

# İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GENEL, İÇSEL VE DIŞSAL İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gökçe CEREV<sup>1</sup>

## Öz

*İş sağlığı ve güvenliği insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olsa da günümüzdeki anlamına sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan gelişmeler sonucunda ulaşmıştır. Sanayi devrimi sonrası üretim sistemlerinde meydana gelen değişimler iş sağlığı ve güvenliğinin şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir. Günümüzde çalışanlar için risklerden uzak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak her yönüyle önemli bir konu olmuştur. Türkiye’de 2012 yılında yasalaraşan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işyerlerinin bulunmuş oldukları tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre İş Güvenliği Uzmanlarından yararlanmaları yasal yükümlülük haline gelmiştir. Bu gelişme ile birlikte iş güvenliği uzmanları çalışma hayatında iş güvenliği açısından önemli roller üstlenmiştir.*

*Bu çalışmada Elazığ ilinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na kayıtlı ve aktif olarak çalışan A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı İş Güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeyleri genel, içsel ve dışsal düzeyde araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak nicel metotlar tercih edilmiş, veri toplama aracı olarak “Anket” yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği önceden ölçülmüş 1967 yılında Davis, Weiss ve England tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Anketi” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 16.0 programına yüklenmiş ve İş Sağlığı Güvenliği uzmanlarının içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri ölçülmüştür. Çalışma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının genel olarak yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıkları, içsel tatmin düzeylerinin dışsal iş tatmin düzeyine göre farklılık gösterdiği ve demografik faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı, İş Doyumu

## A RESEARCH ON STUDYING THE GENERAL, INTERNAL, AND EXTERNAL WORK SATISFACTION LEVELS OF OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALIST

### Abstract

*Although the concept of occupational health and safety is a concept that has a background as long as human history, it has reached the meaning it has today as a result of the developments, especially after the industrial revolution. The changes that happened after the Industry revolution in the production systems had an important place in the shaping of occupational health and safety. In our days, creating a safe and healthy work environment far from the risks for employees has become an important issue in every sense. In Turkey, with the Law No. 6331 on Occupational Health and Safety, enacted in 2012, it has become a legal obligation for businesses to benefit from the Occupational Safety Specialist according to the hazard class they are in and the number of employees. Occupational safety experts have undertaken an important role in the working life in terms of business security with this emerging situation.*

*In this study, the job satisfaction levels of Class A, Class B, and Class C Business*

<sup>1</sup> Doktor Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gcerev@firat.edu.tr

*Security specialists, who are registered in the Ministry of Labor and Social Security in Elazığ province and actively working, were studied at the general, internal and external levels. In the study, quantitative methods were preferred as the data collection method and "Survey" method was used as data total tool. In the study, "Minnesota Job Satisfaction Survey", which was developed by Davis, Weiss, and England in 1967 and whose reliability and validity were measured previously, was used. The obtained data were uploaded to the SPSS 16.0 program and the internal, external and general job satisfaction levels of Occupational Safety specialist were measured. In the result of the study, it has been determined that occupational safety specialists are generally experiencing high levels of job satisfaction, their internal satisfaction levels differ according to their external job satisfaction level and the demographic factors are influential on job satisfaction.*

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, occupational safety specialist, Job Satisfaction*

---

## GİRİŞ

İnsanın temel ihtiyaçlarını gidermek için yapılan çalışma zaman içerisinde farklılaşmaya başlamış ve gelişmiştir. İş sağlığı ve güvenliği çalışma ile özdeşleşen ve ortaya çıkan bir kavram olduğu için insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. İnsanlığın ilk çağlarda ve sonraki dönemlerde ortaya koymuş olduğu çalışma değeri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği belirli düzeyde ortaya çıksa bile özellikle sanayi devrimi sonrası önemi giderek artmış, günümüzdeki anlamı ile şekillenmeye başlamıştır. Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan yeni üretim modelleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği önemli bir konu olmuştur. Bu sebepten dolayı iş sağlığı ve güvenliği kavramının miladı olarak sanayi devrimi sonrası dönem kabul edilebilir. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları her yönüyle çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları içerisinde ise iş güvenliği uzmanlarının önemi gittikçe artmış ve günümüz endüstri ilişkiler sisteminin önemli parçalarından biri haline gelmiştir. İş güvenliği uzmanları üstlenmiş oldukları görevler itibari ile üretim ve hizmet faktörleri içerisinde kritik personel konumunda bulunmaktadır.

Çalışma psikolojisi açısından önemli bir konu olan iş tatmini çalışma ilişkilerinin şekillenmesini de etkilemektedir. İş tatmini ile çalışma ortamı ve yaptığı işten etkilenen çalışanın işe olan bağlılığı ortaya çıkmakta, meslek yaşantısının geleceği belirlenmektedir. İş tatmini ile birlikte meydana gelen etkenler çalışanın meslek içerisindeki geleceğine yön vermektedir. Çalışanın iş tatmininin oluşmasını etkileyen farklı iç ve dış faktörler mevcuttur. Bu faktörler çalışandaki iş tatmin düzeyini olumlu veya olumsuz şekilde etkilediği gibi bu etki günümüzde sadece çalışan ile sınırlı kalmayıp işletmeyi ve toplumun genelini etkileyen bir duruma dönüşebilmektedir.

Çalışma yaşantısı içerisinde önemli bir konumu bulunan iş güvenliği uzmanları için iş tatmini hem mesleki kariyerleri açısından hem iş verimliliği açısından önemli bir etken olmaktadır. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin incelenmesi, iş tatminine etki eden iç ve dış faktörlerin tespit edilerek olumsuzlukların en aza

indirgenmesi önemli bir konudur. Günümüzde çalışma ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu göz ardı edilemeyecek bir konuma gelmesi ile birlikte iş güvenliği uzmanlarının daha iyi çalışma ortamına sahip olması bir gereklilik olmuştur.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

Sanayi devrimi sonucunda üretim süreçlerinde meydana gelen değişimler ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte çalışma yaşantısında da yeni gelişmeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Çalışanların ortaya çıkan yeni teknolojilere karşı yeterli düzeyde bilgiye sahip olmaması, geçmişe göre daha karmaşık ve teknik olan üretim süreçleri çalışma ortamında yeni risklerin meydana gelmesine neden olmuş, bu gelişmelere kadar göz ardı edilen iş sağlığı ve güvenliği önem kazanan bir konuma gelmiştir (Bilir ve Yıldız, 2013:5-7). Sanayi devrimi ile öncelikli olarak işçi sağlığı ve güvenliği olarak ortaya çıkan kavram zaman içerisinde meydana gelen değişimler ile iş sağlığı ve güvenliği kavramına dönüşmüştür. Bu değişimin temelinde ise kavramın kapsamının değişen yaşam standartları ile toplumun genelini kapsayacak düzeye ulaşması vardır (Kalkış, 2016:4). İş sağlığı ve güvenliği kavramını tanımlarken dar ve geniş anlamda ifade etmekte fayda vardır.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı; çalışma ortamlarında ve işyerlerinde çalışanların karşılaştığı oldukları risklerin azaltılması veya kaldırılması, üretimin veya hizmetin güvenli bir şekilde yapılabilmesi için uygulanan sistemli kurallar bütünü olarak ifade edilmektedir (Arıcı, 1999:51). İş sağlığı ve güvenliği kavramı geniş anlamda ise üretim ve çalışan ile sınırlı olmaksızın meydana gelen faaliyetlerden etkilenen herkesin ve toplumun genelini sağlığını korumak, riskleri en az düzeye indirmek için ortaya konulan süreçlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Kabakçı, 2009:82). Bu iki temel tanımlama dışında; mevzuat içerisinde iş sağlığı ve güvenliği “İşyerinde ve işin yürütümü nedeni ile meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmıştır (6331 Sayılı Kanun, Md. 3g). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ise iş sağlığı ve güvenliği kavramı “belirli bir zarara veya yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden tahmin edilemeyen olay” şeklinde açıklanmıştır (Güngör, 1994:116)

