

**TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:
ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Selin ALTAY

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

2015

Her Hakkı Saklıdır

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Selin ALTAY

TÜRKİYE’ DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÇİMENTO
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

ERZURUM- 2015



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

17/06/2015

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

17/06/2015

Selin ALTAY



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU danışmanlığında, Selin ALTAY tarafından hazırlanan bu çalışma 17/06/2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Orhan ÇINAR

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. İlhami YÜCEL

İmza:

[Handwritten signatures in blue ink]

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 17 /06 / 2015

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ' NE GENEL BİR BAKIŞ VE TÜRKİYE' DE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
1.1.1. İş Kazası Kavramı	4
1.1.1.1. İş Kazalarının Nedenleri	7
1.1.1.1.1. Tehlikeli Çalışma Koşulları ve Önlemler	8
1.1.1.1.2. Tehlikeli Davranışlar	9
1.1.2. Meslek Hastalığı.....	10
1.1.2.1. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	12
1.1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınan Önlemler	13
1.1.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Sonuçları	14
1.1.4.1. Ekonomik Sonuçları	14
1.1.4.2. Teknik Sonuçları.....	15
1.1.4.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları	15
1.1.5. Genel olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Amaçları.....	17
1.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Taraflar Açısından Önemi	20
1.1.6.1. Çalışanlar açısından Önemi	20
1.1.6.2. İşverenler Açısından Önemi	21
1.1.6.3. Devlet Açısından Önemi	21
1.2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	22
1.2.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	22
1.2.1.1. Cumhuriyet Dönemi	22
1.2.1.2. Çok Partili Hayata Geçiş ve Sonrası.....	25

1.2.1.3. Günümüzde Yaşanan Gelişmeler	27
1.2.2. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı	28
1.2.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	30
1.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü	31
1.2.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu	33
1.2.2.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.....	34
1.2.2.5. İş Teftiş Kurulu.....	35
1.2.2.6. İşçi Sendikaları	36
1.2.2.7. İşveren Örgütleri.....	37
1.2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturan Yasal Düzenlemeler.....	37
1.2.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu	37
1.2.3.2. 2821 Sendikalar Kanunu	40
1.2.3.3. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu.....	41
1.2.3.4. 6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	42
1.2.3.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler	44

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	51
2.1.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı.....	51
2.2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ	54
2.2.1. İş Tatmininin Birey Açısından Önemi	54
2.2.2. İş Tatminin Örgüt Açısından Önemi	56
2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	57
2.3.1. Bireysel Faktörler	57
2.3.1.1. Yaş	57
2.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	58
2.3.1.3. Eğitim	59
2.3.1.4. Kişilik	59
2.3.1.5. Yetenek ve Zekâ	60

2.3.1.6. Kıdem	60
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	61
2.3.2.1. Çalışma Koşulları	61
2.3.2.2. Ücret	62
2.3.2.3. İşin Niteliği	62
2.3.2.4. Arkadaşlık İlişkisi.....	63
2.3.2.5. Yönetim	63
2.4. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI.....	64
2.4.1. İş Gören Devir Hızının Azalması	64
2.4.2. Verimliliğinin Artması	64
2.4.3. İş Başarısı	64
2.4.4. Yüksek Moral Sağlanması.....	64
2.4.5. İş Görenlerin İşlerine Bağlanması	65
2.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİ	65
2.5.1. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	66
2.5.1.1. Psikolojik Sorunlar ve Stres	66
2.5.1.2. Kuruma Yabancılaşma	66
2.5.1.3. İşe Devamsızlık	67
2.5.1.4. İş Uyuşmazlıkları.....	67
2.5.1.5. Engellenme	68
2.5.1.6. Kişilik Bozuklukları, Nevrozlar ve Psikozlar	69
2.5.1.7. İş Kazaları	70
2.6. İŞ TATMİNİ ÖLÇME ARAÇLARI	70
2.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ERZURUM ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	75
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	76
3.3. ÖN KABULLER VE SINIRLILIKLAR.....	79
3.4. YÖNTEM.....	79

3.4.1. Evren ve Örneklem.....	79
3.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler	80
3.4.3. Kullanılan İstatistiksel Analizler	81
3.4.4. Bulgular	82
3.4.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	82
3.4.4.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Tatmini Puanları	83
3.4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	85
3.4.4.4. Demografik Özelliklere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	88
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	100
KAYNAKÇA	106
EKLER.....	122
EK 1. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ANKETİ	122
ÖZGEÇMİŞ.....	125

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****TÜRKİYE’ DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA****Selin ALTAY****Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****2015, 125 sayfa****Jüri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****Doç. Dr. Orhan ÇINAR****Doç. Dr. İlhami YÜCEL**

Bu tez çalışmasının temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede, çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve Türkiye’de ki tarihsel gelişimi ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir. İkinci bölümünde, iş tatmini kavramı ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise, iş sağlığı güvenliği ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek için Erzurum’da özel bir çimento fabrikasında görev yapan 140 çalışana uygulanan anketlerden elde edilen bulgular belirtilmiş ve yorumlanmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları, iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği algısının iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, İş Tatmini.

ABSTRACT

MASTER THESIS

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKEY: THE EFFECT OF
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON JOB SATISFACTION: AN
APPLICATION IN CEMENT INDUSTRY**

Selin ALTAY

Advisor: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

2015 , 125 page

**Jury: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Assoc. Prof. Orhan ÇINAR
Assoc. Prof. İlhami YÜCEL**

The main objective of this study is defined as the study of the relationship between perception of occupational health and safety and job satisfaction. In this context, the concept of occupational health and safety in the first part of the study and theoretical knowledge about the historical development in Turkey are given. In the second section, the concept of job satisfaction is described in a detailed manner.

In the application part of the study, in order to analyse the relationship between occupational health and safety and job satisfaction the findings gathered together through the surveys applied to 140 employees of a private cement factory in Erzurum are examined and interpreted.

The results of this study show that there is an even significant relationship between the levels of occupational health and safety and job satisfaction. It is seen that perception of occupational health and safety affects job satisfaction positively.

Key Words: Occupational Health and Safety, Job Satisfaction

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İş Kazalarının Nedenleri	8
Şekil 1.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,	29
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	78

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları	80
Tablo 3.2. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı	81
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	82
Tablo 3.4. Çalışanların İş Sağlığı Güvenliği Algısı ve İş Tatmini Düzeyleri	83
Tablo 3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	85
Tablo 3.6. Medeni Duruma Göre Karşılaştırmalar.....	89
Tablo 3.7. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar	90
Tablo 3.8. Meslek Durumuna Göre Karşılaştırmalar	93
Tablo 3.9. Yaş Durumuna Göre Karşılaştırmalar.....	95
Tablo 3.10. Kıdeme Göre Karşılaştırmalar	97

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının yürütülmesinde tavsiye ve önerilerini benimle paylaşan hocam Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmasının uygulama kısmında desteğini esirgemeyen hocam Doç. Dr. Orhan ÇINAR' a ve bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Öğrenim hayatına başladığım günden beri maddi ve manevi desteğini esirgemeyen babam Mehmet ALTAY, annem Ayfer ALTAY ve ağabeyim Hacı ALTAY' a teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam esnasında maddi desteklerinden dolayı Torunlar GYO şirketine teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum, 2015

Selin ALTAY

GİRİŞ

Sanayileşme sürecinden sonra işçiler için uygun olmayan çalışma ortamları, birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının artması, iş sağlığı ve güvenliği konusunun daha detaylı incelenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışan insanların çoğu ev dışındaki zamanlarının önemli bir bölümünü çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedir. Günümüzün çalışma hayatında birçok etmen çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit etmektedir. Bir çalışanın hastalanması veya bir iş kazasına uğraması durumunda, çalışan, öncelikle kendisinden beklenen sosyal rolü doğal olarak yerine getiremeyecektir. Diğer taraftan kişinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işinden uzak kalması öncelikle kendisini, varsa bakmakla yükümlü olduğu ailesini ve çalıştığı işletmeyi olumsuz etkileyecektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu bir bilim dalı olarak; çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden iyi olmalarını ve işletme içerisinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak, işin insana ve insanın işe uymasını hedeflemektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı; işletmedeki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin azaltılması, çalışanların işteki doyumunun, verimliliklerinin, motivasyonlarının artırılması açılarından önem taşımaktadır.

Teknolojik gelişmeler, bir yandan etkinlik, verimlilik ve üretkenliği artırırken, diğer yandan çalışanı içinde bulunduğu sisteme yabancılaştırmış ve tatmin olamaz hale getirmiştir. Endüstrileşme ile iş bölümünün artması, çalışanların ürettiklerini somut olarak göremez hale getirmiştir. Bunun sonucu olarak da iş, çalışan için bir anlam taşımayarak, mutsuzluk kaynağına dönüşmektedir.

Çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlık ve güvenlik yanı sıra etkinlik, verimlilik ve üretkenlik gibi iş ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisi nedeniyle de iş tatmini önemi artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamının giderek daha dinamik bir nitelik kazanması ile birlikte işletmelerin ilk öncelikleri en büyük sermayesi olan insan kaynağının güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamayı amaçlamaktır. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerden iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatminini artıracak insan kaynakları uygulamalarına yönelmişlerdir.

Araştırmada, çok bilimli bir olgu olan iş sağlığı ve güvenliğinin, tıp, mühendislik bilimlerinin dışında kalan çerçevesini işletme yönetimi açısından çalışanların iş tatminleri ile ilişkilendirerek açıklanmak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların algıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu araştırma ile çimento fabrikasındaki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları ve bu algının iş tatmini ile ilişkisinin geliştirilip, işletmenin ihtiyaçlarına cevap verecek hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliği açısından iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının tanımları, çeşitli faktörler açısından önemi, ülkemizdeki tarihsel gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülkemizdeki mevcut yasal düzenlemelerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde iş tatmini kavramının tanımı, taraflar açısından önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatminsizliği, iş tatminsizliğinin sonuçları, iş tatmini ölçme araçları açıklanarak, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. İki bölümde çalışma teorik bir çerçeve ile sunulduktan sonra, konuyu desteklemek amacıyla bir uygulama çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının iş tatminleri ile ilişkisine ilişkin yapılan uygulamanın değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak bu çalışmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve iş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları olan tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı, tehlike ve raporların değerlendirilmesi, kişisel risk değerlendirmesinin iş tatmini üzerine etkileri araştırılmış, sonuçlarının işletme yönetimi ve çalışanların gelişimine katkıda bulunması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ' NE GENEL BİR BAKIŞ VE TÜRKİYE' DE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İnsanlar binlerce yıl öncesinden beri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl dünyada 2,3 milyon insan, maalesef hayatını kaybetmekte, çok daha fazla insan ise iş göremez hale gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği (ISG) kavramı incelenirken öncelikle sağlık ve güvenlik kavramlarının incelenmesi gerekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlar (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006: 47). Sağlık; bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneğidir ve bu yeteneği kaybetmemek yani sağlıklı olmak; bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının başında gelen temel bir insan hakkıdır (Alper, 1992: 86). İş sağlığı, çalışanların sağlığının korunması ve sağlığını yitirenlerin iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutu olan “İş Hekimliği” ile işyerindeki sağlığı etkileyen madde ve etkenlerin saptanması, düzeylerinin ölçülmesi ve gerektiğinde kontrol altına alınması gibi teknik hususları içeren “İş Hijyeni” konularını kapsayan oldukça geniş bir alandır (Baloğlu, 2014: 100). Buna dayanarak bireyler, toplumdan ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilirler.

Türk Dil Kurumu (TDK) güvenlik kelimesinin tanımını “Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” olarak ifade etmektedir. İş güvenliği ise, çalışanların korunması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, işletme güvenliğinin sağlanarak çalışanlar için tehlikeli olabilecek durumların ortadan kaldırılması için yapılacak faaliyetler bütünü kapsamında ele alınmaktadır (Yılmaz, 2009: 7). İş güvenliği çalışmalarının amacı;

Çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır (Ünsar, 2003: 4).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin sağlığı bakımından en olumsuz koşulları yaratan sanayi devrimiyle birlikte önemli bir kavram olarak kabul edilmiştir (Bostancı, 2012: 68). İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini en üst düzeye getirmek ve düzeyi sürdürmek, sağlıklarına gelebilecek olan zararları önlemek, işçiyi fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmek, güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır (Küçük, 2012: 4). ISG kavramının iine işyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karsısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirlerin bütünü girmektedir (Arıcı, 1999: 4). Ayrıca kavram bilimsel yaklaşımları içerir; “iş yerlerinde isin yürütölmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar” da kavrama dâhildir (ÇSGB, 1993).

Çalışanları korumak, ISG çalışmalarının ana amacını oluşturur. Çalışanları, işlerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütönlüklerinin sağlamak öncelikli hedeftir. ISG çalışmalarının bir diğer amacı olarak üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından, özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İşyerinde alışan işçilerin korunmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan is gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır (Erginbaş, 2010: 6).

1.1.1. İş Kazası Kavramı

“Kaza” kavramı; can ya da mal kaybına / zararına neden olan kötü olay ve nerede, nasıl ve ne zaman olacağı belli olmayan fiziki ve/veya psişik bir olay olarak tanımlanabilir (Emiroğlu, 2001: 22). Bir başka ifade ile kaza, “olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görölme bile belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olay” olarak değerlendirilir (Akkök, 1997:

12). İş güvenliği açısından, bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için, olayın işyeri ve çalışmayla bağlantılı olması gerekir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ise iş kazası; “planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur” (Andrina Laurie, 1998: 10). Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’ ne göre, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Madde 13)’ na göre iş kazası, a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını, iş yerinde ve işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özüre uğratan olay şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, sigortalının işyerinde olup çalışma saatleri dışında geçirdiği kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Çünkü, sigortalı o sırada işverenin otoritesi altındadır ve işverenin gördüğü ekonomik faaliyeti sürdürmek için oradadır. Bunun yanı sıra “sigortalının göreviyle bağlantılı olmayan bir yere gitmesi ve burada zarar bir verici olayla karşılaşması halinde, olayın hoşgörü sınırları içinde değerlendirilebilecek bir zaman kesiti içinde meydana gelmesi durumu da” (YHGK, 05.06.1996 96/228- 454 Sayılı Kararı), iş kazası olarak kabul edilmektedir. Burada önemli olan; meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya verdiği görevle ilgili olması ve görevin yapıldığı süre içinde meydana gelmesidir. Yine kanun gereği, kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Son olarak sigortalının işverence sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Aracın işveren tarafından tahsis edilmesi yeterli kabul edilmiş, eski kanunda yer alan “toplu olarak götürülüp

getirilmeleri” ibaresi kaldırılarak kapsam genişletilmiştir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. maddesinde iş kazasına ilişkin hükümde iş kazası kavramının ne olduğu ile ilgili bir tanımlama yapılmaktan ziyade hangi durumlarda meydana gelecek kazaların, iş kazası olarak kabul edileceği açıklanmaktadır (Bıyıkçı, 2010: 9).

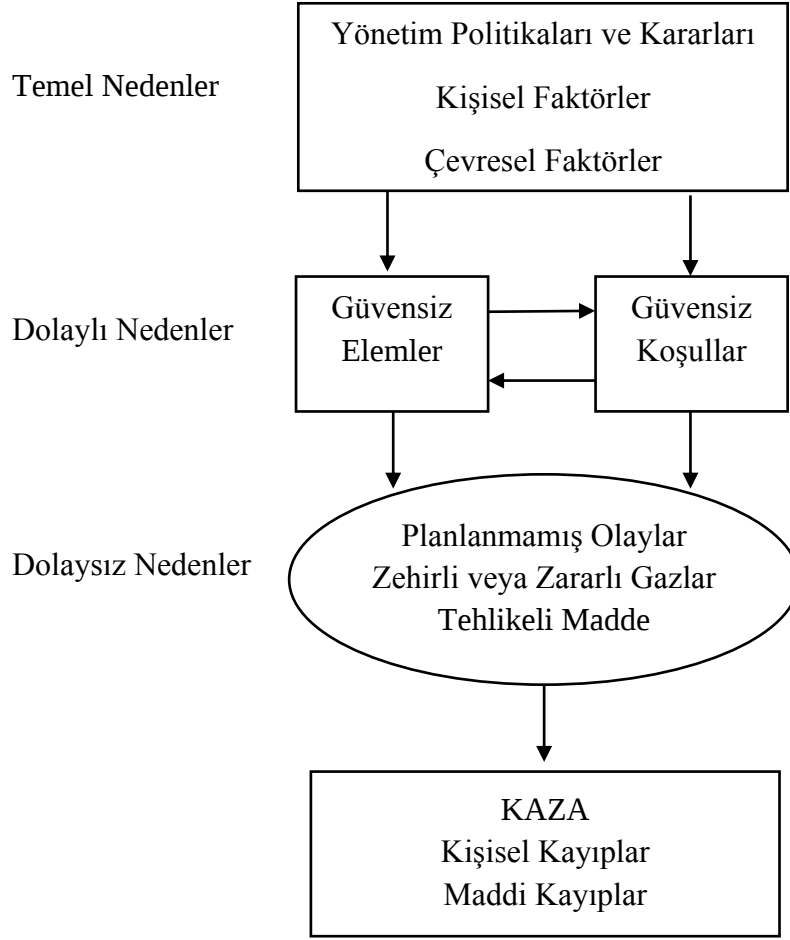
Kaza sebepleri, klasik yaklaşım açısından iki temel grup içinde toplanmaktadır. Bunlardan birincisi; güvensiz koşul da denilen fiziksel ve mekanik çevre faktörleridir. Diğer bir ifadeyle bireyin dışında oluşan ve yine onun iradesinin dışında kalan koşullardır. Fakat bugün fiziksel çevre, güvensiz koşulların ortaya çıkmasında tek faktör olarak düşünülmemekte, buna karşılık bireyin fiziksel ve psikolojik özelliklerinin de etkili olduğu kabul edilmektedir. İkincisi ise; güvensiz hareketler olarak adlandırılan bireyin bilinçli ve bilinçsiz davranışlarıdır (Gültekin, 2005: 100). Burada vurgulanmak istenen husus, bu güvensiz koşulların ve güvensiz hareketlerin oluşumunda etken olan bazı temel nedenlerin varlığıdır. Güvensiz koşul olarak adlandırılan fiziksel ve mekanik çevre faktörleri içinde; makinelerin (yeni teknolojiyle üretilen makinelerdeki bilinmezlikler, makinelerin bakımının yapılmaması gibi), üretim organizasyonlarının (uzun çalışma süreleri, işe uygun olmayan işçi alımı, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması gibi) ve çevresel faktörlerin (aşırı ışık, gürültü, sıcaklık gibi) yol açtığı durumlar kaza sebepleri olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; bazı araştırmalar yaşam koşullarının yetersiz olduğu yoksul bölgelerde kurulmuş olan işletmelerde kaza oranlarının daha yüksek olduğunu, kötü beslenmenin olumsuz etkilerini, pis ve özellikle terletici işlerde çalışanların kazaya uğrama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Alaettin, 2001: 288). Güvensiz hareket olarak adlandırılan bireyin davranışlarından kaynaklanan kaza sebepleri arasında ise çalışanın kişisel özellikleri (yaş, cinsiyet, kıdem gibi) fizyolojik faktörler (fiziksel rahatsızlıklar, uykusuzluk, yorgunluk gibi) ve psikolojik faktörler (ailevi ve ekonomik sorunlar, duygusal durum, moral, stres gibi) önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar, tecrübeli, kıdemli ve de evli işçilerin daha az kazaya maruz kaldıklarını, buna karşılık genç ve tecrübesiz işçilerin, reflekslerini yitirmekte olan yaşlı çalışanların, görme, işitme, koku alma gibi duyuları zayıflamış, geleceklerinden endişeli, tedirgin ve duygusal özellikleri ağır basan kişilerin kaza yapmaya daha yatkın olduklarını göstermektedir (Alaettin, 2001: 284).

İş kazasından doğan zararlar olayın hemen sonrasında görülebileceği gibi olayın üzerinden belli bir süre geçtikten sonra da ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda, meydana gelen zararın iş kazası niteliğindeki olaya bağlı olarak geliştiğinin kanıtlanması halinde iş kazasına bağlı haklar talep edilebilir. İş kazası geçiren işçiler sigortasız çalıştırılıyor olsalar bile Sosyal Güvenlik Kurumu' na başvuru yaparak kurumun iş kazası durumunda sağladığı hizmetlerden yararlanabilirler. İşverenlerin, işgörenlerinin geçirdiği iş kazalarını savcılık, jandarma veya karakola derhal haber vermeleri zorunludur (Akpınar, 2013: 43). Bunun işveren tarafından yapılmadığı biliniyorsa bildirimin yapılması işçiler tarafından sağlanmalıdır. Hastaneye gidildiğinde olayın iş kazası olduğunun özellikle belirtilmesi ve hastane kayıtlarına iş kazası olarak geçmesi sağlanmalıdır (Dayanışma Sendikası, 2009: 77).

İşverenin, meydana gelen olayı kazadan sonraki iki gün içinde SGK Bölge Müdürlüğü' ne bildirme zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenin bu sorumluluğu yerine getirmemesi olasılığına karşı işçinin veya yakınlarının durumu hemen Bölge Çalışma Müdürlüğü ve SGK Bölge Müdürlüğü' ne bildirmesi yerinde olacaktır (Akpınar, 2013: 43).

1.1.1.1. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının nedenleri 3 ana başlık altında toplanabilir; tehlikeli çalışma koşulları, tehlikeli davranış ve denetimsizlik (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, 2011: 15-16-17).



Şekil 1.1. İş Kazalarının Nedenleri (TMMOB, 2011: 15)

1.1.1.1.1. Tehlikeli Çalışma Koşulları ve Önlemler

Tehlikeli çalışma koşulları, çalışma alanlarında bulunan ve kayıplı olaylara sebep olabilecek tehlikelerdir. Bu tehlikeler, işçilerin yaptığı hatalar veya üretim sisteminde görülen aksaklıklar sonucu ortaya çıkmaktadır. Güvensiz koşullar özellikle bakım, tertip-düzen, çevresel kontrol ve tasarım sistemlerinde oluşan sorunlardan meydana gelir.

Önleyici bakım: Önleyici bakım planı üreticilerin şartlarına ya da işletmenin belirlediği esaslara göre hazırlanmalıdır. Günümüzde makinaların, malzemelerin ve enerji kaynaklarının mekanik ve yapısal limitleri tanımlanmıştır. Önleyici bakım sisteminin mevcut olmadığı ya da olup da uygulanmadığı ve düzeltici bakımların yapılmadığı işletmelerde işçiler için riskler meydana gelmektedir.

Tertip-düzen: Üretimin sonucu oluşan değişikliklerin temizlik yapılarak, gerekli olmayan malzemelerin kullanım alanı dışında yerleştirilerek, malzemelerin ve ekipmanların tekrar düzenlenerek giderilmesi gerekmektedir.

Çalışma Alanı: Çalışma alanı; insan vücudunu, görme düzeyini, işitme düzeyini, nefes alma düzeyini ve vücut sıcaklığını etkileyen koşulları içermektedir. Çalışmaların verimli bir şekilde devam edilebilmesi için hava kalitesi, aydınlatma, gürültü ve sıcaklıkla ilgili gereksinimlere uyulması gerekir.

Tasarım: Tasarım aşamasından sonra uygun olmayan durumları tespit ederek gerekli düzeltmeleri yapmak ve uygulamak bazı durumlarda mümkün olamamaktadır. İş güvenliği ve sağlık konularında teknolojinin gelişmesiyle yeni projelere iş güvenliği açısından gerekli tasarımları eklemek mümkün olabilmektedir.

1.1.1.1.2. Tehlikeli Davranışlar

İşçiler bazen koruyucuları devre dışı bırakabilmekte, kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları kullanmamakta uyarılara rağmen tehlikeli bölgelere girebilmekte ve benzeri tehlikeli davranışlarda bulunabilmektedir. Fakat bu hatalar sadece işçilerin dikkatsizliğinden kaynaklanmamaktadır. İşyeri yönetiminin gerekli ve yeteri kadar eğitim vermemiş olması; koruyucu kaskların yapılan işe ve işçiye uygun olmaması, işletmenin idari ve ekonomik araçlarla işçileri hızlı tempoyla çalışmaya zorlaması, bilinçli veya bilinçsiz olarak yapılan hataların önlenmesi için yeterli gözetimin yapılmaması gibi sebepler asıl sebeplerdir. Hiç kimse yaptığı işi doğuştan bilmemektedir, ancak bir eğitim ve tecrübe sürecinde öğrenmektedir. İşletmenin üretim veya hizmet sunumunu yeterli nitelikte yapılması için gösterdiği özeni, işin güvenli yapılması için de göstermek zorundadır.

Kişilerin tehlikeli davranışlarının olası nedenlerini anlamak için kasıtlı ve kasıtsız davranışları incelemekte yarar vardır. Tehlikeli davranışların birçoğunun *kasıtsız davranışlar* olduğu tespit edilmiştir. Bu tür tehlikeli davranışların kontrolü için aşağıdaki konular incelenmelidir:

Can Sıkıntısı: Devamlı tekrarlanan işler can sıkıntısına neden olabilir. Uyarı eksikliği, işçinin işe olan ilgisinin azalmasına neden olabilmektedir. Böyle durumlarda da çalışan yaptığı güvensiz hareketlerin farkında olmayabilir.

Yorgunluk: Fiziksel olarak yorulan bir kişi zihinsel olarak da yorgunluk hissedebilir. Bu da işe olan ilginin ve konsantrasyonun dağılmasına neden olmaktadır.

Bilgi Eksikliği: Bazı durumlarda işçi, işin nasıl doğru yapılacağını bilemeyebilir. Bu sebeple tüm işçilere iş hakkında tam ve net bilgi verilmelidir.

Aşırı Yakınlık: Belirli bir süre geçtikten sonra işçiler yaptıkları işe çok alışabilirler. Bu da işe çok yakın olduğu için “*İşletme körlüğü*” olarak da ifade edilebilen işçinin ortamdaki tehlikelerin farkına varamamasına neden olabilir.

İş Güvenliği Eğitimi Eksikliği: Eğitim eksikliği sonucunda işçiler, iş güvenliği prosedürlerini ve uyulması gereken kuralları bilmezler. İyi planlanmış tüm işçileri kapsayan bir eğitim programı ile bu problem aşılabılır.

Aşırı Güven: Kasıtlı tehlikeli davranışların en genel nedeni kişilerin kendilerine aşırı güven duymalarıdır. Tecrübeli işçiler, bilinen güvensiz hareketlere her şeye rağmen devam ederler çünkü yıllardır bu şekilde çalışmalarına rağmen bundan hiç zarar görmemişlerdir.

İşçilerin Tatmini: Bazı noktalarda işçiler tehlikeli davranışları yaparak diğer işçilerin ilgisini çekmekten mutlu olurlar.

İşle İlgili Avantaj Yakalama: Buradaki sebep direk olarak işle ilintilidir. İşverenin tempolu çalışma taleplerini karşılamak, daha yüksek ücret almak, işi daha çabuk bitirerek daha fazla dinlenmek, daha fazla öğle tatili yapmak, işi daha az gayret harcayarak yapmak gibi.

