

**T.C.**

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞGÖREN PERFORMANSINA**

**ETKİLERİ VE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**DERYA ÇEVİK TAŞDEMİR**

**GAZİANTEP – 2019**

**T.C.**

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞGÖREN PERFORMANSINA**

**ETKİLERİ VE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**DERYA ÇEVİK TAŞDEMİR**

**TEZ DANIŞMANI**

**PROF. DR. İBRAHİM YILDIRIM**

**GAZİANTEP – 2019**



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜDÜRLÜĞÜNE  
DOKTORA KABUL VE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı öğrencisi **Derya ÇEVİK TAŞDEMİR** tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşgören Performansına Etkileri ve İş Doyumunun Aracılık Rolü” başlıklı tez, 14 / 11 / 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> <u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Atınç OLCAY Gaziantep Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Eda DİNERİ Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Üzeyir KEMENT Bingöl Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK  
Enstitü Müdürü

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşgören Performansına Etkileri ve İş Doyumunun Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 14/11/2019.

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR



## ÖNSÖZ

Çalışmak ve üretmek durumunda olan insan, bu eylemi sağlıklı ve güvenli bir ortamda insana yakışır bir şekilde sürdürmelidir. Yasal bir hak olmakla birlikte aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği yaşam hakkından doğduğu için insani bir haktır. Bunların yanında, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının çalışanlara yaşam hakkı sağlamanın da yanında başka faydalar sağlayacağı alanyazında yer almaktadır. Yapılan bu çalışmada; iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını ve iş doyumunu da etkilediği ve aynı zamanda iş doyumunun aracılık etkisi olup olmadığı ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda yapılan çalışmanın birinci bölümünde giriş, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayım ve sınırlılıkları, araştırmada kullanılan tanımlar halinde yer verilirken; ikinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği, işgören performansı, iş doyumunu kavramları kapsamlı bir şekilde ele alınarak belirtilmiş ve araştırma konusunda daha önce alanyazında yer alan çalışmalar yerli ve yabancı olmak üzere kategorize ederek açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmada kullanılan yöntemler belirtilirken; dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar açıklanmıştır. Beşinci ve son bölümde ise araştırmaya dair sonuçlar üzerinde durularak konu üzerinde araştırma yapacak olan akademisyenlere, işverenlere, yöneticilere, iş güvenliği uzmanlarına, çalışanlara önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada elde edilen bulguların özellikle tekstil sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde faydalı olması ve iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde uygulanması ile işgören performansı ve iş doyumununun da etkileneceği ve bunun işletmeler, sektörler hatta ülkeler için bir strateji olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu uzun ve meşakkatli süreç, çok değerli pek çok kişi sayesinde neticeye ulaştırılmıştır. Kuşkusuz ki bunlardan en önemlisi olan tez danışmanım, her zorlandığım noktada engin bilgi ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan, çalışmanın, üretmenin erdemlerini gösteren çok değerli sayın hocam Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM' dır. Akademik donanımı, etik değerleri, yaşam enerjisi ile kendisini örnek aldığım hocama değerli katkılarından ötürü teşekkürlerin en büyüğünü ederim. Kendisi ile çalışmış olmanın gururu içerisindeyim.

Kariyerimde farklı bir pencere açacak olan bu süreçte, eleştirel bakış açısı ve

yönlendirici tutumlarıyla ile pek kıymetli geribildirim, görüş ve önerileriyle çalışmamın tamamlanmasında ve dahası zenginleşmesinde değerli katkıları bulunan tez izleme jürisi üyelerinden Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin her kademesinde büyük bir titizlik ve sabırla çalışmalarımı inceleyen ve disiplinlerarası bir bakış açısıyla çalışmama değer katan tez izleme jürisi üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Eda DİNERİ'ye tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Bu süreçte, her manada katkısını esirgemeyen T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi ailesini oluşturan, idari ve akademik personellerinin tümüne teşekkür ederim.

Son olarak bir ömür teşekkürlerimin bitmeyeceği, yaşamımın en değerli varlıkları olan ve şüphesiz ki bu noktada olmamı sağlayan değerli annem ve babama, eşim Op. Dr. Mehmet Selçuk Taşdemir'e ve dönem dönem ihmal etsem de beni anlayışla karşılayan sevgili oğlum Mehmet İlber'e ve kızım Beren'e tüm kalbi duygularıyla sonsuz teşekkür ederim.

Gaziantep, 2019

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR.

## ÖZET

Bu araştırmanın amacını, iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını üzerine etkisi ve iş doyumunun da aracılık rolünü tespit etmek oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda oluşturulmuş 55 soruluk form, 2019 yılının Mayıs ve Haziran ayları arasında Gaziantep ilinde Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı tekstil sektöründe faaliyet gösteren 775 büyük ölçekli işletme çalışanına yüzyüze anket tekniği ile uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS bilgisayarlı istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma modelinin test edilmesine geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, dağılım normalliğini belirlemek için ise basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Araştırma hipotezlerinin ölçümü için yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Aracılık etkisi SPSS Process Macro istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş, sobel testi ile ölçülmüştür.

Araştırmanın neticesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin, işgören performansını ve iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilerken iş doyumunun aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, işgören performansı, iş doyumunu, aracılık rolü.

## ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of occupational health and safety on employee performance and the role of job satisfaction. Quantitative research method was used. The 55-item questionnaire was administered to 775 large-scale enterprises working in the textile sector of Gaziantep Regional Directorate of Organized Industry between May and June 2019 by face-to-face survey technique. The data obtained were analyzed by SPSS and AMOS computerized statistical package programs. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used to determine the validity of the scales used in the research, Cronbach Alpha reliability coefficient to determine reliability, and kurtosis and skewness values to determine the distribution normality. Structural equation modeling was used to measure the research hypotheses. The mediation effect was analyzed using SPSS Process Macro statistical program and measured by sobel test.

As a result of the study, it has been found that occupational health and safety affects employee performance and job satisfaction positively and significantly, however it is found that occupational health and safety has a positive and meaningful effect on employee performance while job satisfaction has a mediating role.

**Key Words:** Occupational health and safety, employee performance, job satisfaction, mediation role.

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiii

### BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	6
1.3. Araştırmanın Önemi .....	8
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	11
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	12
1.6. Tanımlar .....	12
1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	12
1.6.2. İşgören Performansı.....	12
1.6.3. İş Doyumu .....	13

### İKİNCİ BÖLÜM<sup>14</sup>

KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	14
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	14
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	17
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi .....	20
2.1.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	20
2.1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	22
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine Proaktif Yaklaşım .....	23
2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Etmenleri .....	24

	<b>Sayfa No.</b>
2.1.5. Güvenlik İklimi .....	26
2.1.6. Güvenlik Kültürü.....	27
2.1.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi .....	29
2.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Mevzuat .....	31
2.2. İşgören Performansı .....	34
2.2.1. İşgören Performansının Önemi.....	36
2.2.2. İşgören Performansının Sorunları ve Nedenleri .....	37
2.2.3. İşgören Performansını Etkileyen Faktörler .....	38
2.2.3.1. Yönetimin Rolü .....	38
2.2.3.2. Motivasyon .....	39
2.2.3.3. Katılım .....	42
2.2.3.4. Eğitim .....	42
2.2.3.5. Etkili Teşvik Sistemleri .....	43
2.2.3.6. İşe Devam ve Devamsızlık .....	44
2.2.3.7. Personel Değişim Oranı.....	44
2.2.3.8. Etkinlik .....	45
2.2.4. İşgören Performansı Değerleme ve Önemi .....	45
2.2.5. İşgören Performansı Değerlemenin Amacı .....	47
2.2.6. İşgören Performansı Değerlemenin Yararları .....	48
2.2.7. İşgören Performansı Değerleme Süreci.....	49
2.3. İş Doyumu .....	51
2.3.1. İş Doyumunun Önemi .....	53
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	54
2.3.3. İş Doyumu ile İlgili Başlıca Kapsam Kuramları .....	56
2.3.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	56
2.3.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	57
2.3.3.3. David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı.....	60
2.3.4. İş Doyumu ile Başlıca Süreç Kuramları .....	60
2.3.4.1. Vroom Beklenti Kuramı .....	61
2.3.4.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	62
2.3.4.3. Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı.....	62
2.3.4.4. Locke'nin Amaç Kuramı .....	63

2.3.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	64
2.4. İlgili Araştırmalar .....	67
2.4.1. Konu İle İlgili Yapılan Yerli Araştırmalar .....	67
2.4.2. Konu İle İlgili Yapılan Yabancı Araştırmalar .....	69

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>74</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	74
3.2. Evren ve Örneklem.....	77
3.3. Veri Toplama Araçları.....	78
3.4. Kullanılan Ölçekler .....	79
3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği .....	79
3.4.2. İşgören Performansı Ölçeği .....	80
3.4.3. İş Doyumu Ölçeği.....	80
3.5. Araştırmanın Değişkenleri .....	81
3.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	81
3.5.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler .....	81
3.5.1.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması.....	81
3.5.1.3. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilinç Düzeyleri ..	82
3.5.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları .....	82
3.5.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim .....	82
3.5.2. İşgören Performansı.....	82
3.5.3. İş Doyumu .....	83
3.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Gören Performansına Etkileri ve İş Doyumunun Aracılık Rolü Çalışması Pilot Uygulama Sonuçları.....	83
3.6.1. Pilot Uygulama Demografik Bulgular.....	83
3.6.2. Pilot Uygulama Geçerlilik Sonuçları.....	87
3.6.2.1. Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Ölçeği Geçerliliği.....	87
3.6.2.2. Pilot Uygulama İş Gören Performansı Ölçeği Geçerliliği .....	90
3.6.2.3. Pilot Uygulama İş Doyumu Ölçeği Geçerliliği .....	90

3.6.3. Pilot Uygulama Güvenilirlik Sonuçları .....	92
--	----

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUM .....**

4.1. Metodoloji .....	94
4.2. Bulgular .....	94
4.2.1. Demografik Bulgular .....	94
4.2.2. Ölçeklere İlişkin Frekans Analizleri .....	98
4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine Ait Analizler .....	109
4.2.3.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) .....	109
4.2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	112
4.2.3.3. Güvenilirlik Analizi .....	116
4.2.3.4. Dağılım Normalliği Sonuçları .....	117
4.2.4. İşgören Performansı Ölçeğine Ait Analizler .....	118
4.2.4.1. Keşfedici Faktör Analizi .....	119
4.2.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	120
4.2.4.3. Güvenilirlik Sonuçları .....	121
4.2.4.4. Dağılım Normalliği Sonuçları .....	122
4.2.5. İş Doyumu Ölçeğine Ait Analizler .....	122
4.2.5.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) .....	122
4.2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	124
4.2.5.3. Güvenilirlik Sonuçları .....	126
4.2.5.4. Dağılım Normalliği Sonuçları .....	126
4.2.6. Korelasyon Analizi Sonuçları .....	127
4.2.7. Ölçekler Betimleyici İstatistikler .....	128
4.2.8. Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	129
4.2.9. İş Doyumu Aracılık Etkisi Sonuçları .....	133
4.2.10. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları .....	136

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ VE TARTIŞMALAR .....**

## **ALTINCI BÖLÜM**

**KAYNAKÇA** ..... **148**

**EKLER**..... **165**

Ek 1. Anket Formu ..... 165



## TABLULAR LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo 1.</b> Türkiye'nin Onaylamış Olduğu ILO Sözleşmeleri .....	22
<b>Tablo 2.</b> İSG'ne Yönelik Osmanlı'daki ve Türkiye'deki Yasal Mevzuat .....	23
<b>Tablo 3.</b> AB Direktiflerine Göre Çıkarılmış Yönetmelikler.....	32
<b>Tablo 4.</b> Performans ve İş Doyumu ile İlişkili Motivasyon Teorileri .....	41
<b>Tablo 5.</b> Eğitim Yöntemleri.....	43
<b>Tablo 6.</b> Alfa= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri .....	78
<b>Tablo 7.</b> Kullanılan Ölçekler .....	79
<b>Tablo 8.</b> Pilot Uygulama Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	84
<b>Tablo 9.</b> Pilot Uygulama Katılımcılarının Mevcut İş Yerinde Çalışma Süreleri .....	85
<b>Tablo 10.</b> Pilot Uygulama Katılımcılarının İş Hayatında Yer Alma Süreleri .....	86
<b>Tablo 11.</b> Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	88
<b>Tablo 12.</b> Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları .....	89
<b>Tablo 13.</b> İşgören Performans Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	90
<b>Tablo 14.</b> Pilot Uygulama İş Gören Performans Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları.....	90
<b>Tablo 15.</b> Pilot Uygulama İş Doyumu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	91
<b>Tablo 16.</b> İş Doyumu Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları .....	91
<b>Tablo 17.</b> Araştırma Ölçekleri Güvenilirlik Sonuçları .....	93
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	95
<b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Mevcut İş Yerinde Çalışma Süreleri.....	96
<b>Tablo 20.</b> Katılımcıların İş Hayatında Yer Alma Süreleri.....	97

<b>Tablo 21.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	99
<b>Tablo 22.</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Uygun Çalışması Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	101
<b>Tablo 23.</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	102
<b>Tablo 24.</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	104
<b>Tablo 25.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	105
<b>Tablo 26.</b> İşgören Performansı Ölçeği Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	106
<b>Tablo 27.</b> İş Doyumu Ölçeği Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	107
<b>Tablo 28.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	110
<b>Tablo 29.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları.....	112
<b>Tablo 30.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği DFA Yükleri .....	115
<b>Tablo 31.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Model Uyum İstatistikleri.....	116
<b>Tablo 32.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları .....	116
<b>Tablo 33.</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları .....	118
<b>Tablo 34.</b> İşgören Performansı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları .....	119
<b>Tablo 35.</b> İşgören Performansı Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları .....	120
<b>Tablo 36.</b> İşgören Performansı Ölçeği DFA Yükleri .....	121
<b>Tablo 37.</b> İşgören Performansı Ölçeği Model Uyum İstatistikleri .....	121
<b>Tablo 38.</b> İşgören Performansı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları.....	121

<b>Tablo 39.</b> İşgören Performansı Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları .....	122
<b>Tablo 40.</b> İş Doyumu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	123
<b>Tablo 41.</b> İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları .....	124
<b>Tablo 42.</b> İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları .....	124
<b>Tablo 43.</b> İş Doyumu Ölçeği Model Uyum İstatistikleri .....	126
<b>Tablo 44.</b> İş Doyumu Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları.....	126
<b>Tablo 45.</b> İş Doyumu Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları .....	127
<b>Tablo 46.</b> Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları .....	128
<b>Tablo 47.</b> Ölçeklerin Betimleyici İstatistikleri .....	129
<b>Tablo 48.</b> Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri .....	130
<b>Tablo 49.</b> Araştırma Modeli Yol Analizi Sonuçları .....	131
<b>Tablo 50.</b> Araştırma Modeli (Genel) Uyum İyiliği Değerleri .....	133
<b>Tablo 51.</b> Araştırma Modeli (Genel) Yol Analizi Sonuçları .....	133
<b>Tablo 52.</b> İş Doyumu Aracılık Etkisi Sonuçları .....	135
<b>Tablo 53.</b> Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar.....	136

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. İş Sağlığının Bileşenleri.....	15
Şekil 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İhmal Zinciri .....	17
Şekil 3. Türkiye ve AB’de iş kazalarında ölen kişi sayısı .....	18
Şekil 4. İSG Yükümlülükleri Üçlü Yapısı .....	28
Şekil 5. İSG Yönetim Sistemi Ana Unsurları .....	31
Şekil 6. Stratejik Kontrol Süreci .....	35
Şekil 7. Motivasyon Süreci .....	40
Şekil 8. Performans Yönetim Süreci.....	49
Şekil 9. Performans Değerleme Sisteminin Unsurları .....	50
Şekil 10. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.....	56
Şekil 11. Herzberg’in Çift Faktör Teorisi .....	59
Şekil 12. Lawler-Porter Beklenti Kuramı Modeli.....	63
Şekil 13. İş Doyumu Faktörleri Modeli .....	65
Şekil 14. İşten Ayrılma Karar Süreci .....	66
Şekil 15. Araştırma Modeli.....	75
Şekil 16. DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri .....	114
Şekil 17. İş Gören Performansı Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri.....	120
Şekil 18. İş Doyumu Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri .....	125
Şekil 19. Araştırma Yapısal Modeli.....	130
Şekil 20. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli .....	132
Şekil 21. Değişkenlerarası İlişki Diyagramı .....	134

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AIHA</b>	:	Amerikan Endüstriyel Hijyen Derneği
<b>BSI</b>	:	İngiliz Standartları Enstitüsü
<b>CFI</b>	:	Comparative Fit Index( Serbestlik Derecesi)
<b>DFA</b>	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>GFI</b>	:	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
<b>GSYH</b>	:	Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
<b>IAEA</b>	:	Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı
<b>ILO</b>	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ISO 14000</b>	:	Çevre Yönetim Sistemleri
<b>ISO 9000</b>	:	Kalite Yönetim Sistemleri
<b>İSG</b>	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSGYS</b>	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
<b>KFA</b>	:	Keşfedici Faktör Analizi
<b>NFI</b>	:	Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)
<b>NNFI</b>	:	Non-Normed Fit Index (Normalleştirilmemiş Uyum İndeksi)
<b>OHSAS 18001</b>	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serisi
<b>OSHA</b>	:	ABD Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi
<b>PDO</b>	:	Personel Değişim Oranı

<b>RMSEA</b>	:	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
<b>YEM</b>	:	Yapısal Eşitlik Modeli
<b>SPSS</b>	:	Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistiksel Paket)
<b>TDK</b>	:	Türk Dil Kurumu
<b>TLI</b>	:	Tucker-Lewis Index (Tucker-Lewis Derecesi)
<b>WHO</b>	:	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

“Yaşam hakkı, bireyin en temel hakkıdır.” Bu hak anayasa ile güvence altına alınmıştır. Birey, insan onuruna yakışır bir hayat sürmek adına, çalışmak ve üretmek durumundadır. Ancak bu çalışmalarını da sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütmek bireyin en temel hakkıdır ve insan hakları evrensel beyannamesinin 23. Maddesi, 3. Bendinde “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.” şeklindeki ifadesinde elverişli çalışma koşullarına vurgu yapılmıştır.

