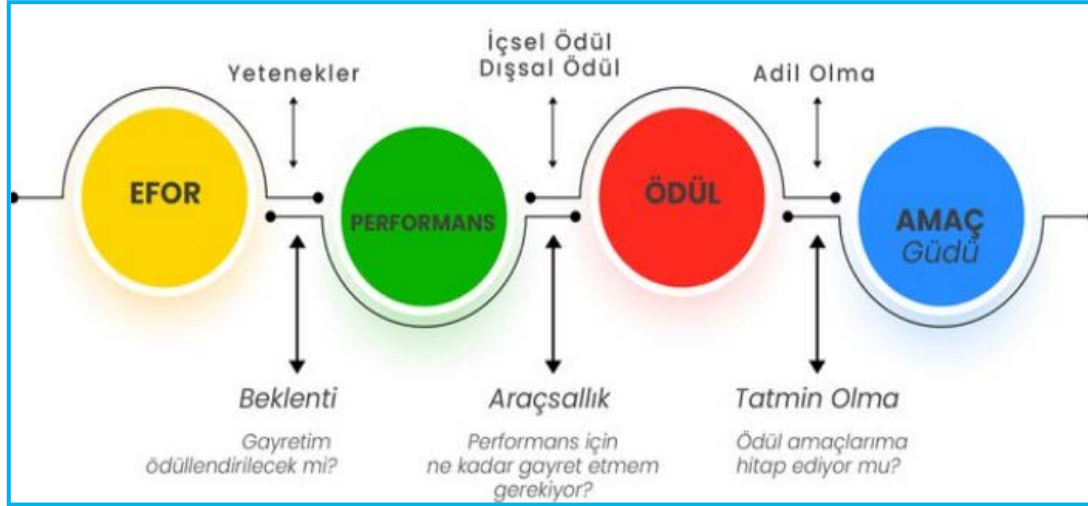
#### **b. İş Tatmininde Vroom'un Bekleyiş Teorisi**

Beklenti teorisi, mesleki tercih, iş tatmini, iş motivasyonu ve iş davranışı gibi örgütsel olguları açıklamak için kullanılmıştır. Davranışın sonuçlarıyla ilişkili olarak algıladığı değerlilik (yani genel çekicilik); ve davranışının istenen sonuçlara yol açacağına dair beklenti (yani olasılığın öznel tahmini). Vroom, beklentiye belirli bir davranışla arzu edilen bir sonucun gerçekleşme olasılığına ilişkin bir inanç olarak, değerliliği ise belirli bir sonuca yönelik duygusal bir yönelim olarak tanımlamıştır. Araçsallık kavramını kullanan Vroom, birinci düzey sonuçların (örneğin performans) ikinci düzey sonuçların (örneğin iş tatmini veya tatminsizliği) elde edilmesi veya önlenmesi için araçsal hale geldiğini öne sürmüştür (Mitchell, 1982: s. 293).

Vroom'un beklenti teorisinde çalışanlar, inançları, algıları ve olasılık tahminleri davranışlarını etkileyen rasyonel insanlardır. Yönetim perspektifinden bakıldığında, beklenti teorisinin sağlık hizmetleri ortamında çalışanları motive etmek için bazı önemli çıkarımları vardır. Beklenti teorisi daha çok motivasyona

yol açan bilişsel öncüller ve bunların birbirleriyle olan ilişkisiyle ilgilenir. (De Simone, S. (2015: s. 19).

Bekleyiş, bireylerin işte gösterdikleri çaba, bu çabadan elde ettikleri performans ve bunlardan dolayı kazandıkları ödüller arasında ilişki olduğuna inandıkları fikrine dayanan bilişsel bir süreçle ilgilidir (Koçel, 1998: s. 447).



Şekil 4. Beklenti Teorisi

Kaynak: (Vroom, 1964: s. 367).

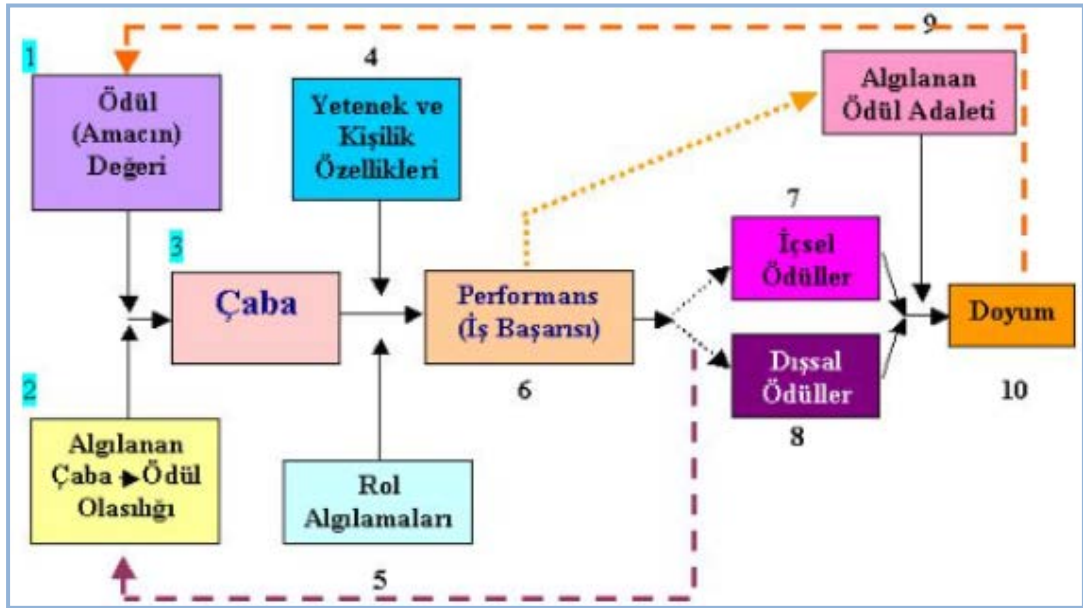
Şekil 4 incelendiğinde insanlar, güçlü çabanın iyi performansa ve iyi performansın da arzu edilen ödüllere yol açacağına inanmaları durumunda motive olmakta ve amaca bağlı kalmaktadır (Vroom, 1964: s. 367).

### c. İş Tatmininde Lawler- Porter Teorisi

İş tatminini açıklayan en önemli teorilerden biri Lawler'ın teorisidir. Lawler iş tatminini dört temel koşulda açıklamaktadır: İhtiyaç duyulan şeye ulaşmayı açıklayan doyum teorisi, tutarsızlık teorisi, farklılık, çelişki ve çatışma teorisi. Eşitlik teorisi, eşitlikle ilgili ve dördüncüsü ise İki faktör teorisidir. Tatmin teorisine göre işçilerin mutluluğunun temel kuralı taleplerinin karşılanması ve isteklerinin elde edilmesidir. İşçiler, talepleri tamamen karşılanırsa tatmin olurlar. Daha yüksek rütbeli bir iş veya ilginç bir iş de onları tatmin edebilir. Tutarsızlık teorisi işçilerin ne bekledikleri ve ne elde ettikleri ile ilgilidir. Çalışanların işleriyle ilgili beklentileri, değerlendirmeleri ve umutları gerçekte sahip olduklarından daha önemlidir. Beklentiler ve elde edilenler arasındaki fark, bu üç

soru ışığında bu teorinin temelini oluşturmaktadır: 1. Çalışanlar ne istiyor? 2. Beklentileri nelerdir? 3. Gerçekte ne elde edebilirler? (Lawler, 1973: s. 61).

Yaş ve kıdemın ücret tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Lawler ve Porter, personel pozisyon türü, kıdem, pozisyonda geçirilen süre, organizasyon büyüklüğü ve yaşın ücretle düşük ancak istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler taşıdığını bulmuştur. Yaş ve kıdem aynı zamanda gerçek ücretin de iyi birer belirleyicisidir. Yaş ve kıdem daha iyi iş performansına yol açmaktadır ve bu nedenle yaş ile ücret ve kıdem ile ücret arasında bulunan korelasyonlar, kuruluşların liyakat için ödeme yaptığı gerçeğini yansıtır olabilir. Gerçek ücret, ücretten duyulan tatminle az da olsa ilişkili olduğu tespit edilen tek demografik değişkendir (Lawler ve Porter, 1966: s. 373).



Şekil 5. Porter-Lawler İş Modeli,

Kaynak: (Porter, Bigley ve Steers, 2003: s. 33).

“Porter ve Lawler Modeli”nde çok sayıda değişken bulunmaktadır bunlar; ödül, “algılanan çaba”, “ yetenekli kişilik özellikleri”, “rol algılamaları”, “ içsel ödüller”, “ dışsal ödüller”, “ algılanan edilen aleti” ve” Doyum şeklinde sıralanabilir (Eroğlu, 2000: s. 366).

#### d. İş Tatmininde Alderfer’in ERG Modeli

Literatürde “ERG” teorisi olarak anılan Alderfer’in ERG Modeline göre (Existence-Relatedness-Growth Theory) insanların üç temel ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlar “Varoluş”, “İlişki Kurma” ve “Gelişme”dir. Bu yaklaşım Clayton

Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaı, aidiyet-sevgi ihtiyaı, statü-saygınlık ihtiyaı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaını basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basitleştirilerek ele alınmaktadır (Koçel, 2005: s. 643).



şekil 6. Alderfer'in ERG Modeli

Kaynak: (Koçel, 2005: s. 643).

şekil 6 incelendiğinde Alderfer'in ERG Modelinde, bireylerin gelişme, ilişkisel ve varoluş ihtiyaçları söz konusudur. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; kendini gerçekleştirme, statü ve saygınlık ihtiyaı, aidiyet ve sevgi ihtiyaı, güvenlik ihtiyaı ve fizyolojik ihtiyaçlar olarak sıralanmaktadır.

#### e. İş Tatmininde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow, insan davranışlarının ihtiyaçları ile ilgili olduğunu savunmuştur. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, önem ve önceliklerine göre bir hiyerarşi içinde düzenlenmiş beş tür insan ihtiyaı tanımlamıştır (şengz, 2022: s. 164).

İnsan davranışına ilişkin teoriler arasında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi büyük önem taşımaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, en temel ihtiyaç seviyeleri eksiklik ihtiyaçları (saygı, arkadaşlık ve sevgi, güvenlik ve fiziksel ihtiyaçlar) olarak adlandırılır. Maslow'un teorisi, bireyin ikincil veya daha st düzey ihtiyaçları güçlü bir şekilde arzulamasından önce en temel ihtiyaç düzeyinin karşılanması gerektiğini öne sürer (Tella, Ayeni ve Popoola, 2007: s. 12).



Bir ihtiyaç kümesi tatmin edildiğinde, bunun motive edici bir faktör olmaktan çıktığı sonucuna varmıştır. Bundan sonra, hiyerarşi sırasındaki bir sonraki ihtiyaç kümesi onun yerini alır. Hiyerarşideki bu ihtiyaçlar bir piramide benzetilebilir. En alt seviyede, temel ihtiyaçlar olarak tanımlanabilecek ve evrensel nitelikte olan ilk ihtiyaç kümesi yer alacaktır (Tekin ve Görgülü, 2018: s. 1561). Bunu diğer ihtiyaç kümeleri izleyecektir. Piramidin en temel dört katmanı, Maslow'un "eksiklik ihtiyaçları" ya da "d-ihyaçları" olarak adlandırdığı ihtiyaçları içerir: saygınlık, arkadaşlık ve sevgi, güvenlik ve fiziksel ihtiyaçlar. (Trivedi ve Mehta, 2019: 38).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi genellikle en altta en büyük, en temel ihtiyaçlar ve en üstte kendini gerçekleştirme ve aşma ihtiyacı ile bir piramit şeklinde tasvir edilir. Başka bir deyişle, teorinin özü, bireylerin daha üst düzey ihtiyaçlara ulaşmak için motive olmadan önce en temel ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğidir (Omay, 2007: s. 232); (Dereli, 1995: ss. 154-155).



Şekil 7. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Kaynak: (Sinavtime, 2019).

Şekil 7 incelendiğinde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidine göre; İhtiyaçlar yukarıdan aşağıya kendini gerçekleştirme, bilme anlama, statü ve saygı, ait olma ve sevgi, güvenlik ihtiyacı ve fizyolojik ihtiyaçlar olarak sıralanmaktadır.

#### f. İş Tatmininde Başarım İhtiyacı Teorisi

McClelland'ın başarım ihtiyacı teorisi, başarım ihtiyacı yüksek olan kişilerin başarılı olma arzusuna ve aynı derecede yoğun bir başarısızlık korkusuna

sahip olduğunu savunur. Başarma ihtiyacı yüksek olan bir kişi, bazı durumlarda diğerlerine göre daha kolay işlev görmesini sağlayacak belirli özelliklere sahip olacaktır. Bununla birlikte, bazı insanların bu özellikleri sergilediği ve içsel olarak motive olduğu tartışılmaz, ancak asıl soru bu özelliklerden yoksun olan insanlara bu özelliklerin nasıl aşılanacağıdır. Bu nedenle teorinin zorluğu uygulamasındadır. Buna ek olarak, davranış değiştirme teorisi, insanların çalışma ortamlarının uygun şekilde tasarlanması ve iyi performanslarının ödüllendirilmesi yoluyla motive edilebileceğini belirtmektedir (Opara, 2014: s. 102). “Başarma İhtiyacı Teorisi” inde yer alan üç güdü, bağlanma, başarı ve güç olup; insan davranışlarının çevresel etmenlerle ilişkilerini incelemektedir (Aşan ve Aydın, 2006: s. 4).

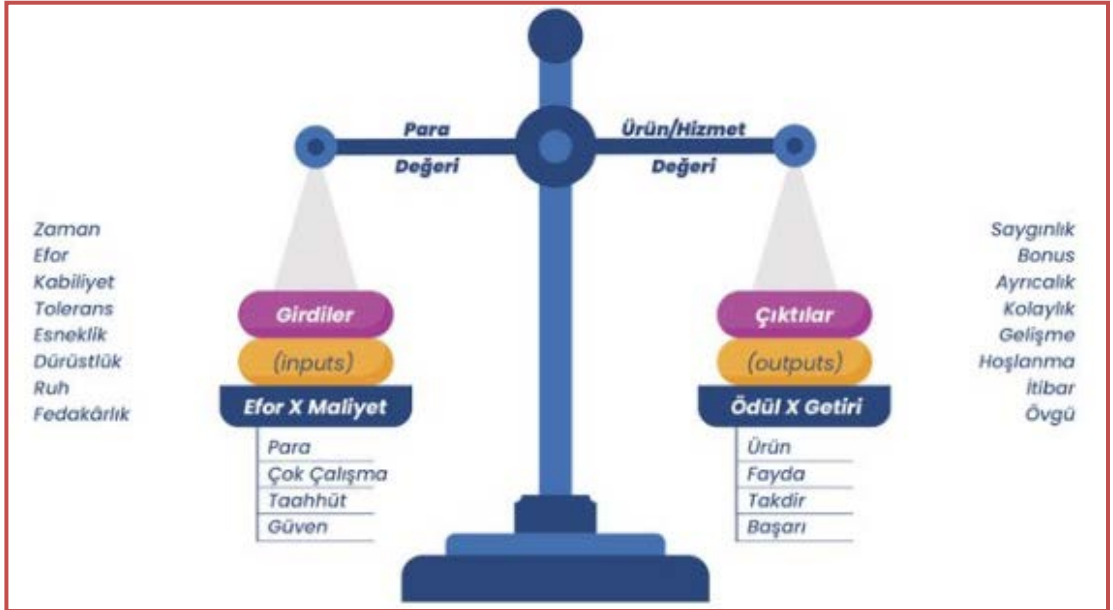
Dinamik bir ekip oluşturmayı hedefleyen bir işletmenin, sadece kurumun bağlamını değil, aynı zamanda farklı özelliklere ve geçmişe sahip farklı ekip üyelerinin ihtiyaçlarını da anlaması gerekmektedir Çünkü, başarma ihtiyacı teorisi bu madde için yararlıdır, çünkü yöneticinin ekip üyelerini gerçekten anlamasına ve verilen görevlere göre yeteneklerini tam olarak ifade etmelerine liderlik etmesine destek olmaktadır. Bununla birlikte, mevcut yönetimin rolü kontrolörlükten danışmanlığa veya müşavirliğe dönüştürülmelidir. Bir kontrolör olarak işlev görmemeli, ekipteki ve organizasyondaki herkesin potansiyeline katkıda bulunabilmesi için üyelerine tavsiyelerde bulunmalı veya onları yönlendirmelidir. Ekibi oluşturmak için iyi bir yönetim, kuruluşun hedeflerine verimli bir şekilde ulaşmasına yol açabilir ve tüm ekip üyeleri daha sonra işlerinden memnun kalacak ve nihayetinde kuruluşlara rekabet avantajı yaratabilecektir (Onputtha ve Chienwattanasook, 2019: s. 67).

#### **g. İş Tatmininde Eşitlik Teorisi**

Eşitlik teorisi (Adams, 1963, 1965), bireylerin diğer insanlarla olan ilişkilerini nasıl yönettiklerine dair tahminlerde bulunurken mücadele, uyumsuzluk ve sosyal karşılaştırma teorilerinden yararlanır. Dört önerme teorisinin hedeflerini ortaya koymaktadır: 1. Bireyler başkalarıyla olan ilişkilerini, ilişkiden elde ettikleri çıktılarının ve ilişkiye sağladıkları girdilerin oranını, karşılaştırma yaptıkları bir diğerinin çıktı/girdi oranına kıyasla değerlendirerek değerlendirirler. 2. Eğer bireyin ve karşılaştırma yapılan diğerinin çıktı/girdi oranları eşit olarak algılanmıyorsa, o zaman eşitsizlik var demektir. 3. Bireyin

algıladığı eşitsizlik ne kadar büyükse (aşırı ya da eksik ödüllendirme şeklinde), birey o kadar fazla sıkıntı hisseder. 4. Bireyin hissettiği sıkıntı ne kadar büyükse, eşitliği yeniden sağlamak ve böylece sıkıntıyı azaltmak için o kadar çok çalışacaktır. Hakkaniyeti yeniden tesis etme teknikleri arasında girdileri veya sonuçları değiştirmek veya bilişsel olarak çarpıtmak, karşılaştırma yapılan diğer kişiye göre hareket etmek veya onu değiştirmek ya da ilişkiyi sonlandırmak yer almaktadır (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987: s. 222).

Eşitlik teorisine göre, çalışanlar kendi niteliklerinin, işe katkısının ve işin kendisine katkısının ne olduğu konusunda kafa yorar. Bu, işçinin yaptığı işe karşı bir tutum oluşturması anlamına gelir. Eğer işçi yaptığı işin üzerinde ücret alırsa kendini suçlu hissedecektir, ancak hak ettiğinin altında ücret alırsa adalet duygusu yükselecektir (Celik, 2011: s. 10).



Şekil 8. Eşitlik Teorisi

Kaynak: (İncioğlu, 2020).

Şekil 8 incelendiğinde Eşitlik Teorisine göre girdiler; para, çok çalışma, taahhüt ve güven olarak sıralanırken: çıktılar; ürün, fayda, takdir ve başarı olarak sıralanmaktadır.

#### **h. İş Tatmininde Yol Hedef Teorisi**

Yol hedef teorisi, astların ve görevin özelliklerine bağlı olarak, etkili bir kişinin dört davranış türünün her birini farklı durumlarda kullanacağını savunur. Görev son derece yapılandırılmamış, rutin olmayan ve belirsiz olduğunda, astlar

sempati duymak yerine açık talimatlar ararlar. Görevin nispeten rutin ve basit olduğu durumlarda, destekleyici etkilidir, çünkü asta cesaretlendirme, sırtını sıvazlama ve saygı gibi çok çeşitli ödüller sunar. Ayrıca, çalışanların daha çok çalışmak ve hedeflerine ulaşmak için motive oldukları ve bunu yaparken daha fazla tatmin hissettikleri samimi ve açık bir çalışma ortamı yaratarak ilgi yaratır (Malik, 2013: s. 218).

Yol-Hedef teorisine göre, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için alt kademelerde çalışanlara gerekli yönlendirme ve destek sağlanmalıdır (Silverthorne, 2001: s. 152). Bu teorinin belirtilen amacı, çalışan motivasyonuna odaklanarak çalışan performansını ve memnuniyetini artırmaktır. Astların gelişim düzeyine uyum sağlanması gerektiğini öne süren durumsal yaklaşımın aksine ve davranış ile spesifik durum arasındaki eşleşmeyi vurgulayan durumsallık yaklaşımının aksine, yol-amaç teorisi, davranış ile astların özellikleri ve iş ortamları arasındaki eşleşmeyi vurgular (Northouse, 2013: s. 201).

Yol-hedef teorisi, astların ihtiyaçlarına ve astların faaliyet gösterdiği iş ortamlarına veya durumlara dayalı olarak belirli davranışlar kullanarak hedeflere giden yolda astlara nasıl destek sağlanabileceğini açıklamaktadır. Teori, farklı davranışların astların motivasyonu üzerinde farklı türde etkilere sahip olduğunu öne sürmektedir. Yol-hedef, astların çaba-performans ve performans-sonuç olasılıklarını hesapladıkları motivasyonu anlamaya yönelik bilişsel bir yaklaşımdır. En etkili lider, astların değerli ödüllere (hedef) ulaşmalarını sağlayacak en iyi yolları (yol) bulmalarına yardımcı olur. Bu görev ve ilişki, çaba-performans ve performans-ödülleri içerir. Yol- (Daft, 2005: s. 79).

## **5. İş Tatmini Boyutları**

Örgütler, iş tatmininin farklı boyutlarını etkileyen ve bunlardan etkilenen faktörleri anlamaya ihtiyaç duymaktadır. İş tatmininin boyutları; işten duyulan tatmin, denetimden duyulan tatmin, terfiden duyulan tatmin ve ücretten duyulan tatmindir. İş adaptasyon sürecinde, göreceli yoksunluk, aşırı kalifikasyonun iş tatmini boyutlarını etkilediği olası bir mekanizmadır (Johnson ve Johnson, 2000: s. 540).

## **a. İçsel Tatmin**

İçsel iş tatmini, personelin kişisel özelliklerinden kaynaklanır. Dışsal iş tatmini ise bireyin dışından gelen faktörleri ifade eder. Bunlar fiziksel çalışma ortamı, maddi imkanlar (finansal kazanımlar) ve liderlik davranışı ve örgüt iletişimi gibi faktörlerdir. Örgüt içinde içsel ve dışsal iş tatmini araçları birlikte kullanıldığında örgütsel tatmin ortaya çıkar. Başka bir deyişle, örgütsel girdi olarak kullanılan içsel ve dışsal iş tatmini araçları, personel bazlı örgütsel çıktılar üretecektir. Bu çıktılar birlikte örgütsel iş tatmini olarak tanımlanabilir. Örgütsel tatmin örgüte şu avantajları sağlayacaktır: yüksek personel motivasyonu, düşük personel devir hızı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi yönetimi, örgütsel öğrenme ve üst düzey örgütlenme. Sonuç olarak, yönetim tarafından içsel ve dışsal motivasyonu sağlanan personel, kas gücü, beyin gücü ve kalp gücünü birlikte işine kanalize ederek yüksek başarı elde edecektir. Tüm bu sonuçlara ulaşmak için modern liderlik yaklaşımlarından yararlanılmalıdır. Ayrıca post-modern yönetim yaklaşımları da titizlikle izlenmeli ve kuruma uyarlanmalıdır (Bektaş, 2017: s. 637).

İçsel iş tatmini faktörleri, işteki başarı hissi, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş istikrarı, müşteri ilişkileri ve kişinin yeteneklerini ortaya çıkarma çabaları gibi bileşenleri içerir. İçsel motivasyon araçları doğrudan işle ilgilidir ve işten kaynaklanır. İşin kendisi, işin sağladığı bağımsızlık, işin birey için önemi, yönetime katılma, sorumluluk alma, yaratıcılığa alan açma, bireyin yetenek ve becerilerini kullanmasına olanak sağlama gibi faktörler içsel faktörleri oluşturmaktadır. İçsel faktörler, dışsal faktörlere daha etkilidir. İçsel doyuma sahip bireyler, kurumda kolaylıkla sorumluluk üstlenebilmektedir. Sorumluluk alan bireyler ise örgüt için fedakârlık yapma eğilimindedir (Xie, Zhou, Huang ve Xia, 2017: s. 78).

İçsel tatminin dışsal iş faktörleri tarafından öngörülmesi, dışsal faktörlerin içsel ihtiyaç tatminini etkilediğine dair sosyal psikoloji alanındaki araştırmalarla desteklenen teoriyle tutarlıdır (Deci, 1971: s. 106).

## **b. İş Tatmini Ölçümünde Dışsal Tatmin**

Dışsal tatmin, işin performansı ile elde edilen parasal ve statü ile ilgili kazanımları ve çalışma ortamında geliştirilecek arkadaşlık, dostluk ve prestiji

ifade etmektedir. Bir başka çalışmada ise dışsal faktörler "dışsal iş değeri" olarak adlandırılmakta ve iş için dış dünyadan getirilen kazanımları ifade etmektedir. Bunlar ücret, parasal ödüller ve çalışma koşullarıdır. Bu faktörler aynı zamanda bireyin duygularını etkileyen dışsal araçlar olarak da tanımlanmaktadır. Yönetimin bu araçları zamanında, yerinde ve gereken düzeyde kullanması iş tatminine olumlu katkılar sağlayacaktır. Ancak dışsal faktörler dikkatli kullanılmalıdır. İş tatmini üzerinde etkili olan dışsal ve içsel faktörler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır (Wu ve Ye, 2017: s. 167).

İş tatmini unsurları dış kaynaklar tarafından üretildiğinde, buna dışsal tatmin denir. Belirli davranışlara yol açan dışsal faktörler bireyin dışındaki çevre ile ilgilidir. Bireylerin ihtiyaç duyduğu bazı unsurlar ancak dış çevre tarafından karşılanabileceğinden, bu faktörleri destekleyecek çevresel faktörlerin de oldukça nitelikli ve nicelikli olması gerekir. Bunlar temelde fiziksel olarak elverişli bir çalışma ortamı, uyumlu bir ekibin parçası olmak, iş arkadaşları ve amirleri tarafından takdir edilmek ve mikro yönetimden ziyade iş odaklı bir kontrol altında olmaktır. İçsel tatmin ancak yeterli ve etkin dışsal araçlarla elde edilebilir ve sürdürülebilir. Dışsal faktörlerin yetersizliği veya artık mevcut olmadığı durumlarda, içsel tatmin azalır ve sonunda ortadan kalkar. Dışsal faktörler, ödül almak, cezadan kaçınmak ve mesleki kariyeri geliştirmek gibi hedeflerle ilgilidir. Kişi bir işe ilgi duyduğunda, ilgili faaliyetten somut veya soyut kazanımlar elde edebileceğini düşünür (Galie, 2008: s. -- ).

## **6. İş Tatminini Ölçüm Türleri**

Bir kurumda bir çalışanla ilgili olarak sahip olunması gereken en önemli bilgi, çalışanın iş tatmini düzeyinin doğrulanmış bir ölçümüdür. Davranışsal ve sosyal bilim araştırmaları, iş tatmini ile iş performansının olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini ve ilgili faktörlerin anlaşılması, yöneticilerin çalışan faaliyetlerini istenen şekilde yönlendirmesine yardımcı olur. Kurumun verimliliğini artırmak için çalışanların moralini yüksek tutmak önemlidir. Bu nedenle, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları iş memnuniyetini artırmanın yollarıyla ilgilendiğini söylemek yararlı olacaktır (Wegge, Schmidt, Parkes ve Van Dick, 2007: s. 77).

İş tatmini bir tutum olarak düşünüldüğünde, doğrudan gözlemlenmesi kolay değildir. Bu konuda yapılacak ölçümlerde çalışanların verdiği bilgilere dayanılmalıdır. Başka bir deyişle iş tatmini ölçümünde veriler doğrudan çalışanlardan elde edilmelidir. Bu şekilde yapılacak ölçümün doğruluğu ve sağlamlığı, verilerin sağlandığı kaynağın doğruluğu ve bilgi toplama prosedürünün tutarlılığı ile yakından ilgilidir. İş tatmininin güvenilir ve tutarlı bir şekilde ölçülmesi için yaygın olarak kullanılan yöntemler; puanlama ölçekleri ve anketler, kritik olaylar yaklaşımı, mülakatlar ve yüz yüze görüşmeler, açık davranış ve eylem yönelimleri yaklaşımıdır. İşle ilgili tutumları ölçmek için kullanılan yöntemler olmakla birlikte yaygın olarak kullanılan yöntemler; Minnesota Tatmin Ölçeği, Porter İhtiyaç Tatmin Ölçeği ve İş Tanımlama Endeksi'dir. Bu ölçeklere olan ilginin nedeni, güvenilirlikleri, dil düzeyleri, geçerlilikleri, içerikleri ve kabul edilmiş normlara sahip olmalarıdır (Demirel, S. K., & Atmaca, Y. (2022: s. 88).

#### **a. İş Tatmini Ölçümünde Anket ve Mülakat Yöntemi**

Çalışan memnuniyeti veya iş tatmini, oldukça basit bir şekilde, çalışanların işlerinden ne kadar memnun veya tatmin olduklarıdır. Çalışan memnuniyeti genellikle bir çalışan memnuniyeti anketi kullanılarak ölçülür. Bu anketler ücret, iş yükü, yönetim algısı, esneklik, ekip çalışması, kaynaklar vb. gibi konuları ele alır. Bunların hepsi çalışanlarını mutlu etmek ve işten ayrılmaları azaltmak isteyen şirketler için önemlidir, ancak çalışan memnuniyeti genel çözümün yalnızca bir parçasıdır. Aslında, bazı kuruluşlar için memnun çalışanlar, kuruluşun onsuz daha iyi olabileceği kişilerdir. Çalışan memnuniyeti ve çalışan bağlılığı yüzeysel benzer kavramlardır ve birçok kişi bu terimleri birbirinin yerine kullanır. Çalışan memnuniyeti, çalışanların temel kaygılarını ve ihtiyaçlarını kapsar. İyi bir başlangıç noktasıdır, ancak genellikle gerçekten önemli olanın gerisinde kalır (Girimurugan, Abinaya ve Santhoshkumar, 2016: 1).

İş tatmini anketi (JSS) Paul Spector tarafından insan hizmetleri, kamu ve kar amacı gütmeyen sektörlerdeki kuruluşlarda iş tatminini ölçmek için geliştirilmiştir. JSS, literatür incelendikten sonra seçilen dokuz memnuniyet boyutunu ölçmektedir. Bu boyutlar; ücret, terfi, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, çalışma prosedürleri, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişimidir. JSS, katılımcılara bu dokuz boyutta yer alan 36 ifadeye ne ölçüde katıldıklarını

sormaktadır. Amerika Birleşik Devletleri, Singapur, Türkiye, Pakistan, Tayvan ve İran dahil olmak üzere birçok yüksek ve orta gelirli ülkede çalışanların iş memnuniyetini ölçmek için kullanılmıştır. JSS, kamu sektörü çalışanlarının iş memnuniyetini ölçmek için geliştirildiğinden, devlet tarafından işletilen tesislerde çalışan sağlık hizmetleri personeli için potansiyel olarak uygundur (Spector,1985: s. 709).

### **b. İş Tatmini Ölçümünde Görüşmeler ve Yüzleşme Toplantıları**

Yüz yüze görüşmeler yarı yapılandırılmış bir anket kullanılarak iş yerinde özel bir ortamda gerçekleştirilir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcının belirli bir konudaki görüşlerinin daha iyi anlaşılmasını sağlar. Ayrıca, katılımcıların konu hakkında daha eleştirel düşüncelerini sağlar. Başlangıçta sorulan soruların ve konuların tutarlı olması da görüşmenin tekrarlanmasını ve nihayetinde bir ölçüm aracının standartlaştırılmasını kolaylaştırır (Ravari, Bazargan-Hejazi, Ebadi, Mirzaei ve Oshvandi, 2013: s. 449).

Mülakat yönteminde, her çalışanla kişisel olarak görüşülür. Bu yöntemin avantajı araştırmacının detaylı bilgi almasına olanak sağlamasıdır. Görüşme yöntemi ile iş tatmini detaylı bir şekilde ölçülür ve analiz edilir. Anketör, araştırmacı için önem taşıyan bir konuya değinirse, başka sorular sormak ve soruları çok boyutlu hale getirmek mümkündür. Görüşme yönetiminde araştırmacı değerlendirme aşamasında objektif olmalıdır. Soruların çalışana sorulması ve cevapların doğru kaydedilmesi verilerin doğruluğunu etkiler (Özkalp ve Kirel, 2013: s. 82).

### **c. İş Tatmini Ölçümünde Porter Gereksinim ve Tutum Anketi**

Porter, ilk kademe amirlerden şirket başkanlarına kadar tüm yönetim kademelerinde yönetsel ihtiyaç tatminlerine ilişkin geniş çaplı bir araştırmayı tamamlamıştır. Beş ihtiyaçtan üçü (saygınlık, özerklik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları) için her bir üst yönetim kademesinde memnuniyet artmış ve memnuniyet profilleri genel olarak kademeler arasında benzerlik göstermiştir. (Güvenlik ve sosyal ihtiyaçlar için memnuniyet tüm yönetim seviyelerinde aşağı yukarı eşitti). Bu çalışmada memnuniyetin elde edilen ve beklenen tatmin arasındaki farkla ölçüldüğü vurgulanmaktadır. Bu önemlidir çünkü en az üç tür ihtiyaç için alt kademe yöneticilerin sadece daha az tatmin elde etmedikleri,



beklentileri ile elde ettikleri tatmin arasında üst yönetim kademelerinde bulunandan daha büyük bir fark olduğu anlamına gelmektedir (Porter ve Lawler,1965: s. 27).

Örgütsel düzeyler ile iş tatmini arasında pozitif bir bağlantı olduğunu gösteren bir dizi çalışma, iş tatminini ihtiyaçların karşılanması açısından ölçmüştür. Bu konudaki öncü çalışma, alt ve orta yönetim kademelerindeki ihtiyaç karşılama eksikliğine odaklanan Porter'dan (1961) gelmiş gibi görünmektedir. Porter'ın sonuçları, "yönetim pozisyonlarının dikey konumunun, psikolojik ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığını belirlemede önemli bir değişken olduğunu" ortaya koymuştur (s. 9). Saygınlık, özerklik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları orta yönetim kademelerinde alt yönetim kademelerine kıyasla önemli ölçüde daha fazla karşılanmıştır. Sonraki bir çalışmada. Porter, başkanlar, başkan yardımcıları, üst-orta yöneticiler, alt-orta yöneticiler ve en alt düzey yöneticilerden oluşan bir örneklem seçmiş ve ihtiyaç eksikliği anketini uygulamıştır. Sonuçlar, artan seviyelerle birlikte üç üst düzey ihtiyaçta artan bir tatmin derecesi olduğunu göstermiştir (Porter, 1961: s. 9).

#### **d. İş Tatmini Ölçümünde Puanlama Ölçekleri**

İş tatmini, kişinin işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş bir duygusal durum; kişinin işine yönelik duygusal bir tepki ve kişinin işine yönelik tutumu olarak tanımlanmıştır. İş tatmini motivasyonla bağlantılıdır. İş tatmini, işletmeler tarafından sıkça ölçülen önemli bir özelliktir. En yaygın ölçüm yöntemi derecelendirme ölçekleridir. Sorular ücret oranı, sorumluluklar, görev çeşitliliği, terfi imkanları, işin kendisi ve iş arkadaşları ile ilgilidir (Kumari ve Pandey, 2011: s. 222).

İş tatmininin anlamı, çok yönlü karakterini daha kesin olarak belirlemek için ek araştırmalar gerektirmektedir. Bireylerin iş tatminini değerlendirmek için kullanılan derecelendirme ölçeklerini nasıl yorumladıklarını belirlemek için görüşmelere ihtiyaç vardır. Örneğin, "derecelendirme ölçekleri ortak bir anlamı mı paylaşıyor yoksa katılımcıların yorumlarında çok fazla çeşitlilik var mı?" sorusu önemlidir. Ayrıca, bir mesleki eğitim sınıfında ve bir iş görüşmesinde faaliyet gösteren ve bireylerin memnuniyet düzeyini etkileyen dinamiklerin

belirlenmesi gerekmektedir. İş tatmini üzerine daha fazla araştırma, teorik bir çerçeveye daha yakından bağlı olmalıdır (Campbell, 1982: s. 13).

#### **e. İş Tatmini Ölçümünde Davranış Eğilimleri**

Çalışanların iş tatmini, işgücünü sürekli meşgul ve motive tutarak kuruluşun verimliliğini sürdürmenin dinamik ve sürekli artan zorluklarıyla yüzleşmek için gereklidir. Bunun üstesinden, çalışanların iş memnuniyetini koruyan ve aynı zamanda iş-yaşam dengesini sağlayarak insanları işyerinde olağanüstü performans göstermeye motive eden bir çalışma ortamı yaratarak gelinebilir. İş tatmini kavramı, insan ilişkileri yaklaşımının popüler hale gelmesinden bu yana önem kazanmıştır. İş tatmini karmaşık sayıda değişkeni, koşulları, duyguları ve davranışsal eğilimleri içermektedir (Singh ve Jain, 2013: s. 105).

İş tatmini, çalışanın inanç, değer yargıları ve hedeflerine göre şekillenen ve davranışlarını yönlendiren bir süreç vasıtasıyla iş deneyiminin değerlendirilmesiyle ilgilidir. Bu yapının önde gelen araştırmacılarından biri olan Locke, iş tatminini kişinin işine ilişkin değerlendirmesinden ve bu değerlendirmenin önemli değerlerin tatminine ilişkin sağladığı farkındalıktan kaynaklanan hoş bir duygusal durum olarak görmektedir. Kavram, hem genel açıdan hem de işe özgü farklı faktörleri içerdiğinden çok boyutludur. Bu faktörler arasında ücret ve sosyal haklar, çalışma arkadaşları, denetim, çalışma koşulları, terfi imkanı, işin niteliği, kişisel gelişim yer almaktadır (Locke, 1976: s. --).

