

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

### THE RELATIONSHIP OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND JOB SATISFACTION: AN APPLICATION IN THE CEMENT SECTOR

Selin UMUTLU\*, Fatih KARCIOĞLU\*\*

\* Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, selinaltay@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0391-0179.

\*\* Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fkarcici@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3182-6484.

#### ÖZ

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden kendilerini iyi ve güvende hissetmelerini sağlayan, işin insana ve insanın işe uymasını amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği konusu gün geçtikçe işgören, işveren ve toplum açısından önem kazanmaktadır. Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olması, işletmedeki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin azaltılması, çalışanların işe yönelik tatminlerinin, verimliliklerinin, motivasyonlarının artırılmasını sağlamaktadır. İşletmelerin son zamanlarda çok önem verdikleri unsurlardan biri çalışanlarını sağlıklı ve güvenli bir ortamda istihdam etmektir. Çünkü insan çalışma yaşamının en büyük sermayesi olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kurum ve kuruluşların çalışanlarının iş görme edimini yerine getirdikleri alanlarda sağlıklarını ve güvenliklerini koruyup, iş tatminini arttıracak insan kaynakları uygulamalarına ağırlık vermesi hayati bir önem arz etmektedir.

Araştırma bulguları ile “İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ve iş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları ile iş tatmini arasında ilişki olduğu” ve “Çalışanların demografik özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları ve iş tatmini puanlarının farklılaştığı” ortaya çıkarılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Tatmini.

**Jel Kodları:** J00, J79, J80, J79.

#### ABSTRACT

The issue of occupational health and safety, which aims to ensure that the work that makes employees feel good and safe from the physical, spiritual and social front, is be gaining importance for the employee, employer and society day by day. Healthy and safe working environment, reducing the risks of occupational accidents and occupational diseases in the business, increasing employee satisfaction, productivity and motivation for work. One of the factors that businesses have review very important about lately is to employ their employees in a healthy and safe environment. Because human is considered the largest capital in working life. Therefore, it is vital that institutions and organizations focus on human resources practices that will protect their health and safety and increase job satisfaction in the areas where their employees perform their work.

<sup>1</sup> Bu makale Prof. Dr. Fatih Karcioğlu danışmanlığında, Selin Altay (Umutlu) tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

*With the research findings, it was found that "There is a relationship between occupational health and safety and occupational satisfaction and between the lower dimensions of occupational health and safety and job satisfaction" and that "Occupational health and safety, occupational health and safety sub-dimensions and occupational satisfaction scores are different according to the demographic characteristics of employees".*

**Keywords:** Occupational Health, Job Security, Job Satisfaction.

**Jel Codes:** J00, J79, J80, J79.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

### 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini

İş sağlığı ve güvenliği (ISG) kavramı incelenirken öncelikle sağlık ve güvenlik kavramlarının açıklanması gerekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006: 47). İş sağlığı, “iş hekimliği” ile “iş hijyeni” konularını kapsayan geniş bir alandır. İş hekimliği, çalışanların sağlığının korunması ve sağlığını kaybedenlerin tekrar sağlığına kavuşturulması gibi tıbbi boyutu içerirken; İş hijyeni, işyerindeki sağlığı etkileyen madde ve etkenlerin belirlenmesi, düzeylerinin ölçülmesi ve gerektiğinde kontrol altına alınması gibi teknik hususları içermektedir (Baloğlu, 2014: 100).

İş sağlığı ve güvenliğinin hedefi, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini en üst düzeye getirmek ve bu düzeyi devam ettirmek, sağlıklarına gelebilecek olan zararları önceden öngörmek ve önlemek, işgörenleri fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmek, güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır (Küçük, 2012: 4). Çalışanların yaptıkları işlerin olumsuz etkilerinden korunması (iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınması, ruh ve beden bütünlüklerini sağlama vb.) ve rahat-güvenli bir ortamda iş görme edimlerini yerine getirmelerinin sağlanması iş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli hedefi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının diğer bir amacı ise üretim güvenliğinin sağlanmasıdır. İş veriminin yüksek olması uzun dönemde ekonomik

iyileşmeleri beraberinde getirecektir. Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ile işe bağlılıkları artacak, uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikaları kapsamında iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak ve böylece işten duyulan tatmin artacaktır (Erginbaş, 2010: 6).

İş tatmini, “İşgörenlerin yaptıkları işlerinden ve işin temel özelliklerinden (iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne derece memnun olduğu” şeklinde ifade edilebilmektedir (Hackman ve Oldman, 1975: 163). Çalışanlar ve işverenler açısından değerlendirildiğinde iş tatmini oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini, çalışan bireyin fiziksel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halinde olmasına; kurumların çalışma ortamına, ekonomik kazanımlarına; toplumun ise huzur ve sosyal gelişimine önemli düzeyde katkı sağlamaktadır (Beşiktaş, 2009: 7).

İş güvenliği çalışanları motive eden bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalışan işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve bu bakımdan kendisine değer verildiğine inandığında yaptığı işten tatmin olacaktır. Aksi bir durum ile karşılaştığında ise motivasyonu azalacaktır. Bunun sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusunun eksikliğini hissedip, memnuniyetsiz bir tavır ve hal içerisine girecektir. Böylece işe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, işinde tatminsizlik yaşayacaktır. Araştırmalar iş tatmini ile iş kazaları arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede iş güvenliğinin olması işteki muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip

olacak ve işgörenin işinden tatmin sağlanmasında bir fayda yaratacaktır (Özgen vd, 2001: 334).