Amacı toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmek olan örgütlerin, bu amaçları gerçekleştirebilmek için, maddi üretim unsurlarının yanında, nitelikli insan gücüne ihtiyaç duymaktadırlar (Çalık; 2003: 7).

Toplum bilimcileri uzun zamandır, sosyal ve çevresel faktörlerin birçok insan hastalığının görülme durumunu etkileyebileceğini belirtiyor. Tahmin edilebileceği gibi, çoğu insanı meşgul eden tek aktivite iş olduğu için iş yerindeki baskılar ve stresler insan sağlığını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Faragher ve diğ.; 2005: 105).

Çalışan ilişkileri ile işgören performansı arasındaki kesişme noktası; çalışanların iş doyumunu ve çalışanların saygınlığının korunmasını içerir (Kuzu ve Özilhan; 2014: 1371). İşgören performansı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, endüstrinin başlıca kaygıları arasında önemli bir yer teşkil etmekle birlikte, bu ülke endüstrilerinin ortak özellikleri uygun olmayan işyeri tasarımı, kötü yapılandırılmış işler, işçi kabiliyetleri ile iş talepleri arasındaki uyumsuzluk, olumsuz çevre, zayıf insan-makine sistemi tasarımı ve uygun olmayan yönetim programları olup, işgören performansı bu durumlardan olumsuz etkilenmektedir. Bu durumlar, işyeri tehlikelerine, olumsuz işgören sağlığına, mekanik ekipman yaralanmalarına, yol açar ki bu da çalışanların üretkenliğini ve ürün/ iş kalitesini düşürür ve maliyeti artırır. İş sağlığı ve güvenliği ile işgören performansını ve iş doyumunu artırdığı birçok çalışmada tespit edilmiştir. Bunun bir işletmenin tüm performansı üzerinde de doğrudan ve dolaylı etkileri vardır (Shikdar ve Sawaqed, 2003: 564). Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğine (İSG)

gereken önemi vermeden kurumların hedeflerine ulaşmak son derece zordur.

Günümüzde çoğu işletme iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını, çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sürdürmelerinden ziyade, Türkiye’de “İSG kültürü” nün oturmamış olmasından kaynaklı olarak 6331 sayılı kanunda geçen yükümlülükleri karşılamak adına gerçekleştirmektedir. Hal böyle olunca, yapılan çalışmalar; gerek çalışanlar, gerekse yöneticiler tarafından benimsenememekle birlikte yapılan bu çalışmalar yüzeysel kalmaktadır. İstatistikler de bu durumu doğrular niteliktedir. İSG yalnızca Türkiye’de değil, tüm dünyada küresel bir sorun durumuna gelmektedir. Her geçen yıl bu problemten kaynaklı olarak 3,2 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmekle birlikte, 160 milyon daha önce karşılaşılanlardan farklı meslek hastalığı saptanmakta ve 300 milyon kişi ölümcül olmayan meslek hastalıkları sebebiyle acı çekmektedir. İşle ilgili hastalıklar ve ölümlerden kaynaklı olarak dünyada ülkelerinin toplam Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH)’sında %4 kayıp yaşanmaktadır (Bilir, 2016: 4).

İş sağlığı güvenliği, ulusal ve uluslararası mevzuatta düzenlenmiş olup, buna müteakip işletmelere iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilirliğini mümkün kılmak adına, kişisel koruyucu donanım kullanımı, gürültü düzeyinin kısıtlanması, risk faktörlerinin olabildiğince indirgenmesi ve bireysel ve toplumsal düzeyde maruziyetinin engellenmesi, işyeri çalışma ortamının risklerden arındırılması, termal konfor şartlarının iyileştirilmesi gibi bir takım yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerin gerçekleştirilmesi, çalışanların refah düzeninin artışına, aslında işletmedeki çalışanların daha yüksek performans ile çalışmalarını sürdürebilir kılmayı sağlayacaktır.

İş kazası neticesinde oluşan zararları bertaraf etmek için yapılması gereken giderlerin, bu kazaları önlemek amacıyla yapılacak giderlerden çok daha fazla olduğu saptanmıştır (Ünsar, 2004: 98). Muhtemel yaşanacak iş kazaları, boş beklemelemlere, makine hasarlarına, çalışanlarda geçici ya da kalıcı maluliyetlere, yani çalışanın belirli bir süre işinden uzak kalmasına, bunun sonucunda hastane, mahkeme giderlerine yol açabilir. Bu sebepler iş kazalarına karşı alınacak proaktif faaliyetlerin önemini daha da artmıştır.

Kazaları azaltmaya yönelik ilk girişimler teknik yönlerin ve fiziksel tehlikelerin mühendislik bakış açısıyla kontrol edilmesine yönelikken daha sonraları, bu faktörlerin iyileştirilmesinin ardından kazaların aynı oranda azalmadığı anlaşılmış ve araştırmacılar, bu durumu “insan faktörü” olarak adlandırılmaya başlamıştır (Tomas ve diğ. 1999: 49). İş

kazalarının analizleri gerçekleştirildikten sonra, çalışma hayatında meydana gelen iş kazalarının yaklaşık olarak %90'ının işgörenlerin güvensiz davranışlarından sebep olduğu ifade edilmektedir (Duhon, Knouse, Robert ve Walling, 1989; Heinrich, Peterson ve Roos, 1980; Porter ve Corlett, 1989' den akt. Tomas ve diğ. 1999: 49). Bu durum, bize çalışma hayatında insanın iş sağlığı ve güvenliğini arttırmada ne kadar önemli bir rol oynadığını, insan faktörünü çözdüğümüzde iş kazalarını ekarte edebileceğimiz anlamına gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği adına mevzuattaki yükümlülüklerin gerçekleşmesi, işletmeye ve/veya çalışana katma değer sağlamayan bu harcamaların önüne geçilmesini önlediği için, işletmede çalışanın performansını yükselecek, performansı artan çalışan daha az hata ile çalışmalarını sürdürecektir, yaptığı işten daha çok verim alacak, kazaların önüne geçildiği için ürüne ya da hizmete herhangi bir katma değeri olmayan maliyet kalemlerinin azalması beklenmektedir.

İşgören performans değişikliğinin başlangıcı olarak iyileştirme girişimleri tercih edildiğinde, şirketin iyileştirme odağının nerede olduğunu göstermek ve işlev göstermek için kaynak gerekir. Bu tür kaynaklar çalışanın zamanı veya sermaye yatırımları ile ilgili olabilir (Alefari ve Fernández Barahona; 2018: 438). İşte güvenli çalışma ortamının sağlanması ve işgören performansının artışıyla devam eden süreçte, kaynaklar daha etkin kullanılarak, işletme performansı artışı, rekabette artış, ülkenin kaynaklarını etkin kullanması gibi bir dizi olumlu etki oluşturması öngörülmektedir.

Katsuro ve diğ.(2010), İSG ile ilgili sorunların, çalışanların gıda sanayinde üretken kapasitelerini olumsuz yönde etkiler ve çalışanların işyerindeki verimliliğini azalttığı, işçilerin işe karşı olumsuz bir tutum ve düşük motivasyon geliştirdiğini, iş yerindeki kazalar da artış meydana geldiğini belirtirken, ayrıca İSG eğitim programlarını, belirli aralıklarla güncellemeleri ve güncel makine-ekipman kullanmalarını tavsiye eder (Katsuro ve diğ. 2010, 2644).

Birçok farklı şekilde tanımlara sahip olmakla beraber genel anlamda “iş doyumu”, işgörenin yaptığı işi, işyerindeki çevresini ve çalışma şartlarını değerlendirmesi neticesinde oluşan duygusal bir tepki olup, bireylerin mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerini sağlayan önemli gerekliliklerin başında gelir (Keser, 2005: 54). Sünter vd. (2006) yılında yapmış olduğu bu çalışmada iş doyumu ile çalışma koşulları arasındaki köprüye vurgu yaparak, iş doyumunun yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet gibi kişisel özellikler etkilerken, bunların yanında

yapılan işin niteliği, çalışanın elde ettiği gelir düzeyi, işletmenin çalışma koşulları, yönetim politikası gibi çevresel ve örgütsel etkenler de önemli düzeyde iş doyumunu etkilediğinden bahsetmiştir. 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal mevzuatın gerekleri karşılandığında, çalışma koşulları iyileşecek ve bunu bağlı olarak çalışanların iş doyumunun artacağı beklenmektedir.

İşte bu çalışmada, İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkileri ele alınarak, ayrıca bu denli önemli olan ve birçok faktörü etkileyen iş doyumunun aracılık rolü incelenecektir.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Yapılan yazın taramasında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin yürütülmesinin işgören performansını etkilediği ve iş doyumunun da bu noktada aracılık rolünün bulunduğu öngörülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın temel problem cümlesi; “İş sağlığı ve güvenliği, işgören performansına etki etmekte midir, eğer etki ediyorsa iş doyumunun aracılık rolü bulunmakta mıdır?” olarak tespit edilmiştir.

Bu temel problemler çerçevesinde araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

### **1.1.2. Alt Problemler**

Çalışmanın temel problem cümlesinden hareketle ortaya konulan alt problemler ise şunlardır:

İş sağlığı güvenliğinin işgören performansına olan ilişkisine yönelik problemler;

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, işgören performansını etkiler mi?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, işgören performansını etkiler mi?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, işgören performansını etkiler mi?
- Tehlike ve raporların değerlendirilmesi, işgören performansını etkiler mi?

- Kişisel risk değerlendirilmesi, işgören performansını etkiler mi?

İş doyumunu ile işgören performansına ilişkin problemler;

- İş doyumunu, işgören performansını etkiler mi?

İş sağlığı ve güvenliğinin, iş doyumunu ilişkisine yönelik problemler;

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, iş doyumunu etkiler mi?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, iş doyumunu etkiler mi?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, iş doyumunu etkiler mi?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, iş doyumunu etkiler mi?
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, iş doyumunu etkiler mi?

İş doyumunun aracılık etkisine yönelik problemler;

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ve işgören performansı etkisinde; iş doyumunun aracı rolü var mıdır?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması ile işgören performansı etkisinde; iş doyumunun aracı rolü var mıdır?
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri ile işgören performansı etkisinde; iş doyumunun aracı rolü var mıdır?
- Tehlike ve raporların değerlendirilmesi ile işgören performansı etkisinde; iş doyumunun aracı rolü var mıdır?
- Kişisel risk değerlendirilmesi ile işgören performansı etkisinde; iş doyumunun aracı rolü var mıdır?

Çalışmada temel problem cümlesinden hareketle ortaya konulan alt problemlere yanıt aranmıştır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Günümüzde, birçok işgören uygunsuz iş sağlığı ve güvenliği koşullarından kaynaklı olarak elim kazalar yaşamaktadır. Çoğu zaman alınacak küçük tedbirlerle önlenebilecek olan bu kazalar emekçileri malul bırakmakta ve daha da ötesi bazı durumlarda hayattan koparmaktadır. Buna karşı bir duruş olarak çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, çalışma hayatının taraflarınca yasal bir yükümlülük olarak görülmektedir. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde uygulanması işgörenlerin sağlıklı ve güvenli olarak çalışmalarını sağlamakla birlikte; gerek çalışanlara, gerekse kurumlara başka faydalar da sağlamaktadır. Bu araştırmanın amacını, iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını etkilemesi ve iş doyumunun da aracılık rolünü tespit etmek oluşturmaktadır.

Küreselleşen dünyada, teknolojinin ilerleyişi, artan dijitalleşme ile ürünlerin sınırları aşması, daha uygun maliyetli ürüne dünyanın her yerinden ulaşabilme gibi faktörler rekabet koşullarını dramatik düzeyde arttırmaktadır.

İşletmelerin en önemli sorunlarından biri işgücünün etkin kullanımını arttırmaktır. İşgücünün etkin kullanımını artırıcı tedbirlerin alınması ve uygulanması işletmelerin güçleşen günümüz rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri bakımından hayati derecede önem arz etmektedir. Varılan bu noktada, daha az girdi ile daha çok ve kaliteli ürün/ hizmet üretmek artan rekabet koşullarında ayakta kalmak adına çoğu durumda üretimdeki en yüksek maliyet kalemi olan işçilikten “Nasıl daha iyi faydalanırım?” sorusunu akıllara getirmektedir. İşte bu aşamada cevap: işgören performansını arttırmaktır. Çalışanın motivasyonu, ücretinin yeterli seviyede olması, işyerinin fiziki ortamının sağlık ve güvenlik etmenlerine göre düzenlenmesi gibi faktörler, işgören çalışmalarının verimliliğinde önemli ölçüde etkili olmaktadır (Altuncu, 2011; 309).

Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği ülkemiz koşullarında 6331 sayılı kanunla güvence altına alınmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği yasal gereklilikleri karşılamanın ötesine geçmelidir. Organizasyonları bir sistem olarak görmeyi vurgulayan Deming (1986), sürekli olarak iyileştirmeyi vurgulamıştır. Sistemlerde, girdilerde değişme, çıktılarda da değişmeyi sağlayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının neticesinde; ortam şartlarının iyileştirilmesi, çalışanın daha sağlıklı bir şekilde işin yürütümünü gerçekleştirmesi, iş

kazalarının azaltılması, dolayısıyla üretime değer katmayan maliyetlerin azaltılması v.b. işletmeler için birçok olumlu sonuç doğmaktadır.

Çalışanların bireysel performanslarını değerlendirmek için performans değerlendirme araçlarını kullanmak ve performansın artırılması için bulguları kullanmak yerleşik bir uygulamadır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmediği işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği için kullanılan kaynakların üretim maliyetini arttırdığına dair yanlış bir algı olmasına rağmen, işin aslı oldukça farklıdır. 1926 yılında, Amerikan Mühendisler Birliği Konseyi' nin güvenli çalışma ve verimlilik arasındaki bağlantıyı araştıran ve yaklaşık olarak 14.000 işletmenin yer aldığı çalışmasında, en yüksek verimlilikle çalışan firmalar ile yaşanan kazaların etkin bir biçimde kayıtlara yansması ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Düşük kaza frekansı ve yüksek verimlilik arasında; düşük kaza frekansının yüksek verimliliği direkt olarak etkilediği anlaşılmıştır (Grimald ve Simonds, 2001: 106 ; Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 7).

Alanyazında iş sağlığı alanında yapılan metodolojik çalışmaların tümünde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması koşuluyla, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde çalışma koşullarından doğacak tehlikeleri araştırmak ve önlemek amacıyla yürütülmesi durumunda, mevzuattaki zorunluluğu karşılamaktan ziyade, iş sağlığı ve güvenliği işyerinde işgören performansını etkileyeceği görülmektedir.

Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak psikososyal risk faktörlerinden örgütsel stres ya da işyeri stresi ile işgören refahı arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu öne süren, çok çeşitli perspektiflerden geliştirilen çok sayıda teori mevcuttur. İstihdam koşullarındaki olumsuz eğilimlerin, iş doyumunu düzeylerini aşındırabildiğine ve işgörenlerin fiziksel ve mental boyutta sağlığı üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğuna yönelik artan kanıtlar bulunmaktadır (Faragher ve diğ; 2005: 105).