İşçilerin Problemleri: İşçilerin işyeriyle olan problemleri, onların işletmeye karşı kin, öfke ve düşmanlık beslemesine neden olabilir. Böyle durumlarda da işçiler tepkilerini göstermek için tehlikeli davranışlara başvurabilirler.

1.1.2. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı, sigortalının yaptığı işten kaynaklanan bir hastalıktır. Bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için söz konusu hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının bulunması şarttır. Meslek hastalığından söz edebilmek için uğranılan hastalık veya sakatlığın (ve hatta ölümün), sigortalının çalıştırıldığı işin

niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıkması gerekmektedir (Bıyıkçı, 2010: 12).

5510 sayılı SSGSS Kanununun 14. maddesinde meslek hastalığı tanımlanırken,

- 5510 sayılı Kanun gereği sigortalı işçi olmasına,
- Sigortalının çalıştığı işyerinden kaynaklanmasına,
- Sigortalının yaptığı işin niteliğinden kaynaklanmasına,
- Bu hastalığın tekrarlayan bir hastalık olmasına,
- Sigortalının geçici veya sürekli olarak sakat kalması ya da ruhsal olarak kayba uğramasına dikkat çekilmektedir.

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tamamen mesleksel niteliklidir. Yani iş kazasının çalışılan işle ilgisinin bulunması şart olmadığı halde, meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Diğer bir ifadeyle meslek hastalığı, belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya hastalıktır. Ayrıca, sigortalının çalıştığı işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir (Tuncay, 2000: 227). Meslek hastalığını iş kazasından, ayıran en önemli nokta, kaza gibi aniden ortaya çıkmaması, işin yürütülme koşulları nedeniyle zaman içinde yavaş yavaş ortaya çıkan bir rahatsızlık olmasıdır (Abdurrahman, 1989: 286). Örneğin Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 20. maddesine göre, “Pnömokonyoz” hastalığının meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında Pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstündeki işyerlerinde toplam olarak en az 3 yıl çalışmış olması şarttır. Ancak belirli şartlar varsa Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile 3 yıllık süre indirilebilmektedir (Bıyıkçı, 2010: 14).

Sanayinin gelişmesiyle birlikte yeni teknolojilerin veya yeni maddelerin kullanımıyla yeni meslek hastalıklarının ortaya çıkabileceği, iş kazalarına oranla işyerinde üretim süreci içinde daha geniş bir işçi topluluğunun sağlığını tehdit edebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durumda meslek hastalığı açısından riskli işler ve işyerlerinde, çalışma ortamı ile ilgili teknik bilgilerin düzenli aralıklarla ve devamlı olarak takip edilmesi İSG faaliyetlerinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Gerek, 1998: 29-30).

1.1.2.1. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalıklarının nedeni insan davranışından bağımsızdır. Gereken önlemlerin alınmaması durumunda meslek hastalıklarıyla her işçi karşılaşabilir. Bunda işçinin davranışının, o işte ve işyerinde çalışmaktan başka, herhangi bir rolü yoktur.

Meslek hastalıklarına neden olan etkenler şu şekilde sıralanabilir: (Bilir, 2008; Özkılıç, 2005; Avcı, 1996)

a) *Fiziksel nedenli meslek hastalıkları*: Fiziksel nedenli meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan etkenlerin başında sıcaklık ve gürültü gelmektedir. Bunun dışında, x ışınları, radyasyon, titreşimler, sarsıntı ve ışık vb. etkenler de fiziksel nedenli meslek hastalığı grubuna dâhil edilmektedir.

b) *Kimyasal nedenli meslek hastalıkları*: Kimyasal nedenli meslek hastalıklarına metaller, endüstriyel gazlar vb. olarak gruplanan maddeler neden olmaktadır.

c) *Tozlarla meydana gelen meslek hastalıkları*: Çeşitli toz türleri insan vücudunda değişik biyolojik etkiler gösterebilir ve çalışan sağlığını uzun süreçte olumsuz etkileyebilir.

d) *Biyolojik faktörlere bağlı meslek hastalıkları*: Çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla mesleksele enfeksiyonlar, mikroorganizmalar, virüsler vb. etkenlere maruz kalmaları sonucu ortaya çıkan meslek hastalığıdır. Örneğin, sağlık çalışanlarında hepatit B hastalığı.

e) *Ergonomik faktörlere bağlı meslek hastalıkları*: İş yerindeki ergonomik olmayan koşullar kas iskelet hastalıklarının oluşmasına neden olmaktadır. Ergonomik olmayan çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalan işçiler el, bilek, eklem, sırt ve diğer organları da ilgilendiren ciddi sakatlanmalar ile karşılaşmaktadırlar.

Dünyada mesleki ve iş ile ilgili hastalıklar arasında fiziksel nedenlerle oluşan hastalıklar (% 40 ile kas-iskelet sistemi hastalıkları) ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’de ise birinci sırada mesleki solunum sistemi hastalıkları bulunmaktadır (Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2012: 56).

1.1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınan Önlemler

İş kazaları ve meslek hastalıkları, yalnızca çalışma hayatını değil, günümüz sosyal hayatının tamamını ilgilendiren, çok yönlü olarak elen alınması gereken bir sosyal politika alanıdır. Bu alanla ilgili çalışmaların odak noktasını ise; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde belirtildiği gibi, bütün çalışanların insan haysiyetine uygun çalışma şartlarında, kendini geliştirebileceği ve toplum için fayda sağlayabileceği sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı ilkesinin hayata geçirilmesi hedefi oluşturmaktadır (Alper, 2005: 16).

Faktör ne olursa olsun, iş kazasına neden olmaması için koruma önlemlerinin belirlenmesinde, her kazanın sebebini analiz etmek, gereken önlemleri almak, kazanın tekrarını ortadan kaldırmak mümkündür (İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, 1993: 23). İş kazaları açısından bakıldığında kaza olasılıklarını azaltmak amacıyla hem devletin hem de işletmelerin çeşitli önlemler alması gerekmektedir. Devletin bu konuda yapması gerekenler; yasa, tüzük ve yönetmeliklerle zorlayıcı ve yasaklayıcı önlemler; Çalışma Müdürlüğü tarafından işyerlerinin düzenli denetlenmesi ve işyeri hekimliğinin uygulanmasını sağlamaktır (Sabuncuoğlu, 2000: 270). Devletin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliği ve çabası işyerlerine ait işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından gerekli koşulları mevzuatlarla düzenlemektir. Devletin bu konuda diğer önemli yaptırımı da denetimdir. Çünkü yasal tedbirler, düzenlemeler ne kadar mükemmel olursa olsun uygulanmamaları halinde fazla bir yarar sağlamaları ve çözüm getirmeleri beklenemez. Devlet işçi ve işverene dayanan bir yaklaşımla her düzeyde eğitim faaliyetine önem vermeli ve desteklemelidir. Bu konuyla ilgili olarak kamuoyunun dikkatini çekmek amacıyla kitle iletişim araçlarında sürekli ve kararlı bir politika izlenmelidir (Gerek, 2006: 45).

İş kazalarının önlenmesinde işletmelerin daha net bir ifadeyle işverenlerin bu konuya yaklaşımları oldukça önemlidir. İşletmelerin insancıl sebeplerle veya ekonomik sebeplerle işçi sağlığı ve güvenliği konusunda harcama yapmaları bir tür yatırımdır. Çünkü sonuçta üretim ve verim artışı sağlanacaktır (Gerek, 2006: 46). İşletmeler iş güvenliği konusunda, harcama yapmaktan kaçınmamalıdır. Öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için; üretim süreçlerinde önce verimlilik yerine, önce

insan yaklaşımının benimsetilmesi, risk değerlendirmesi ve risk yönetimi yaklaşımının benimsetilmesi, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin desteklenmesi, ilk ve acil yardım hizmetlerinin organizasyonu, çalışanların eğitimi sağlanmalıdır (Çimen, 2014: 1).

1.1.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Sonuçları

1.1.4.1. Ekonomik Sonuçları

Ekonomik faaliyette bulunan her işçi toplumun bir üyesi olarak kendi çalışmaları çerçevesinde toplumun diğer üyeleri ve ekonomik aktiviteleri ile yakın ilişki içindedir. Bunlar iş ile ilgili organizasyonlardan sosyal faaliyetlere kadar uzanmaktadır (Ofloğlu, 2000: 3). İş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan işçiler çalışma gücünün tamamını veya bir kısmını sürekli ya da belirli sürelerle kaybedebilmektedir. Daha da ötesi, bu çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hayatını yitirebilmektedir (Gerek, 2006: 20). İş kazası veya meslek hastalığı işçinin başta kendisine ciddi zarar vermekte, bunun yanında işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerinde yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Baloğlu, 2013: 15).

İşyerinde meydana gelen bir iş kazası ya da meslek hastalığı işçi için olduğu kadar işveren için de önem taşımaktadır. İşverenler, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda önemli mali yüklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu maliyetler, doğrudan ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki grupta ele alınarak incelenebilir (Gerek, 2006: 20-21) :

-Doğrudan Maliyetler: Kaza ya da meslek hastalığı sonucu doğan zararların ödenmesiyle ortaya çıkan maliyetlerdir. Tedavi ve bakım masrafları, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, malullük aylıkları, ölüm tazminatları, mahkeme masrafları gibi maliyet kalemleri bu grupta değerlendirilmektedir.

-Dolaylı Maliyetler: Doğrudan maliyetten farklı olarak kapsam ve miktar yönünden tam olarak tespit edilemeyen ve sınırlandırılmayan maliyet kalemleri dolaylı maliyet olarak kabul edilmektedir. Üretimde meydana gelen azalmanın maliyeti dolaylı maliyetlere örnek verilebilir.

1.1.4.2. Teknik Sonuçları

20. yüzyıl, yoğun makineleşme ve üretim sürecine giren binlerce kimyasal maddenin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve bunlar sonucu ölümlerin yoğunlaştığı bir yüzyıl olmuştur (Mert, 2002: 1). Günümüzde güvenlik teknolojileri, İSG yönetimi ve eğitimi gibi konularda yaşanan gelişmelere rağmen, makine kazaları iş kazaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. 2012 yılı SGK verilerine göre ülkemizde iş kazası geçiren kişi sayısı 74.871 iken makinelerin sebep olduğu kazalar 13.401 kişidir (Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2012 Yılı İstatistikleri).

Makine kaynaklı kazaların yüksek olmasının sebebi, üretim teknolojilerinin, makinelerin, kullanılan hammadde, malzeme ve kimyasalların, yönetim sistemlerinin sürekli değişmesi ve karmaşıklaşması, çalışanların değişen koşullara ayak uydurmakta zorlanmasıdır. Üretim miktarını ve hızını arttırmak amacıyla yapılan teknolojik yatırımlar işgücü verimliliğini etkilemekte; çalışma temposu, dikkat ve tekdüzelik, eğitim ve stres gibi beşeri faktörlerin iş üzerindeki etkisini arttırmaktadır (Yılmaz, 2009: 15).

1.1.4.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları

Sanayileşme ve ekonomik gelişmeler ışığında devletlerin istihdam yapılarında önemli değişimler yaşanmıştır. Toplumun büyük bir kesiminin çalışma hayatıyla bütünleşmesi, çalışma hayatında yaşanan sorunların tüm toplumu etkiler duruma gelmesine sebep olmuştur. Bu açıdan bakıldığında İSG' nin sosyal anlam ve barış açısından tüm toplumu ilgilendirdiği söylenebilir (Gerek, 2000: 19).

İSG alanında ilerleme sağlanabilmesi için toplumsal bilincin geliştirilmesi gerekir. İSG sadece işçilerin sağlığını ilgilendirmekle kalmayıp, aynı zamanda halkın sağlığını tehdit edebilecek risklere karşı halkın korunmasını da sağlar. Örneğin, bazı meslek hastalıkları sadece işçi sağlığı için tehlike oluşturmamakta, aynı zamanda çevre kirliliği gibi nedenlerle tüm toplumu da etkileyebilir. (DPT, 2007: 68).

İş sağlığı ve güvenliğinin vazgeçilmez sosyo-kültürel unsurlarından birisi de eğitimidir. Eğitim çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, yeni teknolojik gelişmeler uymaları, sağlık ve güvenlik konularında bilgi ve bilinçlendirilmelerini içeren temel bir

süreç olarak kabul edilmektedir. Örneğin işgörenleri ilk yardım konularında eğitmek, teknik ve teknolojik gelişmelerle ilgili hizmet içi seminerler düzenlemek, çalışma ortamlarına uyarıcı ve öğretici levha, afiş vb. yazılı ve görsel materyaller koymak eğitim çalışmaları arasında yer almaktadır. İnsan temel bir değer ve her şeyin üstünde bir varlıktır bu yüzden kendi sağlığı ve toplumun huzuru için iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi gerekmektedir. (Erdem, 2004: 8)

İş kazasının hukuki sonuçları ise iki şekilde ele alınmaktadır: Maddi tazminat ve manevi tazminat. İşgörenin iş kazası geçirmesi sonucu işverene yükletilecek hukuki sorumluluğun başında maddi tazminat talebi gelir (Demir, 2005: 133). Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hiç veya yeterince alınmaması; işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi sonucu işgörende meydana gelen her türlü kayıptır. (Mollamahmutoğlu, 2008: 995). İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda zarar doğuran bir durum ile karşılaşan işçi, Borçlar Kanunu m.46/f.1 gereğince, işvereninden sadece uğradığı zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, aynı zamanda ileride maddi açıdan karşılaşılabileceği mağduriyetinden doğabilecek zarar ve ziyanın masraflarını da isteyebilmek imkânına sahiptir (Gençler, 2002: 16).

İşgörenlerin meydana gelen olaydan doğan tedavileri SSK tarafından karşılanmaktadır. Maddi tazminat davalarına neden olan konu temelde, işgörenlerin çalışmamalarından doğan gelir kaybından kaynaklanmaktadır. Ancak bazı özel sebeplerden dolayı kişinin kendisi tarafından tedavi giderlerinin karşılanması durumu söz konusu olursa, işçi yapılan masrafların karşılığını işverenden talep edebilmektedir. Fakat kanundan kaynaklanan hükümlere dayanılarak tazminat miktarı belirlenirken zarar görenin de kusurunun olup olmadığının göz önüne alınması gerekir (Çelik, 1988: 142). İş kazasının zarar gören kişinin kendi hatasından kaynaklanan bir sebepten dolayı meydana gelmesi halinde, yaptığı zararın on günlüküne on haftada, eşit taksitlerle geçici olarak alıkonabilir (İş Kanunu madde 31/I). Zararın bu kesinti miktarını aşması durumunda ise işveren tarafından zarara neden olan işçinin akdi, fesih bildirim süresinde bulunmaksızın ve tazminatsız olarakta derhal fesih hakkı verir (İş Kanunu madde 17/II h). Nitekim, Borçlar Kanunu 44'ncü maddesinde zarara uğrayan tarafın kendi kusurundan da kaynaklanan bir nedenden dolayı fiilin gerçekleştiği halde, işçinin tazminat talebinin kendi kusur derecesine göre, tazminat miktarında indirime

gidilebileceğine yer vermektedir. Tazminat talebinde bulunan kişiye SSK tarafından sağlanmış olan menfaatlerinde, tazminat miktarından mahsup edildikten sonra miktarın tespit edilmesi hakkaniyete uygun düşer ve iki kez tazmin edilmenin de önüne geçilmiş olunur. Başka bir deyişle, işveren sadece işçisine değil SSK'na karşı da sorumluluk taşımaktadır. (Gençler, 2002: 25).

Hizmet akdinde taraflar işçi ve işverendir. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan ölüm olayında ise taraflar işveren ve işçinin yakınları olmaktadır. İşverenin, işçinin ölümüne sebebiyet verebilecek bir iş güvenliği tedbirsizliğinde bulunması sonucunda, sadece ölen işçinin yakınlarına Borçlar Kanunu Hükümlerine göre tazminat ödemekle kalmamaktadır. Aynı zamanda bu tedbirsizliğin ve dikkatsizliğin sonucu taksirle ölüme neden olmaktan Ceza Kanunu'na göre de hapis veya para cezasına çarptırılabilir (Gençler, 2002: 26).

İşçinin meydana gelen olay neticesinde hayatını kaybettiği zaman ölenin yakınlarının maddi tazminat haklarının yanında, bazı durumlarda manevi tazminatta talep edebilmeleri mümkündür (Borçlar Kanunu madde 47/1). Manevi tazminat talep edilebilmesi bakımından da işverenin sorumluluğuna sınır çizen birlikte kusurun ayrıca incelenmesini de kanun gerekli kılmaktadır (madde 47/II). Bu sebeple, meydana gelen iş kazasında, işçinin tamamen kusurlu olmasından kaynaklanmış olduğu durumlarda ise manevi tazminatın talep edilebilmesi mümkün olmamaktadır. (*Yargıtay 9.HD'nin 22.2.1973 tarih, E.1972/28082, K.1973/2825). İşçinin kusurundan kaynaklanan nedenlerden dolayı SSK' nın uğrayabileceği zararların, işverenden talep edilebilme hakkı bulunmamaktadır. İşverenin kusurundan kaynaklanan sebeplerden olsa bile, uzmanlar tarafından belgelendikten sonra zararın temini sağlanabilmektedir (Tozan, 2000: 13).

1.1.5. Genel olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Amaçları

Üretim süreçleri, teknoloji ve bilimin hızla gelişmesi, yeni enerji kaynaklarının bulunması ve kullanılması sonucunda daha da karmaşık bir hale dönüşmüştür. Bu sürecin sonucunda yeni riskler oluşmuştur. Sovyetler Birliğinde yakın geçmişimizde yaşanmış olan Çernobil olayı bu durum için verilebilecek örneklerden biridir. Elektronik fabrikalarında olduğu gibi ileri teknolojiyle çalışılan bazı fabrikalarda

işgörenlerin oldukça hassas ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Bu da işgörenlerin çok sağlam psikolojik ve fizyolojik yapıya sahip olmalarıyla sağlanabilmektedir. Ayrıca ağır kimya sanayisinde olduğu gibi operatörlerin sürekli göstergelere bakmaları şeklindeki çalışma koşulları sinir ve ruhsal bozukluklara sebep olabilmektedir. Tekstil ve gıda sanayilerinde kullanılan teknolojilerden kaynaklanan yoğun gürültü, titreşim, koku, radyoaktivite gibi faktörlerin artması çeşitli iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açabilmektedir (Gerek, 2006: 15).

Son zamanlarda ilerleyen teknoloji, yeni üretim teknikleri, daha gelişmiş makineler ve rekabet ortamı yeni yatırım ve araştırmaları beraberinde getirmiştir. Bunlar son derece büyük harcamaları gerektirmektedir. Bu sebeple çoğu kez maksimum yarar sağlanması için vardiya sistemi gündeme gelmektedir. Vardiya sistemi gece çalışmalarını zorunlu kılmakta ve gece çalışmaları sağlık yönünden ve sosyal yönden çalışanlara gittikçe daha çok zarar vermektedir. Bunun sonucunda çoğu sanayi kolunda devamsızlık ve işi bırakma eylemleri, işgücü devir hızının yüksekliği gibi sorunlar ekonomik açıdan önemli maliyet artışlarına neden olmakta, konuya çözüm arama yönünde daha çok çaba harcanmasına ve bu da işgücü kaybına neden olmaktadır (Gerek, 2006: 16).

İşletmelerin daha fazla kar sağlamak amacıyla verimliliklerinin artırılması, üretim tempolarının hızlandırılması, vardiyalı çalışma, aşırı iş bölümü ve tehlike arz eden çevresel koşullar haklı olarak işçi sendikalarının ve çalışanların tepkilerine sebep olmuştur. Çoğu zaman toplumun diğer kesimleri de bu haklı tepkileri desteklemişlerdir. Bu tepkiler ilk başta çalışma sürelerinin kısaltılması, sağlık tedbirlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik olmuştur. Nihayetinde bu tepkilerin sonucu olarak gelişmiş sanayi ülkeleri, istekler doğrultusunda, bir taraftan yasal düzenlemelerle bazı çözümler getirmeye çalışmışlar, bir taraftan da özellikle yürüyen bant sistemi kullanılan işyerlerinde, maden ve inşaat sektöründe, kısaca ağır çalışma koşullarının bulunduğu işkollarında yabancı işçi çalıştırma yoluna gitmişlerdir. Bütün bu gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna gittikçe daha çok önem verilmesine yol açmaktadır. (Gerek, 2006: 16).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği yalnızca teknik ve tıbbi bir çalışma olarak ele alınamaz. İşçilerin beslenme, barınma olanakları, doğal çevrenin yaşanabilir olması, iş

güvencesinin olması, sendikalaşma hakkı gibi pek çok konu işçilerin sağlığını ve güvenliğini doğrudan etkilemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmesinin asıl sebebi; yaş, cinsiyet, ırk ve meslek farkı ayırmaksızın herkesin yaşama hakkının en yüksek seviyede garanti altına alınması gerekliliğidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği bilincinin ve çalışmalarının gelişmesinde, en başta işçilerin 200 yılı aşan mücadeleleri etkili olmuştur. Aynı zamanda, kentleşme ile çekirdek aile yapısına geçiş sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarından etkilenen insan sayısındaki artış, işçinin iş göremez hale gelmesi ile birlikte ailenin yoksulluğa düşmesi, iş göremez hale gelen işgörenlerin maddi ve manevi olarak topluma etkileri, güvensiz çalışma koşullarının işyerinde yabancılaşmaya ve iş veriminin düşmesine neden olması ve sosyal güvenlik ihtiyacının artması gibi aktörlerin etkisi olmuştur. (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, 2011: 10).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını sıralayacak olursak;

- a) Çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ortam sağlamak
- b) Çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden onları korumak
- c) İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu temin etmek
- d) İşyerindeki rizikoları tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek
- e) Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- f) Çalışma verimini arttırmaktır (Anonim, <http://www.guvenligi.com/is-guvenligi-nedir/>, Erişim Tarihi: 05.03.2015).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yukarıdaki genel amaçlarının dışında; işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerini alarak işçilerin korunması, işçileri tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkarılması, işyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek unsurların hijyenik önlemlerle ortadan kaldırılması, işçiler ile iş arasındaki uyumun en üste seviyede sağlanması, meydana gelen sağlık zararlarının ve meslek hastalıklarının tespit edilerek işçilerin tedavi olmalarını sağlaması, karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmenin yanı sıra işyerinin güvenliğinin de sağlaması, olası kazaları engelleyerek verimliliğin arttırılması gibi amaçları vardır. (Akpınar, 2013 ; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, 2011).

İş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi ve denetiminin yapılması devletin anayasal görevidir. Bu bağlamda, çalışanın yasama ve sağlık hakkı korunmalıdır. Buradan iş dünyasındaki şartların daha medeni olması hedeflenmektedir. Bu da ancak çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanlar üzerindeki yükün azaltılmasıyla mümkündür (Brunhilde Steckler, Christa Schidt, Kompendium Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 2004: 111).

1.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Taraflar Açısından Önemi

1.1.6.1. Çalışanlar açısından Önemi

“İnsan hayatı kutsaldır. Irk, soy, cinsiyet, inanç, yaş, meslek farkı gözetmeksizin herkesin yaşam hakkı güvence altına alınmalıdır. Ancak bunların içinde öyle bir grup vardır ki bunlar, yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde sürdürebilmeleri sayesinde hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan çalışanlardır.” (Alper, 1992: 82).

Çalışanların en çok yaşamsal süreci (sağlık durumumuzu etkilemesi yönünden) iş yeri ortamında geçmektedir. Bu da iş yerindeki sağlık etkenlerinin yaşamımızın sağlık boyutuna olan katkısını gözler önüne sermektedir (Tanır, 2004: 10). İş kazası ile karşılaşan kişiler iş yapma yeteneklerinin tümünü veya bir kısmını yitirmektedir. Kaza geçirinceye kadar çalışan işçi, artık işgöremez ve belki de sürekli başkalarına muhtaç hale gelebilir. İş kazası veya meslek hastalığı işçinin öncelikle kendisine çok ciddi zarar vermekte, bunun yanısıra işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Odaman, 2005: 24). Türkiye’de iş göremez duruma düşen işçinin, çalışmadığı dönemde SSK’dan aldığı iş göremezlik ödeneği, çalışırken kazandığı günlük ücretin 2/3’üne kadar düşmektedir. Ayrıca, çalıştığı dönemde kazandığı fazla mesai, ikramiye gibi ek ödeneklerden de mahrum kalmaktadır. İşçi sigortasız ise ortaya daha kötü bir tablo çıkmaktadır. Ülkemizde çalışanların yaklaşık % 40’ının kayıtdışı olduğu göz önüne alınırsa, sigortasız işçiler iş kazası geçirdiğinde ne kadar önemli sosyal ve ekonomik sorunların ortaya çıktığı anlaşılabilir (Yılmaz, 2009: 42). İSG faaliyetlerinin amacı, ilk önce çalışanları korumaya yöneliktir. Devlet ve işverenler, İSG ile ilgili önlemleri çalışanları korumak üzere yürürlüğe sokarken; günümüzde, sosyal diyalog çerçevesinde,

Çalışanların ve örgütlerinin de İSG ile ilgili konulara katkıda bulunması beklenmektedir. Ancak lkemizde alışanların İSG konusunda karar alma süreçlerine katılım oranı, hem İSG Kurulları hem de sendikaların ulusal İSG politikalarının belirlenmesine katkısı henüz yeterli etkinliğe ulaşamamıştır (Yılmaz, 2009: 43).

1.1.6.2. İşverenler Açısından nemi

Çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, işletme yönünden insancıl sebeplerin dışında maliyetler açısından da önemlidir. İSG' yi sağlamak için yapılan yeterli bir harcama, kaza riskinin azalmasına, birim üretim maliyetinin düşmesine ve karın daha fazla olmasına neden olmaktadır (Bozkurt, 1993: 89). Gelişmiş ülkelerde kullanılan kaza maliyet hesaplama modelleri, genel olarak kaza maliyetinin o kazanın olmaması için yapılan harcamadan çok daha fazla olduğunu göstermiştir (Güyagüler, 2007: 8).

İşletmelerin (yani mikro ekonomik birimlerin) işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden sahip oldukları ihmal ve hatalar, birikimli olarak ekonominin bütünü üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bunun sonucunda verimlilik önemli düşüşler gösterebilmektedir. Bu sebeple ağdaş toplumlarda devletler işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyici önlemler, çeşitli programlar, eğitim faaliyetleri düzenlemiş, kanuni önlemler almış ve yeni teknolojiler geliştirmişlerdir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülke genelinde yapılacak harcamalarda, her zaman sosyal fayda – sosyal maliyet ls kullanılmaktadır. Harcamaların hacmi ne kadar büyük olursa olsun uzun dönemde, sosyal fayda sosyal maliyetten büyük olmaktadır. Bu yönüyle işçi sağlığı ve iş güvenliği için yapılan harcamalar, kısa dönemde cari harcama olduğu halde, uzun dönemde ise verimliliği ve karlılığı yüksek bir yatırım harcamasına dönüşmektedir. Böylece milli servet, insan gücü milli prodüktivite, toplum sağlığı ve en önemlisi de üretim gücü korunabilmektedir (Kahya, 2001: 12).