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi gittikçe artmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre her yıl ortalama 2,3 milyon çalışan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmektedir ([https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story\\_html5.html](https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_html5.html), Erişim Tarihi: 18.09.2017). Türkiye ise iş kazası ve meslek hastalıkları açısından kötü bir görünüm sergilemekte olup dünya ve Avrupa sıralamasında meydana gelen olay ve vaka düzeyinde üst sıralarda yer almaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre Türkiye’de 2015 yılında iş kazası veya meslek hastalığı sonucu 1730 çalışan hayatını kaybetmiştir (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, Erişim Tarihi: 22.09.2017). Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre iş kazası ve meslek hastalıklarının genel olarak neden olduğu ekonomik kayıp da çok yüksek düzeydedir. Örgütün raporlarına göre ekonomik kaybın boyutları dünya ülkelerinin gayri safi yurt içi hasıllarının %4’ünü aşmaktadır (<https://www.ilo.org/global/topics/safety-healthatwor/>

langen/index.htm, Erişim Tarihi:21.09.2017). Bu genel görünüm iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşam içerisinde her yönüyle etkili olduğu ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarının göz ardı edilemeyecek bir konumda olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi gittikçe artarken bunun temel nedenleri arasında üç ana konu öne çıkmaktadır. Bu konular;

- Teknik Zorunluluklar
- Ekonomik Zorunluluklar
- Sosyal Zorunluluklar şeklinde sıralanabilir (Gerek, 2008:15)

Değişen dünya şartları ile birlikte ortaya çıkan zorunluluklar sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatının en önemli konularının başında yer almaya başlamıştır. Günümüzde öncelikli olarak hedeflenen amaç iş kazası ve meslek hastalıklarını kontrol altına alarak olumsuz etkilerini en asgari düzeye indirmektir. Çalışma yaşantısı içerisinde meydana gelen iş kazalarının %81'i insan odaklı ve insan hatasından ortaya çıkan nedenlere dayanmaktadır, %17'si çalışma ortamındaki olumsuz durumlar sonucu olmakta, %2'lik kısmı ise önlenemez doğal afet ve benzeri sebeplerden meydana gelmektedir. İş kazalarının %50'lik bir kısmı önlenilecek bir durumdayken, %48'lik kısmının önlenilmesi için sistemli bir çalışmanın gerekliliği vardır. %2'lik kısmı ise önlenemeyecek durumdadır (Güvercinci, 2005:28). İş kazası ve meslek hastalıklarının etkileri çok boyutludur. İş kazası ve meslek hastalıkları sadece bu duruma maruz kalan çalışanı etkilememektedir. Ortaya çıkan olumsuz durumun maliyetleri;

- Çalışanlar açısından meydana gelen maliyetler
- İşverenler açısından meydana gelen maliyetler
- Ülke ve toplum açısından meydana gelen maliyetler olmak üzere üç ana başlıktan oluşmaktadır (Oral, 2012:48; Alper, 1992:82).

Türkiye'de de İş Sağlığı ve Güvenliğinin önemi gün geçtikçe artmaya başlamıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu artan önemin yasal düzeye en son yansımasıdır. 6331 sayılı kanun ile iş yerlerinin dahil oldukları tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanından hizmet almaları yasal olarak zorunlu bir şekilde gelmiştir. Bu düzenleme ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği uzmanları iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ve ortaya çıkan maliyetlerin olumsuz etkilerinin azaltılmasında kilit görevler üstlenmiştir. Kanunda iş güvenliği uzmanlarının tanımlanması ve sınıflandırılması ayrıntılı bir şekilde yapılırken, yapacakları görevler de açıklanmıştır.

İş güvenliği uzmanları, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları, çalışma hayatını denetleyen mühendisler, teknik öğretmenler, fizikçiler, kimyagerler, biyologlar ve iş sağlığı güvenliği programı mezunlarından oluşmaktadır (Tokol ve

Alper, 2017:269). İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak görev alabilecek personelin “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında uygun yeterliliklere sahip olması gerekmektedir (Resmî Gazete 28512, 29.12.2012). İş güvenliği uzmanları A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı olarak üç farklı kategoride sınıflandırılmıştır. C sınıfı belgeye sahip uzmanlar az tehlikeli iş yerlerinde, B sınıfı belgeye sahip uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde, A sınıfı belgeye sahip uzmanlar ise tüm iş yerlerinde çalışabilmektedir (Ekmekçi, 2012:187).

İş güvenliği uzmanlarının kategori sınıflarına göre belgelere hak kazanabilmesi için belirli kriterleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu kriterler;

- A sınıfı iş güvenliği belgesi alabilmek için; B sınıfı iş güvenliği belgesi ile en az 4 yıl çalışmış olmak, A sınıfı belge eğitimine katılarak yapılacak olan sınavda başarılı olmak, mühendis, mimar veya teknik personel olmak gerekmektedir. A sınıfı iş güvenliği belgesi aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 5 yıl müfettişlik yapmış iş müfettişlerine, iş sağlığı ve güvenliği alanında doktora yapmış mimar, mühendis ve teknik sınıf personel eğitim ve sınavları geçme şartı ile verilmektedir.
- B sınıfı iş güvenliği belgesi almak için; C Sınıfı iş güvenliği belgesi ile en az 3 yıl çalışmış olmak, eğitim ve sınavlarda başarılı olma veya iş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisans yapan mühendis, mimar ve teknik eleman olmak ve sınavlarda başarılı olmak şartını yerine getirmek gerekmektedir.
- C sınıfı iş güvenliği belgesi almak için; eğitime ve sınavlardan başarılı olmak, mühendis, mimar veya teknik personel olma şartlarını tamamlamak gerekmektedir (6331 Sayılı Kanun, Md.8).