#### **7. İş Tatminini Artırma Yöntemleri**

Müşteri hizmetleri ve satış alanlarında mutlu çalışanlar son derece önemlidir, çünkü şirketi halka karşı onlar temsil eder. Her kuruluş, çalışanların performansını ve verimliliğini artırmak için çalışma ortamını güçlendiren ve çalışanların moralini ve memnuniyetini artıran stratejiler geliştirmelidir; bu da sonuçta yüksek kar, müşteri memnuniyeti ve müşteriyi elde tutma ile sonuçlanır. İş tatmini, çalışan yönetimi konusunda yöneticilerin yüz yüze kaldıkları en karmaşık alanlardan biridir. Politika yapıcılar ve yöneticiler, çalışanlarını memnun etmek için dikkatlerini çalışanlarına farklı türde olanaklar sağlamaya çevirmişlerdir. İyi bir çalışma ortamı ve iyi çalışma koşulları çalışanların iş memnuniyetini artırabilir ve çalışanlar ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışarak çalışanların iş performansını artırabilir (Singh ve Jain, 2013: 110).

### **a. Personel Güçlendirme**

Çalışanları güçlendirme eğitimi, ortamın hazırlanması yoluyla içsel bir motivasyon yaratarak, öz yeterlilik ve yetenek (enerji) duygusunun aktarılması için bağlam sağlayarak ve çalışanların yeteneklerine odaklanma algısını geliştirerek iş memnuniyetini ve örgüt kültürünü artırmada etkili olabilir. Çalışanları güçlendirme eğitimi öz yeterlilik duygusunu pekiştirerek çalışanların görevleri başarılı bir şekilde tamamlaması için gerekli yetenek ve uzmanlığa sahip olduklarını anlamalarını sağlar. Çalışanları güçlendirme eğitimi onlara işi iyi yapabileceklerini öğretmektedir. İş stresi yaşayan çalışanlarda öz saygının artırılması, faaliyetlerin düzenlenmesi, bağımsızlık, iş süreçlerinin devamlılığı ve etkili hissetme, iş tatmini ve örgüt kültürünün artırılmasında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Mevcut yaklaşım, çalışanların örgütlerine ve işlerine bağlılıklarını, motivasyonlarını, memnuniyetlerini ve ardından verimliliklerini artırmıştır (Zamiri, Heidari, Asgari ve Makvandi, 2020: s. 18).

"Güç vermek", "enerji vermek", "yetkilendirmek" kelimeleriyle ifade edilebilen Güçlendirme kavramı, çalışanların seçim ve eylem özgürlüğünün genişletilmesi olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, çalışanların iş yaparken aldıkları içsel doyumdur. İşletme yöneticileri, çalışanlarının iş tatminini artırmak için her türlü önlemi almalıdır. Güçlendirme, bir çalışanı işin tek sahibi haline getiren bir yönetim tekniğidir. Bu yöntemle astlar yetkilendirilir ve işlerini nasıl ve ne şekilde yapacakları konusunda nihai karar verici olurlar. Sadece emirleri uygulayan, düşünme ve gelişme yetenekleri ortadan kaldırılmış bireylerden oluşan organizasyonlar, ancak militer bir sistem içinde yer alıyorsa başarılı olabilirler. Ancak işletmelerin 21. yüzyılın şiddetli rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri tüm çalışanların iş süreçlerine dahil edilmesiyle mümkündür. Burada güçlendirme, işletmelerde demokratik bir ortam yaratarak kendi kararlarını veren ve kararlarının sonucundan sorumluluk alan çalışanlar üretmektedir (Ulutaş, 2018: s. 589).

### **b. İş Zenginleştirme**

Bulguların sonucu, iş zenginleştirmenin iş derinliği, iş başında eğitim ve temel iş boyutu unsurları ile çalışanlar/örgüt performansı arasında pozitif korelasyon olduğunu, motivasyon unsurları ile performans arasında ise

korelasyon olmadığını ortaya koymuştur. Başarı fırsatlarının artmasıyla birlikte, çalışanların hem iş başında hem de iş dışında edindikleri bilgi, beceri ve yetenekleri kullanabilecekleri söylenebilir. Dolayısıyla, görevin öneminin daha fazla farkına varılması, çalışanların kurum/kuruluşların amaç ve hedeflerine ulaşma ve bunları gerçekleştirme yönündeki bağlılıklarını daha da arttırmalarını teşvik edecektir. Bu nedenle kuruluşlar, beklentilerin altında performans sergileyenler için bir motivasyon ve mücadele unsuru olabileceğinden, iş arkadaşlarının görevleri başarıyla yerine getirme çabalarını takdir etmelerini sağlayacak politikalar formüle etmeli ve uygulamalıdır. Çalışanların morallerini ve bağlılıklarını artırmak için maaşları da çabalarıyla orantılı olmalıdır. Bilindiği gibi mutlu çalışanlar çoğu zaman en üretken çalışanlardır. Yönetim, yükseköğretim kurumlarındaki personelin görev yapısına dikey yükleme ve kalite yönetimi gibi iş zenginleştirme programlarını daha fazla dahil etmelidir. Bu programlar, iş sahiplerine programların belirlenmesine ve iş faaliyetlerinin planlanmasına katkıda bulunmaları için bir miktar takdir yetkisi verecektir. Bireysel iş sahibinin performansının başarısından ya da başarısızlığından sorumlu tutulduğu durumlarda, kaliteli iş teşvik edilecek ve genel organizasyonel performansı artacaktır (Salau, Adeniji ve Oyewunmi, 2014: s. 186).

Kamu kuruluşlarında artan işten ayrılma oranı ve işten ayrılmanın maliyetlere yol açması nedeniyle, hem yöneticilerin hem de akademisyenlerin kamu çalışanları arasında işten ayrılmayı etkileyen faktörleri daha iyi anlamaları gerekmektedir. İş tatmininin kamu çalışanları arasında işten ayrılma niyetini açıklamada önemli bir rol oynadığını savunuyoruz. Güçlendirme, iş tatmini üzerindeki etkisi aracılığıyla işten ayrılma niyeti ile dolaylı olarak ilişkilidir. Benzer şekilde, iş zenginleştirme de iş tatmini üzerindeki etkisi aracılığıyla işten ayrılma niyeti ile önemli ölçüde dolaylı olarak ilişkilidir. İş zenginleştirme açısından, araştırma iş zenginleştirme ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Zenginleştirilmiş işlere sahip çalışanların bu işlerden tatmin olma olasılığı daha yüksektir. Ampirik analiz doğrudan bir ilişki bulamamış olsa da, iş zenginleştirmenin iş tatmini üzerindeki etkisi yoluyla işten ayrılma düşüncesi üzerinde önemli bir dolaylı etkisi vardır (Yang ve Lee, 2009: s. 13,20).

### **c. İş Tatmini Artırmada İş Genişletme**

Bir işletme, ortak hedefleri gerçekleştirmek için etkileşimde bulunan ve birlikte çalışan bir grup insandır. Bir kuruluşdaki en önemli unsur bir grup insan veya insan kaynağıdır. Çalışanların iş tatminsizliğinin nedenlerinden biri de aynı temel görevi tekrar tekrar yapmaktır. Bu nedenle, iş genişletme ya da diğer adıyla iş büyütme, çalışanlar tarafından üstlenilen görevlerin sayısını artırmak için geliştirilmiştir (Veronika ve Sasmita, 2018: s. 69).

Bir iş organizasyonunda çalışan personel ile yapılacak iş arasındaki ilişki, kapsamlı bir iş tasarımı bilgisi ile etkin bir şekilde yönetilebilir. Günümüzde iş tasarımı, iş organizasyonunun geçmişten çok farklı bir işgücünü istihdam edebilmesi ve motive edebilmesi için hayati bir yoldur. İşlerin verimliliğini artıracak şekilde tasarlanması amacının yanı sıra, günümüzün farklı işgücünün tutarlılığını sağlamak ve motive etmek için motive edici işlerin tasarlanmasına da önem verilmektedir. Bu nedenle; çalışanların monotonluktan bıkmamaları ve daha yüksek motivasyona sahip olmaları için işlerin yeniden tasarlanması gerekmektedir. Bu amaca ulaşmak için iş basitleştirme, iş genişletme ve iş zenginleştirme gibi tekniklerin yanı sıra iş özellikleri modeli de kullanılmaktadır. Çalışanın daha motive ve işbirlikçi olması için iş tasarımı açısından alternatif çalışma programları da işletme tarafından çalışana sunulur. Uyum içinde işbirliği yaparak birlikte çalışmak etkili ve verimli sonuçlar doğurur (Kaya, 2019: s. 7).

### **d. İş Rotasyonu**

İş rotasyonu, birçok şirket tarafından çeşitli hiyerarşik seviyelerde yaygın olarak kullanılan bir iş tasarımı yaklaşımıdır. Şirketin insan yapısının teknik süreçlere uyarlanmasıyla ortaya çıkan iş rotasyonu, çaba ve kararlılığın bir sonucudur. Türkiye'de çalışanların performansını artırmak amacıyla bu tekniği başarıyla uygulayanların yabancı sermayenin çoğunlukta olduğu şirketler olduğu söylenebilir. Bu hedefe ulaşmak için ilk koşul, iş rotasyonu uygulamalarının çalışanın tatmini üzerinde beklenen etkiyi yaratmasını sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında, monotonluğun azaltılması, çalışanın yönetime hazırlanması, en verimli işin/pozisyonun tanımlanması ve bilgi ve beceri düzeyinin artırılması söz konusu motivasyonel etkinin sağlanacağı işlevlerdir (Kaymaz, 2010: s. 69).

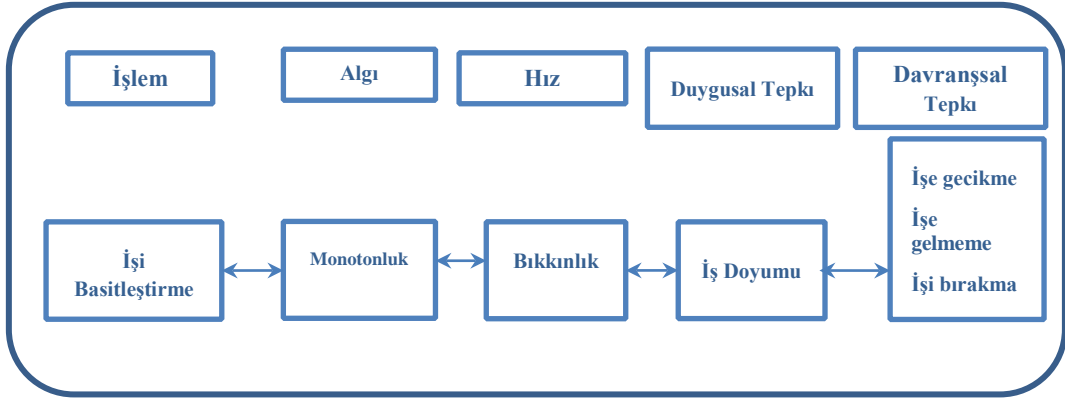
İş rotasyonu, çalışanın belirli bir süre boyunca başka departmanlarda çalışması anlamına gelmektedir. Çalışanlar bu sayede yeni iş becerileri öğrenme imkanı bulur ve sıkıcı iş görevlerinin neden olduğu çalışan yorgunluğunu bu tür görevleri değiştirerek ortadan kaldıran bir iş tasarımı yöntemi olarak da kabul edilmektedir. İş rotasyonu uygulanırken, bireyin iş deneyiminin niceliği yerine niteliğine odaklanılmalıdır. Kuruluşlar bir sonraki rotasyon planını her bir çalışanın öğrenme kabiliyetine ve uyum süresine göre düzenlemelidir. Bu nedenle, yüksek iş rotasyonu sıklığı daha iyi olmayabilir; çalışanın geçmişi, öğrenme durumu ve işe aşinalığı gibi faktörler iş rotasyonu sıklığı için dikkate alınmalıdır (Jorgensen, Davis, Kotowski, Aedla, ve Dunning, 2005: s. 1721).

#### **e. İş Basitleştirme**

İş basitleştirme, işlerin oldukça basit görevlere bölüdüğü bir iş tasarım tekniğidir. Fiziksel veya zihinsel çabanın ılımlı bir şekilde uygulanması yoluyla daha yüksek üretkenliği hedefler. Belirli bir görev, bir kişiye atanan küçük parçalara ayrılır. İş basitleştirme rutin iş süreci, işin mekanik olarak işlenmesi, araç ve tekniklerin önceden planlanması, bir ürünün yalnızca bir parçası üzerinde çalışılması ile ilgilidir ve neredeyse hiç beceri gerektirmez. Karmaşık iş nispeten daha kolay görevlere bölündükten sonra, her görev bunları tekrar tekrar yapan bireylere tahsis edilir. Çalışanlar rutin ve tekrar eden görevleri yaparak kendilerine verilen işlerde yetkinlik kazanırlar ve sonuç olarak kuruluşun karlılığı artar (Tement ve Korunka, 2013: s. 197).

Klasik bilimsel yönetim yaklaşımının birincil amacı, en verimli üretim için işleri tasarlamak ve örgütsel karı artırmaktır. Ancak daha modern görüş, iş basitleştirme ve uzmanlaşmaya yönelik eğilimlerin can sıkıntısı, iş (memnuniyetsizliği, artan devamsızlık, işgücü devri ve diğer uygunsuz iş davranışlarına yol açtığı yönündedir. Araştırmaların ilgisi giderek işlerin, onları yapan insanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesine doğru kaymıştır. İşlerin çalışanlar için genel olarak daha anlamlı ve zorlayıcı hale getirilmesi için tasarlanmasına yönelik ilgi artmıştır. İş tasarımına motivasyonel yaklaşımın savunucuları, çeşitlilik, özerklik, geri bildirim ve kontrol gibi boyutlar ekleyerek işin temel içeriğini genişletmenin ve zenginleştirmenin önemini vurgulamaktadır. Bu tür bir tasarım önerisinin arkasında, nispeten küçük bir yatırımla bu yaklaşımın çalışanların memnuniyeti, üretkenliği, iş devri ve devamsızlığı

üzerinde olumlu etkileri olabileceği iddiası yatmaktadır (Haslegrave, Wilson, Corlett ve Manenica, 1990: 169).



Şekil 9. İş Basitleştirme Süreci ve Sonuçları

Kaynak: (Bilgiç, 2008: s. 67).

Şekil 9 incelendiğinde iş basitleştirme sürecinde bireyler, yapılan işleri kendilerine göre algılamakta ve davranışsal bir takım tepkiler ortaya koymaktadır. Bu tepkiler ise monotonluk, bıkkınlık, iş durumu, işe geç gelmeme ve işi bırakma şeklinde neticelenmektedir.

## 8. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Etkileri

Bazı insanlar işlerinden zevk alır ve tüm enerjilerini harcarken, diğerleri işyerinde stres ve rahatsızlık hisseder ve iş tatminsizliği yaşarlar. İş tatmini, kişinin işi hakkında sahip olduğu bir tutumdur ve bu tutum kişinin algısından kaynaklanır. İş tatmininin çeşitli tanımları vardır. Bu tanımlardan biri psikolojik faktöre dayanmaktadır. İşinden memnun olan bir kişinin işine ve iş ortamına uyum sağlama olasılığı daha yüksektir, yani işin zevkli ve arzu edilir olması koşuluyla kişi işinden memnun olacaktır. Başka bir grup bilim insanı ise iş tatminini psikolojik, fiziksel ve sosyal faktörlerden oluşan çok boyutlu ve çok faktörlü olarak değerlendirmektedir, yani bir kişiyi mutlu ve tatmin edecek birkaç faktör bir arada varsa kişi işinden tatmin olmuş demektir. Yöneticiler iş tatminini dikkate almalı ve önemli görmelidir çünkü örgütten memnun olmayan kişi gecikecek veya devamsızlık yapacaktır, ancak işinden memnun olan kişi daha üretken olacak ve organizasyona bağlı kalacaktır. Memnun çalışanların daha sağlıklı oldukları ve daha uzun yaşadıkları görülmüştür. Tatminsiz insanlar ise

baş ağrısından kalp hastalıklarına kadar çeşitli hastalıklara yatkındır. İş tatmini, kurumun ve şirketin sınırlarını aşan bir olgudur ve etkileri bireyin özel hayatında ve kurum dışında da gözlemlenir. Tatmin olmuş bir çalışan, kurumdan eve ve topluma neşe getirecektir (Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019: s. 59).

Bulgular, algılanan örgütsel politikanın iş tatminsizliğini doğrudan etkilediğini göstermiştir. Ancak, algılanan örgütsel politika ile iş tatminsizliği arasındaki ilişki, öz yeterlilik ve politik beceri yüksek olduğunda daha güçlü olacaktır. Dolayısıyla, araştırma sonuçları, iş tatminsizliğinin çalışanların örgütsel politikayı olumsuz görmeleri nedeniyle ortaya çıktığını ve olumsuz tepkilerin ortaya çıktığını göstermektedir. Bu nedenle, çalışanlar işlerine devam etmek ve işlerini iyi yapmak için politik becerilerine ve öz yeterliliklerine dayalı davranışsal ve örgütsel prosedürlerini kullanmalıdır. Ayrıca çalışanlar, yetkinlik kazanma, politik beceri ve örgütün prosedürlerini anlama yeteneklerini geliştirme sorumluluklarını bilerek örgütteki politikaya ilişkin farkındalıklarını artırabilirler (Atshan, Al-Abrow, Abdullah, Khaw, Alnoor, Abbas, 2022: s. 9).

#### **a. Fiziksel, Ruhsal Sağlık ve İş Tatminsizliği**

Yaşamsal bir tükenme durumu olan tükenmişlik, sıklıkla işle ilgili stres ve iş tatminsizliği ile ilişkilendirilmiştir. İşlerinin duygusal ve fiziksel olarak zorlayıcı doğası göz önüne alındığında, sağlık çalışanları arasında yüksek tükenmişlik oranları bildirilmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarını depresyon, anksiyete ve stres gibi olumsuz ruh sağlığı sonuçlarından muzdarip olma konusunda daha yüksek bir risk altına sokabilmektedir. Çalışma ortamları aşırı yük altındadır ve gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerdeki doktor-hasta oranları arasında keskin bir tezat vardır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına dayanarak yapılacak daha ileri araştırmalar, akıl hastalıklarına yönelik rutin tarama ve sağlık sistemindeki politika değişiklikleri hakkında tavsiyelerde bulunmak için kanıt oluşturacaktır (Mufarrih, Naseer, Qureshi, Anwar, Zahid, Lakdawala ve Noordin, 2019: s. 1).

Risk altındaki memnuniyetsiz çalışanlarla yürütülen projeler, en uygun şekilde, kullandıkları uyumsuz düzenleme stratejilerini (örneğin ruminasyon, felaketleştirme veya başkalarını suçlama) azaltmaya veya değiştirmeye ve daha



uyumlu olanları sunmaya odaklanabilir, böylece artık iş tutumları ve ruh sağlıkları üzerinde bu zararlı etkilere sahip olmazlar. Bu tür şirket politikaları ve uygulamaları iş yerinde olumlu tutumları artırabilir ve çalışanların genellikle psikolojik uyumsuzlukla ilişkilendirilen iş yeri sıkıntılarını yeniden çerçeveselendirmelerine olanak tanıyarak duygusal başa çıkmayı teşvik edebilir ve böylece iş memnuniyetsizliği ile çalışanların ruh sağlığı arasındaki zararlı ilişkiyi azaltabilir. İş tatmini ve ruh sağlığı arasındaki bağlantıyı etkileyen duygusal kaynakların anlaşılması, insan kaynakları yöneticilerinin, işle ilgili daha ciddi olumsuz ruh sağlığı sonuçları ortaya çıkmadan önce, iş tatminsizliğinin erken tezahüründe rol oynayan faktörleri ele almalarına yardımcı olabilir (Extremera, Mérida-López, Quintana-Orts ve Rey, 2020: s. 5).

### **b. Yapılan İşten Dolayı Gurur Duymama**

Bildt ve Michelsen (2002) zor çalışma koşullarına maruz kalmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini ve cinsiyete göre farklılıklar olduğunu göstermektedir. Erkekler görev değişikliklerinden ve iş yerinde gurur eksikliğinden daha fazla etkilenmektedir. Kadınlar arasında eğitim eksikliği, düşük motivasyon ve iş yerinde zayıf sosyal destek gibi diğer faktörler bu etkiyi açıklamaktadır. Erkekler ise işin hayatlarında her yerde olmasından, tekrarlardan ve iş gücünde işbirliği eksikliğinden muzdariptir. Kadınlar, görevlerin tekrarlayıcı doğası ve işbirliği eksikliğine ek olarak, 18 yaşından önce işe başlamayı ve iş sırasında istem dışı kesintileri sağlıklarını etkileyen kriterler olarak tanımlamaktadır (Bildt ve Michélsen, 2002: s. 252).

### **c. İş Arkadaşlarına Yönelik Negatif Duygular**

İş durumlarıyla ilgili olumsuz duygular, özellikle kendilerine sözlü tacizde bulunan örgüt liderlerinden sıkıntı çeken çalışanlar arasında, hayal kırıklıklarını gidermek için bir araç olarak aykırı davranışları teşvik etmektedir. Zaten tatmin edici olmayan bir iş durumundan muzdarip olan bu tür çalışanlar, istismarcı denetime maruz kalmalarını, kurumlarının mesleki veya kişisel refahlarını önemsemediğinin ek bir göstergesi olarak yorumlayabilir ve bu da sapkın davranışlar sergileyerek işle ilgili hayal kırıklıklarını giderme arzularını daha da teşvik eder. Bununla birlikte, uyarlanabilir mizah becerileri, hem iş tatminsizliğinin gelişmiş sapkın davranışlara dönüşmesini engellemek hem de bu

süreçte istismarcı denetimin zararlı etkilerini kontrol altına almak açısından önemli tampon rollere sahiptir (De Clercq, Haq, Azeem, 2020: s. 28).

Bazı iş ortamları alışılmadık derecede streslidir ve çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyerek çalışanların sık sık işlevsiz kalmasına ve kurumların giderek deforme olmasına neden olur. İş stresi, bir kuruluşun çevresini etkileyen ekonomik, politik ve sosyal faktörler gibi makro sistem ve iş rolü ve performans koşulları gibi mikrosistem tarafından tetiklenebilir. Bununla birlikte, iş stresi bir hastalık olarak sınıflandırılmaz, çünkü çalışanlar karşılaştıkları zorlukların ve beklentilerin türüne, herhangi bir stresli durum üzerinde sahip oldukları kontrol düzeyine, üstlerinden ve iş arkadaşlarından aldıkları desteğin derecesine ve düşünceleri, davranışları ve tutumları açısından stresli duruma nasıl tepki verdiklerine bağlı olarak strese olumsuz veya olumlu olabilecek şekillerde tepki verirler. Dolayısıyla, stresli çalışanların işlerine karşı olumsuz bir bakış açısına, daha yüksek hassasiyete, iş arkadaşlarına karşı olumsuz duygulara ve zihinsel ve fiziksel dengesizlikler gibi kişisel yaşam rahatsızlıklarının yanı sıra kötüleşen performansa ve iş tatminsizliğine sahip olma olasılıkları daha yüksektir (Anbazhagan ve Rajan, 2013: s. 159).

#### **d. İçine Kapanık ve Çekingenlik**

Uç noktalarda, "az sosyal" insanlar genellikle içe dönük ve çekingen, "aşırı sosyal" insanlar ise genellikle dışa dönük, narsist ve yüzeyseldir. Schutz (1966), kapsayıcılığın bireyin öz-değer duygularını, yani kendini değerli ve saygıdeğer hissetme ihtiyacını içerdiğini belirtmiştir. "Az sosyal" bireyler genellikle sosyal olarak terk edilmiş, katılımsız ve bağılıktan yoksun hissederler. "Aşırı sosyal" kişiler, öz değerlerini artırmanın bir yolu olarak dikkatleri üzerlerine çekmeye, öne çıkmaya, dinlenmeye ve fark edilmeye çalışırlar (Schutz, 1966: s. --.).

Fumham, nevrotik bireylerin istikrarlı bireylere kıyasla uyarıcı, aktif ve olağandışı durumlardan daha fazla kaçınma eğiliminde olduklarını ve samimi, kişilerarası durumlarda bakışlardan kaçınma yoluyla yakınlık düzeyini azaltmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Utangaçlık kaygılı davranışlarla ilişkilendirilse de, içe dönük utangaçlık ve nevrotik utangaçlık olmak üzere iki farklı sosyal utangaçlık biçimi öne sürülmektedir. İçe dönük utangaçlık, yalnız kalmayı tercih etmekten

kaynaklanır, ancak ie dönük kişi topluluk içinde etkili bir Şekilde hareket edebilir. Öte yandan, nevrotik bir birey başkalarıyla birlikte olmayı arzulayabilir ancak yetersizlik korkusu nedeniyle bundan da korkar. Çalışma ortamında, nevrotikler ve nevrotik ie dnkler stresli durumlara karşı en hassas olanlardır (Sutherland & Cooper, 1990: s. 72,73).

#### **e. Üretkenliğe Zıt Olan İŞ Davranışları**

Üretkenlik karŐıtı iş davranışları, örgütsel kuralları ihlal eden ve örgütün refah seviyesini tehdit eden davranıŐlardır. Bu tür davranışlar örgütsel psikoloji için çok önemlidir çünkü giderek artan bir Şekilde iş performansı alanına dahil edilmektedirler. Aslında, son araştırma literatürü, görev performansı kapsamı dışında kalan çalışan iş davranışlarının (yani, ekstra rol davranışları veya bağlamsal performans) rolünü giderek daha fazla kabul etmektedir. Dahası, Borman ve Motowidlo (1997) bu tür davranışların önemli olduğunu çünkü "görev faaliyetleri ve süreçleri için katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı Őekillendirdiklerini" savunmuŐtur. İŞyeri sapkınlığı alanındaki ilk araştırmaların karmaŐıklıklarından biri, bu eylemleri tanımlamak için farklı etiketlerin kullanılması olmuştur: Örneğin, saldırgan iş davranışları, örgütsel yanlış davranışlar, antisosyal iş davranışı. Gerçekten de, sapkın davranışlara yönelik araştırmaların giderek artan ilgisi, çoğu zaman birbiriyle örtüŐen ve kafa karıŐtıran çeşitli tanımların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Borman ve Motowidlo, 1997: 100).

Tüm davranışlar gibi çarpık davranışlar da bireyin kişilik özellikleri dışındaki faktörlerden etkilenir. Biz bu faktörlerden birinin, kişinin işine ilişkin genel tutumsal değerlendirmesi olduğunu öne sürüyoruz. İŞ memnuniyetinin üretkenlik karŐıtı davranışlarla doğrudan bir ilişkisi olduğuna inanılmaktadır. İŞ davranışları (CPB'ler), öyle ki daha tatminsiz olanlar daha sapkın davranıŐlarda bulunacaktır. Ayrıca, bize göre, çalışanların iş tatmini, kişilik özellikleri ve CPB'ler arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği için CPB'leri anlamada önemli bir rol oynamaktadır. Yani, alıŐanların iş deneyimlerine ve çalışma ortamı özelliklerine verdikleri tepkiler, bireylerin kişilik özelliklerinden etkilenmekte ve bu da CPB'leri etkilemektedir. Dolayısıyla, kişilik-üretkenlik karŐıtı davranış bağlantıları, kısmen, bireylerin çalışma ortamlarına ve deneyimlerine verdikleri

tepkileri daha yakından yansıtan tutumsal yapılar aracılığıyla açıklanmalıdır (Mount, Ilies ve Johnson, 2006: s. 593).

#### **f. Uyumsuzluk Sorunları**

Chung ve Leung (2001) terfi kararlarında yapılan hataların, yöneticilerin mevcut nitelikleri ve deneyimleri ile terfi ettikleri yeni pozisyonun gereklilikleri ve talepleri arasında bir uyumsuzluğa yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu "uyumsuzluk", terfi ettirilen yöneticilerin etkisiz performans göstermesine ve kurum için çok kötü sonuçlar doğurmasına neden olur. Bu tür "uyumsuzluk" sorunlarının ortaya çıkma olasılığı, kuruluşlarda terfiye karar vermek için kullanılan "eski kuralların" artık çok farklı ve acımasız bir rekabet ortamında faaliyet göstermek zorunda olan yöneticilere uygulandığı durumlarda büyük ölçüde artmaktadır. Ayrıca aynı yazarlar, yetenekli yöneticilerin beklenen terfileri alamamasının genellikle memnuniyetsizlik, moral ve iş motivasyonu kaybıyla sonuçlandığına işaret etmektedir. Açıkçası, bu da daha zayıf bir performansa yol açmaktadır. Ayrıca aynı yöneticilerin işten ayrılma oranının artmasına yol açarak şirketin rekabet edebilmek için ihtiyaç duyduğu önemli yetenekleri ve kurumsal "hafızayı" kaybetmesine neden olur. Son olarak, örgütsel terfiler yöneticiler tarafından önemli bir örgütsel ödül olarak algılanır (Chung ve Leung, 2001: 799).

Hiçbir ulus, etkilenmeye açık genç çocukları, onlara profesyonel olarak bakmaya hazır olmayan öğretmenlere emanet etmeyi göze alamaz. Bu nedenle, öğretmen eğitimi tüm eğitim sisteminin önemli bir parçası haline gelmektedir. Dinamik sosyal değişimler kadınları ön plana çıkarmıştır. Ev kurucuları, üretim yöneticileri ve yeniden yapılanma işçileri olarak önemli bir rol oynamaktadırlar. Dünyada farklı iş alanlarını dolduran kadınların sayısındaki artışla birlikte, kadınların yaptıkları her işte tatmin bulmaları hayati önem taşımaktadır. Öğretmenler sınıflarında ulusun kaderini şekillendirir. Çeşitli nedenlerden dolayı, öğretmenlik gibi bazı meslekler erkeklerden çok kadınları cezbetmektedir. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili uyumsuzlukları veya memnuniyetsizlikleri sadece kendi kişilikleri üzerinde olumsuz etki yaratmayacak, aynı zamanda öğrettikleri çocuklar arasında da memnuniyetsizlik yaratacaktır (Roy, 2019: s. 253).

## **g. İşe Devamsızlık**

Çalışanlar çeşitli nedenlerle işe gelmeyebilir veya özellikle işyerindeki iş tatminsizliği ile ilgili bazı endişelerini kaydetmenin bir işareti olarak asi olmaya karar verebilirler. İşyerinde devamsızlık, performansı ve sonuçları engellediği için yıkıcıdır. Bu nedenle kuruluşlar, hoş karşılanmaması gereken bu yaygın tutumu engellemeye yönelik mekanizmaları devreye sokmalıdır. Yönetimin devamsızlık sorunlarına karşı önlem almasına ihtiyaç vardır çünkü bunlar mali durumu, kurumun imajını olumsuz etkilemekte ve ilerlemeyi de rayından çıkarmaktadır. Çalışanların iş sözleşmeleri ve/veya genel hukuk yükümlülükleri gereği düzenli ve güvenilir bir şekilde iş yerlerine gitmeleri gerekmektedir. Bunu yapmadıklarında, bu bir devamsızlık vakası teşkil eder. Devamsızlık genellikle bir kuruluş için zararlıdır, ancak bazı durumlarda, bir çalışanın işe gelmemesi, orada bulunmasına tercih edilebilir; örneğin, hasta veya yorgun bir pilotun veya cerrahın işlerini yapmasının olası feci sonuçlarını düşünün. Çalışanlar bu kısa süreli devamsızlıklar için çeşitli mazeretler sunarlar. Amirlerin mazereti kabul etmeden önce gerçekliğini anlamaları gerekir. Devamsızlık politikası nelerin izinli devamsızlık teşkil ettiğini açıkça belirtmeli ve amirler bu tür izinleri verirken politikaya bağlı kalmalıdır. Bu çalışmada ele alınacak soru, çalışanların devamsızlığının kuruluşların performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olup olmadığıdır (Badubi, 2017: s. 32).

İşe gelmeme alışkanlığı verimliliğin azalmasına yol açmakta ve bir ülkenin ekonomik canlılığını kısıtlamaktadır. Daha iyi bir fiziksel çalışma ortamı yaratılması, çalışanlar arasındaki stresin azaltılması, yönetici veya amir-işçi, işçi-işçi ilişkilerinin iyileştirilmesi ve iş memnuniyetinin temin edilmesi ile sağlanabilir. Bu nedenle yöneticiler ve amirler, personel refahına daha fazla önem verilerek genel olarak personeli iyi idare edebilecek şekilde eğitilmelidir. Personel arasında devamsızlığın azaltılması için teşvikler sağlanması, gereksiz devamsızlıktan kaçınmaları için onları motive etmeye yardımcı olabilir. Bu teşvik programı üzerinde zaman içinde çalışılmalı ve en uygun ve uygulanabilir yöntem benimsenmelidir. Yöneticilerin ve amirlerin işe devamsızlığı izleyebilmeleri ve çalışanların sık sık işe gelmedikleri durumlarda mümkün olan en kısa sürede işe dönmelerini sağlamak amacıyla erken müdahalede bulunabilmeleri için bir işe devam politikası oluşturulmalıdır. Hem işverenin hem de çalışanların

devamsızlığın tüm yönleri ve dezavantajları konusunda sürekli olarak eğitilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu önlemler uygun şekilde entegre edilirse, devamsızlığı azaltmak ve işyeri ortamını iyileştirmek için uzun bir yol kat edilecektir (Isah, Omorogbe, Orji ve Oyovwe, 2008: s. 6).

#### **h. İşgücü Devri Hareketleri**

Bir işletme sürekli bir varlığa sahiptir, ancak işgücü her zaman sabit kalmaz. Bazı eski işçiler organizasyondan ayrılır ve bazı yeni işçiler organizasyona katılır. Bu, sanayi sektöründe doğal bir olgudur ve işgücü devri (İD) sorununa yol açar. İşgücü devrinin, belirli bir süre boyunca bireylerin/işgücünün bir kuruluşun işgücüne girmesi ve çıkması olduğu söylenebilir. Aynı zamanda kuruluşun iş gücünün istikrarsızlığının nicel ölçümü olarak da ifade edilebilir. Dolayısıyla işgücü devrinin, belirli bir dönem boyunca bir kuruluşun ortalama işgücündeki değişim oranı olduğu söylenebilir. Değişim kelimesi, yönetim tarafından kabul edilen kavrama göre ayrılmalar veya katılımlar, yer değiştirmeler veya ayrılma ve katılımların ortalaması anlamında alınmalıdır. Bu fikir, işgücü devrini belirlemek için kullanılan farklı formüllerle daha da açıklığa kavuşacaktır (Ishmael, Osamor ve Abraham, 2012: s. 40).

### **9. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Orpen'in (1978: ss. 530–532) yaptığı çalışmada örgüt ikliminin çalışanın işteki tatmin derecesinin yanında iş dışı yaşamdaki tatmin derecesini etkilediğini belirtmiştir.

Akpınar ve Mansuroğlu, (2018: s 802) yaptıkları çalışmada çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçerek, iş tatmin düzeylerinin kişisel özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemeye çalışmıştır. Sonuçta; bireylerin kişisel özelliklerinin, iş tatmin düzeylerine etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Kavanagh ve Halpern (1977: ss. 66–73) araştırmalarında, işyerlerinde çalışan pozisyonu yükseldikçe iş tatmini ile iş dışı yaşam tatmini arasındaki bağlantının azaldığı tespit edilmiştir. Baysal'a göre (1981: ss. 191-193) çalışanın işinde tecrübe ve başarısı arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Ayrıca nispeten yaşı artmış olanların daha genç olanlara göre, eğitim düzeyi yüksek olanların daha az eğitilmişlere oranla iş tatminleri daha yüksektir. Ancak zeka düzeyi ile iş tatmini arasında böyle bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Konu yapılan işle ilgili olarak

değerlendirildiğinde, o iş için gerekli ortalama zeka seviyesinden daha düşük veya daha yüksek zekaya sahip olan kişilerin bu işlerden tatmin olmadıkları tespit edilmiştir (Baysal, 1981: ss. 191-193). Hickson ve Oshagbemi, (1999: s. 537) yaptığı araştırmada çalışanın yaşı ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki vardır ve yaş ilerledikçe iş tatmini de artmaktadır. Beş ayrı ülkede yapılan çalışma iş tatmininin yaşlı çalışanlarda genç çalışanlara oranla fazla olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni deneyim nedeniyle işe uyumun artması olarak ifade edilmektedir (Davis,1988: s. 99). Lee ve Wilbur, (1985) yaptıkları çalışmada, yaş ilerledikçe iş tatmininin artmasında tecrübe yanında, sorumlulukların artacağını, şirketteki ve sosyal yaşamdaki statünün yükseleceğini, saygınlığın artacağını ve iş tatmininde artacağını belirtmişlerdir.

Gilmore ve Beirman'a göre (1999: s. 15) iş tatmini, iş dışı yaşam tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Yaşam tatminine bağlı olarak iş tatmininde değişiklikler olması nedeniyle araştırmalarda her iki tatmin birlikte ele alınmaktadır.

Tarlan ve Tütüncü'ye göre (2001: s. 141) iş tatmini, çalışanın işe devamlılığı, işini cazip bulması, işine bağlılığı ve verimliliği için önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların başarımlarını değerlendirme ile iş tatmini arasında az bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Çalışmada başarımların değerlendirilmesi süreci ve yöntemleri iş tatminini etkileyen hususlar yönünden incelenmiştir. Buradan yola çıkılarak çalışanların iş tatmin düzeyleri ölçümlenmiş, başarımların değerlendirilmesiyle ilişkileri ortaya konularak yönleri belirlenmiştir.