1.1.6.3. Devlet Açısından nemi

İş kazaları üretim faaliyetinin bir sonucu olup, ekonomilerde büyük kayıplara neden olmaktadır. Üretim ve refah artışını sağlamak kadar, refahı düşüren iş kazalarının önlenmesi devletin zorunlu bir grevevidir. Çalışma ilişkilerini düzenleme ve denetimini

yapmanın yanında, bu ilişkilerden doğacak sorunları en düşük seviyelere indirmek için tedbir almak da devletin asli görevidir. Günümüzün modern devletlerinde, İSG konusunda destekleme propagandaları daha önem kazanmıştır. Örneğin, bazı Avrupa ülkelerinde, belirli bir süreyi kazasız geçiren, örnek davranış gösteren işletmelere devletçe teşvik ve ödüller verilmektedir. Özellikle KOBİ’lerde İSG’yi destekleyici çeşitli projeler geliştirilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work)

Ülkemizde ise, İSG yönünden devlet destekleyici, teşvik edici ve düzenleyici fonksiyonunu yeterince yerine getirememektedir. Ülkemizde İSG mevzuatının yetersiz olmadığı, hatta 6331 sayılı yasa ile birçok yeni düzenlemeler getirildiği bilinmektedir. Sorun, uygulamada yaşanan güçlüklerdir. Bu anlamda iş teftişi kapasitesinin ve etkinliğinin artırılması gerekirken, işyerlerinin en fazla % 10’luk bir kısmının denetlenebildiği ifade edilmektedir. Bu da devletin İSG konusunda denetim yetersizliğini gözler önüne sermektedir (Centel, 2000; Şakar, 2006).

1.2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.2.1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalar Cumhuriyet’in kuruluşundan bugüne kadar gelmektedir (Deniz, 2007: 138).

1.2.1.1. Cumhuriyet Dönemi

Türkiye İSG tarihi hakkında, çalışanları iş kazası önleme imkânı sağlanan birinci yasası, 1921 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan önce oldu (Ghavam, 2014: 17). Ülkemizde milli mücadele yıllarında meclis tarafından çıkarılan, 8 Mayıs 1337 (1921) tarihli ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun" ile 10 Eylül 1337 (1921) tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun", sayesinde çalışma hayatı hukuki bir boyut kazanmaya başlamıştır (Deniz, 2007: 138).

11 Mayıs 1921 tarihli “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun” ile bu

bölgede çıkarılan kömürlerden arta kalan tozların satılarak işçiler yararına kullanılması amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Ancak daha sonraki dönemlerde kömür yıkama ve değerlendirme lavvarları yapıldıktan sonra söz konusu tozlar biriktirilmemiş, bu nedenle de kanun işlemez hale gelmiştir (Erginbaş, 2010: 18).

Bazı araştırmacılar tarafından ilk iş kanunu olarak da nitelendirilen (Özbek, 2006: 120) 151 sayılı “Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesi” nin Hukukuna Müteallik Kanun” çerçevesinde “Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine dair Tüzük” çıkartılmış ve bu tüzükle iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun en önemli maddesi günlük çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’ nün ilk sözleşmesi 1919’da yayınlanmış ve bu sözleşme çalışma süresinin 8 saat olarak sınırlandırılmasına ilişkindir (Erginbaş, 2010: 17). Ancak Avrupa dâhil, çoğu ülkede günde 8 saat çalışma süresinin benimsenmesi çok uzun bir zaman zarfında olmuştur. Bu maddeyle Türkiye’deki çalışma süreleri ÜÇÖ standartlarıyla kısa bir süre içerisinde uyumlaştırılmıştır. Yasayla maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması, zorla çalıştırma ve fazla çalıştırma yasaklanmıştır. İşçiler için işçi koğuşları, hamam yapılması, işyerinde hastane, eczane ve hekim bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. İş kazasına bağlı ölümlerde ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, işverenlerin kusurlu bulunması halinde işverenin para cezası ödemek zorunda kalması da maddelerden biridir. Ayrıca işverenler istihdam ettikleri işçilerin kayıtlarını tutmak zorundadırlar. Bunlar dönemin o an ki koşullarına göre ISG açısından önemli bir adım olmuştur (Arıcı, 1999: 41).

İzmir’de 17 Şubat 1923 tarihinde toplanan Türkiye İktisat Kongresi’ ne işçiler davet edilmiştir (Baloğlu, 2013: 74). Çalışanlara “amele” yerine “işçi” denmesi; sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi; sendika kurma hakkının tanınması; çalışma müddetlerinin 8 saat olarak kabulü; doğum ve hamilelik izinleri; askeri ücret, hafta tatili, resmi ve hafta tatillerinde ücret ödenmesi; hastalık izni, ücretli yıllık izin; emeklilik hakları; iş teftişi ve işçi çocuklarının eğitimi gibi işçi grubunun birtakım talepleri dile getirilmiştir (Deniz, 2007: 139). Bunun yanı sıra, 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu, iş hukuku açısından çok önemlidir. Çünkü bu kanun borç ilişkilerini düzenleyen genel kanun olarak işçi ile işveren arasında hizmet akdi ile kurulan borç ilişkisine dair düzenlemeleri de içermektedir. Kanunun ISG açısından da önem taşıyan maddeleri

bulunmaktadır. Bunların başında da işverene işçilerin sağlığını korumak maksadı ile kendisinden beklenebilecek bütün tedbirleri alma sorumluluğu getiren madde (m. 332) ve haftanın bir günü çalışanlara tatil yapma hakkı gelmektedir (ÇSGB, 1993: 7). Ayrıca yasa, çalışanların hafta altı günden fazla çalıştırılmasını da yasaklamıştır (İleri, 2008: 86).

1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu, ilk kez çocuk ve kadın işçilere karşı önlemler alınan kanundur. Yasanın sosyal güvenlikle ilgili en önemli tarafı, belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere, hastalık, kaza ve analık hallerinde, işçilerine sağlık yardımı yapmaları hakkında bir takım sorumluluklar getirmesidir. Yasanın 180. maddesine göre, sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran tüm işverenlerin, işçilerin sağlık durumunu kontrol etmek üzere bir ya da birden çok doktoru iş yerinde bulundurmaları, hastalanan işçileri tedavi ettirmeleri zorunludur. Fakat, gerekli bir denetleme örgütü kuramadığı için hükümler uygulamaya dönüşmemiştir (Akkaya, 2007: 15). Aynı yıl yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir (Yılmaz, www.isguvenligi.net, Erişim Tarihi: 15.03.2015).

Türkiye' nin ilk İş kanunu olan 3008 sayılı kanun 08.06.1936 yılında çıkarılarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ilk defa devlet, işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiştir. Bu yasa ile iş güvenliği ilk kez düzenli, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, işçilerin işyeri tehlikesine karşı tüm yönleri ile korunması amacı izlenmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Şardan, 2005: 5).

İSG alanında önemli bir başka uygulama ise 27.06.1945 tarihinde çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu' dur. Bu Kanun ile ülkemizde ilk kez çalışanlara iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Ardından, anılan kanuna paralel olarak 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmesiyle İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve 1945 yılına kadar kurulan çok sayıda sandığın da birleştirilmesi sağlanmıştır. İşçi Sigortaları Kurumu kurulduğu yıl, ilk başta 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsama alınmıştır. Daha sonra ise, 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası

Kanunu, 1951’de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957’de de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir (SGK, www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce, Erişim tarihi: 12.04.2015)

1.2.1.2. Çok Partili Hayata Geçiş ve Sonrası

Türkiye’ de 1946 yılında çok partili hayata geçiş ile birlikte, çalışma hayatını önemli derecede değiştirecek gelişmeler yaşanmıştır (Baloğlu, 2013: 76).

28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı’ nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’ ne verilmiştir. 1947 yılında işçi ve işverenlere sendikal hak tanınmaya başlanmıştır. Sendikal teşkilatlanma işçilere yardım sistemi içerisinde sorunlarını çözmede bir dayanışma ve yardımlaşma imkânı sağlar. Ayrıca sendikalar, İSG mevzuatının işyerlerinde uygulanabilir hale gelmesinde etkili olan kuruluşlardır. Bu sendika hakkı İSG uygulamaları bakımından önemli bir adımdır (Arıcı, 1999: 47). Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici ikazlarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Bu yasanın onayının ardından ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde “İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları” kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetim çalışmaları yoğunlaştırılmıştır (İş sağlığı ve güvenliği oda raporu, 2012: 12).

27.06.1954 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 09.07.1946 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1957 yılında ise 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal sigorta uygulamasının bu şekilde farklı kanunlarla dağınık bir biçimde düzenlenmiş olması sebebiyle; bu dağınık yasaları bir araya

getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 124. ve 125. maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarını denetleme amacı ile istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından da gereken her türlü tedbiri alabileceği hükme bağlanmıştır (Arseven, 2004: 3).

Türkiye’de 1961 Anayasası’ nın kabulü ile çalışma hakkı, sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı tanınan bir dönem yaşanmıştır. 1961 Anayasası’nda herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmanın devletin görevlerinden biri olduğu belirtilmiştir. Bu yasa, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. maddesindeki, “her insan sosyal güvenlik hakkına sahiptir” ilkesini tekrarlamaktadır. Bu sosyal temeller üzerine Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır (Güzel ve Okur, 2003: 40-41).

Bu dönemde sosyal sigortalar sistemini tek çatı altında toplamak amacı ile 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, İSG alanındaki diğer bir düzenlemedir. Bu kanunda, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda zarar gören çalışanlara yönelik sağlanan haklar ve hükümler yer almaktadır. Ayrıca, bu kanunla daha önce kurulmuş olan İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adını almıştır (Baloğlu, 2013 ; SGK (t.y) Tarihçe; Erişim: 13.04.2015).

1968 Tarihli Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün kurulması ile Ankara merkez olmak üzere İzmir, İstanbul ve Adana’da meslek hastalıklarına karşı önlem alınması ve tanınması, iş kazalarının önlenmesi, laboratuvar hizmetlerinin uygulanması amacı ile merkezler oluşturulmuştur. Açılan merkezlerde, donanımlı teknik personel yetiştirilmiş ve toplumun bilinçlendirilmesi için de iş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi amacı ile toplum ve çalışanlar eğitilmiştir (Fişek, 2007: 5).

1967 yılında, 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı için yerine 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

Fakat Anayasa Mahkemesi 931 Sayılı İş Kanunu’nu şekil yönünden iptal etmiştir. Bu yasa sadece 39 ay süreyle yürürlükte kalmıştır (Öz, 2008: 19).

3008 sayılı İş Kanunu’ nun çağın gereksinimlerini karşılamayacak duruma gelmesi nedeniyle 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. İSG alanında 1475 sayılı İş Kanunu ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir (Çilengiroğlu, 2002: 32).

1.2.1.3. Günümüzde Yaşanan Gelişmeler

Hızla gelişen teknolojiye ve küreselleşmeye uyum sağlayabilmek amacıyla 2003 yılında iş hukuku alanında yeni düzenlemelere gidilerek 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Çalışma hayatını yeniden düzenleyen 4857 sayılı Kanun’un Beşinci Bölümü, iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik hükümler içermektedir. 1475 sayılı Kanun’da “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı temelinde yapılan düzenlemeler, sadece işçinin sağlığı ve işyerindeki tehlikeleri esas alırken, 4857 sayılı Kanun’da bu kavram “iş sağlığı ve güvenliği” olarak değiştirilmiş ve sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin karşılaşabileceği risklere karşı korunması amaçlanmıştır (Karabulut, 2012: 25).

Türkiye’nin 2004 yılında 155 sayılı ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerini kabul etmesi ve AB’ne üyelik sürecine girmiş bulunması da iş sağlığı ve güvenliği alanının özel bir kanunla düzenlenmesini hızlandıran etmenler olmuştur. Bu amaçla 2006 yılından itibaren 6 yıl içinde konuyla ilgili altı adet taslak hazırlanmışsa da, sosyal taraflar arasında uzlaşma sağlanması mümkün olamamıştır (Aydın, 2012: 10).

AB müktesebatına uyumu sağlayabilmek sebebiyle Çerçeve Direktif esas alınmak üzere iş sağlığı ve güvenliğine yönelik titreşim, gürültü, ekranlı araçlarla çalışma, kimyasal maddeler, güvenlik işaretleri, yapı işleri, patlayıcı ortamlar, kanserojen maddeler, biyolojik etkenler, elle taşıma, asbestle çalışma, koruyucu donanımların kullanımı, gibi pek çok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikler ile önleme politikalarının geliştirilmesi, tehlikelerin tespiti, üretimin her aşamasında risk değerlendirmesine dayalı olarak tedbirlerin alınması, çalışanların katılımının sağlanması, çalışanların riskler ile ilgili düzenli olarak bilgilendirilmesi konularında AB’ye uyum aşamasında önemli adımlar atılması sağlanmıştır (Avrupa Komisyonu, Türkiye 2005 İlerleme Raporu, Erişim tarihi: 15.04.2015). Eski yasadan farklı olarak

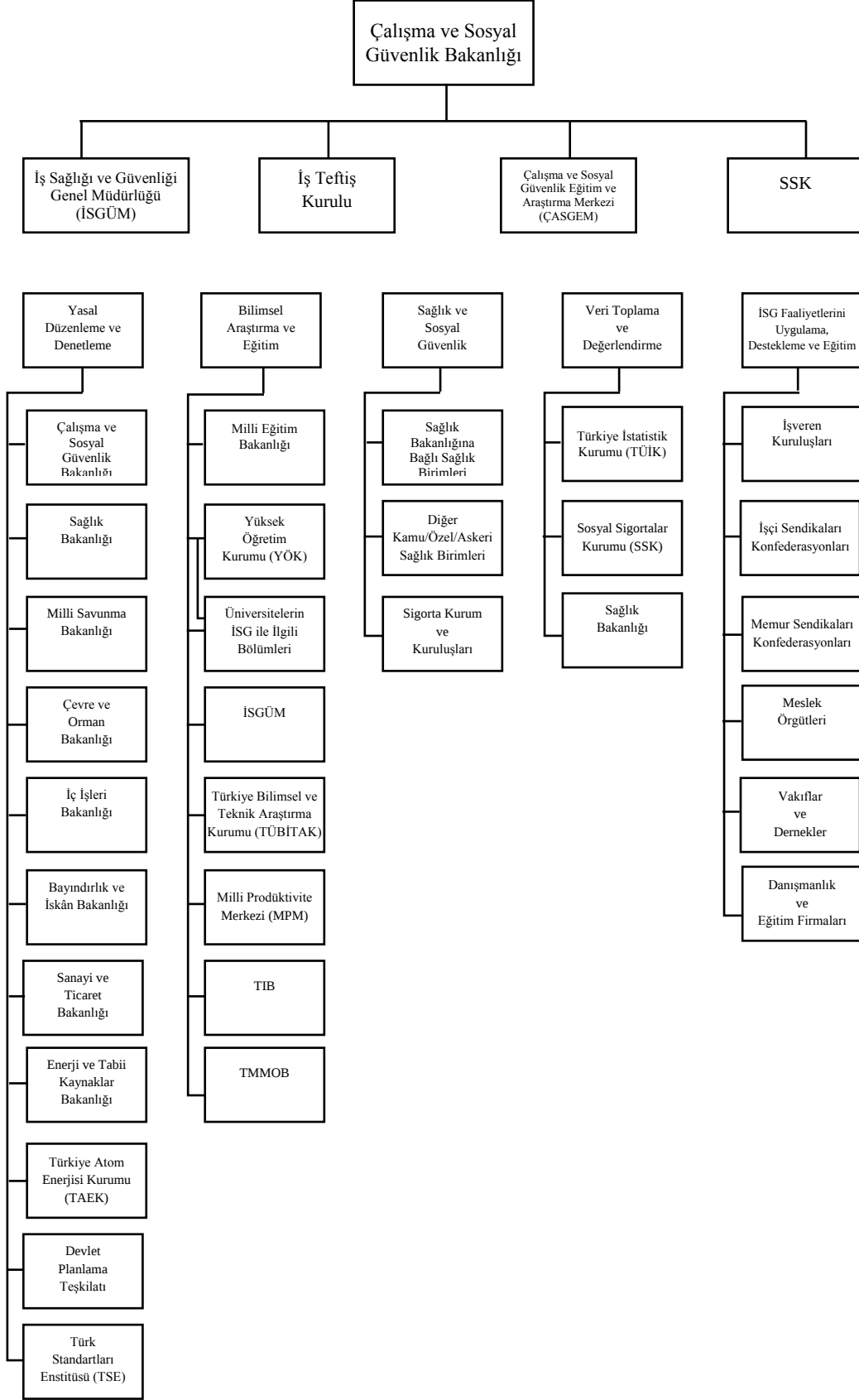
işverenler sadece işyerlerinde meydana gelen iş kazasını değil, tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar (Arseven, 2004; 4) İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu nedenle, konuya ilişkin AB direktifinde yer aldığı biçimde bu husustaki hükümlerden onların da yararlanacağı maddeye eklenmiştir (Tuncay, 2003: 3).

6331 sayılı Kanun 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş, 30 Haziran' da Resmi Gazete' de yayımlanmıştır. Ancak Kanunun tüm maddeleri yayım tarihi ile birlikte yürürlüğe girmemiştir. Kanunun bir kısmı yayım tarihinde yürürlüğe girerken, bir kısmı Ocak 2013'te yürürlüğe girmiştir. Bazı maddeleri Ocak 201' te, bazı maddeleri de Temmuz 2016'da yürürlüğe girecektir (Demirkaya, 2014: 21). 6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanun' nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ve düzenlemeler yürürlükten kaldırılırken, daha önceki kanunlarda yer almayan yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu yeni düzenlemelerin başında “Çalışan Temsilcisi”, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”, “Güvenlik Raporu ve Kaza Önleme Politika Belgesi” ve “Belgelendirme-İhtar ve İptaller” başlıklı hükümler yer almaktadır (Balkır, 2013: 30).

Kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsayan, kurallar koyan yaklaşım yerine önleyici yaklaşım esas alan 6331 sayılı Kanun, çalışma hayatı için önemli bir adım olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle işverene geçmiş mevzuatlarda yer alan yükümlülükler dışında pek çok yeni görev ve sorumluluklar getirmiştir (ÇSGB, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331 , Erişim Tarihi : 15.04.2014; 10).

1.2.2. Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı

Türkiye'de İSG alanında faaliyet gösteren çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Fakat, Türkiye'de İSG sistemini sağlayacak tedbirlerin alınmasını ve uygulanmasını izleme görevi 3416 sayılı ÇSGB' nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ÇSGB'ye verilmiştir.



Şekil 1.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Kaynak: http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap03_6331, Erişim Tarihi: 15.01.2014

1.2.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Bakanlığı ilk kez, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanuna dayanarak 1945 tarihinde kurulmuş, hemen arkasından Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. Bakanlık, 1983 tarihinde “Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ile birleştirilmiştir. 2000 yılında, 618 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yeniden yapılandırılarak “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı” ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Yılmaz, 2009: 142).

Bakanlığın ülkemiz çalışma hayatıyla ilgili üstlendiği önemli görevlerden bazıları şunlardır:

- a) Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak,
- b) Çalışma yaşamındaki sorunları ve çözüm yollarını araştırmak,
- c) İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak,
- d) İş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak,
- e) Çalışma yaşamını denetlemek,
- f) Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- g) İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatında İSG yönünden görevleri; çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili önlemleri almak, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sosyal güvenliklerini temin etmek, çalışma yaşamını İSG yönünden denetlemek, İSG ile ilgili istatistikleri tutmak ve çalışanları koruyucu diğer tedbirleri almaktır (ÇSGB, <http://www.calisma.gov.tr/bakanlik/tarihce.htm>, Erişim Tarihi: 10.04.2015).

1.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü

ÇSGB bünyesinde faaliyet gösteren İSG Genel Müdürlüğü' nün görevleri, 3146 sayılı Kanunun 12. Maddesinde sayılmıştır. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- a) İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak.
- b) Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak.
- c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.
- d) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek.
- e) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek.
- f) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek.
- g) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.
- h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.
- i) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- j) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek.
- k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.

m) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek (ÇSGB, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=genelmudurluk&id=3>).

Çalışma şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı çerçevesinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi ve Uluslararası Çalışma Örgütü temsilcileri arasında 1968 yılında imzalanan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” nı 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla İş Sağlığı ve Güvenliği merkezi (İSGÜM) kurulmuştur. İSGÜM, 2008 yılında yapılan değişiklikle İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜE) adını almıştır. Ancak bu değişiklik, kurumsal anlamda hiçbir yenilik getirmemiştir (ÇSGB, İSGÜM Tarihçesi, <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?Ink=157>) Enstitü, Türkiye’ de işyerlerinde ortam ölçümleri ile biyolojik analizleri bir arada yapan, sonuçlarını İSG yönünden değerlendiren tek resmi kuruluştur. Enstitünün temel görevleri;

- a) İSG alanında saha ve laboratuvar araştırması yapmak ve öneriler sunmak,
- b) İSG alanında standart ve normlar geliştirmek,
- c) KOBİ’ lere destek olmak,
- d) Değişik hedef kitleler için İSG eğitimleri planlamak,
- e) İSG alanında yayın ve dokümantasyon yapmak,

Olarak sıralanabilir. Fakat Enstitü, laboratuvar ve ölçüm hizmetleri dışında kalan diğer görevlerini tam olarak yerine getirememektedir (Baloğlu, 2013; 87).

1.2.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu

Türkiye’ de, çağdaş anlamda sosyal sigortalar konusunda ilk çalışmalar 1936 yılından itibaren başlamış, 3008 sayılı İş Kanunu ile temel prensipler belirlenmiştir (Avı, 1998: 11). Özel kesimde çalışan işçilerin sosyal güvenlik kurumu, “İşçi Sigortalar Kurumu” adı altında ancak 1946 yılında kurulabilmiş, bu kurum 1964 yılında 506 sayılı kanunla SSK’ ya dönüştürülmüştür. 1950 yılında yürürlüğe giren Emekli Sandığı Kanunu ile memurlar, Bağ-kur Kanunu ile esnaf ve sanatkârlardan oluşan bağımsızların sosyal güvenlik hakları garanti altına alınmıştır (Seyyar, <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sgstarihigelisim.htm>, Erişim Tarihi: 19.04.2015). 2000 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmasıyla sosyal güvenlikte yeni bir dönem başlamış, 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile tek çatı altına alınmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamına giren durumlarda SGK, iş kazası sonucu vücutta meydana gelen yaraları onarmakta ve tedavi maliyetlerini karşılamaktadır. Ayrıca önceki SSK döneminden beri verilen tedavi hizmetlerinde kalitenin düşmesi, hizmet talep eden kişi sayısının sürekli artması, buna rağmen sahip olunan sağlık kurumu sayısının yeterince arttırılamaması sosyal güvenliğin sorunlarını oluşturmaya başlamıştır. Bu sebeple, 2005 yılında SSK’ya bağlı hastaneler Sağlık Bakanlığına devredilerek, kurum sağlık hizmeti vermeyi bırakmıştır (Fişek, 2004: 4)

Her ekonomik etkinlik, bu faaliyetten kaynaklanan çeşitli iş kazası ve meslek hastalıkları doğurabilmektedir. Ancak, eski üçlü güvenlik sistemine baktığımız zaman, bu konuya birbirlerinden farklı normlarla yaklaştıkları ortaya çıkar. Bağ-Kur böyle bir tehlikeyi hiç göz önüne almazken, Emekli Sandığı sadece kazaları içeren ve meslek hastalıklarına hiçbir açıdan yer vermeyen bir yaklaşımla karşımıza çıkmış; yalnızca vazife malullüğü başlığı ele alınmıştır (Fişek, 1999: 1).

5510 sayılı yasa ile gelen en önemli yenilik ise, iş kazası ve meslek hastalığının hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar, kamu görevlileri ve kendi başına çalışanlar için tek bir biçimde tanımlanmış olmasıdır. Fakat kanunda, devlet memurları kısa vadeli sigorta hükümlerine tabi olmadığı için, bunlar oluştuğunda doğacak hak ve yükümlülükler tüm çalışanlar için geçerli olmamaktadır (Yılmaz, 2009: 146).

Türkiye’ de iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiksel bilgiler SGK tarafından hazırlanmaktadır. Fakat, iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli bir kısmı istatistiklere yansımamaktadır. Örneğin, ders anlatmaktan sesi kısılan bir öğretim üyesinin doktora muayene olması sonucu farenjit teşhisi konmuşsa, bu hastalık meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir ancak hastane kayıtlarına meslek hastalığı şeklinde yansıtılmamaktadır. Bu durum, iş kazası ve meslek hastalıkları probleminin boyutunun anlaşılabilmesi ve kontrol altına alınabilmesi bakımından engel oluşturmaktadır (Ceylan, 2011: 21).

1.2.2.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM, ilk olarak Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü adıyla UÇÖ ile Türkiye arasında 1955 yılında imzalanan ek bir anlaşma ile Çalışma Bakanlığı’ na bağlı olarak kurulmuştur. Enstitü olarak 5 yıl faaliyet gösterdikten sonra 1960 yılında ulusal bir kurum niteliğini; 2003 yılında ise “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi” adını almıştır (ÇASGEM, http://www.casgem.gov.te/index.php?islem=casgem_hakkinda, Erişim Tarihi: 20.04.2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nin (ÇASGEM) amacı; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde hizmet vermektir (Devebakan, 2007: 125).

ÇASGEM, Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşların personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini düzenlemek amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, İSG, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ile işyeri hekimliği, işyeri hemşiresi ve sağlık memurları, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara sertifika programları düzenleyen tek kamu kurumudur (ÇASGEM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Ne İş Yapar? (http://www.casgem.gov.tr/index.php?islem=casgem_hakkinda, Erişim Tarihi: 20.04.2015).

ÇASGEM’in diğer görevleri ise aşağıda sıralanmaktadır: (<http://casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=388>)

a) Bakanlık, bağılı kuruluşlar ve ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla: çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak,

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik sorunları üzerine ulusal ve uluslararası bölge seminerleri düzenlemek ve düzenlenen seminerlere katılmak,

c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve belgeler toplamak,

d) İşyerlerinin çalışma konuları ve iş verimi ile ilgili sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını alarak incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak,

e) Türkçe ve yabancı dillerde amacına uygun, görev alanına giren konularda derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak,

f) Amacına uygun bir şekilde yerli ve yabancı yayın, dokümantasyon, filmler, fotoğraflar ve slaytlar temin ederek, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamaktır.

ÇASGEM, 4857 sayılı İş Kanunu' nun ve İSG Mühendis ve Teknik Elemanlarının görevlerini belirleyen yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile birlikte önemli bir görev üstlenmiştir. İşyerlerinde İSG konusunda görevli kişilerin sertifika eğitimlerinin düzenlenmesi konusunda yetki alan ÇASGEM, Danıştay'ın, yönetmeliğin bazı maddelerinin iptaline dair kararına kadar, eğitimlerini sürdürmeye devam etmiştir (Yılmaz, 2013: 145).

1.2.2.5. İş Teftiş Kurulu

İş yaşamı ile ilgili mevzuatların, yasaların denetlenmesi bir devlet görevidir. Türk iş denetim örgütünün hukuki dayanağı 81 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'dir. Sözleşme üye devletlere, bütün sanayi ve ticaret işyerlerinde, merkezi bir makamın yönetim ve denetiminde bir teftiş sistemi kurma zorunluluğu getirmiştir (ILO'nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesi, m. 1, 2, 4, 22, 23). Teftiş konusu, İş Kanununun 91. maddesiyle düzenlenmiştir: *“Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal*

Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır”.