İş doyumunu örgütlerdeki çalışanların işini daha iyi yapmaları noktasında önemli bir etken olmakla birlikte; örgütler, işgörenlerin iş doyumunu artırabilmek için farklı uygulamalara yönelmektedirler. İş doyumunu artırıcı çabaların sonucundaysa, işgören performansının artışı sağlanabilmektedir. (Koç, ve diğ., 2009: 20 ). Liu ve Ramsey, (2008: 1174); Nir ve Bogler, (2008: 379); Caprara ve diğ., (2003: 823) çalışmalarında iş doyumunu ile performansın doğrusal olarak ilişkili olduğunu belirtmektedirler. İş doyumunun da işgören performansını etkilediği yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir.

Peki iş sağlığı ve güvenliği ve işgören performansı ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolü var mıdır? Yapılan bu araştırmanın amacı, bu üç faktör arasındaki ilişkiyi ve iş doyumunun aracılık rolünü tespit etmektir.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Dünya genelinde; her 15 saniyede 1 işçi iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yaşamına veda ederken, bunun yanısıra her 15 saniyede 160 çalışan işle ilgili sebeplerden ötürü kaza geçirmekte, bunun neticesinde ciddi acılar yaşamaktadır. Yılda yaklaşık olarak 270 milyon insan iş kazaları ile karşı karşıya kalmaktadır. Buna ek olarak, her yıl 313 milyondan fazla işgören ölümcül olmayan işle ilgili yaralanma yaşarken (MMO; 2018: 1), bunların çoğu işten uzun süre devamsızlıklar sonuçlanmaktadır. Ayrıca, işgörenin performansını dolayısıyla da, gerek örgütlerin, gerekse de ülkelerin verimliliğini ciddi ölçüde sekteye uğratmaktadır.

Çalışanların sağlıkları bozulmakta, işyerindeki olumsuz risk faktörlerinden kaynaklı olarak işgörenlerde çeşitli meslek hastalıkları ve iş kazaları gerçekleşmektedir. Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları kalıcı ya da geçici maluliyetler ve dahi daha ileri boyutlarda can kayıplarına yol açmaktadır. 2016 yılı verilerine göre iş kazası sonucu ölenlerin yüzde 26,69'u 30 yaşından küçük, %64,4'ü son işyerinde 1 yıldan daha az süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca iş kazalarının %97,4'ü erkek çalışanlardan oluşmaktadır (MMO, 2018;38-91). Genç yaşta, tecrübe düzeyi düşük gençlerimiz iş cinayetleri sebebiyle yaşama veda etmektedir.

Bu yaşanan sıkıntıların insani manada maliyetinin çok büyük olmasıyla birlikte ayrıca işletmede işgörenin hem fiziksel hem de psikososyal anlamda işgören performansını düşürerek, ürüne ya da hizmete herhangi bir katma değer oluşturmayan; muhasebe kayıtlarına yansıyan ya da muhasebe kayıtlarına yansımaya harcama kalemleri ile sonuçlanmaktadır ve gerek örgüt verimliliğini gerekse de kaynakların etkin kullanılmaması anlamında ülkelerin toplam verimliliğini de sekteye uğratmaktadır.

Makro perspektiften bakıldığında, uygunsuz iş güvenliği ve sağlıksız çalışma koşullarının ekonomik olarak yükü, yıllık küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yüzde 3.94'ünü oluşturduğu belirtilen yargıyı destekler niteliktedir (ILO, 2018).

İş kazalarının neden olduğu kayıplar belirtilen rakamlardan anlaşılacağı üzere devasa boyutlara ulaşmaktadır. Örneğin, ülkemizde 1975-1980 yıllarını kapsayan beş yıllık dönemde iş kazalarının yarattığı işgünü kayıpları lokavt ve grevlerin yarattığı işgünü kayıplarından iki

kat daha fazla olmuştur (Ünsar, 2003: 43). Bu istatistik, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının, örgütlerin olduğu kadar ülkelerin de verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda ele alındığında, iş sağlığı güvenliğine gereken önemin verilmemesi sosyal bir varlık olan insana olan olumsuz etkilerinin yanında, ekonomilere de ciddi ölçüde kayıplar yaşatmaktadır.

İş kazalarını önlemeye dair ilk girişimler çoğunlukla mühendislik bakış açısıyla tehlikelerin kontrol edilmesine yönelik olmasına rağmen, aslında alınan teknik önlemlerin iş kazalarını önlemeye yeterli gelmediği anlaşılmış ve “insan faktörü” üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bakış açısına göre, iş kazalarının %90’ı çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır (Thomas ve diğ., 1999: 49). Güvensiz davranışlar; çalışanların işe uygun davranmaması; çalışma sırasında gerekli tedbirleri almamaları, şakalaşma, laubali tavırlar göstermek, verilen direktife uygun olmayacak şekilde çalışmak, uygunsuz kişisel koruyucu donanım kullanımı gibi davranışlardan oluşmaktadır. Bu şekildeki güvensiz davranışlar engellendiğinde iş kazalarını %90 oranında önlenmektedir. Bu oran iş kazalarındaki insan faktörünün önemini gözler önüne sermektedir.

İSG'nin amacı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve çalışanların işyeri kazalarından veya işyerinde yaşanabilecek muhtemel olumsuz olaylardan korunmaktır. Çalışanlar tehlikeli olmayan fiziksel ortamda çalışmayı tercih etmektedirler (Yusuf ve diğ., 2012: 137). İSG'nin iyi bir şekilde uygulanması işgörende güven duygusu oluşturacaktır. Bu durum, işgören performansı üzerinde olumlu yönde etki sağlayacaktır.

İşgörenler çalışırken kendilerini güvende hissetmiyorlarsa, çoğu zaman işlerini iyi yapamayabilirler (Vetri ve diğ. 2007: 15). Bu da işgörenlerin performansında istenilmeyen bir biçimde düşüşe yol açar.

En temel “iş doyumunu” tanımları Landy ve Locke tarafından yapılmıştır (Keser, 2006: 104). İş doyumunu, çalışanın, çalışma hayatından aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Landy, iş doyumunu işe ait bireysel değerlendirme neticesinde oluşan duygusal durum şeklinde ifade eder (Keser, 2006: 71). Locke ise “Bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması” olarak tanımlamıştır (Locke, 1969’dan aktaran: Izgar, 2003: 125). Türk Silahlı Kuvvetleri’nde yapılan bir araştırmada muvazzaf tabiplerin iş doyumunu belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, hekimlerin iş sağlığı ve

güvenliğinden dolayı yüksek düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir (Özaltın vd., 2002: 426).

İnsan faktörü bakımından incelendiğinde; iş sağlığı güvenliğinin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği öngörülmüştür. İşyerlerindeki güvenlik iklimi konusunda olumsuz algılardan, uygunsuz iş sağlığı ve güvenli koşullarına sahip bir işyeri, kişinin iş doyumunu düzeyini azaltır. İşyerinde stres ve tehlikeli bir işyeri güvenliği algısı, iş doyumunu üzerinde istifa oranlarıyla ilişkilendirilir. Riskli koşullarda ve yoğun iş yükünde iş doyumunu önemli ölçüde azalır (Avram ve diğ., 2015: 680).

Son yıllarda iş kazası ve meslek hastalıklarının tüm dünyada artış göstermesi ile iş sağlığı ve güvenliğine farkındalık artış göstermiştir. Bu durum insanları; kazaların ve meslek hastalıklarının azaltılması amacı ile gündemin iş sağlığı ve güvenliğine yönelmesini sağlamaktadır. İş yerlerini daha sağlıklı ve güvenli hale getirmek için yapılan çalışmalar ele alındığında, bu çalışmaların; aydınlatmanın düzenlenmesi, zararlı ısı-ışınlardan korunma, termal konfor koşullarının sağlanması, tehlikeli kimyasal kullanımının sınırlandırılması ya da maruziyetin azaltılması, işyerlerinin ergonomik risk etmenlerini elimine edecek şekilde yeniden düzenlenmesi, v.b. bir çok çalışma yapıldığı ve bu yapılan çalışmaların işgörenlerin performansını arttıracığı öngörülmektedir.

Chaundry ve diğ.,(2006: 272)'nin çalışması da bu durumu doğrular niteliktedir. Chaundry ve diğ., sağlık bilgi teknolojileri üzerine yürütmüş oldukları çalışmada; iş sağlığı ve güvenliğinin, kalite ve verimliliğin artırılmasında etkin bir faktör olduğunu saptamıştır.

Benzer şekilde, Detroit otomobil fabrikası çalışanlarının psikolojik koşullarının değerlendirmelerinin ekonomik verimliliğin iyileştirilmesine yönelik kullanılabileceğine yönelik bulgular mevcuttur (Kornhauser,1965: 1).

Tekstil sektöründeki işgörenlerin yüksek kaza oranları, meslek hastalıkları ve sağlıksız çalışma ortamlarına maruz kaldıkları bilinmektedir. Ayrıca eğitim düzeylerinin de düşük olması sebebiyle, yürütmekte oldukları işler için hangi koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini bilinmemektedir. Uygun aydınlatma sisteminin kullanılması birçok göz hastalığına karşı koruma sağlayacaktır. Sektör koşulları, işçilerin alerjilerden, cilt döküntülerinden ve diğer cilt hastalıklarından muzdarip oldukları için çok sağlıklı değildir. Tekstil fabrikalarının bu dikiş birimlerindeki havalandırma sistemi; solunum problemleri ve hastalıkları ile ilişkilidir (Rana, 2005: 18).

Kimyasalların imalat ve sanayi işlemlerinde kullanımı, hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde son yıllarda önemli ölçüde artmakla birlikte, kimyasalların üretimi, kullanımı, depolanması, nakliyesi, taşınması ve bertarafı nedeniyle büyük mesleki ve çevresel problemlerle karşılaşmaktadır. Elektrik akımı, çalışanları ciddi ve yaygın bir mesleki tehlikeye maruz bırakmaktadır; pratik olarak, işgücünün tüm üyeleri günlük görevlerini yerine getirirken elektrik enerjisine maruz kalmaktadır. Birçok işçi, çalışma ortamındaki elektriksel tehlikelerin farkında değildir; bu da onları elektrik çarpması tehlikesine karşı daha savunmasız hale getirmektedir. Bazı sağlık problemleri gürültü veya yüksek sıcaklıktan da kaynaklanmaktadır. Gürültü kaynaklı işitme kaybı, gürültülü iş yerlerinde çalışan işçiler arasında sık rastlanan bir bulgudur (Malik ve diğ., 2010: 72-73).

Meslek hastalıklarının teşhisinin, farkındalığının ve bildiriminin olmaması sebebiyle yok denecek kadar az saptanması işgörenlerin maruz kaldıkları mağduriyetin boyutunu arttırmaktadır.

Ayrıca Gaziantep Yatırım Destek ve Tanıtım Stratejisi 2017 raporuna göre Gaziantep'in 2015 yılında ihraç ettiği ürünler ele alındığında tekstil sektörü 2.860 milyar USD ile en fazla ihracatın yapıldığı sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca 2016 yılı MMO (2018; 77) verilerine göre Türkiye'de, Gaziantep iş kazalarının en çok gerçekleştiği 13. şehir konumundadır. Bu nedenle araştırma tekstil sektörü işgörenleri üzerinde sürdürülecektir. Bu devasa rakamların döndüğü ve ayrıca bölgenin kültürü ile örtüşmekte olan tekstil sektöründe yapılan araştırmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin doğrudan işgören performansı ilişkisi üzerine ve iş doyumunun aracılık rolünü saptamaya yönelik bir çalışmanın henüz yapılmadığı görülmektedir. Yapılacak olan çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğininin farklı unsurlarının işgören performansına olan etkisi ve bu bağlamda iş doyumunun aracılık etkisi geliştirilen önemli bir modelle ortaya konularak, etkili önleyici yaklaşımları belirlemek ve gelecekteki bir araştırma stratejisi geliştirmek amacıyla ilgili yazında kritik bir boşluğu doldurması hedeflenmiştir.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Yapılması planlanan bu çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçek sorularını okuyup anlayabildikleri ve tarafsız cevapladıkları,

- Katılımcıların görüşlerini samimi ve gerçeğe uygun olarak sundukları,
- Katılımcıların, araştırmanın amacına uygun olarak seçildiği,
- Ölçeklerin araştırmanın amacını gerçekleştirmeye uygun olduğu,
- Örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Sosyal bilimler alanında birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırma da çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Söz konusu araştırmadaki ilk sınırlılık araştırmaya tekstil sektöründe çalışmakta olan katılımcıların dahil edilmesi ve diğer sektörlerde yer alan bireylerin araştırma kapsamı dışında tutulmasıdır. Araştırmadaki diğer sınırlılık ise araştırmaya Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilen işgörenlerin araştırmaya dahil edilip diğer bölgelerde çalışan bireylerin araştırma kapsamı dışında tutulmasıdır.

### **1.6. Tanımlar**

Araştırma konusuyla ilgili, araştırmada kullanılacak ve araştırma içeriğini açıkça yansıtacak nitelikteki kavramlar aşağıda belirtilmiştir.

#### **1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İşin yürütümü ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerlerinde korumalar ile birlikte daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan her türlü çalışmalardır (Altın ve Taşdemir, 2017; 5).

#### **1.6.2. İşgören Performansı**

Mathis ve Jackson (2005), performansı, çalışanlar tarafından yapılan ya da yapılmayandır şeklinde tanımlarken, işgören performansı; işgörenin çalışmalarını sürdürürken, ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir işlevi olarak belirtmektedir. (Başaran, 2000: 91). Bu açıklama, işin bir görev yerine getirilmesi sırasında işgören tarafından ne ölçüde gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır.(Yusuf ve diğ., 2012: 137).

### 1.6.3. İş Doyumu

Endüstriyel ilişkiler çalışmasında kullanılan en dayanıklı ve özel yapılardan biridir (Macdonald ve MacIntyre, 1997: 1). İş veya iş deneyimlerine yönelik olumlu kişisel algı olarak tanımlanmaktadır (Howard, 2002: 174). Tutumların genel neticesi olup, çalışanın fiziksel ve mental açıdan iyilik halini ifade eder (Oshagbemi, 2000 :88). İş doyumu artan verimlilik/ performans ile pozitif, örgütte devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile negatif olarak bağlantılıdır (Robbins, 1998: 78).



## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Son yıllarda, İSG birçok sektörde popüler bir konu haline gelmiş ve yasal düzenlemelerle gündeme gelmiştir. Dünya genelinde her yıl 270 milyon insan ölümcül olan veya olmayan iş kazaları ile karşı karşıya kalmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün yakın tarihli raporu, dünyada yaklaşık olarak 2 milyon mesleki ölümün gerçekleştiğini tahmin etmektedir. Durumun boyutu, işgörenler üzerinde olduğu kadar toplumun sosyolojik temeli ve ekonomik açıdan da dikkate değerdir. Mesleki yaralanmalar ve kazalar, alınacak önlemler ve belirli yöntemler kullanılarak ortadan kaldırılabilen faktörlerden oluşmaktadır (Alli, 2008: 1).