Çalışma koşullarının iyi olmasına bağlı olarak çalışanlar, işlerini daha kolay ve severek yapmaktadırlar. Uygun olmayan çalışma ortamlarında ise işlerini yaparken zorlanmaktadırlar. Çalışanların çalışma koşullarından şikâyetlerinin olması, aynı zamanda başka problemlerin de var olduğunu göstermektedir. Güvenlik önlemleri alınmamış bir işyeri ortamında çalışmak çalışanın moral ve motivasyonunu düşürdüğü gibi stresli, gergin, huzursuz ve tedirgin olmasına da yol açmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanlardan üretim sürecine, iş arkadaşlarına, örgüt iklimine uyum göstermesi beklenilmemektedir. Hastalık riski taşıyan mesleklerde çalışanların kaygı düzeyi yüksek olacağından işlerinden yeterince tatmin sağlanmaları çok düşük bir ihtimal olarak değerlendirilmektedir. Hastalıklar sonucu maddi zarara uğranılması, meslek hastalıklarının çalışan bireylerin beden ve ruh sağlıklarını bozması ve bunlar sonucu kaybolacak toplumsal statü iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. İş yeri ortamının güvenli olması her şeyden önce çalışanın moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamaktadır. Böylelikle üretim sürecine uyum sağlayarak işgücünün verimli bir şekilde çalışması, psikolojik ve ruhsal yönden sağlıklı ve tatmin edici olmaktadır. İşyerinde güvenlik sistemlerinin uygun bir şekilde oluşturulması iş güvenliği seviyesinin yüksek olarak algılanmasını, belirtilen kurallara uyma davranışlarında artış sağlanmasını, işten tatmin olma seviyesinin artmasını ve iş kazalarında azalmalar yaşanmasını tetiklemektedir. İş kazalarının düşük seviyede olduğu, gerekli güvenlik önlemlerinin alındığı bir işyeri ortamında çalışanların işe yönelik duyduğu tatmin de artış sağlanacaktır. Dolayısıyla iş

güvenliği ve iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki söz konusu olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir (Kılıç, 2012: 59).

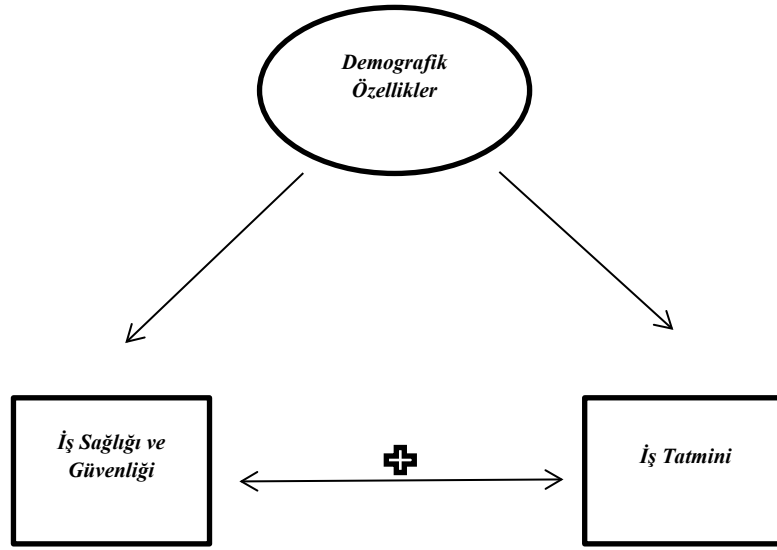
## 2. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu, çimento sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

## 3. ARAŞTIRMANIN AMACI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Yapılan araştırma, çimento sektörünün şu anki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik almış olduğu tedbirleri ve çalışanların işlerinden tatmin olma seviyesini ortaya koymaktadır. Analiz sonucu ortaya çıkan bulgular ile çalışanların iş sağlığı güvenliği prosedürlerinden tatmin olma durumu ve işletmenin alması gereken önlemlere ilişkin bilgi verilmesi, bu tür araştırmaların bundan sonra yapılacak olanlarına ışık tutması açısından önemlidir.

Bu araştırmanın temel amacı, özel bir çimento fabrikasında faaliyet gösteren çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Diğer bir amaç, çalışanların iş sağlığı ve güvenlik önlemlerinden ne kadar tatmin olduklarını ölçerek eksik kalan yönler için işletmeye bilgi verilmesini sağlamaktır. Araştırmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmin düzeyi arasında varsa ilişkiler, yönleri ve düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, belli bir zamanda anket formları ile çalışanlardan toplanmış ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: *İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ilişki vardır.*

H2: *İş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları ile iş tatmini arasında ilişki vardır.*

H3: *Çalışanların demografik özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları ve iş tatmini puanları farklılaşmaktadır.*

#### 4. ÖN KABULLER VE SINIRLILIKLAR

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araştırma, özel bir çimento fabrikası çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

#### 5. YÖNTEM

##### 5.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni özel bir çimento fabrikasının çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma evreni 315 kişi; örneklem sayısı 140 kişidir. Örneklem, çalışma evrenini temsil etme oranı %44,4'tür.

##### 5.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Veriler, anket tekniği ile toplanmıştır. Hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cevaplayıcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği, üçüncü bölümde ise iş tatmini ile ilgili sorular yer almaktadır. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

**İş Tatmini Ölçeği:** Araştırmada Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Ölçeği (Job Diagnostic Survey-JDS) kullanılmıştır. Ölçek, 14 madde içermekte ve iş tatmini bu maddelerin toplamı üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin maddelerinin tamamı pozitif yönlüdür. Ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler (1990: 94) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha Katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki örneklem için iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur.

**İş Sağlığı ve Güvenliği İklimi Ölçeği:** Araştırmada Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilmiş ve Hong Kong' da bulunan inşaat firmalarında uygulanmış olan Güvenlik İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 30 madde içermekte

ve iş sağlığı ve güvenliği bu maddelerin toplamı üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin 3. Maddesi hariç diğer maddeleri pozitif yönlüdür.