Yenihan'a göre (2014: s. 170) kuruluşların başarımlarında örgütsel başarı ve iş tatmini arasındaki ilişki önemli rol oynamaktadır. İş tatmini yüksek çalışanlar, çalıştıkları kuruluşu benimseyecekler ve onun başarısını kendi başarısı gibi görecektirler. Bu nedenle kuruluşun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için kendi amaç ve hedefleriymişçesine çaba göstereceklerdir. Neticede kuruluş başarıya ulaşırken çalışanda mutlu olacaktır. Çünkü verimlilik, emek yani insan ile doğrudan bağlantılıdır. Verimsiz olan çalışanların iş tatmini azalacak, bu da kuruluşu olan bağlılığını azaltacaktır. Çalışanların yeterince verimli olmadığı kuruluşların ayakta kalması için diğer üretim faktörleri yeterli olmayacaktır. İşletmelerin “kâr, büyüme ve süreklilik” hedeflerine ulaşabilmeleri için diğer faktörler yanında çalışanlarını izlemeli ve beklentilerini karşılayabilmelidir.

İş tatmini, çalışanların işinin ve işyerinin farklı yönleri ile ilgili ne hissettiğinin bütünüyle ilgilidir. Çalışan diğer yönlerden memnun iken, ücret veya mobbing gibi başka bir yönden memnun olmayabilir. Yapılan araştırmalar, işin tüm boyutlarına önem verilmesi halinde iş tatminini artırdığı, tek boyuttaki iyileştirmelerde ise kısa süreli memnuniyet sağladığını göstermektedir (Reitz, 1997: s. 208).

Yapılan araştırmalar, çalışanlarının iş tatmin düzeyini koruyan ve artıran kuruluşların çalışanlarını kuruluş içinde tutma başarısının diğerlerine göre fazla olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, çalışanlarını kuruluş içerisinde tutma gayreti kuruluşlar için önemli amaçlarından biri haline gelmiştir. Çalışanlarla sürekli irtibatta olup, talep ve beklentilerini almak, fikir alışverişlerinde bulunmak ve bu konularda iyileştirmeler yapmak onların iş tatmin düzeylerini ve kurumsal bağlılıklarını artıracaktır. Bu durum kuruluşların kurumsal başarılarında en önemli etkenlerden olan başarılı çalışanlarını kendi içlerinde tutmalarını ve kurumsal başarının devamını getirecektir (Yenihan, 2014: s. 176).

Araştırmalar, iş tatmini yüksek çalışanların daha sağlıklı, işi ile ilgili konuları öğrenmeye daha açık olduğu, iş kazasına daha az sebep olduğu ve daha az şikayetçi olduğunu göstermektedir. Olumlu yönden baktığımızda, iş tatmini olan çalışan, çalışma arkadaşlarına ve müşterilerine yardımcı olma ve iş birliği gibi konularda daha prososyal davranış gösterdiği görülmüştür. Diğer taraftan iş tatmini düşük çalışanlar bu konularda kuruluşlarına olumsuz etkileri olabilecektir. Bu nedenle, kurumsal davranış araştırmacıları yöneticilere kurumsal başarı için çalışanların iş tatminine önem vermeleri gerektiğini ifade etmektedir (Luthans, 1994: s. 124). Çalışanların işlerini sevmeleri ve işinde becerikli olmaları durumunda, iş tatmini ile iş verimliliği arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir (Mullins, 1993: s. 483).

Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolynstky, (2001: ss. 20-52) ise iş tatminindeki bağlılık bileşenlerinin etkisi olmakla birlikte, duygusal bağlılığın etkisinin daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini, günümüz yöneticilerinin karşılaştığı en zor alanlardan biridir. (Judge, Zhang ve Glerum, 2020: s. 207). Birçok çalışma, iş tatmininin motivasyon üzerinde etkisi olduğunu ve motivasyon düzeyinin üretkenlikle ve



performansla ilişkisini göstermiştir. Ne yazık ki, bölgemizde iş tatmini ne akademisyenler ne de çeşitli iş örgütlerinin yöneticileri tarafından hala gereken ilgiyi görmemiştir (Aziri, 2011: s. 77).

İş tatmini ve tatminsizliğini araştıran çalışmalara gösterilen ilgiye rağmen, bu olgular için oluşturulan anlayış araştırma çabalarıyla aynı oranda ilerlememiştir. Bu ilerleme eksikliğinin önemli bir nedeninin, çoğu psikolog tarafından kabul edilen örtük nedensellik anlayışı olduğu ileri sürülmektedir. Buna "açıklama olmaksızın korelasyon" politikası denmektedir. İş tutumları konusuna mevcut yaklaşım, soruna daha kavramsal bir yaklaşımı vurgulamaktadır. Rand'ın duygu teorisi bir başlangıç noktası olarak kullanılarak, memnuniyet, memnuniyetsizlik, değer, duygu ve değerlendirme kavramları ve bunların karşılıklı ilişkileri tartışılmaktadır. Mevcut iş tatmini teorisi önceki teorilerle karşılaştırılmaktadır. Mevcut teoriye dayalı bir memnuniyet yaklaşımını gösteren veriler verilmiştir. Tartışılan diğer konular şunlardır: değer hiyerarşileri; değerlerin dinamik karakteri; genel iş tatmini; Herzberg iki faktör teorisi; tatmin ve değerlerin ölçümü ve rasyonel ve irrasyonel değerler (Locke, 1969: s. 309).

İş tatmini, akademik bir kavram olarak son yıllarda yönetim, sosyal psikoloji ve pratik operasyonlar alanlarında geniş ilgi uyandırmıştır. Bu makale, iş tatmininin öncülleri ve sonuçları üzerine yapılan on yılı aşkın araştırmayı gözden geçirmektedir. İş tatmininin tanımından başlayarak, yazar iş tatmininin ölçümü için çeşitli modelleri tartışmaktadır. Daha sonra, yazar iş tatmininin kazanımlarını tartışmakta ve iş tatminini tanımlayan bir modelden bahsetmektedir. Son olarak, yazar iş tatmini ve iş performansı arasındaki paradoksu ortaya koymaktadır (Zhu, 2013: s. 293).

Araştırmacılar, üç bağıllık biçiminin birbiriyle ilişkili ancak birbirlerinden ve iş tatmini, işe katılım ve mesleki bağıllıktan ayırt edilebilir olduğunu bulmuşlardır. Duygusal bağıllık ve devamlılık bağıllığı genellikle varsayılan öncül değişkenleriyle beklendiği gibi korelasyon göstermiştir; normatif bağıllığın kendine özgü öncülleri tespit edilememiştir. Ayrıca, beklendiği gibi, her üç bağıllık biçimi de geri çekilme bilışı ve işten ayrılma ile olumsuz yönde ilişkilidir ve duygusal bağıllık, örgütle ilgili (katılım, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı) ve çalışanla ilgili (stres ve iş-aile çatışması) sonuçlarla en güçlü ve en olumlu korelasyonlara sahiptir. Normatif bağıllık da o kadar güçlü olmasa da arzu

edilen sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Devamlılık bağlılığı ise bu sonuçlarla ilişkisiz ya da negatif ilişkilidir (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolynsky, 2001: s. 20).

Thurstone ve Likert ölçekleme yöntemlerinin bir kombinasyonu ile iş tatmini indeksi verecek bir tutum ölçeği oluşturulmuştur. Düzeltilmiş tek-çift güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak hesaplanmış ve 231 kadın ofis çalışanından oluşan bir örneklemden elde edilen puanlar kullanılmıştır. Geçerlilik, iki grubun iş tatmini puanları karşılaştırılarak araştırılmıştır: (1) personel işi olan 40 öğrenci ve (2) personel işi olmayan 51 kişi. Personel grubunun ortalaması 79, personel olmayan grubun ortalaması ise 65.4'tür. Hoppock iş tatmini Boşluğu ile korelasyon  $r = 0.92$ 'dir (Brayfield ve Rothe, 1951: s. 307).

#### **D. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Riskler**

Risk ve kontrolü, İSG alanında önemli bir konudur. Mevcut düzenleyici çerçevede risk, tehlike potansiyelinin olasılıksal bir ifadesi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ancak, işyerinde riskin sosyal anlamları farklı olabilir. İşin sosyal bağlamı, riskin işyerinde nasıl anlaşıldığını şekillendirir, ancak İSG alanındaki çok az araştırma bunu kabul eder. Risk üzerine yapılan birkaç çalışma, işyerindeki risk anlayışlarını ortaya çıkarmak için nitel araştırma yöntemlerini kullanmıştır ancak, hem işverenlerin hem de çalışanların deneyimlerini araştıran çok az araştırma vardır (Holmes ve Gifford, 1997: 11).

#### **1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Alma Durumu ile İlgili Kavramsal Çerçeve**

Risk yönetimindeki temel kavramlar tehlike ve risk tanımlarıdır. Tehlike: yaralanma ve sağlığa zarar verme potansiyeli olan kaynak veya durum, yani bir kişinin fiziksel, zihinsel veya bilişsel durumu üzerinde olumsuz bir etki olarak ifade edilir. Fiziksel tehlikeli kaynaklara veya durumlara örnek olarak merdivende çalışmak, kimyasallarla uğraşmak veya ıslak zeminde yürümek verilebilir. Psikososyal tehlike kaynakları veya durumlarına örnek olarak iş içeriği, iş güvensizliği, izolasyon, zorbalık veya taciz verilebilir. Risk; belirsizliğin etkisi olarak, İSG riski ise işe bağlı tehlikeli olay ya da maruziyet(ler)in meydana gelme olasılığı ile olay veya maruziyetlerin neden

olabileceği yaralanma ve hastalıkların ciddiyetinin birleşimi olarak ifade edilmektedir (Morgado, Silva ve Fonseca, 2019: s. 755).

İşle ilgili tehlikelere maruz kalma; tehlikelerin neden olduğu yaralanma, sakatlanma ve ciddi hastalıkların birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Moricová, Zvaková ve Kováčová, 2022: s. 4767). Psikososyal nitelikteki tehlikeler arasında iş organizasyonu, işteki sosyal faktörler, çalışma ortamı, ekipman ve tehlikeli görevler yer almaktadır. Risk değerlendirmesi, iş yerinde bir tehlikenin ortaya çıkma koşullarından kaynaklanan, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik risklerin değerlendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (European Commission Directorate-General for Employment, & Industrial Relations, 1996: s. 5). Bu tanım, çerçeve direktifte yer alan risk değerlendirme gerekliliklerinin uygulanması için pratik yardım sağlamak amacıyla AB Komisyonu tarafından hazırlanan AB kılavuzundan alınmıştır. Bununla birlikte, risk değerlendirmesi kavramının sadece İSG bağlamında kullanılmadığı, aynı zamanda finansal, çevresel, sosyo-ekonomik, teknik ve diğer hususlarla da ilgili olabileceği unutulmamalıdır. ISO 31000 standardında risk değerlendirme sürecine ilişkin genel bir çerçeve sunulmaktadır. Bu standart risk değerlendirmesini (1) risk tanımlama, (2) risk analizi ve (3) risk değerlemesinden oluşan genel bir süreç olarak tanımlamaktadır: Açıklamalarına baktığımızda ise 1. Risk Tanımlama: riskleri bulma, tanıma ve tanımlama süreci; 2. Risk analizi: riskin kaynağını anlama ve risk seviyesini belirleme süreci; 3. Risk değerlendirme: riskin büyüklüğünün kabul edilebilir ya da tolere edilebilir olup olmadığını belirlemek için risk analizi sonuçlarını risk kriterleriyle karşılaştırma süreci olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **a. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Kavramı**

İSG kavramı, güvenlik ve sağlık boyutlarını içermektedir. İş sağlığı boyutuna baktığımızda, çalışanların iş ile ilgili ruhsal ve bedensel yönden sağlığını etkileyen risklere karşı korunmasını kapsamaktadır. (Kılıkış, 2014: ss. 146-147). Ancak bu korunma sayesinde kazaların ve hastalıkların azaltılması söz konusu olacaktır (Süzek, 1995: s. 8).

İSG açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri de iş kazasıdır. İş kazası Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, "belirli bir

zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış, beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlanmıştır (Kılıkış, 2019: s. 254).

Risk kavramı, genel olarak hedefler üzerindeki belirsizliklerin etkisi olarak ifade edilmektedir. Bu tanıma göre belirsizliklerin etkisi olumlu veya olumsuz olabilmekte, olumsuz olanlara tehdit, olumlu olanlara fırsat denilmektedir. Bununla birlikte Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ise risk, "sonuçlarının olumsuz olma ihtimali ya da bu ihtimali ortaya çıkaran faktör ya da faktörler" olarak ifade edilmektedir 6331 sayılı İSG Kanunun'da ise risk "Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali" olarak tanımlanmaktadır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

### **b. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tehlike Kavramı**

İSG kapsamındaki diğer önemli kavramlardan biri tehlike konusudur. Tehlike, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından "Büyük zarar veya yok olmaya neden olabilecek durum" olarak tanımlanmaktadır. İSG bakımından ise "İşin yapımı ile ilgili uygunsuz durumlar ve uygunsuz davranışlar gibi, çalışma ortam ve koşullarında var olan, ya da dışarıdan gelebilecek beklenmeyen durumların insanlara, işyerine veya çevreye zarar ya da hasar verme potansiyeli" olarak tanımlanmıştır (Aytaç, vd., 2018: 31).

### **c. Risk Yönetimi Kavramı**

İSG Risk Yönetimi, İSG konularında karar verme yetkisine sahip yöneticilere sistematik bir yaklaşım modeli sunar. Modern dünyada İSG mevzuatı, risk yönetimi prensiplerini dikkate alarak düzenlenir. Risk yönetimi, çalışma ortamı, proses, makine, çalışan davranışı vb. açıdan çok yönlü teknik değerlendirmeyi, bilgi ve tecrübeyi içine katan danışma ve katılımı sağlayarak destekleyen, tutarlı ve önlemeye dayalı karar verme imkânı sağlar. İSG Risk Yönetimi faaliyetleri, bir kuruluşa, işin yapımı ile ilgili tehlikeleri iyi anlama, etkileme potansiyeli olan iç ve dış değişiklikleri izleme ve etkin cevap verme yetkinliği sağlar. İSG Risk Yönetimi, bir kuruluşa iş kazalarını ve meslek hastalığını önleme ile mevzuata uyum konusunda doğrudan fayda sağlamak için etkin bir yol göstericidir (Özkiliç, 2005: s. 22);

İSG Risk Yönetiminin faydalarını şöyle sıralayabiliriz.

1. İşten kaynaklı hastalık ve yaralanmaları önleyerek, çalışanların ve toplumun yaşam konforunu artmasını sağlar,
2. Kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlar,
3. Yönetimin acil duruma hazırlık durumunu geliştirerek, karar verme ve müdahale kapasitesini artırır,
4. İSG mevzuatı ile uyumu sağlar,
5. Kuruluşun itibarını ve iş sürekliliği açısından güvenilirliğini artırır.

#### **d. Risk Değerlendirmesi**

İSG çalışanların, sözleşmeli personelin, geçici işçilerin, ziyaretçilerin veya iş ortamından etkilenebilecek diğer tüm kişilerin sağlıklı ve güvende olmalarını etkileyen koşullar ve faktörlerin tümünü kapsamaktadır. Risk değerlendirme kapsamlı bir süreçtir. Bu proses, riskin büyüklüğünün tahmin edilebilmesinin yanında riskin tolere edilip edilemeyeceği konusunda karar vermeye yönelik faaliyetleri kapsar (Özkiliç, 2005: s. 34).

#### **2. Risklerin Algılanmasında Etkili Olan Faktörler**

İSG açısından risk faktörleri genel olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Tüfekçi ve Gökçe, 2015: 302);

1. Fiziksel risk faktörleri; titreşim, gürültü, radyasyon, basınç, nem vb.
2. Biyolojik risk faktörleri; parazitler, bakteriler, virüsler vb.
3. Kimyasal risk faktörleri; pestisitler, gazlar, metaller vb.
4. Ergonomik risk faktörleri; ağır yüklerin taşınması ve kaldırılması, duruş bozuklukları, uzun çalışma süreleri kişisel koruyucu donanımla ilgili uyumsuzluklar, vb.
5. Psikososyal risk faktörleri; vardiya ya da gece çalışması, işin içeriği, stres, zaman baskısı, gelecek kaygısı, şiddet vb.

Yukarıdaki risk faktörleri kapsamında, güvenilir çalışma ortamı oluşturulması için riskler anlaşılmalı, yani risk analizi ile tespit edilmeli ve önlenmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla yapılan risk değerlendirmesi ile var olan

tehlikelerin neden olabileceği riskler sistematik bir şekilde belirlenir, sonrasında yok edilir veya kabul edilebilir bir düzeye indirilebilir (Aytaç, vd. 2018: s. 9).

#### **a. Riskin İstemli yada İstemsiz Oluşu**

Basın aracılığı ile zaman zaman insanların istemli veya istemsiz olarak güvensiz davranışlarından kaynaklı iş kazası haberlerine rastlamaktayız. İstemsiz davranışları hatalar ve yanlılgılar kaynaklı olarak sınıflandırılırken, istemli davranışlar ihlallerden kaynaklanmaktadır. Güvensiz davranışlar; Bireysel nedenlerden, işten kaynaklı nedenlerden veya yönetsel nedenlerden kaynaklı olabilir. İstemli güvensiz davranışlardan sayılan “Kendini cezalandırma, olumsuz duygularla baş edememe veya toplumda saygınlık görmeme gibi nedenlerle kendini yaralama, intihar, madde kullanımı gibi davranışlar” işyerinde gerçekleştirilmesi halinde bunların olumsuz sonuçları da iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Tüzün, Sözen, Dokgöz ve Fincancı, 1997: s. 67).

#### **b. Riskin Kontrol Edilebilme Durumu**

Belirlenen İSG riskleriyle ilgili hangi kontrol önleminin alınacağına, ancak risk derecelendirme neticesinde elde edilen risk seviyesine göre karar verilebilmektedir. Burada yaklaşım, riski yok etmek mümkün değilse genel olarak aşağıdaki gibi olmaktadır (Özkılıç, 2005: s. 31);

1. Düşük Risk: Bu gruptaki riskler için, riskin zamanla büyümemesi için etkin kontrol önlemleri uygulanmalıdır.
2. Orta Risk: Bu gruptaki riskler için, karar verilen kontrol önlemleri kısa sürede uygulamaya alınmalıdır.
3. Yüksek Risk: Bu gruptaki riskler için, bu risklerin kabul edilebilir seviyeye çekilmesi için derhal faaliyetler planlanmalıdır. Gerekli durumlarda, risk kontrol faaliyeti tamamlanıncaya kadar çalışmanın durdurulması düşünülmelidir.

#### **c. Riskin Bilinme Durumu**

İnsanlar güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışma hakkına sahiptir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması ancak, işten kaynaklı tehlikeleri belirlemek, bu tehlikelerin gerçekleşmesi halinde oluşabilecek riskleri analiz etmek, tehlikelere karşı kontrol tedbirleri almak ve olma olasılığı olan

tehlikelere uygun acil durumlara hazırlıklı olmakla mümkündür. Bu hazırlıklar gerek çalışanların maruz kalacakları risklerin farkında olmaları gerekse kendi sorumluluklarını anlamalarını da sağlayacaktır (Van ve Koç, 2020: s. 128).

#### **d. Riskin Hemen ve Gelecekteki Sonuçları**

Günümüzde rağbet gören proaktif yaklaşımın İSG faaliyetlerindeki karşılığı iş ile ilgili tehlikelere ait risklerin işe başlamadan önce değerlendirilmesi ve yine ilgili mevzuat uyarınca derecelendirilmesi olarak kendini göstermektedir. Ülkemizde, 6331 sayılı kanunun (geçiş süreleri dikkate alınarak) geçerli olduğu tüm kuruluşlar için risk analizi denilen bu çalışma bir zorunluluktur (6331 İSG Kanunu, 2012). Risk analiz raporlarıyla iş ile ilgili tespit edilen tüm tehlikelerden kaynaklı risklerin belirlenmesi ve derecelendirilmesi ve iyileştirilmesi için gerekli aksiyonların önerilmesi mümkün olmaktadır. İSG performansı, takip süreçleri ile birlikte ancak bu şekilde artırılabilir. İş ile ilgili tehlikelerin dolayısıyla risklerin tespit edilmesinde; literatürde tanımlı genel tehlike kaynaklarının bilinmesi ve alt kontrol listeleri ile yerinde yapılacak çalışma ile detaylandırılması yapılmalıdır. “İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nde” temel tehlike kaynakları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir; 1. Fiziksel Risk Faktörleri, 2. Kimyasal Risk Faktörleri, 3. Biyolojik Risk Faktörleri, 4. Psikososyal Risk Faktörleri, 5. Ergonomik Risk Faktörleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012).

#### **e. Riskli Duruma Alternatif Olup Olmadığı**

İstatistiksel veriler ve yaşanan deneyimler, iş güvenliği konusunda etkin önlemler alınan topluluklarda iş kazalarının azaltılabildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi için o toplumda iş güvenliği bilincinin oluşturulması gerekmektedir (Ural, Öcal, Atılğan ve Kaya, 2007: s. 1).

Endüstri 4.0 hayatımızın her aşamasına girmiştir. Bu sayede üretim ile hizmet ortamları daha akıllı hale gelmektedir. Üretim prosesinin dijital dönüşüme geçmesiyle birlikte İSG uygulamaları da bu dönüşüme paralel olarak gelişmiştir. Endüstri 4.0 sayesinde gelişen teknolojiler İSG alanında kullanılarak, çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyan yeni teknolojiler gelişmiştir. Endüstri 4.0’a paralel olarak gelişen İSG 4.0, alanındaki kişisel koruyucu donanım ve üretim

teknolojileri iyi yönetilirse mesleki riskleri azaltabilecek ve çalışma koşullarını iyileştirebilecektir. Endüstri 4.0 ile İSG 4.0 arasında bağlantı sağlanması halinde çalışanların izlenmesi, yetkisiz kişilerin işlemlerine izin verilmemesi, fiziki ve zihinsel kapasitenin takip edilmesi ve güvenliğin sağlanması ile riskler ve kazaların önlenmesinde etkinlik artacak ve büyük oranda engellenebilecektir (Şahin ve Topaloglu, 2021: s. 66).

#### **f. Risk Sonucunun Tip ve Yapısı**

Öngörülen risklerin gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkacak risklerin büyüklüğü genel olarak olma olasılığı ile şiddetinin bileşkesi olarak ifade edilmektedir. Olasılık çok küçük ile çok yüksek ve ara kademeler ile, şiddeti çok hafif ile çok ciddi ve ara kademeleri ile sınıflandırılabilir. İşletmelerde yönetimin İSG konusundaki davranışı, prosedürler ve modern tekniklerin kullanımı iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltacak ve iş güvenliği kültürünün oluşturulmasını sağlayacaktır. (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: s. 47).

#### **g. Riskten Uzak Durmanın Oluşturacağı Yarar**

İşletmeler, varlıklarını devam ettirebilmek için karşı karşıya kalabilecekleri tüm risklerden kaçınma eğilimindedirler. Risklerin önceden tahmin edilmesi kuruluşlar için önemli faaliyetlerdendir. Ancak, risklerin tahminleri kadar yönetilmelerinde oldukça zor olduğu kabul edilmektedir. Bir işletmede yangın riski önlenemez ise çalışanlara konu ile ilgili eğitimler verilerek risk azaltılabilir. Buna benzer olarak bir bölgede oluşabilecek bir depremi tahmin etmek de neredeyse imkansızdır. Ancak yatırımcılar, tesis için yer seçiminde ve yapı inşa teknolojileri ile bu riskin etkilerini azaltıcı yöntemler veya teknolojiler geliştirmişlerdir (Byers ve White, 2004: s. 299).

#### **h. Riskin Yaşamdaki ve Medyadaki Görünümü**

Risk alma durumu, riskin olma olasılığı ve şiddeti hakkında algılanan objektif olmayan bir yargı olup, önemi her kişi için farklı olabilir. Tehlike ve riskler belirlenmeye çalışılırken farklı disiplinlerden profesyonel kişiler ilgili konulara teknik açıdan bakabilmelerine rağmen, toplumun büyük çoğunluğunda kişilerin kendi deneyimleri ve sezgisel risk algılarına güvendiği görülmektedir. Bireylerin edindiği bu yargılar, karşılaştıkları olaylarla, medya veya çevreden duyulan haberlerle ve öğrenimlerle biçimlenmektedir. Burada mevcut tehlike ve



sonucunda ortaya çıkması muhtemel risk ile ilgili bilgi seviyesi, kontrol edebilme kabiliyeti, riske alışkın olma durumu ya da sonuçlarının önem derecesi gibi etkilerin kişilerin sezgisel risk algılarını etkilediği görülmektedir. Bunların dışında, yanlış izlenim yaratan deneyimler, aşırı kaygı veya aşırı stres, medyanın etkisi, hatta kişilerin kendilerine olan aşırı güven hissi, risk alma durumu konusunda hatalı kararlar verilmesine neden olabilmektedir. Böyle bir durumda riskler için gereği kadar tedbir almama veya gereğinden fazla kaynak ve kontrol tedbiri uygulayarak kaynak israfına ve işin yavaşlamasına yol açma sonuçları ortaya çıkabilmektedir İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece bu risklere maruz kalanları değil diğer taraflar yanında o sektörde çalışanları, onların yakınlarını ve bu olaylardan haberdar olan diğer kesimleri de ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Ülkemizde dönem dönem maden kazaları, tersane kazaları, LPG'li araç kazaları vb olaylar medyada sık sık yer almış, televizyonlarda günlerce tartışma programlarına konu olmuştur. Bu durumun toplumda o sektörler ve araçlarla ilgili ciddi güvensizliğe, içinde bulunanlarda endişeye yol açtığını da kabul etmek gerekir (Hanson, 2014: s. 327).

#### **i. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kişisel Olarak Riskle Karşılaşma Durumu**

Risk alma durumu kişiden kişiye farklılık gösterir. Buna göre, riskin nasıl algılandığını anlamak için riskin nasıl ifade edildiğine bakmak gerekir. İnsanlar çoğunlukla riski, hedefleri üzerindeki tehlikeler nedeniyle, sağlıklarından veya maddi manevi sahip oldukları varlıklarından bir kısmının veya tamamının zarar görme durumu olarak görmektedir. Üzerinde uzlaşılan anlamda ise risk; güvenliğin aksi bir durumdur ve güvenlikle ters orantılı olarak değişkendir (Henley ve Kumamoto, 1996: s. 1).

#### **j. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geçirilmiş Deneyimlerin Anımsanması**

Özellikle genç çalışanların iş konusunda yeterince deneyime sahip olmamalarından kaynaklı aşırı endişe veya aşırı güven sahibi olmalarına yol açmaktadır. Yapılan çalışmalarda, çalışanlarda deneyim arttıkça, kişisel başarı duygusunun arttığı, başarının verdiği haz ile duygusal tükenmenin azaldığını göstermektedir. Ayrıca işyerinden alınan desteklerde çalışanları tükenmişlik sendromundan koruyan faktörlerdendir. Bu durumlar tecrübeli çalışanların rahatlamalarına ve özgüvenlerinin artmasına neden olarak, iş risklerine ve

belirlenmiş kontrol tedbirlerine duyarsızlaşmalarına yol açabilmektedir. Bu nedenle gerek söylentilerle yayılan yanlış bilgilendirmeyi önlemek, gerekse riskin gerçekleşmiş sonuçlarını benzer riske sahip çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. Bu sebeple kuruluşlar, oluşan gelen iş kazası ile ilgili raporları ve sonuçlarını uygun yöntemle çalışanlarıyla paylaşır, gerekirse ilave eğitim planlar. Çalışanların iş güvenliği açısından sadece kendi yaşadıkları olay değil, aynı riski taşıyan kazalardan da alacakları ders olduğu gibi, etkilenmeleri de söz konusu olabilmektedir. Bu kazaların hatırlanması çalışanların dikkatini, motivasyonunu veya psikolojisini etkileyebilmektedir. İşyeri hekimleri, çalışanların bu durumlarını da izleyip değerlendirmekte, gerekirse işletme yönetimine çalışanın çalışma yerinin değiştirilmesini önerebilmektedir (Aslan, vd., 1997: s. 25).

#### **k. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Karmaşık Durum**

İSG çok disiplinli bir alandır. Bu durum İSG konusunu kısmen karmaşık hale getirmekte ve anlaşılmasını güçleştirmektedir. İSG, uygulamalı saha eğitimi gerektirmekte, ayrıca temel konuların öğrenilmesi konusunda daha uzun bir eğitim süresine ihtiyaç duymaktadır. Bu bakımdan, ülkemizde yürütülmekte olan yüksek öğretimin, hem süre hem de kapsam bakımından yeterli olduğunu değerlendirmek mümkün olmamaktadır (Ceylan, 2012: s. 94).

#### **l. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza vb. Tek Bir Olayla Ortaya Çıkabilecek Büyük Zararların Bulunma İhtimali**

İş kazalarının şiddeti her olayda veya her sektörde aynı seviyede olmamaktadır. Özellikle tehlikeli madde barındıran endüstriyel işletmelerde meydana gelen bir iş kazasının büyüklüğü korkunç boyutlara ulaşabilmektedir. Bu kazalara örnek olarak Beyrut Limanı'nda 4 Ağustos 2020'de meydana gelen büyük patlama gösterilebilir. Bu kazada 215 kişi hayatını kaybettiği ve binlerce kişinin ise yaralandığı basına yansımıştı. Bu tür kazaları önlemek amacıyla ülkemizde 02.03.2019 tarihli Resmi Gazetede “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır (T.C. Resmi Gazete, 2019). Yönetmelik, büyük zarar potansiyeli olan iş kollarını ve faaliyetlerini tanımlayarak, bu tür işletmeler için ilave şartlar ve korunma tedbirlerini zorunlu hale getirmektedir.

### **m. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Etiği ve Ahlaki Endişelerin Dikkate Alınmaması**

İSG sürecinin gerek hukuki ve gerekse ahlaki bir zeminde yürütülebilmesi ancak şu hususlara uyulması ile mümkün olacaktır (Ünsür, 2020: s. 127);

1. Çalışanların sağlık, bilgi, deneyim, ahlak vb. açılardan işe uygun olduğundan emin olunmalı ve yetkinliğe dair kanıtlar muhafaza edilmelidir.

2. İş yeri sağlık ve güvenlik açısından değerlendirilmeli ve uygun hâle getirilmeli,

3. Risk analizleri/değerlendirmeleri değişiklik oldukça ve belirli periyotlarda sürekli yapılmalıdır,

4. Çalışanlar, maruz kalacakları riskler hakkında bilgilendirilmeli ve anlaşılması sağlanmalıdır.

5. Tehlikelerle ilgili uyarıcı işaretler, gerekli koruyucu malzeme vd. önleyici tedbirler alınmalıdır.

6. Denetimler/kontroller sistematik olarak gerçekleştirilmelidir,

7. İlgili tüm tarafların İSG kurallarına özenle uyulması sağlanmalıdır,

8. İşin çalışan sağlığı üzerindeki etkileri sistematik olarak izlenmeli, olumsuz etkisinin tespiti halinde gerekli müdahale geciktirilmeksizin gerçekleştirilmelidir,

9. Herhangi bir tehlike anında, o alanda işin derhal durdurulmasını sağlayacak yetki tanımlaması yapılmalıdır.

İSG çalışmaları ile ilgili gerek hukuki gerekse vicdani olarak istenen sonuçların alınabilmesi için yetkinlik önemli bir husustur. Bu çalışmaları ithal bir kavram olarak görmek ve beslemekten ziyade vicdani bir gözetim sağlayan değerlere de yer vermek etkinliğinin artışına katkı sağlayacaktır. Özellikle kamu hizmetinde “işin ehline verilmesi” ilkesinin uygulanması, İSG çalışmalarının planlanması ve denetiminde etkinliği artıracaktır (Bozan, 2019: s. 351).

### **3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirme Yöntemleri**

Kuruluşlarca uygulanan onlarca risk değerlendirme yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntemler verilerin toplanması ve değerlendirilmesi bakımından olarak farklı

özellikler taşır. Risk Değerlendirme Yöntemlerinden bazıları şunlardır: PHA: Ön (Birincil) Tehlike Analizi; PRA: Çeklist Kullanılarak Birincil Risk Analizi; HAZOP: Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi; HACCP: Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları; FMEA: Hata Türleri ve Etki Analizi; FTA: Hata Ağacı Analizi Metodolojisi; ETA: Olay Ağacı Analizi; Güvenlik Denetimi; Neden – Sonuç Analizi; İş Güvenlik Analizi; Olursa ne olur? ve Papyon Analizi yöntemleridir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: ss. 276-277).

Risk değerlendirme yöntemleriyle ilgili en önemli kaynak olarak IEC 31010:2019 standardı görülebilir (Türk Standartları Enstitüsü, 2010). Bu Standart, risk yönetimi için destek niteliğinde bir dokümandır ve risk değerlendirme çalışmalarında sistematik tekniklerin seçimi ve uygulanması için kılavuzluk bilgilerini kapsar. Standardı incelediğimizde kırka yakın risk değerlendirme yöntemi görmekteyiz. Bu yöntemlerin seçiminde işletmenin büyüklüğü yanında bulunduğu sektöründe belirleyici olduğunu görmekteyiz. Herhangi bir zorunluluk olmamakla birlikte bazı yöntemlerin bazı sektörlerde kullanımı daha uygun olmakta ve daha çok tercih edilmektedir. Örnek olarak; KOBİ işletmelerinin risk analizlerinde 5x5 matris yöntemi ile Finne-Kinney yönteminin daha çok tercih edildiğini söylemek yanıltıcı olmayacaktır.

#### **a. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirme Karar Matrisi**

Bilinen risk değerlendirme yöntemlerinde kullanılan sayısal veya sözel ifadeler, son yıllarda yerini daha çok karma yöntemlere bırakmıştır. Günümüzde en sık kullanılan risk analizi metotlarından biri de Karar Matrisleridir. Matris diyagramları, “iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmekte kullanılan değerlendirme araçları” olarak tanımlanmaktadır. Matris diyagramları, çok boyutlu düşünce yoluyla problemlerli olayların çözülmesinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, bunlar dışında incelenen konu üzerinde etkisi bulunan faktörlerin tanımlanmasını, belirlenen faktörlerin olay üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde sağlamaktadır (Tekin ve Erol, 2016: s. 92).

Risk Değerlendirme Karar Matrisi yöntemi Amerika Birleşik Devletleri askeri standartları kapsamında geliştirilmiş olup, ilk uygulamaları askeri sistem güvenlik programları alanında görülmüştür. Ancak kullanım kolaylığı dolayısıyla

zaman içerisinde yaygınlaşarak, farklı sektörlerde de sıklıkla kullanıldığı görülmektedir(Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: s. 277).

Günümüzde L tipi veya X tipi matris diyagramları müstakilen veya kontrol listeleri ile birlikte kullanım şekilleri bulunmaktadır. Bu yöntemler kısaca şu şekilde açıklanabilir;

1. L Tipi Matris Diyagramı; bu matris tipi, özellikle neden sonuç ilişkilerinin değerlendirilmesinde kullanılır. Tek başına veya dar bir ekip ile çalışmak zorunda olan analistler tarafından basit olması dolayısıyla tercih edilir. Ancak değişik prosesler içeren veya birbirinden çok farklı iş akışına sahip işler için tek başına yeterli olmayacağı bilinmelidir. Bu çalışmaların başarı oranı görev alan analistlerin birikimine göre de değişir. Bu yöntem kuruluşlarda özellikle hızlı sonuç gerektiren ve acilen önlem alınması gerekli olan tehlikelere ait risk analizlerinin yapılabilmesi için kullanılmaktadır. Bu metot ile öncelikle bir olayın gerçekleşme ihtimali ile gerçekleşmesi halinde sonucu tahmin edilerek, riskin seviyesi hesaplanır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: s. 277). .

Çizelge 1. L Tipi Matris Analiz Metodu

	ŞİDDET				
İHTİMAL	1 ÇOK HAFİF	2 HAFİF	3 ORTA	4 CİDDİ	5 ÇOK CİDDİ
1 ÇOK KÜÇÜK	1 ANLAMSIZ	2 DÜŞÜK	3 DÜŞÜK	4 DÜŞÜK	5 DÜŞÜK
2 KÜÇÜK	2 DÜŞÜK	4 DÜŞÜK	6 DÜŞÜK	8 ORTA	10 ORTA
3 ORTA DERECEDE	3 DÜŞÜK	6 DÜŞÜK	9 ORTA	12 ORTA	15 YÜKSEK
4 YÜKSEK	4 DÜŞÜK	8 ORTA	12 ORTA	16 YÜKSEK	20 YÜKSEK
5 ÇOK YÜKSEK	5 DÜŞÜK	10 ORTA	15 YÜKSEK	20 YÜKSEK	25 TOLERE EDİLMEZ

\* Risk=Şiddet X İhtimal (1-6: Düşük risk/8-12: Orta risk/12-25: Yüksek risk)

Kaynak: (Seber, 2012: s. 31).