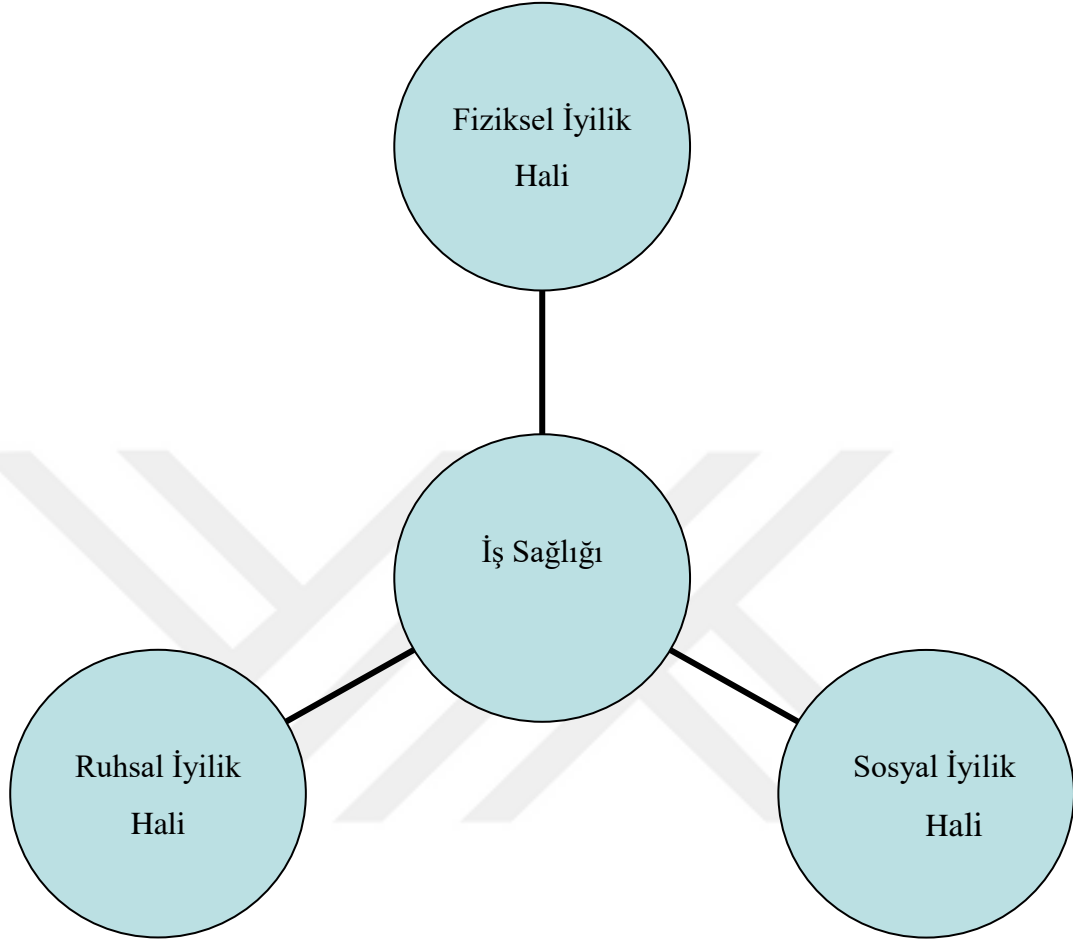
İş sağlığı, genel anlamda çalışma ortamındaki işçinin sağlığını etkileyecebilecek risk faktörlerine karşın işçinin sağlığının korunması şeklinde tanımlanır (Arıcı, 1999: 49-50; Baybora, 2016: 13). ILO ve WHO ise, iş sağlığı tanımı noktasında, 1950'den beri sürdürmüş oldukları çalışmalar neticesinde, ortak bir karara varmışlardır ve iş sağlığının, işgörenlerin hangi işi yaparlarsa yapsınlar fiziken, ruhen ve sosyolojik olarak refahlarının mümkün olduğunca en yüksek düzeye çıkarılmasını ve çalışma koşulu kaynaklı sağlık problemlerinin önüne geçmeyi, işçilerin işleriyle ilgili olan risklerden korunmalarını; bununla birlikte fiziksel ve biyolojik anlamda uygun mesleki ortamda çalışmalarını, özetle işin insana, insanın da işe uygunluğunun amaçladığını belirtmişlerdir (Alli, 2008: 1; Baybora, 2016: 13).

155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği, işle ilgili en uygun fizyolojik ve psikolojik sağlık koşullarını karşılar düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmakla birlikte bu durumun sürekliliğinin sağlanması ve geliştirmesi için yapılan çalışmaların tümüdür (İlter, 2019: 8).

Alanyazındaki tanımlardan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği; işin yürütümünün sırasında çalışma ortamında yer alan bireylerin fiziksel ve mental sağlıklarının sürekliliğinin sağlanması bakımından işyerinde alınacak her türlü mühendislik, yönetim ve sağlık çalışmalarını sürdüren bilim şeklinde tanımlanabilir.

Şekil 1'de gösterildiği gibi bu tanımda iş sağlığının hem fiziksel hem de sosyal ve

ruhsal boyutuna değinilmiştir. Birey ruhen ve bedenen bir bütün olmasının yanı sıra aynı zamanda sosyal bir varlık olup işgören sağlığı bu üç bileşenin mevcudiyetiyle sağlanabilir.



**Şekil 1.** İş Sağlığının Bileşenleri

Diğer taraftan iş güvenliğini için Ringdahl güvenliği bir şeyin zararlı ve riskli değil ise, o şeyin güvenli olduğu söylenebileceğinin yerine, güvenliğin bir değer yargısı olarak algılanması gerektiğini, bir makine ya da eylemde yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeydeyse, bu makine ve eylem güvenli olarak kabul edilmesini öne sürmektedir (Ringdahl, 2001:15).

İş güvenliği ise; bir işin yürütümü esnasında çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesi konusunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır (Başbuğ, 2013:16; Çasgem, 2017: 17). Teknik bir bilim dalı şeklinde görünmesiyle birlikte; tıp, hukuk, istatistik, ergonomi, işletme gibi bir çok bilim dalından faydalanarak

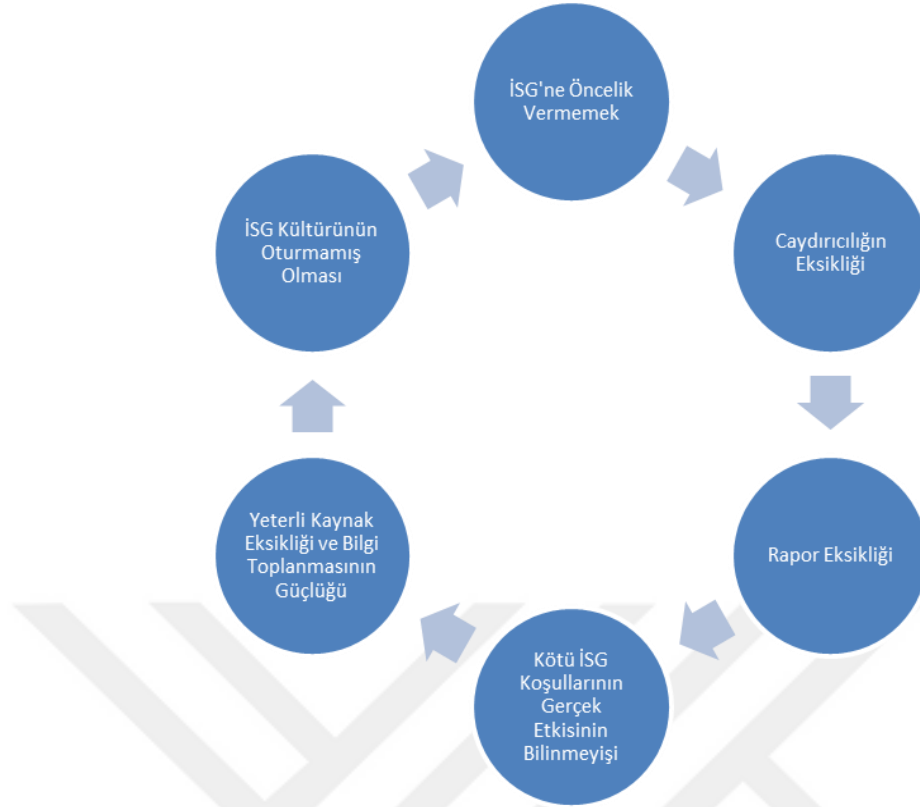
oluşan multidisipliner bir bilim dalıdır.

İSG, toplum ve çevre üzerindeki muhtemel etkileri de göz önünde bulundurularak OSHA (Uluslararası İş Hijyeni Derneği) tarafından genel olarak işyerinden kaynaklı olarak, çalışanların sağlığını ve refahını bozabilecek tehlikeleri öngörme, tanıma, değerlendirme ve kontrol etme bilimi şeklinde tanımlanır (Çasgem, 2009: 2).

Günümüz örgütlerinde, işgörenlerin sağlık ve güvenliğinin sürdürülebilir kılınması halinde; kalite artışının, performans artışının ve finansal başarının önemli bir bileşeni olan maliyetlerde azaltma gibi çok yönlü faydalarına olan farkındalık her geçen gün artmaktadır. Sağlıklı bir iş, iş sağlığı ve güvenliğinin bir zorunluluk olarak kabul edildiği bir işten ziyade; iş ortamındaki görevin ifası sürecinde, sağlığa zarar verecek durumlardan kaçınmak için yapılan her türlü sistematik ve bilimsel çalışma, güvenliği tehlikeye sokabilecek davranış ya da davranışlar, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilir (Akçay, vd. 2018: 361).

İşçilerin sosyal, zihinsel ve bedensel iyilik dereceleri, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve üretim araçlarının sağlığa elverişli hale getirilmesi ve işçilerin işçilere zararlı etkilerden korunarak işçilere uyarlanmasına paralel olarak, kurallar ve yasal düzenlemeler yayınlanmakta ve düzenli olarak güncellenmektedir (Akçay, vd. 2018: 361; Resmi Gazete, 2013).

ILO'nun 2014 Raporuna göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri incelendiğinde, tek bir sebebin değil, bir çok sebebin, adeta bir ihmal zincirinin kazalara sebep olduğu görülmektedir. Aşağıdaki şekilde iş sağlığı ve güvenliğinde ihmal zinciri yer almaktadır.



**Şekil 2.** İş Sağlığı ve Güvenliğinde İhmal Zinciri

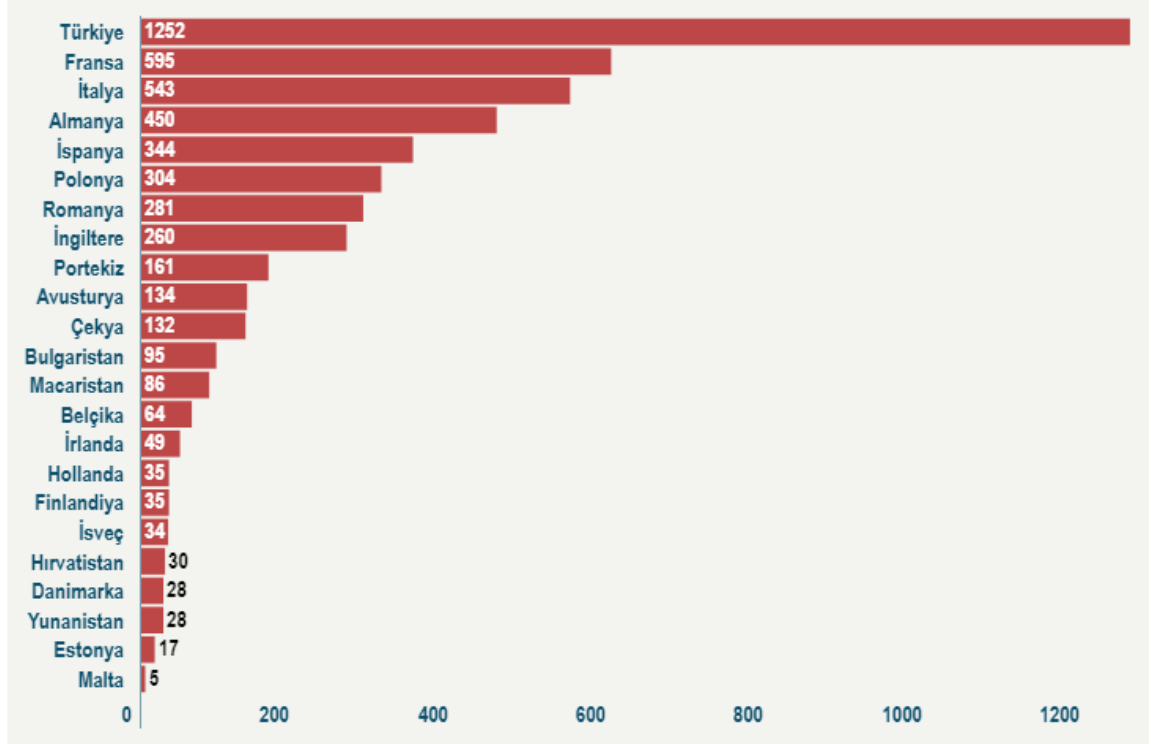
**Kaynak:** ILO, 2014; 14.

Örneğin, petrol endüstrisindeki kaza raporlarını analiz edildiğinde, tüm kazalarda iki temel tema olan iş süreçlerini hızlandırılması ve iletişimin başarısızlığına vurgu yapıldığı görülür. İnşa etmek ve işletmenin pahalı olduğu ve işler birbirine çok bağımlı olduğu bu endüstride, bir alandaki gecikme, başka alanlardaki gecikmelere neden olur. Bu iki durumun bir sonucu olarak, işgörenler işi çabuk tamamlama yönünde sıkıntı yaşamaktadır. Çalışmayı hızlı bir şekilde tamamlama organizasyonundaki bu vurgu, çalışanlar tarafından güvenlik meselelerine daha az önem verirken “sadece işin yapılmasının” işareti olarak yorumlanıyor (Hoffmann ve diğ., 1995: 134). Bu noktada öncelik güvenli çalışmaya değil, işin tamamlanmasına veriliyor ve ihmal zincirindeki herhangi bir halkanın kopması zincirin tamamının kopmasına yol açarak kazalara sebebiyet veriyor.

### 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Yıllardır ulusal ve uluslararası düzeyde yürütülen çalışmalara rağmen, birçok çalışan için sürdürdükleri iş, işgörenlerin sağlık ve güvenlikleri için risk teşkil etmektedir. Ölümcül iş kazası oranı en düşük olan İngiltere’ye kıyasla Türkiye’de ölümlü iş kazaları oranı 15 kat

daha fazladır, bu oranlarda Türkiye olarak Rusya ve Hindistan ile yakın düzeydeyiz (Selek, 2018: 13). 2015 yılı Avrupa Birliği (AB) 'nin resmi istatistik ofisi olan Eurostat ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) verilerine göre ülkemiz iş kazalarında dünyada 1. Avrupada 3. Sırada yer almaktadır (<https://tr.euronews.com>, 30.04.2019). Şekil 3'de Türkiye ve AB'de iş kazalarında ölen kişi sayısı belirtilmiştir.



Şekil 3. Türkiye ve AB'de iş kazalarında ölen kişi sayısı

**Kaynak:** <https://tr.euronews.com> (Erişim Tarihi: 30.04.2019).

Belirtilen rakamlar istatistiklere yansıyan kısmı ile ele alınmıştır, bunun da ötesinde, SGK istatistiklerine yansımayan kaza oranlarının da ciddi düzeyde olduğu bilinmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin yeterli yönetimi, aynı zamanda, paydaşların çıkarlarına ve dolayısıyla kuruluşun tedarikçilerine, iş fırsatları için olumlu bir etki getirecektir. Dahası, bu olumlu etkiler, ürüne uygunluk ve uygunluk düzeyinde tahakkuk ederek, müşteri memnuniyetini arttıracaktır. Böylece kurumla ilgili tüm unsurlarda olumlu etki olacağı sonucuna varılabilir (Matias ve Coelho, 2002: 3861).

İş sözleşmesinde, işçi bir işi yapmayı taahhüd ettiğinde fiziki güvenliği olarak, işçinin İSG'nin sağlanması, iş hukukunun mihenk taşlarından biri olmuştur. İSG, işçinin yaşam ve sağlığını güvence altına almayı amaçlarken bu hakkın sağlanması, işgörenin tehlikeden uzak bir ortamda çalışmasını mümkün kılar (Altın ve Taşdemir, 2017: 1).

İSG, hızla ilerleyen sanayileşme ve bunların doğası gereği tehlikeli enerji kaynaklarına olan talebin artışından, taşıma sistemlerine ve giderek karmaşıklaşan teknolojilerinden kaynaklanan risklerin yönetimi için geliştirilen ilkelere dayanmaktadır (Çasgem, 2009: 3).

Çalışma sırasındaki yaralanmalar, iş ya da işyeri kaynaklı hastalıklar, ve yaşanması arzulanmayan diğer olaylar İSG yönetim sistemindeki herhangi bir eksikliğini ifade eder ki bu durumla ilgili olarak altta yatan nedenlerin araştırılması esastır. Bu araştırmalar sırasında belirtilen hususlara dikkat edilmelidir (ILO, 2001; 16);

Bu tür araştırmalar, çalışanların ve temsilcilerinin uygun katılımıyla, yetkili kişiler tarafından yapılmalıdır. Bu tür araştırmaların sonuçları ise yetkililer tarafından bulunduğu yerde güvenlik ve sağlık komitesine iletmeli ve komite uygun tavsiyelerde bulunmalıdır. Soruşturmanın sonuçları, güvenlik ve sağlık komitesinin önerilerine ek olarak, düzeltici faaliyet için uygun kişilere iletmeli, yönetim incelemesine dahil edilmeli ve sürekli iyileştirme faaliyetleri için düşünölmelidir.

İşle ilgili yaralanmaların, hastalıkların, hastalıkların ve olayların tekrarlanmasını önlemek için bunlardan kaynaklanan riskleri önlemek adına düzeltici eylemler uygulanmalıdır. Dış araştırma kuruluşları tarafından üretilen raporlar, örneğin teftiş kurulları ve sosyal sigorta kuruluşları, gizlilik hususları dikkate alınarak, iç soruşturmalar ile aynı şekilde hareket etmelidir. Çalışma koşullarının desteklenebileceği bir organizasyondaki belirli alanlardan olan İSG, yeterli düzeyde olması durumunda, bir işletmedeki işgören memnuniyetini arttırabilir, İSG ürün uyumluluğuna katkıda bulunur. İSG uygulamalarının etkin uygulanmaması durumunda kuruluşun finansmanını etkileyen verimlilik üzerindeki olumsuz etki oluşturur; iş kazaları ve yaralanmaları artar, bu durum hem işletmenin kendisine hem de bulunduğu ülkeye bir takım maliyetler oluşturmaktadır (Matias ve Coelho, 2002: 3861).