İş güvenliği ile ilgili belge yeterlilik düzeyleri ve elde etme koşulları incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının belirli bir eğitim (ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora) düzeyine sahip olmaları gerektiği gözlenmektedir. Bu durum iş güvenliği uzmanlarının gelişmesinde ve kariyer açısından ilerlemesinde eğitimin önemli bir konu olduğunu ortaya koyarken, çalışma hayatı içerisinde işgücü piyasalarının eğitilmiş kişileri durumunda olmalarını sağlamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının eğitim seviyesinin genel olarak yüksek olması onların çalışma ilişkilerine bakışını da farklılaştırmaktadır.

Günümüzün gelişen ve ilerleyen çalışma şartları ve ortamları içerisinde iş güvenliği uzmanlarının yapmış oldukları görevlerin ve sorumlulukların tanımları farklılaşmış, çalışma ilişkileri süreci içerisinde üstlenmiş oldukları roller artmaya başlamıştır. İş güvenliği uzmanlarının üstelenmiş oldukları yasal sorumluluklar ve yükümlülükler;

- İş güvenliği ile ilgili tüm konu ve süreçlerde rehberlik hizmeti vermek
- Risk değerlendirmesi yapmak
- İş güvenliği mevzuatı gereği belirtilen konularda (Bakım, periyodik muayene, ölçüm vb.) çalışma ortamının gözetimini yapmak

- İş güvenliği eğitimi yapmak ve kayıtlarını tutmak
- Diğer ilgili birimler ile iş güvenliği koordinesini sağlamak (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Md. 9) şeklindedir.

İş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu nitelikler ve üstlenmiş oldukları görevler çalışma ortamının ayrılmaz bir parçası şekline gelmelerinin önemli bir nedenidir. İş güvenliği uzmanlarının kaliteli ve verimli bir şekilde hizmet vererek sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi hem işletmelere hem de ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlamaktadır.

## 1.2. İş Tatmini Kavramı

Günümüzde çalışma ortamında rekabetin çok boyutlu olarak artması ile birlikte işletmeler arası görülen rekabet çalışanlara da yansımış ve işletme içi çalışanlar kendilerini bir rekabet ortamı içerisinde bulmuşlardır. Çalışanların ortaya koyduğu davranışlar sadece kendilerini etkilemekle kalmayıp işletmenin genelinde etki gösterecek bir şekle dönüşmüştür. Ortaya çıkan gelişmeler ile birlikte çalışma psikolojisi ve alt faktörleri üzerinde önemle durulması gereken konular olmuştur. İş tatmini kavramı da çalışma psikolojisinin önemli bir konusu olarak çalışma yaşamını doğrudan etkileyen ve sonuçları itibari ile işletmenin gelişip büyümesi için önem arz eden bir kavram olmuştur.

Çalışanların iş ortamlarında mutlu olması, işlerini isteyerek ve severek yapması, işlerine daha fazla konsantre olması işletmelerine daha fazla fayda sağlamaları sonucunu ortaya çıkarır (Keskin, 2005:3). İş tatmini kavramı da tam bu noktada öne çıkmaktadır. Literatürde iş tatmini ile ilgili farklı tanımlamalar vardır. İş tatmini kavramı öncelikli olarak çalışanların işlerine karşı ortaya koyduğu genel davranış şekli olarak ifade edilmektedir. Çalışanların işlerine karşı sergilediği devamlılık, bağlılık ve duygusal tepkilerin hepsinin temelinde iş tatmininin varlığından söz etmek mümkündür (Baş ve Ardiç, 2002:73; Chen, 2008:106). Çalışanların mesleki ve diğer beklentileri doğrultusunda yapmış oldukları ve ortaya koydukları davranışların, işletmeye ve yöneticilere karşı hoşnutluk düzeylerinin, genel duygu ve düşüncelerinin genel çerçevesini iş tatmini çizmektedir (Miner, 1992:117). Yapılan tanımlamaların ortaya çıkardığı genel iş tatmini kavramsal olarak; çalışanın kendi içsel ve dışsal dünyasının etkisi ile şekillenen yaptığı işe ve çalıştığı işletmeye karşı sergilemiş olduğu duygusal davranışların tümü şeklinde açıklanabilmektedir (Wanous ve Lawyer, 1972:95-98; Davis,1988:13; Testa; 1999; Weiss 2002).

Çalışanların iş tatmin düzeyleri işletmeler açısından önemlidir. İş tatmin düzeylerinin düşük olması çalışma ortamında izolasyonların başlaması, dışlanma ve önemsenmeme olaylarının gelişmesi, işten uzaklaşma, iş ortamında huzursuzluk meydana gelmesi sonuçlarını meydana getirir (Aşık, 2010:32). Çalışanlarda iş tatmini kişinin duygusal durumu ile bağlantılı olup, içten gelen bir durum olarak şekillenebileceği gibi dıştan gelen toplumsal tepkiler ile de şekillenebilir (Yıldırım, 1995:15). Dış çevre etkileri çalışanın iş ortamına karşı gelişecek duygularını etkilemekte ve şekillenmesine neden olmaktadır (Cribbin; 1972:155).

İş tatmininin karşı davranışı olan iş tatminsizliği ise çalışanın işine karşı sergilediği olumsuz tutumlar olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1996:231). İş tatmininin iyi ve yüksek olması durumunda çalışanlarının işe ilgisi arttığı gibi verimlilikleri artmakta bu durum işletmeye işgücü devir oranının düşmesi, kalitenin artması, çalışan devamsızlığının azalması gibi olumlu bir şekilde yansımaktadır (Çetinkanat, 2000:2).

İş tatmini genel olarak çalışanın işine motive olması, çalıştığı işten ve ortamdan memnun olması, işine adapte olması ve mesleğini sevmesi ile yakından ilgili gibi gözükse de uygulamada sonuçlara göre farklı yaklaşımlarda ortaya çıkabilmektedir. Üretimin meydana gelmesinde ve hizmetin sunulmasında çalışanın önemli bir unsur olarak görülmeye başlanması ile birlikte iş tatmini çalışma yaşamının önemli bir konusu olmuştur (İncir 1990:50). İş tatminin ortaya çıkmasını ve şekillenmesini etkileyen faktörler kişilere göre değişiklik göstermektedir. Bu değişik görünümün temelinde iş tutumu etkenlerinin her kişiyi farklı derecede etkilemesi ve kişilerin iş ortamlarına karşı farklı yaklaşımları vardır (Morgenstern, 2004:8).

İşletmelerin yapıları içerisinde iş doyumunun düşük olması işletme içi süreçleri olumsuz etkilemekte ve bozulmalara yol açmaktadır. Bu sorunlar zaman içerisinde fark edilmez ve düzeltilmez ise işletme içi verimliliğin ve kalitenin azalmasına yol açar, işletmeye ciddi zararlar verir (Kahn, 1973:94). İş tatminin şekillenmesinde hem çalışanın kendi içinde meydana gelen bireysel faktörler, hem de çalışma ve iş ortamından kaynaklanan dış faktörler önemli etkenlerdir. Bu etkenler incelendiğinde (Davis, 1988:96-100; Lahm, 1995:75-85);

- Meslek
- Cinsiyet
- İşgücü Devri
- Devamsızlık
- Yaş
- Kişisel farklılıklar
- İşletme içi kariyer imkanları
- İşletme yönetimine katılma
- Gelir ve ücretler
- İşletme içi eşit davranma
- Çalışma ortamı ve koşulları
- Toplumsal koşullar olduğu gözlenmektedir.