Tablo 1: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde	Cronbach Alfa Katsayısı
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>	30	0,817
<i>Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı</i>	7	0,354
<i>Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı</i>	7	0,830
<i>Teçhizat ve eğitim memnuniyeti</i>	7	0,866
<i>Tehlike ve Raporların değerlendirilmesi</i>	4	0,163
<i>Kişisel risk değerlendirilmesi</i>	5	0,572
<b>İş Tatmini</b>	14	0,847

Güvenirlilik analizi yapılırken Cronbach Alpha istatistiği kullanılmıştır. Bu istatistik faktör altındaki sorular arası korelasyona bağlı uyumu göstermektedir. Cronbach Alpha istatistiğinin 0,70 ve üstü olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013; 89). Bu çalışmada iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği, tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı, yönetimin sözü ve çalışanların katılımı, teçhizat ve eğitim memnuniyeti, tehlike ve raporların değerlendirilmesi, kişisel risk değerlendirmesi faktörlerinin her biri için ayrı ayrı Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha istatistiği yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi iş tatmini faktörü için 0,847, iş sağlığı ve güvenliği faktörü için 0,817' dir. Bu değerlere göre iş

tatmini ve iş sağlığı ve güvenliği iklimi ölçeklerinin güvenilir olduğu söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği İklimi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğinden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesine Tablo 2'deki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = (5-1)/5 = 4/5 = 0,80]. Bu değer cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirilme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 2 'deki gibidir:

Tablo 2: Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Çok Düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

**Kaynak:** Çınar, 2012: 72

### 5.3. Kullanılan İstatistiksel Analizler

Elde edilen veriler SPSS for Windows 17.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans ve yüzde dağılımları, ortalama, Pearson Korelasyon katsayısı, t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Birden fazla grubun

karşılaştırılmalarında farklı olan grupları tespit etmek üzere Post Hoc-LSD testi miştir.

Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verilecek cevaplar, Beşli Likert biçiminde hazırlandığından, cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir.

## 6. BULGULAR

Bu başlık altında, araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin yöntem kısmında açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunlara ait yorumlar ele

alınmaktadır. Bulgular tablolaştırılırken istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar dikkate alınmış, tablolaştırılmış ve değerlendirilmiştir.

### 6.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

	Sayı (Frekans)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	6	95,7
Erkek	134	4,3
<b>Medeni Hal</b>		
Evli	118	84,3
Bekâr	22	15,7
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	97	69,3
Ön Lisans	17	12,1
Lisans	26	18,6
<b>Yaş</b>		
25'e kadar	14	10,0
26-35	62	44,3
36-45	48	34,3
45' ten büyük	16	11,4
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
5 yıla kadar	54	38,6
6-10 yıl	43	30,7
11-20 yıl	31	22,1
20 yıldan fazla	12	8,6
<b>Görev</b>		
İdari	17	12,1
Teknik	98	70,0
Bilgi İşlem	5	3,6
Hizmetli	20	14,3
<b>Meslek</b>		
Yönetici	17	12,2
Mühendis	9	6,4
İşçi	114	81,4
<b>Toplam</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

### 6.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Tatmini Puanları

Araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini ölçeklerinden

aldıkları puanların ortalamaları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Çalışanların İş Sağlığı Güvenliği Algısı ve İş Tatmini Düzeyleri

Ölçekler (N=140)	Ortalama	Düzye
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>	3,3786	Orta
<i>Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı</i>	2,5929	Düşük
<i>Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı</i>	3,8643	Yüksek
<i>Teçhizat ve eğitim memnuniyeti</i>	3,9643	Yüksek
<i>Tehlike ve Raporların değerlendirilmesi</i>	2,8571	Orta
<i>Kişisel risk değerlendirilmesi</i>	3,3500	Orta
<b>İş Tatmini</b>	3,2571	Orta

Tablodaki verilere göre çalışanların iş tatmini düzeyi orta seviyededir. Çalışanların yaptıkları işe göre aldıkları maaş (ücret) ve terfi miktarının yetersiz olması ( $x=2,43$ ), yaptıkları işe karşılık aldıkları paranın adaletli olmaması ( $x=2,58$ ), yaptıkları işin kendilerine sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânının yetersizliği ( $x=2,88$ ), işyerinin gelecek açısından vaat ettiği güvence ( $x=2,91$ ) ve yöneticilerin çalışanlara gösterdiği adaletsiz davranış ve ilgi eksikliğinden ( $x=2,96$ ) dolayı iş tatmini düzeyinin orta seviyede olduğu söylenebilir.

Tablodaki verilere göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları orta düzeydedir. Çalışanların bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarını takip etmekte güçlük çekmeleri ( $x=1,94$ ), bazı işleri güvenli bir şekilde yapmakta zorlanmaları ( $x=2,14$ ), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kendilerinin değil yönetici ve diğerlerinin problemi olarak görmeleri ( $x=2,04$ ) ve iş kazası geçiren çalışanlara şansız gözüyle bakmalarından ( $x=2,3$ ) dolayı iş sağlığı ve güvenliği algılarının orta seviyede olduğu söylenebilir.

Tablodaki verilere göre tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algıları düşük seviyededir. Çalışanların kurumda bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarını takip etmekte güçlük çekmeleri ( $x=1,94$ ), bazı işleri güvenli bir şekilde yapmakta zorlanmaları ( $x=2,14$ ) ve işleri yapabilmek için risk alma gereksinimi ( $x=2,36$ ); kurumda iş sağlığı ve güvenliğini arttırmak için alınan önlemlerin nadiren uygulanması ( $x=2,38$ ) ve kaza araştırmalarının çoğunlukla kimin suçlu olduğunu belirlemek için kullanılması ( $x=2,44$ ) tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algılarının düşük düzeyde olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Tablodaki veriler incelendiğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algısı yüksek seviyededir. Kurumun yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri alması ( $x=3,71$ ), çalışanların işlerine yönelik aldıkları iş güvenliği eğitimlerinin çoğunun faydalı olması ( $x=3,95$ ), kurumda güvenlik