## 2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ülkemizde ve dünya genelinde farklı aşamalardan geçerek ve belirli noktalarda kesişerek günümüzdeki halini almıştır. Daha net ifade edebilmek adına bu tez çalışmasında ülkemizdeki ve dünyadaki gelişim seyri olmak üzere iki başlıkta ele alınacaktır.

### 2.1.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Milattan önce 5. Yüzyıl’da yaşamış olan Herodot ilk defa işgörenlerin daha verimli bir şekilde çalışabilmeleri bakımından yüksek enerjili gıdalar tüketmeleri gerektiğine değinmiş, M.Ö. 370’de Hipokrates kurşunun bireylere olan zararlarından bahsederek ilgili bulguların kurşun ile olan ilişkisini tanımlamış, Nicander, bu konuyu geliştirerek etkili korunma yöntemlerini geliştirmiştir. M.S. 23 ile 79 yılları arasında Plini, tozlardan korunmak için toz maskesine benzer nitelikte solunum bölgelerine torba geçirmelerini önerirken, Juvenal ise demircilerde saptanan oftalmolojik yakınmalara ve bunun işle olan illiyet bağına ve sürekli ayakta yapılan işlerde varis oluşumunun gözlenlenebileceğini açıklamıştır (Selek, 2018: 14-15).

Mesleki hastalıklar ve yaralanmalar uzun zamandır sağlık açısından önlenabilir bir durum olmakla birlikte, mesleki tehlikeler ve kötü sağlık arasındaki ilişkinin gözlemlenmesi birkaç yüzyıl öncesine dayanır. Paracelsus, “De Morbis Metallici” adlı eserinde madencilerde gözlemlediği kurşun ve cıva zehirlenmelerinden bahsetmiştir. Bu ilk iş hekimliği kitabı olarak da kabul edilir.

Agricola’nın “De re metallica” adlı kitabı (ilk basım: Basel, 1556, Latince) ilk defa kendi çağındaki madencilik ve eserler hakkındaki çeşitli bilgileri ortaya koydu (Neelmeijer, Wagner, 2001: 390). Dönemin, jeoloji, metalürji ve madencilik bilgilerini içeren önemli bir yapıt olarak ortaya olan bu eserde, madenlerdeki tozu önleyebilmek için havalandırılma gerekliliğini ifade edilerek, İSG önlemleri hakkında birtakım tavsiyelerde bulunulur (Çiçek ve Ölçal, 2016: 113).

Ancak mesleki nedenlere göre hastalıkların sistemik bir açıklaması yalnızca, 17. yüzyılın son yıllarında, mesleki tıbbın tanınan babası ve işçi sağlığının kurucusu olarak kabul edilen Ramazzini tarafından yapılmıştır (Franco ve Franco, 2001: 858). Ramazzini, mevcut

bilgilerini ve gözlemlerini sistematik hale getirerek ‘ De Morbis Artificum Diatriba’ isimli kitabında toplamıştır (Ramazzini, 2001: 1382).

İngiltere’de gelişen buharlı motorun kullanılmaya başlamasıyla ve sanayileşmenin başlamasıyla birlikte İSG alanında, Sir Percivale Pott (1776) baca temizleyicilerinde uğradıkları maruziyetten kaynaklı olarak karşılaşılan skrotum (testis) kanserini tarif etmiştir (Çiçek ve Ölçal, 2016: 115). Baca temizleme işlerinde bacaya çocukların daha rahat sığması sebebiyle çocukların kullanılması da ayrıca İSG’nin çocuk işçiliği boyutuna da işaret eder. Bunun akabinde 1788 tarihinde ‘Baca Temizleyicileri Kanunu’ çıkarıldı. Daha sonra 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” çıkarılarak iş müfettişlerinin atanması ve 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaması ve 18 yaşından küçük çocukların ise çalışma saatinin 12 saat ile kısıtlanması zorunlu kılındı. 1895 yılında ise tehlikeli meslek hastalıklarının bazılarının bildirim zorunluluğu haline gelmiştir (Selek, 2018: 17 -18).

Dünya genelinde meslek hastalıkları ve iş kazalarına proaktif bir yaklaşım olarak, sendikaların da katkılarıyla birlikte 1919 yılında çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla Dünya Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuş olup iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk direktif 1959 yılında Avrupa Topluluğu tarafından kabul edilmiştir. Daha fazla gelişme, tehlikeli maddelerin sınıflandırılması, paketlenmesi ve etiketlenmesi ve işçilerin özel tehlike türlerine maruz kalmasından korunma ile ilgili direktifler olmak üzere, süreç içerisinde ortaya çıkmıştır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili nitelikli çoğunluk oyu kullanılmasının ardından son birkaç yılda köklü bir şekilde değişmiştir. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği, istihdam alanındaki AB sosyal politikasının en aktif yönü haline gelmiştir (James, 1993: 135).

Durum böyle olunca ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) bu kayıpların önüne geçmek adına pek çok sözleşme ile iş sağlığı ve güvenliğini çıkarmış olduğu direktifler ile yasal boyuta taşımıştır. Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların yalnızca % 5 ila% 10'u, sanayileşmiş ülkelerdeki çalışanların ise % 20 ila % 50'si yeterli İSG hizmeti erişimine sahiptir (Lucchini ve London, 2014: 252). ILO-WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi, 1950 yılında İSG’nin tüm çalışanların maximum düzeyde fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının sağlanmasının amaçladığını belirtmiştir (Çasgem, 2009: 3).

Dünya Sağlık Örgütü ve ILO, uluslararası iş sağlığının gelişimini teşvik etmek için birtakım programlar geliştirdiler de, bu çaba yetersiz finansman nedeniyle çok etkin sonuçlanmamaktadır. Ek olarak, temel ILO sözleşmeleri; örgütlenme özgürlüğü, zorunlu

çalışma ve ayrımcılık konularını gibi diğer sosyal konuları da kapsamaktadır (Lucchini ve London, 2014: 252).

### 2.1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İSG standartları için önemli bir referans olmasına rağmen, ILO sözleşmeleri ve tavsiyeleri ulusal onaya tabiidir (Lucchini ve London, 2014: 252). Bu sözleşmelerin imzalanmaması durumunda herhangi bir bağlayıcılığı olmayıp tavsiye niteliğinde sözleşmelerdir. AB ve Türkiye’nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Türkiye’nin Onaylamış Olduğu ILO Sözleşmeleri

ILO SÖZLEŞMESİNİN ADI VE NUMARASI	TÜRKİYE’NİN ONAYLADIĞI YIL
42 Sayılı İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi	1946
81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi	1951
155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	2004
161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	2004
167 Sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	2014
176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	2014
187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	2013

**Kaynak:** Bayar, 2016: 45.

Türkiye’nin onaylamış olduğu AB direktiflerine ve ILO sözleşmelerine binayen, ülkemiz düzenlemeleri yasal mevzuat ile hayata geçirmiştir. Bu düzenlemelerin başında, 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu gelmektedir. Buna ilişkin çıkarılan Yönetmelikler İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden önemli yenilikleri beraberinde getirmiştir. Sonrasında, ÇSGB tarafından hazırlanarak 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye’de İSG alanında yeni bir çağın başlangıcı olarak değerlendirilebilir

(Evrem, 2018: 47). İSG'ne yönelik Osmanlı ve Türkiye'deki yasal mevzuat kronolojik sırasına göre Tablo 2'de belirtilmiştir.

**Tablo 2.** İSG'ne Yönelik Osmanlı'daki ve Türkiye'deki Yasal Mevzuat

Yıl	Mevzuat	Dönem
1502	Bursa Belediye Kanunu	Osmanlı I. Tanzimat ve Öncesi
1766	Kütahya Fincancılar Sözleşmesi	Osmanlı I. Tanzimat ve Öncesi
1850	Polis Nizamnamesi	II. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1865	Dilaverpaşa Nizamnamesi	II. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1869	Maadin Nizamnamesi	II. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1921	Ereğli Kömür Havza Yasası	T.C. Dönemi
1926	Borçlar Kanunu	T.C. Dönemi
1930	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	T.C. Dönemi
1936	3008 Sayılı İş Kanunu (İlk önemli İSG yasası)	T.C. Dönemi
1971	1475 sayılı İş Kanunu	T.C. Dönemi
2003	4857 sayılı İş Kanunu	T.C. Dönemi
2012	6331 sayılı İSG Kanunu	T.C. Dönemi

**Kaynak:** Selek, 2018: 21.

ILO kurallarının genel hedeflerini yansıtan uyarlanmış kurallar, ulusal kuralların genel unsurlarını içermeli ve kurumların büyüklükleri, altyapıları, tehlike türleri ve risk yapıları göz önünde bulundurarak, kuruluşların veya organizasyon gruplarının spesifik koşullarını ve ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde tasarlanmalıdır (ILO, 2001: 4).

### **2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine Proaktif Yaklaşım**

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği yasal mevzuat proaktif yaklaşımı benimser (Kaçır ve Taçgın,2017: 2). Genel olarak İSG yönetim sistemleri de , daha proaktif, daha iyi dahili olarak entegre olmuş, değerlendirme ve sürekli iyileştirme unsurları dahil ederek geleneksel İSG programlarından ayırt edilir (Robson ve diğ. 2007:332).

İşverenler, kazalar gerçekleştikten sonra değil kaza gerçekleşmeden iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile kaza oluşumunu engellemeye yönelik ilgili tüm önlemleri almak, riskleri önlemek, önlenemeyen risklerinde değerlendirilip kaynakta mücadele etmekle

yükümlüdür. Yaşanan tüm tehlikelerin, ramak kala olayların, iş kazalarının, meslek hastalıklarının raporlandırılarak değerlendirilmesi ülkemizde yasal bir yükümlülük olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi için de gereklidir.

Çalışmalara başlamadan işletmedeki tüm personel bilgilendirilmeli ve konuyla ilgili eğitimler işçiden, üst düzey yöneticiye kadar tüm pozisyonlardaki çalışanlara maruz kaldıkları riskler göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir (Resmi Gazete, 2015). Önlemenin, ödemekten ucuz olduğu düşünüldüğünde proaktif yaklaşımın da reaktif yaklaşıma göre daha makul ve daha insani olduğu sonucuna ulaşılır.

#### **2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Etmenleri**

İşgörenler çalışmalarını sürdürürken farklı türde birçok risk etmeni ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu risk etmenleri; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenleri şeklinde gruplandırılır.

İşyerindeki uygun olmayan termal koşullar (sıcaklık, nem düzeyi, hava akım hızı), gürültü, titreşim, basınç, zararlı ışınlar fiziksel risk etmenlerini işaret ederken; kullanılan ya da işgörenlerin maruz kalması muhtemel kimyasal sıvı, katı ya da gaz fazdaki her türlü madde kimyasal risk etmenlerini; her türlü bakteri, virüs, tek hücreli, parazit, kemirgen biyolojik risk etmenlerini ki biyolojik risk etmenlerinin bulunduğu ortamlarda genellikle bu etmenlerden korunmada kimyasal risk etmenleri (insektisitler) kullanılır ki o da risk etmeni teşkil eder. Ergonomik risk faktörleri işgören ve iş uyumunu ele alarak, bu uyumun sağlanmaması durumunda işgörenlerin maruz kalabileceği olası riskleri oluşturur.

Bu risklere maruziyetle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki ve 6331 sayılı İSG Kanunu'ndaki genel yükümlülüklerin yanı sıra spesifik hükümlerde mevcuttur. Bu genel hükümler şu şekildedir (Selek, 2018: 159):

- Maruziyet düzeyinin belirlenmesi,
- Riskin değerlendirilmesi,
- Maruziyetin önlenmesi,
- Önlenmesi mümkün değil ise mümkün olduğunca azaltılması,

- Maruziyetin sınırlandırılması,
- İşgörenlerin bu riskler hakkında bildirilmesi,
- İşgörenlerin eğitimi,
- İşgörenlerin görüşlerinin alınması ve katılımın sağlanması,
- Kişisel koruyucu donanımlarının temini, depolanması, dağıtılması ve kullanımının denetimidir.

Kişisel koruyucu donanımı, tüm önlemlerin alınması, risklerin azaltılması, sınırlandırılması, uygun mühendislik önlemlerinin tümünün alınması ancak yine de tehlikenin önlenemediği durumlarda son çare olarak başvurulması gereken bir uygulamadır. Ancak günümüzde, güvenlik kültürünün oturmaya başlamasından kaynaklı olarak, İSG deyince ilk aklımıza gelen kişisel koruyucu donanım kullanımı olmaktadır. Gel gelelim kişisel koruyucu donanım kullanımı, kişisel korunma tedbirleri kapsamına girer ki, İSG’nde temel prensip kişisel korunma tedbirlerine değil toplu korunma tedbirlerine öncelik vermektir. Örnek verecek olursak, inşaatta yüksekte çalışma emniyet kemeri yerine güvenlik ağının kurulumu verilebilir.

Psikososyal risk etmenleri ise işgörenin yaşaması olası stres, çatışma, mobbing, iş güvensizliği, rol çatışması gibi konuları ele alır. İSG ve örgütsel faktörler ile psikososyal etmenler arasında karmaşık bir ilişki vardır. İşyerinde kişilerarası çatışmalar, giderek artan bir şekilde işi engellemeye yönelik etki oluşturan bir unsur olarak karmaşık bir etiyolojiye sahiptir. Yaşamdan hoşnutsuzluk, günlük stres, işgörenler için kişilerarası çatışmalar önemli risk faktörleri arasındadır. Sosyal bir varlık olan insan, işe özgü faktörlerden (vardiyalı çalışma), işyerindeki ilişkilerden (iş arkadaşlarımızla veya yöneticilerle anlaşmazlık, sosyal destek eksikliği), kuruluştaki rolünden (rol belirsizliği), kariyer gelişiminden (statü eksikliği, terfi için beklenti eksikliği, kariyer eksikliği, iş güvensizliği), örgütsel yapıdan ve iklimden (karar alma sürecine katılma eksikliği, çalışma temposu yoğunluğu), ev ve iş arayüzünden (ev içi ve iş rolleri arasında çatışma; işgücünde kalma konusunda eş desteğinin olmaması) etkilenir (Kenny; 2000: 18).

### 2.1.5. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi için, Nükleer Tesislerde Güvenlik Danışma Komitesi İnsan Faktörleri Çalışma Grubu tarafından önerilen tanım; 'Bir örgütün güvenlik kültürü, bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetim taahhüdünü belirleyen bireysel ve örgütsel değerlerin, algıların, tutumların, davranış kalıplarının ve yetkinliklerinin ürünüdür' şeklindedir. Bu tanım sosyo-psikolojik bir bakış açısını benimserken alanyazın oybirliğiyle tanımlanamamaktadır, ayrıca güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi terimleri, farklı bir etimolojiye rağmen sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır (Cox ve Flin, 1998: 190-191).

Güvenlik iklimi, çalışma ortamındaki güvenliğin değerine ilişkin bireysel algıları tanımlar. Güvenlik ortamının önemli bileşenleri olarak bir dizi faktör belirlenmiştir. Bu faktörler şunları içerir (Neal ve diğ., 2000:100);

- Yönetim bakış açısı,
- Yönetim ve organizasyon uygulamaları (eğitimin yeterliliği, emniyet ekipmanlarının sağlanması, emniyet yönetim sistemlerinin kalitesi, v.b.),
- İletişim ve işyerinde sağlık ve güvenliğe çalışanın katılımı.

Belirtilen bu faktörlerin kazalar ve olaylar ile bağlantılı olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür. (Zohar, 1980, Brown ve Holmes, 1986, Dedobbeleer ve Beland, 1991, DeJoy, 1994, Niskanen, 1994, Hofmann ve Stetzer, 1996'den akt. Neal ve diğ., 2000:100).

Son yıllarda, karmaşık iş sistemlerinin operasyonel hedeflere ulaşmadaki güvenilirliğinin sürdürülebilir güvenli sosyal yapılara ve teknik düzenlemelere bağlı olduğunun farkına varılmıştır. Geçtiğimiz yirmi yıl boyunca devam eden bir dizi felaket; sosyal ve örgütsel sorunların bu kazaların etiolojisinde oynadığı rolü göstermiştir (Sheen, 1987; OECD Nuclear Agency, 1987; Vaughn, 1996'dan aktaran Mearns ve diğ., 2003: 641). Bu kazaların ardındaki sosyo-tekniik süreçlerin anlaşılması, soruşturmaların bireysel düzeyde faaliyet gösteren proksimal koşullara odaklanmaktan uzaklaşmasına, organizasyonda potansiyel olarak daha distal zayıflıkları araştırmaya yönlendirmiştir (Mearns ve diğ., 2003: 641).