İçsel ve dışsal olarak meydana gelen bu etkilerin sonucunda çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ortaya çıkmaktadır. Çalışanlarda genel iş tatmin düzeyinin oluşmasına hem içsel hem de dışsal faktörler etki etmektedir. Çalışanlarda iş tatmininin oluşması veya iş tatminsizliğinin oluşması ile ilgili olarak birçok araştırma ve yapılan araştırma sonuçlarında iş tatmininin ortaya çıkış süreciyle ilgili kuramlar geliştirilmiştir. Yapılan araştırmalarda elde edilen kuramlar iş tatminini genel olarak içsel ve dışsal faktörler çerçevesinde incelemekte; çalışanın genel duygularının bu iki temel esasında geliştiğini sunmaktadır.

İş tatmininin oluşumunu ortaya koyan yaklaşımların içerisinde öne çıkan önemli bir etken motivasyondur. Motivasyon sonucu ortaya çıkan performans iş tatmininin meydana gelmesinde önem arz etmektedir. Motivasyonun iş tatminine etkilerini ortaya koyan teorilere kapsam teorileri; performansın iş tatminine olan etkilerini açıklayan teorilere de beklenti teorileri olarak ifade edilmektedir (Lawler, 1994:84).

Çalışanın içsel olarak ortaya çıkan etkiler sonucunda tatmin açısından duygularının oluşmasını açıklayan teoriler içerik teorisi olarak ifade edilmektedir. İçerik teorilerinin örnekleri arasında; Maslow'un ihtiyaçlar teorisi, Harber Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi, Alfred Adler'in VİG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) ihtiyaçları teorisi bulunmaktadır (Toker, 2007:95; Brief,1998:20). Maslow'un açıkladığı ihtiyaçlar teorisinde çalışanların duygularına etki eden durumlar üzerinde durulmuş, kişilerin kendi gereksinim ve ihtiyaçlarının davranışları yönlendireceği kuramından hareket edilmiştir. Bu şekilde kişinin kendisini gerçekleştirip ihtiyaçlarını gidermesi durumunda sonuçlara daha etkin bir şekilde ulaşacağı açıklanmıştır (İncir, 1990:11). Motivasyon sürecini ortaya koyan ve çalışan davranışlarının hangi şekilde motive edildiğini ortaya koyan kuramlar süreç kuramı olarak ifade edilmektedir. Süreç kuramlarına örnek verildiğinde; Frederic Skinner'in davranış koşullandırma kuramı, Vroom'un beklenti kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı, Lock'un iş başarma kuramı öne çıkan kuramlar olmuştur (Kılınç; 2005:79-89).

Günümüz iş yaşamında iş tatmini önemli bir konudur. İş tatminin önemi hem birey açısından hem de işletme açısından önem arz etmektedir. Birey açısından iş tatmini motivasyon etkisini artırması, haz duygusunun ortaya çıkması işe bağlılığın daha sıkı olması noktasında olumlu duyguları tetikler, çalışanın işlemeye ve topluma olan katkılarının artmasını sağlar (Kömürçüoğlu, 2003:34). İşletme açısından iş tatmini özellikle işletmenin geleceği açısından önem arz etmekte, işletmenin sürdürülebilirliği açısından önemli bir yeri olan çalışanların daha etkin ve katkılı bir şekilde verimlilik odaklı ve artan kalite ile işlemeye katkıda bulunmasını sağlamaktadır (Oksay, 2005:17).

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışanların çalışma yaşantısıyla ilgili duygu ve düşüncelerin önemli bir etkeni olan iş tatmini kavramı günümüz çalışma hayatının önemli bir unsurudur. Çalışan psikolojisinin bir yansıması olarak öne çıkan iş tatmininin etkileri sadece çalışan ile sınırlı kalmayıp, işletmeleri ve toplumun genelini de etkileyen yapıdadır. Günümüz çalışma şartları ile gittikçe önemi artan iş sağlığı ve güvenliği kavramının çalışma hayatı içerisindeki önemli bir uygulayıcısı olan iş güvenliği uzmanları işletmeler açısından kilit roller üstlenmiştir.



İş sağlığı ve güvenliğinin hem bireysel hem de toplumsal boyutları ile ekonomik yansımaları iş güvenliği uzmanlarının verimli ve etkin bir şekilde çalışmasını zorunlu kılmaya başlamıştır.

Bu çalışma iş sağlığı güvenliği uzmanlarının iş tatmini duygularını genel, içsel ve dışsal boyutlar altında incelemiştir. İş güvenliği uzmanlarının yüksek iş tatmini seviyesine sahip olmaları işletmelerin artan rekabet ortamında sürdürülebilirliğe devam edebilmesi ve büyüebilmesi açısından önemli olduğu kadar, toplumun genel yapısının ve ülke ekonomisinin gelişmesi açısından önemlidir. Azaltılan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile birlikte elde edilen ekonomik kaynaklar doğru kullanıldığında iktisadi kalkınma hızlanabilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin yüksek olması onların örgütsel bağlılık, iş devamı, iş ahlakı, tükenmişlik vb. çalışma psikolojisi konularını olumlu yönde etkilemekte, verimlilikleri ve kalitelerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Bu çalışmanın soruları;

- İş güvenliği uzmanlarının genel iş tatmin düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının içsel iş tatmin düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının dışsal iş tatmin düzeyi nedir?

### **3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma metotlarından “anket” yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada örneklem kütleden verilerin toplanabilmesi için geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, farklı çalışmalarda da kullanılmış Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Anket yanıtları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan likert ölçek; “Hiç memnun değilim”, “Memnun değilim”, “Kararsızım”, “Memnunum” ve “Çok memnunum” cevaplarından oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği 100 maddelik uzun form ve 20 maddelik kısa form olmak üzere iki ayrı formda tasarlanmıştır. Minnesota Kısa Form ölçeğinde içsel tatminin niteliğini ölçen 12 soru, dışsal tatminin niteliğini ölçen 8 soru bulunmaktadır. Ölçeğin kısa formu 1967 yılında R.V. Dawis, D.J.Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından uzun formunda yer alan iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddelerin birleştirilmesi sonucu geliştirilmiştir. Formda her maddeye verilen cevaplar, 1 ile 5 arasında “iş doyumu düşük”, “iş doyumu yüksek” skalasında puanlanarak değerlendirilmektedir (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967).

### **3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GÜVENİLİRLİĞİ**

Araştırmanın kısıtları ise şu şekildedir;

- Araştırma verilerinin değerlendirilmesi, çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği ile kısıtlıdır.

- Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçme araçları farklı çalışmalarda daha önce kullanılmış ve güvenilirliği geçerlik kazanmış ölçüm araçlarıdır.
- Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının anket sorularına vermiş oldukları yanıtlar samimi olarak ve doğru verdikleri kabul edilmektedir.
- Araştırmanın konusunu oluşturan iş tatmini ile iş tatminin içsel ve dışsal durumu katılımcıların algılarına göre farklılık gösterebileceğinden subjektif bir durum olduğu unutulmamalıdır.
- Araştırmanın alan çalışması maddi ve zaman kısıtları nedeni ile Elazığ İli ile sınırlı kalmıştır.

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum ölçeği genel, içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak üç ayrı kategoride Cronbach's Alfa güvenilirlik testi SPSS 16.0 programı üzerinde uygulanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği daha önce farklı çalışmalarda kullanıldığı ve geçerliliği kabul gördüğü için yapı geçerliliğinin kontrol edilmesine gerek görülmemiştir. Güvenilirlik testi verileri 0,5 anlam düzeyinin üzerinde olduğu için uygulama sonuçlarının güvenilirliği vardır. Cronbach's Alfa testi sonucu elde edilen veriler Tablo-1'de verilmiştir.

**Tablo-1 Güvenilirlik Test Sonuçları**

Anket	Bölüm	Cronbach's Alfa Değeri
Minnesota İş Doyum Anketi	Genel İş Doyumu	0,94
	İçsel İş Doyumu	0,89
	Dışsal İş Doyumu	0,87

#### 4. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEM BOYUTU

Araştırma Elazığ ilinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına yapılmıştır. Araştırmanın evren boyutunu 610 iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Çalışma verilerinin toplanması için hazırlanan anket formları rastgele seçim metodu ile iş güvenliği uzmanlarına uygulanmıştır.

Araştırmanın örneklem boyutunu ise 190 iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Evrene göre örneklem boyutu hesaplamasında;  $n=N t^2 p q/d^2 (N-1) +t^2 p q$  formülü uygulanır. Formül içinde n: örneklem birey sayısını, p: incelenecek olayın görülüş sıklığı, q: İncelenecek olayın görülme sıklığı(1-p), t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d: Olayın görülüş sıklığında yapılmak istenen (+/-) sapmayı belirtir (Baş, 2008:87). Çalışmanın evren boyutunu oluşturan 610 kişi için 190 örneklem üzerinden yapılan çalışmada 0,95 güvenilirlik düzeyi ve %5,90 (+/-) kabul edilebilir sapmaya ulaşılacağı tespit edilmiş olup değerlendirme için yeterli bulunmuştur.

**Tablo-2 Araştırmanın Evren ve Örneklem Boyutu**

<b>Evren Boyutu</b>	<b>Sayı</b>
A Sınıfı İSG Uzmanı	86
B Sınıfı İSG Uzmanı	83
C Sınıfı İSG Uzmanı	441
<b>Evren Boyutu Toplamı</b>	<b>610</b>
<b>Örneklem Boyutu</b>	<b>190</b>

## **5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULARI**

Araştırmada örneklem kütleye uygulanan anketler daha sonra SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) 16.0 veri analiz programında değerlendirilmiştir. SPSS veri dosyasına aktarılan bilgiler yeniden kodlanarak farklı istatistiksel analizlerin yapılmasına uygun bir şekilde getirilmiştir.

### **5.1. Katılımcıların Demografik Yapısı**

Katılımcıların demografik yapısı incelendiğinde; ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının %59,5'ni oluşturan 113 kişi erkek, %40,5'ni oluşturan 77 kişi ise kadındır. Katılımcıların %48,4'nü oluşturan 92 kişi evli iken, %51,6'sını oluşturan 98 kişi bekadır. Bu durum katılımcıların hem cinsiyet hem de medeni durum bakımından dengeli bir durumda olduğu kadın ile erkek ve evli ile bekar oranlarının birbirlerine yakın düzeyde çalışmaya yansıdığı tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik yapıları tablo-3'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo-3 Katılımcıların Demografik Yapısı

Demografik Yapı		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	113	59,5
	Kadın	77	40,5
Medeni Durum	Evli	92	48,4
	Bekar	98	51,6
Yaş	18-25	29	15,3
	26-32	78	51,1
	33-39	54	28,4
	40-46	19	10,0
	46 +	10	5,3
Eğitim Durumu	Lisans	92	48,4
	Yüksek Lisans	98	51,6
Çalışma Süreniz	1-5	148	77,9
	6-10	17	8,9
	11-15	13	6,8
	16 +	12	6,3
İSG Uzmanlık Düzeyi	A	39	20,5
	B	72	37,9
	C	79	41,6
İSG Uzmanı Olmak İdealiniz Mi?	Evet	152	80,0
	Hayır	38	20,0

Tablo 3 verilerine göre katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %15,2'nü oluşturan 29 kişi 18-25 yaş aralığında, %51,1'ni oluşturan 78 kişi 26-32 yaş aralığında, %28,4'nü oluşturan 54 kişi 33-39 yaş aralığında, %10'nu oluşturan 19 kişi 40-46 yaş aralığında ve %5,3'nü oluşturan 10 kişi ise 46 ve üstü yaşta olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 18-32 yaş aralığında genç yaşta sayılabilecek bir yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %48,4'ü lisans, %51,6'sı ise yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir. İş güvenliği uzmanı olma kriterlerinin yüksek eğitim düzeyine (lisans veya ön lisans) sahip olma gerekliliği ankete katılan katılımcılarında eğitim düzeyine yansımıştır.

Katılımcıların çalışma sürelerinin incelendiğinde ise %77,9'nu oluşturan 148 kişi 1-5 yıl çalışma kıdemine sahipken, %8,9'nu oluşturan 17 kişi 6-10 yıl çalışma kıdemine sahiptir. Katılımcıların %6,8'i 11-15 yıl çalışma kıdemine, %6,3'ü ise 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu iş güvenliği uzmanlığında yeni çalışmaya başlamış, çalışma kıdemi olarak düşük düzeyde çalışanlardan meydana gelmektedir. Katılımcıların iş güvenliği belge düzeyleri incelendiğinde A sınıfı iş güvenliğine katılımcıların %20,5'ni oluşturan 39 kişi sahiptir. Katılımcıların %37,9'nu

oluşturan 72 kişi B Sınıfı iş güvenliği belgesine sahipken, %41,6'sını oluşturan 79 kişi C sınıfı iş güvenliği belgesine sahiptir. Katılımcıların %80'ni oluşturan 152 kişi iş güvenliği uzmanlığını ideal meslekleri olarak görmekte ve isteyerek bu mesleği tercih ettiklerini belirtirken, %20'sini oluşturan 38 kişi ise iş güvenliği uzmanlığının ideal meslekleri olmadığını, farklı nedenlerden dolayı tercih ettiklerini belirtmektedir.