Çizelge1’de 5x5 L tipi matris diyagramı görülmektedir. Tabloda yer alan ihtimal ve şiddet derecelerini işletmeler kendilerine özgü olarak belirlenmekte, yaygın olanı 5x5 olmakla birlikte 3x3 veya 10x10 gibi uygulamalara da rastlanılmaktadır. 3x3 (yüksek, orta, küçük ve hafif, orta, ciddi) uygulamalarında, dereceler arasında hatalı geçişler gereksiz ilave yüklere veya risklerin gözden kaçmasına yol açabilmektedir. 10x10 ise dar kadro ile çalışan çok tehlikeli olmayan sektörler için aşırı bürokrasi ile yönetim zorluğuna sebep olabilmektedir. Aynı şekilde tabloda yeşil, sarı ve kırmızı ile gösterilen risk seviyeleri de her kuruluş tarafından kendilerine özgü olarak belirlenmektedir. Düşük, orta, yüksek,

tolere edilemez şeklinde ifade edilen seviyelerin sayısı daha fazla artırılabilir. Bu durum kuruluşun risk tutumu olarak ifade edilmekte olup, kuruluştan kuruluşta farklılık gösterebilir

2. Çok Değişkenli X Tipi Matris Diyagramı; bu yöntem, problemleri konuların açığa kavuşturulması için çok boyutlu düşünce yolunu kullanmaktadır. Matris diyagramları bir soruna veya olaya katılan ya da sorun veya olay üzerindeki etkenlerin, parametrelerin tanımlanmasını ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesini sağlar. X tipi matris diyagramının temel avantajı; her çift değişken arasındaki ilişkinin derecesini grafiksel olarak göstermesidir. Bu yöntemi tek başına bir analistin uygulaması uygun değildir. Bu yöntemi uygulayabilmek için mevcut durum hakkında bilgilere ve geçmiş verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle, analizin deneyimli uzmanlarca ve en az 5 yıllık kaza araştırmasına dayanılarak yapılması çalışmanın başarısını artıracaktır. Bu metod, Tecrübeli bir ekip lideri önderliğinde, aceleye getirilmeyen sistematik disiplinli bir ekip çalışması gerektirir (Seber, 2012: s. 33).

Çizelge 2. X Tipi Matris Analizi

OLASILIK	DERECELENDİRME
<b>ÇOK YÜKSEK</b>	Basit ekipman hatası veya valf hatası, hortumdan sızıntı veya her günkü normal şartlar altında gerçekleşebilecek insan hatası
<b>YÜKSEK</b>	Ekipman hatası, ekipmandan sızıntı veya hortum yırtılması, borulamada kırılma, insan hatası
<b>ORTA</b>	İnsan hatası ile ekipman hatasının kombinasyonu veya proses hattındaki veya borulamadaki hata
<b>KÜÇÜK</b>	Çoklu ekipman valf, insan, boru hattı hatası veya tanklardaki proses kaplarındaki spontone gelişen hatalar
<b>ÇOK KÜÇÜK</b>	Sadece olağan üstü durumlarda gerçekleşir.
<b>BİR OLAYIN GERÇEKLEŞME İHTİMALİ</b>	
SONUÇ	KONTROL DERESESİ
<b>VAR</b>	Kontrol var, sistemin çalışması ekipmanla da takip ediliyor
<b>ORTA</b>	Kontrol var, ancak birim amiri gözetimi ile yapılıyor
<b>ZAYIF</b>	Belli aralıklarla çalışanların uyarılması sağlanıyor
<b>YOK</b>	Tamamen çalışanın inisiyatifinde

Çizelge 2. (devamı) X Tipi Matris Analizi

SEÇİLEN BÖLÜMDE VEYA YAPILAN GÖREV ÜZERİNDEKİ KONTROLLER	
SONUÇ	DERECELENDİRME
<b>ÇOK HAFİF</b>	Personel: Hafif sıyrıklar, 3 günden az iş günü kayıplı kazalar
	Toplum: Direk etki yok
	Çevre: Tamamen kontrol altında tutulabilecek çevresel etki
	Ekipman: Fabrika hasarı/kayıp değeri yaklaşık 1–1000 \$ arası
<b>HAFİF</b>	Personel: İlk yardım gerektiren yaralanmalar
	Toplum: Koku veya gürültü yayılması sonucunda rahatsızlık verilmesi, direk etki yok
	Çevre: Kontrol altına alınabilecek lokal çevresel etki
	Ekipman: Fabrika hasarı/kayıp değeri yaklaşık 1000–10000 \$ arası
<b>ORTA</b>	Personel: Hafif sıyrıklar, 3 günden az iş günü kayıplı kazalar
	Toplum: Doktor müdahalesi gerektiren şiddetli yaralanmalar
	Çevre: Kontrol altına alınamayan orta düzeyli çevresel etki
	Ekipman: Fabrika hasarı/kayıp değeri yaklaşık 10000–100000 \$ arası
<b>CİDDİ</b>	Personel: Hayatı tehdit edici yaralanma, akut zehirlenmeli meslek hastalığı veya kaza yada meslek hastalığı sonucu bir kişinin ölümü
	Toplum: Hayatı tehdit edici yaralanma veya kaza sonucu bir kişinin ölümü
	Çevre: Kontrol altına alınamayan orta düzeyli çevresel etki
	Ekipman: Fabrika hasarı/kayıp değeri yaklaşık 100000–1000000 \$ arası
<b>ÇOK CİDDİ</b>	Personel: Birçok çalışanın hayatını tehdit edici şekilde yaralanması, meslek hastalığına yakalanması veya kaza yada meslek hastalığı sonucunda ölmesi
	Toplum: Hayatı tehdit edici şekilde yaralanma, meslek hastalığına yakalanma veya kaza yada meslek hastalığı sonucu birden çok ölüm
	Çevre: Kontrol altına alınamayan büyük çaplı çevresel etki
	Ekipman: Fabrika hasarı/kayıp değeri yaklaşık 1000000 \$ üzeri
BİR OLAYIN GERÇEKLEŞTİĞİ TAKDİRDE ŞİDDETİ	
SONUÇ	ÖNCEKİ KAZALAR
<b>Ö</b>	Ölümlü kaza
<b>UK</b>	Uzuv kayıplı hayati tehlike yaratabilecek kaza, hayati tehlike yaratacak meslek hastalığı
<b>İGK</b>	İş günü kaybı, uzun süreli tedavi gerektiren iş kazası veya meslek hastalığı
<b>HY</b>	Hafif Yaralanma
<b>KRK</b>	Kazaya ramak kalma, tehlikeli durum
ÖNCEKİ KAZALARIN SONUCU	

Kaynak: (Seber, 2012: s. 32).

Çizelge2’de X tipi matriste kullanılan değişkenler ve derecelendirmeleri gösterilmektedir. Bu metotta değişkenler arasındaki ilişki ikişerli olarak ele alınmakta, daha sonra ortaya çıkan değerler toplanarak risk seviyesi bulunmaktadır. Tablodaki değişkenler ve derecelendirmeler örnek olarak verilmiş olup, her kuruluş kendisine göre belirleyip, her derece için bir değer atamaktadır. Sonuçta risk skoru her ikili değişkenin dereceleri çarpılıp sonuçları toplanarak (Risk Skoru= (D1xD2)+(D2xD3)+(D3xD4)+(D4xD1) risk seviyesi veya risk skoru elde edilmektedir. Çıkan risk skorunun hangi önem seviyesine (düşük, orta, yüksek gibi) denk geldiği de yine her kuruluş tarafından kendi risk tutumuna göre belirlenmektedir.

Değerlendirme sonucunda, alınacak önlemlerin belirlenmesinde önemli faktörlerden olan maliyet analizi de yapılır. Gerekli kıyaslama yapılarak riskin transferi de gündeme gelebilir (Seber, 2012: s. 33).

3. PRA; Çeklist Kullanılarak Birincil Risk Analizi (Preliminary Risk Analysis (PRA) Using Checklists); Risk değerlendirmesi metodları içinde basit bir yaklaşım olup, öncelikle tercih edilen bir yöntemdir. Değerlendirme, prostedeki her kademe için hazırlanan kontrol listeleri üzerinden yapılır. Analizler yapılırken Birincil Risk Analizi metodu ile Risk Değerlendirme Karar Matris Metodolojisi ( Risk Assessment Decision Matrix),(3x3, 5x5 matrisler, L tipi matris) birlikte de kullanılabilir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: s. 278).

#### **b. Kontrol Listesi**

Risk değerlendirmesi için kullanılan yaygın yöntemlerden biri de kontrol listeleridir. Kontrol listelerinin uygulanması ne kadar basit ise, hazırlanması o kadar zordur. Kontrol listeleri, alanında bilgi birikimi ve tecrübesi olan uzmanlarca o işletmeye özgü geliştirilmeli veya uyarlanmalıdır. Aksi durumda uygun olmayan kontrol listeleri kuruluşa fayda yerine telafisi mümkün olmayan zararlara neden olabilecektir. Sağlık kuruluşları ve inşaat sektörü için kontrol listesi hazırlayan uzmanlar bu çalışmalardaki amaçlarını ve hassasiyetlerini şöyle ifade etmişlerdir;

“Kontrol listesi hazırlanırken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun’ danda yararlanılarak bütüncül olması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, uygulamaya geçebilen bilgi daha değerli olduğu için, kontrol listesinin sahada

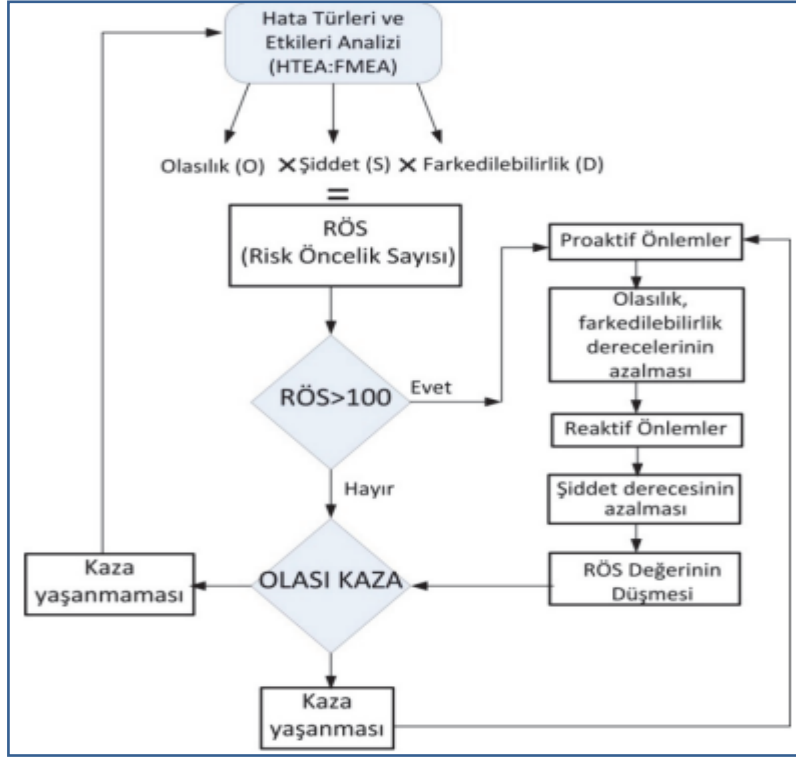


gözlem ve denetim yaparak toplanan datalar ile desteklenmesi, çalışmanın gerçekleştirileceği kurumlara özgü yönler içermesi, çalışma hayatında pratik kullanıma imkan veren özellikler taşıması gerekmektedir’’ (Aydın, 2018: s. 4).

### **c. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Olası Hata Türleri ve Etkileri Analizi Metodu**

Literatürde ve kuruluşlarda incelenmiş ve uygulanmış birçok risk analiz yöntemi mevcuttur. Risk analiz yöntemleri kalitatif ve kantitatif yöntemler şeklinde ikiye ayrılır. Hata Türleri ve Etkileri Analizi (HTEA) sayısal yöntemlerden bir tanesidir. HTEA iş kazalarının önlenmesinde olası hataların belirlenmesi ve önlenmesinde kullanıldığı gibi endüstride hatalı ürün sayısını azaltmak için de kullanılmıştır. Bazı risk analiz yöntemlerinin sadece kazanın olasılığı ve şiddeti kriterlerini değerlendirdiğini görmekteyiz. HTEA yöntemi ise diğer risk analizi metodlarından farklı olarak kazaların önceden fark edilebilirlik değerini de kullanmaktadır. Bu şekilde, sistemdeki hataların, tehlikelerin kazaya sebebiyet vermeden belirlenmesi, daha sonrasında ise en öncelikli olandan başlayıp iyileştirilmesini amaçlayan bir yöntemdir (Özfirat, 2014: s. 755-756).

Diğer risk değerlendirme yöntemlerinden bazıları gibi HTEA’da ilk Amerikan ordusu tarafından geliştirilmiştir. NASA bu yöntemi, sistem ve donanım hatalarının ve bunların etkilerinin belirlenmesi amacıyla etkin olarak kullanmıştır. Daha sonrasında ise başta otomotiv sektörü olmak üzere gıda, madencilik, yazılım vd. sektörlerde yaygın uygulanma alanı bulmuştur (Özfirat, vd., 2013: s. 21).

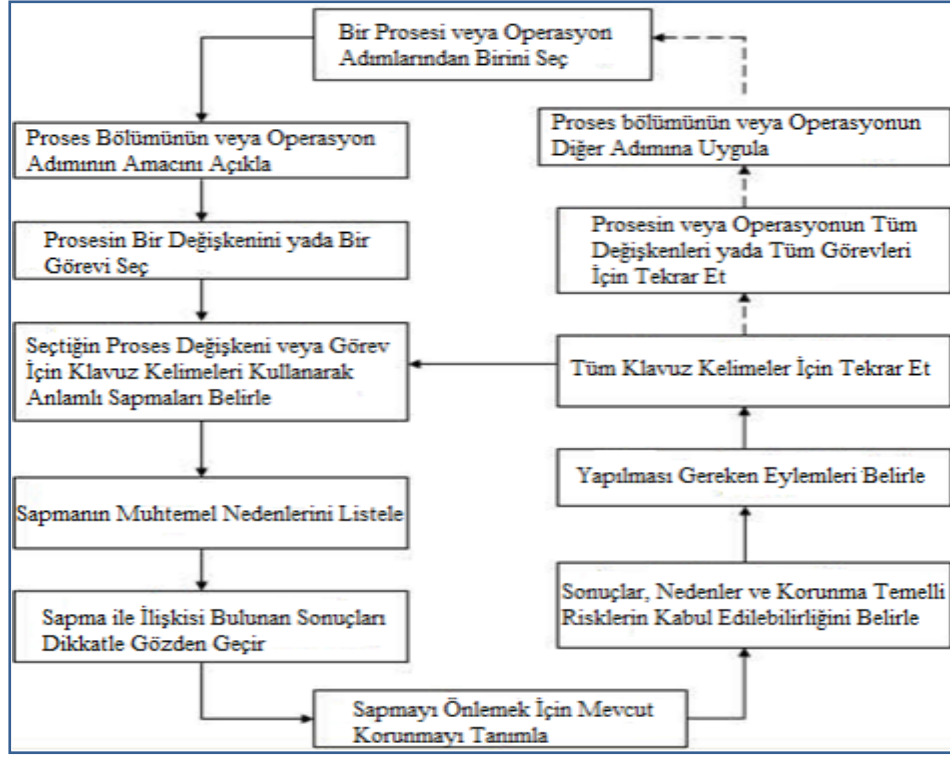


Şekil 10. Hata Türleri ve Etkileri Analizi Akış Diyagramı,

Kaynak: (Özfirat, 2014: s. 757).

Hata Türleri ve Etkileri Analizi (HTEA) sonlu bir analiz değildir. Sistem daima kontrol altında tutulmalı, gelişen ve değişen şartlara göre gözden geçirilmeli yeni yeni risk ve hatalar tanımlanarak analizi yapılmalıdır. Bu gözden geçirmeler değişiklik olduğunda ve belirli periyotlarda tekrarlanmalıdır. Bir olay (kaza) gerçekleştiğinde, analiz yenilenmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır (Özfirat, 2014: s. 757).

Yöntemin işleyişi Şekil 10'da verilen akış diyagramında görülmektedir. Diyagramda görüldüğü üzere olasılık, şiddet ve fark edilebilirlik parametreleri için 1-10 arası puan verilerek çarpımlarından Risk Öncelik Sayısı (RÖS) bulunmaktadır. Özellikle RÖS puanı 100'den fazla olan riskler için Proaktif Önlemlerin öncelikli olduğu RÖS değerini düşürmeyi hedefleyen faaliyetler akışı görülmektedir.



Şekil 11. HAZOP Ekibinin İzleyeceği Aşamalar

Kaynak: (Özkılıç, 2005: s. 26).

#### d. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Neden Sonuç Analizi Metodu

Neden – Sonuç Analizi (Cause-Consequence Analysis); Bu yöntem, Hata Ağacı Analizi ile Olay Ağacı Analizinin karışımıdır. Yöntem, neden analizi ile sonuç analizinin birleşimi olması nedeniyle hem tümdengelimli hem de tümevarımlı bir analiz yöntemini kullanır. Neden - Sonuç analizinin amacı, olaylar arasındaki ilişkiyi belirleyerek istenmeyen sonuçların sebeplerini belirlemektir. Neden– Sonuç analizinin amacı “en kötü senaryo” sonucu hataların belirlenmesi ile sınırlı değildir, imkân dahilinde daha gerçekçi olması yöntemin avantajı olarak görünmektedir. Dezavantajı ise, analistin sistemdeki değişiklikleri önceden hissetmesini gerektirmesidir. Bu yöntemde, olasılıkları tespit etmek genelde zor olmaktadır ve tartışmalıdır (TÜİSAG, 2014).

Bu yöntem nükleer enerji santrallerinin risk analizinde kullanılmak üzere Danimarka RISO laboratuvarlarında geliştirilmiştir. Bununla birlikte, diğer endüstrilerin de güvenlik seviyesinin belirlenmesi için de uygulanabilmektedir. Neden-Sonuç Analizi, Hata Ağacı Analizi Olay Ağacı Analizi; tanımlanmış istenmeyen olay veya durumun nedenlerinin mantıksal kombinasyonunun grafiksel ifadesidir. Neden-Sonuç analizi, Hata Ağacı Analizi ile Olay Ağacı

Analizi'nin bir harmanıdır. Detaylı bir neden-sonuç diyagramı, balık kılıçığı görünümündedir, bu nedenle yöntem, Balık Kılıçığı Diyagramı olarak da isimlendirilmektedir. Diyagramı oluşturmak için gerekli veriler beyin fırtınası ile ya da önceden hazırlanmış basit kontrol çizelgeleri kullanılarak kayıt altına alınır (Beren, 2021).

#### **4. Risk alma durumu ile ilgili Yapılan Araştırmalar**

Orasanu vd.'nin (2002: s. 49) yaptıkları araştırmada havacılıkta karar verme kalitesinin artırılması açısından kritik öneme sahip iki problemi ele almışlardır; (1) Mürettebat havacılık kararlarıyla ilişkili riskleri nasıl algılamaktadır? (2) Risk alma durumu uçuş ekiplerinin karar alma süreçlerini nasıl etkilemektedir? Yeni otomatik sistemlerin tasarımcıları, sistem riskine katkıda bulunabilecek potansiyel insan hatalarını hesaba katmak için tipik olarak insan güvenilirliği analizleri yapmışlardır. Havacılıkta, Ulusal Ulaşım Güvenliği Kurulu (1994) kazalardaki en yaygın ikinci hata türünün taktiksel karar hataları olduğunu tespit etmişlerdir. Uçuş güvenliğini artırma çabalarının, sıklıkla mürettebatın etkili karar verme konusunda eğitilmesini içerdiğini belirtmişlerdir. Bu tür bir eğitimin geliştirilmesinde ortaya çıkan bir gerçek, karar vermenin kritik ölçüde mürettebatın ortamdaki çeşitli tehditlerin içerdiği risklere ilişkin algılarına bağlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Lee vd.'nin (2013: s. 36) çalışma bulguları, yoğun bakım hemşirelerinin çoğunun ergonomik iş riskleri konusunda endişeli olduğunu göstermiştir. Kas-iskelet yaralanması riskine ilişkin risk algıları fiziksel iş maruziyetleri, psikososyal iş stresörleri ve kas-iskelet semptomları deneyiminden etkilenmiş, ancak algılanan işyeri güvenlik ikliminden etkilenmemiştir. Bulgular, fiziksel ve psikososyal çalışma koşullarını iyileştirmek ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için yönetim çabalarına duyulan ihtiyacın altını çizmektedir

Nicholas'a göre (2006: s. 56) denizcilik tehlikeli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Sektörün bireylere, gemilere ve çevreye yönelik riskleri yönetmeye yönelik son girişimleri Uluslararası Emniyet Yönetimi (ISM) koduna odaklanmaktadır. Kod, risk değerlendirmesini temel bir hedef olarak tanımlamaktadır. Ancak burada sunulan araştırma, risk algılarının denizcilik sektöründeki kuruluşlarda farklı meslek grupları arasında farklılık

gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Geleneksel iş düzenlemeleriyle ilgili yapısal faktörler ve küreselleşme süreçleriyle bağlantılı sosyo-ekonomik faktörler, özellikle ISM'nin başarılı bir şekilde uygulanması ve son derece küreselleşmiş bir iş yerinde etkili emniyet yönetimi sistemlerinin hayata geçirilmesi için bir zorluk teşkil etmektedir.

Sjöberg ve Drottz (1991: s. 607) nükleer enerji santrali çalışanları arasında bilgi, risk alma durumu ve tutumlar üzerine yaptıkları çalışmaya 10 farklı meslek grubuna mensup ve İsveç'teki iki nükleer santralde çalışan toplam 236 kişi katılmıştır. İşle ilgili radyasyon risklerini, diğer bazı risklerle karşılaştırmışlardır. Bu değerlendirme sonucunda; ankete katılanların iş güvenliği önlemlerinden memnun olduğu, ancak özellikle dış yükleniciler aracılığıyla geçici işler için işe alınanlar arasında memnun olmayanlar olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir bulguya göre iş tatmini; algılanan iş riskler ve nükleer risklerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

#### **E. İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı**

Bir işletmenin başarı seviyesinin çeşitli söyleyişlerle tanımlandığı çok boyutlu kavram “performans” olarak ifade edilmektedir. Buna göre bir işletmenin başarıya ulaşması ve süreklilik sağlaması için performans ölçümü gerekmektedir (Karaman, 2009: s. 411).

Bir işletmenin en değerli kaynağının çalışanlar olduğunu farkedemeyen işletmelerin en önemli sorunlarından biri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'dir. Nitekim son yıllardaki sosyal, teknolojik ve ekonomik gelişmeler nedeniyle İSG risk türlerinde de değişiklikler meydana gelmiş, işletmeler ise bu riskleri kontrol edebilmek, yönetebilmek, değerlendirebilmek için yeni yaklaşımlar ve araçlar bulmaya odaklanmıştır (Darabont, vd., 2018: s. 2711).

İşe yönelik kazaları önlemeye yönelik çabalar, sanayileşmiş toplumlarda somut başarılarla gözlemlenmiştir. Nitekim Quebec'te işyeri kazaları ve meslek hastalıkları, 1990'lı yılların sonu itibarıyla önemli düşüşler göstermiştir. Bununla birlikte, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ), iyileştirmeler adına önemli bir alan bulunsa da İSG uzmanlarının iş yükü oldukça fazla, müdahaleleri tekrarlayıcı ve kişiselleştirilmemiştir. Aynı zamanda İSG performansını

değerlendirme sürecinin hızlandırılması adına da çok az araç bulunmaktadır (Tremblay ve Badri, 2018: s. 282).

## **1. İSG Performansı Kavramsal Çerçeve**

Çalışma ortamında yaşanan iş kazaları, çalışma yaşamının en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Günümüzde İSG'ye yönelik birçok gelişme meydana gelse de kaza oranlarında bir düşüş meydana gelmemiştir. Nitekim İSG uygulamaları güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, böylece iş kazalarını önlemek, çalışanların ruhsal ve fiziksel açıdan kendilerini iyi hissetmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte işletme verimliliğinin, müşteri memnuniyetinin ve kurumsal imajın oluşmasında önemli bir role sahiptir. Kurumların bu uygulamalarla ilgili performans ölçümü yapmaları, İSG'ye yönelik stratejilerin ve faaliyetlerin başarı durumuyla ilgili bilgi sağlamaktadır (Üngüren ve Koç, 2015: 124).

Günümüzde bütün toplumlar bir şekilde çalışma ve iş yaşamının içerisine dahil olmaktadır. Dolayısıyla çalışma yaşamında verim elde edebilmek ve insana yaraşır iş imkanları sunabilmek için güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir (Çabuk ve Onğulu, 2021: 74). Çalışma hayatında gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışan bireylerin yaşamını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle hem çalışanlar hem de işletmeler için İSG uygulamaları çok önemli bir rol üstlenmektedir (Tezcan ve Aktaş, 2022: s. 2).

### **a. İSG Performansı Kavramı**

Güvenli ve sağlıklı bir işgücü oluşturmaya ve sürdürmeye yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunan verimlilik yönetimi programları, İSG faaliyetleri sonucunda oluşmaktadır. Sağlık ve verimlilik yönetimi uygulamalarının amacı, çalışan sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkinin anlaşılabilir, kapsamlı bir risk azaltma yaklaşımı kapsamında çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak ve teşvik etmektir. Rekabetin küresel boyutta artmasıyla birlikte işletmelerde sağlık ve verimlilik yönetimi programlarını uygulamaya yönelik ilgilerini artırmıştır. Buna göre rekabet üstünlüğü elde eden işletmeler güvenli, sağlıklı ve üretken bir iş gücüne sahip olmaktadır (Sorensen, vd., 2002: s. 493)..

## **b. İSG Performansının Önemi**

İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) temel amacını anlamak için ILO/WHO tarafından belirlenen ortak tanım, en özlü ifade olarak kabul edilmektedir. Bu tanımda odak noktası olarak üç hedef gösterilmektedir, bunlar; çalışanların sağlığının ve iş gücünün korunması ayrıca geliştirilmesi, çalışma ortamının ve işin güvenli hale getirilmesi ve gerek iş proseslerinin gerekse çalışma kültürünün İSG'yi destekleyerek, sorunsuz çalışmayı sağlayacak, işletmelerde verimliliği artıracak ve bu şekilde daha uygun bir sosyal iklimi sağlayacak yönde geliştirilmesi. Burada ifade edilen çalışma kültürü, ilgili kuruluş tarafından benimsenen İSG kurallarını önceleyen bir yaklaşımdır.

İSG ile ilgili meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların iş kazalarından korunması konusunda ilk yasal düzenlemeler 19.yy'ın sonlarında görülmüştür. Bu yıllar sanayi devrimi dönemine denk gelmekte olup, bu yıllarda meslek hastalığı ve iş kazalarının arttığı görülmektedir. Bu durumun sosyal adalete uygun olmadığı toplum ve yöneticilerce fark edilmesi neticesinde, önlemek amacıyla yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte teknolojiye görülen hızlı gelişme, sanayileşen tüm devletlerde iş kazalarını en önemli toplumsal sorunların önemli unsurlarından biri olmaya başlamıştır (Narter, 2015: 7-8).

İş güvenliği işletmelerde birinci öncelikli konulardır. Gerek meslek hastalığının önlenmesi ve iş kazasından korunmak gerekse bu konudaki yasal şartlara uyumun sağlanması için çeşitli tedbirler almaktadır. Bu tedbirlerin sürekliliğinin sağlanması ve etkinliğinin artırılması için kullanılan yöntemlerden biri de İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSGYS) uygulamalarıdır. Bu sistemlerin amacı; işe özgü tehlike kaynaklarının tespiti, tespit edilen tehlikeye ait risklerin analizi ve kontrol altına alınması hiyerarşisini sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Sistemler, bu şekilde riskleri denetleyecek kontrol mekanizmaları oluşturulması ile İSG performansı iyileştirilerek, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmaya çalışan kurumlara yardımcı olmaktadır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009: s. 31).

İSG bilimsel çalışmalar olup, profesyonellerin desteği ve teknolojik kişisel koruyucu donanım (KKD) ve diğer ekipmanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu amaçla

yapılan çalışmaların maliyetinin yüksek olduğu ilk anda düşünülse de, olmadığında karşılaşılabilecek zararların büyüklüğü düşünüldüğünde bu giderlerin büyüklüğünün hiçte önemli olmadığı anlaşılacaktır. Bu zararlara örnek olarak verilebilecek mal kaybı, gelir kaybı, tedavi ve tazminat giderleri yanında herhangi bir parasal bedel biçemeyeceğimiz etkilenen insanların can kaybı, sağlığın bozulması, uzuv kaybı gibi zararlarda söz konusu olabilmektedir. İSG önlemleri sadece çok tehlikeli işler için gerekli olmayıp, ofis ortamları gibi az tehlikeli ortamlarda da sağlığın bozulmasına neden olabilecek ekranlı araçlardan korunma, temizlik, havalandırma ve aydınlatma yanında psikososyal ortamlarda İSG'nin önemli konularındandır. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmeler ofis çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyacağı gibi, hataların önlenmesini sağlayarak iş verimini de artıracaktır (Baloğlu, Akpınar, Batur ve Çakmakkaya, 2018: s. 41).

Verimliliğin ve İSG performansının artırılması için, bireylerin kişilik özelliklerini de dikkate alan yönetim anlayışı benimsenerek İSG ile ilgili kurallarının en etkin şekilde uygulanması sağlanmalıdır. İSG önlemleri üretim ve kâr hırsı başta olmak üzere hiçbir gerekçe için göz ardı edilmemelidir. İşletmelerin sundukları hizmet ve ürettikleri ürünlerin insanların ihtiyaçlarını karşılayarak refah ve konforlarını artırmak için yapıldığı akıldan çıkarılmamalıdır. Kanun ve kuralların çizdiği sınırları aşmamak, İSG kurallarına uymak kaydıyla, çalışan performansını artırarak, Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ilkelerini uygulayarak en iyi kalitede mal veya hizmet üretiminin mümkün olduğu unutulmamalıdır. Bu amaçla (Baloğlu, Akpınar, Batur ve Çakmakkaya, 2018: ss. 50-51);

1. TKY'nin sürekli iyileşme ilkesi sayesinde üretimde verimliliğin artması, maliyetlerin düşmesi, üretimde yeniliklerin sağlanması ve uluslararası standartlarda kaliteye ulaşılması potansiyeli değerlendirilmiş olacaktır.

2. TKY'nin proses yaklaşımı ilkesi sayesinde, uygulayıcı işletmeler İSG kurallarını dikkate alarak iş akışlarının kesintisiz uygulanmasını sağlayabileceklerdir.

3. TKY'nin sistem yaklaşımı ilkesi sayesinde, uygulayıcı işletmeler dış dünya ile daha entegre olarak faaliyetlerini sürdürebilmektedir.



4. Ürün ve hizmetlerde başarı için gerekli izleme ve ölçme faaliyetlerine önem verilmesi, bilimsel ölçme analiz tekniklerinin kullanılması sağlanmaktadır.

5. Eğitim, İSG yönetiminde iş süreçlerinde adaptasyonu kolaylaştıran önemli bir etkidir.

## **2. İş Performansı Göstergeleri Düzeyi İstatistikleri**

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) çalışmalarının başarı düzeyleri İSG performans gösterge düzeyi ile ifade edilir. İşletmeler için İSG performans göstergeleri, İSG'ye yönelik hedeflerini gerçekleştirme düzeyini izlemek ve başarılı bir performans değerlendirmesi yapabilmek için işletmenin kendisi tarafından belirlenen bileşenlerdir (Redinger, vd., 2002: s. 35).

Ülkelerin İSG performansı ise, o ülkenin sınırları içerisinde bulunan tüm kurum ve kuruluşların İSG açısından toplam risk seviyesini göstermek için kullanılan değerler olarak ifade edilmektedir. Bu değerler farklı istatistiksel yöntemler aracılığıyla kullanılabilir. Bu istatistiksel yöntemler iki tip olup, Ardıl Göstergeler (Lagging veya Trailing Indicators-AG) ve Öncül Göstergeler (Leading Indicators - ÖG) olarak ifade adlandırılmaktadır. AG'ler, genel anlamda olay sayısı, ölümlü kaza sayısı, yaralanmalı kaza sayısı, kayıp gün sayısı gibi İSG açısından gerçekleşen negatif olaylarla ilgili sayı ve değerlerdir. ÖG'ler ise işyerinde İSG ile ilgili verilen eğitim süresi, yapılan iç denetimlerin sayısı, ortam ölçüm değerleri, düzeltici/önleyici faaliyet sayıları, yönetimin İSG çalışmalarına katılım düzeyi gibi herhangi bir negatif olay yaşanmadan gerçekleştirilen faaliyet veya alınan önlemlerle ilgili değerlerdir. Diğer bir ifadeyle, AG'ler reaktif göstergelerken, ÖG'ler proaktif göstergeler olarak tanımlanabilir (Baykal, 2007: s. 10).

### **a. Ardıl Göstergeler (AG)**

Ardıl Göstergeler, bir işletmede gerçekleşmiş olaylarla ilgilidir, yani geçmiş dönem performansına dair veriler sağlar. Belirlenmiş dönemde yaşanmış kazaların veya kayıp günlerin sayısının, çalışan sayısına ve çalışma saatlerine oranı da AG grubuna örnek performans göstergelerindedir. Farklı çeşitleri olan AG'ler kuruluşların İSG performansını gösteren en eski ve halende kullanılan göstergelerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanmış ve İSG kurum ve kuruluşlarınca en sık uygulanan dört AG; ÖKO (2.1), Kayıp Günlü

Kaza Sıklık Oranı-KGKSO (2.2), KAO (2.3) ve Kaza Şiddet Oranı-KŞO (2.4) olup, bunlar sırasıyla aşağıdaki eşitliklerde gösterilmektedir

$$\text{ÖKO} = \text{Toplam Ölümlü Kaza Sayısı} / \text{Çalışan Sayısı} \times 100.000 \quad (\text{formül 1})$$

$$\text{KGKSO} = \text{KGK Sayısı} / \text{Toplam Çalışma Saati} \times 1.000.000 \quad (\text{formül 2})$$

$$\text{KAO} = \text{KGK Sonucu Kayıp Gün Sayısı} / \text{Toplam Çalışma Saati} \times 1.000.000 \quad (\text{formül 3})$$

$$\text{KŞO} = \text{KGK Sonucu Toplam Kayıp Gün Sayısı} / \text{Toplam KGK Sayısı} \quad (\text{formül 4})$$

İş kazalarında yaşanabilecek en kötü sonuç, kaza sonucu insan hayatının kaybedilmesidir. İnsan hayatının kaybını değer olarak alan eşitlik (2.1)'de verilen ÖKO'lar işletmelerin İSG performansını göstermede önemli bir göstergedir. Kaza sayıları da kuruluşların İSG yönetimindeki başarısızlıklarını göstermesi bakımından önemli göstergelerdendir ve yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Bureau of Labor Statistics, 2007).

İşletmeler, stratejik amaçları doğrultusunda İSG performansının aralarında bağlantı kurulmuş diğer göstergelere göre değerlendirilmesini sağlamak üzere Balanced Scorecard (BSC) kullanılabilir. Buradaki "balance" (denge) işletmelerin amaçları, başarı göstergeleri ile öncül ve ardıl göstergeler arasındaki dengeyi ifade etmektedir (Hepworth, 1998: s. 160).

Balanced Scorecard yaklaşımında ele alınan öncül ve ardıl nitelikli göstergeler sayesinde işletmenin iç ve dış bağlamıyla ilgili başarı faktörlerine ait ölçümler yapmayı sağlamaktadır (Munive-Hernandez, vd., 2004: s. 698). Bu yaklaşımda önemli olan ise temel performans göstergesi ile işletme amaçlarının aynı olmadığı, işletme amaçlarının daha geniş kapsamlı olduğudur (Niven, 2002: s. 319).

## **b. Öncül Göstergeler**

Öncül Göstergeler (ÖG), İSG konusundaki faaliyetlerin düzeyinin ölçülmesidir. Bu göstergelerin ölçülen değerlerinin düşük olması iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yarayan uyarıcı mesajlar niteliğindedir. Uzman ve yöneticiler tarafından yapılan saha denetimleri, periyodik bakım planlarına uyum,

çalışan eğitimlerinin sayısı ve içeriği, risk analiz skorları öncül göstergelere verilen örneklerdendir (Janackovic, Savic ve Stankovic, 2011: s. 17). ÖG'ler, AG'ler gibi hemen hemen tüm taraf ve sektörlerce belirlenmiş kaza sayısı, olay sayısı, kayıp gün sayısı gibi belirli olaylara bağlı değildir. Bu nedenle ÖG'ler işletmenin bulunduğu sektöre, büyüklüğüne, güvenlik kültürüne vb. farklı ve kapsamlı seçilebilir (Sinelnikov, Kerper ve Inouye, 2013: s. 7).

Bu çerçevede işletmelerin İSG göstergesi seçerken (Korkusuz, İnan, Özdemir ve Başlıgil, 2020: s. 89);

1. Göstergelerin ölçülebilir ve farklı işletmeler için uygulanabilir olması,
2. Belirlenen gösterge listesinde hem öncül hem de artçı göstergelere yer verilmesi,
3. İşletmenin İSG performansını, bulunduğu sektörün özelliklerini de dikkate alan objektif ve gerçekçi olarak yansıtması,
4. Göstergelerin, işletmenin kaydını tuttuğu verilerin kullanılacak şekilde olması

Hususlarına önem verilmelidir

### **3. İSG Performansının Boyutları**

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) programları, insan sağlığını güvence altına alması, üretimi artırması ve maliyetleri düşürmesi nedeniyle işletmelerin öncelikli konularından biri olmalıdır. Bu İSG programları, çalışanların katılımını, sürekli izlemeyi ve genel bir sağlık taramasını içermelidir. İş güvenliği için alınacak tedbirler, işin gerektiği gibi yapılmasına engel olmamalıdır. Bu nedenle İSG, çalışanın ve kuruluşun işlerini güvenli, verimli ve belirlenen şartlarda yürütülmesini sağlayacak uygun koşullar, geliştirilmiş yetenekler ve çalışma kültürü oluşturmayı amaçlamaktadır. Güvenli çalışma koşulları, çalışanların alışkanlıklarını etkilemekte ve bu da verimliliği etkilemektedir. Bu durumda güvenli bir ortamda çalışanların, daha yüksek performans göstermelerinin beklendiği anlamına gelir (García-Herrero, vd., 2012: s. 1760).

Sanayileşmenin ve üretimin artmasıyla birlikte iş kazalarında ve meslek hastalıkları oranlarında bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, insan kaynakları biriminin görevini sadece personelin işe kabulü ile sınırlamayıp,

sonrası içinde önemli sorumluluklar yüklemektedir. İnsan Kaynakları birimi, çalışma ortamı ve işe uygun İSG eğitimlerini planlamalı, gerçekleştirilmesini ve çalışanlarda İSG kültürü oluşmasını sağlamalıdır. İnsan kaynakları bu çalışmalarda İSG uzmanlarından gerekli desteği almalıdır (Yaşam İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, 2019).