İş teftişinin diğer bir yasal dayanağını da 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun oluşturmaktadır. Kanunun 2. maddesi (h) fıkrasında, çalışma hayatının denetlenmesi de Bakanlığın görevleri arasında belirtilmiştir. Bakanlık bünyesinde ve Bakan adına denetleme görevini yerine getirecek görevli kurum da İş Teftiş Kurulu'dur. İş Teftiş Kurulu'nun denetim yetkisi sadece İş Kanunu alanıyla sınırlı olmayıp; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ile Çıraklık ve Meslek eğitim Kanunu'na göre çırak, kalfa, öğrenci ve kursiyerlerin İSG yönünden denetimini de yapmak da görevleri arasındadır (Yılmaz, 2013: 147).

İş Teftiş Kurulu' nun görevleri; çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek, yönetmek ve yürütmek, bu konuda plan ve programlar hazırlamak, iş teftişi ile ilgili mevzuat çalışmalarını yapmak, istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, Bakanlıkça gerekli görülecek teftişle bağdaşır inceleme ve araştırmalar yapmaktır (İş Teftiş Kurulu Yön. m. 5.). Teftiş Kurulunun merkezi ise Ankara bulunmaktadır (Bayram, 2005: 33).

1.2.2.6. İşçi Sendikaları

Sorunların tamamen ortadan kaldırılmasında mevzuat her ne kadar işvereni ve devleti sorumlu tutsa da, en önemli görev, İSG açısından olumsuz koşullarda çalışan ve bu koşulların sonuçlarını doğrudan yaşayan işçiler ve sendikalara düşmektedir. Sendikaların bu alandaki en önemli vazifesi, üyelerini konuya duyarlı kılmaya ve bilinçlenmelerini sağlamaya çalışmaktır (TMMOB, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Raporu, 2003: 20).

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmelerinde İSG ile ilgili olarak hükümler koyarak, gerekli önlemleri alıp, uygulanması için etkili olabilecekleri gibi iş güvenliği konusunda eğitimler yaparak bu konuda bilinçlenmeyi sağlayabilirler (Süzek, 2000: 322).

Sendikalar, İSG' nin geliştirilmesindeki sorumluluklarını daha etkin biçimde yerine getirmelidir. Örneğin; Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak kurs ve konferanslar tertipleyebilir; üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve

tecrübelerini artırmak için teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurabilirler. Aynı zamanda sendikalar, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar. Fakat ne yazık ki, sendikaların üyelerine yeterli İSG eğitimi verdiklerini söylemek mümkün değildir (Süzek, 2000: 32).

Sendikalar, ilk başta Türkiye'nin bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturması için harekete geçmesine imkân sağlamalı ve onun ardından da sektörel düzeyde oluşturdukları ya da oluşturacakları bilgi, deneyim birikimleri ile bu politikalara yön vermelidirler (Akın, 2012: 121).

1.2.2.7. İşveren Örgütleri

Ulusal İSG politikalarının belirlenmesi ve güvenli bir çalışmanın yaratılmasında, işverenler ve oluşturdukları birimlere önemli bir sorumluluk yüklenmektedir. İş hukukunda işverenin sorumluluğu ilkesi kabul edildiği için (Kaçmaz, www.mmo.org.tr/resimler/, Erişim Tarihi: 18.03.2015) iş kazalarını önlemenin önemini en iyi kavraması gereken grup işverenlerdir. Devletin getirdiği tüm yükümlülüklerle ve yaptırımlara rağmen ülkemizde iş kazaları azaltılamamaktadır. Bu durum bize, İSG' nin öneminin, iş kazalarının iktisadi, sosyal ve hukuki açıdan neler kaybettirdiğinin, işverenlerce yeterince anlaşılamamış olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, işveren sendikaları ve örgütlerinin ilk görevi görevi, kazaların yarattığı kayıpları ve sağlıklı işyerlerinin getirilerini işverenlere anlatmak olmalıdır. Ülkemizde kazaların büyük bir çoğunluğunun KOBİ'lerde meydana geldiği göz önüne alınırsa, bu sınıfa giren işletme yöneticilerinin bilgilendirilmesinin daha önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2013: 150).

1.2.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturan Yasal Düzenlemeler

1.2.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

22/05/2003 tarihinde kabul edilen ve 10/06/2003 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu işçi ile işverenler arasında çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemeyi amaçlayan ve Avrupa Birliği ile

Türkiye arasında, beklentilere ilişkin belgeler üzerinden yürütülen ilişkilerin arttığı dönemde yürürlüğe giren bir kanundur.

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatını yeniden düzenleyen, bir çok maddesi ile iş sağlığı ve iş güvenliği ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgilidir. 1475 sayılı İş Kanunu'na oranla iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşıyan 4857 sayılı kanun ayrıca "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" ifadesi yerine "İş Sağlığı ve İş Güvenliği" tanımı kullanılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmesi veya zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları ifade etmektedir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almayı ifade eder. Evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmadan, işletmede bir sorun meydana gelmeden, işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını ifade etmektedir. Risk değerlendirme tanımı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (Özkılıç, 2005: 4)

4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümü iş sağlığı ve iş güvenliğini oluşturmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 77 maddesinin İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili en önemli maddesini oluşturur. Bu maddenin birinci fıkrasına göre "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler" (Mollamahmutoğlu, 2004: 729). 1475 sayılı eski Kanunun 73. maddesine denk düşen bu madde ile işverenler ve işyerleri arasında hiçbir şekilde ayırım yapılmaksızın iş sağlığının ve iş güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenleri her çeşit önlemi almakla zorunlu tutmaktadır. Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrası, işverenlere işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlayıcı önlemlere uyulup uyulmadığının denetimini ve işçileri bu konuda eğitim verme görevi de yüklemiştir (Akkaya, 2007: 82).

4857 yeni İş Kanunu işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri içinde 1475 sayılı eski iş kanunundan farklı olarak bazı yeni kurullara ve teknik elemanlara da yer verilmiştir

(Tuncay, 2004: 4). Yer verilen kurullardan birisi de, İş Kanunu'nun 80. Madde' sinde yer alan, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan İş sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'dur. İşverenler sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. 1475 sayılı İş Kanunu'nda kurul danışma görevini üstlenmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenler iş sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uymakta yükümlü tutulmuşlardır. Kurulların kararları işverenler için bağlayıcı olup görevleri, çalışma şekilleri yetkileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılmış olan 07.04.2004 Tarihli Resmi Gazete yayınlanan "İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" te açıklanmıştır (Centel, 2005: 546).

4857 sayılı yasada ilk kez düzenlenen diğer bir madde ise İş Kanunu'nun 81. maddesidir. Bu maddeye göre "devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır (Ekmekçi, 2004: 55). İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, ise alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliği' nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 16.12.2003 tarihinde çıkarılmış ve açıklanmıştır. (Centel, 2005: 516).

4857 sayılı İş Kanunu 82. maddesinde; "Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir ya da daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin

görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" hükmü yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda İSG' ne ilişkin düzenlemelerde doğrudan "iş güvenliği uzmanı" kavramı kullanılmamış ve tanımı da yapılmamıştır. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların istihdamına yönelik çıkarılan yönetmelikte ilk kez "iş güvenliği uzmanı" kavramı kullanılmış, ancak Danıştay'ın iptal kararı ile bu başlığa ilişkin maddeler iptal edilmiştir. Mayıs 2008 tarihinde 5763 sayılı Kanun ile İş Kanunun bazı maddeleri değiştirilmiş ve " İş güvenliği uzmanı" kavramı ilk kez bu değişiklikle yasa metninde kullanılmıştır (Bıyıkçı, 2010: 62).

1.2.3.2. 2821 Sendikalar Kanunu

1983 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. İşçilerin en önemli sosyal haklarının sağlıklı bir ortamda, tehlikelerden uzak olarak yasaması olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle sendikalar, imzalayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümler ile bu amacın gerçekleşmesine yardımcı olabilir (Aktay, 1993: 6).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 114. maddesinde "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istisare mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur ve kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" denilmektedir. Sendikaların ayrıca işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmeleri mümkündür. Bu durum da sendika denetiminin, devletin denetiminden daha süratli olması nedeniyle tehlikelerin ortadan kaldırılmasında zaman kazandıracaktır (Akkaya, 2007: 92).

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile, sendikalar üyelerine eğitim vermekle zorunlu tutulmuştur. Adı geçen kanunun 44. maddesinin 2. Fıkrası gereğince, işçi sendikaları ve konfederasyonları "gelirlerinin %10'nu" üyelerin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır. Dolayısıyla sendikaların üyelerine verecekleri eğitimlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli ölçüde olumlu netice alınması mümkün olabilir

(Kaçmaz, 2003: 6). Bu yasal zorunluluğa rağmen ülkemizde sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda üyelerine yeterli eğitim verdiklerini söylemek mümkün olamamaktadır.

1.2.3.3. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Lokavt Kanunu 05.05.1983 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Adı geçen kanunun 39/1 nolu maddesinde iş güvenliğini ilgilendiren dolaylı bazı hükümler bulunmaktadır. Ülkemizde bazı yazarlar toplu iş sözleşmelerinin iş güvenliğinin sağlanmasında bir araç olarak yararlanamayacağı görüşündedir. Bu yazarlar teknik nitelik taşıyan iş güvenliği önlemlerinin mevzuatla düzenlendiğini, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bunları yenilemekten öteye gidemeyeceğini savunmaktadır (Yüksel, 2001: 67).

Toplu iş sözleşmeleri ile teknik iş güvenliği mevzuatının eksik olduğu, devamlı yenilenen teknolojinin gerektirdiği modern standartları kapsamadığı ya da eksik kaldığı durumlarda toplu iş sözleşmeleri hükümleri ile telafi edilebilir. Bu alandaki işyerinin özelliklerine uygun yeni bilimsel ve teknik gelişmelerin çalışma yaşamına yansması sağlanabilir. Örneğin mevzuatta yer almayan ancak teknolojinin ürünü olan bir makine koruyucusunun veya kişisel koruyucunun bu yolla işyerlerinde kullanılması sağlanabilir. Ancak ülkemizde toplu iş sözleşmesi rejimine geçildiği 1963 yılından beri iş güvenliği önlemlerinin sağlanmasında etkili rol aldığını söylemek mümkün değildir. Ülkemizde toplu iş sözleşmelerinde iş güvenliğine ilişkin talepler genellikle öne çıkarılmamış, mevzuat hükümleri aynen yenilenmiş ya da mevzuatın daha gerisinde düzenlemeler öngörülmuş mevzuatı geliştirici kurallar getirilememiştir. Sendikalar pek çok kez greve gittikleri halde iş güvenliği greve gitme nedenleri arasında hemen hemen hiç olmamıştır (Süzek, 2012: 17).

Avrupa ülkelerine bakıldığında sağlık, güvenlik insancıl ortamlarda çalışma hakkı uzun bir süreden beri toplu iş görüşmelerinin önemli konuları arasında yer almaktadır. Ülkemizde, işverenlerin eğitim görevlerini zorunlu kılarak belirli esas ve düzene bağlayan, tehlikeli işlerde yasadan daha sık genel sağlık denetimini öngören, işverenleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye sevk edici ve daha fazla tazminat ödeyeceği, işçilerin iş güvenliği kurallarına uymasını sağlayıcı maddeler toplu iş

sözleşmelerine kesinlikle konulmalı ve bu kurallar kağıt üzerinde kalmamalı, uygulanmalıdır (Süzek, 1993: 51).

1.2.3.4. 6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20 Haziran 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda kabul edilmiş, 30 Haziran 2012 tarihli, 28339 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu sayede, Avrupa Birliği uyum yasaları gereğince Türkiye için daha kapsamlı ve modern bir iş kanununa duyulan ihtiyaç, bu yeni yasa ile giderilmeye çalışılmıştır. Ülkemizdeki işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği olanaklarının iyileştirilmesi ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının artırılmasını hedefleyen bu kanun, aynı zamanda işveren ve iş görenlerin yetki, sorumluluk, görev, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu Kanun ile koruyucu, önleyici önlemler artırılarak daha bilinçli ve sorumlu bir sistemin yaratılması hedeflenmiştir (Mezarcıöz, R. Tuğrul Oğulata; 2014: 72).

6331 sayılı İSGK, 5 bölümden ve 8'i geçici madde olmak üzere, toplam 39 maddeden oluşmaktadır. *Birinci bölümde* kanunun amacı, kapsamı ve kapsam dışında tutulan faaliyetler yanında İSG ile ilgili mevzuatta daha önceden yer alan veya mevzuata yeni katılan çok sayıda kavramın tanımına yer verilmiştir. *İkinci bölümde*, işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. *Üçüncü bölüm*, Ulusal İSG Konseyi ile İSG Kurulunun oluşumu ve çalışma esasları yanında İSG koordinasyonunun sağlanmasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. *Dördüncü bölümde*, çalışma hayatının teftişi ve buna bağlı olarak idari yaptırımlar belirlenmiştir. *Beşinci ve son bölümde*, "Çeşitli ve Geçici Hükümler" başlığı altında; İSG ile ilgili çıkarılacak yönetmeliklere, değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümlere, geçici maddelere ve kanunun kademeli yürürlüğe girişine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır (Kılış, 2013: 5).

6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki mevcut maddelerin yanı sıra, yönetmelik ve tüzüklerle yapılmış ya da yapılabilecek düzenlemeleri de bir araya getirmektedir. İşverenlerin risk analizi yaptırtma, uygulamaları denetleme gibi yükümlülükleri, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre ayrılması, işçi temsilciliği, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların eğitilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği

uzmanlarının görevleri, çalıştırılmalarına ilişkin yükümlülükler, eğitimleri gibi birçok konu 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve ilgili yönetmeliklerde zaten bulunmaktaydı. Yine de bu maddeler, 6331 sayılı Yeni Kanun kapsamı içerisinde tekrar belirtilmektedir. Doğal olarak, tekrarlarla karşı karşıya kalınmıştır. Bu sonucu ortadan kaldırmak için de ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ bölümü 4857 sayılı İş Kanunu’ndan çıkarılmıştır. İşçi çalıştıran bağımsız çalışanların, kamu çalışanlarının, 50 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinin de kanuna dâhil edilmiş olması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4857 sayılı İş Kanunu’ndan en önemli farkıdır (Oğuz, 2013: 113).

6331 sayılı Kanun’ da işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu kapsamda, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Yine işyeri bazında alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetleme, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, çalışana görev verme esnasında çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önünde tutma, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmesini engelleme gibi yükümlülükler de işverene yüklenmiştir (md.4/6331 İSGK). Ayrıca işverene, 6. maddede “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” başlığı altında belirtilen hükümlerden anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini koordine etme, 10. maddede “Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma” yapma, 11-12. maddelerinde “Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım ve Tahliye” başlığı altında gerekli tedbirleri alma, 29. maddede “Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi” ni hazırlama, 14. maddede “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi” ile ilgili gerekli kayıtları tutma ve bildirimde bulunma, 15. maddede “Sağlık Gözetimi” nde bulunma ve 16-17. Maddelerinde “Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitim” lerine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirme gibi yükümlülükler hükme bağlanmıştır (Korkut, Tetik, 2013: 463).

6331 sayılı Kanuna göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle sorumlu tutulmuşlardır. Bu doğrultuda çalışan, işyerindeki üretim

araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine ve teçhizatla ilgili ciddi ve yakın bir tehlike sezdiklerinde derhal işverene veya çalışan temsilcisine haber vermek gibi yükümlülükler de hükme bağlanmıştır (md.19/6331 İSGK).

6331 sayılı Kanun devletin yükümlülüklerini sadece teftiş, idari para cezası veya Kanun’da belirtilen ilgili yönetmelik ve tebliğlerin hazırlanması ile sınırlı tutmamış, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin daha etkin ve sürdürülebilirliğini sağlamak için bir takım sorunlulukları ve desteklerin verilmesini de düzenlemiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163). Kanun’un 7. maddesinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi” başlığı altında devletin belli şartlar kapsamında işletmelere destek sağlaması hükümlerine yer verilmiştir (md.7/6331 İSGK). 21. maddesinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” başlığı altında da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulan Konsey’in sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sorumlu tutulmuştur (md.21/6331 İSGK).

1.2.3.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ nun getirdiği yenilikleri şu şekilde sıralayabiliriz (Korkut, Tetik, 2013: 464) :

a) Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması: İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi için çalışanların da görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin hüküm 18. maddede belirlenmiştir. Buna göre; İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması hususunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa da çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği konularında belli olanaklar sunulmaktadır. Söz konusu bu imkânlar; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ile yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartların çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması olarak düzenlenmiştir (md.18/6331 İSGK). Bu hüküm, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile

ilgili alanlarda yönetim sürecine katılımı ve bunun nasıl olması gerektiğini açıkça hükme bağlaması açısından olumlu bir bakış açısını yakalamakta olup, bu bakış açısı, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorunların çözülmesinde üretim sürecinde fiilen yer alan çalışanların da görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması ile birlikte bütün tarafların süreçlere aktif olarak katılmasına imkân tanımaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155).

b) Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenen çalışanların bilgilendirilmesini hükme bağlamış ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işvereni, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin işyerinin özelliklerine göre, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri, risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgilerin ve kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukların bilgilendirilmesi hususlarında yükümlü kılmıştır (md.16/6331 İSGK). Aynı Kanun'un 17.maddesinde çalışanların eğitimi hususu düzenlenmiş olup, "işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar" hükmü düzenlenmiştir. Madde, eğitimin özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilmesini, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmesini, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmasını öngörmektedir (md.17/6331 İSGK).

c) Önleme Anlayışı: İş sağlığı ve güvenliği anlayışı temelde iki anlayış üzerine odaklanmaktadır. Bunlar; önleme ve koruma ile tazmin anlayışıdır. Önleme ve koruma, olası iş kazası ve meslek hastalığı riskini ortadan tamamen kaldırmayı, tazmin ise iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra sigortalının ya da yakınlarının maddi ve manevi kayıplarının, bir kısmını da olsa telafi etmeye yöneliktir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili esas odaklanması gereken anlayış ise önleme ve koruma olmaktadır. Önleme ve koruma kavramları her ne kadar birbirine yakın kelimeler gibi gözükse de anlam olarak farklıdır. Koruma kavramı, risklerin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkan zarardan en az etkilenebilmek için alınan tedbirler iken, önleme kavramı; muhtemel risklerin tespit edilmesi ve risklerin gerçekleşmemesi için alınan tedbirlerdir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, genel anlamda önleme anlayışı üzerine inşa edilmiştir.

d) İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu : Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına ilişkin çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulabilmesi amacıyla işverene, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Eğer çalışanları arasında istenilen niteliklere sahip personel yoksa ya bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak, yahut da belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenecektir (md.6/6331 İSGK).

e) Tedrici Uygulama : Bütün işyerlerini ve bütün çalışanları kapsamına almada tedrici bir yöntem belirlemiş olan Kanun, bu durumu bütün maddelerin tamamen yürürlüğe gireceği 3 yıl sonra gerçekleşecektir. Kanun koyucu, iş hayatının Kanun hükümlerine entegrasyonunu sağlamak üzere bir geçiş dönemi öngörmüş ve bu süreçte işletmelerin gerekli uyumu sağlamaları için zaman tanımıştır. Fakat geçiş sürecinin iyi değerlendirilememesi, kanunun yeterince anlatılmaması ve dolayısıyla iş hayatında çeşitli tepkilerin oluşması gibi sorunlar muhtemeldir. Söz konusu gerçekleşmesi muhtemel sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik, ilgili kurumların bu konudaki bilgilendirmeleri zamanında yapılmalı, iş hayatına kanunun getirdikleri anlatılmalı, yapılması gerekenler ile alınması gereken önlemler konusunda iş dünyası bilgilendirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli proje çalışmalarıyla da bilinç ve kültür arttırılmalıdır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 156).

f) Küçük İşletmelere Destek_: Kanunun İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Bakanlık tarafından, kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine destek sağlanabilmektedir. Bakanlar Kurulu aynı zamanda ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de destek almasına karar verebilmektedir. Fakat yapılan kontroller sırasında, istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığının tespiti halinde, işverenlere tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten 3 yıl süreyle faydalanamazlar (md.7/6331 İSGK).

g) Risklerden Korunma İlkeleri : Yeni Kanun, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmede birtakım göz önünde bulundurması gereken ilkeleri belirlemiş ve Kanun'un 5. Maddesinde bu durumu hükme bağlamıştır. Söz konusu ilkeler; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek yahut önlenemiyorsa en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeleri olanı, tehlikesiz olanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermektir (md.5/6331 İSGK).

h) Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenler açısından getirdiği bir başka yükümlülük de çalışanlarının sağlık gözetimlerinin yapılması yönündedir. Bu durum Kanun'un 15. Maddesinde düzenlenmektedir. İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını ve çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta sayılan işlerde çalışacaklar, o işe uygunluğunu sağlık raporu ile belgelemek zorundadır ve çalışandan alınan sağlık raporunun gizliliği esastır. Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır ve sağlık raporunun maliyeti işçiye yansıtılmaz, işveren tarafından karşılanır (md. 15/6331 İSGK).

ı) Çalışan Temsilcisi: İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde tutularak dengeli dağılıma itina göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, belirtilen sayılarda işveren tarafından çalışan temsilcisi görevlendirilir. Söz konusu bu sayılar; 2-50 çalışanı olan işyerlerinde 1, 51- 100 çalışanı bulunan işyerlerinde 2, 101-500 çalışanı bulunan işyerlerinde 3, 5001-1000 çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1001-2000 çalışanı bulunan işyerlerinde 5 ve 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6 çalışan temsilci

görevlendirilmek durumundadır. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumlarında baş temsilci, çalışan temsilcileri arasından seçimle belirlenir. Çalışan temsilcileri riskleri yok etmek veya azaltmak için işverene öneride bulunur ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmede işveren gerekli imkânları sunmak zorundadır. İşyerinde sendika temsilcisinin varlığı halinde, işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (md.20/6331 İSGK).

i) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi : Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere oluşturulan Konsey, yılda iki defa olağan toplanır ve konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir. Sekreteryâ işleri ise İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğünce yürütülür (md. 21/6331 İSGK). Yılda iki defa olağan toplanan konseyin aldığı kararlar sadece tavsiye niteliğinde olduğundan tarafları bağlayıcılığı olmamaktadır.

j) Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi : Ortak sağlık ve güvenlik birimi, Kanun'un 3. maddesinde tanımlanmış ve buna göre "kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim" olarak ifade edilmiştir (md.3/6331 İSGK). Kanuna göre, ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak iş sağlığı ve güvenliği birimi sunabilecek birimlerin sınırları çizilmiş ve kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve Türk Ticaret Kanunu kapsamında faaliyet gösteren şirketler özelliği göstermesi, söz konusu hizmeti sunabilmek için gerekli donanıma ve personele sahip olması ve Bakanlık tarafından yetkilendirilmesi esas kılınmıştır.

k) Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenlere getirilen bir başka yükümlülük ise güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi alma zorunluluğudur. Buna göre Kanun işverenleri, işletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu hazırlanması ve hazırlanan güvenlik raporlarının içeriğini ve yeterliliklerini

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nca incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilmelerini hükme bağlamıştır (md.29/6331 İSGK).

İş sağlığı ve güvenliği çalışan, işveren, toplum ve insan kaynakları yönetimi açısından önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliğinden kaynaklanan en yaygın sonuçlar olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler bu meslek riskleri ile karşılaşan çalışanlardır. İş kazaları çoğu kez yaralanmalara ve hatta ölümlere neden olabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan çalışanlar, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi bir durumla karşılaşacaklardır. Böyle bir kayıp ise ücret gelirinin de tamamının veya bir bölümünün sürekli veya bir süre ile kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Çalışanların çoğunun ücret gelirinden başkaca bir geliri bulunmayan aile üyeleri için kuşkusuz daha da güç duruma getirecektir. İşyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğine önem vermek, çalışanların kendi sağlık ve güvenliklerine önem vermelerini desteklemek özellikle çalışanlarda iş tatmini sağlamak açısından önemlidir. Bununla birlikte yaralanmalar, işe devamsızlık, hastalıklar ise verimliliği ciddi oranda etkilemektedir. Bunlara ek olarak işyerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği de sağlanmış olmaktadır (Kılıç, 2012; 9).

İş sağlığı ve güvenliğinin toplumsal açıdan hem sosyal hem de ekonomik getirisi vardır. En büyük sosyal getirisi, yaşanacak can kayıplarını ve sakatlanmaları en aza indirmektir. Böylelikle geleceğe güvenle bakabilen bireyler toplumsal sorumluluklar konusunda daha etken hale gelecektir. Ölüm ve sakatlanma sonucu oluşan psikolojik rahatsızlıklar sadece çalışanı değil tüm toplumu etkilemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ölüm ve sakatlanma oranları en aza indirilerek, hastalık ya da sakatlanmadan doğan psikolojik rahatsızlık oranları da alt seviyeye çekilebilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, iş barışı ve sosyal adalete hizmet eder Çalışma yaşamının kalitesi çalışma koşullarının ve işletme yönetiminin kalitesine bağlıdır. Çalışanın tatmini, yüksek verimlilik için düşük işgücü devri ve düşük işe devamsızlık oranları, iş kazası oranlarının düşük olması, çalışanların tutum ve davranışlarının iyi olması insan

kaynakları yönetiminin temel hedefleri arasındadır. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri üzerinde yaptığı çalışmalarla hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkili olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi oryantasyon, eğitim ve geliştirme programları, kariyer planlaması ve danışmanlık gibi hizmetlerle çalışma yaşamının kalitesini artırarak çalışanların motivasyon ve iş tatminini doğrudan artırırken, ücretlendirme uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile dolaylı olarak artırmaktadır (Kılıç, 2012: 12).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

2.1.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı

Taylor’a göre işçinin yaptığı işten dolayı elde ettiği kazanç, işyerindeki terfi, takdir ve ilerleme imkânları tatminlerine yol açar (Şirin, 2009). Fakat Hopock 1935 yılında ilk olarak bu kavramı literatüre kazandırmıştır (Ghos ve Ghorpade, 1991). Hopock’ a göre iş tatmini bir işgörenin “işimden tatmin oluyorum” dedikten psikolojik ve çevresel durumların bir birleşimi olmaktadır (Çınar, 2012: 54). Fakat bu kavramı tek bir anlatımla tanımlamak oldukça güçtür. Bu kavramın birçok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlamaları yapılmıştır. Bu tanımları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz;

a) İş tatmini bir kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda, işine karşı olan olumlu duygusal durumudur (Nauman, 1993: 153).

b) İş tatmini, çalışanların genel olarak işinden ve işin temel özelliklerinden (iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve kişisel gelişim için fırsatlar) ne kadar memnun olduğudur (Hackman ve Oldman, 1975: 163).

c) İş tatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır. Bu çerçevede ele alındığında, çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkmakta, aksi halde tatminsizlikten söz edilmektedir. Buna göre iş tatmini; bir çalışanın genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal reaksiyonları veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu şeklinde tanımlanabilmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 161).

d) İş tatmini genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ancak kavram aynı zamanda insanların işlerinin farklı yönlerini hakkında neler istediklerini ortaya koymaktadır. Çalışanlar yaptıkları işi bir bütün olarak gördükleri an memnun olabilirler fakat diğer koşulların (fiziki ortam, iş güvenliği ücret, yönetim vs.) herhangi birinden memnun olmayabilirler (Nalbantoğlu, 2012: 34).

e) Shamir ve Salomon'a göre iş tatmini; çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde kendi emekleri ile yaptıkları herhangi bir iş sonucunda kendilerini ne kadar iyi hissettiğidir. İş tatmini kavramı çalışanın sahip olduğu ve yaptığı işin onun açısından ne oranda tatmin sağlayan ve ne anlam ifade ettiğini gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Sönmez, 2014: 5).

f) Eren'e göre iş tatmini, herhangi bir iş ortamında belirli bir süre çalışma sonucunda elde edilmiş olan maddi kazanımlar ile çalışan kişinin bir arada bulunmaktan ve çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve bu çalışmanın sonucunda ortaya somut bir eser koyulmasının verdiği mutlu olma durumudur (Eren, 2010: 202).

g) Robbins ve Judge'a göre ise, iş tatmini çalışılan için gerektirmekte olduğu özelliklerin bir değerlendirmeye tabi tutulması ve devamında hislerin olumlu bir şekilde ilerlemesi durumu olarak tanımlanabilir. Eğer bir çalışan yüksek seviyede bir iş tatmini durumunu sağlayabilmiş ise o çalışanın mevcut işine gösterdiği tutumunun olumlu olması beklenir. Tam tersi durumda düşük seviyede iş tatminine sahip olan çalışan ise işine karşı olumsuz tepkilerde bulunabilecektir (Robbins and Judge, 2007: 79).

h) Oshagbemi'ye göre iş tatmini, bir kurumun bünyesinde faaliyette bulunan kurum üyelerinin fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklarının ve sahip oldukları duygularının yerinde olma durumudur (Sudak ve Sedir, 2013; 141).