Güvenlik ikliminin elemanları, pek çok yapısal modelde güvensiz davranış veya kazaların belirleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır (Thompson ve diğerleri, 1998: 15; Tomas ve diğerleri, 1999: 49) ve güvenli çalışma için uygun bir emniyet ortamının gerekli olduğu kabul edilmektedir. Daha az bilinen ise, hangi öncül faktörlerin olumlu bir iklimi desteklediğidir. Hofmann ve arkadaşları, (1995: 139), güvenlik ikliminde görülebilen bireysel tutum ve davranışları, güvenlik yönetim sistemi ve uygulamalarının makro unsurları tarafından belirlenen bir kurumun mikro elemanları olarak etiketler. Bu anlamda, yönetime karşı emniyetle ilgili tutum ve davranışlar organizasyondan işgücüne nüfuz eder (Hoffman ve diğ., 1995:139).

### **2.1.6. Güvenlik Kültürü**

“Güvenlik kültürü” terimi, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA) ’nın Çernobil nükleer kazası hakkındaki ilk raporunun bir sonucu olarak öne çıktı. O zamandan beri, kuzeydeki Piper Alpha petrol platformu patlaması ve Londra'daki Clapham Junction demiryolu felaketi gibi diğer önemli kaza soruşturmaları ve güvenlik arızalarının analizlerinde tartışıldı. Her iki durumda da Kamu Soruşturma raporu, işletme şirketindeki kötü bir güvenlik kültürünün kazanın önemli bir belirleyicisi olduğunu savundu (Cox ve Flin, 1998: 190)

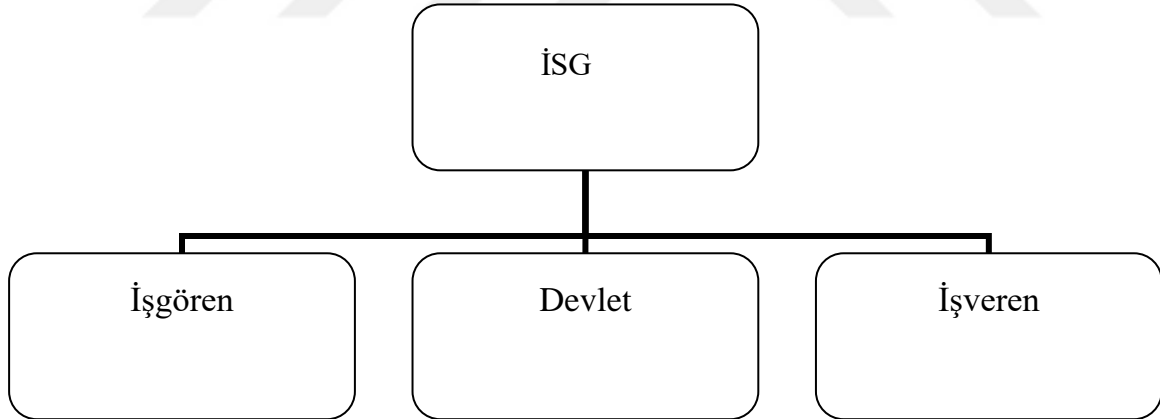
Kültür çok duyduğumuz, sıklıkla kullandığımız ama anlamını tam anlamıyla özümsemediğimiz bir kavram olarak karşımıza çıkıyor (Özkan ve Lajunen, 2003: 3) İşgörenlerin farkındalıklarının, içerisinde bulunduğu çevrenin davranışlarından etkilenmesiyle, işin yürütümü sırasında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına özgü olan algı güvenlik kültürüdür.

Güvenli çalışma, işgörenlerin iş yaşam kalitesinin, hayat kalitesi üzerindeki etkisinin farkındalığına ulaşması, sağlık ve güvenlik konularında yeterli bilinç düzeyinde olması, sağlıklı ve güvenli çalışmaya için olumlu tutum içerisinde olması ve çalışmalarını güvenli sürdürmesi durumunda elde edilmektedir. Güvenli davranış ise bir sonuç olup, ancak ve ancak sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştiği çalışma ortamlarda sağlanabilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 3).

Örneğin, günümüz baret kullanılan işyerlerinde, çalışanlara baret kullanırmak için yönetimin gayret sarfetmesi gerekmektedir. Kullanmayanlar için mevzuatta caydırıcı nitelikte yaptırımlar uygulanabilirken, işletme bazında farklılık gösteren yaptırımlar da

uygulanabiliyor. Kişisel koruyucu donanım kullanımı, işyerinden ziyade çalışanın kendi sağlık ve güvenliğini sürdürebilir kılmak için kullanması gereken bir takım araç-gereçlerken ve bu kişisel koruyucu donanımların kullanımını çalışan reddedebilmektedir. Bu durum, toplumda güvenlik kültürünün oluşmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Güvenlik kültürü yerleşmiş olan toplumlara baktığımızda kişisel koruyucu donanım kullanımının reddedilmediği, tam tersi çalışanlar tarafından talep edildiği görülür.

Güvenlik kültürünün oluşması için AB, ülke yönetimi, ilgili bakanlıklar, belediyeler, üniversiteler çeşitli çalışmalar sürdürmektedir. Hem emniyet hem de risklerin azaltılması ve üretkenlik üzerindeki İSG yönetim sistemlerinin kullanılmıştır. Şimdi devletler, işverenler ve çalışanlar tarafından İSG yönetim sistemlerinin olumlu etkisi tanınmaktadır. İSG yönetim sistemlerine ilişkin bu kurallar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ILO' nun üçlü bileşenlerinin tanımladığı uluslararası kabul görmüş ilkelere göre geliştirilmiştir. Bu üçlü yaklaşım, organizasyonda sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için güç, esneklik ve uygun bir temel sağlar (ILO, 2001: ix). İSG yükümlülükleri üçlü yapısı Şekil 4'de gösterilmiştir.



**Şekil 4.** İSG Yükümlülükleri Üçlü Yapısı

Güvenlik kültürünün oturabilmesi için bu toplumun sadece çalışanlarda değil, tüm toplum tarafından benimsenmesi gerekir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için “Güven Usta” isminde karikatür oluşturmuştur. Bu karikatür ilkokul kitaplarına kapak arkalarına çizgi bantlar şeklinde girmiştir. Bir sonraki aşamada, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yerleştirmek adına 100’e yakın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çizgi film çekilmesi planlanmaktadır (<http://publicad.com.tr/guven->

[usta-cizgi-bant/](#) Erişim Tarihi 05.12.2018). Unutulmamalıdır ki bugünün çocukları yarının büyükleri olacağından, güvenlik kültürünün çocuklarda yerleşmesi toplumun tümünde güvenlik kültürünün yerleşmesi buna binayen iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması bakımından önemlidir. Bu iş sağlığı ve güvenliğinin toplumun tüm aktörleri tarafından benimsenmesi için çaba gösterdiği anlamını taşımaktadır.

İSG ile ilgili konularda, çalışanlar ve yönetim arasında çift yönlü bir iletişim, sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulmasında güvenlik kültürü ulusal mevzuatımızın da gerektirdiği anahtar kavramlardan biridir. Bu kapsamda güvenlik kültürü bağlamında, güvenli davranışlar ile risk iletişimi arasındaki ilişkinin analiz edilmesi gerekliliği düşünülmektedir (Zopçuk, 2015: 1).

### **2.1.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi**

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (OHSAS) kavramı son 20 yılda yaygınlaşarak çeşitli iş sağlığı ve güvenliği tabanlı standartlar, kılavuzlar geliştirilmiştir. Kanada gibi gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere bazı ülkeler, iş sağlığı ve güvenliği için yönetim standartları geliştirme sürecine devam etmektedir. ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi’nin kapsam ve tanımında henüz bir fikir birliğine varılmamış olsa da ILO OHSAS’ı “İSG politikasını ve hedeflerini oluşturmak ve bu amaçlara ulaşmak için birbiriyle ilişkili veya etkileşimli öğeler kümesi.” olarak tanımlar.

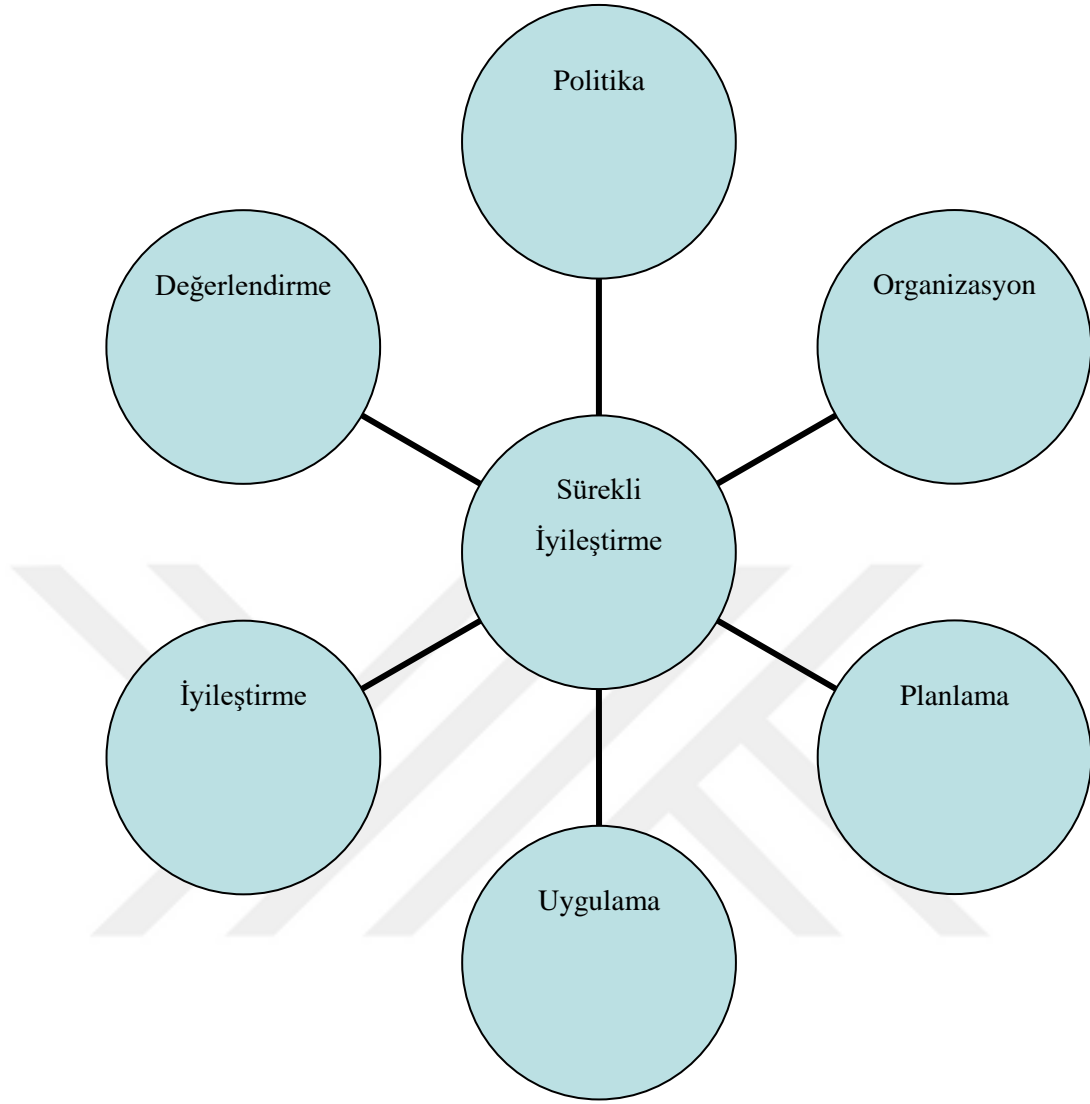
ILO, İSG yönetim sistemlerinde, ILO değerlerini ve çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumakla ilgili araçları yansıtan gönüllü kılavuzlar olarak İSG yönetim sistemleri geliştirmiştir. İş güvenliği ve sağlığı yönetimi sistemlerinin yasal olarak bağlayıcı olmamakla birlikte, ulusal yasaların, düzenlemelerin veya kabul edilen standartların yerine geçmeleri de amaçlanmamıştır (Robson ve diğ., 2007: 331).

İSG yönetim sistemleri ilk olarak Birleşik Krallık (İngiltere)’ ta “Başarılı Sağlık ve Güvenlik Yönetimi” ni (HSG 65) 1991 yılında yöneticiler, sağlık ve güvenlik profesyonelleri için rehber olarak hazırlamıştır. 1992’de ABD (Amerika Birleşik Devletleri), İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (OSHA), tehlikeli kimyasalların Proses Güvenliği Yönetimi (PSM)’ni yayınlamasının ardından 1996 yılında, hem Amerikan Endüstriyel Hijyen Derneği (AIHA) hem de İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI), iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine yönelik kendi kılavuzlarını çıkarırken, 1999’da OHSAS 18001’i, dünyanın önde gelen uluslar arası standart

birlikleri, belgelendirme kuruluşları ve uzman danışmanlar işbirliği içerisinde, yayınladılar (Chang, 2009: 399).

Geçmişte, kuruluştaki Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9000) ve Çevre Yönetim Sistemleri (ISO 14000) dahil olmak üzere alanlar artan bir şekilde sertifikalandırılmış, performans ve yönetim başarısına değer katmalarına katkıları kanıtlanmıştır. Yaklaşık 130 ülkeden oluşan ulusal standartlar birlikleri federasyonu olan Uluslararası Standartlar Örgütü olan ISO'nun misyonu, uluslararası mal ve hizmet alışverişini kolaylaştırmak ve entelektüel alanlarda işbirliğini geliştirmek amacıyla dünyadaki standardizasyon ve ilgili faaliyetlerin geliştirilmesini teşvik etmektir. Bu kapsamda, 1999'da OHSAS 18001'i, dünyanın önde gelen uluslar arası standart birlikleri, belgelendirme kuruluşları ve uzman danışmanlar işbirliği içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serisi olan OHSAS 18001'i yayımladı. Bu standart, risk faktörlerinin yönetimini ve iyi çalışma koşullarının teşvik edilmesini desteklemeye ve sistematik hale getirmeye yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Matias ve Coelho, 2002: 3857).

İSG yönetim sistemleri, işverenin sorumluluğundadır, kuruluşlara ve yetkili kurumlara İSG performansında sürekli iyileştirme sağlama aracı olarak yardımcı olmak için pratik bir araç olarak tasarlanmıştır. Ulusal kanun ve yönetmeliklere uygun olarak işveren, kuruluştaki İSG faaliyetlerine güçlü bir liderlik ve bağlılık göstermeli ve İSG yönetim sisteminin kurulması için uygun düzenlemeleri yapmalıdır. İSG yönetim sistemi, Şekil 5'de gösterildiği gibi politika, organizasyon, planlama ve uygulama, değerlendirme ve iyileştirme eylemlerinin ana unsurlarını içermelidir (ILO, 2001: 4).



**Şekil 5. İSG Yönetim Sistemi Ana Unsurları**

**Kaynak:** ILO, 2001: 4.

Bir kuruluşun sağlık ve güvenlik risklerini tutarlı bir şekilde tespit etmesini ve kontrol etmesini, kaza potansiyelini azaltmasını, mevzuat uyumluluğuna yardımcı olmasını ve genel performansı iyileştirmesini sağlayan bir çerçevedir. Dünya çapında 5000'den fazla işletme, 1999'dan beri OHSAS 18001'i uygulamaya koymuştur (Chang, 2009: 398).

### **2.1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Mevzuat**

İSG ile ilgili direk ve indirek olarak pek çok kanun ve yönetmelik bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin iş akdinden doğan iş güvenliği önlemlerini

alma borcu özel hukuk kuralı olarak düzenlenirken, kamu hukukuna göre ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna 4857 sayılı Kanunda düzenlenmektedir. Diğer taraftan, İSG alanındaki cezai yaptırımlar 4857 sayılı İş Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenmektedir. İş Kanunu'nda yeralan yaptırımlar çoğunlukla iş kazası vuku bulmadan iş müfettişlerinin denetimleri neticesindeki yaptırımlardır. Türk Ceza Kanununda öngörülen yaptırımların uygulanması için bir olayın (yaralanma, ölüm, maluliyet v.b.) vuku bulması gerekmektedir.

İSG standartları için önemli bir referans olmasına rağmen, tavsiyeleri ulusal onaya tabii olan, AB ve Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri Bu AB direktiflerine göre ülkemizde çıkarılmış olan yönetmelikler Tablo 3'de gösterilmektedir.