teftişleri, işgörenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olması ( $x=3,72$ ), şirket yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların fikirlerini önemsemesi ( $x=3,8$ ), kurumda acil bir duruma karşı alınan tedbirlerin mevcut olması ( $x=3,94$ ), aynı takımda bulunan tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemesi ( $x=3,99$ ) ve kurumda çalışanların takım arkadaşları tarafından saygı görmeleri için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemeleri ( $x=3,83$ ) yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algısının yüksek düzeyde olmasını sağladığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre teçhizat ve eğitim memnuniyeti algısı yüksek düzeydedir. İş yapılırken, sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulması ( $x=3,66$ ), kurumda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun çalışabilmek için ihtiyaç duydukları ekipmanlara rahatlıkla ulaşabilmeleri ( $x=4,03$ ), şirket yönetiminin çalışanların sağlık ve güvenliği hususlarını ciddi bir şekilde önemsemeleri ( $x=4,05$ ), kurumda iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunması ( $x=4,1$ ), çalışanların kurumda iş sağlığı ve güvenliği hususunda sorumluluklarının ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmaları ( $x=4,14$ ), yönetimin iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesiyle ilgili önerileri desteklemesi ( $x=4,06$ ) ve kurumda çalışanların kuralların geliştirilmesi veya gözden geçirilmesi sürecine dâhil edilmesi ( $x=3,51$ ) teçhizat ve eğitim memnuniyeti algısının yüksek seviyede olmasını sağladığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algıları orta seviyededir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kendilerinin değil yönetici ve diğerlerinin problemi olarak görmesi ( $x=2,04$ ), iş kazası geçiren çalışanlara şansız gözüyle bakılması ( $x=2,03$ ), güvenlik yayınları ve yönergelerinin çalışan insanların davranışları ve bilinçleri üzerinde çok az etkiye sahip olması ( $x=2,85$ ) çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi

algılarının orta düzeyde kalmasına sebep olduğu söylenebilir.

Tablodaki verilere göre kişisel risk değerlendirmesi algısı orta düzeydedir. Bazı işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine çok az önem vermesi ( $x=2,95$ ) ve sağlık ve

güvenlik kurallarını sıkı bir şekilde takip etmemelerinden ( $x=2,57$ ) dolayı kişisel risk değerlendirmesi algısının orta seviyede kaldığı söylenebilir.

### 6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Tablo 5: İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	N=140	1	2	3	4	5	6	7
1 Tehlikeli Güvenlik Prosedürleri ve Çalışma Baskısı	R	1	-0,126	-0,110	0,242**	0,014	-0,075	0,259**
	Anlamlılık		0,136	0,197	0,004	0,873	0,375	0,002
2 Yönetimin Sözü ve Çalışanların Katılımı	R		1	0,648**	-0,007	0,276**	<b>0,294**</b>	0,555**
	Anlamlılık			0,000	0,932	0,001	0,000	0,000
3 Teçhizat ve Eğitim Memnuniyeti	R			1	0,166	0,440**	<b>0,349**</b>	0,684**
	Anlamlılık				0,050	0,000	0,000	0,000
4 Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	R				1	0,294**	0,068	0,506**
	Anlamlılık					0,000	0,421	0,000
5 Kişisel Risk Değerlendirilmesi	R					1	0,130	0,602**
	Anlamlılık						0,125	0,000
6 İş tatmini	R						1	<b>0,257**</b>
	Anlamlılık							0,002
7 İş Sağlığı ve güvenliği	R							1
	Anlamlılık							

İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair bulgular Tablo 5’de yer almaktadır. Tabloya bakıldığında iş tatmini ile iş sağlığı ve güvenliğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyeleri arasında ( $r=0,294$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyeleri arttıkça, iş tatmin seviyeleri artmaktadır.

Tablo incelendiğinde iş tatmini ile teçhizat ve eğitim memnuniyeti düzeyleri arasında ( $r=0,349$ ;  $p<0,01$ ) aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların teçhizat ve eğitim memnuniyeti düzeyleri arttıkça, iş tatmin seviyeleri artmaktadır.

Tabloda yer alan bilgiler dâhilinde iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri ile iş tatmini

arasında ( $r=0,257$ ;  $p<0,01$ ) aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri arttıkça, iş tatmini artmaktadır.

Bu bulgular iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu gösterdiği için H1 hipotezi (H1: *İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ilişki vardır*) desteklenmiştir.

Bulgular aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin, yönetimin sözü ve çalışanların katılımı ve teçhizat ve eğitim memnuniyeti alt boyutları ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermekte böylece H2 hipotezi (H2: *İş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları ile iş tatmini arasında ilişki vardır*) bu iki boyut için desteklenmektedir.



Bu araştırmanın bulguları daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Aşağıda konu ile ilgili benzer araştırmalarda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Kılıç (2012: 75), “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı düzeyleri ile genel iş tatmin alguları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alguları olumlu oldukça genel iş tatmin alguları da olumlu olmaktadır veya çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alguları olumsuz oldukça genel iş tatmin alguları da olumsuz olmaktadır”,

Faragher, Cass ve Cooper (2005: 107), “İş doyumu ve iş sağlığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu arttıkça, işçinin zihinsel ve fiziksel olarak sağlığı da artmaktadır”,

Kılıç ve Selvi (2009: 917), “İşçilerin çalışma ortamında, iş sağlığı faktörlerinin (fiziksel, kimyasal, sosyo-psikolojik) iş tatmini alguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. İş sağlığı önlemleri arttıkça çalışanların iş tatmini artmaktadır”,

Omusulah (2013: 42), “Çalışmada işçilere yönelik yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmin alguları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri arttıkça iş tatmini artmaktadır”,

Yusuf, Eliyana ve Sari (2012: 138), “İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini ve işçinin

performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İş sağlığı ve güvenliği algısının artması ile işçilerin performansı artmaktadır”,

Gyekye (2005: 295): “İş tatmini ile işçilerin iş güvenliği alguları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş güvenliğine yönelik uygulamalar arttıkça işçilerin tatmin düzeyi de artmaktadır”.