ı) Kantar'a göre iş tatmini, belirli bir kurumun çatısı altında çalışmakta olan kurumun üyelerinin benimsediği onlara has tutumlar bütünü şeklinde belirtilebilir (Sudak ve Sedir, 2013: 142).

i) Kaya ise iş tatmini kavramını, bir kurumun bünyesinde faaliyette bulunan bireyin beklenti içerisinde olduğu çıktılarla için tamamlanmasının ardından sahip olduğu çıktılar arasında yaptığı kıyaslama neticesinde işine karşı duygusal açıdan göstermiş olduğu tepki olarak tanımlamaktadır (Sudak ve Zehir, 2013: 149).

j) Yücel ve Demirel'e göre iş tatmini, işçiler sahip oldukları işlerini beğenme veya işlerinden memnun olma seviyesi şeklinde açıklanabilir (Yücel ve Demirel, 2013: 161).

k) Locke sürdürdüğü araştırmasında iş tatmini kavramını, çalışanların kendi işlerini başarı ile tamamlaması sonucunda, çalışanlara keyif ve mutluluk veren bir durum olarak açıklamıştır (Kitapçı, 2013: 53).

l) Locke iş tatmininin, kurumun çalışanlarının bireysel açıdan kendi yapmış oldukları işleri değerlendirmeye tabi tutması sonucunda meydana gelmekte olan olumlu hisler olduğunu ileri sürmüştür (Yücel ve Demirel, 2013: 161).

m) Vroom ise iş tatmini kavramını, Locke ile benzer şekilde işgörenlerin kendi işlerini sorgulaması sonucunda meydana gelen olumlu yönde ilerleyen hisler olarak tanımlamıştır (Özmete ve Laleoğlu, 2013: 26).

n) Spector'a göre iş tatmini, çalışan olarak nitelenen kişilerin sahip oldukları işleri ve bu işlerin farklı yönleri konusunda aklından nelerin geçtiğinin ifadesidir. Daha basit bir şekilde ifade etmek gerekirse; kimlerin işlerinden hoşnut olup, kimlerin hoşnut olmadığının derecesi olarak belirtilebilir (Spector, 1997: 2).

o) Callaway'e göre iş tatmini, işgörenlerin iş tecrübelerini gözden geçirmesi sonucu ortaya çıkmakta olan pozitif ve mutluluk verici olayların tümüdür (Aksu, 2012; 61).

ö) Weiss'e göre iş tatmini, çalışanların çalıştıkları kurumda hali hazırda var olan durumlar ekseninde yapmakta olduğu olumlu ya da olumsuz değerlendirmeye yol açan ifade şeklinde açıklanabilir (Weiss, 2002: 175).

p) Davis, England ve Lofquist bu çalışmada da kullanılan Minnesota iş tatmini ölçeğini hazırlayan araştırmacılarıdır. Ölçeğe adını veren Minnesota iş düzenleme teorisi, insanların sahip oldukları gereksinimler ile iş çevresinde etkili olan etmenler arasında mevcut olan bağ üzerinden iş tatmini kavramını açıklamaktadır. İlgili etmenler ile insanların mevcut gereksinimleri arasındaki bağ ne derece yakın çıkarsa, iş tatmini de o ölçüde yüksek çıkacaktır (Çömez, 2012: 57).

r) Johnson ve Johnson'a göre iş tatmini, kurumun üyelerinin kurum içerisinde hüküm süren şartlara karşı gösterdiği tepkidir (Çömez, 2012: 58).

s) Güney'e göre ise iş tatmini, kurumun üyelerinin mevcut işlerinden herhangi bir tatmin duyup duymamasıdır (Güney, 2011: 10).

t) Özcan'a göre, çalışanın iş kapsamında aldığı sorumluluk veya çalışma yaşamının değerlendirilmesi bağlamında açığa çıkan olumlu duygusal duruma “**iş tatmini**” adı verilir (Özcan, 2011: 109).

u) Başaran (2008) iş tatminini, bir kurumun bünyesinde faaliyet gösteren herhangi bir çalışanın mevcut işini ya da çalışmaya başladığı andan itibaren sahip olduğu iş hayatının tümünü gözden geçirmesi ve sorgulaması sonucunda vardığı pozitif duygusal vaziyet ve duyduğu mutluluk ve keyif olarak tanımlamaktadır (Başaran, 2008: 263).

2.2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ

İnsanın iyi olmasını, doyumunu, mutlak durumunu anlama ve keşfetme çabası ilk çağlardan bu yana süre gelen bir etkinliktir. Yaşamın hızla, verimli bir şekilde, olumlu duygularla renklenmesi, zenginleşmesi her insanın istediği bir niteliktir. Bireylerin iyi olmasının sadece ekonomik gelirle mümkün olmayacağı ve tam bir iyi olma durumunun açıklanamayacak kadar çok yönlü ve karmaşık olduğu araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Acar, 2006: 4). Bu durumdan hareketle, iş yaşamı önemli bir yaşam alanı olup, iş tatmini ile iyi olma arasında güçlü ilişkilerin olduğu bilinmektedir.

İş tatmini, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından küçümsenmeyecek kadar önemlidir. Diğer taraftan ise iş tatmini örgütler açısından herşeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Beşiktaş, 2009: 7).

2.2.1. İş Tatmininin Birey Açısından Önemi

İşinden tatmin olmuş birey, işine karşı pozitif davranış sergilemekte, daha az devamsızlık göstermekte, örgüte maksimum katkı sağlamakta, verimliliği daha fazla artmakta ve daha uzun süreli çalışmaktadır. Diğer açıdan bakıldığında ise, tatmin olmamış bireyin devamsızlığının arttığı, iş arkadaşlarına soğuk davrandığı ve devamlı yeni iş arayışında olduğu görülmektedir. Bu çelişkili durum, bireyi işini istenildiği gibi yapmaktan alıkoyacak üstelik bu çıkmaz süreç içerisinde bireyin işten çıkması ya da çıkarılmasına dek süren bir olumsuzluğun, belirsizliğin içine sürükleyebilecektir. Bu

noktada işinden tatmin olmamış iş görenin mutsuz ve işine karşı soğuk, çoğunlukla da isteksiz olacağı söylenebilmektedir (Özpehlivan, 2015: 10).

İş tatmini, bireyin yalnızca kendisini ve bulunduğu işletmeyi değil, aynı zamanda ailesini, sosyal çevresini, arkadaşlarını ve yaşam kalitesini de büyük oranda etkilemektedir. Bu alanda yapılan bazı araştırmalar, iş tatmini ile bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir (Seo vd, 2004: 437).

Birey, çalıştığı işletmede kabul gördüğü müddetçe işine devam etme hakkına sahip olabilecektir. Başarılı ve işini hakkıyla yapan bireyler, işletmelerin öncelik gösterdiği ve takdir ettiği tip çalışanlardır. Birey, karşılıklı etkileşim ve iletişim süreçleri ile işini istenen şekilde yaptığında ancak işinde devamlılık sağlayacak ve aynı işe dönük kabiliyetini geliştirebilecektir. Yapılan bazı araştırmalara göre takım ruhu temelinde sürdürülen çalışmalar, verilen daha etkin özerklik, yapılan iş hakkında takdir yetkisi ve çalışanın alınan kararlara katılımı gibi iş ortamında var olan insan kaynakları uygulamaları, çalışanları motive etmekte ve onların işteki verimliliklerini arttırmaktadır. İşinden tatmin olmuş birey ise, zihinsel karmaşalardan uzak, sakin, işinin getirdiği maddi ve manevi tatmin ile özel hayatında daha ılıman bir duruş sergileyebilmektedir. Bu durum onu iş ve özel yaşamında stresten, karşılanmayan beklentilerin getirdiği bunalım ve huzursuzluklardan uzak tutarak kaliteli bir yaşam sürmesinin yolunu açacaktır. Sonuç olarak bireyin işinden sağladığı tatmin, sosyal hayatına da etki eden memnuniyet sürecinin temelini oluşturacaktır (Özpehlivan, 2015: 11).

Karacıoğlu ve Akbaş 'a göre iş tatmini genel olarak kişinin işine karşı sergilediği olumlu tutumlardır. Bireyin işini sevmesi veya kendini işinde mutlu hissetmesi bir bakıma iş tatmini kavramının içindedir. İşgörenin işinden memnun olması, verim alması hem kendisi hem de örgütü açısından büyük önem taşır. Günümüz çalışma yaşamında daha da çok ön plana çıkan örgütün beşeri sermayesi olan birey için yapılan pek çok araştırma göstermiştir ki işinden tatmin olan iş görenin örgütteki verimliliği çok daha fazladır. Yapılan araştırmalar sonucunda, insanın bir makine gibi çalışmadığı, onun fiziksel ve ruhsal yapısıyla bir bütün olarak örgütte yer aldığı ve örgütünü etkilediği anlayışı otaya çıkmıştır. Bugünün modern yönetim anlayışında çalışanlarını motive etmek ve onların örgüte olan bağlılığını artırmak daha ön planda olmaktadır. İşinden

tatmin olmayan bir işgörenin ruhsal sağlığı etkilenmekte ve bunun sonucunda fiziksel rahatsızlıklar da görülebilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 140).

2.2.2. İş Tatminin Örgüt Açısından Önemi

Günümüz koşullarında örgütlerin çok büyük değişimlere ayak uydurmaları neredeyse zorunlu hale gelmiştir. Örgütler çalkantılı çevre koşulları içerisinde iş görenlerinin etkinliği ve verimliliği ile ayakta kalmayı başarabilmektedirler. Artan rekabet, nitelikli çalışanlara sahip olmayı ve onlardan en verimli şekilde yararlanmayı gerektirdiği için örgütler, iş görenlerinin iş tatmin düzeylerini yükseltmeye yönelik uygulamalar içerisine girmişlerdir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

İş tatmininin örgütsel açıdan önemi iş tatmini ile verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar, iş kazaları v.b. kavramlarla olan ilişkisine dayanmaktadır. İş tatmininin sağlanamaması bireylerin uykusuzluk, iştahsızlık, hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklarının, zihinsel ve fiziksel davranış bozukluklarının, organizasyonların çalışabilirlikten uzaklaşmasının ve yarattığı boşluk, işten soğuma sebebiyle sağlıklı bir topluma gidişin nedenini oluşturacaktır (Gök, 2006: 296-297).

Örgütler, çalışanların beklentilerini ve iş tatminlerini sağlayabildiği ölçüde personel bulmakta zorlanmamakta ve çalışan mevcut personel süreklilik göstermektedir. Aksi durumda ise, örgütler personel bulmakta zorlanmakta, mevcut personelde devamsızlık artmakta, işgören devir hızı artmakta ve buna bağlı olarak verimlilik düşmektedir (Samadov, 2006: 6). Örgütlerde yönetimin en önemli görevlerinden birisi, örgütte çalışan personelin iş tatmininin sağlanması için ortam oluşturmaktır. Çünkü tatmin, örgütlerde güveni, bağlılığı ve kaliteyi oluşturur (Şahin, 2007: 43).

İş tatminine ulaşmış çalışanlar, daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde örgüte olan yararları artar. Çalışanların tatminlerinin yüksek olması çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Sevimi ve İşcan, 2005: 58).

- a) İş tatmini olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir, çalışma arzusu yüksek olur, dolayısıyla örgütün verimliliğini artırır,
- b) İşgörenler çalışmaya daha istekli olur,
- c) Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında olağanüstü çaba gösterirler,

d) Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur,

e) Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği yaparlar,

f) Çalışanlar yöneticilerine karşı bağlılık duyarlar. Çalışan, yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. Yöneticiler de bu duyguları çalışanlara tattırabilmek için elinden geleni yapmalıdır. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılığının sağlanmasını büyük ölçüde kolaylaştıracaktır.

g) İşgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar, buna bağlı olarak katlanılan maliyet azalır.

h) İşyerinde bütünleşmenin sağlanması ile çalışanlar örgütle uyum içine girince, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesinde de o ölçüde katkıda bulunacaktır.

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini bireylerin kendi algı ve değerlendirmeleri ekseninde önem taşıyan bazı faktörlerin yine bireylerce akıl süzgecinden geçirilmesinin bir neticesidir. Ayrıca, herkesin diğer kişilere oranla işlerinden değişik düzeylerde bir tatmin sağlamalarının bireysel niteliklerinde iş tatmini konusunda ehemmiyetli bir yere sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Kösem, 2015: 106).

Bireysel faktörler bu çalışmanın kapsamında yaş, cinsiyet ve medeni durum, eğitim, kişilik, yetenek ve zekâ, kıdem olmak üzere altı alt başlık altında incelenecektir.

2.3.1.1. Yaş

Bilim adamlarınca yapılan ve yapılmakta olan akademik çalışmalar sonucunda demografik özellikler arasında gösterilmekte olan yaş etkeniyle iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna göre, yaşın artması tatmin konusunda bireylerin beklenti düzeylerinin de artmasına yol açmaktadır. Araştırmacıların bir bölümü ise iş tatminini bir U modeli şeklinde tanımlamaktadır. Bu modele göre genç bir çalışan işe ilk başladığı anda yüksek bir tatmine sahipken daha

sonra orta yaş düzeyine geldiğinde iş tatmini seviyesinde düşüşler yaşanır ve yaştan ilerlemesi sonucu iş tatmini tekrardan yüksek seviyeye ulaşır. Genç yaşlarda işe başlayan birey büyük ve gerçeğe uymayan beklentiler ile işletmeye yüksek bir tatmin ile gelmekte, daha sonra orta yaşlara doğru içinde monotonluk ve sıradanlıkla karşılaşan ve beklentilerine tam anlamıyla cevap alamayan bireyin iş tatmininde düşüş yaşanmakta, ilerleyen yaşlara gelindiğinde ise bireyin işi kabullenmesi tatmin düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Çalışanların ilerleyen yaşlarda tatmin düzeylerinin artmasının nedenlerine gelince, işte belirli bir tecrübeye sahip olması, verilen ödüllerin artması, maaşının yüksek olması ve maddi yönden refah içinde yaşaması iş tatmininin artış nedenleri arasında gösterilebilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000: 55-56).

2.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum

Bilindiği üzere toplumsal ve sosyal açıdan kadına ve erkeğe yüklenen roller birbirinden farklı olmaktadır. Kadın ve erkekler arasında iş tatmini açısından belirgin bir farklılığın olduğu söylenemez. Fakat, kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına sebep olur. Bu nedenle ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olur. Sheppard ve Herrick 1972' deki bulgularında; kadınların erkeklerden daha az iş tatmini duyduklarını belirtirler (Beşiktaş, 2009: 26).

Bu konuyla ilgili en kapsamlı çalışma Clark tarafından yapılmıştır. Araştırmalar sonucunda ise kadınların tatmin düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak Clark cinsler arasındaki tatmin farklılığın geçici olduğunu ileri sürmüş, bunun kadınların iş dünyasındaki konumlarının ve beklentilerinin daha fazla artması sebebiyle olduğunu iddia etmiştir (Poza, 2003: 691-692). Özetle, iş tatminin, kadın ve erkek ayrımından çok, beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin kadınlar, işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar etmektedir (Kirel, 1999: 115). Bununla birlikte, evli ve bekâr olarak çalışanların iş tatmininde dikkat çekici bir farklılığın bulunmadığı yapılan araştırmalarda gözlenmiştir. İş tatmini ve medeni durumun iş tatminiyle ilişkisi olmadığı Hindistan ve Nijerya'da da yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Demir, 2007: 121).

2.3.1.3. Eğitim

Eğitim, kişilik gelişimi açısından oldukça önemli olduğundan dolayı, iş tatminini en çok etkileyen faktörlerden birisidir. Eğitim, kişilerin olaylara bakış açısını değiştirir, yüksek eğitimli çalışanlar içinde bulundukları durumu daha rahat tayin edebilir ve olayları rasyonel bir şekilde değerlendirebilir (Sageer vd, 2012: 32).

Genel olarak, iş tatmini ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları, eğitim düzeyinin yükselmesi ile tatminin düşeceği yolundadır. Klein ve Meher, eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, çalışmaları sonucunda kişilerin eğitim düzeylerinin yükselmesi ile birlikte iş tatminlerinin düştüğünü görmüşlerdir. Bunun sebebini ise kişilerin, kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırıyor olmalarına bağlamışlardır (Bozkır, 2014: 49)

Eğitim seviyesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden inceleyen başka bir araştırmada ise, eğitim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş tatminsizliği yaratmakta; eğitim seviyesinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde ise bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir (Yelboğa, 2007: 5).

2.3.1.4. Kişilik

Yapılan araştırmalara göre iş tatmini kavramı üzerinde kişilik faktörünün önemli ölçüde etkili olduğu görülmüş, bireysel beceri ve yetenekleri sınırlı, topluma uyum sağlayamamış bireylerde iş tatmininin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş, güçlü ve kararlı bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş, işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları görülmüştür (Çalışkan, 2005: 13).

Stres, iş tatminini etkileyen unsurlardan birisidir. Gün geçtikçe artan rekabet ortamında bireyler, yoğun stres altında çalışırken işten soğuma ve bıkkınlık gibi etkenlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı bireyler, kişilik özelliklerinden dolayı çevresindeki stres unsurlarını daha fazla algılama eğilimindedirler. Bu durum onların

daha fazla strese maruz kalmalarına ve iş tatminlerinin daha düşük olmasına yol açmaktadır (Gemmill ve Heisler, 1972: 57).

Kınık (2007: 48). kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş tatmini alt boyutları ile kişilik özellikleri arasında, dışa dönüklük ile iş arkadaşları, yumuşak başlılık ile iş arkadaşları, öz disiplin ile işin doğası arasında pozitif ve orta dereceli, nevroz ile sosyal haklar arasında ise negatif ve orta dereceli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.3.1.5. Yetenek ve Zekâ

İşgörenler zekâ ve yetenekleri ile uyumlu işlerde çalışıyor olmaları ve bu doğrultuda mesleki yeteneklerini geliştirme imkânlarına sahip olmaları onların yaptıkları işlerden daha fazla tatmin olmalarına yol açmaktadır (Akgündüz, 2006:101). Eğitim seviyeleri aynı düzeyde olan işgörenlerden zekâ kapasitesi daha fazla olan işgörenler, diğerlerine nazaran daha çabuk öğrenme, anlama, kavrama yeteneğine sahiptirler ve bu nedenle işe daha çabuk uyum sağlamaktadırlar. Tüm bunlara paralel olarak da işlerinden daha çok tatmin olmaktadır. Mesela zeka düzeyi yüksek birine her gün vida sıktırmak onun işten alacağı tatmini düşürecek ve işini anlamsız bulacaktır (Budak, 2006: 56).

2.3.1.6. Kıdem

İş hayatına yeni başlamış olan kişiler işlerinden tatmin sağlama eğiliminde olmaktadır. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu tatmin, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi devam etmeyince azalmaktadır (Yelboğa, 2007: 4-5). Gilmer'ın yaptığı bir araştırmada ilk işe girdikten sonra iş görenin iş tatmininin yüksek olduğu, daha sonra bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu düş kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır. Okuldan mezun olduktan sonra ilk kez işe giren kişilerin işte başarılı olma arzuları ve beklentileri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu kişinin işine karşı olan hoşnutluğunu azaltır. İkinci neden de, birincisine bağlı olarak iş yerindeki üstlerin veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri bir kişiye yığarak işin

sanıldığı kadar kolay olmadığını ispatlamak için takındıkları tutum olabilir (Kantar, 2008: 60).

Türkiye’de yapılan bir araştırmada ise kıdemin dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırma aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir sebebi olabileceğini ortaya koymaktadır (Yelboğa, 2007: 5).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İşgörenlerin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün iş görene sunduğu örgütsel olanaklar da belirleyici rol oynamaktadır. İş ortamına bağlı işgören tatmini, örgütün işgörenlere sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı işgörenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de iş gören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1998: 95). İş tatminine etki eden başlıca örgütsel faktörler; çalışma koşulları, ücret, işin niteliği, arkadaşlık ilişkileri ve yönetimdir.

2.3.2.1. Çalışma Koşulları

İşgörenler, kişisel olarak rahat olacakları ve yapacakları işi kolaylaştıran bir fiziksel çalışma ortamı isterler. Daha uygun çalışma koşullarının yaratılması, sadece ekonomik bir zorunluluk değil, çağdaş işletmecilik anlayışı içinde sosyal ve insancıl bir ihtiyaç olarak da değerlendirilmektedir. İçinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar işgörenin fizyolojik ve psikolojik yapısı üzerinde yakından etkilidir (Sabuncuoğlu, 2009: 56). İşyerinin fiziksel koşulları; yani ışık, ses, sıcaklık, kullanılan araç-gereçler çalışanları örgüte bağlamaya yarayan en önemli unsurlardan biridir. İşyerinin fiziksel koşulları çalışanlara uygun şekilde düzenlenmelidir; çünkü fiziksel koşulların çalışana uygun olması, motivasyon üzerinde pozitif etkilidir (Bayat, 2008: 286). Eğer, işgörenler çalışma koşullarından memnunsalr, organizasyon içerisinde kendilerini güvenli, rahat ve motive olmuş hissederler. Aksine kötü çalışma koşulları ise, işgörenlere sağlıklarını kaybetme korkusu yaşatmaktadır. İşgörenler, düzgün

çalışma ortamlarına sahip oldukları zaman, organizasyon için daha verimli bir şekilde çalışmaktadırlar (Sager vd, 2012: 35).

2.3.2.2. Ücret

Ücret örgütsel faktörlerin içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Sadece geleneksel kuramcıların değil, bugün dahi birçok yöneticinin motivasyonu sağlayan en etkili araç olduğu inancını yansıtır. İş görenlerin ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanır. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak iş tatmini sağlama isteğidir. Kazanç sağlama işinde daha yaratıcı olmaya, devamlı ve tutarlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermiştir (Örencik, 2007: 26).

2.3.2.3. İşin Niteliği

Görevin işin bütününe kapsaması, çeşitliliği, anlamlılığı, sorumluluk gerektirmesi, bireyin özellik ve yeteneklerine uygun olması, ilgi çekici ve yenilikçi olması, öğrendiklerini ve yeteneklerini kullanma olanağı vermesi, yaratıcılık istemesi iş tatminini etkilemektedir. Çalışanlar monoton, sıradan ve sıkıcı bir iş yerine kendilerini zorlayabilecek olan işleri seçmektedirler. Toplum tarafından beğenilmeyen ve yeterli görülmeyen işlerin yapılması iş tatminini azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Ardıç, Baş, 2001: 5). Yapılan bir araştırmaya göre işin içeriğinde farklılaşma imkânı arttıkça ve işlerdeki tekrar azaldıkça işgörenlerin tatminlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Zor veya değişken bir işi yapan, herkesin ulaşamayacağı sonuçları elde eden işgörenler daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar. Bunun yanında işin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi tatmin nedeni sayılmaktadır (Çekmecelioğlu, 2003: 75). İş genişletme ve iş rotasyonu, dinlenme saatlerinin uzatılması, çalışma saatlerinin kısaltılması ve bunun gibi uygulamalar tek düzelik ve monotonluğu önlemede çözüm olarak kullanılabilir ve bu şekilde işgörenlerin tatmin düzeyleri artırılabilir.

2.3.2.4. Arkadaşlık İlişkisi

Başarılı organizasyonlar, bilgi, düşünce ve duygu paylaşımının keyfini çalışanlarına yaşatmaktadırlar ve olumlu duygular yaratan bir kültürün nasıl oluşturulduğuna ilişkin örnekleri izlemektedirler. Güvenin egemen olduğu ve bilginin paylaşıldığı bir kültür yaratmak işgöreni daha üretken yapacaktır. Amaç birliği örgütsel birliğe yol açmaktadır. İnsanlar yaptıkları işten sadece ücret veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işyerinde dostları ve destekleyici iş arkadaşları bulunan çalışanın iş tatmini yüksek olmaktadır. Çalışanlar birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden menmun olmaktadır (Eronat, 2004:19). Özellikle işe yeni başlayan birisi için arkadaş çevresi, tutum ve davranışlar o kişinin ileriki dönemlerde işinden alacağı tatminde belirleyici bir etken olacaktır. İşgörenin içinde bulunduğu örgüt işgörene destek, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş tatminini doğal olarak olumlu yönde etkileyecektir (Oksay, 2005: 13). İşgören kendi hayat görüşüne sahip insanlarla birlikte çalışıyorsa işinden daha fazla doyum sağlayacaktır (Fields ve Blum, 1997:182). İşgörenler arasında yoğun bir kaynaşma ve dayanışma olduğu takdirde bu durum güven duygusunu pekiştirmekte, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığını arttırmaktadır (Konuk, 2006: 64). İşgörenin örgütte oluşturduğu iletişim ve bunun sonucunda oluşan arkadaşlıklar işgörenleri birbirine kenetler ve onların bir takım olmasını sağlar.

2.3.2.5. Yönetim

İş tatmini yaratmada yönetime çok büyük bir sorumluluk düşmektedir. Çalışanlara yönetim tarafından verilen destek, çalışanları karar süreçlerinde söz sahibi yapma, yeteli bilgi sağlama iş tatmini oluşmasını sağlayan faktörlerdendir. Yönetim tarzı ayrıca, liderlik becerileri, çalışan herkese adil davranılması, çalışanlara sürekli olumlu geribildirimde bulunulması faktörlerini de içerir (Karaosman, 2014: 31).