#### **a. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması**

İSG, her sektörden bütün çalışma alanlarında çalışma ortamını sosyal, bedensel ve ruhsal açıdan en uygun seviyeye çıkarma ve bu seviyede tutma, iş koşullarının çalışanın sağlığına olumsuz etkilerini önlemek yanında çalışanları olumsuz psikolojik ve fizyolojik etkilerden koruyacak işlere yönlendirme faaliyetlerini kapsamaktadır. Özetle İSG, bu açıdan da ergonomi tanımında olduğu gibi, işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunu sağlamalıdır. İSG, işyeri yanında işi etkileyen çalışan ve çalışan ailesi ile diğer boyutları da dikkate almalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO istatistikleri her 3 dakikada bir çalışanın meslek hastalığı veya iş kazası sonucu hayatını kaybettiğini göstermektedir (Özkılıç, 2005: s. 5).

İş yerinde ki İSG çalışmaları, bireylerin gerek özel gerekse sosyal yaşamlarını etkiler. İSG yönetiminin etkinliği işletmede uygulanan idari, kültürel ve normatif faktörlere de bağlıdır. Tüm işverenler, çalışanların yanında iş yerinin faaliyetlerinden etkilenen diğer bireylerin de güvenliğini ve sağlığını sağlamak yönünde ahlaki bir sorumluluğu da vardır. İSG mevzuatının içeriği ise, çalışanların güvenlik ve sağlığını koruyan yasaların önleyici, gerektiğinde cezalandırıcı ve telafi edici koşullarıyla ilgilidir (Hale, Borys ve Adams, 2015: s. 120). Bununla birlikte, iş yerinde iş kazası ile meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli İSG faaliyetlerinin çalışanların katılımı ve katkısı ile yürütülmesi gereken bir süreç olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Tezcan ve Aktaş, 2022: ss. 10-11).

Çalışanların katılım ve katkılarını; İşyerinde görülen tehlikeli durum ve tehlikeli hareketler ile ilgili görüşlerini yönetime bildirerek, risk analizi ve iyileştirme önerisi çalışmalarına katılarak, iş kazası kök sebebi araştırmalarına katılarak, İSG konulu disiplin cezalarının uygulanmasına uyum sağlayarak, planlanmış İSG eğitimlerine katılarak, belirlenmiş İSG kurallarına uyarak,

yönetici pozisyonundaki çalışanlar İSG kurallarına uyum açısından mahiyetindeki çalışanlara rol model olarak göstermelidir (Tezcan ve Aktaş, 2022: s. 11).

### **08.01.23.S**

#### **b. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri**

Çalışanların sadece yaptıkları işi bilmeleri yeterli olmayıp, işlerini yaparken ortaya çıkacak tehlikelerin farkında olmaları ve gerek kendilerini gerekse ortamda bulunan diğer kişilerin bu tehlikelere karşı sağlık ve güvenliğini koruyacak bilgi ve farkındalığa sahip olması gerekir. İşletmelerde çalışanların İSG konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin artırılmasındaki en önemli araçlardan birisi eğitimleridir. İş yerlerinde ki İSG eğitimlerinin planlanıp gerçekleştirilmesi işverenler için yasal bir sorumluluktur. Bu eğitimlerin asgari süreleri ve çerçeveleri mevzuatla belirlenmiş olup eğitimlerde işin sağlık ve güvenlik riskleri ile korunma yöntemlerinden bahsedilmektedir. Ayrıca ilk yardım ve acil durumlarda yapılacaklar da eğitimlerin konularındandır. İşverenler çalışanlarına gerekli yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgi vermekle yükümlüdürler. Kısacası, eğitimler gibi önleyici programlar aracılığı ile iş yerinde çalışanların sağlığını ve iş yapabilme yeteneklerini koruyan, geliştiren, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak olmalıdır (Benjamin, 2001: s. 21).

#### **c. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları**

İşletmelerde İSG eğitimlerinin, performans değerlendirmelerindeki önem düzeyinin düşük olması eğitimlerin çalışma hayatına uygulanmasını ve etkisini azaltabilmektedir. Edinilen bilgilerin uygulanmaması bir süre sonra eğitimi alan çalışanların unutmalarına neden olmaktadır. İSG performans göstergelerinin her biri bir birini tamamlayıcı olup, eğitim dahil her bir göstergenin önemli olduğu işyerlerinde özellikle vurgulanmalıdır. Özellikle saha denetimleri yaygınlaştırılmalı ve İSG kuralları ve eğitimde anlatılan hususların ne kadarının uygulandığı gözlemlenmeli ve değerlendirilmelidir. Denetimlerde dikkate alınan hususlar sadece çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımının kontrolü ile sınırlı olmayıp, İSG ile ilgili diğer kriterler de dikkate alınmalıdır (Yorulmaz ve Aksu, 2020: s. 2).

İşverenin İSG kapsamındaki yükümlülüğü, iş ile ilgili mevcut risklerin belirlenmesi, bu risklerin analiz edilerek gerekli iyileştirmelerin yapılması, tedbirlerin, eğitimlerin alınmasını ve uygun kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının sağlanmasıdır. Burada bahsedilen eğitimler, çalışan işe başlamadan önce yapılması gerektiği gibi çalışma yerinin, işin ve iş ekipmanının değişmesi veya yeni teknolojilerin uygulanması durumlarında da tekrarlanmalıdır. İSG eğitimlerinin artmasına rağmen iş kazası sayılarında beklenen iyileşmenin olmaması çalışanların öğrenim seviyesi ve İSG kültürünün yeterince yerleşmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu açıdan iş verenler zorunlu İSG eğitimleri yanında çalışanlarda İSG kültürünü oluşturacak programlara da önem vermelidir (Yeşilgöz ve Adanır, 2018: s. 29).

Yapılan araştırmalarda iş kazaların % 80'inin insan kaynaklı, % 20'sinin ise diğer (çevre, makine, ekipman vb) faktörlerden kaynaklandığı görülmüştür (Cam, 1993: s. 49). İş kazalarının önlenmesinde yapılan eğitimin önemini gösteren bir araştırma da ABD'de yapılmıştır. Bu araştırmaya göre çalışanlara düzenlenen eğitimler ile o alandaki iş kazalarının % 97 oranında önlenebileceği görülmüştür (Ekiz, 1992: s. 3).

Beklenen faydanın sağlanabilmesi için, çalışanlar için düzenlenen eğitimlerin etkinliği çok önemlidir. Bu amaçla iş veren bir İSG politikası belirleyerek, İSG konusundaki amaç ve yönünü tüm çalışanlara ve paydaşlarına duyurmalıdır. Ancak bu şekilde çalışanlar eğitimde verilen bilgilerin ve kuruluşun İSG kültürünün farkına daha iyi varacak ve farkındalığı artacaktır. Eğitim ihtiyaçları belirlenirken, mevcut tehlikelere göre stajyerler, taşeronlar ve ziyaretçilerin durum ve ihtiyaçları da dikkate alınmalıdır. Düzenlenen eğitimlerin yeterliliği ve yenileme ihtiyaçları çalışanlarla zaman zaman yapılacak anketlerle belirlenebilir. Eğitim programlarında, çalışanların daha dikkatli çalışmasını teminen stres yönetimi gibi eğitimlere de yer verilmelidir (Aktan, 2023).

#### **d. Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim**

İSG konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, organizasyon içinde her seviyede etkili bir güvenlik kültürü oluşturulmasına katkıda bulunan önemli unsurlardır. İşte bu kavramların açıklamaları:

**İş Birliği:** İş birliği, İSG bağlamında yönetim ve çalışanların bir araya gelerek ortak bir amaca yönelik olarak çalışmalarını ifade eder. Yönetim ve çalışanlar, birlikte çalışarak güvenlik standartlarını oluşturabilir, bu standartların uygulanmasını sağlayabilir ve güvenlikle ilgili herhangi bir sorunun çözümü için birlikte çaba sarf edebilir. İş birliği, güvenlik kültürünün güçlenmesine ve iş yerinde olası risklerin azaltılmasına katkıda bulunabilir.

**İletişim:** İletişim, İSG bağlamında hem yönetim hem de çalışanlar arasında açık, etkili ve sürekli bir iletişimi içerir. İş yerinde güvenlikle ilgili bilgilerin paylaşılması, güvenlik politikalarının duyurulması, eğitimlerin düzenlenmesi ve sorunların iletişim yoluyla çözülmesi bu kapsamda önemlidir. İletişim, çalışanların güvenlikle ilgili endişelerini ifade etmelerini ve yönetimin de bu endişelere duyarlı bir şekilde yanıt vermesini sağlayarak sağlıklı bir güvenlik kültürünün oluşturulmasına yardımcı olur.

Bu kavramlar, İSG alanında başarılı bir performansın sadece yönetim tarafından değil, aynı zamanda tüm çalışanların katılımı ve işbirliği ile sağlanabileceğini vurgular. İş birliği ve iletişim, kazaların önlenmesi, güvenlik bilincinin artırılması ve iş yerindeki güvenlik kültürünün güçlenmesi açısından kritik öneme sahiptir.

#### **e. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Kanun Koyucular**

Ne yazık ki, yapılan birçok düzenleme ve iyileştirmelere karşın ülkemiz hala iş kazası ve meslek hastalığı oranı yönünden arzu edilen seviyelere inememiştir. Çalışanların iş güvenliği hakkının sağlanması gerek devletin kanun çıkarma ve denetleme gerekse iş ilişkisinin tarafların belirlenen kurallara uyması ile sağlanabilmektedir. Yapılan mevzuat düzenlemeleri, yaşanan olaylar ve gelişmeler dikkate alınarak günün şartlarına göre güncellenmelidir. Kanun koyucu, bu düzenlemelere girdi sağlayacak araştırmaları yapmalı ve yapılan çalışmalarını teşvik etmelidir. İşveren, İSG konusundaki kurallara uyumu güvence altına alacak sistemi işyerinde kurmalı ve sürdürmelidir. İşveren, İSG'yi sağlamak üzere yatay ve dikey bütünleşme ilkelerini kullanmalıdır (Balkır, 2012: s. 56).

Kanun koyucular, yürürlüğe koydukları her seviyeden İSG mevzuat hükümleri ile kuralların sorumlu işyerleri tarafından uygulanma durumlarını

denetlemekle yükümlüdür. Ancak mevzuat uygulanarak güvenli çalışma ortamı sağlanabilir. İSG mevzuatının, işletmeleri yönetme sürecinin önemli bir bölümüdür. Her işletmenin en temel sorumluluğu şüphesiz yasal şartlara uyumdur. İşletmelerde mevzuata uyumun, istenmeyen olayların önlenmesi, kontrol altına alınması veya etkisinin azaltılması fonksiyonu da söz konusudur (Jacinto, vd., 2010: 1).

İSG, özellikle son yıllarda yaşanan büyük iş kazaları ile sürekli olarak ülke gündemimizdeki yerini korumaktadır. Kanun koyucu, yeni mevzuatlarla sorunları çözebileceğini düşünmekle birlikte bugüne kadar beklenen seviyede olumlu neticelerin alındığı, çalışma koşullarının yeterince güvenli hale geldiğini söylemek mümkün olmamaktadır. Çalışma koşullarının güvenli hale gelmesinin sadece kanunlara yazmak veya göstermelik cezalarla sağlanamayacağı anlaşılmıştır. Bu nedenle İSG'nin, çalışan merkezli bir faaliyet olarak ele alınması gerektiği, işletmelerin kâr-zarar hesabının bir girdisi olamayacağı, çalışanlara verilen bir hizmet olmayıp, çalışanlar için bir hak olduğu artık kabul edilmektedir (Özgümüş, 2013: s. 35).

İSG, özellikle medya ile meslek ve sivil toplum örgütlerinin etkisi ile son dönemde daha çok gündeme gelse de, aslında insanlık tarihi kadar eski bir konudur. Ancak ülkemiz bu konunun önemini geç fark edildiği ülkelerden biridir. İş güvenliği, 1936 yılından itibaren çeşitli kanunlarda yer almakla birlikte, gerçek anlamda müstakil olarak 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ele alınmıştır. Bu kanunun en önemli özelliği, kamu-özel ayrımı olmaksızın her sektörden ve her büyüklükten işletmeleri kapsamaktadır. Bu geniş kapsam alanı, İSG çalışmalarında bilgi merkezlerinin kullanımı ve gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır. Kanun gereği artık İSG ile ilgili birçok işlem ve kayıt elektronik ortamda yapılmakta ve takip edilmektedir. Kanun koyucu ve işverenler gibi artık bilgi profesyonellerine de uygulamaların geliştirilmesi yönünden ciddi sorumlulukları söz konusudur (Akkaya, 2017: s. 501).

Ülkemizde iş kazalarının % 61'inin İSG kurulu, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu olmayan elli kişiden az çalışanı olan işyerlerinde meydana geldiği görülmektedir. Halbuki, bu küçük işletmeler toplam işyeri sayısının % 98'ini, toplam çalışanın % 56'sını ifade etmektedir (ÇSGB,



2008: s. 8). Kanun koyucu bir geçiş takvimi ile İSG kurulu, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu kapsamını genişletmektedir (Süzek, 2005: s. 615).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun alışan odaklı yaklaşımı ile getirdiği yeniliklerden biri de “alışan temsilcisi” kavramıdır. İki ve ikiden fazla çalışanı olan işyerlerinde seçimle ya da atama ile 1-6 çalışan temsilcisi olarak belirlenir. alışan temsilcisinin birden fazla olması halinde ilerinden biri baş temsilci olarak seçilir. alışan temsilcisi, sağlık ve güvenlik konularında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile birlikte çalışır, ilgili çalışmalara katılır, öneride bulunur, çalışmaları izler ve bu konularda çalışanları temsil eder. İşveren alışan temsilcilerinin bu görevlerini yapmalarını engelleyemez ve gerekirse kolaylaştırmak için gerekli düzenlemeleri yapar. Kanun koyucu bu şekilde uygulamaların demokratik ve sağlam bir zeminde gerçekleştirilmesini amaçlamıştır (Esen, 2013: s. 1).

Kanun koyucunun tüm bu düzenlemeleri yanında gerek kanun koyucunun gerekse işyeri yönetiminin saha denetimleri planlanmalı ve gerçekleştirilmelidir. Çalışanların gözetim altında tutulabilmesi için denetimlerin sık sık planlı ve plansız olarak yapılmasında fayda bulunmaktadır. Bu saha denetimlerinde birim amiri, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çalışan temsilcisi bulunmalı ve bu konuda gerekli eğitimleri almış olmalıdırlar (Kartal İş Güvenliği Mühendislik, 2017).

#### **4. İSG Performansı ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Ngo vd.’nin (2011: s.669) yaptıkları çalışmada algılanan iş güvencesi ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Hipotezler, Çin'deki bir kamu iktisadi teşebbüsünde 184 çalışandan oluşan bir örnekleme ile test edilmiştir. Sonuçta alışan özgeciliği ve iş performansı arasında pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin, özgecilik üzerindeki etkisi; daha az iş güvencesi algılayan çalışanlar için daha güçlü olmuştur.

Coyle, Sleeman ve Adams’ın (1995: s.247) yaptıkları araştırmada İSG konularına yönelik tutum ve algıların nesnel ölçümü olan güvenlik iklimi büyük ölçüde göz ardı edilmiş ve İSG programlarının etkinliğini belirlemek için kayıp zaman ve sıklık oranı gibi ölçütler kullanılmıştır. Ancak, bir güvenlik iklimi

analizinde belirlenen kazaların öncüllerinin ölçülmesinin güçlü bir proaktif yönetim aracı sağladığı açıktır. Yayınlanan çalışmaların aksine, güvenlik iklimi faktörlerinin kuruluşlar arasında istikrarlı olmadığı savunulmuştur. Güvenlik iklimi faktörlerinin İSG programlarının etkinliğinin planlanması ve değerlendirilmesi açısından önemi tartışılmıştır. Güvenlik iklimi faktörlerinin istikrarlı olmamasına rağmen, kuruluşlarda belirlenen güvenlik iklimi faktörü modelinin İSG programlarının tasarlanması için güçlü bir yönetim aracı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Cherry'nin(1999: s. 1397) yaptığı çalışmada meslek hastalığı örüntüleri ve nedenlerinin anlaşılmasında son dönemde kaydedilen ilerlemeler ele alınmıştır ve sonuçta elde edilen bulgular şu şekilde sıralanmıştır; 1. Meslek hastalıklarının nedenlerinin anlaşılması, hem iyi bir epidemiyoloji hem de maruziyetin doğası ve maruz kalanların duyarlılığı hakkında ayrıntılı bilgi gerektirir. 2. İş yerindeki maruziyetlerin erkek üreme kapasitesi üzerindeki etkilerine ilişkin endişe, fetüs üzerindeki erkek aracılı etkilere ilişkin hipotezler için kanıtların azlığına rağmen büyük olmaya devam etmektedir. 3. Önleyici programlara ilişkin iyi değerlendirme çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır ancak bu çalışmalar yetersizdir. 4. Malign olmayan kronik hastalıkların önlenmesinde gelecekteki ilerlemeler, kısmen işyerindeki psikososyal faktörlerin rolünün daha iyi anlaşılmasıyla sağlanabilir. 5. En iyi çabalarımıza rağmen, mesleki hastalıklar devam etmekte ve emekliliği çoktan geçmiş yaşlı insanlarda engelliliğe önemli ölçüde katkıda bulunabilmektedir.

### **III. YÖNTEM**

#### **A. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışma, “İlişkisel tarama” araştırmasıdır ve genellikle iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiler ortaya çıkartılır (Karasar, 2011: 78). Kuramsal olarak ise çalışmada tüme varım çerçevesinde belirlenecek olan hipotezler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın problemi; çalışanların iş güvenliği iklimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG performansına etkisi var mıdır? şeklinde ifade edilebilir. Veri toplama araçları; Demografik özelliklere yönelik sorular, Güvenlik İklimi Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği, İSG Kültürü Ölçeği'nin bir alt boyutu olan risk alma durumu ve İSG Uygulamaları Performans Ölçeği olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan elde edilecek verilerden yararlanılarak; güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi, frekans analizi, anova analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezlerin sınanması için elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS programlarından yararlanılmıştır.

#### **B. Veri Toplama Araçları**

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak; Kişisel Bilgi Formu (Ek A), Güvenlik İklimi Ölçeği (Ek B), İş Tatmini Ölçeği (Ek C), İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği'nin alt boyutu olan risk alma durumu (Ek D), İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği (Ek E) kullanılmıştır.

##### **1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır (EK A). Katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim durumu, çalışılan birim, iş kazası geçirilmesi, kazaya ramak kala herhangi olay yaşanması ve İSG eğitimi konusunda sorular sorulmuştur.

## 2. Güvenlik İklimi Ölçeği

Araştırmada Türen, vd., (2014: s. 186) ait olan ve örgütlerde iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik olarak “Güvenlik İklimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçeklerin toplam Cronbach Alfa katsayısı değerinin 0,932 olarak çok güvenilir olduğu belirtilmiştir. Ölçek 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ile “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” olarak isimlendirilmiştir. Söz konusu ölçekte bulunan sorulara katılımcıların; “1- kesinlikle katılmıyorum”, 2- “katılmıyorum”, 3- “kararsızım”, 4-“katılıyorum” ve 5- “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevaplandırmalarına yönelik 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

## 3. İş Tatmini Ölçeği

Çalışmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Klugger (1988) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan “İş Tatmini Ölçeği”nin kısa formunun Türkçeye uyarlanması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Sorulara katılımcıların; “1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevaplandırmaları istenen 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

## 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği

Çalışmada Olcay’a (2021: 682) ait olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği”nin alt boyutu olan risk alma durumundan yararlanılmıştır. Ölçeğin alt boyutunda 3 adet soru bulunmaktadır. Anket soruları 7’li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Anketi cevaplandıracak kişilerden her bir anket maddesine ne derece katılıp/katılmadıklarını belirtmeleri için ölçekte yer alan “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen Katılmıyorum, 4:Kararsızım, 5: Kısmen Katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum’u” temsil etmektedir.

## 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği

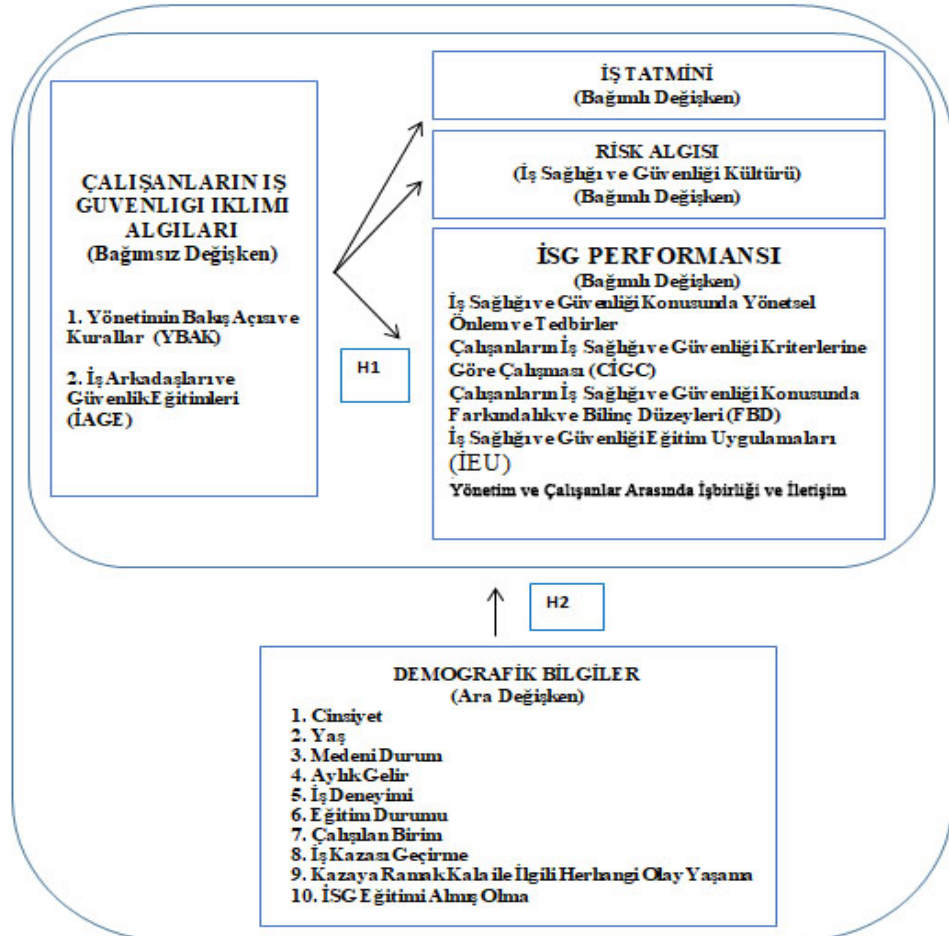
Çalışmada Üngüren ve Koç’a (2015: 142) ait olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda

Yönetmelik Önlem ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları ve son olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim şeklinde adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” şeklinde Likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

### C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bulunan endüstriyel tesis yapım işleri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem olarak ise bu çalışanlardan 526 kişiye uygulanmıştır.

### D. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 12. Çalışanların “İş Güvenliği İklimi Algıları”, “İş Tatmini”, “Risk alma durumu”, “İSG Uygulamaları Performansı” ve “Demografik Değişkenler” Arasındaki İlişki için Kavramsal Model

Bu araştırmada; “Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algıları” (bağımsız değişken), “İş Tatmini” (bağımlı değişken), “Risk alma durumu” (bağımlı değişken), “İSG Uygulamaları Performansı” (bağımlı değişken) ve “Demografik Değişkenler” ise ara (kontrol) değişkeni olarak belirlenmiştir.

**H1:** Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatminini, risk alma durumunu ve İSG uygulamaları performansını etkiler.

**H2:** Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, demografik özellikler açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2a: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, cinsiyet açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2b: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, yaş açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2c: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, medeni durum açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2d: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, aylık gelir açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2e: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, eğitim durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2f: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, iş deneyimi açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2g: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, çalışılan birim açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2h: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, İSG eğitimi almış olmaları açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2j: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, kazaya ramak kala ile ilgili herhangi olay yaşamaları açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H2k: Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, iş kazası geçirmeleri açısından katılımcılar arasında fark vardır.





## IV. BULGULAR VE TARTIŞMA

### A. Verilerin Analizi ve Bulgular

Anketlerden elde edilen datalar IBM SPSS21 ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiş olup çalışmanın bu kısmında; güvenilirlik, frekans, regresyon, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir.

#### 1. Güvenilirlik Analizi

Güvenlik iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı ölçekleri için güvenilirlik analizi ile ilgili analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çizelge 3. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk alma durumu ve İSG Uygulamaları Performansı Ölçekleri için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyut	Boyut Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	0,951	0,958
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	0,885	
İş Tatmini	İş Tatmini	0,829	0,829
Risk alma durumu	Risk alma durumu	0,770	0,770
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	0,832	0,959
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	0,928	
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	0,924	
	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	0,906	

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda “İSG Uygulamaları Performans” ölçeğinde yer alan ölçeğin orjinal halinde İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler olarak isimlendirilmiş alt boyuta ait olan ilk 8 soru ve farkındalık ve bilinç düzeyi olarak isimlendirilmiş alt boyuta ait olan son 2 soru güvenilirliği sağlamadığı için anketten çıkarılarak iptal edilmiştir. Bunun sonucunda geri kalan sorular güvenilirliği sağladığından anketler bu sorular üzerinden yapılarak analizler tamamlanmıştır. Yapılan bu araştırmada hem ölçeklerin hem de boyutların güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Hesaplanan cronbach alfa kat sayıları yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Hesaplanan bu değerler incelendiğinde

boyutlar için en küçük güvenilirlik kat sayısının 0,770 olduğu görülmektedir. En küçük değer olmasına rağmen bu değer “Risk alma durumu” boyutunun oldukça güvenilir olduğunu gösteren bir değerdir. Ayrıca “Güvenlik İklimi ( $\alpha=0,958$ )”, “İş Tatmini ( $\alpha=0,829$ )”, “Risk alma durumu ( $\alpha=0,770$ )” ve “İSG Uygulamaları Performansı ( $\alpha=0,959$ )” ölçekleri için hesaplanan cronbach alfa değerleri incelendiğinde ölçeklerin oldukça güvenilir oldukları görülmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: s.21).

## 2. Frekans Analizi

Anket çalışmasından elde edilen demografik veriler özetlenerek çizelge şeklinde bu bölümde sunulmuştur. Hazırlanan özet tabloda cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim durumu, iş deneyimi, çalışılan birim, iş kazası geçirme durumu, ramak kala geçirme durumu ve İSG eğitimi almış olma durumu değişkenlerinin dağılımları frekans ve yüzde olarak verilmiştir.

Çizelge 4. Demografik Değişkenlerle İlgili Frekans Analizi Sonuçları

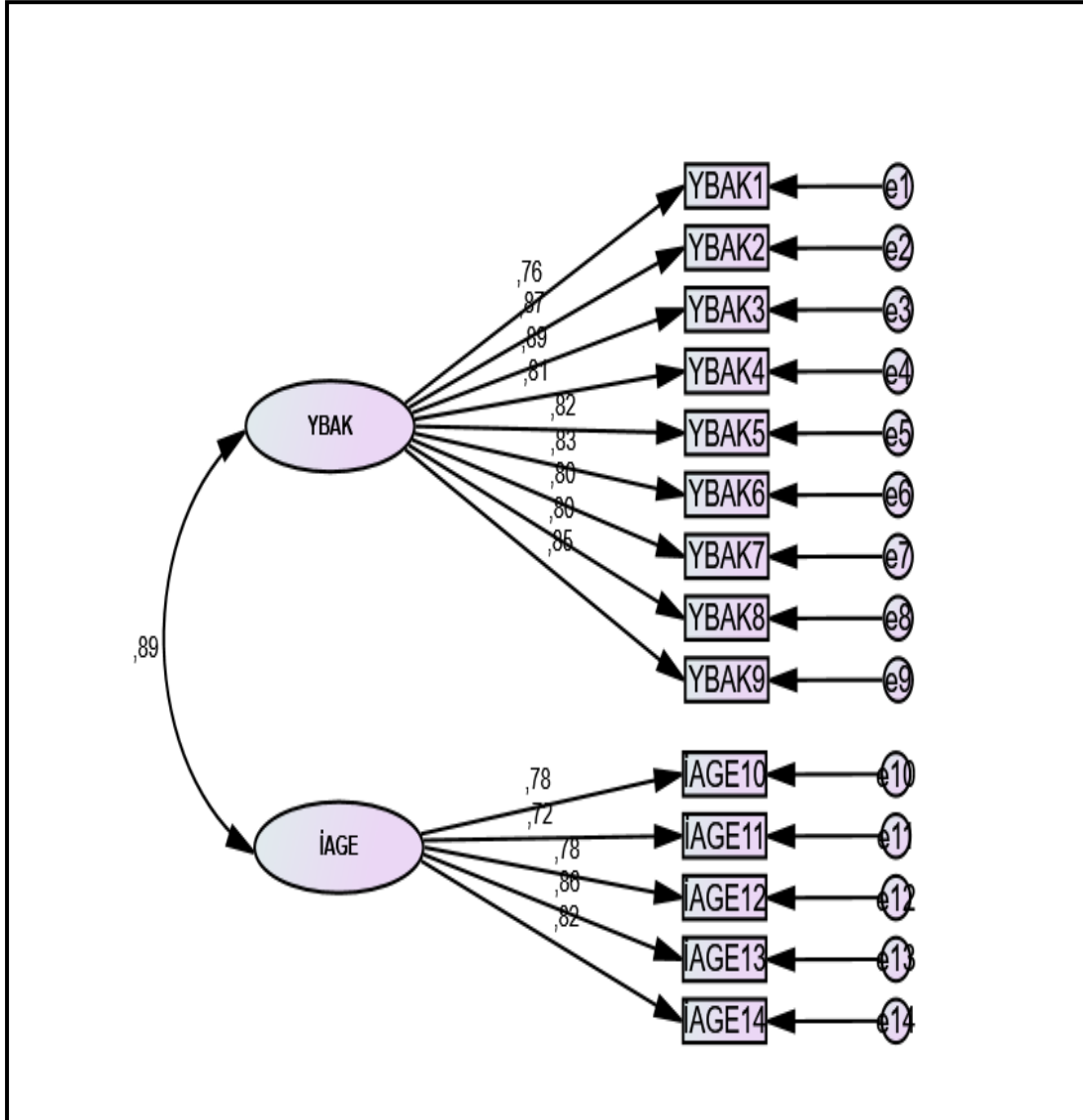
		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	102	19,4%
	Erkek	424	80,6%
Yaş	18-26 Yaş	106	20,2%
	27-35 Yaş	180	34,2%
	36-44 Yaş	155	29,5%
	45 Yaş+	85	16,2%
Medeni Durum	Evli	315	59,9%
	Bekar	211	40,1%
Aylık Gelir	4250-5250 TL	75	14,3%
	5251-6251 TL	44	8,4%
	6251-7251 TL	111	21,1%
	7253 TL ve Üzeri	296	56,3%
Eğitim Durumu	İlköğretim	91	17,3%
	Önlisans	198	37,6%
	Lisans	160	30,4%
	Yüksek Lisans ve Üzeri	77	14,6%
İş Deneyimi	0-5 Yıl	125	23,8%
	6-11 Yıl	160	30,4%
	12-17 Yıl	118	22,4%
	18-23 Yıl	62	11,8%
	23 Yıl ve Üzeri	61	11,6%
Biriminiz	İnşaat	167	31,7%
	Mekanik	242	46,0%
	Elektrik	102	19,4%
	İzolasyon	15	2,9%
İş Kazası Geçirme Durumu	Evet	58	11,0%
	Hayır	468	89,0%
Ramak Kala Olay Yaşama Durumu	Evet	239	45,4%
	Hayır	287	54,6%
İSG.Eğitimi Almış Olma Durumu	Evet	510	97,0%
	Hayır	16	3,0%

Yapılan anket çalışmasına katılan kişilerin demografik değişken dağılımları incelendiğinde 102 kişinin (%19,4) kadın, 424 kişinin (%80,6) erkek ve 315 kişinin (%59,9) evli, 211 kişinin bekâr (%40,1) olduğu gözlenmiştir. Ayrıca 106 kişinin (%20,2) 18-26 yaş arasında, 180 kişinin (%34,2) 27-35 yaş arasında, 155 kişinin (%29,5) 36-44 yaş ve 85 kişinin (%16,2) 45 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Eğitim durumu dağılımı incelendiğinde 91'inin (%17,3) ilköğretim, 198'inin (%37,6) ön lisans, 160'ının (%30,4) lisans ve 77'sinin (%14,6) lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir dağılımları incelendiğinde 75 kişinin (%14,3) 4250-5250 TL arasında, 44 kişinin (%8,4) 5251-6251 TL arasında, 111 kişinin (%21,1) 6251-7251 TL arasında ve 296 kişinin (%56,3) 7253 TL ve üzeri aylık gelirinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş tecrübe sürelerinin dağılımları incelendiğinde 125 kişinin (%23,8) 0-5 yıl arasında, 160 kişinin (%30,4) 6-11 yıl arasında, 118 kişinin (%22,4) 12-17 yıl arasında, 62 kişinin (%11,8) 18-23 yıl arasında, 61 kişinin (%11,6) 23 yıl üzerinde iş deneyiminin olduğu gözlenmiştir. Çalışanların görev aldıkları birimler incelendiğinde 167 kişinin (%31,7) inşaat, 242 kişinin (%46,0) mekanik, 102 kişinin (%19,4) elektrik ve 15 kişinin (%2,9) izolasyon biriminde çalıştığı görülmektedir. Çalışanlardan 58 kişinin (%11,0) iş kazası geçirdiği ve 468 kişinin (%89,0) iş kazası geçirmediği ayrıca 239 kişinin (%45,4) kazaya ramak kala bir olay yaşadığı ve 287 kişinin (%54,6) kazaya ramak kala olay yaşamadığı görülmektedir. Son olarak çalışanlardan 510 kişinin (%97,0) İSG eğitimi aldığı ve 16 kişinin (%3,0) ise İSG eğitimi almadığı görülmektedir.

### **3. Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Faktör analizi doğrultusunda iki uygulamadan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, yeni oluşturulmuş ya da bir dilden başka bir dile çevrilmiş bir ölçeğin değişkenlerini temsil eden ifadelerin altında yatan faktör yapısını ortaya koymayı ve keşfetmeyi amaçlayan “Keşfedici Faktör Analizi” (Exploratory Factor Analysis) iken; ikincisi daha önce kullanılmış olan bir ölçeğin, güncel olan araştırmada kullanıldığında orijinal faktör yapısına uyup uymadığını, uyuyor ise ne derece uygun olduğunu denetlemeye yarayan “Doğrulayıcı Faktör Analizidir (DFA)” (Suhr, D. D., 2006). Bir ölçek geliştirme çabası var ise, ilk uygulanması gereken keşfedici faktör analizi, daha sonra da keşfedilen bu yeni faktör yapısının onaylanmasını öngören doğrulayıcı faktör analizidir. Bu noktada dikkat edilmesi

gereken en önemli konu bu iki ardıl analiz için aynı örneklem ile yapılmamasının gerekliliğidir. Çünkü, KFA için toplanan veri ile keşfedilmiş bir yapının doğrulayıcı faktör analizini yapmak, malumu onaylamaktan öteye gidemez (Suhr, D. D., 2006). KFA sonucu çıkan yapının tekrar test edilmek üzere, yeni haliyle, veri toplama sürecine alınması ve bu yeni veriyle DFA yapılması gerekmektedir.



Şekil 13. Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK) ve İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (İAGE) Faktörleri İçin DFA Analizi

Yapılan DFA sonucunda elde edilen tahmin değerleri grafikte verilmiştir. Ancak ölçekte bulunan maddelerin faktörler üzerindeki etkilerinin anlamlı olabilmesi için test sonucunda elde edilen p değerlerinin incelenmesi ve 0,05 değerinden küçük olması gerekmektedir.