#### **6.4. Demografik Özelliklere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Aşağıda araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin farklılaşma durumu analiz edilmiştir. İki grubun söz konusu olduğu durumlarda t testi; ikiden fazla grubun söz konusu olduğu durumlarda ise ANOVA testi uygulanmıştır. Farklı olan grupları elde etmek için de Post Hoc-LSD testi kullanılmıştır.

Grup ortalamalarının farklılığı test edilirken grup varyanslarının eşitliği ve farklılığı durumunda farklı t istatistiği değerleri kullanılmaktadır. Eğer grup varyansları eşit ise tabloda birinci satırda yer alan t istatistiği ve bu istatistiğe ait anlamlılık değeri kullanılırken, grup varyansları eşit değilse tabloda ikinci satırda yer alan t istatistiği ve bu istatistiğe ait anlamlılık değeri kullanılmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013; 89). Bu testler uygulanırken önem seviyesi ( $\alpha$ ) %5 alınmıştır.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar

Eğitim Durumu		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
Tehlikeli Güvenlik Prosedürleri ve çalışma baskısı	Lise	97	2,6392	Lisans farklıdır Ön lisans ve lise	7,387	0,001
	Ön Lisans	17	2,8824			
	Lisans	26	2,2308			
Yönetimin Sözü ve Çalışanların Katılımı	Lise	97	3,7526	Lise farklıdır Lisans	3,445	,035
	Ön Lisans	17	3,8824			
	Lisans	26	4,2692			
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	Lise	97	2,9485	Lisans farklıdır Ön lisans ve Lise	5,380	,006
	Ön Lisans	17	3,0000			
	Lisans	26	2,4231			
İş Tatmini	Lise	97	3,1031	Lise farklıdır Lisans	7,265	,001
	Ön Lisans	17	3,3529			
	Lisans	26	3,7692			
<b>Toplam</b>		<b>140</b>				

\*p< 0,05 ise gruplar arasında fark vardır.

Eğitim durumuna göre grup ortalamalarının farklılığı incelenirken, eğitim durumu ikiden fazla grup içerdiğinden tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu testler uygulanırken önem seviyesi ( $\alpha$ ) %5 alınmıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Tablodaki verilere göre eğitim düzeyi lise olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Lisans mezunları ( $x=3,77$ ), lise mezunlarına ( $x=3,10$ ) göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Çalışanların eğitim seviyesi işten beklentilerini de değiştirmektedir. Lise düzeyinde eğitim alan çalışanların aldıkları ücret ve terfi miktarlarının az oluşu, kurumun onlara sağladığı kişisel gelişim ve yükselme imkânlarının yetersizliği, yöneticiler tarafından gösterilen adil olmayan davranışlar ve ilgi eksikliği onların işlerinden tatmin olmamalarına neden olduğu söylenebilir. Lisans düzeyinde çalışanların ise, çalıştıkları pozisyonda aldıkları ücret ve terfiden memnun olmaları, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânlarına daha çok sahip olmaları ve yöneticileri

tarafından gösterilen ilgi ile işlerinden daha çok tatmin oldukları söylenebilmektedir.

Tablodaki verilere göre eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi ön lisans ve lise olan çalışanların tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı ortalamaları farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının ( $x=2,23$ ), ön lisans ( $x=2,88$ ) ve lise ( $x=2,64$ ) mezunlarına göre tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı düzeyleri daha düşüktür. Lisans seviyesinde eğitim almış olan çalışanların, aldıkları eğitimin de katkısıyla bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği kurallarının neler olması gerektiğini hakkında bilgi sahibi olmaları, bu kuralların gerçekte işin yapılış şeklini yansıtmayı yansıtmadığını anlamaları ve işleri yaparken çok risk almak istememelerinden dolayı lisansın, ön lisans ve liseden farklı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablodaki verilere göre eğitim düzeyi lise olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı puanları farklılaşmaktadır. Lise mezunlarının ( $x=3,75$ ), lisans ( $x=4,26$ ) mezunlarına göre yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı ortalamaları daha düşüktür. Araştırma yapılan işletmede çalışanların çoğu lise mezunudur. Lise mezunu işgörenlerin çalışma alanı lisans

mezunu olanlara kıyasla daha risklidir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin en çok alınması gereken alanlarda lise mezunu işçiler çalışmaktadır. Lisans mezunlarının, işlerine yönelik aldıkları eğitimlerin çok faydalı olmaması ve şirket yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların fikirlerini önemsememesi, yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyelerinde lise düzeyinde eğitim alanlarla lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında farklılık yarattığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lise ve ön lisans olan çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı seviyeleri farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının

( $x=2,42$ ), lise ( $x=2,95$ ) ve ön lisans ( $x=3,00$ ) mezunlarına göre tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı düzeyleri daha düşüktür. Lisans seviyesinde eğitim alanlar, lise ve ön lisans seviyesinde eğitim alanlara kıyasla, iş kazası ve meslek hastalıklarının yetkili kurumlara bildirilmesi, düzenli olarak kayıtlara alınması, tehlike arz eden bir durumun hemen engellenmesi gibi konularda daha titiz çalışmak istedikleri söylenebilir.

Bu araştırmanın bulguları ile Kılıç ve Selvi (2009 : 917), “*Lisans düzeyinde eğitim almış olan çalışanlar, lise düzeyinde eğitim almış olan çalışanlara göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır*” araştırması ile örtüşmektedir.