2.4. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

2.4.1. İş Gören Devir Hızının Azalması

İş tatmininin personel devir hızını etkileyen önemli bir faktör olduğu düşüncesi literatürdeki yaygın bir düşüncedir. Personel devir hızı teorilerinin çoğunda, devir hızı iş görenin iş tatminsizliğinin bir sonucu olarak görülmektedir. Eğer iş görenin iş tatmini düzeyi yeterince düşük ise, iş gören işinden ayrılma niyeti içerisine girecektir. Bu niyet, iş görenin iş arama faaliyetlerine girişmesine yol açacaktır ve eğer başarı sağlanırsa iş görenin işinden ayrılmasıyla sonuçlanabilecektir. İş görenin işinden ayrılması için alternatif iş olanaklarının var olması ve kendisine bir iş teklifinin yapılması gerekecektir. Yapılan çalışmalar, iş tatmini ile personel devir hızı arasında bu yönde bir ilişkinin var olduğuna dair oldukça tutarlı sonuçlar ortaya koymuştur (Elbir, 2006: 40).

2.4.2. Verimliliğinin Artması

Yönetim açısından, çalışanın yüksek bir iş tatminine sahip olması isteğinin en önemli gerekçesi, çalışanın işinde daha başarılı ve verimli olacakları düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda iş tatmini, başarı ve verimlilik için bir araç niteliği taşımaktadır (Yıldırım D. Ş., 2006: 68).

2.4.3. İş Başarısı

İş tatmini ve başarı arasındaki ilişkiyi karşılıklı bir ilişki olarak görmek gerekir. Başka bir ifadeyle tatminin başarıyı doğurduğu söylenebilir. Üstün başarı ödüllendirilecek, verilen ödül iş gören tarafından yeterli ve adil bulunursa bu daha yüksek bir tatmine neden olacak ve bu tatmin yine başarıyı etkileyerek tatminin artmasına neden olacaktır (Aygen, 2005: 38).

2.4.4. Yüksek Moral Sağlanması

En genel tanımıyla moral, kişilerin ve grupların işlerine, çevrelerine, yöneticilere ve işletmeye karşı takındıkları tavır ve davranışlar ve gönüllü iş birliğine ilişkin tutumlarını gösteren bir kavram olarak tanımlanmaktadır. İyi motive olmuş ve iş

tatminine ulaşmış iş görenler, daha yüksek morale sahip olmuş olurlar ve bunun sonucunda işletmeye olan faydaları artar. İş görenin moralinin yüksek olması, çalışanlar ve işletmenin çalışma düzeni üzerinde aşağıda sıralanan olumlu etkileri yapar (Yıldırım D. Ş., 2006: 69):

- Morali yüksek olan bir iş gören, görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenlerin çalışma arzuları daha yüksek olur.
- İş görenler işletmenin güç durumlarında olağan üstü çaba gösterirler.
- İş görenler, yönetmeliklere, iş kurallarına ve yönergelere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- İş görenlerin, kurum yöneticilerine ve kuruma karşı bağımlılıkları artar.
- İş görenlerin kurumun hedefleri doğrultusunda işbirliği içinde çalışırlar.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olurlar.
- Yüksek moral, işe devamsızlıkları ve çalışanın devir hızını azaltacağından, göreceli olarak işgücü maliyetleri de azalır.

2.4.5. İş Görenlerin İşlerine Bağlanması

İş görenlerin, işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin alınabilmesi, işlerinde isteyerek ve zevkle çalışabilmeleri için bazı koşulların varlığı gereklidir. İş gören yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan doyumunu sağlayabilmelidir. Örgütler ve yöneticiler, iş görene bu doyuma ulaşabilecekleri bir iş ortamı sağlamalıdır. Bu durumun sonucunda iş görenin işe ve işletmeye karşı olan ilgi ve bağlılığı yani motivasyonu önemli ölçüde artacaktır (Yıldırım D. Ş., 2006: 70).

2.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİ

İş tatminsizliği; çalışanın yaptığı işten hoşlanmamasını, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma isteği duymasını ifade eder. İş Tatminsizliği; çalışanın çalıştığı ortama yabancılaşmasına, kendisini başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç olarak görmesine sebep olabilmektedir. Bu yüzden çalışana yapıcı ve yaratıcı olabileceği bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam ise, ancak çalışanın kendisini ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden

yararlanıldığını görmekte işe ve işyerine karşı yabancılaşma duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır (Pancar, 2014: 38).

2.5.1. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

2.5.1.1. Psikolojik Sorunlar ve Stres

Özellikle çalışanın yeteneklerini kullanma ve kendini geliştirme olanağı sağlanmayan işlerle ilgili etmenlerden kaynaklanan tatminsizlik, çalışanlar üzerinde psikolojik sorunlar oluşturmaktadır (Çelik, 1987: 24). Tatmin edilmeyen gereksinimler, bireylerde gerilim yaratmaktadır. Bireyin bu gereksinimleri tatmin edilip, gerilim düzeyi azaltılmazsa hayal kırıklığı baş göstermektedir. Bireyin hayal kırıklığı, arzulamış olduğu bir hedefe ulaşma güdüsünün ya da yeteneğinin herhangi bir engel tarafından durdurulmasıyla meydana gelmektedir. Söz konusu bu engeller fiziki ya da somut olabileceği gibi zihinsel ya da soyut da olabilmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007: 73). İş tatminsizliğinin yol açtığı gerginlik, stres ve buna bağlı psikosomatik rahatsızlıklar, çalışanlarda alkol ve uyuşturucu alışkanlığı gibi tepkiler oluşturmaktadır (Sun, 2002: 3). Rekabet, ivedilik, ve yetersizlikle birleşen iş tatminsizliğinin, çalışanlar üzerinde kalp rahatsızlığı, mide hastalıkları, kas katılaşmaları gibi pek çok psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı bilinmektedir (Aydın, 2006: 64). Ancak iş tatminsizliğinin etkileri, kişiden kişiye değişmektedir ve bazen de aynı kişi de zaman zaman farklı belirtileri görülebilmektedir. İş tatminsizliğinin psikolojik etkilerinin yanı sıra, terleme, cilt bozuklukları, baş ağrıları, alerji, bulantı, sindirim bozuklukları, yüksek tansiyon, yorgunluk ve nefes darlığı gibi fiziksel belirtilerinin olduğu da görülmektedir (Öz, 2006: 63).

2.5.1.2. Kuruma Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını ilk kez Karl Marx kullanmıştır. Marx, yabancılaşmış emek kavramını, işçinin emeğinin kendine ilişkin olmayan bir etkinlikmiş gibi görünmesi anlamında kullanmıştır. Örgüt, olumsuz koşullarıyla, işçinin emeğinin ürününü kendine yabancılaştırmaktadır. Ürettiği ürüne yabancılaşan bir işgören, üretim sürecine de yabancılaşır. Artık iş, işgörene dışsallaşır; iş onun doğal bir parçası

olmaktan çıkmıştır. Kuruma yabancılaşma, çalışma şartlarının işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayamaması ve çalışma şartları ile işgörenlerin istekleri, değerleri ve idealleri arasında büyük farklar olması durumunda gerçekleşir. Kuruma yabancılaşma durumunda, işgören işten ve işyerinden uzaklaşır, işe katılımı azalır ve örgütsel bir kimlik eksikliği hisseder, yeteneklerini asgari düzeyde kullanır (Sulu, 2010: 29). Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları işgörenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, sadece maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum işgöreni çeşitli bunalımlarla karşı karşıya getirirken örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve isteği göstermemesine de sebep olur (Turan, 2011: 3).

2.5.1.3. İşe Devamsızlık

Devamsızlık günümüzde işletmelerin karşılaştıkları önemli sorunlardan biridir. Kısaca, izin ve yıllık tatiller dışında, işe gelmesi programlanmış olan bir işgörenin işe gelmemesi olarak tanımlanabilir. İşgörenin işe devamsızlığını doğuran çok sayıda neden sayılabilir. Bu nedenler arasında iş tatminsizliği önemli bir yer tutar. Eğer bir iş, işgörenleri motive etmiyorsa, işgörenler en küçük mazeretleri bile olduğunda işe gelmeyeceklerdir (Sabuncuoğlu, 2009: 69). Yapılan araştırmalar devamsızlık yapan kişilerin, yaptıkları işe karşı antipati duyan, kişisel ilişkilerinde fazla alıngan olan, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve yalnız kalan kimseler olduklarını tespit etmiştir. Bu tür kişiler işyeri tatminsizliği nedeni ile çeşitli bahanelerle işyerine gelmemekte, daha iyi iş olanağı bulduklarında ise işten ayrılmaktadırlar (Kantar, 2008: 77) Tet ve Meyer ile Mok ve Finley, işyerinde tatmin olmayan işgörenin tatmin olanlara göre işe devamsızlık ve işten ayrılma eğiliminin daha çok olduğuna dikkat çekmiştir (Sabuncuoğlu, 2009: 70).

2.5.1.4. İş Uyuşmazlıkları

Personelin iş tatminsizliğinin bir belirtisi olan ve çalışma hayatındaki huzursuzluğu belirten grev ve lokavt gibi iş uyuşmazlıkları ekonomik, sosyal, etkileri nedeniyle toplumu yakından ilgilendirmektedirler. İşletmeler açısından büyük maddi kayıplara neden olabilecek bu gibi sonuçlar, iş tatminsizliğinin en belirgin göstergelerinden birisidir. Üstelik grev, lokavt gibi eylemler toplum önünde

yaşandığından, sadece maddi kayıplar değil, sosyal bir takım olumsuz sonuçlara da sebep olabilir. Bu nedenle işletmeler, personelin işinden yüksek tatmin elde etmesini sağlayacak ücret ve sosyal haklar sağlamalıdır (Sertçe, 2010: 70).

İşletmeler açısından büyük maddi kayıplara neden olabilecek iş uyuşmazlıkları gibi sonuçlar, iş tatminsizliğinin en belirgin göstergelerinden birisidir. Üstelik grev, lokavt gibi eylemler toplum önünde yaşandığından, sadece maddi kayıplar değil, sosyal bir takım olumsuz sonuçlara da sebep olabilir. Bu nedenle işletmeler, personelin işinden yüksek tatmin elde etmesini sağlayacak ücret ve sosyal haklar sağlamalıdır (Şahin, 2007: 67).

İş tatmini ölçümü amacıyla yapılan bazı çalışmalar, tatmin ölçümünde uyuşmazlık kavramı temelinde hareket etmişlerdir. Birey iş tatmini ya da tatminsizliğinde iş uyuşmazlıkları bir sonuç olabilirken ayrıca bireysel tatminsizlik durumunun oluşum sebebi de sayılabilir. Porter'ın İhtiyaç Tatmin Ölçeği, iş tatmininin ölçülmesi amacıyla uyuşmazlık teorisi üzerine oluşturulmuştur. Her madde iki soru içerir; biri “ne kadar olmalı”, diğeri “şimdi ne kadar” dır. Ayrıca Porter'ın İhtiyaç Tatmin Ölçeği sadece yönetici iş görenlere uygulanmıştır (Arnold ve Feldman, 1986: 99).

Uyuşmazlık, farklı görüşte olma, kabullenmeme, çıkarların çatışması gibi sosyal durumlar toplumsal anlamda da insanların belirli gruplar arasında ayrışmalarına sebep olabilmektedir. Tatminsizlik sadece örgütten değil, aynı zamanda herhangi bir otoriteden, güçten ya da idarenin kendisinden olabilir. Bireyin toplumun bir üyesi olması dolayısıyla bu toplumsal uyuşmazlıkların belirli noktalarda birey-örgüt ilişkisi içerisinde paralellik seyrettiği söylenebilir. Örneğin Dahrendorf uyuşmazlık, anlaşmazlık, otorite ve güç farklılığı ve gücü elinde bulunduranların baskın olması konularına vurgu yaparken; Marx eşitsizlik olgusundan hareketle farklı sınıflar arasındaki uyuşmazlıklara değinmektedir. Coser ise statü elde etme, zarar verme amacına sahip olma gibi açılardan çatışmaların yaşandığını belirtmektedir (Şimşek, 2005: 7).

2.5.1.5. Engellenme

Toplum dilinde “hüsrana uğrama” ya da “hayal kırıklığı” anlamında kullanılan bu kavram, bireyin hedef merkezli bir davranışın karşılaştığı engel karşısında gösterdiği

psikolojik bir reaksiyon olarak tanımlanmaktadır (Slevin, 1985: 61). İş görenler, var olan birçok bireysel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama amacıyla işletmelerde çalışır ve birçok kademede görev alırlar. Amaçları, elde ettikleri kazanımlarla birlikte bireysel hedeflerine ulaşmak olsa da çalışanların örgüt ile paralel düzeyde seyreden hedef ve hayalleri de vardır. Çözülmesi güç problemler ve bir türlü tatmin edilemeyen bireysel istek ve ihtiyaçlar zamanla çalışanlarda tatminsizlik ve güvensizlik duygusu oluşturmaktadır. Bu durum da sonuç olarak hayal kırıklığına neden olmaktadır. Bireyler, kurdukları hayal ya da ortaya koydukları hedeflerin gerçekleştirilebilir olup olmamasını düşünmeden bu isteklerinin hayata geçmesini beklerler. Hedeflerine ulaşabilmek için ise çalıştıkları örgütten en üst düzeyde destek ve yardım elde etmeyi umarlar. Örgütün kendi koşulları içerisinde sağladığı desteğin yeterli seviyede olmaması durumunda ise örgüte olan inançlarını yitirebilirler. Böylelikle abartılı ve aşırı istek ve beklentilerin yerine gelmediğini gören kişiler hayal kırıklığına sürüklenmektedir (Pehlivan, 2015: 56)

Engellenme, bireyin istek ve hedeflerine ulaşmasının örgüt yoluyla zorlaştırılması ya da imkânsız hale getirilmesidir. Bu durumda var olan beklentilerinin karşılanmasının güç olacağını sezen iş gören, kendisini işten ayrılmaya dek uzanacak sürecin başında bulacak ve o işletmede devam eden çalışma evresini hoşnutsuz bir şekilde devam ettirecektir. Bireylerin çok sayıda ve sınırsız ölçüdeki ihtiyaçları ve amaçları olduğu, ancak bu hedef ve ihtiyaçları tatmine yarayan olanakların ve araçların sınırlı oluşu engellenmeyi oluşturan en önemli etkidir (Eroğlu, 2008: 53).

2.5.1.6. Kişilik Bozuklukları, Nevrozlar ve Psikozlar

Personelin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan personellerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Pehlivan, 2015: 58). Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Akıncı, 2002: 53).

İş görenler, işinden elde etmeyi umduğu bazı beklentilerinin karşılanmaması durumunda kendilerini mutsuz hissederler. Bu durumda bireyin iş ve sosyal yaşamı etkilenir ve tatminsizlik duygusu birey üzerinde daha da yoğun hissedilmeye başlar. İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey, bu durumdan normal savunma mekanizmaları ile kurtulmaya çalışmakta, eğer bunu beceremezse kişilik bozuklukları yaşamaktadır (Söyük, 2007: 105).

2.5.1.7. İş Kazaları

İş tatminine ulaşan çalışanlar severek çalışmalarını sürdürmektedirler. İşinden tatmin sağlayamayan çalışan ise büyük olasılıkla ilgisini örgütte yapmakta olduğu işinden çok örgüt dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışanlarda iş kazalarına uğrama olasılığı çok fazla görülmektedir, çünkü kazaların, çalışanların psikolojik ve fiziksel durumlarıyla doğrudan ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Tatminsizlik tek başına iş kazasına yol açmasa da diğer faktörlerle (uykusuzluk ve monotonluk, verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, iş arkadaşları ile iyi geçinememe vb.) bir araya geldiğinde iş kazalarına yol açabilmektedir (Adal, 1995: 337).

İş tatminsizliği sonucu işte uyum sağlayamayan, işe ilgisiz kalmış ve işten soğumuş çalışanların yapmış olduğu iş kazaları, toplam iş kazaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini ve iş kazaları arasındaki ilişkiye bir başka yaklaşım ise iş kazalarının da iş tatminsizliğine neden olduğudur. Çalışma ortamında bir kaza yapmak veya kazaların sıklıkla olduğu bir ortamda çalışmak, bireylerde stres yaratmakta ve işin çekiciliğini azaltmaktadır (Kılıç, 2012: 56).

2.6. İŞ TATMİNİ ÖLÇME ARAÇLARI

İş tatmini ile ilgili çok sayıda teori, yaklaşım ve model ortaya atılmıştır. Bu durum iş tatminini ölçmek için kullanılan yöntem ve araçları da çeşitlendirmiş ve çoğaltmıştır. İş tatmini ni ölçmede kullanılan araçlardan bazılarında işgörene doğrudan işini hnağı derecede sevdiği sorulmakta, bazılarında ise işgörene kendini işinde nasıl hissettiği sorularak iş tatmini dolaylı yoldan belirlenmeye çalışmaktadır (Alkış, 2008: 91). İş tatmini araştırmalarında yaygın olarak kullanılan yöntemler (Alkış, 2008: 91; Özdemir,

2006: 87; Aykaç, 2010:40; Köroğlu, 2010: 102 ;Kaplan, 2011:147) : Puanlama yöntemi, kritik olay yöntemi ve mülakat yöntemidir.

Puanlama Yöntemi: Puanlama yönteminde genellikle tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Veriler homojen olarak toplanılmakta ve sayısal olarak ifade edilebilmektedir. Yaygın olarak kullanılan puanlama ölçekleri aşağıda verilmektedir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği: 1967 yılında Weiss,Davis,England veLofquist tarafından geliştirilmiştir. Kısa ve uzun olmak üzere iki formu bulunan ölçektir. Kısa formu genel iş tatminini ölçmeye yarayan 20 madde; uzun formu ise iş görenin işinde tatmin veya tatminsizliğine sebep olan 100 madde içermekte, ölçeğe cevaplandırılan işgörenden bunlara Likert ölçeğine uygun olarak katılma derecelerini belirtmeleri istenmektedir. Ölçeğin uzun formu iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardım olmak üzere toplam 20 boyuttan oluşmaktadır.

Spector'ın İş Tatmini Ölçeği: 1985 yılında Paul E. Spector tarafından geliştirilen ölçek ile iş tatmininin dokuz boyutu ve aynı zamanda genel olarak iş tatmini değerlendirilebilmektedir. Ölçeğin boyutları: Ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişimidir.

İş Tanımlama Ölçeği: Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969'da geliştirilen bu ölçek ile iş tatmini düzeyi belirlenebilmekte, işgörenin önemli gördüğü spesifik iş unsurları dikkate alınmakta ve iş tatmini işin kendisi, ücret, iş arkadaşları, yükselme olanakları ve yönetim olmak üzere beş ayrı boyutta incelenmektedir.

Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Ölçeği: Ölçek 1974 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçekle iş özelliklerinin işgörene etkisi yine işgörenin kendi değerlendirmesine göre tespit edilmektedir. Genel olarak iş tatmini ölçülmekte birlikte, beceri çeşitliliği, işin niteliği, işin önemi, işin özerkliği ve geri bildirim olmak üzere toplam beş boyutta iş tatmini değerlendirmesi yapılmaktadır.

Kunin'in Yüz Çizelgesi Ölçeği: 1955 yılında geliştirilen ölçekte 6 yüz ifadesi bulunmaktadır. Ölçeğin uygulandığı işgörenden ücret, iş yönetimi, yükselme olanakları ve iş arkadaşlarıyla ilgili olarak yöneltilen soruları kendi durumunu ifade eden en uygun

yüz resmini seçerek cevaplandırması istenmektedir. Okuma güçlüğü olan cevaplayıcılar için oldukça kullanışlı bir ölçektir.

Kritik Olay Yöntemi: Kritik olay yöntemi ilk kez John C. Flanagan (1975) tarafından İkinci Dünya Savaşında ABD hava kuvvetlerinde görev alan havacıların başarı ya da başarısızlıklarına neden olan önemli olayların izlemesi ve liste düzenlemesiyle uygulamaya konulmuş, daha sonra endüstri alanında performans değerlemede kullanılmıştır. Bu yöntemle işgörenler işleriyle ilgili özellikle tatmin edici veya tatmin edici bulmadıkları olayları açıklamaktadırlar. Verilen cevaplarla önemli olan konular belirlenmektedir. Bu yöntemde cevaplayıcılar kendilerini rahat hissetmekte ve düşündüklerini tam olarak söyleyebilmektedirler.

Mülakat Yöntemi: Mülakat yoluyla iş tatmininin ölçümünde olaylar derinlemesine analiz edilebilmektedir, işgörenlerin özel tatmin veya tatminsizlik nedenleri belirlenebilmektedir. Ancak mülakatı yapanın bu konuda uzman olması, cevaplayıcıyı etkilememesi ve yönlendirmemesi gerekir.

2.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ

Günümüzde çağdaş yönetim anlayışının gelişmesi ve çalışma yaşamı kalitesinin artırılması çabaları ile işverenlerden, çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları sağlamaları beklenmektedir. Bu beklenti, hem işverenlerin çalışanlara karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluğundan hem de verimliliği artırma amacından kaynaklanır. Çalışanın sağlık ve güvenliklerinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler, yüksek gürültü düzeyi, korumasız makine, radyasyon gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içermektedir (Bingöl, 2003: 454).

İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir motivasyon faktörüdür. Çalışanlar işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden tatmin sağlamasına yardımcı olacaktır. Bununla beraber, çalışan yaptığı işte güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapıldığında motivasyonu kaybolacaktır. Bunun sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluğa kapılacaktır. İşe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, tatminsizlik meydana gelecektir. Araştırmalar iş tatmini ile kazalar arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu çerçevede iş güvenliğinin olması

işteki muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip olması da çalışana işinden tatmin sağlamada bir fayda sağlayıp, çalışan kendisini güvende hissedecek ve işe karşı bu olumlu tutumu devam edecektir. İş güvenliğinin varlığı çalışanın iş tatminini artırdığı gibi, yönetimini de kolaylaştırmaktadır. İşletme tarafından işin güvenli bir şekilde yapılmasına imkân tanınması çalışanın işinden en önemli beklentilerinden biridir. Böyle bir ortam içerisindeki çalışanın yöneticileri ile olan ilişkileri daha sıcak olacağından, çalışanın yönetilmesi de kolaylaşacaktır (Özgen vd, 2002: 334).

Çalışma yaşamında karşılaşılan meslek hastalıkları ve iş kazaları verimliliği azaltmaktadır. İş güvenliği olan bir işte çalışmak, çalışanın moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamaktadır. Hastalık riski taşıyan mesleklerde çalışanların işe karşı kaygı düzeyi yüksek olacağından işlerinden yeterince tatmin elde edememektedirler. Hastalıklar sonucu uğranacak maddi zarar da iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Meslek hastalıklarının beden ve ruh sağlığını bozması sonucu toplumsal statünün kaybedilmesi de iş tatminini etkilemektedir (Ceylan, 2001).

Çalışma koşullarının iyi olmasına bağlı olarak çalışanlar, işlerini daha kolay ve seyerek yaparlar. Aksi durumlarda, çalışanlar işlerini yaparken zorlanırlar. Şu nokta da bir gerçektir; çalışanlar, çalışma koşulları fazla kötü olmadığı sürece bu hususun üzerinde pek durmazlar. Çalışanların çalışma koşullarından şikâyetlerinin olması, aynı zamanda başka problemlerin de var olduğunu gösterir. Güvenlik önlemleri alınmamış bir işyeri ortamında çalışmak her şeyden önce çalışanın moral ve motivasyonunu düşürerek stresli, gergin, huzursuz ve tedirgin olmasına neden olacaktır. Böyle bir ortamda çalışanlardan üretim sürecine, çalışma arkadaşlarına, örgüt iklimine uyum göstermesi beklenemez. Hastalık riski taşıyan mesleklerde çalışanların da kaygı düzeyi yüksek olacağından işlerinden yeterince tatmin sağlaması düşünülemez. Hastalıklar sonucu uğranılacak maddi zarar, meslek hastalıklarının beden ve ruh sağlığını bozması sonucu kaybolacak toplumsal statü iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak 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 olacaktır. Çalışan üretim sürecine uyum sağlayacak, işgücünü verimli bir şekilde kullanacaktır. Çalışanlar, işyeri ortamında güvenlik sistemlerinin tam olarak oluşturulmasından, iş güvenliğini yüksek olarak algılayacak, tatminleri ve söylenenlere

uyma davranışları artış göstererek, iş kazalarında azalma sağlanacaktır. İş kazalarının düşük seviyede olduğu, gerekli güvenlik önlemlerinin alındığının algılandığı bir işyeri ortamında tatmin de artış gösterecektir. Dolayısıyla iş güvenliği ve iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur (Kılıç, 2012: 59).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ERZURUM ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Bu bölüm, 2015 yılı Ocak ayında Erzurum’ da özel bir çimento fabrikasının çalışanlarıyla yapılan bir araştırmayı içermektedir. Aşağıda yapılan araştırmayla ilgili olarak araştırmanın konusu, amacı, modeli, hipotezleri, ön kabuller ve sınırlılıklar, yöntem, evren ve örneklem, veri toplama süreci, veri toplamada kullanılan ölçekler, bulguların analizinde kullanılan istatistiksel analizler, bulguların analizi ve yorumlanması, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

İş sağlığı ve güvenliği Sanayi Devrimi’nden bu yana artarak önem kazanmaya başlamıştır. Günümüzde ise işletmelerin ve çalışanların önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında en önemli faktörün insan olduğu düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekliliği de kaçınılmaz bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çimento sektöründe çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risk ve tehlikeler bulunmakta ve söz konusu risk ve tehlikeler çalışanların sağlığını önemli ölçüde tehdit etmektedir. Çimento sektörü iş kazaları meslek hastalıkları açısından birçok sektörden daha risklidir. Çimento sektöründe çalışanların toz, gürültü ve işin doğasından kaynaklanan risk ve tehlikeler nedeniyle iş kazasına uğraması, meslek hastalıkları nedeniyle sağlığını kaybetmesi, sakat kalması veya gelir yoksunluğuna maruz kalması insani, sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan önem arz etmektedir.

İş tatmini, çalışanların işinden ne elde etmek istedikleri ile gerçekten ne elde ettiğini algılaması arasındaki farkın derecesidir. Başka bir deyişle, iş tatmini işte tecrübe edilen ile istenilen arasındaki farkın bir fonksiyonudur. İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir isteklendirme faktörüdür. Çalışanlar işinde sağlık ve güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna, kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden tatmin sağlamasına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, çalışan yaptığı işte güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapıldığında motivasyonu kaybolacaktır. Bunun

sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluğa kapılacaktır. İşe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, tatminsizlik meydana gelecektir. Araştırmalar iş tatmini ile iş kazaları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu çerçevede iş güvenliğinin olması işteki muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip olacak ve çalışana işinden tatmin olması yönünde önemli bir fayda sağlayacaktır. Böylece çalışan kendisini güvende hissedecek ve işe karşı bu olumlu tutumu devam edecektir.