Çizelge 5. YBAK ve İAGE Faktörleri İçin P Değerleri

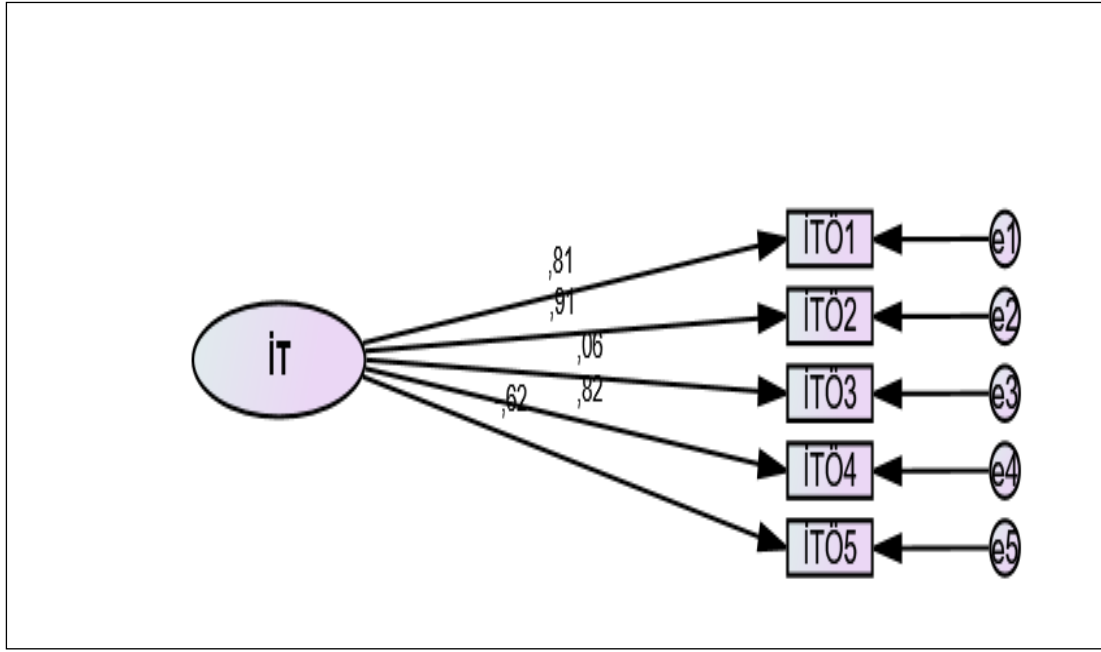
			Tahmin Değeri	S.E.	C.R.	P Değeri
YBAK1	<---	YBAK	1,000			
YBAK2	<---	YBAK	1,149	,052	22,026	***
YBAK3	<---	YBAK	1,145	,050	22,684	***
YBAK4	<---	YBAK	1,066	,053	20,114	***
YBAK5	<---	YBAK	1,095	,054	20,345	***
YBAK6	<---	YBAK	1,024	,049	20,822	***
YBAK7	<---	YBAK	,965	,049	19,804	***
YBAK8	<---	YBAK	,977	,049	19,787	***
YBAK9	<---	YBAK	1,026	,048	21,368	***
İAGE10	<---	İAGE	1,000			
İAGE11	<---	İAGE	,747	,043	17,395	***
İAGE12	<---	İAGE	,657	,034	19,430	***
İAGE13	<---	İAGE	,846	,039	21,905	***
İAGE14	<---	İAGE	,819	,040	20,515	***

Uygulanan DFA sonucunda elde edilen bütün p değerlerinin 0,01'den daha küçük değerler aldığı görülmektedir. Bu nedenle faktörlere ait maddelerle ilişkinin tamamının anlamlı olduğunu söylemek mümkündür ( $p < 0,05$ ).

Çizelge 6. YBAK ve İAGE Faktörleri İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri

			Estimate
YBAK1	<---	YBAK	,764
YBAK2	<---	YBAK	,872
YBAK3	<---	YBAK	,892
YBAK4	<---	YBAK	,810
YBAK5	<---	YBAK	,818
YBAK6	<---	YBAK	,833
YBAK7	<---	YBAK	,800
YBAK8	<---	YBAK	,800
YBAK9	<---	YBAK	,851
İAGE10	<---	İAGE	,783
İAGE11	<---	İAGE	,717
İAGE12	<---	İAGE	,785
İAGE13	<---	İAGE	,863
İAGE14	<---	İAGE	,819

Yapılan DFA sonucunda maddelerin ilgili faktörleri açıklama yükleri tabloda verilmiştir. Bu bağlamda en düşük değer 0,717 değeri ile “İAGE11” (İşyerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.) maddesi iken en yüksek değer “İAGE13” (Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.) maddesine aittir.



Şekil 14. İş Tatmini (İT) Faktörü İçin DFA

Çizelge 7. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) Faktörü İçin P Değerleri

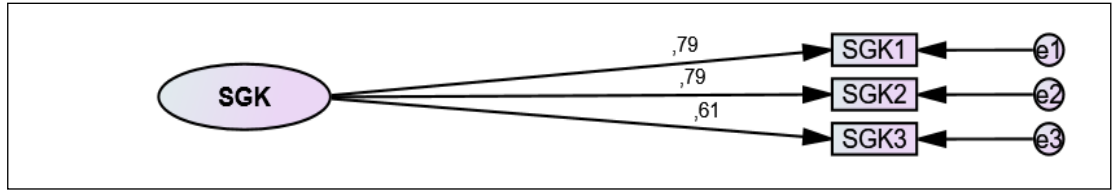
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
İTÖ1	<---	İT	1,000				
İTÖ2	<---	İT	1,210	,052	23,403	***	
İTÖ3	<---	İT	,083	,063	1,312	,190	
İTÖ4	<---	İT	1,037	,049	21,230	***	
İTÖ5	<---	İT	-,819	,056	-14,690	***	

İT faktörü için uygulanan DFA sonucunda elde edilen “İTÖ3” (İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.) için hesaplanan p değerlerinin ( $p=0,190$ )  $0,05$ 'den daha büyük olduğu ve İT faktörünü açıklamada anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ilgili madde araştırmadan çıkartılmış ve bundan sonraki yapılacak analizlere dahil edilmemiştir. “İTÖ3” (İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.) maddesi haricindeki maddeler için hesaplanan p değerleri incelendiğinde tamamı için hesaplanan p değerlerinin  $0,01$  değerinden küçük olduğu yani ilgili faktörü açıklamada anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Çizelge 8. İT Faktörü İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri

			Estimate
İTÖ1	<---	İT	,814
İTÖ2	<---	İT	,914
İTÖ3	<---	İT	,060
İTÖ4	<---	İT	,822
İTÖ5	<---	İT	,615

tandardize edilmiş tahmin değerleri incelendiğinde araştırmadan çıkartılan “İTÖ3” maddesi dışındaki maddelerin, açıklama yüzdelerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En düşük değer “İTÖ5” (İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.) maddesine ait 0,615 değeri ve en yüksek değer ise “İTÖ2” (Çoğu günler işime hevesle giderim.) maddesine ait 0,914 değeri olduğu görülmektedir.



Şekil 15. Sağlık ve Güvenlik Kültürü (SGK) Faktörü İçin DFA Analizi

Çizelge 9. SGK (Risk alma durumu) Faktörü İçin P Değerleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SGK1	<---	SGK	1,000				
SGK2	<---	SGK	1,053	,083	12,688	***	
SGK3	<---	SGK	,803	,067	11,899	***	

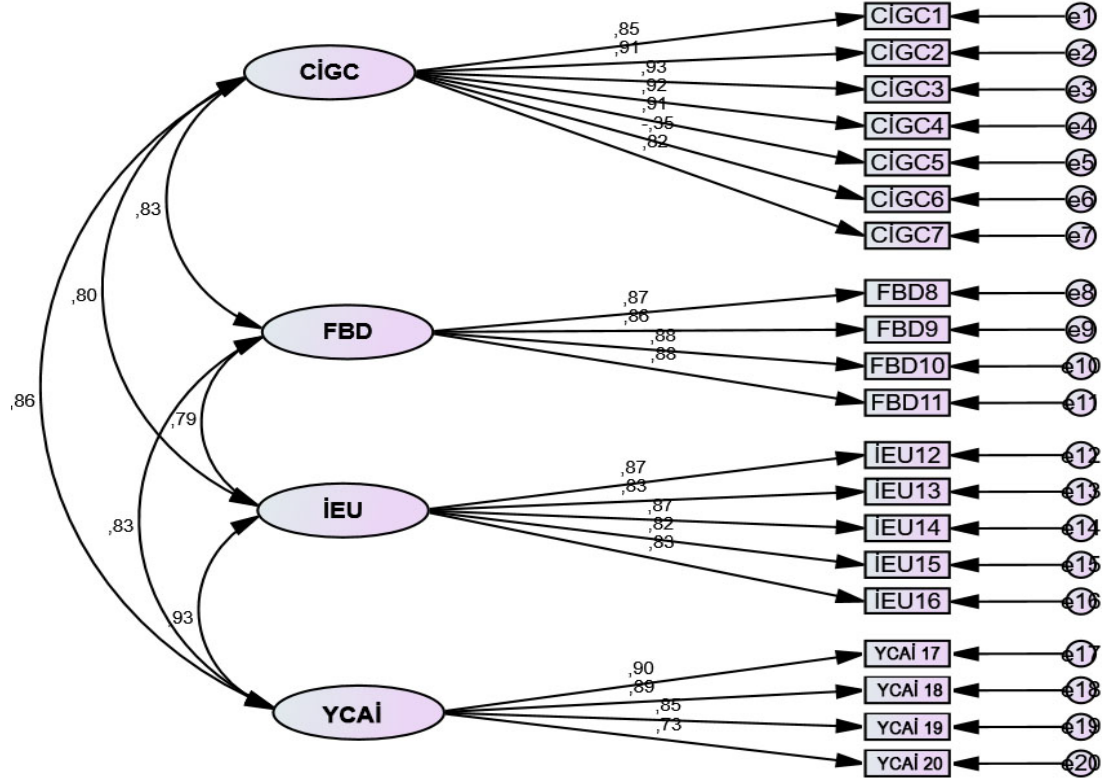
SGK (Risk alma durumu) faktörü için hesaplanan p değerleri incelendiğinde hesaplanan p değerinin tamamının 0,01'den küçük değer aldığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Bu nedenle ilgili maddelerin SGK (Risk alma durumu) faktörünü açıklamada anlamlı bulunduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 10. Risk Alma Durumu (SGK) Faktörü İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri

			Estimate
SGK1	<---	SGK	,793
SGK2	<---	SGK	,787
SGK3	<---	SGK	,608

Standardize edilmiş tahmin değerleri incelendiğinde maddelerin faktör üzerindeki açıklama yüklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En düşük yük değerinin “SGK3” (Çalışma arkadaşlarımla sahada güvenliği benim için çok

önemli değil.) maddesine ait 0,608 değeri olduğu görülürken en yüksek değer in “SGK1” (İş tanımımın dışında riskli bir iş varsa bunu sorgulamadan yaparım) maddesine ait 0,793 değeri olduğu görülmektedir.



Şekil 16. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin DFA Analizi

Çizelge 11. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin P Değerleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CİGC1	<---	CİGC	1,000				
CİGC2	<---	CİGC	,999	,035	28,632	***	
CİGC3	<---	CİGC	1,074	,036	29,894	***	
CİGC4	<---	CİGC	1,046	,036	29,413	***	
CİGC5	<---	CİGC	,996	,035	28,668	***	
CİGC6	<---	CİGC	-,501	,061	-8,263	***	
CİGC7	<---	CİGC	,939	,039	24,021	***	
FBD8	<---	FBD	1,000				
FBD9	<---	FBD	,974	,036	26,940	***	
FBD10	<---	FBD	1,045	,037	27,973	***	
FBD11	<---	FBD	,973	,035	28,010	***	
İEU12	<---	İEU	1,000				
İEU13	<---	İEU	,958	,038	25,177	***	
İEU14	<---	İEU	,970	,036	27,087	***	
İEU15	<---	İEU	1,041	,042	24,670	***	
İEU16	<---	İEU	1,054	,042	25,038	***	
YCAİ17	<---	YCAİ	1,000				
YCAİ18	<---	YCAİ	,956	,030	31,685	***	
YCAİ19	<---	YCAİ	,961	,034	28,533	***	
YCAİ20	<---	YCAİ	,908	,043	20,988	***	



“İSG Uygulamaları Performansı” ölçeğine ait çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması (CİGC), çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri (FBD), iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları (İEU) ve yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim (YCAİ) faktörleri için hesaplanan p değerleri incelendiğinde hesaplanan p değerinin tamamının 0,01’den küçük değer aldığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Bu nedenle ilgili maddelerin “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı” ölçeğine ait CİGC, FBD, İEU ve YCAİ faktörlerini açıklamada anlamlı bulunduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 12. İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği İçin Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri

			Estimate
CİGC1	<---	CİGC	,848
CİGC2	<---	CİGC	,905
CİGC3	<---	CİGC	,925
CİGC4	<---	CİGC	,918
CİGC5	<---	CİGC	,906
CİGC6	<---	CİGC	,353
CİGC7	<---	CİGC	,822
FBD8	<---	FBD	,873
FBD9	<---	FBD	,863
FBD10	<---	FBD	,880
FBD11	<---	FBD	,881
İEU12	<---	İEU	,869
İEU13	<---	İEU	,833
İEU14	<---	İEU	,866
İEU15	<---	İEU	,824
İEU16	<---	İEU	,831
YCAİ17	<---	YCAİ	,904
YCAİ18	<---	YCAİ	,893
YCAİ19	<---	YCAİ	,854
YCAİ20	<---	YCAİ	,727

Standardize edilmiş tahmin değerleri incelendiğinde maddelerin faktörler üzerindeki açıklama yüklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En düşük yük değerinin “CİGC6” (Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar) maddesine ait 0,353 değeri olduğu görülürken en yüksek değerin ise “CİGC2” (Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.) maddesine ait 0,905 değeri olduğu görülmektedir.

#### 4. Korelasyon Analizleri

Pearson korelasyon katsayısı, iki nicel rastgele değişken (minimum aralık ölçeği) arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılır; örneğin, ağırlık ve boy

arasındaki ilişki. Bu bir ölçüdür bize ilişkinin yoğunluğu ve yönü hakkında bilgi verir. Başka bir deyişle, doğrusal olarak ilişkili farklı değişkenler arasındaki kovaryasyon derecesini ölçen bir indekstir. Pearson korelasyon katsayısı bir bireye ait iki ölçüm olduğunda bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirler (Memnun ve Kalaycı, 2013: 5) Bu nedenle Pearson korelasyon testi yapılmıştır

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçümlemek amacıyla uygulanan bir analiz yöntemidir. Bu analiz metoduyla ilişkilerin büyüklüğü ve yönü belirlenirken korelasyon katsayısından yararlanır. Bu değer en düşük -1 en yüksek +1 değerini alır. Katsayı değeri -1'e yaklaştıkça negatif güçlü, +1'e yaklaştıkça pozitif güçlü ilişki ve 0'a yaklaştıkça da değişkenler arasındaki ilişkisizlik artacaktır. Korelasyon analizi 2 değişken arasındaki ilişkiyi tespit edebilse bile hangi değişkenin hangi değişken üzerinde etkisi olduğunu saptayamamaktadır.

**Çizelge 13. Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algılarının, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performansı İçin Korelasyon Analizi**

	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İş Tatmini	Risk alma durumu	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1							
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,830**	1						
İş Tatmini	,616**	,575**	1					
Risk alma durumu	-,233**	-,181**	,072	1				
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,729**	,757**	,578**	-,158**	1			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,705**	,728**	,503**	-,186**	,781**	1		
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,765**	,725**	,537**	-,267**	,747**	,732**	1	
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	,794**	,750**	,612**	-,219**	,793**	,762**	,853**	1

Çalışanların iş güvenliği iklimi algılarının, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı etkenlerinin birbirleri üzerindeki etkileri korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi neticesinde hesaplanan katsayı değerleri özet çizelge şeklinde verilmiştir. Tabloya bakıldığında korelasyon katsayısı değerleri arasında yüksek, düşük, negatif ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Örnek olarak “İSG eğitim uygulamaları” ile “Risk alma durumu” arasında ( $r = -0,267$ ) negatif bir ilişki varken “İSG eğitim uygulamaları” ile “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” arasında ( $r = 0,765$ ) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki değerleri değişkenler arasında güçlü ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda mevcut ilişkilerin neden sonuç açısından daha iyi açıklanabilmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

## 5. Regresyon Analizi

Regresyon analizi için denklemden yararlanılmakta ve regresyon analizi için kurulacak denklem,  $Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i$  şeklinde ifade edilmektedir. Burada  $X_i$  i. bağımsız değişkeni,  $Y$  bağımlı değişkeni,  $\beta_i$  i. bağımsız değişkene ait katsayıyı,  $\epsilon_i$  ise i. bağımlı değişkene sahip hata terimlerini ve  $\beta_0$  sabit katsayı değerini temsil etmektedir.

“**H1:** İş güvenliği iklimi, çalışanların iş tatminini, risk alma durumunu ve İSG uygulamaları performansını etkiler.” hipoteziyle ilgili regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 14. Güvenlik İkliminin İş Tatmini, Risk alma durumu ve İSG Uygulamaları Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Boyutlar	İş Tatmini		Risk alma durumu		İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı									
	İş Tatmini		Risk alma durumu		Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim						
	β	P	β	P	β	P	β	P	β	P	β	P	β	P
Sabit Katsayı	1,665	0,000	3,160	0,000	1,200	0,000	0,560	0,00	1,034	0,000	0,730	0,000		
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,446	,000	-,266	,001	,325	,000	,325	,000	,524	,000	,550	,000		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,204	,001	,040	,599	,487	,000	,459	,000	,290	,000	,294	,000		
Model Anamlılığı	(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000		(Sig.)=0,000	
Açıklama Yüzdesi	(r <sup>2</sup> ) = 0,627		(r <sup>2</sup> ) = 0,234		(r <sup>2</sup> ) = 0,779		(r <sup>2</sup> ) = 0,750		(r <sup>2</sup> ) = 0,781		(r <sup>2</sup> ) = 0,810			

İş Tatmini bağımlı değişkeni için yapılan, regresyon analizi sonucunda, “Yönetimin bakış açısı ve kurallar (p=0,000)” ve “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,001)” etkenlerinin; “İş tatmini” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

İş tatmini için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \Rightarrow$

İş tatmini = 1,665 + 0,446 Yönetimin bakış açısı ve kurallar + 0,204 İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “İş tatmini” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %44,6 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “İş tatmini” etkenini 0,446 birim artıracaktır. “İş tatmini” üzerinde “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninin %20,4 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “İş tatmini” etkenini 0,204 birim artıracaktır.

Risk alma durumu bağımlı değişkeni için yapılan, regresyon analizi sonucunda “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,599)” etkeninin “Risk alma durumu” üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05) . Ancak

“Yönetimin bakış açısı ve kurallar (p=0,001)” etkenlerinin; “Risk alma durumu” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

Risk alma durumu için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 \Rightarrow$

Risk alma durumu = 3,160 - 0,266 Yönetimin bakış Açısı ve kurallar , şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “Risk alma durumu” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %26,6 oranında negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Risk alma durumu” etkenini 0,266 birim azalmasına neden olacaktır.

“Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” bağımlı değişkeni için yapılan regresyon analizi sonucunda, “Yönetimin bakış açısı ve kurallar (p=0,000)” ve “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,000)” etkenlerinin; “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \Rightarrow$

Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması = 1,200 + 0,325 Yönetimin bakış açısı ve kurallar + 0,487 İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %32,5 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” etkenini 0,325 birim artıracaktır. “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” üzerinde “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninin %48,7 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” etkenini 0,487 birim artıracaktır.

Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri bağımlı değişkeni için yapılan, regresyon analizi sonucunda, “Yönetimin bakış açısı ve

kurallar (p=0,000)” ve “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,000)” etkenlerinin; “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \Rightarrow$

Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri = 0,560 + 0,325 Yönetimin bakış açısı ve kurallar + 0,459 İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %32,5 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” etkenini 0,325 birim artıracaktır. “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” üzerinde “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninin %45,9 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” etkenini 0,459 birim artıracaktır.

İSG eğitim uygulamaları bağımlı değişkeni için yapılan, regresyon analizi sonucunda, “Yönetimin bakış açısı ve kurallar (p=0,000)” ve “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,000)” etkenlerinin; “İSG eğitim uygulamaları” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

İSG eğitim uygulamaları için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \Rightarrow$

İSG eğitim uygulamaları = 1,034 + 0,524 Yönetimin bakış açısı ve kurallar + 0,290 İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “İSG eğitim uygulamaları” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %52,4 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “İSG eğitim uygulamaları” etkenini 0,524 birim artıracaktır. “İSG eğitim uygulamaları” üzerinde “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninin %29,0 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “İş

arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “İSG eğitim uygulamaları” etkenini 0,290 birim artıracaktır.

Yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim bağımlı değişkeni için yapılan, regresyon analizi sonucunda, “Yönetimin bakış açısı ve kurallar (p=0,000)” ve “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (p=0,000)” etkenlerinin; “Yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” üzerinde etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

Yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim için kabul edilen hipotezlere yönelik regresyon denklemi;  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \Rightarrow$

Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim = 0,730 + 0,550 Yönetimin bakış açısı ve kurallar + 0,294 İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, şeklinde kurulmaktadır.

Analiz sonucunda “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim ” üzerinde “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninin %55,0 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim ” etkenini 0,550 birim artıracaktır. “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” üzerinde “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” etkeninin %29,4 oranında pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” etkeninde meydana gelecek bir birimlik artış “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim ” etkenini 0,294 birim artıracaktır.

## **6. Basıklık, Çarpıklık Kat Sayıları ve Anova Analizleri**

Bu çalışma için yapılan “H2: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, demografik özellikler açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipotezi ile ilgili analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

İstatistiksel hipotez testi aşamasında normal dağılım varsayımına bağlı kalındığında, parametrik testler üzerinden analizlerimiz gerçekleştirilir. Kısaca elde edilen veri seti normal dağılıma uygun olması halinde istatistiksel parametrik testler kullanılır. Verilen normal dağılıma uygunluğu Q-Q plot grafikleri, basıklık ve çarpıklık katsayıları, Shapiro Wilk-W Testi ve Kolmogorov Smirnov Testi gibi

çeşitli yöntemlerle incelenebilir. Yapılan bu çalışmada verilerin normal dağılıma uygunluğu “Basıklık ve Çarpıklık Katsayılar”ının incelemesi ile irdelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun olabilmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları -2 ile +2 arasında değer almalıdır. Basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde kullanılan verilerin tamamı için değerlerin -2 ile +2 arasında değer aldığı ve normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Bu nedenle yapılacak testlerde parametrik yöntemler tercih edilmiştir.

Çizelge 15. Basıklık ve Çarpıklık Kat Sayıları Bulguları

	N	Ort.	Çarpıklık	Basıklık
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	526	3,9742	-,895	,319
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	526	3,8627	-,643	-,144
İş Tatmini	526	3,3262	-,221	1,195
Risk alma durumu	526	2,0805	,903	,273
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	526	3,6871	-,802	,700
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	526	3,6873	-,589	-,053
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	526	3,9962	-,791	,382
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	526	3,9016	-,638	,134

**a. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Cinsiyete Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2a: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, cinsiyet açısından katılımcılar arasında fark vardır.” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.



Çizelge 16. Cinsiyet ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	Cinsiyet	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Kadın	102	4,0447	1,373	,171	H2a1 Red
		Erkek	424	3,9573			
İş Tatmini	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Kadın	102	3,8176	-,789	,431	H2a2 Red
		Erkek	424	3,8736			
İş Tatmini	İş Tatmini	Kadın	102	3,3529	,619	,537	H2a3 Red
		Erkek	424	3,3198			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	Kadın	102	1,9902	-1,031	,303	H2a4 Red
		Erkek	424	2,1022			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Kadın	102	3,7479	1,460	,145	H2a5 Red
		Erkek	424	3,6725			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Kadın	102	3,7966	1,861	,044	H2a6 Kabul
		Erkek	424	3,6610			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Kadın	102	4,0804	1,638	,103	H2a7 Red
		Erkek	424	3,9759			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Kadın	102	3,9436	,832	,406	H2a8 Red
		Erkek	424	3,8915			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirmesi”nin cinsiyete bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2a1, p=0,171), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2a2, p=0,431), “İş tatmini” (H2a3, p=0,537), “Risk alma durumu” (H2a4, p=0,303), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2a5, p=0,145), “İSG eğitim uygulamaları” (H2a7, p=0,103) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2a8, p=0,695) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle cinsiyete bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Ancak “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2a6, p=0,044) için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle cinsiyete bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde kadın çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

**b. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Yaş Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2b: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, yaş açısından katılımcılar arasında fark vardır.” hipoteziyle ilgili f- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Çizelge 17. Yaş ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları**

	Düzeyleyler	Yaş	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	18-26 Yaş	106	3,8459	3,221	,022	H2b1 Kabul
		27-35 Yaş	180	3,9173			
		36-44 Yaş	155	4,1391			
		45 Yaş	85	3,9542			
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	18-26 Yaş	106	3,8717	1,644	,178	H2b2 Red
		27-35 Yaş	180	3,7733			
		36-44 Yaş	155	3,9794			
		45 Yaş	85	3,8282			
İş Tatmini	İş Tatmini	18-26 Yaş	106	3,3170	1,157	,326	H2b3 Red
		27-35 Yaş	180	3,2722			
		36-44 Yaş	155	3,3768			
		45 Yaş	85	3,3600			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	18-26 Yaş	106	2,3428	4,266	,005	H2b4 Kabul
		27-35 Yaş	180	2,0259			
		36-44 Yaş	155	1,9226			
		45 Yaş	85	2,1569			
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	18-26 Yaş	106	3,6739	,630	,596	H2b5 Red
		27-35 Yaş	180	3,6397			
		36-44 Yaş	155	3,7309			
		45 Yaş	85	3,7244			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	18-26 Yaş	106	3,6462	,733	,532	H2b6 Red
		27-35 Yaş	180	3,6319			
		36-44 Yaş	155	3,7597			
		45 Yaş	85	3,7235			
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	18-26 Yaş	106	3,8453	6,716	,000	H2b7 Kabul
		27-35 Yaş	180	3,8689			
		36-44 Yaş	155	4,1781			
		45 Yaş	85	4,1224			
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	18-26 Yaş	106	3,8703	3,542	,015	H2b8 Kabul	
	27-35 Yaş	180	3,7653				
	36-44 Yaş	155	4,0048				
	45 Yaş	85	4,0412				

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirmesi”nin yaşa bağlı gösterdiği farklılıklar f-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2b2, p=0,178), “İş tatmini” (H2b3, p=0,326), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2b5, p=0,596) ve “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2b6, p=0,532) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle yaşa bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Ancak “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2b1, p=0,022), “Risk alma durumu” (H2b4, p=0,005), “İSG eğitim uygulamaları” (H2b7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2b8, p=0,015) için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle yaşa bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

- 36-44 yaş arasında olanların “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 18-26 yaş arasında olan bireylerin “Risk alma durumu” ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. -18-26 yaş arasında ve 27-35 yaş arasında olan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. - 18-26 yaş arasında ve 27-35 yaş arasında olan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

### **c. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Medeni Duruma Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2c: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, medeni durum açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 18. Medeni Durum ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	Medeni Durum	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evli	315	4,0427	2,320	,021	H2c1 Kabul
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Bekar	211	3,8720			
İş Tatmini	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evli	315	3,9137	1,657	,098	H2c2 Red
	İş Tatmini	Bekar	211	3,7867			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	İş Tatmini	Evli	315	3,3765	2,602	,010	H2c3 Kabul
	Risk alma durumu	Bekar	211	3,2512			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Risk alma durumu	Evli	315	2,0138	-1,887	,060	H2c4 Red
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği	Bekar	211	2,1801			
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği	Evli	315	3,6984	,455	,650	H2c5 Red
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği	Bekar	211	3,6703			
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği	Evli	315	3,7246	1,194	,233	H2c6 Red
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği	Bekar	211	3,6315			
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim	Evli	315	4,0648	2,481	,013	H2c7 Kabul
	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Bekar	211	3,8938			
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Evli	315	3,9667	2,278	,023	H2c8 Kabul	
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Bekar	211	3,8045				

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin medeni duruma bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2c2, p=0,098), “Risk alma durumu” (H2c4, p=0,060), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2c5, p=0,650) ve “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2c6, p=0,233), etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle medeni duruma bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Ancak “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2c1, p=0,021), “İş tatmini” (H2c3, p=0,010), İSG eğitim uygulamaları” (H2c7, p=0,013) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2c8, p=0,023) için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle medeni duruma bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

- Evli bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Evli bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Evli bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Evli bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

#### d. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Aylık Gelire Göre Gösterdiği Farklılıklar

“H2d: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, aylık gelir açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili f- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 19. Aylık Gelir ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları

	Düzeyley	Aylık Gelir	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	4250-5250 TL	75	3,9807	11,691	,000	H2d1 Kabul
		5251-6251 TL	44	4,0606			
		6251-7251 TL	111	3,5806			
		7253 TL ve Üzeri	296	4,1074			
Güvenlik İklimi	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	4250-5250 TL	75	4,0213	12,355	,000	H2d2 Kabul
		5251-6251 TL	44	4,1773			
		6251-7251 TL	111	3,4559			
		7253 TL ve Üzeri	296	3,9284			
İş Tatmini	İş Tatmini	4250-5250 TL	75	3,3200	8,109	,000	H2d3 Kabul
		5251-6251 TL	44	3,4591			
		6251-7251 TL	111	3,1135			
		7253 TL ve Üzeri	296	3,3878			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	4250-5250 TL	75	2,2133	4,852	,002	H2d4 Kabul
		5251-6251 TL	44	2,3106			
		6251-7251 TL	111	2,2763			
		7253 TL ve Üzeri	296	1,9392			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	4250-5250 TL	75	3,7733	10,536	,000	H2d5 Kabul
		5251-6251 TL	44	3,7078			
		6251-7251 TL	111	3,3822			
		7253 TL ve Üzeri	296	3,7765			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	4250-5250 TL	75	3,8033	7,418	,000	H2d6 Kabul
		5251-6251 TL	44	3,9545			
		6251-7251 TL	111	3,3694			
		7253 TL ve Üzeri	296	3,7373			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	4250-5250 TL	75	3,9680	13,563	,000	H2d7 Kabul
		5251-6251 TL	44	4,0864			
		6251-7251 TL	111	3,6072			
		7253 TL ve Üzeri	296	4,1358			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	4250-5250 TL	75	4,0167	11,769	,000	H2d8 Kabul
		5251-6251 TL	44	3,9886			
		6251-7251 TL	111	3,5113			
		7253 TL ve Üzeri	296	4,0059			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin” aylık gelire bağlı gösterdiği farklılıklar f-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2d1, p=0,000), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2d2, p=0,000), “İş tatmini” (H2d3, p=0,000), “Risk alma durumu” (H2d4, p=0,002), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2d5, p=0,000), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2d6, p=0,000), “İSG eğitim uygulamaları” (H2d7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2d8, p=0,000) etkenleri için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle aylık gelire bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

- 6251-7251 TL arasında ve 4250-5250 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 7253 TL üzerinde aylık geliri olan bireylerin “Risk alma durumu” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- 6251-7251 TL arasında aylık geliri olan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**e. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Eğitim Durumuna Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2e: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatminini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, eğitim durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili f- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Çizelge 20. Eğitim Durumu ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları**

	Düzeyley	Eğitim Durumu	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İlköğretim	91	4,1306	2,948	,032	H2e1 Kabul
		Önlisans	198	3,8563			
		Lisans	160	3,9750			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	4,0909			
Güvenlik İklimi	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İlköğretim	91	4,1363	4,476	,004	H2e2 Kabul
		Önlisans	198	3,8707			
		Lisans	160	3,7450			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	3,7636			
İş Tatmini	İş Tatmini	İlköğretim	91	3,3758	,794	,497	H2e3 Red
		Önlisans	198	3,3505			
		Lisans	160	3,2863			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	3,2883			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	İlköğretim	91	2,2015	4,333	,005	H2e4 Kabul
		Önlisans	198	2,2273			
		Lisans	160	1,9125			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	1,9091			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	İlköğretim	91	3,7378	,255	,858	H2e5 Red
		Önlisans	198	3,6847			
		Lisans	160	3,6616			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	3,6865			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İlköğretim	91	3,9011	2,292	,077	H2e6 Red
		Önlisans	198	3,6275			
		Lisans	160	3,6594			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	3,6461			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	İlköğretim	91	4,0813	,956	,413	H2e7 Red
		Önlisans	198	3,9990			
		Lisans	160	3,9213			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	4,0442			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	İlköğretim	91	4,0577	1,672	,172	H2e8 Red
		Önlisans	198	3,8561			
		Lisans	160	3,8484			
		Yüksek Lisans ve Üzeri	77	3,9448			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin eğitim durumuna bağlı gösterdiği farklılıklar f-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “İş tatmini” (H2e3, p=0,497), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri”

(H2e6, p=0,077), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2e5, p=0,858), “İSG eğitim uygulamaları” (H2e7, p=0,413) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2e8, p=0,172) için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle eğitim durumuna bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2e1, p=0,032), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2e2, p=0,004) ve “Risk alma durumu” (H2e4, p=0,005) etkenleri için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle eğitim durumuna bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

-Ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir.

-İlköğretim düzeyinde eğitim almış bireylerin “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” ortalamalarının daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir.

- Lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin “Risk alma durumu” ortalamalarının daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir.

#### **f. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Deneyim Süresine Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2f: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatminini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, iş deneyimi açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili f- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.



Çizelge 21. Deneyim Süresi ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları

	Düzeyler	Deneyim Süresi	N	Ort.	F Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	0-5 Yıl	125	3,9671	2,105	,079	H2f1 Red
		6-11 Yıl	160	3,8569			
		12-17 Yıl	118	3,9972			
		18-23 Yıl	62	4,2079			
		23 Yıl ve Üzeri	61	4,0146			
Güvenlik İklimi	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	0-5 Yıl	125	3,9280	1,636	,164	H2f2 Red
		6-11 Yıl	160	3,7275			
		12-17 Yıl	118	3,8678			
		18-23 Yıl	62	3,9839			
		23 Yıl ve Üzeri	61	3,9508			
İş Tatmini	İş Tatmini	0-5 Yıl	125	3,3312	4,945	,001	H2f3 Kabul
		6-11 Yıl	160	3,1963			
		12-17 Yıl	118	3,3458			
		18-23 Yıl	62	3,4194			
		23 Yıl ve Üzeri	61	3,5246			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	0-5 Yıl	125	2,2587	1,977	,097	H2f4 Red
		6-11 Yıl	160	2,0125			
		12-17 Yıl	118	1,9322			
		18-23 Yıl	62	2,1398			
		23 Yıl ve Üzeri	61	2,1202			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	0-5 Yıl	125	3,7771	3,009	,018	H2f5 Kabul
		6-11 Yıl	160	3,5393			
		12-17 Yıl	118	3,7240			
		18-23 Yıl	62	3,7719			
		23 Yıl ve Üzeri	61	3,7330			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	0-5 Yıl	125	3,7140	1,158	,329	H2f6 Red
		6-11 Yıl	160	3,5859			
		12-17 Yıl	118	3,6780			
		18-23 Yıl	62	3,8347			
		23 Yıl ve Üzeri	61	3,7664			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	0-5 Yıl	125	3,9152	5,722	,000	H2f7 Kabul
		6-11 Yıl	160	3,8163			
		12-17 Yıl	118	4,0932			
		18-23 Yıl	62	4,2516			
		23 Yıl ve Üzeri	61	4,1869			
Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	0-5 Yıl	125	3,9300	5,355	,000	H2f8 Kabul
		6-11 Yıl	160	3,6859			
		12-17 Yıl	118	3,9407			
		18-23 Yıl	62	4,1089			
		23 Yıl ve Üzeri	61	4,1230			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin deneyim süresine bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2f1, p=0,079), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2f2, p=0,164), “Risk alma durumu” (H2f4, p=0,097) ve “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2f6, p=0,329) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle deneyim süresine bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Ancak “İş tatmini” (H2f3, p=0,001), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2f5, p=0,018), İSG eğitim uygulamaları” (H2f7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2f8, p=0,000) için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle Deneyim Süresine bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

- 6-11 yıl arasında iş tecrübesi olan bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

- 6-11 yıl arasında iş tecrübesi olan bireylerin “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

- 6-11 yıl arasında iş tecrübesi olan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

- 6-11 yıl arasında iş tecrübesi olan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

**g. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Çalışılan Birime Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2g: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatminini, risk alma durumu ve uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, çalışılan birim açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 22. Çalışılan Birim ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları

	Düzeyleyler	Birim	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İnşaat	167	3,6108	24,198	,000	H2g1 Kabul
		Mekanik	242	4,2466			
		Elektrik	102	4,0000			
		İzolasyon	15	3,4519			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İnşaat	167	3,5066	23,662	,000	H2g2 Kabul
		Mekanik	242	4,1380			
		Elektrik	102	3,8941			
		İzolasyon	15	3,1733			
İş Tatmini	İş Tatmini	İnşaat	167	3,1593	13,346	,000	H2g3 Kabul
		Mekanik	242	3,4702			
		Elektrik	102	3,3020			
		İzolasyon	15	3,0267			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	İnşaat	167	2,1996	2,172	,090	H2g4 Red
		Mekanik	242	1,9986			
		Elektrik	102	2,0261			
		İzolasyon	15	2,4444			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	İnşaat	167	3,4756	18,375	,000	H2g5 Kabul
		Mekanik	242	3,8790			
		Elektrik	102	3,6695			
		İzolasyon	15	3,0667			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İnşaat	167	3,4147	14,233	,000	Hg6 Kabul
		Mekanik	242	3,9091			
		Elektrik	102	3,6961			
		İzolasyon	15	3,0833			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	İnşaat	167	3,7090	18,255	,000	Hg7 Kabul
		Mekanik	242	4,2322			
		Elektrik	102	3,9706			
		İzolasyon	15	3,5600			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	İnşaat	167	3,6153	22,249	,000	Hg8 Kabul
		Mekanik	242	4,1622			
		Elektrik	102	3,8603			
		İzolasyon	15	3,1667			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirmesinin” birime bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2g1, p=0,000), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2g2, p=0,000), “İş tatmini” (H2g3, p=0,000), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2g5, p=0,000), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2g6, p=0,000), “İSG eğitim uygulamaları” (H2g7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2g8, p=0,000) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklendiği diğer bir ifadeyle çalışılan birime bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ancak “Risk alma durumu” (H2g4, p=0,090) için ilgili hipotezin desteklenmediği diğer bir ifadeyle çalışılan birime bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-İzolasyon ve inşaat biriminde çalışan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

#### **h. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin İSG Eğitime Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2h: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, İSG eğitimi almış olmaları açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 23. İSG Eğitimi ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	İSG Eğitimi	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evet	510	3,9839	1,507	,132	H2h1 Red
		Hayır	16	3,6667			
İş Tatmini	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evet	510	3,8714	1,297	,195	H2h2 Red
		Hayır	16	3,5875			
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	Evet	510	3,3192	-1,673	,095	H2h3 Red
		Hayır	16	3,5500			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Evet	510	2,0582	-2,955	,003	H2h4 Kabul
		Hayır	16	2,7917			
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evet	510	3,6941	1,362	,174	H2h5 Red
		Hayır	16	3,4643			
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Evet	510	3,6971	1,466	,143	H2h6 Red
		Hayır	16	3,3750			
	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Evet	510	4,0125	2,738	,006	H2h7 Kabul
		Hayır	16	3,4750			
		Evet	510	3,9167	2,438	,015	H2h8 Kabul
		Hayır	16	3,4219			

“Güvenlik İklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin İSG eğitimine bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2h1, p=0,132), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2h2, p=0,195), “İş tatmini” (H2h3, p=0,095), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2h5, p=0,174), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2h6, p=0,143) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklenmediği diğer bir ifadeyle İSG Eğitimine bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Ancak “Risk alma durumu” (H2h4, p=0,003), “İSG eğitim uygulamaları” (H2h7, p=0,006) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2h8, p=0,015) için ilgili hipotezin desteklendiği diğer bir ifadeyle İSG eğitimine bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

- İSG eğitimi alan bireylerin “Risk alma durumu” ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

- İSG eğitimi alan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

- İSG eğitimi alan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

### i. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin Kazaya Ramak Kala Olayına Göre Gösterdiği Farklılıklar

“H2j: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, kazaya ramak kala ile ilgili herhangi olay yaşamaları açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 24. Kazaya Ramak Kala Olayı ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	Kazaya Ramak Kala Olayı	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evet	239	3,7806	-4,993	,000	H2j1 Kabul
		Hayır	287	4,1355			
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evet	239	3,5607	-7,729	,000	H2j2 Kabul
		Hayır	287	4,1143			
İş Tatmini	İş Tatmini	Evet	239	3,2050	-4,756	,000	H2j3 Kabul
		Hayır	287	3,4272			
	Risk alma durumu	Evet	239	2,0586	-,465	,642	H2j4 Red
		Hayır	287	2,0987			
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Evet	239	3,5003	-6,076	,000	H2j5 Kabul
		Hayır	287	3,8427			
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evet	239	3,4456	-6,031	,000	H2j6 Kabul
		Hayır	287	3,8885			
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Evet	239	3,8586	-3,748	,000	H2j7 Kabul
		Hayır	287	4,1108			
	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Evet	239	3,7228	-4,754	,000	H2j8 Kabul
		Hayır	287	4,0505			

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin kazaya ramak kala olayına bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda

“Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2j1, p=0,000), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2j2, p=0,000), “İş tatmini” (H2j3, p=0,000), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2j5, p=0,000), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2j6, p=0,000), “İSG eğitim uygulamaları” (H2j7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2j8, p=0,000) etkenleri için ilgili hipotezlerin desteklendiği diğer bir ifadeyle çalışılan kazaya ramak kala olayına bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ancak “Risk alma durumu” (H2j4, p=0,090) için ilgili hipotezin desteklenmediği diğer bir ifadeyle çalışılan kazaya ramak kala olayına bağlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Ortalamalar incelendiğinde;

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

-Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu görülmüştür.