Tablo 7: Meslek Durumuna Göre Karşılaştırmalar

Meslek Durumu		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	Yönetici	17	2,6471	Mühendis İşçiden Farklıdır	3,301	0,040
	Mühendis	9	2,3333			
	İşçi	114	2,9298			
Kişisel Risk Değerlendirmesi	Yönetici	17	2,8824	Yönetici İşçiden Farklıdır	3,241	0,042
	Mühendis	9	3,4444			
	İşçi	114	3,4123			
İş Tatmini	Yönetici	17	3,6471	Yönetici İşçiden Farklıdır Mühendis İşçiden Farklıdır	7,118	,001
	Mühendis	9	4,0000			
	İşçi	114	3,1404			
Toplam		140				

\* $p<0.05$  ise en az bir grubun ortalaması diğerlerinden farklıdır.

Mesleğe göre grup ortalamalarının farklılığı incelenirken, meslek ikiden fazla grup içerdiğinden tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu testler uygulanırken önem seviyesi ( $\alpha$ ) %5 alınmıştır.

Araştırmaya katılanların meslek durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Tablodaki verilere göre mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği mühendis ve yönetici olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. İşçiler ( $x=3,14$ ), mühendis ( $x=4,00$ ) ve yöneticilere ( $x=3,64$ ) göre işlerinden daha fazla tatmin

olmaktadırlar. Mühendislerin, aldıkları ücret ve terfi miktarı, yöneticilerin onlara karşı gösterdikleri ilgi, işyerindeki yöneticilerin tutumu, çalışma ortamında kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme gibi sebeplerden dolayı, işlerinden duydukları tatmin seviyelerinin işçilere oranlara yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilerin de aldıkları ücret ve terfi miktarı, yaptıkları işin sağladığı güvence ve işyerinin geleceği açısından vaat ettiği güvenceden dolayı iş tatmini algı düzeyleri işçilere göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablodaki verilere göre mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği mühendis olan çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı düzeyleri farklılaşmaktadır. İşçilerin ( $x=2,92$ ), mühendislere ( $x=2,33$ ) göre tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı seviyeleri yüksektir. İşçilerin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kendilerinin değil, yönetici ve diğerlerinin problemi olarak görmesi ve iş kazası geçiren kişileri ‘şansız’ olarak değerlendirmeleri sonucunda tehlike ve raporların değerlendirilmesinde algı seviyeleri mühendislere göre farklılaştığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği yönetici olan çalışanların kişisel risk değerlendirme algı puanları farklılaşmaktadır. İşçilerin ( $x=3,41$ ), yöneticilere ( $x=2,88$ ) göre risk değerlendirme algı seviyeleri yüksektir. İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasının işçiler tarafından az önemsenmesi, sağlık ve güvenlik kurallarının sıkı bir şekilde takip edilmemesi, koruyucu ekipmanların düzenli bir şekilde giyilmemesinden dolayı yöneticilerin kişisel risk değerlendirme algı düzeylerinin işçilere göre farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 8: Yaş Durumuna Göre Karşılaştırmalar

Yaş Durumu		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
Tehlikeli Güvenlik Prosedürleri ve Çalışma Baskısı	25' e kadar	14	2,7857	*25'e kadar olanlar farklıdır 36-45	3,449	0,019
	26-35	62	2,7097			
	36-45	48	2,3750			
	45' ten büyük	16	2,6250	*26-35 farklıdır 36-45		
İş Tatmini	25' e kadar	14	3,5714	*26-35 farklıdır 45 ten büyükler *36-45 farklıdır 45 ten büyükler	2,865	0,039
	26-35	62	3,1129			
	36-45	48	3,2083			
	45' ten büyük	16	3,6875			
Toplam		140				

\* $p < 0.05$  ise en az bir grubun ortalaması diğerlerinden farklıdır.

Yaşa göre grup ortalamalarının farklılığı incelenirken, yaş ikiden fazla grup içerdiğinden tek yönlü varyans analizi uygulanır. Bu testler uygulanırken önem seviyesi ( $\alpha$ ) %5 alınmıştır.

Araştırmaya katılanların yaş durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Tablodaki verilere göre yaşı 45' ten büyük ve yaşı 26-35; 36-45 arasında olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Yaşı 45' ten büyük ( $x=3,69$ ) olanlar, 26-35 ( $x=3,11$ ) ve 36-45 ( $x=3,21$ ) yaş aralığında olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. 45 yaş ve üstünün 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre tatmin düzeyinin yüksek olmasının sebebi, belli bir kıdem seviyesine ulaşılmış olmaları ve iş piyasasını 26-35 ve

36-45 yaş arası çalışanlara göre daha iyi bilmeleri, aldıkları ücretin ve terfiinin onları tatmin etmesi, yönetimin tutumu ve yaptıkları işin onlara sağladığı güvence gibi faktörlerden dolayı çalıştıkları kurumdan daha memnun oldukları söylenebilir.

Tablodaki verilere göre yaşı 36-45 arasında olan çalışanların yaşı 25' e kadar olan ve 26-35 arasında olan çalışanların tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı düzeyleri farklılaşmaktadır. Yaşı 25' e kadar ( $x=2,79$ ) ve 26-35 ( $x=2,71$ ) arasında olan çalışanların, yaşı 36-45 ( $x=2,37$ ) arasında olan çalışanlara göre tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı seviyeleri daha yüksektir. 25 yaşına kadar olanların, 36-45 yaş arasında olanlardan farklı olmasının sebebini; kurumda yeni işe

başlamalarına ve bu yüzden kurumda bazı işleri güvenli bir şekilde yapmalarına ve bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarını takip etmekte güçlük çekmelerine, prosedürlerin ve çalışma baskısı beklentilerinin çok yüksek olmasına bağlayabiliriz. Aynı zamanda 26-35 yaş grubunun 36-45 yaş grubundan farklı olmasının sebebinin de; 36-45 yaş grubunun işleri yapabilmek için risk alma gereksinimi duymamasına ve yönetimin uyguladığı iş sağlığı ve güvenliği

kurallarının işin gerçekte yapılış şeklini yansıtmaması algısına bağlayabiliriz.