**Tablo 3. AB Direktiflerine Göre Çıkarılmış Yönetmelikler**

<b>Yönetmelik</b>	<b>İlgili AB Direktifi</b>	<b>Yürürlük Tarihi</b>
İSG Yönetmeliği	89/391/EEC	09.12.2003
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	92/58/EEC	23.12.2003
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	90/270/EEC	23.12.2003
Gürültü Yönetmeliği	2003/10/EC	23.12.2006
Titreşim Yönetmeliği	2002/44/EC	23.12.2006
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	92/57/EEC	23.12.2003
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	98/24/EC 2000/39/EC	26.12.2003
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	99/92/EC	26.12.2003
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	90/394/EEC 97/42/EEC 99/38/EC	26.12.2003
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	83/477/EEC	15.04.2006
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	89/654/EEC	10.02.2004

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	89/655/EEC	11.02.2004
Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik	90/269/EEC	11.02.2004
Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanılması Hakkında Yönetmelik	89/656/EEC	11.02.2004
Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	92/104/EEC	21.02.2004
Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	92/91/EEC	22.02.2004
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Hakkında Yönetmelik	91/383/EEC	15.05.2004
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	2000/54/EC 93/88/EEC 97/59/EC 97/65/EC	10.06.2004
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	93/103/EEC	27.11.2004
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	92/85/EEC	14.07.2004

**Kaynak:** Emrem, 2018: 49.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere yüklenen tüm yükümlülükler; 6331 Kanun numarası ile 20 Haziran 2012 tarihinde Meclis'te kabul edilerek, AB ve ILO normlarına göre yasalaşan ve 30 Haziran 2012 tarihli 28339 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak kademeli olarak yürürlüğe girerken (Kılıkış, 2013: 21), çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkına erişim için getirilmiştir. Bu sebeple anılan Kanun ve bu Kanuna dayanak olarak yönetmeliklerle düzenlenen yükümlülüklerin tümü, aynı zamanda çalışanların hakları niteliğindedir (Baycık, 2013: 113).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 1. Maddesinde “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek”

şeklinde kanunun amacı belirtilmektedir (6331, md.1). Kanun temel itibari ile yükümlülükleri çalışan, işveren ve devlet üçlü sistemi üzerine kurgulanmıştır. Belirtilen yükümlülükler genel itibariyle şöyledir (Kalkış, 2013: 32-35):

- Güvenli olmayan durumlarda çalışana çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır,
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve yükümlülükleri düzenlenmiştir,
- Denetim ve idari bakımdan yaptırımlar düzenlenmiştir,
- İSG hizmetleri düzenlenmiştir,
- Ulusal İSG konseyi kurulmuştur,
- Tehlike sınıfının belirlenmiştir,
- Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı getirilmiştir.

## 2.2. İşgören Performansı

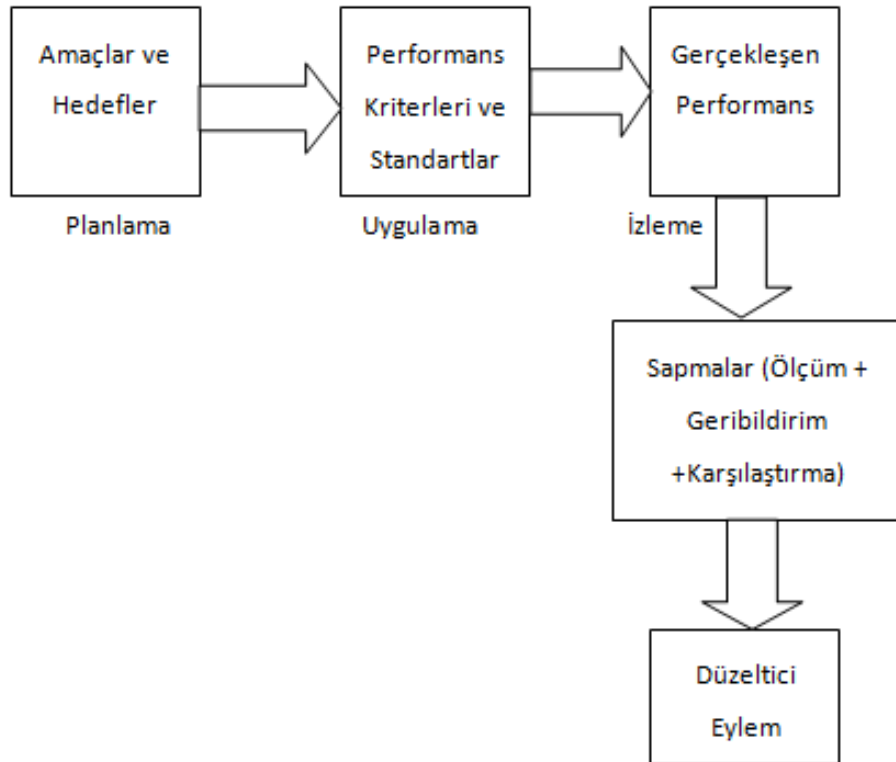
Performans, bir kişi veya kuruluş içindeki bir organizasyon tarafından elde edilen sonuçtur. Performans çalışanlar tarafından yapılan ya da yapılmayandır (Mathis, 2005) ve Performans, bir çalışanın çalışmalarını yaparken yaptıkları işin niteliği ve miktarının sonucudur ve kendisine verilen sorumluluğa uygun görevleri ifade eder (Mangkunegara, 2000). Bu açıklama, işin bir görev yerine getirilmesinde bir çalışan tarafından gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır; çalışanın performansı, kuruluş içindeki bir süre boyunca belirli hedeflere ulaşılması ile tespit edilebilir (Yusuf ve diğ., 2012: 137).

Örgütlerin kuruluş amacı, toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetleri sunmaktır. Rekabette rakiplere karşı üstünlük elde edebilmek için teknolojiye, patentlere ya da stratejik konuların dışında çalışanlara ve onları yönetme tekniklerine ağırlık vermek gerekir (Yumuşak, 2008: 244). “Kullanılmayan maddi kaynaklar yok olmuş sayılmazlar ama dikkate alınmayan insani kaynaklar daima yok olmuş sayılırlar” bu bağlamda ele alındığında, işletmenin ana unsuru etkinlik ve verimlilik (Selimoğlu, 2001’den aktır.; Karacaer ve İbrahimoglu, 2003; 225). Performansı örgütün “etkinlik”, “verimlilik” ve “çıktı”sı olarak ele alanlar oldukça fazladır (Çalık; 2003: 9).

Doğal kaynaklarla birlikte insan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilmesi işletmelerin başarısında hayati öneme sahiptir. ILO yıllardır, emeğe ilaveten sermaye, arazi, malzeme, enerji ve bilginin etkin ve verimli kullanımına dayanan bir verimlilik anlayışı benimsetmeye çalışmaktadır (Prokopenko; 1987: 20).

Etkin bir şekilde yönetilen işgören performansı neticesinde; aynı girdi ile daha fazla ve daha kaliteli çıktı elde edilecektir. Bu durum, hem miktar olarak daha çok üretim yapan işletmenin gelirini arttıracak hem de, daha kaliteli üretim yapan işletmenin saygınlığını arttıracaktır ki bu da gelirin artışına paralel olarak işletmenin iki kez fayda sağlamasını sağlayacaktır.

Şekil 6'da görüldüğü üzere performans yönetimi aynı zamanda, uzun vadeli amaçların ve stratejilerin başarılı uygulanması için ihtiyaç duyulan davranışların neler olduğunu belirleyecek ve işgöreni bu yönde yönlendirecek bir stratejik bir kontrol sürecini de içermektedir (Benligiray ve diğ.; 2010: 149).



**Şekil 6.** Stratejik Kontrol Süreci

**Kaynak:** (Mullins, 1992; 225, Benligiray ve diğ.; 2010: 150).

İşgören performansının birçok tanımının ortak bir özelliği performansın, bireysel beklenti ile örgütsel amaç arasındaki ilişkinin sonucu olarak ortaya çıktığı ve bir çalışanın, grubun veya örgütün amacına ulaşma konusundaki etkinliğinin nicelik ve nitelik olarak bir ölçüsü olduğudur (Tutar ve Altınöz; 2010: 202).

Yapılan önceki araştırmalar, bireylerin motivasyona yönelik algılarını manipüle etmenin performanslarını etkileyeceğini göstermektedir (Cherian ve Jacob; 2013: 82).

### **2.2.1. İşgören Performansının Önemi**

Globalleşen pazarlar, kısalan ürün- yaşam evreleri, hızla gelişen teknoloji örgütleri hergeçen gün daha iyisi olmak için adeta zorlamaktadır. Bu durum, örgütleri pazarlamadan, finansa, finanstaki teknolojiye kadar tüm boyutlarda gelişime zorlarken, şüphesiz ki tüm boyutlarda odak noktası işgören faktöründe yoğunlaşmaktadır. Yüksek işgören performansı tüm endüstrilerde ve sektörlerde önemlidir ve istenen bir durum olmakla birlikte, şüphesiz ki emek yoğun endüstrilerde çalışanlar ürünün özellikle önemli bir parçasıdır ve çekirdeğini oluşturur, örgüt açısından kritik öneme sahiptir ve çoğu durumda rekabet avantajı sağlayabilir (Paek ve Schuckert; 2015: 9). Çünkü, ne denli ileri teknoloji ve ne denli ileri mekanik yöntemler kullanılsa da, yaklaşımlarda insan unsuru yine ön plandadır, ancak, insan faktörünü artık bireysel amaçlar kapsamında çıkıp yönetim ve işgörenleri örgütün ortak amaçları için çalışmaya yönlendirilmediği (Akal; 2011; 11).

Rekabet avantajı elde etmek için örgütler iyileştirme girişimleri uygular. Bu girişimler, üretim süreçlerinde ve iş tasarımındaki israfı ele azaltmayı, katma değer oluşturmamayan işlemleri azaltmayı ve işgören performansı artırmayı, dolaylı olarak da karları arttırmayı hedefler. Bu girişimlerin en önemli özelliği işgören performans iyileştirme girişimleridir. (Alefari ve Fernández Barahona; 2018: 438).

Açıkça belirtilebilir ki, kuruluşlar için nihai hedef, genellikle verimlilik, karlılık veya müşteri memnuniyeti açısından ölçülen pazardaki performansı arttırmaktır. Hizmet şirketleri için, kâr etmenin anahtarlarından biri müşterilerini tatmin etmektir. Etkileyici bir araştırma akışı, müşterilerin hizmet kalitesi deneyimlerinin, çalışanların davranış ve davranışlarından etkilendiğini göstermiştir (Nishii ve Lepak; 2008: 515).

İşgören performansı, algılanan kalite, kar ve yönetim desteği çevresi hizmet yönetimi

alanyazında iyi tanımlanmıştır. İşgörenlerin zihinsel görünümü, ruh hali ve davranışları performans, sonuçlar ve müşteri memnuniyeti üzerinde kritik bir etkiye sahip oldukları için çok önemlidir. Bununla ilgili birkaç davranışsal ve davranışsal faktör arasında, işe katılım kavramı, iş performansı ve rekabet avantajı ile güçlü ilişkisi göz önüne alındığında özellikle öne çıkmaktadır (Paek ve Schuckert; 2015: 10).

İşgören performansının etkin kullanıldığı örgütlerde, işgören performansının etkin kullanımının; işgörelere, yönetime ve örgütün tamamına yönelik çok önemli yararları vardır. Bu yararlar şu şekilde sıralanabilir (Barutcuğil; 2002: 13):

- Örgütün önemli kazanç fırsatlarını görerek değerlendirmesi nedeniyle daha yüksek gelir elde etmek,
- Tüm kaynakların daha etkili kullanılması sebebiyle, daha az girdiyle daha çok çıktı elde edileceğinden dolayı örgüt verimliliğinin artması,
- Etkin kullanılan işgören performansı ile değişen pazar koşullarına adaptasyon hızının artması ve yapılan yatırımın geri dönüş süresinin kısılmasıdır.

### **2.2.2. İşgören Performansının Sorunları ve Nedenleri**

Doğası gereği insanlar karmaşıktır ve insanla ilgili faktörlerin sebep ve sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemek çoğu zaman güçtür. İşgören performansı, herhangi bir kuruluşun başarısında kilit faktör olarak nitelendirilir. Üretim sektöründe, işgörenler üretim süreçleriyle ilgilidir, ancak daha da önemlisi tasarım, planlama, denetleme ve değerlendirmedeki değişiklik ve iyileştirmelerin başlatıcıları ve itici güçleridir.

İşgörenlerin performansını ve bu girişimlerde insani yönü etkileyen faktörlerin sayısının fazla olması nedeniyle, tanımlanması ve göz önünde bulundurulması gereken çok sayıda zorlukla karşılaşılır. Bu zorluklar hem organizasyonun iç hem de dış çevresinden kaynaklanmaktadır. Alanyazın tarihinde, araştırma, örneğin motivasyon veya eğitim gibi belirli bir yönünü ölçmeye ve daha büyük resmi ele almamaya odaklanır. Bundan başka, insan davranışı söz konusu olduğunda, bu tür girişimlerin sonucunu öngörme çabalarını daha da karmaşıklaştıran yüksek bir belirsizlik düzeyi söz konusudur (Alefari ve Fernández Barahona; 2018: 438).

İşgörenin performans sorununa ilişkin olarak, çözüm girişiminde altı aşamalı olan şu süreç düşünülebilir (Barutçugil; 2002: 96):

- Sorunun belirlenerek tanımlanması,
- Etkisinin açık bir şekilde bildirilmesi,
- Soruna ilişkin, neden analizinin yapılması,
- İşgörenden beklenen performans standartlarının tanımlanması,
- Çözüm fikirlerinin araştırılarak oluşturulması,
- Eylem planı ve öngörülen tarihlerinde belirlenerek bir iyileştirme planının yazılmasıdır.

Belirlenen adımlar cezalandırıcı nitelikten ziyade iyileştirici bir biçimde uygulandığında daha olumlu sonuç alınması beklenir (Barutçugil; 2002: 96).

### **2.2.3. İşgören Performansını Etkileyen Faktörler**

Genel olarak değerlendirildiğinde sosyal bir varlık olan insan çevresi ile sürekli olarak etkileşim içerisinde yer almaktadır. Bu anlamda ele alındığında işgörenin performansını da etkileyen faktörler değerlendirildiğinde bunların işgörenin çevresinin tamamı ve hatta aile hayatının da büyük bir kısmının işgören performansı ile ilişkili olduğuna dair birçok çalışma yapılmaktadır. Ancak tamamını burada ele almamız mümkün olmayacağından dolayı bu tez çalışmasında; işgören performansını etkileyen faktörler temelde belirtildiği gibi ele alınmıştır;

#### **2.2.3.1. Yönetimin Rolü**

İşletmelerde yönetimin etkin ve sorumlu davranış modeli, yeterli prosedürler ve modern iş sağlığı ve güvenliği yönetimi tekniklerinin yerinde kullanımı kaza ve yaralanmaları azaltacak, yönetimin istikrarlı yaklaşımı; iş güvenliği kültürünün organizasyonlarda yer edinmesini sağlayacaktır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 7). Yönetime yönelik güven olması durumunda, fiziksel şartlardaki şikayetler azalmaktadır. Ani ve köklü değişimlerin olduğu durumlarda, fiziksel şartlar daha önemli hale gelmektedir (Feldman ve Hugh, 1986: 196; Erdil

ve diğ., 2011: 19).

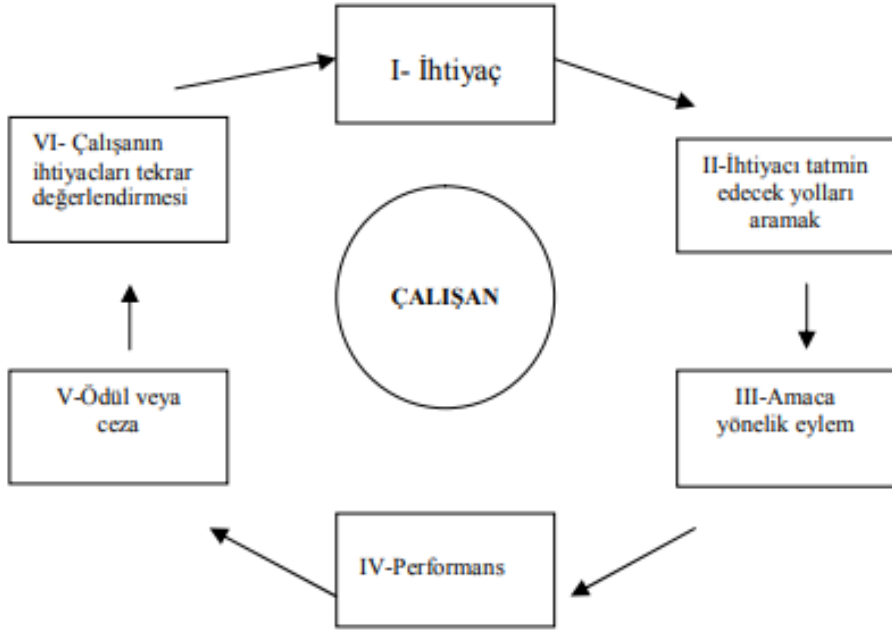
### **2.2.3.2. Motivasyon**

'Motive' kelimesi Latince kelimedenden türetilmiş, hareket anlamına gelmektedir (Ramlall, 2004: 53). Motivasyon, hedefe yönelik gönüllü eylemlerin uyarılmasına, yönünü ve sürekliliğini sağlayan psikolojik süreci ifade eder (Mitchell, 1982: 81). Robbins (1993) motivasyonu; bazı bireysel ihtiyaçların karşılanması amacıyla düzenlenmiş, kurumsal hedeflere yüksek düzeyde çaba gösterme isteği olarak tanımlar.