## **5.2. Katılımcıların Genel ve İçsel Dışsal İş Doyum Düzeyleri**

İş güvenliği uzmanlarının Minnesota İş Doyum anketi verilerine göre elde edilen genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ayrıntılı olarak Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4 verilerine göre; iş güvenliği uzmanlarının genel iş doyum düzeyi ankette sunulan önermelere vermiş oldukları cevapların ortalamalarına göre 3,74 düzeyinde memnun seviyesine yakın olduğu gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının içsel iş doyum ortalaması 3,81 düzeyinde memnun seviyesine yakın bir düzeyde elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının dışsal iş doyum düzeyleri ise 3,68 düzeyinde elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında çok fark olmamakla birlikte; içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının içsel iş doyum düzeyleri faktör ortalaması olarak ayrıntılı şekilde incelendiğinde en yüksek düzeyin 4,04 ortalama ile otorite faktöründe ortaya çıktığı gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanları meslekleri açısından içsel düzeyde en fazla diğer çalışanlara ne yapacaklarını söyleme durumundan memnun olmakta ve içsel iş doyumunu en yüksek seviyede bu durumda hissetmektedirler. İş güvenliği uzmanları en düşük içsel iş doyum düzeyini 3,29 ile faaliyet yapma faktöründe yaşamaktadır. İş güvenliği uzmanları işlerinin sürekli olarak onları meşgul etmesini içsel faktörler içinde en önemli önerme olduğu gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının içsel faktörleri genel olarak değerlendirildiğinde memnun seviyesine yakın bir eğilim sergiledikleri söylenebilir.

İş güvenliği uzmanlarının dışsal iş doyum düzeyleri faktör ortalaması olarak ayrıntılı şekilde incelendiğinde en yüksek düzeyin 4,01 ortalama ile yönetim uygulamaları faktöründe ortaya çıktığı gözlenmiştir. İş güvenliği uzmanları meslekleri açısından içsel düzeyde en fazla almış oldukları kararların yönetim tarafından uygulanmasından memnun olmakta ve dışsal iş doyumunu en yüksek seviyede bu durumda hissetmektedirler. İş güvenliği uzmanları en düşük dışsal iş doyum düzeyini 3,20 ile çalışma koşulları faktöründe yaşamaktadır. İş güvenliği uzmanları çalışma şartlarının meydana getirdiği ortamdan etkilenmekte ve bu durumun dışsal faktörler içinde en önemli önerme olduğu gözlenmektedir. İş güvenliği uzmanlarının dışsal faktörleri genel olarak değerlendirildiğinde içsel faktörle kadar olmasa da memnun seviyesine yakın bir eğilim sergiledikleri söylenebilir.

**Tablo-4 İSG Uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri**

Önerme Faktörleri		n	Mean	Ss
İçsel İş Doyumu	Faaliyet Yapma (Beni Her Zaman Meşgul Etmesinden)	190	3,29	1,254
	Bağımsızlık (Tek Başıma Çalışma İmkanı Olmasından)	190	3,81	0,991
	Farklılık (Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı vermesinden)	190	3,94	0,927
	Statü (Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansını Vermesinden)	190	3,85	0,798
	Ahlak (Vicdanıma Uygun Şeyler Yapabilme Olanagım Olmasından)	190	3,91	0,853
	Güvenlik (Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından)	190	3,75	0,877
	Sosyal Hizmet (Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından)	190	3,86	0,778
	Otorite (Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olmasından)	190	4,04	0,869
	Yetenekleri Ortaya Koyma (Kendi Yeteneklerimle Bir şeyler Yapabilme Şansımın Olmasından)	190	3,94	0,880
	Sorumluluk (Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden)	190	3,84	0,808
	Yaratıcılık (Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden)	190	3,83	0,774
	Başarı (Yaptığım işten duyduğum başarı hissi)	190	3,68	1,027
	<b>Toplam İçsel İş Doyumu</b>	190	<b>3,81</b>	0,903
	Dışsal İş Doyumu	Yönetim Tarzı (Yöneticimin Astlarını İdare Tarzından)	190	3,87
Yönetim Kararları (Yöneticimin Karar Vermedeki Yeteneğinden)		190	3,79	0,930
Yönetim Uygulamaları (İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından)		190	4,01	0,720
Ücret (Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretten)		190	3,30	1,150
Kariyer (İş de terfi olanağımın olmasından)		190	3,72	1,055
Çalışma Koşulları (Çalışma Şartlarından)		190	3,20	1,244
Çalışanların Karşılıklı Tutumlarından (Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından)		190	3,74	0,785
Takdir Edilme (Yaptığım İş Karşılığında Takdir Edilmemden)		190	3,88	0,821
<b>Toplam Dışsal İş Doyumu</b>	190	<b>3,68</b>	0,968	
<b>Genel İş Doyumu</b>	190	<b>3,74</b>	0,935	

### 5.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Demografik Özelliklerinin İş Doyumlarına Etkisi

İş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerinin iş doyumları üzerindeki etkileri ayrıntılı olarak çalışmanın bu aşamasında incelenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının cinsiyet durumlarının iş doyumlarına etkisi için yapılan analizler verileri tablo-5’de verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının cinsiyet özelliklerinin iş doyumlarına etkisi için verilere öncelikle Independent T Testi uygulanmış  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,004 Sig. elde edilmiştir. Cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Kadın grup ortalaması 3,68 düzeyinde, erkek grup ortalaması ise 3,81 düzeyinde elde edilmiştir. Grup alt faktörleri Mann-

Whitney U testi ile kontrol edilmiş ve  $p < 0,05$  düzeyinde iki alt faktörde değişkenler arasında farklılık gözlenmiştir. Sig. 0,01 anlam düzeyi ile erkekler kadınlara göre işlerinin tek başına çalışma imkanı vermesinden daha çok tatmin duymakta ve yine Sig. 0,02 anlam düzeyi ile erkekler işlerinin kendi kararlarını uygulama serbestliği vermesi açısından daha fazla doyum yaşadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo-5 İSG Uzmanlarının cinsiyete göre iş doyum düzeyleri**

Cinsiyet	N	Mean	Ss
Kadın	77	3,68	0,682
Erkek	113	3,81	0,478

İş güvenliği uzmanlarının medeni durumlarının iş doyumlarına etkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-6'da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının medeni durum özelliklerinin iş doyumlarına etkisini ölçmek için verilere öncelikle Independent T Testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,031 Sig. Elde edilmiştir. Medeni duruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Evli grup ortalaması 3,35 düzeyinde, bekar grup ortalaması ise 3,76 düzeyinde elde edilmiştir.