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

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ

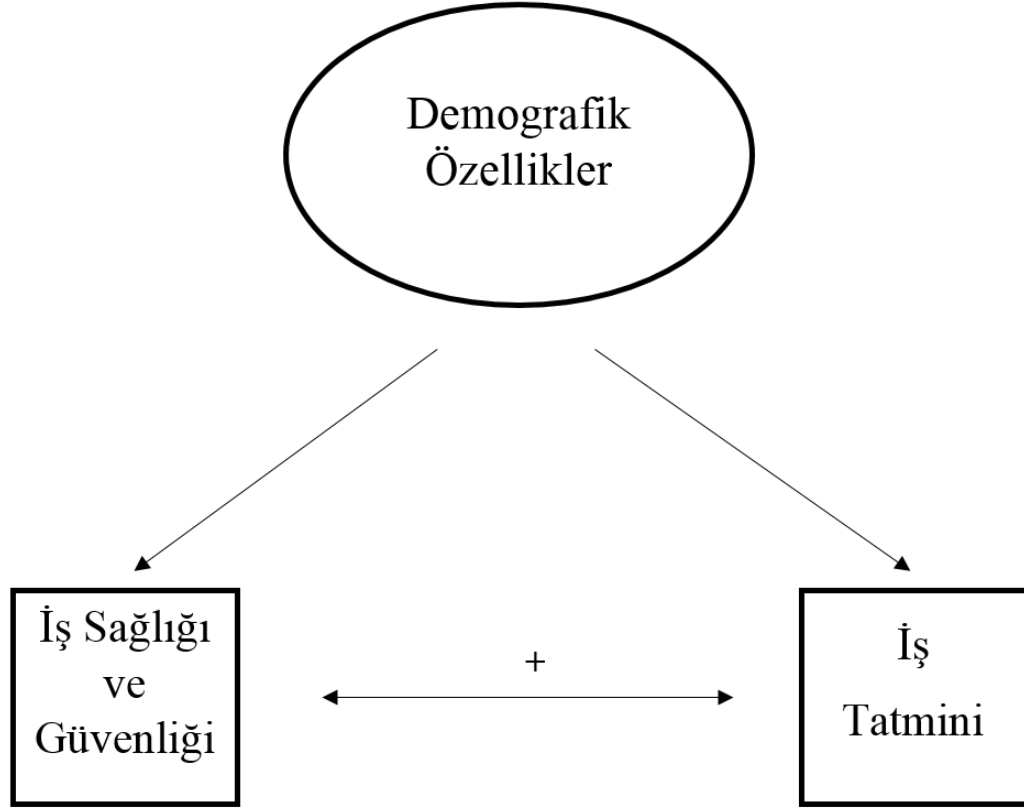
İşyerinde çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması çalışanlar için bir tatmin kaynağıdır. Çalışanlar, işyerlerinde güvenlik sistemlerinin tam olarak oluşturulup, uygulanmasından kendilerine değer verildiği anlamını da çıkarabilmektedirler. Bu durum, onların işlerinden tatmin olmalarını sağlamaktadır. Aksi durumda çalışanlar, emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olacağından bir hoşnutsuzluk içine girerler ve işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirirler. İşlerine karşı olumsuz tutum geliştirenlerin iş tatmin düzeyleri de buna bağlı olarak düşük olur (Turmuş, 2005: 59). İş tatmin düzeyinin düşük olmasının da işe geç gelme, devamsızlık yapma, işe yabancılaşma ve işten ayrılma gibi sonuçları olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik çıkarılan yasalar ve uygulamalar ile işgöreni koruma işlevi bu sonuçların ortadan kaldırılması ya da etkilerinin azaltılmasını hedeflenmektedir. Yapılan araştırma, çimento sektörünün şuan ki 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.

İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik araştırmalar, iş sağlığına ve güvenliğine yönelik uygulamaların etkin olduğu

işyerlerinde, iş tatminin sağlanmasının mümkün hale geldiğini göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş tatminini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, tabiplerin iş güvenliğinden dolayı yüksek düzeyde tatmin sağladıkları tespit edilmiştir (Özaltın vd., 2002: 426).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini konularını ayrı ayrı ele alan pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen en önemli etmenlerden biri olan iş tatmini ile ilişkisi ve bu ilişkiyi etkileyen boyutları inceleyen çok az sayıda araştırma bulunduğunu ifade eden Atay(2006)'ın endüstri alanında çalışanlar üzerinde uyguladığı çalışmada, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaptıkları işi daha güvenli olarak algıladıkları; çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihtiyaçları karşılandığı düzeyde, işten sağlanan tatminin de miktarının artacağı sonucuna varılmıştır. İş tatmininin çalışanı üretime yönelik olarak motive eden en önemli faktör olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş tatmini artan çalışanların daha verimli iş üretebileceği bu durumda işverenlere daha fazla kâr sağlayacağı da ileri sürülmüştür.

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 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu amaçlar doğrultusunda Şekil 3.1’deki araştırma modeli ve 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.*

H2₁: Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

H2₂: Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

H2₃: Teçhizat ve eğitim memnuniyeti algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

H2₄: Tehlike ve raporların değerlendirilmesi ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

H2₅: Kişisel risk değerlendirilmesi ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

3.3. ÖN KABULLER VE SINIRLILIKLAR

Veriler toplanırken araştırmaya katılan çalışanlara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Bundan dolayı cevaplayıcıların anket sorularına doğru ve samimi cevap verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araştırma, 2015 yılı Ocak ayında Erzurum’ da özel bir çimento fabrikası çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

3.4. YÖNTEM

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli, amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır, araştırmacı bunlardan birinden yararlanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2000: 76-77).

3.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’ de çimento fabrikası çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma evreni ise 2015 yılı Ocak ayında Erzurum’ da özel bir çimento fabrikasının çalışanlarıdır. Çalışma evreni, ulaşılabilen evren demektir. Örneklemen seçildiği evren, çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırma evrenini bütün nitelikleriyle temsil eden, fakat onun küçük bir modeli olan ve araştırmacının örneklemini seçtiği evrendir (Arseven, 2001: 105).

Araştırmanın çalışma evreni 315 kişi; örnekleme anketleri eksiksiz dolduran 140 kişidir. Örneklemen, çalışma evrenini temsil etme oranı %44.4’ tür.

3.4.2. 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 verilmektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada Hackman ve Oldham (1974) 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) 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 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde	Cronbach Alfa Katsayısı
İş Sağlığı ve Güvenliği	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
İş Tatmini	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 3. 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 değerlendirme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 3.2 'deki gibidir.

Tablo 3.2. 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

3.4.3. 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 kullanılmıştır.

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

3.4.4. 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 tablolastırılırken istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar dikkate alınmış, tablolastırılmış ve değerlendirilmiştir.

3.4.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili demografik bilgiler Tablo 3.3'te verilmektedir.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

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

3.4.4.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Tatmini Puanları

Araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları Tablo 3.4'te verilmektedir.

Tablo 3.4. Çalışanların İş Sağlığı Güvenliği Algısı ve İş Tatmini Düzeyleri

Ölçekler (N=140)	Ortalama	Düzy
İş Sağlığı ve Güvenliği	3,3786	Orta
– Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı	2,5929	Düşük
– Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı	3,8643	Yüksek
– Teçhizat ve eğitim memnuniyeti	3,9643	Yüksek
– Tehlike ve Raporların değerlendirilmesi	2,8571	Orta
– Kişisel risk değerlendirilmesi	3,3500	Orta
İş Tatmini	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 neden olduğu söylenebilir.

Tablodaki verilere göre 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 bilinci 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.

3.4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair bulgular Tablo 3.5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5. 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**	0,294**	0,555**
	Anlamlılık			0,000	0,932	0,001	0,000	0,000
3 Teçhizat ve Eğitim Memnuniyeti	R			1	0,166	0,440**	0,349**	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	0,257**
	Anlamlılık							0,002
7 İş Sağlığı ve güvenliği	R							1
	Anlamlılık							

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.

Tabloya bakıldığında 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.

Tabloya bakıldığında 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 gösterdiğinden H1 hipotezi (H1: *İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ilişki vardır*) desteklenmiştir.

Bu bulgular 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 gösterdiğinden, H2₂ hipotezi (Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır) ve H2₃ hipotezi (Teçhizat ve eğitim memnuniyeti algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır) desteklenmiştir.

Bu bulgular tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algısı ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösterdiğinden, H2₁ hipotezi (Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algısı ile iş tatmini arasında ilişki vardır) reddedilmiştir.

Bu bulgular tehlike ve raporların değerlendirilmesi algısı ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösterdiğinden, H2₄ hipotezi (Tehlike ve raporların değerlendirilmesi ile iş tatmini arasında ilişki vardır) reddedilmiştir.

Bu bulgular kişisel risk değerlendirilmesi ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösterdiğinden, H2₅ hipotezi (Kişisel risk değerlendirilmesi ile iş tatmini arasında ilişki vardır) reddedilmiştir.

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): “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri ile İlişkileri”, *Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı düzeyleri ile genel iş tatmin algıları arasında 0.404 olan orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur*($p<0.01$). Bir başka deyişle, *çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algıları olumlu oldukça genel iş tatmin algıları da olumlu olmaktadır veya çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algıları olumsuz oldukça genel iş tatmin algıları da olumsuz olmaktadır*.

Faragher, Cass ve Cooper (2005 : 107): “The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis”, *İş doyumu ve iş sağlığı arasında 0.370 olan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu arttıkça, işçinin zihinsel ve fiziksel olarak sağlığı da artmaktadır*.

Kılıç ve Selvi (2009 : 917): “The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises” , *İşçilerin çalışma ortamında, iş sağlığı faktörlerinin (fiziksel, kimyasal, sosyo-psikolojik) iş tatmini algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. İş sağlığı önlemleri arttıkça çalışanların iş tatmini artmaktadır*.

Omusulah (2013: 42): “Percieved Influence Of Occupational Health And Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya”, *Çalışmada işçilere yönelik yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmin algıları arasında 0.718 olan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri arttıkça iş tatmini artmaktadır*.

Lamm, Massey ve Perry (2007: 6): “Is There A Link Between Workplace Health & Safety & Firm Performance & Productivity?”, *Sağlıklı ve güvenli iş ortamında, işçilerin yaptıkları işten tatmin olma seviyeleri artmakta bu sonucu olarak işgücü verimliliği ve işletmenin karı artmaktadır*.

Gyekye (2015: 295): “Workers’ Perceptions Of Workplace Safety And Job Satisfaction”, *Yapılan çalışmada iş tatmini ile işçilerin iş güvenliği algıları arasında*

0.432 olan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş güvenliğine yönelik uygulamalar arttıkça işçilerin tatmin düzeyi de artmaktadır.

Yusuf, Eliyana ve Sari (2012:138): “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)”, *İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini ve işçinin performansı arasında 0.406 olan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İş sağlığı ve güvenliği algısının artması ile işçilerin performansı artmaktadır.*

3.4.4.4. 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 ve 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 kullanılacaktır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013; 89). Bu testler uygulanırken önem seviyesi (α) %5 alınmıştır.

Tablo 3.6. Medeni Duruma Göre Karşılaştırmalar

Medeni Durum		N	Ortalama	t	p*
Tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı	Evli	118	2,5847	-0,363	0,717
	Bekâr	22	2,6364		
Yönetimin sözü ve çalışanların katılımı	Evli	118	3,8220	-1,279	0,203
	Bekâr	22	4,0909		
Teçhizat ve Eğitim Memnuniyeti	Evli	118	3,9492	-0,426	0,671
	Bekâr	22	4,0455		
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	Evli	118	2,8559	-0,043	0,966
	Bekâr	22	2,8636		
Kişisel Risk Değerlendirmesi	Evli	118	3,3390	-0,366	0,715
	Bekâr	22	3,4091		
İş Tatmini	Evli	118	3,2119	-1,494	0,138
	Bekâr	22	3,5000		
İş Sağlığı ve Güvenliği	Evli	118	3,3559	-1,005	0,317
	Bekâr	22	3,5000		
Toplam		140			

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

Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda t testi uygulanmıştır. Test sonucunda, iş tatmini düzeyinin medeni duruma göre değişmediği, iş sağlığı ve güvenliği algı seviyelerinin medeni duruma göre değişmediği, tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı seviyelerinin medeni duruma göre değişmediği, iş sağlığı ve güvenliğinde yönetimin sözü ve çalışanların katılımı algı seviyelerinin medeni duruma göre değişmediği, teçhizat ve eğitim memnuniyeti düzeylerinin medeni duruma göre değişmediği, tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı düzeylerinin medeni duruma göre değişmediği, kişisel risk değerlendirme düzeylerinin medeni duruma göre değişmediği tespit edilmiştir.

Tablo 3.7. 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 Önlisans ve lise	7,387	,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			
Tecihazat ve Eğitim Memnuniyeti	Lise	97			,436	,648
	Ön Lisans	17				
	Lisans	26				
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	Lise	97	2,9485	Lisans farklıdır Önlisans ve Lise	5,380	,006
	Ön Lisans	17	3,0000			
	Lisans	26	2,4231			
Kişisel Risk Değerlendirmesi	Lise	97			,691	,503
	Ön Lisans	17				
	Lisans	26				
İş Tatmini	Lise	97	3,1031	Lise farklıdır Lisans	7,265	,001
	Ön Lisans	17	3,3529			
	Lisans	26	3,7692			
İş Sağlığı ve Güvenliği	Lise	97			1,782	,172
	Ön Lisans	17				
	Lisans	26				
Toplam		140				

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

Eğitim durumuna göre grup ortalamalarının farklılığı incelenirken, eğitim durumu ikiden fazla grup içerdiğinden tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu testler uygulanırken önem seviyesi (α) %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 gelişme ve yükselme imkânlarının yetersizliği, yöneticiler tarafından gösterilen adil davranış ve ilgi eksikliği onların işlerinden tatmin

olmamalarına sebep olduğu söylenebilir. Lisans düzeyinde çalışanların ise, çalıştıkları pozisyonda aldıkları ücret ve terfi miktarlardan memnun olmaları, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânlarının daha çok olması ve yöneticiler tarafından gösterilen ilgi onların işlerinden tatmin olmalarını sağladığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi önlisans ve lise olan çalışanların tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı algı ortalamaları farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının ($x=2,23$), önlisans ($x=2,88$) 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 yansıtıp yansıtmadığını anlamaları ve işleri yaparken çok risk almak istememelerinden dolayı lisansın, önlisans 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 ve 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 önlisans olan çalışanların tehlike ve raporların değerlendirilmesi algı seviyeleri farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının ($x=2,42$), lise ($x=2,95$) ve önlisans ($x=3,00$) 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' nin (2009 : 917) The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises adlı eserinde bulduğu: *“Lisans düzeyinde eğitim almış olan çalışanlar ($x=3,67$), lise düzeyinde eğitim almış olan çalışanlara ($x=3,32$) göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır”* araştırması örtüşmektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Dikili'nin (2012: 109), Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisi Bir Örnek Olay Çalışması adlı çalışmasında elde ettiği: *“Üniversite mezunu işgörenlerin ($x=2,12$) , ilköğretim mezunu işgörelere ($x=1,96$) göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır”* araştırması ile *“Lisans mezunları, lise mezunlarına göre işlerinden daha tatmin olmaktadır”* örtüşmektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Çelik' in (2012: 149), Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Etkisi Üzerine Bir Çalışma adlı eserinde bulduğu: *“Katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatmini eğitim düzeylerine göre farklılaşmamaktadır. Lise mezunları, lisans mezunlarına göre işlerinden daha tatmin olmaktadır”* araştırması *“Lisans mezunları, lise mezunlarına göre işlerinden daha tatmin olmaktadır”* ile örtüşmemektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Arslan' ın (2011:131), Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi Ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması adlı eserinde bulduğu: *“İlköğretim okulu mezunu çalışanlar ($x=3,88$) üniversite mezunlarına ($x=3,24$) oranla işlerinden daha çok tatmin elde etmektedir”* araştırması ile *“Lisans mezunları, lise mezunlarına göre işlerinden daha tatmin olmaktadır”* örtüşmemektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Canik' in (2010:109), Esenboğa Hava Limanı'nda Farklı Birimlerde Çalışanların Stres Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi adlı eserinde bulduğu: *“Eğitim düzeyi lisans olan çalışanların, eğitim düzeyi lise olan çalışanlara nazaran iş tatmini seviyesi yüksektir”* araştırması ile *“Lisans mezunları, lise mezunlarına göre işlerinden daha tatmin olmaktadır”* örtüşmektedir.

Tablo 3.8. Meslek Durumuna Göre Karşılaştırmalar

Meslek Durumu		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
Tehlikeli Güvenlik Prosedürleri ve çalışma baskısı	Yönetici	17			1,950	0,146
	Mühendis	9				
	İşçi	114				
Yönetimin Sözü ve Çalışanların Katılımı	Yönetici	17			2,128	0,123
	Mühendis	9				
	İşçi	114				
Tecihazat ve Eğitim Memnuniyeti	Yönetici	17			1,011	0,367
	Mühendis	9				
	İşçi	114				
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			
İş Sağlığı ve Güvenliği	Yönetici	17			1,760	0,176
	Mühendis	9				
	İşçi	26				
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 (α) %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 ilerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Mühendislerin, aldıkları ücret ve terfi miktarı, yöneticilerin onlara karşı gösterdiği ilgi, işyerindeki yöneticilerin tutumu, işyerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme gibi sebeplerden dolayı, işlerinde duydukları tatmin seviyelerinin işçilere oranlara yüksek olduğu söylenebilir.

Yöneticilerin de aldıkları ücret ve terfi miktarı, yaptıkları işin sağladığı güvence ve işyerinin gelecekleri 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 mühendislerle göre farklılaştığı söylenebilir.

Tablodaki verilere göre mesleği işçi olan çalışanlar ile mesleği yönetici olan çalışanların kişisel risk değerlendirmesi algı puanları farklılaşmaktadır. İşçilerin ($x=3,41$), yöneticilere ($x=2,88$) göre risk değerlendirmesi 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.

Bu araştırmanın bulguları ile Çelik’in (2012: 150), Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Etkisi Üzerine Bir Çalışma adlı eserinde bulunduğu: “*Katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatmini görev gruplarına göre farklılık göstermemektedir*” araştırması ile “*Çalışanların meslek gruplarına göre iş tatmini düzeyi değişmektedir*” örtüşmemektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Dilek’ in (2005:), Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma adlı çalışmasında ortaya çıkardığı: “*Uzman erbaşlar, subaylara nazaran işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır*” araştırma bulguları “*İşçiler, mühendislerle göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır*” ile benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırmanın bulguları ile Sevinç’ in (2014: 125), Kurumsal Vatandaşlık Davranışı Algısı Ve Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Van Ve Bitlis İli Örneği adlı eserinde bulunduğu: “*Emniyet amiri ve komiser ile doktor grubunu oluşturan personelin iş tatmini en düşük düzeyde laborant, tekniker grubu ise en yüksek iş*

tatminine sahip personel grubunu oluşturmaktadır” araştırma sonucu ile “İşçiler, mühendisler göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır” benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.9. 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 *26-35 farklıdır 36-45	3,449	0,019
	26-35	62	2,7097			
	36-45	48	2,3750			
	45' ten büyük	16	2,6250			
Yönetimin Sözü ve Çalışanların Katılımı	25' e kadar	14			1,376	0,253
	26-35	62				
	36-45	48				
	45' ten büyük	16				
STeçhizat ve Eğitim Memnuniyeti	25' e kadar	14			1,260	0,291
	26-35	62				
	36-45	48				
	45' ten büyük	16				
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	25' e kadar	14			0,725	0,539
	26-35	62				
	36-45	48				
	45' ten büyük	16				
Kişisel Risk Değerlendirmesi	25' e kadar	14			1,280	0,284
	26-35	62				
	36-45	48				
	45' ten büyük	16				
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			
İş Sağlığı ve Güvenliği	25' e kadar	14			0,812	0,489
	26-35	62				
	36-45	48				
	45' ten büyük	16				
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 (α) %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 olmaktadırlar. 45 yaş ve üstünün 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre tatmin düzeyinin yüksek olmasının sebebi, belli bir kıdem seviyesine ulaşmış olmaları ve iş piyasasını 26-35 ve 36-45 yaş arası çalışanlara göre daha iyi bilmeleri, aldıkları ücretin ve terfinin 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 başlamaları ve bu yüzden kurumda bazı işleri güvenli bir şekilde yapmakta ve bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarının takip etmekte güçlük çekmeleri, prosedürlerin ve çalışma baskısı beklentilerinin çok yüksek olmasına bağlayabiliriz. Aynı zamanda 26-35 yaş grubunun 36-45 yaş grubundan farklı olmasının sebebini 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): “The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises; 25 ve altı yaş grubunda olanların ($x=3,28$), 41-50 yaş aralığında olanlara ($x=4,08$) göre iş sağlığı ve güvenliği risk faktörleri algı seviyeleri düşüktür. 21-30 yaş arasında olanlar ($x=3,31$), 41-50 yaş arasında olanlara ($x= 3,80$) göre işlerinden daha az tatmin olmaktadırlar” araştırması destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Barutcu' nun (2011: 84), Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği adlı çalışmasında yer alan: “*Yaş grubu ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır*” araştırma bulguları ile birbirini desteklememektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Uzun' un (2012: 103) İş Tatmini Ve Meslek Memnuniyeti İlişkisi: Eczacılar Üzerine Yapılan Bir Araştırma adlı çalışmasında bulmuş olduğu: “30-34 yaşları arasında olan eczacıların 26-29 yaşlarındakilere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir” araştırma sonucu ile “Yaşı 45’ ten büyük olan çalışanlar 26-35 yaş arasında olan çalışanlardan daha çok tatmin olmaktadır” bulgusu benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.10. Kıdeme Göre Karşılaştırmalar

Kıdem		N	Ortalama	Farklı Olan Gruplar (LSD)	F	p*
Tehlikeli Güvenlik Prosedürleri ve çalışma baskısı	5 yıla kadar	54			1,072	0,363
	6-10 yıl	43				
	11-20 yıl	31				
	20 yıldan fazla	12				
Yönetimin Sözü ve Çalışanların Katılımı	5 yıla kadar	54			1,553	0,204
	6-10 yıl	43				
	11-20	31				
	20 yıldan fazla	12				
Teçhizat ve Eğitim Memnuniyeti	5 yıla kadar	54			2,236	0,087
	6-10 yıl	43				
	11-20 yıl	31				
	20 yıldan fazla	12				
Tehlike ve Raporların Değerlendirilmesi	5 yıla kadar	54			0,163	0,921
	6-10 yıl	43				
	11-20 yıl	31				
	20 yıldan fazla	12				
Kişisel Risk Değerlendirmesi	5 yıla kadar	54			0,227	0,878
	6-10 yıl	43				
	11-20 yıl	31				
	20 yıldan fazla	12				

Tablo 3.10. (Devam)

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			
İş Sağlığı ve Güvenliği	5 yıla kadar	54			0,925	0,431
	6-10 yıl	43				
	11-20 yıl	31				
	20 yıldan fazla	12				
	Toplam	140				

*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 (α) %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 çıkmasının sebebini; çalışanların belli bir kıdem seviyesine kadar işlerinden daha fazla beklentileri olmaları fakat zamanla işinin gerektirdiği ücret, terfi, işlerinin onlara sağladığı güvence, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, yöneticilerin adil davranış ve ilgilerinin artması, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme gibi faktörlerin artması ve kurumda benimsenmeleri ve bu sayede işlerinden daha çok tatmin olmalarına bağlayabiliriz.

Bu araştırmanın bulguları ile Nadinloyi, Sadeghi and Hajloo' nun (2013:296): *“Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health; Hizmeti 25 yıldan daha fazla olan çalışanlar ($x=4,02$) , 5-10 yıl ($x=2,98$) ve 11-20 yıl ($x=3,05$) hizmeti olan çalışanlara göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır”* araştırması örtüşmektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Dikili'nin (2012: 159), Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisi Bir Örnek Olay Çalışması adlı çalışmasında bulduğu *“0-5 yıldır kamu sektöründe hizmet etmekte olan işgörenlerin dışsal iş tatmini düzeylerinin ($\bar{x}=3.20$), 16-20 yıldır kamu sektöründe hizmet etmekte olan işgörenlerin dışsal iş tatmini düzeylerinden ($\bar{x}=2.95$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur”* araştırması ile *“Kıdemi 20 yıldan fazla hizmeti olanların iş tatmini seviyeleri daha yüksektir”* bulgusu örtüşmemektedir.

Bu araştırmanın bulguları ile Gökalp' ın (2010: 89), İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin Antalya Levent Kimya' da Bir Uygulaması adlı çalışmasında ortaya çıkardığı : *“Hizmet süresi ile iş tatmini arasında ilişki vardır. Hizmet süresi artıkça iş tatmin düzeyi artmaktadır”* araştırması ile *“Kıdemi 20 yıldan fazla hizmeti olanların iş tatmini seviyeleri daha yüksektir”* bulgusu örtüşmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık kavramı, bireyin çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneği şeklinde veya fizyolojik, sosyal ve ruhsal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanır. Koruyucu sağlık hizmetlerinin işçi sağlığına yansması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma ve işyeri çevre koşullarını düzenleme şeklinde olmuştur. İş sağlığı iş ile insan arasındaki uyum için önemlidir. Güvenlik kavramı ise, risklerin kabul edilebilir düzeyde olduğu her durum olarak tanımlanmaktadır. Güvenlik, öncelikle kazaların hiç ortaya çıkmamasına ve kazaları azaltma düşüncesine dayanmaktadır. Çalışanlarda iş güvenliği bilincinin yaratılması, iş kazalarının azaltılması konusunda atılabilecek en önemli adımdır. Bununla beraber, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirler alınması da bir diğer önemli noktayı oluşturmaktadır. Meslek hastalıkları açısından koruyucu politikalar ön planda olmalıdır. Bir ülkede iş güvenliğinin varlığı, büyük ölçüde o toplumda çalışma hayatına devletin ne ölçüde müdahalesi olduğunun temel göstergesidir. Toplum sağlığı içerisinde, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması önemli bir yere sahiptir.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusu bir çok uluslararası kuruluşun gündeminde yer alır. Bu konuda faaliyet gösteren kuruluşların başında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası çalışma hukuku oluşturmada baş rol oynamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, “Uygun İş” kavramına dikkat çekmeye çalışmıştır. Uygun iş, herkesin özgürlük, eşitlik, güvence ve onur koşulları içerisinde uygun ve üretken bir işe sahip olmasıdır. Uygun iş için, engelleyici politika ve programlar geliştirmek, korunmasız çalışan grupları ile etkin koruma ağını genişletmek ve sosyal diyalogu geliştirmek gereklidir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ ne göre işte sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. Çalışma atmosferinin iş sağlığı ve güvenliği açısından geliştirilmesi gereklidir. Dünya Sağlık Örgütü ise, tüm dünya vatandaşlarının sağlık kapasitesini en üst seviyeye çıkarmak için faaliyet göstermektedir.