Bu araştırmanın bulguları ile Kılıç ve Selvi'nin (2009 : 917): “25 ve altı yaş grubunda olanların, 41-50 yaş aralığında olanlara göre iş sağlığı ve güvenliği risk faktörleri algı seviyeleri düşüktür. 21-30 yaş arasında olanlar, 41-50 yaş arasında olanlara göre işlerinden daha az tatmin olmaktadır” araştırması ile örtüşmektedir.

Tablo 9: Kıdeme Göre Karşılaştırmalar

Kıdem		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
İş Tatmini	5 yıla kadar	54	3,2963	20 yıldan fazla hizmeti olanlar, diğerlerinden farklıdır	3,667	0,014
	6-10 yıl	43	3,0465			
	11-20 yıl	31	3,2258			
	20 yıldan fazla	12	3,9167			
<b>Toplam</b>		<b>140</b>				

\*p<0.05 ise en az bir grubun ortalaması diğerlerinden farklıdır.

Kıdeme göre grup ortalamalarının farklılığı incelenirken, kıdem ikiden fazla grup içerdiğinden tek yönlü varyans analizi uygulanır. Bu testler uygulanırken önem seviyesi ( $\alpha$ ) %5 alınmıştır.

Araştırmaya katılanların kıdem durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Tablodaki verilere göre kıdemi 20 yıldan fazla olan çalışanlar ile kıdemi 5 yıla kadar, 6-10 ve 11-20 yıl arasında olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Kıdemi 20 yıldan fazla çalışanlar ( $x=3,92$ ), kıdemi 5 yıla kadar ( $x=3,30$ ), 6-10 ( $x=3,05$ ) ve 11-20 ( $x=3,23$ ) yıl olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. 20 yıldan fazla hizmeti olanların iş tatmini seviyelerinin diğer kıdem seviyelerine göre daha yüksek olmasının sebebinin; çalışanların belli bir kıdem seviyesine kadar işlerinden daha fazla beklentilerinin olmalarına ancak zamanla ücret, terfi, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce, davranışları uygulayabilme gibi faktörlerin artmasına,

kurumda benimsenmelerine ve bu sayede işlerinden daha çok tatmin olmalarına bağlayabiliriz.

Bu araştırmanın bulguları ile Nadinloyi, Sadeghi and Hajloo (2013:296), “Hizmeti 25 yıldan daha fazla olan çalışanlar, 5-10 yıl ve 11-20 yıl hizmeti olan çalışanlara göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır” araştırması ile örtüşmektedir.

Araştırmaya katılanların kıdem, eğitim, meslek, yaş ve medeni durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini düzeyleri (ortalamaları) arasında farklılıklar tespit edilmiş bu demografik özellikler için H3 hipotezi (H3: *Çalışanların demografik özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları ve iş tatmini puanları farklılaşmaktadır*) desteklenmiştir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Teknolojik gelişmeler ile çalışma koşulları önemli ölçüde değişmektedir. Değişen çalışma koşullarına bağlı olarak, çalışanın verimliliği azalmakta ve sağlık sorunları artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları en büyük riskler haline gelmiştir. Çalışılan işten tatmin, çalışanın işine karşı olan tutumuyla ilgilidir. Çalışanların tutumları da örgütsel davranışı etkilediği için işletme yönetimi açısından büyük önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, iş tatmini düzeylerinin orta seviyede ve iş sağlığı ve güvenliği algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların yaptıkları işe göre aldıkları maaş (ücret) ve terfi miktarının yetersiz olması, yaptıkları işe karşılık aldıkları paranın adaletli olmaması, yaptıkları işin kendilerine sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânının yetersizliği, işyerinin gelecek açısından vaat ettiği güvence ve yöneticilerin çalışanlara gösterdiği adaletsiz davranış ve ilgi eksikliğinden dolayı iş tatmini düzeyinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Çalışanların bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarını takip etmekte güçlük çekmeleri, bazı işleri güvenli bir şekilde yapmakta zorlanmaları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kendilerinin değil yönetici ve diğerlerinin problemi olarak görmesi ve iş kazası geçiren çalışanlara şansız gözüyle bakılması iş sağlığı ve güvenliği algı seviyelerinin orta seviyede kalmasına neden olduğu söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon tablosu oluşturulmuştur. İş tatmini ile iş sağlığı ve güvenliğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyeleri arttıkça, iş tatmin seviyeleri artmaktadır. İş tatmini ile

teçhizat ve eğitim memnuniyeti düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların teçhizat ve eğitim memnuniyeti düzeyleri arttıkça, iş tatmin seviyeleri artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri ile iş tatmini arasında da aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri arttıkça, iş tatmini artmaktadır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, “İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ve İş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları ile iş tatmini arasında ilişki” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin farklılaşma durumu analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda t testi uygulanmıştır. Test sonucunda, iş tatmini düzeyinin medeni duruma göre ve iş sağlığı ve güvenliği algı seviyelerinin ve alt boyutlarının medeni duruma göre değişmediği tespit edilmiştir. Farklılıktan anlaşılacağı üzere araştırmamıza katılanların evli veya bekâr olmalarının iş sağlığı güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkide etken bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Eğitim düzeyi lise olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi önlisans ve lise olan çalışanların tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı ortalamaları farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi lise olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı puanları farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lise ve önlisans olan çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı seviyeleri farklılaşmaktadır. Farklılık analizi sonuçlarına dayanarak lisans mezunlarının lise mezunlarına göre işlerinden daha fazla

tatmin olduğu görülmektedir. Bu durum ise işgörenlerin eğitim düzeylerinin işe yönelik beklentilerinde ve iş tatminlerinde etkili olduğunu gözler önüne sermektedir.