Grup alt faktörleri Mann-Whitney U testi ile kontrol edilmiş ve  $p < 0,05$  düzeyinde altı alt faktörde değişkenler arasında farklılık gözlenmiştir. Sig. 0,02 anlam düzeyi ile evliler bekarlara göre işlerinin her zaman meşgul etmesinden, yöneticilerin idare tarzından, yöneticinin karar verme yeteneğinden ve sosyal sorumluluk yüklemesinden daha fazla iş tatmini duyduklarını belirtirken, bekarlar ise mesleklerinin sağladığı statü ve kendi kararlarını uygulayabilme fırsatlarından daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo-6 İSG Uzmanlarının medeni duruma göre iş doyum düzeyleri**

Medeni Durum	N	Mean	Ss
Evli	92	3,35	0,645
Bekar	98	3,76	0,497

İş güvenliği uzmanlarının yaş durumlarının iş doyumlarına etkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-7'da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaş durum özelliklerinin iş doyumlarına etkisini ölçmek için verilere öncelikle One Way Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,02 Sig. Elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaş durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Elde edilen bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için verilere Bonferroni testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  anlam düzeyinde grup değişkenleri arasındaki farklılıklar tespit edilmiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre 18-25 yaş aralığında bulunan iş güvenliği uzmanlarının 40-46 yaş aralığında olanlara göre daha az iş doyumunu hissettikleri, 40-46 yaş arası grupta bulunanların iş doyum oranının en fazla olduğu tespit edilmiştir.



**Tablo-7 İSG Uzmanlarının yaş durumuna göre iş doyum düzeyleri**

Yaş Grubu	N	Mean	Ss
18-25	29	3,38	0,920
26-32	78	3,88	0,343
33-39	54	3,76	0,591
40-46	19	3,97	0,425
46+	10	3,50	0,666

İş güvenliği uzmanlarının eğitim durumlarının iş doyumlarına etkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-8'de verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaş durum özelliklerinin iş doyumlarına etkisini ölçmek için verilere öncelikle One Way Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,01 Sig. Elde edilmiştir. Elde edilen verilerden lisans mezunu iş güvenliği uzmanlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

**Tablo-8 İSG Uzmanlarının eğitim durumuna göre iş doyum düzeyleri**

Eğitim Durumu	N	Mean	Ss
Lisans	92	3,763	0,041
Yüksek Lisans	98	3,261	0,070

İş güvenliği uzmanlarının çalışma kıdemi süresinin iş doyumlarına etkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-9'da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının çalışma kıdemi durumlarının özellerinin iş doyumuna etkisini ölçmek için verilere One Way Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıkların alt faktörlerini tespit etmek için verilere Bonferroni testi uygulanmış ve farklı gruplar elde edilmiştir. 16 ve üstü yıl çalışma kıdemine sahip iş güvenliği uzmanlarının en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları, 16 ve üstü yıl kıdeme sahip olanların 1-5 yıl kıdeme sahip olanlardan 0,83 mean farklılığı ile en üst düzeyde farklılık gösteren grup olduğu verisi elde edilmiştir. 1-5 yıl çalışma kıdemine sahip iş güvenliği uzmanları en düşük düzeyde iş doyumuna sahip grup olarak tespit edilmiştir.

**Tablo-9 İSG Uzmanlarının çalışma kıdemi sürelerine göre iş doyum düzeyleri**

Çalışma Süresi	N	Mean	Ss
1-5 yıl	148	3,71	0,557
6-10 yıl	17	3,75	0,254
11-15 yıl	13	3,82	0,886
16 ve üstü yıl	12	4,36	0,270

İş güvenliği uzmanlarının belge düzeylerinin iş doyumlarına etkisi için yapılan

analizlerin verileri Tablo-11’da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının belge düzey durumlarının iş doyumuna etkisini ölçmek için verilere One Way Anova testi uygulanmış ve  $p<0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıkların alt faktörlerini tespit etmek için verilere Bonferroni testi uygulanmış ve farklı gruplar elde edilmiştir.

Elde edilen verilere göre B sınıfı iş güvenliği belgesine sahip iş güvenliği uzmanlarının A ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları tespit edilirken, A sınıfı belge düzeyine sahip iş güvenliği uzmanlarının en düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları gözlenmiştir.

**Tablo-11 İSG Uzmanlarının belge düzeyi durumuna göre iş doyum düzeyleri**

<b>Belge Düzeyi</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Ss</b>
A Sınıfı	39	3,54	0,902
B Sınıfı	72	3,84	,0433
C Sınıfı	79	3,79	0,442

İş güvenliği uzmanlarının mesleklerinin kendi idealleri olması durumunun iş doyumlarına etkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-12’da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının belge düzey durumlarının iş doyumuna etkisini ölçmek için verilere Independent T Testi testi uygulanmış ve  $p<0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. İş güvenliği mesleğinin kendi ideal mesleği olduğu düşünülen iş güvenliği uzmanlarının iş doyumları mesleğin ideal mesleği olmadığını düşünenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları verilerden elde edilmiştir.

**Tablo-12 İSG Uzmanlarının mesleki ideallik durumuna göre iş doyum düzeyleri**

<b>Durum</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Ss</b>
Evet İdealim	152	3,90	0,39
Hayır İdealim Değil	38	3,18	0,77

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Günümüz çalışma koşulları içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi gittikçe artmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak uygulanmaması sonucu meydana gelen olumsuz etkiler neticesinde hem çalışanlar hem de işletmeler etkilendiği gibi toplumda bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin geniş açıdan ortaya çıkardığı bu durum iş güvenliği uzmanlarının da çalışma ortamında etkinliğini ve önemini arttırmıştır. İş güvenliği uzmanlarının en etkin şekilde çalışması için iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede tutulması önem arz etmektedir. İşletmelerin yasal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve küresel koşullar içerisinde rekabetlerine devam edebilmeleri için iş güvenliği uzmanlarının iş doyum seviyelerinin yüksek olması gereklilik şekline gelmiştir. İş doyum seviyesi düşük olan çalışanlarda çalışma ortamı için olumsuz durumlar ortaya çıkabilmekte ve bu durum işlerin ilerlemesini ve yerine getirilmesini etkilemektedir.

İş doyumunun meydana getirdiği etkiler çalışan, işletme ve toplumsal açıdan önem taşımaktadır. Çalışan bireyin yaptığı işle ilgili içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak mutlu olması çalışanın iş doyumunu ile birlikte motivasyonunu ve kariyer gelişimini etkilemekte, bu durum ile birlikte işletme içinde çalışan bireylerin performanslarının artması ile birlikte işletmenin hedeflerine daha iyi bir şekilde ulaşması sonucu meydana getirmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilebilmesi için yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde;