#### **j. Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirmesinin İş Kazası Geçirmeye Göre Gösterdiği Farklılıklar**

“H2k: Çalışanların iş güvenliği iklimi, iş tatminini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkide, iş kazası geçirilmeleri

açısından katılımcılar arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili t- testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Çizelge 25. İş Kazası Geçirme ile Güvenlik İklimi, İş Tatmini, Risk Alma Durumu ve İSG Uygulamaları Performans Değerlendirmesi Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları**

	Düzeyler	İş Kazası Geçirme	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evet	58	3,2663	-7,212	,000	H2k1
		Hayır	468	4,0620			Kabul
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evet	58	3,1897	-6,547	,000	H2k2
		Hayır	468	3,9462			Kabul
İş Tatmini	İş Tatmini	Evet	58	3,0000	-4,946	,000	H2k3
		Hayır	468	3,3667			Kabul
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Risk alma durumu	Evet	58	2,4195	2,797	,005	H2k4
		Hayır	468	2,0385			Kabul
	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Evet	58	3,3399	-4,284	,000	H2k5
		Hayır	468	3,7302			Kabul
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evet	58	3,2845	-3,801	,000	H2k6
		Hayır	468	3,7372			Kabul
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Evet	58	3,5034	-5,240	,000	H2k7
		Hayır	468	4,0573			Kabul
	Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	Evet	58	3,3448	-5,766	,000	H2k8
		Hayır	468	3,9706			Kabul

“Güvenlik iklimi”, “İş tatmini”, “Risk alma durumu” ve “İSG uygulamaları performans değerlendirme”nin iş kazası geçirmeye bağlı gösterdiği farklılıklar t-testi yardımıyla test edilmiştir. Yapılan test sonucunda “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” (H2k1, p=0,000), “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” (H2k2, p=0,000), “İş tatmini” (H2k3, p=0,000), “Risk alma durumu” (H2k4, p=0,000), “Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması” (H2k5, p=0,000), “Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” (H2k6, p=0,000), “İSG eğitim uygulamaları” (H2k7, p=0,000) ve “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” (H2k8, p=0,000) etkenleri için ilgili hipotezin desteklendiği



diğer bir ifadeyle İş Kazası Geçirmeye bağlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

Ortalamalar incelendiğinde;

-İş kazası geçiren bireylerin “Yönetimin bakış açısı ve kurallar” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “İş arkadaşları ve güvenlik eğitimi” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “İş tatmini” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

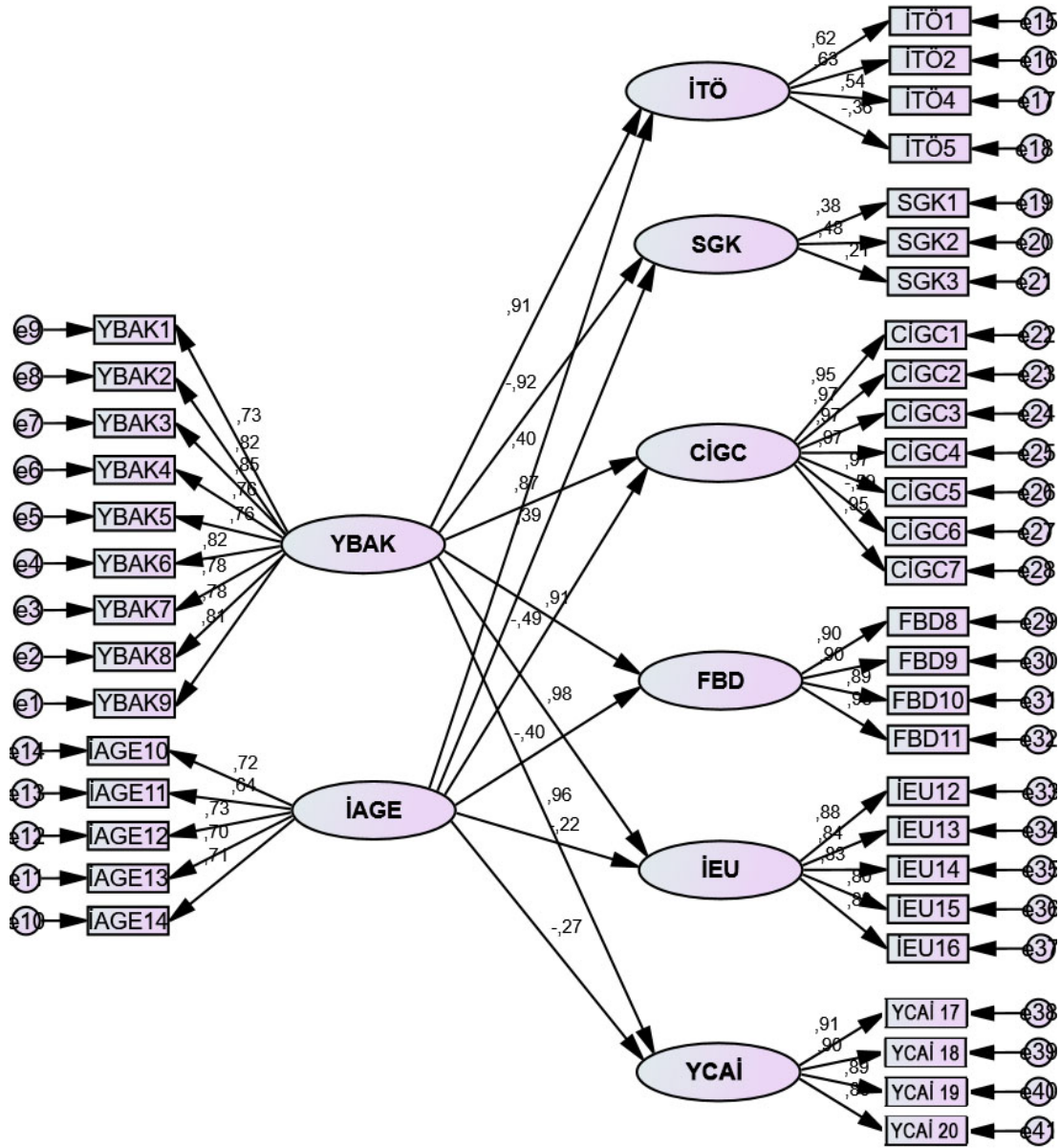
-İş kazası geçiren bireylerin “alışanların İSG kriterlerine göre çalışması” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “alışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “İSG eğitim uygulamaları” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim” ortalamalarının daha düşük olduğu görölmüştür.

-İş kazası geçiren bireylerin “Risk alma durumu” ortalamalarının daha yüksek olduğu görölmüştür.



Şekil 17. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmada kullanılan Yapısal Eşitlik Analizi (YEM) sonucunda kurgulanan model şekildeki gibidir. Kurgulanan model ile “YBAK” ve “İAGE” değişkenlerinin “İTÖ”, “SGK”, “CİGC”, “FBD”, “İEU” ve “YCAİ” değişkenleri üzerindeki etkileri test edilmiştir.

Çizelge 26. YBAK” ve “İAGE” Değişkenlerinin; “İTÖ”, “SGK”, “CİGC”, “FBD”, “İEU” ve “YCAİ” Değişkenleri Üzerindeki Etkileri

			Estimate	S.E.	C.R.	P
İTÖ	<---	<b>YBAK</b>	,676	,045	15,067	***
SGK	<---	<b>YBAK</b>	-,551	,064	-8,613	***
CİGC	<---	<b>YBAK</b>	1,834	,067	27,432	***
FBD	<---	<b>YBAK</b>	1,526	,060	25,507	***
İEU	<---	<b>YBAK</b>	1,156	,046	24,998	***
YCAİ	<---	<b>YBAK</b>	1,306	,049	26,428	***
İTÖ	<---	<b>İAGE</b>	,319	,034	9,260	***
SGK	<---	<b>İAGE</b>	,250	,048	5,179	***
CİGC	<---	<b>İAGE</b>	-1,107	,059	-18,877	***
FBD	<---	<b>İAGE</b>	-,718	,044	-16,230	***
İEU	<---	<b>İAGE</b>	-,279	,026	-10,823	***
YCAİ	<---	<b>İAGE</b>	-,392	,030	-13,064	***
YBAK8	<---	<b>YBAK</b>	,974	,046	21,097	***
YBAK7	<---	<b>YBAK</b>	,961	,046	21,087	***
YBAK6	<---	<b>YBAK</b>	1,028	,045	22,673	***
YBAK5	<---	<b>YBAK</b>	1,042	,051	20,413	***
YBAK4	<---	<b>YBAK</b>	1,016	,050	20,209	***
YBAK3	<---	<b>YBAK</b>	1,118	,046	24,092	***
İAGE14	<---	<b>İAGE</b>	1,000			
İAGE13	<---	<b>İAGE</b>	,977	,064	15,289	***
İAGE12	<---	<b>İAGE</b>	,870	,055	15,931	***
İAGE11	<---	<b>İAGE</b>	,949	,068	14,005	***
İAGE10	<---	<b>İAGE</b>	1,309	,083	15,722	***
İTÖ1	<---	<b>İTÖ</b>	1,000			
İTÖ2	<---	<b>İTÖ</b>	1,088	,086	12,677	***
İTÖ4	<---	<b>İTÖ</b>	,917	,082	11,180	***
İTÖ5	<---	<b>İTÖ</b>	-,676	,087	-7,772	***
SGK1	<---	<b>SGK</b>	1,000			
SGK2	<---	<b>SGK</b>	1,403	,188	7,446	***
SGK3	<---	<b>SGK</b>	,565	,131	4,327	***
CİGC1	<---	<b>CİGC</b>	1,000			
CİGC2	<---	<b>CİGC</b>	1,011	,018	54,793	***
CİGC3	<---	<b>CİGC</b>	1,066	,019	55,058	***
CİGC4	<---	<b>CİGC</b>	1,053	,019	55,669	***
CİGC5	<---	<b>CİGC</b>	1,014	,018	55,529	***
CİGC6	<---	<b>CİGC</b>	-,493	,030	-16,335	***
CİGC7	<---	<b>CİGC</b>	,977	,020	48,975	***
FBD8	<---	<b>FBD</b>	1,000			
FBD9	<---	<b>FBD</b>	,985	,030	33,382	***
FBD10	<---	<b>FBD</b>	1,007	,031	32,149	***
FBD11	<---	<b>FBD</b>	1,038	,028	36,574	***
İEU12	<---	<b>İEU</b>	1,000			
İEU13	<---	<b>İEU</b>	,934	,035	26,703	***
İEU14	<---	<b>İEU</b>	,903	,034	26,429	***
İEU15	<---	<b>İEU</b>	,971	,039	24,711	***
İEU16	<---	<b>İEU</b>	1,027	,039	26,563	***
YCAİ17	<---	<b>YCAİ</b>	1,000			
YCAİ18	<---	<b>YCAİ</b>	,955	,027	34,863	***
YCAİ19	<---	<b>YCAİ</b>	,982	,029	33,579	***
YCAİ20	<---	<b>YCAİ</b>	,921	,036	25,835	***
YBAK2	<---	<b>YBAK</b>	1,108	,049	22,833	***
YBAK1	<---	<b>YBAK</b>	,968	,051	19,056	***
YBAK9	<---	<b>YBAK</b>	1,000			

Modelde kullanılan değişkenler arası ilişkiler için hesaplanan p değerleri incelendiğinde bütün ilişkilerin anlamlı olduğu görölmektedir. Ancak modelde kullanılan değişkenlerin kendi arasında ilişkinin anlamlı olması, modelinde anlamlı olmasını gerektirmez. Bu nedenle kurgulanan modelin anlamlı olup olmadığını incelemek için model uyum testleri ve model indisleri incelenmelidir.

Çizelge 27. Model Uyum Testleri ve Model İndisleri Değerleri

Model Uyum İndeksleri	ÇizelgeDeğeri	En İyi Değer	Makul Değer
CMIN/DF	4,202	3'den Küçük	5'den Küçük
RMR	,062	%5 ve daha Düşük	%8 ve daha Düşük
GFI	,884	%90 ve Yüksek	%85 ve Yüksek
AGFI	,836	%90 ve Yüksek	%85 ve Yüksek
PGFI	,824	1'e Yakın	-
NFI	,881	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
IFI	,866	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
CFI	,905	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
PRATIO	,943	%90 ve Yüksek	-
PNFI	,642	1'e Yakın	-
RMSEA	,046	%5 ve daha Düşük	%8 ve daha Düşük

Model uyum testlerinde hesaplanan indis değeri için verilen aralıklar incelendiğinde modelin genel olarak uyumlu olduğu görölmektedir. Zaten model indisleri farklı durumlara (örneklem sayısı, homojenlik gibi) hassasiyet göstermesinden dolayı tüm indislerin istenilen değer aralığında olması pek mümkün değildir. Ancak genel olarak kabul görmüş uyum indisleri CMIN/DF, RMSEA ve PRATIO değerleridir.

Çizelge 28. Uyum İyiliği İndeks Değerleri

	İndeksler	En iyi değer	Makul değer
Uyumlu İyilik İndeksleri	CMIN/DF	3'den küçük	5'den küçük
	GFI	%90 ve Yüksek	%85 ve Yüksek
	AGFI	%90 ve Yüksek	%85 ve Yüksek
	RMR	%5 ve daha Düşük	%8 ve daha Düşük
	RNI	0,90'dan Büyük	
	CI	0,90'dan Büyük	
Model karşılaştırma mali uyum İndeksleri	CFI	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
	IFI	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
	NFI	%95 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
	NNFI	%90 ve Yüksek	%90 ve Yüksek
	RFI	%90 ve Yüksek	
Dengeleyici uyum İndeksleri	PRATO	%90 ve Yüksek	
	PGFİ	1'e Yakın	
	PNFI	1'e Yakın	
	RMSEA	%5 ve daha Düşük	%8 ve daha Düşük
Bilgi kriterleri	AIC	En Düşük	
	CAIC	En Düşük	
	ECVI	En Düşük	
	BCC	%90 ve Yüksek	
	DK	%90 ve Yüksek	
	BIC	En Düşük	

Çizelge 29. YBAK Değişkeninin Model Tahmin Değerleri

			Tahmin Değerleri
İTÖ	<---	YBAK	,914
SGK	<---	YBAK	-,920
CİGC	<---	YBAK	,870
FBD	<---	YBAK	,915
İEU	<---	YBAK	,975
YCAİ	<---	YBAK	,963

YBAK değişkeninin;

- İTÖ üzerinde %91,4 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- SGK üzerinde %92,0 oranında negatif yönlü bir etkisi vardır.
- CİGC üzerinde %87,0 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- FBD üzerinde 91,5 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- İEU üzerinde 97,5 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- YCAİ üzerinde 96,3 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Model tahmin değerleri (Yol Katsayıları) regresyon katsayısı değerlerine benzer özelliktedir. Bu katsayılar bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etki büyüklüğü ve yönünü gösterir.

Çizelge 30. İAGE Değişkeninin Model Tahmin Değerleri

İTÖ	<---	İAGE	,405
SGK	<---	İAGE	,391
CİGC	<---	İAGE	-,493
FBD	<---	İAGE	-,404
İEU	<---	İAGE	-,221
YCAİ	<---	İAGE	-,271

İAGE değişkeninin;

- İTÖ üzerinde %40,5 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- SGK üzerinde %39,1 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- CİGC üzerinde %49,3 oranında negatif yönlü bir etkisi vardır.
- FBD üzerinde 40,4 oranında negatif yönlü bir etkisi vardır.
- İEU üzerinde 22,1 oranında negatif yönlü bir etkisi vardır.
- YCAİ üzerinde 27,1 oranında negatif yönlü bir etkisi vardır.

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve diğer çalışmalardaki bulgular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Bu çalışmada iş güvenliği iklimi, risk alma durumunu etkilemiştir. Zohar, D. (1980: 96) 1980 yılında yirmi sektörde dört yüz işçiyle gerçekleştirdiği araştırmasında güvenlik iklimini sekiz boyutta incelemiştir. Güvenlik ikliminin bir boyutunun çalışanların fiziksel risk algıları olduğunu ortaya koymuştur. Konuya ilişkin yapılmış araştırmaların geneline bakıldığında, güvenlik iklimi konusunun daha çok çalışanların risk algıları, iş tatminleri, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilişkileri açısından ele alındığı görülmektedir. Quartey ve Puplampu (2012: 81) yaptıkları çalışmada, çalışanlar için risk, tehlike ve hastalıklardan arındırılmış iyi çalışma koşulları ve ortamı sağlamanın; iş kazalarını azalttığını ifade etmişlerdir.

Çalışanların risk alma durumu ve İş Tatmini arasında pozitif yönlü etki olduğu belirlenmiştir. Gyekye'nin yaptığı çalışmaya göre ise (2015: 298) Helsinki Üniversitesi'nden bir araştırmacı tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmış olup; endüstriyel alanda çalışan 320 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada iş yerlerinde uygun sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı inancına sahip olan ve kendilerini güvenli bir çalışma

ortamında hisseden çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ters olarak da kendilerini güvenli bir çalışma ortamında görmeyen çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. <sup>1</sup>.

Bu araştırmada çalışanların yaşı, iş güvenliği iklimi algısını etkilemiştir. Aydın vd., (2015: 207) yaptıkları çalışmaya göre ise işyeri güvenlik iklimi alt gruplarından güvenlik iletişimi, örgütsel çevre, yönetim desteği ve güvenlik önlemlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir.

Çalışanların İSG eğitimi almış olmaları, risk alma durumunu etkilemiştir. Güler vd., (2018: 313) yaptıkları çalışmaya göre güvenlik kültürü anlayışının tam olarak sağlanabilmesi için çalışanların bir eğitim sürecine tabi tutulması gerektiği görülmektedir. Güvenlik kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılmasının temelinde eğitim yer almaktadır. Çalışanları tehlikeli tutum ve davranışlardan uzak tutabilmenin en önemli yöntemi doğru eğitimlerin verilmesidir.

İSG uygulamaları performansı, iş tatminini etkilemiştir. Özaltın ve arkadaşları (2002: 426) Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş güvenliği uygulamalarına göre iş tatminlerinin arttığını tespit etmişlerdir. İstanbul ve Edirne'de bulunan sağlık yüksek okullarında yapılmış olan çalışmaya göre ise eğitimcilerin çoğunun iş güvenliği uygulamalarından memnun oldukları ve iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (Kılıç, 2012: 72).

İş güvenliği iklimi, İSG uygulamaları performansını etkilemiştir. Güvenlik iklimi, iş ortamının güvenliği hakkında paylaşılan ortak algılara işaret ederken, yapılan günlük görevlere karşı da bir temel sağlamaktadır (Ceyhun, 2014: 93). Güvenlik iklimi kavramı, çalışanların, örgütsel güvenlik performansına ve potansiyel sistem hatalarının erken ölçülmesine verilen öneme, ne derece inandıklarını ifade etmektedir (Türen vd., 2014: 174).

Aylık gelir, risk alma durumunu etkilemiştir. Şahin, O.'ya göre çalışanların aylık gelirlerinin artmasının İSG algısını artırması, işyerindeki yüksek statüde çalışanların İSG eğitimi almasıyla ilişkili olabilir. Ekonomik açıdan daha az kaygının olması da aylık gelir ve İSG algısı ilişkisi kapsamında yer edinmiş bir unsur olarak değerlendirilebilir.





## V.SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de endüstriyel tesis yapım işlerinde çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansını etkilediğinin görüldüğü bu çalışmada yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerinin pozitif ve negatif etki yönlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık ve güvenlik söz konusu olduğunda iş kazalarının önlenmesi için alınacak tedbirler akla gelmektedir. Güvenlik iklimi de bu açıdan önemlidir.. Çünkü çalışanlar güvenli bir çalışma ortamında çalıştıklarını düşündüklerinde güvensiz davranışlarında azalma meydana gelir. İş sağlığı ve güvenliği performansının artırılması için güvenlik kültürünün geliştirilmesi, eğitim olanakları, yönetimin desteği gibi çeşitli faktörler işin içine girmektedir. İş sağlığı ve güvenliği performansının pozitif yönde değişmesi için güvenlik iklimi algısı oluşturulmalıdır.

Güvenlik iklimi alt boyutları olan yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri etkenlerinin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatminini iyileştirmek isteyen organizasyonlarda üst yönetim tarafından sağlık ve güvenlik ile ilgili pozitif bir anlayış sergilenmesi ve sağlık ve güvenlik konusunda teorik ve pratik eğitimlerle yeterli imkan oluşturularak çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri sağlanacaktır.

İSG Uygulamaları Performans ölçeğinin alt boyutu olan ‘‘Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması’’ üzerinde yönetimin bakış açısı ve kurallar etkeni ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri etkenlerinin pozitif etkisinin olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği performansının artmasında güvenlik ikliminin rolü vardır. Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması ile güvenlik ikliminin rolü daha da önemli hale gelmektedir. Şirketler sağlık ve güvenlik plan ve prosedürlerini etkili bir şekilde uygulamalı ve bu sayede çalışanların güvenlik ikliminde pozitif yönlü artış meydana gelmesi sağlanmalıdır.

İSG Uygulamaları Performansının diğerk bir alt boyutu olan ‘‘Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi’’ üzerinde yönetimin bakış açısı ve kurallar etkeni ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri etkeninin pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Organizasyonlarda yönetimin sağlık ve güvenliğe karşı tutumu alışanların İSG konusunda davranış biçimlerini etkilemektedir. Bu yüzden gerek prosedür ve talimatlar, gerekse eğitimlerle bu tutum daha da iyileştirilebilir. Böylece istenen düzeyde sağlık ve güvenlik bilinci oluşturulabilir.

İSG uygulamaları performansının bir diğerk bir alt boyutu olan ‘‘İSG eğitim uygulamaları’’ üzerinde yönetimin bakış açısı ve kurallar etkeninin ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerinin pozitif etkisi vardır. st yönetimin taahhüdü, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken kaynakların sağlanması ve önlemlerin alınması konusunda çalışanlara verilecek eğitimleri kapsamaktadır. Yönetim kadar iş arkadaşlarının İSG’ye karşı tutumu bireylerin davranışları üzerinde etkilidir. Eğitim uygulamalarında tüm çalışanlar belirli bir seviyede sağlık ve güvenlik anlayışı kazanmalı ve uygulamalıdır.

İSG uygulamaları performansının diğerk alt boyutu olan ‘‘Yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim’’ üzerinde yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri etkenlerinin pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen davranışın gösterilmesinde en büyük etkenlerden biri koordinasyon ve doğru iletişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim tarafından oluşturulacak programlar, İSG kampanyaları ve iletişim sayesinde çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinç seviyeleri artırmak amaçlanmalıdır.

Çalışanların iş güvenliği iklimi algıları, iş tatminleri, risk alma durumları ve İSG uygulamaları performansları demografik özelliklerine göre farklılık göstermiştir.

Ortalamalar incelendiğinde kadın alışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu grlmştr.

Genç alışanlarda tecrübesizlikten kaynaklanan ve İSG kültürünün istenen seviyede olmaması nedeniyle kaderci yaklaşım sergilenmektedir. Böylelikle risk alma durumu ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Bu durumu engellemek adına genç çalışanlarla ilgili belirli stratejiler geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Endüstriyel tesis projelerinde çalışmaya başlayan genç çalışanlara özel eğitimler verilmeli, yüksek riskli aktivitelerde (yüksekte çalışma, sıcak işler vb) çalıştırılmamalı, daha çok yardımcı işler verilmelidir. Tecrübeli çalışanların risk algıları genç çalışanlara göre daha yüksek olmakla birlikte tecrübeden kaynaklı özgüven nedeniyle daha ağır kazalar yaşanabilmektedir.

Evli bireylerin yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş tatmini, İSG eğitim uygulamaları ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli bireyler için yaşamlarındaki sorumlulukların artması sağlık ve güvenliğe bakış açılarını da değiştirmektedir.

Aylık geliri düşük olan bireylerin güvenlik iklimi, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Geçim sorunu yaşayan bireylerin çalışma hayatında da beklenen verimi gösteremediği, sağlık ve güvenlik açısından da ilgisiz ve kadercı yaklaşım sergiledikleri söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında ülkelerin ve bireylerin refah seviyeleri önemlidir. Gelir kaygısı olmayan ve eğitilmiş bireylerde İSG uygulamalarına katılım artacaktır. Çalışanların davranışlarında güvenli yönde değişiklik yapmak isteniyorsa eğitim ve gelir kaynağı yaratmak etkili olabilir.

Risk alma durumunun eğitim durumuna göre gösterdiği farklılıklara bakacak olursak, ilköğretim ve önlisans düzeyinde eğitim almış bireylerin ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük bireylerde iş sağlığı ve güvenliği algısı zayıf olmakla beraber risk alma konusunda cesaretli davranmaktadırlar. İş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarıyla bu çalışanlar eğitilebilir ve bilgiye dayalı güvenli davranış sergilemeleri sağlanabilir.

Deneyimli çalışanların iş tatmini daha yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi arttıkça işin bilinme seviyesi artmakta ve çalışanların işten aldıkları zevk orantılı olarak artmaktadır. İş tatminini artıracak önlemler geliştirilmeli ve çalışanları motive edecek bir takım ödüllendirme çalışmaları yapılmalıdır. Çalışanlar kendilerini güvende hissettiği çalışma ortamlarında işlerini daha çok sahiplenerek ve zevkle gerçekleştirmelidirler. Çalışanların önemli haklarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği, iş ve yaşam kalitesini artırarak iş tatmini konusunda da

önemli yer tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların güvenlik algılarına pozitif yönde etki etmekte ve iş tatminlerine de katkı sağlamaktadır. Yöneticiler İSG uygulamalarında aktif olarak yer almalı ve işletmelerin en önemli unsuru olan çalışanların iş tatminine etki etmelidirler.

Çalışılan birimlere bakılacak olursa, mekanik ve elektrik birimlerinde çalışanların güvenlik iklimi algıları, inşaat ve izolasyon birimlerinde çalışanlara oranla daha yüksektir. Bunun nedeni mekanik ve elektrik birimlerinde çalışan bireylerin eğitim düzeyinin yüksek olması ve yaptıkları işlerin daha teknik olması gösterilebilir. Pozitif iş güvenliği iklimi oluşturabilen işletmelerde risk alma durumunda etkilenecek ve daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla üst yönetimin aldığı kararlar sağlık ve güvenlik yönünden olumlu bir izlenim yaratacaktır. Güvenlik iklimi açısından bakıldığında çalışanların tutum ve davranışlarının değişmesi konusunda eğitimin rolü çok büyüktür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanlardaki risk alma durumunu büyük oranda etkilemelidir. İnşaat ve izolasyon birimlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilerinin uygulamaya dönüşmesi için uygulamalı eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan bireylerde risk alma durumunun daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarını değiştirmek için işbaşı güvenlik konuşmaları, yapılan işe özgü tehlike analizlerinin anlatımı ve formal eğitimler verilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde de çalışanların güvenli davranış sergilemeleri konusunda bilinçlendirme yapılmalıdır. Eğitim almış bireylerde sağlık ve güvenlik konularına bakış açısı ile eğitim almayan bireylerin farkındalığı arasında çok büyük bir fark bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmasında eğitimin hayati önemi bulunmaktadır. Bu yüzden çalışanlar zorunlu olarak İSG eğitimi almadan işbaşı yapmamalıdır.

Kazaya ramak kala olayı yaşayan bireyler incelendiğinde güvenlik iklimi algısı, iş tatmini, risk alma durumu ve İSG uygulamaları performansı daha düşük bulunmuştur. Çalışma ortamında yaşanan ramak kala olaylar sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması konusuna şüpheyle yaklaştıkları anlaşılmıştır. Ramak kala olaylardan sonra olay araştırmaları

yapılarak tekrarlanmaması için hangi önlemlerin alınması gerektiği konusunda çalışmalar yapılmalı ve çalışanlara bilgi verilmelidir.

İş kazası geçirmeye bağlı olarak güvenlik iklimi, iş tatmini ve İSG uygulamaları performansı ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaşanan iş kazaları bireylerde olumsuz etkiler bırakabilir. Buna bağlı olarak kişinin iş tatmininde, isg performansında düşüş yaşanabilmektedir. İş kazası geçiren bireylere psikolojik açıdan profesyonel destek sağlanmalı ve işe tekrar başlamasına engel yoksa iş sağlığı ve güvenliği açısından bilgilendirmeler yapılmalıdır.

Sonuç olarak, işletmelerin İSG için yapmış oldukları her türlü maddi harcamalar ve manevi çabalar gereksiz olarak görülmemelidir. Rekabet koşullarının çok zorlu olduğu günümüz şartlarında işletmelerin İSG için yaptıkları düzenleme ve iyileştirmelerin onlara rekabet avantajı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir. Özellikle çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş tatminini artırmada İSG önemli bir rol oynamaktadır. Temelinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik yapılan İSG çalışmaları uzun dönemde işletmelerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerine katkı sağlayacaktır, işletmeler için çok önemli olan entelektüel sermayenin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma sadece ‘‘Endüstriyel tesis yapım işlerinde’’ çalışanlara uygulanmıştır. Araştırmacılar tarafından ilerleyen süreçte farklı sektörlerden veri toplanıp, analiz yapılırsa farklı bulgulara ulaşıp, lüteratüre katkı sağlanabilir.



## VI. KAYNAKLAR

### KİTAPLAR

- AKAR, İ. (1984). **İşletme Yönetimi**. İzmir: ÜÇEL Yayıncılık-Dağıtımcılık.
- AKPINAR, T. (2013). **İş Sağlığı ve Güvenliği**. Bursa: Ekin Yayınları.
- AKPINAR, T. (2017). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Legal Kitabevi.
- AKTAN, Ç. C. & ÖZKIVRAK, Ö. (2008). **Sosyal Refah Devleti**. Ankara: Okutan Yayınları.
- ALPER, Y., DEĞER, Ç. & SAYAN, S. (2012). **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış**. TÜSİAD-T/2012-11/535. İstanbul: Sis Matbaacılık.
- AŞAN, Ö. (2001). **Motivasyon: Yönetim ve Organizasyon**. Editör: Salih Güney, Ankara: Nobel Yayınları, 225-255.
- BALAY, R. (2014). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. 2.Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- BİNGÖL, D. (1996). **Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme**. İstanbul: Kültür Kolej Yayınları.
- BOLAY, S. H. (2013). **Felsefe doktrinleri ve terimleri sözlüğü**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- CENTEL, T. & DEMİRCİOĞLU, M. (2016). **İş Hukuku**. Ankara: Beta Basım Yayınları.
- ÇAKIR, Ö. (2001). **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ÇELİKKOL, A. (2001). **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı**. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). **Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.

- DEMİR, Ö. & ACAR, M. (1992). **Sosyal Bilimler Sözlüğü**. İstanbul: Ağaç Yayıncılık.
- DEMİR, Ö. (2019). **Sosyal Bilimler Sözlüğü**. İstanbul: Ağaç Yayıncılık.
- EFİL, İ. (1999). **Yönetimde Kalite Çemberleri ve Uygulama Örnekleri**. Bursa: Alfa Basım Yayınları.
- EKİN, A. (2010). **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları**. Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERCAN, L. (2001). **Motivasyon-Güdülenme, Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar**. Ankara: Nobel Dağıtım Yayınları.
- EREN, E. (1989). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Yön Ajans Yayınları.
- EREN, E. (2001). **Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- EREŞ, F. (2018). **Sosyal Bilimlerde Kuramlar**. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- ERGİN, C. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım**. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- EROĞLU, F. (2013). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Beta Yayınları.
- ERTÜRK, M. (2006). **İşletme Biliminin Temel İlkeleri**. İstanbul Beta Yayınları.
- ERYILMAZ, B. (2015). **Kamu Yönetimi**. 8. Baskı. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- GARİH, Ü. (2000) . **İş Hayatında Motivasyon**. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- GÜNEY, S. (2007). **Liderlik, Yönetim ve Organizasyon**. Editör: Salih Güney, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNEY, S. (2013). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- İŞIKSAÇAN, T. (2008). **Etkili Motivasyon**, İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- IZGAR, H. (2003). **İş Doyumu, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**. Konya: Eğitim Kitabevi.



- KABAKÇI, M. (2009). **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İSG ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu.** İstanbul: Beta Yayıncılık.
- KARASAR, N. (2011). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri.** Ankara: Nobel Yayınları
- KAYA, Y. (2011). **Motivasyon Stratejileri.** Ankara: Kelepir Yayınları.
- KEKLİK, R. (2012). **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları.** Ankara: Adalet Yayınevi.
- KEPEKÇİ, C. (1982). **İşletmelerde İç Kontrol Sisteminin Etkinliğini Sağlamada İç Denetimin Rolü.** Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 251/171.
- KESER, A. (2003). **Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini.** İstanbul: Alf Aktüel Yayınları.
- KILKIŞ, İ. (2014). **İş Sağlığı ve Güvenliği.** Bursa: Dora Yayıncılık.
- KOÇEL, T. (2003). **İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş.** 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- KOÇEL, T. (2010). **İşletme Yöneticiliği.** İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- MACİT, M. (2014). **Boyun Eğme-Başa Çıkma Sarkacında Kadercilik: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım.** İstanbul: Ötüken Neşriyat Yayınları.
- MARSHALL, G. (2003). **Sosyoloji Sözlüğü.** Çeviren: Osman Akınhay-Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- MISIRLI, İ. (2008). **Genel ve Teknik İletişim: kavramlar, İlkeler ve Uygulamalar,** 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- ÖZKALP, E. VE KIREL, Ç. (2005). **Örgütsel Davranış.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları No: 149.
- RİGGİO, R. E. (2014). **Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş.** 6. Baskı, Çeviri Editörü: Belkıs Özkara, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ROBBİNS, S. P., DACENZO, D. A. & COULTER, M. (2013), **Yönetimin Esasları, Temel Kavramlar ve Uygulamalar.** 8. Baskı. Çeviren Editör: A. Öğüt, Ankara: Nobel Yayınları.

- SABUNCUOĞLU, Z. VE TÜZ, M. (2001) . **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- SEÇER, B. (2009). İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. **Çalışma Yaşamında Davranış**. Editörler: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- SERİNKAN, C. (2012). **Liderlik ve Motivasyon**. Ankara: Nobel Dağıtım Yayınları.
- ŞEKER, S. E. (2014). Dijitalleşme. **YBS Ansiklopedi**, 1(1), 6-8.
- ŞEN, E. (1996). **Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Devlet ve Kitle İletişim Araçları Karşısında**. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, No: 48.
- ŞIK, A. & ŞAHİNGÖZ, A. S. (2015). **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A. & AKGEMCİ, T. (2015). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. Konya: Eğitim Yayınevi.
- TELMAN, N. & ÜNSAL, P. (2004). **Çalışan Memnuniyeti**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- TEVRÜZ, S. (2002). **Güdülenme**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TUTAR, H. (2016). **Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- UYARGIL, C. (2013). **Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi**, 3 Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- UYARGİL, C. (2008). **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi**. 2. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayınları.
- YILMAZER, A. VE EROĞLU, C. (2010). **Meslek Yüksekokulları İçin Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış**. İstanbul: Detay Yayıncılık.
- ZILLIOĞLU, M. (2007). **İletişim Nedir?**. 3. Baskı, İstanbul: Cem Yayınevi.