Üretimin makineleşmesi anlamına gelen Endüstri Devrimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önemli bir sosyal sorun haline getirmiştir. Bu sorunun gelişmesi ise 1950’li yıllardan sonra sağlanmıştır. İş sağlığı hizmetleri ve iş hukukuyla ilgili temel standartlar bu dönemde oluşturulmuş, dünyanın belirli bölgelerindeki çalışanlar sınırlı

da olsa bu imkânlardan yararlanabilmişlerdir. Son yıllarda, gelişmekte olan ülkelere akan sanayi yatırımlarının, buralardaki kötü çalışma koşullarıyla buluşmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda dünya genelinde yeniden olumsuz bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Sanayi üretimi sonucu meydana gelen geleneksel kaza ve hastalıkların yanı sıra; ergonomik sorunlar, kas–iskelet hastalıkları, stres, taciz, ayrımcılık gibi yeni risk faktörleri de çalışanların sağlığını tehdit etmektedir. Bu bakımdan, güncel koşullara uygun politika ve önlemlerin geliştirilmesi, tüm dünya ülkeleri ve uluslararası kuruluşlarca öncelikli bir konu haline gelmiştir.

Ülkemizde sanayileşmenin başlaması Cumhuriyet öncesi döneme dayanmakla birlikte, özellikle 80’li yıllardan sonra büyük bir ivme kazanmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları çarpıcı boyutlara ulaşmıştır. Bu konuda, Cumhuriyet döneminde başlayan ve 60’lı yıllarda gelişen kamusal önlemler, İş sağlığı ve güvenliği yönünden ülkemizdeki olumsuz tabloyu değiştirmeye yetmemiştir. İş kazaları yüksek düzeyde seyrederken, meslek hastalıklarının çoğu kayıtlara bile geçmemektedir. Yapılan araştırmalar, ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bilinenden 7–8 kat fazla olabileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte, Avrupa Birliği’ne giriş süreciyle birlikte konuyla ilgili gayretin arttığı gözlenmektedir. Uyum çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki standartların önemli ölçüde değişmesine yol açmış ve bu bağlamda 30.06.2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların en önemli hakkıdır. Çalışanların yaşam haklarının güvence altına alınabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin tedbirlerin organizasyon şeklinde düzenlenmesi ve yapılacak olan planlamanın bir sistem olarak algılanıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu işlevler yerine getirildiği takdirde, işyerinde sağlık ve güvenle çalışan bir birey, işine daha çok bağlanacak ve işten duyduğu tatmin artacaktır. İş tatmini yüksek olan çalışanın sonuç olarak performansı, verimliliği ve motivasyonu artacaktır.

Kurumsal altyapı oluşturulurken iş tatmini kavramının literatürde pek çok tanımına rastlanmış, bunlara dayanarak bu kavram için; “Bireylerin işten beklentilerine ne kadar karşılık aldığı ve aldığı hizmetten ne kadar memnun olduğu” şeklinde bir tanım geliştirilmiştir. Bir örgütte çalışanların ihtiyaçlarının çalışanların algıladıkları

şekilde irdelenmesi ve buna göre muamelede bulunulması gerekmektedir. İş tatmininin yüksek düzeyde olması işletmenin birçok çıktısını olumlu yönde etkileyecektir. Bunlardan bazıları, ürün kalitesi, verimlilik, karlılık, işletme performansı ve çalışan memnuniyetidir.

İş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler vardır. Bunlardan yaş, cinsiyet ve medeni durum, kişilik, eğitim, yetenek ve kıdem bireysel faktörler grubunda yer almaktadır. Çalışma koşulları, arkadaşlık ilişkisi, ücret, işin niteliği ve yönetim ise örgütsel faktörler içinde yer almaktadır.

Araştırmanın uygulama kısmında bulgular, özel bir çimento fabrikasında yapılarak değerlendirilmiş ve aşağıdaki genel sonuçlar elde edilmiştir:

1) Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, iş tatmini düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. İş tatmini algı düzeyinin yüksek çıkmaması; 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 açısında vaat ettiği güvencenin yetersizliğinden ve yöneticilerin çalışanlara gösterdiği adaletsiz davranış ve ilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

2) Araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği algılarının da orta düzeyde olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği algı seviyesinin yüksek çıkmaması; 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 bakılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

3) İş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon tablosu oluşturulmuştur. Ve bunun sonucunda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri arttıkça, iş tatmini algı düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Böylece H1 hipotezi (İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ilişki vardır) desteklenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutlarından “çalışanların

yönetimin sözü ve çalışanların katılımı” alt boyutuna ilişkin algı seviyeleri arttıkça, iş tatmin seviyelerinin arttığı; “çalışanların teçhizat ve eğitim memnuniyeti” alt boyutuna ilişkin algı seviyeleri arttıkça, iş tatmini seviyeleri arttığı görülmüştür. Diğer alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4) Demografik değişkenler açısından farklılıkların tespiti için anova testi yapılmıştır. Sonuçta, çalışanların eğitim düzeyine göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi lise olan çalışanlar ile eğitim düzeyi lisans olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Çalışanların eğitim seviyesi işten beklentilerini de değiştirmektedir. Lise düzeyinde eğitim alan çalışanların aldıkları ücret ve terfi miktarlarının az oluşu, kurumun onlara sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânlarının yetersizliği, yöneticiler tarafından gösterilen adil olmayan davranış ve ilgi eksikliği onların işlerinden tatmin olmamalarına sebep olduğu söylenebilir. Lisans düzeyinde çalışanların ise, çalıştıkları pozisyonda aldıkları ücret ve terfi miktarlardan memnun olmaları, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânlarının daha çok olması ve yöneticiler tarafından gösterilen ilgi onların işlerinden tatmin olmalarını sağladığı söylenebilir.

5) Çalışanların pozisyonuna göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Pozisyonu işçi olan çalışanlar ile pozisyonu mühendis ve yönetici olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. Mühendislerin, aldıkları ücret ve terfi miktarı, yöneticilerin onlara karşı gösterdiği ilgi, işyerindeki yöneticilerin tutumu, işyerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme gibi sebeplerden dolayı, işlerinde duydukları tatmin seviyelerinin işçilere oranlara yüksek olduğu söylenebilir. Yönetici pozisyonunda bulunanların da aldıkları ücret ve terfi miktarı, yaptıkları işin sağladığı güvence ve işyerinin gelecekleri açısından vaat ettiği güvenceden dolayı iş tatmini algı düzeyleri işçilere göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

6) Çalışanların yaş durumuna göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Yaşı 45’ ten büyük ve yaşı 26-35; 36-45 arasında olan çalışanların iş tatmini ortalamaları farklılaşmaktadır. 45 yaş ve üstünün 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre tatmini algı düzeyinin yüksek olmasının sebebi, belli bir kıdem seviyesine ulaşmış olmaları ve iş piyasasını 26-35 ve 36-45 yaş arası çalışanlara göre daha iyi bilmeleri, aldıkları ücretin ve terfinin onları tatmin etmesi, yönetimin tutumu ve yaptıkları işin

onlara sağladığı güvence gibi faktörlerden dolayı çalıştıkları kurumdan daha memnun olmalarına bağlanabilir.

7) Çalışanların kıdemlerine göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir. Kıdemi 20 yıldan fazla olan çalışanların diğer çalışanlara nazaran iş tatmini algı seviyeleri daha yüksektir. 20 yıldan fazla hizmeti olanların iş tatmini düzeylerinin diğer kıdem seviyelerine göre daha yüksek çıkmasının sebebi; çalışanların belli bir kıdem seviyesine kadar işlerinden daha fazla beklentileri olmaları fakat zamanla işinin gerektirdiği ücret, terfi, işlerinin onlara sağladığı güvence, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, yöneticilerin adil davranış ve ilgilerinin artması, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme gibi faktörlerin artması ve kurumda benimsenmeleri ve bu sayede işlerinden daha çok tatmin olmalarına bağlanabilir.

Bütün bu bulgular iş sağlığı ve güvenliği algısı ile iş tatmini algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bütün bu sonuçlar araştırma hipotezleri olan “İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında ve İş 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” nı doğrular niteliktedir.

Bu sonuçlardan sonra araştırmacılar, yöneticilere ve çalışanlara önerilerimiz şunlardır:

1) İş sağlığı ve güvenliği üzerine ileride yapılacak araştırmalarda; öncelikle daha geniş ve daha kapsamlı bir örneklem kitlesi kullanılmalıdır.

2) Araştırma yapılan kurumda iş sağlığı ve güvenliği kurallarının işin gerçekte yapılış şeklini yansıtmaması gerekmektedir.

3) Çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği seminerlerinin düzenlenmesi veya düzenlenen seminer sayısının devamlı olarak yenilenmesi gerekir.

4) Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesiyle ilgili çalışanların önerilerini daha çok desteklemeli ve bu kuralların uyulması hususunda işgörenlerin daha fazla bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

5) Çalışanlar tarafından sağlık ve güvenlik kurallarının hepsinin sıkı bir şekilde takip edilmesi zorunlu tutulmalıdır.

6) İşletmenin çalışanlara yönelik sağladığı güvenceyi arttırması, çalışanların aldığı maaş ve terfi miktarlarının arttırılması; farklı sektörlere dair elde edilecek sonuçların karşılaştırılması ile daha net sonuçlara ulaşılması sağlanmalıdır.

7) İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılırken örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi yeni değişkenler de katılarak teorinin genişletilmesi; işgörenlerin demografik özellikleri de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2006). “Uzmanlık Alanında Çalışmanın Doyumuna Etkisi”. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 1, ?
- Adal, Z. (1995). “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1).
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın L. (2012). “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 2 (33), 101-123.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkaya, G. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkök, A. (1997). *İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği*. Ankara: Mpm Yayınları.
- Akpınar, T. (2013). *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği, İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Analizi Risk Değerlendirmesi, Teori-Mevzuat İşçi ve İşverenlerin Hukuksal Hak ve Yükümlülükleri*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Aksu, N. (2012). “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 59-79.
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı*. Ankara: Kamu işverenleri Sendikası Yayınları.
- Alper, Y. (1992): “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul: İ.Ü. Yayını, 83–101,
- Alper ,Y. (2005). “İş sağlığı ve güvenliği için politika oluşturma ve uygulama”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25, 16-18.

- Ardıç, K., Baş, T. (2002). "Comparison of Job Satisfaction of Public And Private University Academics In Turkey" [Türkiye'de Kamu Ve Özel Üniversitesi Akademik İş Memnuniyeti Karşılaştırılması]. *Metu Journal of Development*, 19 (1-2), 27-46.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.
- Arnold, J., Feldman, C. (1986). "*Organizational Behaviour*", New York: McGraw, Hill International Edition Management Series.
- Arseven, A.D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Arseven, F. (2004). "Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", *TİSK İşveren Dergisi*, 42 (7), 15-18.
- Arslan, S. (2011). *Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi Ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması*. Kütahya: Dumlupınar Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atay, F. (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, A. (1996). *İş Yerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. İstanbul: Alfa Basım Yayınları.
- Avcı, A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması ve Mevzuatı*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, U. (2012). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 26, 10-19.
- Aygen, O. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ayhan, A. (1989). “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Halinde Sigortalılara Yapılan Yardımlar”. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 421-430.
- Balkır, Z.G. (2013). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların Korunması”. *Türk Metal Sendikası Aylık Dergisi*, 167, 28-33.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İş Sağlığı Ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Baloğlu, C. (2014). ‘İşverenlerin İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar’. *Kamu-İş Dergisi*, 13 (2), 100- 125.
- Barutcu, M. (2011). Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bayat, B. (2008). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri: Seçme Yazılar II*. Ankara: Alter Yayınları.
- Bayram, F. “Yeni İSG Mevzuatına Hâkim Olan İlkeler”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7, 1108-1125.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bıyıkçı, E.T. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilir, N. (2008). “Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Nedenleri” [Bildiri]. Eşref Atabey (Ed.). *Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyum Bilidirleri*, 6-10 Şubat 2008, (ss. 38-39), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Halk sağlığı ABD.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Bostancı, Y. (2012). “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 52-74.
- Bozkır, H. S. (2015). *Dönüşümcü Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, R. (1993). *Application Of Modern Accident Prevention Techniques To Oal Mines*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brunhilde S., Christa S., Kompendium A. (2004). “Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union” [Avrupa Birliği Üye Devletlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Öncelikleri ve Stratejileri], *European Agency for Safety and Health at Work*, 110-115.
- Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO Pol Tesislerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canik, B. (2010). *Esenboğa Hava Limanı'nda Farklı Birimlerde Çalışanların Stres Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Centel, T. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları Yayını.
- Centel, T. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye’ de İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *International Journal Of Engineering Research And Development*, 3(2), 18-24.

- Choudry, R. M., Fang, D., Lingard H. (2000). "Measuring Safety Climate of a Construction Company". *Journal of Construction Engineering and Management*. 135 (9), 890-900.
- Çalışkan, Z. (2005). "İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama". *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 11-33.
- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay. (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Farklılıkları: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çelik, V. (1987). *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, N. (1988), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çelik, H. (2012). *Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2003). "İş Çevresinin Algılanan Teşvik Edici Boyutlarının Verimlilik Üzerindeki Etkileri". *Verimlilik Dergisi*, 3, 75-83
- Çınar, O. (2012). *İş Yaşamı Kalitesi, Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çilengiroğlu, Orçun. (2002). *AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen M. ve İsmet Ş. (2000). "Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4), 55-56.
- Çömez, F. (2012). *Duygusal Zekâ-İş Tatmini İlişkisi: Celal Bayar Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇSGB, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler*. Ankara: ÇSGB Yayını.

- ÇSGB, 6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, Kanuna Hızlı Bakış. Erişim Tarihi: 02.05.2014. http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331 .
- ÇSGB, <http://www.calisma.gov.tr/bakanlik/tarihce.htm>, Erişim Tarihi: 10.04.2015
- ÇSGB, Erişim Tarihi: 15.03.2015.
http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalite/ulusal_isg_politikalari
- ÇSGB, *İSGÜM Tarihçesi*, Erişim Tarihi: 15.03.2015.
<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?Ink=157>
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, F. *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demirkaya, S. (2014). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı. *ÇITAD*, 6 (15), 131-150.
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durak, İ., Serinkan, C. (2007). “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 119-135.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Ekmekçi, Ö. (2004). *4857 Sayılı İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri*. İstanbul: TSK Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Elbir, Ö. (2006). *Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emiroğlu, C. (2001). *Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım*, Ankara: Türk – İş Yayınları.
- Engin, T. (2014). *6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erginbaş, E. (2010). *Avrupa Birliği' nin Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, E. Sarıkamış, Ç. (2008). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A. Ş'de Bir Uygulama”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 32, 53-66.
- Eronat, Z. (2004). *Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fields, D.L., Blum, T.C. (1997). “Employee Satisfaction In Work Groups With Different Gender Composition”. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
- Fişek, A.G. (1999). “Mesleksel Hastalık ve Kazalara Bağlı Sakatlıklar ve Üç Sosyal Güvenlik Kuruluşunun Eylemi”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 43, 1-2.

- Fişek, A.G. (2004). “SSK Hastanelerinin Sağlık Bakanlığı’na Devri: Ver – Kurtul”. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 77, 1-4.
- Fişek, A.G. (2007). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: ÇSGB’ nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi”. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 1-5.
- Gemmil, G. R., Heisler, W. J, (1972), “Machiavellianism as a Factor in Managerial Job Strain, Job Satisfaction, and Upward Mobility” [Bir Yönetmel İş Zorlanma İçinde , İş Tatmini ve Yukarı Hareketlilik Faktörü Olarak Makyavelcilik]. *Academy of Management, Journal*, 15 (1): 51-62.
- Gençler, A. (2002). “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 8 (35), 13-19.
- Gerek, N. (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Türk-Metal Sendikası Yayını.
- Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ghavam, E. (2014). *Comparison Of Occupational Health And Safety In Construction Industry Of Australia And Turkey*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ghos, P.K. Ghorpade, M.B (1991). *Industrial And Organizational Psychology*. Bombay: Himalaya Publishing House.
- Gök, S.B. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Gökalp, L. (2010). *İş Tatmin Ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin Antalya Levent Kimya’da Bir Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz, Yılmaz. (2006). Erişim Tarihi: 19.04.2014 “İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi”. www.isguvenligi.net

- Güyağüler, T. (2007). “Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 33, 5-15.
- Güzel, A., Ali Rıza O.. (2003). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Hackman, R., Oldham, G.R. (1975). “Development of The Job Diagnostic Survey”. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Howard M. W., ‘Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences’. *Human Resources Management Review*, 12 (2), 175-182.
- İleri, Ü. (2008). “Tek Partili Dönemde (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler”. *Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 5 (5-6), 70-92.
- İşcan, Ö. F., Timurluoğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Kaçmaz, H. (2003). “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında, Devletin, İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları”, *Makine Mühendisleri Dergisi*, 23-27.
- Kahya, N. (2001). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Karabulut, Ö. (2012). *Tekstil İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Teksif Eğitim Yayınları.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S, (2010), “İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Kesgin, C., Topuzoğlu, Ahmet. (2006). “Sağlığın Tanımı; Başa Çıkma”. *Journal of Istanbul Kültür University*, 3, 47-49.
- Kılıç, A. (2012). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kılıkış, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)” . *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 20-42.
- Kınık. S. (2007). *Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında, Cinsiyet, İş Tatmini ve İşe Bağlılık İlişkisi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 115–136.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., Ökten S. S. (2013). “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *International Review of Economics and Management*, 1 (1), 49-73.
- Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, A., Avsallı, H. (2012). “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.
- Korkut G., Tetik. A. (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (3). 455-474.
- Kösem, B. E. (2015). *Kurum Kültürünün Çalışanların İş Tatminine Etkileri: Gıda Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Küçük, S. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Notları*, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Mert, V. R. (2002). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”. *İşveren Dergisi, TİSK Yayını*, 4 (12), 12-18.

- Mezarcıöz, S., Oğulata T. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu-Tekstil İşletmelerinde İsg (İş Sağlığı Ve Güvenliği) Sorunları, *Mühendis ve Makine*, 55 (655), 72-79
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Nalbantoğlu, C. (2012). *Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Naumann, E. (1993). “Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment Among Expatriate Managers” [Öncülleri ve gurbetçi Yöneticileri Arasında Memnuniyet and Taahhüt Sonuçları]. *Group and Organization Management*, 18(2), 153-187.
- Nevzat, D. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Odabaşı, Y., Odabaşı, H.F., (2007). “Yükseköğretim Küreselleşirken”. *Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi*, 21(1058), 21-33.
- Odaman, S. (2005) “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, *Human Resources*, 22-28.
- Ofluoğlu, G., Uysal F. (2000), İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti. *Kamu-İş Dergisi*, 1-8.
- Oğuz, A. Y. (2013). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Örencik, İ. (2007). *360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin İş Tatmini Üzerine Etkisi : Kütahya Orta Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Öz, C. S. “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21 (5-6), 19-24.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. (2002). “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, 44 (4), 423-427.
- Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. İstanbul:Tarih Vakfı Yayınları.
- Özcan, E. D. (2011). *Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özgen H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2001). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Özmete, E., Laleoğlu, A. (2013). “İnsani Hizmet Örgütlerinde Sosyal Çalışmacıların Karşılaştıkları Mobbing Davranışları İle İş Tatmini ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24 (2), 12-17.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Paul E. S. (197). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. California-USA: Sage Publication.
- Robbins, S., Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey-USA: Prentice Hall.
- Poza, A.S. (2003). “Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain”. *Applied Economic Letters*, 10, 691–692.

- Sabancı, A. (2001). “İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Ergonomi”, Adana: İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. İstanbul: MKM Yayınları.
- Sageer, A., Sameena R., Puja A. (2012). “Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization”. *Journal of Business and Management*. 5 (1). 32-39.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seo, Y. J., Ko, J., Price, L. (2004). “The Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea”. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 437-446.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Araştırma, İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). “Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1). 55-64.
- Sevinç, H. (2014). Kurumsal Vatandaşlık Davranışı Algısı Ve Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Van Ve Bitlis İli Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seyyar, Ali “Sosyal Güvenlik Sistemimizin Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durumu”, Erişim Tarihi: 16.04.2015, www.sosyalsiyaset.com/documents/sgs_tarihi_gelisim.htm.
- Sönmez H. (2014). *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sudak, M. K., Cemal Z. (2013). “Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Sulu, S. (2010). “Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals”. *International Journal of Business and Management*. 5 (8), 25-32.
- Sun, Ö. H. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Süzek, S. (1993). *Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve Güvenliği*. ÇSGB İş Güvenliği Eğitim Semineri Notları, Ankara.
- Süzek, S. (2000). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”. Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5 (3), 305 –324.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şakar, M. (2006). *İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Şardan, S. (2005). *İş sağlığı ve güvenliğinde yeni oluşumlar: Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001*. İstanbul: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Şimşek, O. (2005). “Zihniyet Kavramı Ekseninden Batı Medeniyeti ve Antroposentrik Liberalist Girişimcilik”. *Kamu İş Dergisi*, 8 (3), 4-27.
- Şirin, E. F. (2009). “Analysis of Relationship Between Job Satisfaction And Attitude”. *Journal Of Theory And Practice In Education*, 5 (1), 85-104.
- Tanır, F. (2004). “İş Sağlığı ve Güvenliği”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4, 10-14.
- Tozan, C. (2000). “İşverenin İş Kazası İle İlgili Yükümlülükleri”. *Çimento İşveren Dergisi*, 14 (6), 11-17.
- Tuncay, A.C. (2000). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayını.

- Tuncay, C. (2003). “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” (Yeni İş Kanunu). *TİSK İşveren Dergisi*, 41 (10), 9-16.
- Tuncay, C. (2004). “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Personel Yönetimi Derneği Tarafından Düzenlenen Seminer*, İstanbul.
- Tura, M., Parsak, G. (2011). “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 5-13.
- Turmuş, E.K. (2005). *İş Tatmini ve Savunma Sanayi Müsteşarlığında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, H. (2012). *İş Tatmini Ve Meslek Memnuniyeti İlişkisi: Eczacılar Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünsar, S. (2003). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşar, E. (2004). “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür Ve Toplum Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 17, 7-10.
- Yelboğa, A. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 1-18.
- Yıldırım, G. (2005). “Galvano Sektöründe Meslek Hastalıkları Zehirlenmeler ve İlk Yardım”. *Yüzey İşlemler Dergisi*, 3 (1), 22-33.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yücel, İlhami ve Yavuz Demirel, ‘’Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi:’’ Başka Bir Yol Daha Olmalı!’’, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 27, S. 2 (2013), s. 159.

Yüksel, A. (2001). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Tarafların Bilgi Tutum ve Davranışları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

EKLER

EK 1. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ANKETİ

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ANKETİ	
Bu anket çalışması; işletmelerde “İş Sağlığı-Güvenliği ve İş Tatmini İlişkisi” adlı bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler sadece ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketin herhangi bir yerine isminizi yazmayınız, lütfen. Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederiz. Araştırma Grubu	
1. Cinsiyetiniz: Bay () Bayan () 2. Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr () 3. Eğitim Durumunuz: Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü() 4. Mesleğiniz: 5. Yaşınız: 6. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? .. 7. İşletmedeki Göreviniz:	

Çalıştığınız işyeri ile ilgili olarak aşağıdaki ifadeler ne kadar doğrudur?	Hiç	Az	Orta	Çok	Oldukça
1.Çalıştığım kurumda bazı işleri güvenli bir şekilde yapmak güçtür.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurumda bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarını takip etmek güçtür.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurumda bazı iş sağlığı ve güvenliği kuralları, işin gerçekte yapılış şeklini yansıtmamaktadır.	1	2	3	4	5
4. Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu, verimlilik ve kârlılıktan daha fazla önemsemektedir.	1	2	3	4	5
5.İşleri yapabilmek için bazen risk almak gerekmektedir.	1	2	3	4	5
6.Kaza araştırmaları çoğunlukla kimin suçlu olduğunu belirlemek için kullanılmaktadır.	1	2	3	4	5
7.İş sağlığı ve güvenliğini arttırmak için alınan önlemler nadiren uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumda yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurumda güvenlik teftişleri, iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	1	2	3	4	5

10. İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurumda acil bir duruma karşı alınan tedbirler mevcuttur.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım kurumda, takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	1	2	3	4	5
13. Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki fikirlerimi önemser.	1	2	3	4	5
14. Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemişlerdir.	1	2	3	4	5
15. İş yapılırken, sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	1	2	3	4	5
16. Çalıştığım kurumda işgörenler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun çalışabilmek için ihtiyaç duydukları ekipmanlara rahatlıkla ulaşabilirler.	1	2	3	4	5
17. Şirket yönetimi, iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını ciddi bir şekilde önemsemektedir.	1	2	3	4	5
18. Çalıştığım kurumda, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
19. Çalıştığım kurumda, iş sağlığı ve güvenliği hususunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
20. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesiyle ilgili önerileri desteklemektedir.	1	2	3	4	5
21. Çalıştığım kurumda kuralların geliştirilmesi veya gözden geçirilmesi sürecine ben de katılırım.	1	2	3	4	5
22. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, benim değil yönetici ve diğerlerinin problemidir	1	2	3	4	5
23. İş kazası geçiren işgörenler şanssız kişilerdir.	1	2	3	4	5
24. Burada meydana gelen kazalar ve olaylar daima yetkili kurumlara bildirilir.	1	2	3	4	5
25. Güvenlik yayınları ve yönergeleri, buradaki insanların davranışları ve bilinci üzerinde çok az etkiye sahiptir.	1	2	3	4	5
26. Bazı işçiler, iş sağlığı ve güvenliğine çok az önem verir	1	2	3	4	5
27. Sağlık ve güvenlik kurallarının hepsi sıkı bir şekilde takip edilmiyor.	1	2	3	4	5
28. İnsanlar, denetim altında olmadıkları zaman bile buradaki bütün güvenlik kurallarına dikkat ederler.	1	2	3	4	5
29. İnsanlar çalışırken, kendi sağlık ve güvenlikleri için daima güvenlik koruyucu ekipmanlarını giyerler.	1	2	3	4	5
30. İş arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayan insanları sert bir şekilde uyarırlar.	1	2	3	4	5

Şu andaki işinizle ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden <u>memnuniyet düzeyinizi belirtiniz.</u>	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla
1-İşimin bana sağladığı güvence	1	2	3	4	5
2-Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	1	2	3	4	5
3-İşimin bana sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânları	1	2	3	4	5
4-İşimde birlikte çalıştığım, etkileştığım ve konuştuğum kişiler	1	2	3	4	5
5-Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve ilgi	1	2	3	4	5
6-İşimi başarıyla tamamlama duygusu	1	2	3	4	5
7-İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma fırsatı	1	2	3	4	5
8-Üstlerimden gördüğüm destek ve rehberlik	1	2	3	4	5
9-Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletli olması	1	2	3	4	5
10-İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme	1	2	3	4	5
11-İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence	1	2	3	4	5
12-İşimden dolayı başkalarına yardım etme fırsatı	1	2	3	4	5
13-İşimi yaparken duyduğum heyecan	1	2	3	4	5
14-İş yerimdeki yönetimin tutumu	1	2	3	4	5

Başka görüş ve önerileriniz varsa buraya yazabilirsiniz:

Anket bitmiştir, teşekkür ederiz...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Selin ALTAY
Doğum Yeri ve Tarihi	Ceyhan – 19/02/1989
Eğitim Durumu	
Yüksek Lisans Öğrenimi	2012-2015 Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Lisans Öğrenimi	2008-2012 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İletişim	
E-Posta Adresi	selin-ing@hotmail.com
Tarih	