- İş güvenliği uzmanlarının genel iş doyum durumu yapılan alan araştırması sonucu yükseğe yakın bir seviyede "memnun" düzeyinde elde edilmiştir. İçsel iş doyum düzeyi dışsal iş doyum düzeyine göre daha yüksek seviyede elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlığı uygulamaya başlanan yasal düzenleme ile birlikte işletmeler için zorunlu bir hale gelmiş, meslek olarak yeni şekillenmeye başlayan bir sektör olması ile birlikte işletmeler açısından artan önemin iş güvenliği uzmanı olarak çalışanların yüksek düzeyde iş doyumunu yaşamalarında önemli bir etken olmuştur.
- İş güvenliği uzmanların içsel faktörler içerisinde en yüksek düzeyde diğer çalışanlara karşı otorite kurmaktan ve yeteneklerini kullanarak değişiklikler yapabilmekten hoşnut olduklarını ifade etmişleridir. Dışsal faktörler içerisinde ise en çok yönetimin uygulamalarından ve takdir edilmekten hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. İş güvenliği uzmanlarının tabi oldukları yasal mevzuat ve bu mevzuat çerçevesinde sahip oldukları yaptırım gücü bu durumun ortaya çıkmasında en önemli etkidir.
- İş güvenliği uzmanlarının içsel faktörler içerisinde en az hoşnut oldukları durum iş yoğunluğunun meydana getirdiği etki olurken dışsal faktörler içerisinde ise çalışma koşullarının olumsuz durumları ve yaptıkları iş karşılığı almış oldukları ücret olmuştur.
- İş güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Cinsiyet bakımından erkek çalışanların iş doyum düzeyleri daha yüksek düzeyde tespit edilirken, medeni durum açısından ise bekar iş güvenliği uzmanları daha yüksek seviyede iş doyumunu yaşamaktadır.
- Genç iş güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeyleri yaş bakımından yüksek grupta olanlara göre daha düşük düzeyde meydana gelmiştir. Bu durum çalışma kıdemine de yansımış olup kıdem süresi olarak daha düşük düzeyde olanların iş doyum seviyeleri daha düşük düzeyde meydana gelirken çalışma kıdemi yüksek olanların daha yüksek seviyede meydana gelmiştir.
- İş güvenliği uzmanlarının lisans eğitim seviyesinde meydana gelen iş doyumunu yüksek lisansa göre daha yüksek düzeyde meydana gelirken, belge sınıfı olarak B sınıfı iş güvenliği uzmanları en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunun çalışma ilişkileri içerisindeki önemi ve etkisi ön plana çıkarıldığında sadece çalışana olan etkisi değil aynı zamanda işletme ve toplumsal yaşama etkisi de düşünülmelidir. İş güvenliği uzmanlarının genel olarak iş doyum düzeylerinin yüksek olması çalışma ilişkileri açısından önemli bir durumdur.

Yasal mevzuat içerisinde şekillenerek zorunluluk şekline gelen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından en önemli etken unsur iş güvenliği uzmanlarıdır. İş güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeylerinin daha yüksek seviyelere çıkarılması bir hedef şekline getirilmelidir. Özellikle doyum düzeyi düşük olan yüksek çalışma temposu, ücret ve çalışma koşulları faktörlerinde yapılacak iyileştirmelerin iş güvenliği uzmanlarının iş doyum düzeylerini daha yüksek seviyeye çıkaracaktır. Sürdürülebilir kalkınma ve iktisadi büyüme için işletmelerin güçlü olması gerekmektedir. Güçlü bir işletme iş güvenliği ve sağlığı açısından en üst düzeyde uygulamalar yapan ve yasal yükümlülüklerini yerine getiren işletmedir. İş güvenliği uzmanları işletmeler açısından önemlidir ve işletmelerin güven içerisinde büyüye bilmesi için iş güvenliği uzmanlarının yüksek düzeyde iş doyumunu yaşaması ile paralellik taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete: 28512, 29.12.2012

Alper Yusuf (1992) ‘‘Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması’’, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3662

Arıcı Kadir (1999) ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri’’, Tes-İş Yayınları, Ankara

Aşık N. A. (2010) ‘‘Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme’’, Türk İdare Dergisi, Sayı 467, Sf. 31-52-

Baş T. ve Ardıç K. (2002) ‘‘Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği’’, İktisat, İşletme ve Finans Dergisi, Sayı: 17, Sf. 72-85

Baş, T. (2008) ‘‘Anket’’, 5.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi

Bilir Nazmi ve Yıldız N. Ali (2013) ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği’’, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara

Brief, A. P. (1998). Attitudes in and around organizations. Thousands O.: Sage P.

Chen Ling Hsiu (2008) ‘‘Job Satisfaction Among Information System Personnel’’. Computer in Human Behavior.24, 105-118.

Cribbin J. J. (1972) ‘‘Effective Managerial Leadership’’, American Management Association, New York

Çetinkanat C. (2000) ‘‘Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu’’, Anı Yayıncılık, Ankara

Davis, K. (1988) ‘‘İşletmede İnsan Davranışı ve Örgütsel Davranış, Çev. Kemal Tosun İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.

Ekmekçi Ömer (2012) ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği’’, 7. Bölüm, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

Erdoğan İ. (1996) ‘‘İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış’’, İşletme Fakültesi Yayını No : 266

Gerek N. (2008) ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği’’, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

Güngör T. (1994) ‘‘BAĞ-KUR Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki

Sorunları”, Kamu-İş Sendikası İş Hukuku ve İçtihat Dergisi, Cilt: 3, Temmuz, sf.: 113-129

Güvercinci M. (2005) “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, İşveren Dergisi, Cilt:43, Say:9, Haziran, syf:28-33

İncir, Gülten (1990) “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma”, MPM Yayınları:401

Kabakçı Mahmut (2009) “Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İSG ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu”, Beta Yayınları, İstanbul

Kahn, L.Robert (1973), ”The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude”, Psychology Today, February

Keskin H. (2005) “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Eğitim Bülteni, Sayı 10

Kılınç, Tanıl (2005) “Çatışma İçinde Davranış Psikolojisi”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul

Kılış İlknur (2016) “İş sağlığı ve Güvenliği”, Dora Yayınları, Bursa

Kömürcüoğlu, Hüseyin, (2003), “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, İstanbul

Lam, S. S. K. (1995) “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, International Journal Of Quality and Reliability Management, c.12, SS.4, ss. 72-78

Lawler E. E. (1994) “Motivation in work organizations”, 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Miner J.B. (1992) “Industrial Organizational Psychology”, Mc Graw Hill Company, New York

Morgenstern, Julia (2004) “İs Hayatında Verimlilik ve Tatmin:” İki Bir Arada” Birinci Basım. Çeviren: Özlem Tüzel Akal. Optimist Yayınları.

Oksay, Aygen, (2005) “Örgütsel Yapının ve Örgüt Kültürünün Sağlık Çalışanını İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 12-14 Mayıs

Oral İlhan (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği”, 3. Bölüm, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

Testa M. R. (1999) ‘‘Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical investigation. Leadership & Organization, 20, 3-155

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir’deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.

Tokol Aysen ve Alper Yusuf (2017) ‘‘Sosyal Politika’’, Dora Yayıncılık, Bursa

Yıldırım, S. (1995). ‘‘Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini’’, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 50, No:1-2, Ocak-Haziran

Weiss, H. M. (2002) ‘‘Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 12173-194

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967) ‘‘Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire’’, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII, University of Minnesota

Wanous P. J. Lawywe E. E. (1972), ‘‘Measurement and Meaning of Job Saticfastion’’ Journal of Applied Psychology, April

[https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story\\_html5.html](https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_html5.html), Erişim Tarihi: 18.09.2017

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-healthatwor/langen/index.htm>, Erişim Tarihi:21.09.2017

<https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, Erişim Tarihi: 22.09.2017