## DERGİLER

- AJSLEV, J., DASTJERDİ, E. L., DYREBORG, J., KİNES, P., JESCHKE, K. C., SUNDSTRUP, E. & ANDERSEN, L. L. (2017). Safety Climate and Accidents at Work: Cross-Sectional Study Among 15,000 Workers of the General Working Population. **Safety Science**, (91), 320-325.
- AK, T. (2018). Toplumsal Güvenlik Bağlamında İç Güvenlik Yaklaşımı. **Akademik Hassasiyetler**, 5(10), 83-102.
- AKCAN, E., POLAT, S. & ÖLÇÜM, D. (2017). Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 17(3), 1101-1119.
- AKÇAKAYA, M. (2004). Personelin Verimliliğinde Motivasyonun Etkisi: Keçiören Belediyesi Örneği. **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(2), 187-214.
- AKKAYA, C. (2015). Maden Sektöründe Risk Faktörleri. **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)**, 2(5), 38-41.
- AKKUŞ, H. İ. & TAŞ, K. (2019). Türkiye’de İş Kazaları ve Kader Anlayışı Üzerine Tipolojik Bir Araştırma: İş Kazaları ve Kader Ölçeği. **Comparative Religious Studies**, 14(4), 591-602.
- AKSOY, Ş. & MAMATOĞLU, N. (2020). COVID-19 Salgın Döneminde Örgütlerde Güvenlik İkliminin İş Güvenliği Uzmanları Perspektifinden Değerlendirilmesi. **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 7(5), 26-37.
- AKSU, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Polis Bilimleri Dergisi**, 14(1), 59-79.
- ALBAYRAK, A. & ATAN, B. A. (2019). Hükümlülerde Kader ve Kadercilik. **Kader**, 17(1), 124-152.
- ALKAN-MEŞHUR, H. F. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25(1), 1-24.

- ALTINIŞIK, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 10(10), 135-154.
- ARSLAN, E. T. & DEMİR, H. (2020). Yöneticilerin Karar Verme Stilinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi. **Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(2), 115-131.
- ASLAN, M. & DOĞAN, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 11(26), 291-301.
- AŞIK, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. **Türk İdare Dergisi**, (467), 31-51.
- ATAK, M. & ATİK, İ. (2007). Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi. **Journal of Aeronautics and Space Technologies**, 3(1), 63-70.
- AVCI, M. & YAVUZ, E. (2020). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının İşe Devamsızlık Algıları Üzerindeki Etkileri: Kamu Kurumlarında Bir Alan Araştırması. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 18(35), 37-55.
- BAKAN, İ. & SÖZBİLİR, F. (2015). İş, Terfi Olanakları, Ücret ve İş Arkadaşlarından Tatminin Yöneticiden Tatmin Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Arattırması. **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3(6), 1-32.
- BALKIR, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2(1), 56-91.
- BALTACI, R. (2013). Üstün Zekayı Yeteneğe Dönüştürmek: Gelişimsel Bir Teori Olarak Ayrımsal Üstün Zeka ve Yetenek Modeli. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**, 14(01), 1-20.

- BARDAKCI, C. S. A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, (1), 152-163.
- BARLI, Ö. & ÖZEN, Ü. (2008). Maddi Değer Taşımayan Motivasyonel Araçlar Bağlamında Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(2), 437-455.
- BARUCH, Y. & BUDHWAR, P. S. (2006). A Comparative Study of Career Practices for Management Staff in Britain and India. **International Business Review**, 15(1), 84-101.
- BAŞAR, P. (2017). Katılımcı Yönetimin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. **Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi**, 3(1), 1-34.
- BATIGÜN, A. D. & ŞAHİN, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. **Türk Psikiyatri Dergisi**, 17(1), 32-45.
- BAYRAKCI, E. (2020). Dijital Çalışma Hayatındaki İhtiyaçlara Maslow'un İhtiyaçlar Sıralaması Açısından Kuramsal Bir Bakış. **TURAN-SAM**, 12(48), 378-383.
- BAYRAM, M., İSKENDER, H. & KÖKÇAM, A. H. (2017). İmalat Firmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yatırım Harcamaları İle Kaza Oranları ve İş Kazası Maliyetleri İlişkisi: İşletme Bütçesine İSG Harcamaları İçin Kaynak Tahsis Edilmesinin Önemi. **Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi**, 5(3), 71-81.
- BİLİM, A. & ÇELİK, O. S. (2018). Türkiye'deki İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Değerlendirmesi. **Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi**, 7(2), 725- 731.
- BOLİNO, C. M. & TURNLEY, H. W. (2008). Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-Cultural Contexts. **Journal of Organization Behavior**, 29(1), 29-50.

- BORKOWSKI, N. & MEESE, K. A. (2020). **Organizational Behavior in Health Care**. Jones & Bartlett Publishers.
- BOZKURT, Ö. & BOZKURT, İ. (2011). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (1), 1-18.
- BRAYFIELD, A. H. & ROTHE, H. F. (1951). ‘An Index of Job Satisfaction’. **Journal of Applied Psychology**, 35.5, 307.
- BRIDGMAN, T., CUMMINGS, S. & BALLARD, J. (2019). Who Built Maslow’s Pyramid? A History of the Creation of Management Studies’ Most Famous Symbol and Its Implications for Management Education. **Academy of Management Learning & Education**, 18(1), 81-98.
- BUDAK, F. & KORKMAZ, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. **Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi**, (1), 62-79.
- CAMKURT, M. Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi. **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6), 70-101.
- CEYHUN, Ç. G. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(2), 95-105.
- COOPER, M. D. & PHILLIPS, R. A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate And Safety Behavior Relationship, **Journal of Safety Research**, (35), 497- 512.
- ÇAKMAK, A. F. & TATLI, M. (2017). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algıları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyma Davranışlarının İncelenmesi. **Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, 1(1), 46-57.
- ÇETİNKAYA, A. Ş. (2016). Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Ücrete Bağlı Streste Farklılık Yaratma Düzeyi: Konya Sağlık İşletmeleri Araştırması. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(2), 374-399.

- ÇEVİK, N. K. & KORKMAZ, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7(1), 126-145.
- ÇOPUR, Z., VARLI, B., AVŞAR, M. & ŞENBAŞ, M. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumunun İncelenmesi. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 9(2), 155-176.
- DELFGAAUW, J. & DUR, R. (2003). *Signaling and Screening of Workers' Motivation*. **Cessifo Working Paper**: No.1099.
- DEMİR, C. & TATAR, F. (2000). Hemşirelerin Hastane Yönetiminden Beklentilerinin Karşılama Düzeyleri. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 5(2), 83-98.
- DEMİR, F. & GERŞİL, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(16), 68-89.
- DEMİR, G. T. & İLHAN, L. (2020). Engelli sporcularda spora katılım motivasyonu. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**, 21(1), 49-69.
- DEMİRCAN, Z. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yenilikçi Yaklaşımlar. **ELDER- Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği İletişim Çalışma Grubu Dergisi**, (3), 1-97.
- DİKMEN, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 50(03), 115-140.
- DOĞAN, M. (2020). Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Etkenleri. **Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 4(5), 27-37.
- DOĞAN, S. D., ARSLAN, S., AYDINGÜLÜ, N., KOPARAN, H. & GÜLŞEN, M. (2019). Vardiya Sistemiyle Çalışan Hemşirelerin Uyku Kaliteleri. **Cukurova Medical Journal**, 44(4), 1196-1202.

- DOĞRUL, B. Ş. & TEKELİ, S. (2010). İş-yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2(2), 11-18.
- DOYLE, C. & BAGARIC, M. (2007). Mahremiyet Hakkı: Cazip Ama Kusurlu. Çeviren: E. Demir. **Özel Yaşam, Medya ve Ceza Hukuku, Karşılaştırmalı Güncel Ceza Hukuku Serisi**, 7, 91-131.
- DURMUŞ, İ. (2020). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Genç Bireylerin Yaşam Tarzları İle Girişimcilik Niyetleri Açısından İncelenmesi. **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(3), 1731-1749.
- DURŞUN, S. & BAYRAM, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. **Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 15(3), 20-27.
- DURŞUN, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3(2), 61-75.
- DUYAN, E. C. (2007). İş ve Yaşam Tatmininde Yoga'nın Etkileri Üzerine Bir Araştırma. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(1), 25-34.
- DUYGUN, A. VE ŞEN, E. (2020). Evaluation of Consumer Purchasing Behaviors in the COVID-19 Pandemic Period in the Context of Maslow's Hierarchy of Needs, **Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi**, 6(1), 45-68.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(3), 35-52.
- EKŞİ, İ. H. & AKÇI, Y. (2009). Sektör Farklılıklarının Finansal Oranlar Üzerindeki Etkileri: İMKBİmalat Sanayi firmalarında Bir Uygulama, **Süleyman Demirel İİBF Dergisi**, 14(1), 115-126.
- ERBİL, N. & BOSTAN, Ö. (2010). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, 7(3), 56-66.



- ERDEM, A. R. (1997). İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3(3), 68-76.
- EREN, Ö. & MİZRAHİTOKATLI, C. M. (2020). İnsani Gelişim Endeksinin Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Çerçevesinde Tekrar Değerlendirilmesi. **R&S-Research Studies Anatolia Journal**, 3(1), 48-62.
- ERGENELİ, A. & ERYİĞİT, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19(2), 159-178.
- ERGÜL, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(14), 67-79.
- ERLİNGHAGEN, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. **European Sociological Review**, 24(2), 183-197.
- EROĞLUER, K. (2011). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: kuramsal Bir İnceleme. **Ege Akademik Bakış**, 11(1), 121-136.
- FELDHUSEN, J. F. (1986). A Conception of Giftedness. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of Giftedness* (pp. 112-127). New York: **Cambridge University Press**.
- FERNÁNDEZ-MUÑİZ, B., MONTES-PEÓN, J. M. & VÁZQUEZ-ORDÁS, C. J. (2007). Safety Culture: Analysis of the Causal Relationships Between Its Key Dimensions. **Journal of Safety Research**, 38(6), 627-641.
- FETTAHLIOĞLU, Ö. O. & YAŞAN, D. (2017). Örgütsel İklimin İş Doyumuna Etkisine Yönelik Zihinsel Engelliler Öğretmenleri Üzerine Alan Çalışması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 2(3), 100-114.
- FİLİZ, A. (2004). Motivasyon ile Verimliliğin Yükseltilmesi. **Sektörel Tanıtım Dergisi**, (21), 41- 69.

- FLIN, R., MEARNS, K., O'CONNOR, P. & BRYDEN, R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. **Safety Science**, 34(1-3), 177-192.
- FLYNN, G. (1994). Non-Sales Staffs Respond To Incentives. **Personnel Journal**, 73(7), 33-38.
- GAGNE, F. (2000). Understanding the Complex Choreography Talent Development Through DMGT-Based Analysis. (Eds). In K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, & R. Subotnik, *International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent* (2nd ed. pp. 67-79). **Oxford: Pergamon Press.**
- GAO, R., CHAN, A. P., UTAMA, W. P. & ZAHOOR, H. (2017). Workers' Perceptions of Safety Climate in International Construction Projects: Effects of Nationality, Religious Belief, and Employment Mode. **Journal of Construction Engineering and Management**, 143(4), 1-11.
- GELLER, E. S. & WIEGAND, D. M. (2005). People-Based Safety: Exploring the Role of Personality in Injury Prevention. **Professional Safety**, 50(12), 28-36.
- GELLER, E. S., PERDUE, S. R. & FRENCH, A. (2004). Behavior-Based Safety Coaching: 10 Guidelines for Successful Application. **Professional Safety**, 49(7), 42-49.
- GHEITANI, A., IMANI, S., SEYYEDAMIRI, N. & FOROUDI, P. (2019). Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector. **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, 12(1), 76-95.
- GHISELLI, R. F., LA LOPA, J. M. & BAI, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-Service Managers. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, 42(2), 28-37.

- GINDIN, J. & FINGER, L. (2013). Promoting Education Quality: The Role of Teachers' unions in Latin America. **Education for All Global Monitoring Report**, 2, 1-40.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. & ÖZTEMİZ, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (23), 61-85.
- GÜN, G. (2016). Bitlis İli Otel İşletmelerindeki Personelin Motivasyon Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 189-206.
- GÜNGÖR, N. & AYDIN, D. (2011). *İletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- GÜZEL, F. Ö. (2010). Turizm Öğrencilerinin Staj Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. **Journal of Yaşar University**, 5(20), 3415-3429.
- GYEKYE, S. A. (2010). Occupational Safety Management: The Role of Causal Attribution. **International Journal of Psychology**, 45(6), 405-416.
- HACIEVLİYAGİL, N. & ŞİT, A. (2016). İmalat Sanayi Alt Sektörlerinde Sektör Farklılıklarının Finansal Oranlar Açısından Karşılaştırılması. **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(1), 107-122.
- HAHN, S. E. & MURPHY, L. R. (2008). A Short Scale For Measuring Safety Climate. *Safety Science*, 46(7), 1047-1066.
- HALLOWELL, M. R. (2012). Safety-Knowledge Management in American Construction Organizations. **Journal of Management in Engineering**, 28(2), 203-211.
- HARTLEY, J., JACOBSON, D., KLANDERMANS, B. & VAN VUUREN, T. (1990). *Job Insecurity: Coping With Jobs at Risk*. London: **Sage Publications Ltd**.
- HE, C., MCCABE, B., JIA, G. & SUN, J. (2020). Effects of Safety Climate and Safety Behavior on Safety Outcomes Between Supervisors and Construction Workers. **Journal of Construction Engineering and Management**, 146(1), 04019092.

- HELLRİEGEL, D., SLOCUM, J. W. & WOODMAN, R. W. (2001). **Organizational Behavior**. South- Western College Publishing, New York. Ninth Editon.
- HOFMANN, D. A. & STETZER, A. (1996). A Cross-Level İntestigation of Factors İntluencing Unsafe Behaviors and Accidents. **Personnel Psychol**, (49), 307-339.
- HUCZYNSKİ, A. A. & BUCHANAN, D. A. (2013). *Organizational Behaviour*. **Harlow: Pearson**.
- IVERSON, R. D. & MAGUIRE, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community. **Human Relations**, 53(6), 807-839.
- İŞCAN, Ö. F. & KARABEY, C. N. (2007). The Relationship of Organizational Climate and Perception of Support for Innovation. **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 6(2), 103-116.
- İŞÇİBAŞI, Y. (2011). *Televizyon Haberciliğinde Etik Bağlamında Özel Yaşam Kavramı*. II. Medya ve Etik Sempozyumu, **Elazığ Medya-Kültür İlişkisinde Etik**, 165-172.
- JUDGE, T.A., LOCKE, E.A., DURHAM, C.C. & KLUGGER, A.N. (1988). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. **Journal of Applied Psychology**, 83(1), 17.
- KALDIRIMCI, N. (1987). Motivasyon İçin Anahtar Bir Kavram: Psikolojik Sözleşme. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(1), 38-66.
- KANBUR, E. & ALİ, A. Y. (2020). Psikolojik Sözleşme Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(2), 531-549.
- KARADAL, H., MERDAN, E. & ABUBAKAR, M. (2019). Güvenlik İklimi ve güvenlik kültürünün İşyeri yaralanmaları üzerine etkisinde güvenlik davranışlarının aracılık rolü: Döküm sanayinde bir araştırma. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(6), 341-351.

- KARADİREK, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.
- KARAKAN, A. (2020). *7 Nisan Dünya Sağlık Günü & 07-13 Nisan 2020 Sağlık Haftası*. Eskişehir: **Osmangazi Üniversitesi Gençlik Danışma Birimi**.
- KARAKAŞ, S. A., GÖNÜLTAŞ, N. & OKANLI, A. (2017). Vardiyalı Çalışan Hemşirelerde Uyku Kalitesi. **ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 4(1), 17-26.
- KARAKAYA, A. & AY-ALPER, F. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. **Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 31(1), 55-67.
- KARAKÖSE, T. & KOCABAŞ, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. **Eğitimde Kuram ve Uygulama**, 2(1), 3-14.
- KATI, M. & DÜŞÜKCAN, M. (2017). Performansla İlişkili Motivasyon Araçlarının Kişisel Özelliklere Göre Farklılığını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Social Sciences**, 12(1), 1-24.
- KAYA, A. & BOZKUR, B. (2017). Kadercilik Eğilimi İle Özyeterlik İnancı ve Savunma Mekanizmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Ege Eğitim Dergisi**, 18(1), 124-145.
- KAYNAK, T. (1975). Beşeri İlişkiler Açısından Yönetim ve Verimlilik. **İTÜ İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, (2), 79-86.
- KEÇECİOĞLU, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. **Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences**, 10(2), 179-207.
- KESER, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. **Çalışma ve Toplum**, (4), 77-96.

- KESER, A. (2005a). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. **Çalışma ve Toplum**, 4(1), 77-95.
- KESER, A. (2005b). İş doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. **İs Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7(2), 53-63.
- KESER, A., & BİLİR, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(3), 229-239.
- KESKİN, G. & YILDIRIM, G. Ö. (2006). Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi. **Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi**, 22(1), 119-133.
- KILIÇ, D. B. Ç. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19(36), 193-235.
- KILIÇ, S. & ACAR, P. (2019). Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. **Electronic Journal of Social Sciences**, 18(71), 1066-1088.
- KORKMAZ, A. (2014). İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, (3), 99-103.
- KÖK, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 20(1), 291-317.
- KUEM, W. K. (2002). Citizenship Behavior in a Nonwestern Context: On Examination of the Role of Satisfaction, Commitment and Job Characteristic on Self Reported Organizational Citizenship Behavior. **International Journal of Commerce and Management**, 3(1), 1-14.

- KÜÇÜK, F. (2007). Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon–Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 44(511), 75-94.
- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1(2), 85-116.
- KWASNIĞWSKA, J. AND NECKA, E. (2004). Perception of the Climate for Creativity in the Workplace: the Role of the Level in the Organization and Gender. **Creativity and Innovation Management**, 13(3), 187-196.
- LACEULLE, H. (2018). *Chapter title: Self-realization (Aging and Self-Realization)*. Bielefeld, Germany: Cultural Narratives About **Later Life**, 93- 126.
- LAGTON, N., ROBBİNS, S. P. & JUDGE, T. A. (2016). *Organizational Behaviour, Concepts, Controversies, Applications*. Kanada: **Pearson Toronto**,
- LEKA, S., COX, T. & ZWETSLOOT, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, Leka S and Cox T (Eds.)**, 1-16.
- LEUNG, K. & STEPHAN, W. G. (2001). *Social Justice From A Cultural Perspective; The Handbook Of Culture & Psychology*, Editon: David Ricky Matsumoto, New York: **Oxford University Press**.
- LINGARD, H., WAKEFIELD, R. & CASHIN, P. (2011). The Development and Testing of A Hierarchical Measure of Project OHS Performance, Engineering, **Construction and Architectural Management**, 18(1), 30–49.
- LLORENTE, B. R. M. & MACÍAS, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. **The Journal of Socio-Economics**, 34(5), 656-673.

- LUTHANS F. (1992). *Organizational Behavior; Sixth Edition*, New York: **McGraw-Hill**.
- MAITLAND, İ. (1997). *İnsanları Motive Etmek*. Ankara: **İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri**.
- MAKAR, M. & YAĞIMLI, M. (2015). 6331 sayılı İSG Kanunu ve OSGB Sisteminin İş Güvenliği Uzmanları Üzerinden Değerlendirilmesi. Maden İşletmelerinde **İSG Sempozyumu**, Adana.
- MASLOW, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: **Harper & Row Publishers**, Second Edition.
- MENON, M. E. & ATHANASOULA-REPPA, A. (2011). Job Satisfaction Among Secondary School Teachers: The Role of Gender and Experience. **School Leadership & Management**, 31(5), 435-450.
- MERAL, H. & ARICAN, E. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama. **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 12(22), 190-212.
- MILBURNE JR, G. & FRANCIS, G. J. (1981). All about job satisfaction. **Supervisory Management**, 26(8), 35-43.
- MINER, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New York: **McGraw-Hill**. New York:
- MING, W., TEE, N. & HUA, C. (2018). Transformational Leadership, Motivation, and Organizational Commitment towards Corporate Social Responsibility in Banking Service Industry, Sarawak. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(2), 58-70.
- MIR, A., MOSCA, R. & JOSEPH, B. (2002). The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee-Organization Relations. **Public Personel Management**, 31(2), 181-197.
- NICHOLAS, A. (2014). *Management and Telework*. Wang (Editor), Encyclopedia of Business Analytics and Optimizations (**EBAO**), **Hershey: IGI Publishing**, Global, 1435-1445.



- NİŞANCI, Z. N. & DEMİRÖREN, J. D. (2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. **Journal of Yaşar University**, 15, 21-39.
- O'MOORE, M., LYNCH, J. & DAEID, N. N. (2003). The Rates and Relative Risks of Workplace Bullying in Ireland, a Country of High Economic Growth. **International Journal of Management and Decision Making**, 4(1), 82-95.
- OĞUZHAN, Y. S. & DOĞAN, S. (2020). Süper Ligdeki Bir Futbol Kulübünün Alt Takımları Örneğinde Futbolcuların Algıladıkları Personel Güçlendirme ve İçsel Motivasyon Arasındaki İlişki. **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. 14(3), 391-405.
- OLCAY, Z. F. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi**, (23), 678-685.
- ORHAN, S. & UYSAL, S. (2019). İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Temsilciliğinin Önemi. **Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi**, 7(1), 1-16.
- ÖÇAL, M. & ÖZAL, Ç. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. **Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 6(16), 616-637.
- ÖNAL, C. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yenilikçi Yaklaşımlar. **ELDER-Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği İletişim Çalışma Grubu Dergisi**, (3), 1-97.
- ÖNEN, S. M. & KANAYRAN, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. **Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(2), 43-64.
- ÖREN, K. & ER, M. (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi. **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 5(13), 48-66.
- ÖZDEL, K. (2015). Dünden Bugüne Bilişsel Davranışçı Terapiler: Teori ve Uygulama. **Türkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics**, 8(2), 10-20.

- ÖZDEMİR, L., ERDEM, H. & KALKIN, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 7(15), 59-69.
- ÖZDEMİR, Ş. & TOPÇUOĞLU, H. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ölçümü ve İzleme, **Mühendis ve Makina Dergisi**, 50, (592), 30-33.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 1, 90-97.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(1), 209-233.
- ÖZKAN, O. & EMİROĞLU, O. N. (2006). Hastane sağlık Çalışanlarına Yönelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri. **C.U. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 10(3), 43-51.
- ÖZSOY, E., USLU, O, KARAKİRAZ, A. & ARAS, M. (2014). İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı, Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(1), 232-235.
- ÖZTÜRK, A. & ÖZDEMİR, F. (2010). İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 17(1-2), 189-202.
- PİYAL, B. & YAVUZ, A. (2002). Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesi’nde Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. **Kriz Dergisi**, (10), 45-56.
- POYRAZ, K. & KAMA, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(2), 143-164.

- QUARSTEIN, V. A. MCAFEE, R. B. & GLASSMAN, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. **Human relations**, 45(8), 859-873.
- REDINGER, C.F., LEVINE, S. P., BLOTZER, M. J. & MAJEWSKI, M. P. (2002). Evaluation of an Occupational Health and Safety Management System Performance Measurement Tool-III: Scoring Methods and Fields Study Sites, **American Industrial Hygiene Association Journal**, (63), 34-40.
- RIGGIO, R. E. (2003). **Introduction to Industrial-Organizational Psychology**. New Jersey: Prentice Hall.
- RUTHANKOON, R. & OGUNLANA, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. **Engineering, Construction and Architectural Management**. 10(5), 333-341.
- SALMINEN, S. (2004). Have Young Workers More Injuries Than Older Ones? An International Literature Review. **Journal Of Safety Research**, 35(5), 513-521.
- SANCAK, K. (2013). Güvenlik Kavramı Etrafındaki Tartışmalar ve Uluslararası Güvenliğin Dönüşümü. **Sosyal Bilimler Dergisi**, (6), 123-134.
- SAPANCALI, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. **Verimlilik Dergisi**, (4), 55-74.
- SEÇER, B. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 14(4), 29-46.
- SEVİMLİ, F. & İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamina Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(1), 55-64.
- SEYMEN, O. A. (2014). Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açısından Eleştirel Bir Değerlendirmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 15(2), 135-165.
- SHANNON, H. S. & NORMAN, G. R. (2009). Deriving the Factor Structure of Safety Climate Scales. **Safety Science**, 47(3), 327-329.

- SINGH, J. K., & JAIN, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. **Journal of Indian research**, 1(4), 105-111.
- SKINNER, B. F. (1938). **The Behavior of Organisms: an Experimental Analysis**. Appleton-Century.
- SLOANE, P. J. & WARD, M. E. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. **Applied Economics Letters**, 8(12), 787-791.
- SOBOL-KWAPİNSKA, M. (2013). Hedonism, Fatalism and 'Carpe Diem': Profiles of Attitudes Towards the Present Time. **Time & Society**, 22(3), 371-390.
- SONDERSTRUP A., HANS H.K., CARLSEN, K., KINES, P., BJORNER, J.B. & ROEPSTORFF, C. (2011). Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study, **Safety Science Monitor**, 1(15), 1-9.
- SPECTOR, P. E. (1994). Job Satisfaction Survey. Department of Psychology University of South Florida, All Rights Reserved, 1-2.
- STRICOFF, R. S. (2000). Safety Performance Measurement: Identifying Prospective Indicators With High Validity. **Professional Safety**, 45(1), 36-39.
- SUDAK, M. K. & ZEHİR, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 11(22), 141-165.
- SVERKE, M., HELLGREN, J. & NÄSWALL, K. (2002). No Security: a Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, 7(3), 242 -264.
- ŞAHİN, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. **YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10(1), 142-167.
- ŞAHİN, M. M. & YILMAZ, O. (2020). Sosyal Sermaye, Motivasyon ve İş Tatmini Arasındaki Aracılık Etkisi: Batman Üniversitesi Örneği. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(3), 587-606.

- ŞOLT, H. B. H. & BURÇİN, H. (2018). Kentlerde SWOT Analizi ve Maslow Gereksinim Hiyerarşisi Etkileşimi. **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 5(5), 214-223.
- TAŞOĞLU, J. & LİMONCUOĞLU, S. A. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2(2), 77-85.
- TAYFUN, A., PALAVAR, K. & YAZICIOĞLU, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Kamu-İş Dergisi**, 9(4), 1-22.
- TEKİN, G. & GÖRGÜLÜ, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. **Social Sciences Studies Journal**, 4(17), 1559-1566.
- TEKKE, M. (2019). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin En Son Düzeyleri: Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşmışlık. **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, 7(4), 1704-1712.
- TEPRET, N. Y. & TUNA, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, (195), 673-679.
- TOK, T. N. & BACAK, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki. **International Journal of Human Sciences**, 10(1), 1135-1166.
- TOZLU, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(4), 99-116.
- TÜREN, U. GÖKMEN, Y. TOKMAK, İ. & BEKMEZCİ, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19(4), 171-190.
- TÜRK, S., AYDOĞAN, E. & KANSU, N. (2003). İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol

Matbaası'nda Yapılan Bir Araştırma, **1. Matbaa Teknolojileri Sempozyumu**, Eylül, Ankara.

TÜRKAN, M. (2016). David Hume'da Doğal Hukuk ve Sözleşme Kuramının Eleştirisi. **Beytulhikme: An International Journal of Philosophy**, 6(2), 169-203.

TÜTÜNCÜ, Ö. & DEMİR, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(2), 146-170.

ÜNGÜREN, E., & KOÇ, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi**, 5(2), 124-144.

ÜNLÜ, E. Ö. (2017). Refah Devletinin Krizi, Sosyal Politikada Dönüşüm ve Temel Gelir. **Mülkiye Dergisi**, 41(2), 123-166.

ÜNSAR, A. S. (2004). İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik. **Verimlilik Dergisi**, (3), 89-102.

ÜNSAR, A. S., İNAN A. & YÜRÜK, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(1), 248-262.

VAN-STOLK, C., STAETSKY, L., HASSAN, E. & KİM, C. W. (2012). Management of Psychosocial Risks At Work. **EU-OSHA**, Luxemburg.

VATANSEVER, Ç. (2014). Risk Degerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. **Calisma ve Toplum**, 40(1), 117-138.

WACHTER, J. K. & YORİO, P. L. (2014). A System of Safety Management Practices and Worker Engagement for Reducing and Preventing Accidents: An Empirical and Theoretical Investigation. **Accident Analysis & Prevention**, (68), 117-130.

WARR, P. (2003). 20 Well-Being and the Workplace. Editör: Daniel Kahneman, Edward Diener, Norbert Schwarz, Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology, New York: Russell **Sage Foundation**, 392-413.

- WEISS, D. J., DAWIS, R. V. & ENGLAND, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. **Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation**, (22), 1-120.
- WRIGHT, T. A. (2006). The Emergence of Job Satisfaction in Organizational Behavior: A Historical Overview of the Dawn of Job Attitude Research. **Journal of Management History**. 12(3), 262-277.
- YELBOĞA, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. **Sosyal Bilimler Dergisi**. 4(2), 65-77.
- YELKİKALAN, N., OFLAZ, A., DOĞAN, S. & DALBOY, Z. (2020). Covid-19'un Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Etkisi: Durumsallık Yaklaşımı Bağlamında Bir Araştırma. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 15(2), 139-165.
- YEŞİL, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(3), 158-180.
- YEŞİLYURT, H. & KOÇAK, N. (2014). İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(2), 303-324.
- YETİŞ, M. (2010). Abraham Maslow/Gereksinimler Sıradüzeni. Yeditepe Üniversitesi, Kamu Yönetimi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- ZERENLER, M. (2005). Performans Ölçüm Sistemleri Tasarımı ve Üretim Sistemlerinin Performansının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, (1), 1-36.
- ZEYNEL, E. & ÇARIKÇI, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20(3), 217-248.

ZORLU, M. (2014). Milli Korunma Kanunu Versus 3008 Sayılı İş Kanunu: Emeği Denetim Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun. **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 4(1), 119-145.

ZWETSLOOT, G. I., VAN SCHEPPINGEN, A. R., BOS, E. H., DÍJKMAN, A. & STARREN, A. (2013). The Core Values That Support Health, Safety, and Well-Being at Work. **Safety and Health at Work**, 4(4), 187-196.

### **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

AB 89/391 Çerçeve Yönergesi. Directive 89/391-OSH Framework Directive. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-frameworkdirective/the-osh-framework-directive-introduction> (Erişim Tarih: 06.04.2021).

KILIÇ, C. (2020). Uzaktan çalışma işin merkezinde. <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/uzaktan-calisma-isin-merkezinde-6349888>(Erişim Tarihi: 06.04.2021).

### **TEZLER**

KAVUTÇU, R. (2016). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Denizli ili Merkezefendi ilçe örneği). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli, 1-32.



## **EKLER**

**Ek 1:** Anket

**Ek 2:** Güvenlik İklimi Ölçeği (Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci, 2014).

**Ek 3:** İş Tatmini Ölçeği (Keser ve Bilir, 2019: 234).

**Ek 4:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği (Olçay, 2021: 682).

**Ek-5** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği (Üngüren ve Koç, 2015).

**Ek-6** Etik Kurul Kararı



Ek 1: Anket

Değerli Katılımcılar,

“Güvenlik İklimi Algısının Risk Alma Durumuna Olan Etkisinde İş Tatmini ve İSG Performansının Aracılık Rolü: Endüstriyel Tesis Yapım İşleri Örneği” isimli doktora tez çalışmasının verilerinin elde edilebilmesi için ankette yer alan sorularla ilgili olarak sizlerin görüşlerinizin alınması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın tamamlanabilmesi açısından katılımlarınız son derece önemlidir. Soruların içerisinde şahsınızla ilgili özel bilgiler yer almamaktadır.

Verdiğiniz destek ve yardımlar için teşekkür ederim. İstanbul Aydın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doktora Öğrencisi

**Abdulkadir YILDIZ**

**EK-A Demografik Sorular**

1) Cinsiyetiniz:

a) Kadın ( ) b) Erkek ( ) c) Diğer ( )

2) Yaşınız:

a) 18-26 ( ) b) 27-35 ( ) c) 36-44 ( ) d) 45 ve üstü ( )

danışman eklemeleri. K dzlft

3) Medeni durumunuz:

a) Evli ( ) b) Bekar ( ) c) Boşanmış ( )

4) Ortalama Aylık geliriniz:

a) 4250- 5250 ( ) b) 5251-6251 ( ) c) 6252-7252 ( ) d)

7253 ve üstü ( ) danışman eklemeleri. K dzlft

5) Eğitim durumunuz:

a. ( ) İlköğretim b. ( ) Önlisans c. ( ) Fakülte (Lisans) d. ( ) Yüksek Lisans/

Doktora İş

6) İş deneyiminiz:

- a) 0--5 yıl ( )      b) 6-11 yıl ( )      c) 12-17 yıl ( )      d) 18- 23 yıl ( )  
e) 23 yıl ve üzeri K dzlitt

7) Biriminiz \* danışman eklemeleri.

- a. ( ) İnşaat      b. ( ) Mekanik      c. ( ) Elektrik      d. ( ) İzolasyon

8) Hiç iş kazası geçirdiniz mi?

- a. ( ) Evet      b. ( ) Hayır danışman eklemeleri.

9) Kazaya ramak kala herhangi olay yaşadınız mı?

- a. ( ) Evet      b. ( ) Hayır

10)İSG eğitimi aldınız mı?

- a. ( ) Evet      b. ( ) Hayır

**Ek 2: Güvenlik İklimi Ölçeği (Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci, 2014).**

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Aşağıda iş yerinde güvenlik iklim konusu ile ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek işaretleyiniz.						
<b>Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK)</b>						
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	5	4	3	2	1
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	5	4	3	2	1
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	5	4	3	2	1
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	5	4	3	2	1
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	5	4	3	2	1
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	5	4	3	2	1
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	5	4	3	2	1
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	5	4	3	2	1
<b>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (İAGE)</b>						
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	5	4	3	2	1
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	5	4	3	2	1
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	5	4	3	2	1
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	5	4	3	2	1
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum	5	4	3	2	1



**Ek 3: İş Tatmini Ölçeği (Keser ve Bilir, 2019: 234).**

	<b>Maddeler</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>kararsızım</b>	<b>katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
1	Şu anki işimden oldukça memnunum.	5	4	3	2	1
2	Çoğu günler işime hevesle giderim.	5	4	3	2	1
3	İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	5	4	3	2	1
4	İşimi eğlenceli bulurum.	5	4	3	2	1
5	İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1





**Ek 4:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği (Olçay, 2021: 682).

	<b>Madde</b>	<b>Kesinlikle katılıyor</b>	<b>Katılıyor</b>	<b>kararsızım</b>	<b>katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
<b>Risk alma durumu</b>						
1	İş tanımımın dışında riskli bir iş varsa bunu sorgulamadan yaparım. <b>r</b>	5	4	3	2	1
2	Yaptığım işte risk almam gerekirse eğer, bu riski alırım. <b>r</b>	5	4	3	2	1
3	Çalışma arkadaşlarımda sahada güvenliği benim için çok önemli değil. <b>r</b>	5	4	3	2	1
<i>r Ters maddeler</i>						



**Ek-5 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği**  
(Üngüren ve Koç, 2015).

	<b>Madde</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler</b>						
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	5	4	3	2	1
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	5	4	3	2	1
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	5	4	3	2	1
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	5	4	3	2	1
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	5	4	3	2	1
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	5	4	3	2	1
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	5	4	3	2	1
<b>Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması (CİGC)</b>						
9	Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıktan anda, derhal otel yönetimine haber verir.	5	4	3	2	1
10	Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	5	4	3	2	1
11	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşünmez.	5	4	3	2	1
12	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	5	4	3	2	1
13	Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	5	4	3	2	1
14	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	5	4	3	2	1
15	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	5	4	3	2	1
<b>Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri (FBD)</b>						
16	Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	5	4	3	2	1
17	Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	5	4	3	2	1
18	Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	5	4	3	2	1
19	Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	5	4	3	2	1

<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları (İEU)</b>						
20	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	5	4	3	2	1
21	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	5	4	3	2	1
22	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	5	4	3	2	1
23	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	5	4	3	2	1
24	İşyerimizde yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir	5	4	3	2	1
<b>Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim (YCAI)</b>						
25	İşyeri yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	5	4	3	2	1
26	Çalışanlar sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	5	4	3	2	1
27	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
28	Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel çalışanları ile paylaşılır	5	4	3	2	1

Ek-6 Etik Kurul Kararı



Toplantı No : 2024/02

15/02/2024

Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyon Kararı

Sayın Zeynep Feride Olcay,

Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği programında görev yapan Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Feride Olcay'ın İş Sağlığı ve Güvenliği doktora programı Y1813.910003 numaralı öğrencisi Abdulkadir Yıldız ile yürüttüğü "Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algılarının, İş Tatmini, Risk Algısı ve İSG Performansı Üzerine Etkisinin Analizi: Endüstriyel Tesis Yapım İşleri Örneği" başlıklı araştırma gereği "Güvenlik İklimi Ölçeği", "İş Tatmini Ölçeği", "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Ölçeği" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği" uygulamalarının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.



Prof. Dr. Mehmet Reşat BAŞAR

Etik Kurul Komisyon Başkanı



## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı :Abdulkadir YILDIZ

### Öğrenim Durumu:

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Fizik	Kocaeli Üniversitesi	2006-2011
Yüksek Lisans	Fizik	Kocaeli Üniversitesi	2012-2014

### Deneyimleri:

Tecnimont (2022-Devam) – İSG ve Çevre Koordinatörü

Inco (2021-2022) – İSG Müdürü

Çalık Enerji (2020-2021) – Kurumsal İSG Şefi

Teknokon Endüstri (2019-2020) – İSG Müdürü

Tsgi (2016-2019) – İSG Baş Süpervizörü

GE Grid Solutions (2015-2016) – İSG Müdürü

STFA (2014-2015) – İSG Mühendisi

Tekfen (2013-2014) – İSG İnspektörü