Araştırmaya katılanların meslek durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği mühendis ve yönetici olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği mühendis olan çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı düzeyleri farklılaşmaktadır. Mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği yönetici olan çalışanların kişisel risk değerlendirmesi algı puanları farklılaşmaktadır. İşçilerin, mühendis ve yöneticilere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaları ise iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine, olumsuz çalışma koşullarına, yükselme olanaklarına, ücret artışlarına vs. daha çabuk adapte olmalarına, beklenti seviyelerini düşük tutmalarına ve vasıfsız işgücü konumunda değerlendirilmelerine, iş seçeneklerinin az oluşuna bağlanabilmektedir.

Araştırmaya katılanların yaş durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Yaşı 45' ten büyük ve yaşı 26-35; 36-45 arasında olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Yaşı 36-45 arasında olan çalışanların yaşı 25' e kadar olan ve 26-35 arasında olan çalışanların tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı düzeyleri farklılaşmaktadır. Bu farklılık analiz sonuçları ile çalışma yaşamına yeni katılan, yaşı küçük olan işgörenlerin, yaşı büyük olan ve iş yaşamında uzun süre yer alan işgörelere göre işlerinden daha az tatmin oldukları ortaya konulmaktadır. Çalışma yaşamına yeni katılanlar çok istekli, azimli ve enerji dolu olmalarına rağmen iş yaşamındaki gerçeklerle hayallerinde canlandırdıkları iş dünyasının aynı olmadığı kanaatiyle zamanla çabalarının, emeklerinin boşa olduğunu düşünüp yaptıkları işten tatmin olmamaya başlamaktadırlar.

Araştırmaya katılanların kıdem durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda varyans

analizi (anova) uygulanmıştır. Kıdemi 20 yıldan fazla olan çalışanlar ile kıdemi 5 yıla kadar, 6-10 ve 11-20 yıl arasında olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Kıdemi 20 yıldan fazla çalışanlar, kıdemi 5 yıla kadar, 6-10 ve 11-20 yıl olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu sonuç bize çalışma yaşamında geçen sürenin artmasıyla çalışanlarda işe yönelik oluşan beklentinin, iş gereksinimlerinin, çalışma arkadaşlarına, yöneticilere veya müşterilere karşı davranış biçiminin, iş tanımının ve çalışma koşullarına yönelik oluşan algının olumlu yönde geliştiği ve böylece yapılan işten duyulan tatmin seviyesinin arttığını göstermektedir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde “Çalışanların demografik özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları ve iş tatmini puanlarının farklılaştığı” ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak; çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair algıları iş tatminleri ile ilişkilidir. İşletme yöneticileri tarafından bu ilişki de göz önüne alınarak, çalışanların olumlu duygularını ortaya çıkaran faktörler fark edilerek, bu duyguları artırıcı çalışma koşulları sağlanmalıdır. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları mağduriyetleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınarak önenebilir. Bu sayede çalışanların işlerinden duydukları tatmin oranı da artacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği üzerine ileride yapılacak araştırmalarda; öncelikle daha geniş ve daha homojen bir örneklem kitlesi kullanılması; araştırma yapılan kurumda iş sağlığı ve güvenliği kurallarının işin gerçekte yapılaş şeklini yansıtmaması, çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği seminerlerinin düzenlenmesi, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesiyle ilgili önerileri daha çok desteklemesi, çalışanlar tarafından sağlık ve güvenlik kurallarının hepsinin sıkı bir şekilde takip edilmesi, işletmenin çalışanlara yönelik sağladığı güvenceyi arttırması, çalışanların aldığı maaş ve terfi miktarlarının arttırılması; farklı sektörlere dair elde edilecek sonuçların karşılaştırılması ile daha

net sonuçlara ulaşılması; iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılırken örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi yeni değişkenler de katılarak

teorinin genişletilmesi; araştırmaya işgörenlerin demografik özellikleri de katılarak bunlar arasındaki ilişkilerin de incelenmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- BALOĞLU, C. (2014). 'İşverenlerin İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar', *Kamu-İş Dergisi*, 13 (2): 100-125.
- BEŞİKTAŞ, İ. (2009). İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- CHOUdry, R. M., FANG, D., LİNGARD H. (2000). "Measuring Safety Climate of a Construction Company", *Journal of Construction Engineering and Management*, 135 (9): 890-900.
- ÇINAR, O. (2012). İş Yaşamı Kalitesi, Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi, Pegem Akademi, Ankara.
- DURMUŞ, B., YURTKORU, E.S., ÇİNKO M. (2013). Sosyal Bilimlerde SPSS' le Veri Analizi, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERGİNBAŞ, E. (2010). Avrupa Birliği' nin Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- FARAGHER, E. B., CASS, M., and COOPER, C. L. (2005). "The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis", *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (2): 105-112.
- GÜLER, M. (1990). Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GYEKYE, S. A. (2005). "Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 11 (3): 291-302.
- HACKMAN, R., OLDHAM, G.R. (1975). "Development Of The Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60 (2): 159-170.
- KESGİN, C., TOPUZOĞLU, A. (2006). "Sağlığın Tanımı; Başa Çıkma", *Journal of İstanbul Kültür University*, 3: 47-49.
- KILIÇ, A. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KILIÇ, G., SELVİ M. S. (2009). "The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction İn Hotel Enterprises", *Ege Academic Review*, 9 (3): 903-921.
- KÜÇÜK, S. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Notları, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul.
- NADINLOYI, K. B., SADEGHIB, H., HAJLOOC, N. (2013). "Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84: 293-297.
- OMUSULAH, I. D. (2013). Percieved Influence Of Occupational Health and Safety Practices on Job Satisfaction among Employees in Chemelil Sugar Company Limited, Kenya, A Research Project Submitted In Partial Fulfilment of The Requirements for The Award of



- Master Of Business Administration,  
The University of Nairobi.
17. ÖZGEN H., ÖZTÜRK, A., YALÇIN, A. (2001). Temel İşletmecilik Bilgisi, Nobel Kitabevi, İstanbul.
18. YUSUF, R. M., ELİYANA, A., SARI, O. C. (2012). “The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)”, American Journal of Economics, 136-140.