Motivasyon, bireyin bazı bireysel ihtiyaçlara cevap verme kabiliyetine göre yapılandırılmış, örgütsel hedeflere ulaşmak için yüksek düzeyde çaba gösterme isteğini hesaba katan süreci ifade eder (Robbins ve Coulter, 2005; Arıoğlu, 2010: 39).

Çalışandan beklenen verimliliği sağlamak için optimal motivasyon yöntemlerinin uygulanması gerekir (Adem ve diğ.,2004: 285). Motivasyonun artırımı ve sürdürülmesi bakımından insan faktörü esnek faktörler arasında yer alırken, verimlilik artırma çabalarının temel faktörü olarak; bir kuruluştaki işgörenlerin tümünün; işçi, mühendis, yönetici, girişimci, sendika üyeleri, v.b. oynayacağı bir rol vardır (Prokopenko; 1987: 28).

Şekil 7'de görüldüğü gibi, çalışan ihtiyaçlarını tatmin etmek adına yollar arar, bu süreçte amacına yönelik birtakım eylemler gerçekleştirir, bu süreçte eylemlerini belirli bir performans ile sergiler, akabinde yönetici çalışanın performansını değerlendirerek ödüllendirilir veya cezalandırılır, son aşamada, ihtiyaçlar tekrar gözden geçirilir ve döngü tekrardan başa döner (Mercanlıoğlu, 2012: 49).



Şekil 7. Motivasyon Süreci

**Kaynak:** Ivancevich, 1990: 123; Mercanlıoğlu, 2012: 49.

Performans ve iş doyumunu ile yakından ilişkili olan motivasyon ile ilgili olarak teorileri Tablo 4'teki şekliyle özetlemek mümkündür (Koçel, 2013: 638). Bu teoriler, iş doyumunu bölümünde detaylandırılarak açıklanacaktır.

**Tablo 4.** Performans ve İş Doyumu ile İlişkili Motivasyon Teorileri

<b>Teori</b>	<b>Ağırlık Noktası ve Yaptığı Katkı</b>
İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Kişiler belirli sıralamadaki ihtiyaçlara sahip olmakla birlikte, o ihtiyaçları tatmin edecek şekilde davranır.
Çift Faktör Teorisi	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörü olmakla birlikte; bazı faktörler motive etmezken, bunlar motivasyonun varlığı için gereklidir.
Başarma İhtiyacı Teorisi	Kişinin performansı, büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanır.
ERG Teorisi	Kişiler kademeli olarak ihtiyaçlarını tatmin etmek için çalışırlar.
Sonuçsal Şartlandırma Teorisi	Ödül ve ceza uygulamalarıyla, arzulanan davranışlar kuvvetlendirilirken, arzulananmayan davranışlar zayıflatılabilir.
Bekleyiş Teorisi	Kişiler işle ilgili ödüllere değer biçerken, sarf edecekleri gayret ile işi başarma ve ödüle ulaşım noktasında belirli bekleyişe sahiptir.
Eşitlik Teorisi	Kişiler kendi gayret ve elde ettikleri sonuçlar ile başkaları çalışanların gayret ve elde ettikleri sonuçları kıyaslar.
Amaç Teorisi	Amaçların ulaşılabilirlik kademesi ile performans ve motivasyonları ilişkilidir.

Göz önünde bulundurulması gereken diğer bir husus, çalışanların sağlık ve güvenlik için geçerli olan tutumlarıdır. Başka bir deyişle, çalışanlar güvenliği düşünmek ve güvenli şekilde davranmak için motive olup olmadıklarının iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. İşgörenlerin tutumu ve motivasyonu her zaman kontrol edilemez. Bir işi güvenli bir şekilde gerçekleştirme motivasyonu, hem bireyin güvenliği ile ilgili endişesini hem de yönetimin güvenlikle ilgili endişesini dile getirdiği bir fonksiyondur (Hoffman ve diğ., 1995: 133).

### **2.2.3.3. Katılım**

Karar, eylemi etkileyen her türlü yargıyı ifade ederken, örgüt yapısına biçim veren önemli etkenlerden biridir. İlgili tüm tarafların kararlara katılımı performansı artırır. Örgütlerde başarısızlık durumu ele alındığında, bazı durumlarda; işgörenlerin program içeriğini belirleyici nitelikteki kararların alınmasında katılımın sağlanmaması saptanır (Çalık, 2003: 68). Karşılıklı iletişimin olduğu iş ortamlarında sağlık ve güvenlik kültürünün oluşumu ve çalışanların katılımı ile olaya sahip çıkmalarının sağlanması daha kolay olmaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 15).

Çalışanın katılımcı bir anlayış ile fikirlerinin alınması durumunda, çalışan kendini daha değerli hissedecek ve kendini işine daha çok verecektir. Ayrıca yapılan işin tüm detaylarını çoğunlukla işi yapan kişinin kendisi bilir, bu bağlamda çalışanın alınan kararlara katılımının işletme katma değeri yüksek olacaktır. Çalışanlara uygun şekilde destek oldukça işgörenler gelişmeye ve performanslarını arttırmaya açıktırlar.

### **2.2.3.4. Eğitim**

En geniş kapsamlı kavramlardan biri olan eğitim, işletme içinde veya dışında, tecrübe kazanma yolu ile ya da formal programlar ile kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinde değişim faaliyeti olarak tanımlanır (Koçel, 2013: 76). Eğitimli, sorumlu olduğu işte tam yetkin, kullandığı makine, teçhizat, ekipman v.s. hakkında gerekli ve yeterli bilgi sahibi olan birey işini daha verimli bir biçimde gerçekleştirecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 114). Bugün örgütlerde verimliliği ve etkinliği maksimize etmekte, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, öğrenen örgüt ve bilgi üretme sarmalı büyük önem taşımaktadır (Atak ve Atik, 2007: 63).

Eğitim ihtiyacının etkin bir şekilde analiz edilmesi ve planlanması gerekmektedir. Bu eğitimler iş başı, iş dışı, teknoloji destekli ya da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri olabilmektedir. Eğitim yöntemleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Eğitim Yöntemleri

İşbaşı Eğitimleri	İş Dışı Eğitimleri	Teknoloji Destekli Eğitimler	İSG Eğitimleri
İşe Alıştırma Eğitimi	Konferans	Multimedya Eğitimi	İşe Giriş Eğitimi
Rotasyon Eğitimi	Seminer	Bilgisayar Destekli Eğitim	Gözden Geçirme Eğitimi
Takım Çalışmalarına Katılım ile Eğitim	Kurslar	Uzaktan Öğrenme Eğitimleri	İşe Dönüş Eğitimi
Staj Yoluyla Eğitim	Örnek Olay Yöntemi, Rol Oynama Yöntemi, v.s.		

Çalışanların işyeri ortamındaki sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve bu tehlikelerden kaynaklanan risklerden korunmak için ilgili eğitimleri almalarının gerekliliği tüm dünyada kabul görmektedir (Ekemen, 2006:12-17). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da bu noktada işveren ve iş güvenliği uzmanına eğitim sorumluluğu yüklemiştir. Bu sorumluluk, önleyici yaklaşımın önemli bir basamağını oluşturmaktadır. İşgörenlerin İSG konusunda mesleki eğitim almalarına ilişkin bilgiler edinmesi gerekmektedir. Buna göre, İSG konusunda mesleki bir eğitim alma durumları işgörenlerin daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmalarını sürdürme noktasında avantaj sağlayan bir beceri kazandıracaktır. İSG eğitimine temel eğitimde yer verilmesi uzun vadede toplumun lehine olacaktır. Bu durum, yine uzun vadede, İSG kültürünün oluşumunu da destekleyici nitelikte olacaktır.

#### **2.2.3.5. Etkili Teşvik Sistemleri**

Etkili teşvik sistemlerinin planlanması ve uygulanması, yönetimin performans konusundaki tutumunu gösterir. Çoğu durumda etkili teşvik sistemleri en etkili motivasyon araçlarındandır. Bunlar içsel ve dışsal ödüller şeklinde olabilir. Dışsal ödüller, prim gibi örgüt tarafından kontrol edilen ve dağıtılan somut ödüllerden oluşurken; içsel ödüller, bir işi yapmaktan doğan başarı duygusu ve doyum gibi kişilere özgü ya da bir faaliyete katılım sonucunda oluşmaktadır (Adem ve diğ., 2004: 287).

### **2.2.3.6. İşe Devam ve Devamsızlık**

Çalışanların devamsızlığı, hem teorisyenlerin hem de uygulayıcıların dikkatini çeken maliyetli bir personel problemidir (Hackett, 1989: 246). Bu konudaki kayda değer araştırmalar, işten yoksunluk ve örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi işle ilgili tutumlar arasındaki bağlantılarla ilgilidir.

Hanisch ve Hulin (1991), devamsızlık ve diğer geri çekilme davranışlarının, iş doyumsuzluğu, düşük örgütsel bağlılık düzeyi ya da işten ayrılma niyeti gibi “görünmez” tutumlarını yansıttığını öne sürmektedir. Bu anlayışa göre, işten yoksun birey, bilinçli veya bilinçsiz olarak kuruluşa olan olumsuz bağlılığı ifade etmektedir (Sagie, 1998: 156).

### **2.2.3.7. Personel Değişim Oranı**

Personel değişim oranı (PDO), bir işletmedeki belirli bir dönemde çalışan personelin aynı dönemde işten ayrılan personeline yüzde olarak ifadesidir (Şimşek ve Öge, 2011: 74). Bu değer yüksek olması, çoğunlukla o işletmedeki çalışan politikasında birtakım tutarsızlık olması olarak yorumlanmaktadır. PDO için belirli bir oran olmamakla birlikte işletmenin işkoluna, işgören sayısına, yapısına ve büyüklüğüne göre farklı şekillerde yorumlanırken, PDO ile işgören performansı arasında yakın bir ilişki vardır. Personel değişim oranının yüksek oluşu şu sorunları doğurur (Sabuncuoğlu, 2000: 19-20):

- İşten ayrılanların yerine, yeni istihdam oluşturmak vakit kaybına yol açar.
- Yeni istihdam için harcanan ilan bedeli, testler, yapılan görüşmeler ya da ödenen danışmanlık ücretleri ekonomik kayıp oluşturur.
- Yeni elemanın bulunması durumunda işe yerleşimi ve adaptasyonu kolay olmaz. Eğitimi için çaba harcanır ve kaynak kullanılır.
- PDO'nun yüksek oluşu, iş kazaları oranının artışına yol açar.
- Önceki personelin işten ayrılması nedeniyle, işletme kıdem tazminatı gibi giderlere maruz kalır.
- PDO'nun yüksek oluşu, düşük kaliteye yol açar.

- PDO'nun yüksek oluşu, diğer çalışanlar üzerinde iş güvensizliği ve moral bozukluğu algısı oluşturur.

#### **2.2.3.8. Etkinlik**

Etkinlik, organizasyonun, girdiler üzerindeki etkisini ifade ederken, burada kaynakların ve eldeki olanakların muhtemel kombinasyonunu sağlayarak, en makul teknikler veya yöntemler aracılığıyla kaynakları kullanmak ve maksimum düzeyde çıktıya ulaşmak önem arz eder (Akal, 2003: 2; Özgener ve Küçük, 2008: 343). İşyerleri ve işgörenler verimlilik ve etkinlik ilkesine göre yönetilmelidir.

#### **2.2.4. İşgören Performansı Değerleme ve Önemi**

Bir organizasyon, amacı olan ve bilinçli bir yapıya ve kabul edilmiş sınırlara sahip olduğu için özel faaliyetlerde bulunan bir sistem olan bir sosyal kurumdur. Her örgütün insan gücü, hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir rol oynar. Örgüt görevlerinin yerine getirilmesi insan gücünün sorumluluğundadır ve bu kişilerin performansları örgütün performansının sorumluluğudur. İnsan kaynakları aynı zamanda herhangi bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasında anahtar bileşenlerden biri olarak kabul edilir. İnsan kaynakları, örgütsel görevleri yapan ve çalışanların iyileşmesini sağlayan organizasyon performansına yardımcı olmaktadır (Dehaghi ve Rouhani, 2014; 904).

Stratejik hedeflere ulaşmak için işgören performansı ile birlikte insan kaynakları yönetiminin verimliliğini artırmak için faydalı stratejiler seçmek için performans değerlendirmesi gereklidir (Alavi ve diğ.; 2013 : 1789).

Performans değerlendirmesinin baskın yanı, performans değerlendirmelerinin çok sayıda örgütsel fayda sağlayabileceği yaygın bir pozisyona dayanmaktadır. Genel olarak, araştırmalar performans değerlendirmelerinin rol belirsizliğini azalttığını göstermiştir ve rol belirsizliğindeki bu düşüşler genellikle çaba, performans, memnuniyet artışları ile ilişkilidir. Performans değerlendirmeleri ile çeşitli davranış sonuçları arasındaki açıklanan ilişkiye ek olarak, performans değerlendirmeleri çalışanın ücretini, liyakat ücretini ve diğer kuruluşların ödülleri belirlemek için sıklıkla kullanılır (Pettijohn ve diğ., 2001: 755).

Ölçme önemli bir bilgi edinim yoludur (Akal, 2002: 64). Ölçülmeyen unsurların kontrol edilemediği, kontrol edilemediğinde de yönetilemediği varsayımından hareket ile

işgören performansı ölçülmeden yönetilemez. Organizasyon düzeyinde performans ölçüm ve denetiminin rolü kısaca şöyle sıralanabilir (Akal, 2002: 65):

- Örgütün sürekliliği için, örgüt içi performans ve verimlilik anlayışını oluşturmak ve sürdürülebilir kılmak,
- Performans yönetimi kontrolü sağlamak,
- Yönetimin, planlama kabiliyetini arttırmak,
- Örgütün mevcut ve potansiyel sorunlarına karşı proaktif bir yaklaşım sergilemek,
- Etkinliklerin neticesini değerlendirerek, ilgili bilgilerin tüm kademelere erişimini sağlamak,
- Yönetim ve çalışanların tümünü özendirme.

Örgütlerde karşılaşılan önemli problemlerden biri işgörelere haiz işlerin ne kadar başarılı olduğu ya da işgöreme yeteneklerini tespit etmektir, işgörel, beşeri kaynaklardan en fazla verime ulaşılması için işgörelin kabiliyetleri yakinen izlenmeli ve gelişim çizgisi ölçüsünde değerlendirilmesi yapılmalıdır (Sabuncuoğlu; 2000: 164).

Pratikte kullanılan birçok performans değerlendirme yöntemi bulunmaktadır. Performans değerlendirme yönteminin seçimi; yapılan iş, işgörelerin sosyo-kültürel yapısı, işletmenin yapısı gibi birçok faktöre göre gerçekleştirilirken; kuşkusuz ki içlerinden herhangi birinin en iyi ya da en kötü olduğunu söylemek doğru olmamaktadır. Performans değerlendirme yöntemlerinin ayrı ayrı birçok avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. En yaygın kullanılan performans değerlendirme yöntemleri şöyledir (Uludağ; 2016: 98-113):

- Sıralama.
- Zorunlu seçme yöntemi ile değerlendirme,
- Grafik dereceleme,
- Kritik olay tekniği
- Davranışsal sınıflandırma ölçeği

- 360 Derece değerlendirme,
- Amaçlara göre değerlendirme,
- Standart puanlandırma cetvelleri,
- Kontrol listesi,
- Direk indeks,
- Alan inceleme yöntemidir.

### **2.2.5. İşgören Performansı Değerlemenin Amacı**

Yöneticiler astlarının yeteneklerini ve işteki başarılarını, belirlenen amacı uygun çalışıp çalışmadıklarını bilmek ister (Sabuncuoğlu; 2000: 160). Bunun yanında, performans değerlemesi, işgörenden performans ve başarılarının gelişimine yönelik olup, aynı zamanda; işgörenden görevlerini örgütün misyonu ile uyumlu olarak gerçekleştirecek, bireysel yetenek ve farkındalık bilincini arttırarak bu yetenek ve becerilerinin kullanımını sağlayacaktır (Özgen ve diğ.; 2002, 211).

Performans değerlendirmeleri çok sayıda organizasyonel hedefi yerine getirebilse de, öncelikli amaçları çoğu zaman işgörenden gelişmiş performans sağlayacak şekilde bilgi ve yön sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Değerlendirme sürecinin odak noktasının performans iyileştirme üzerine olmalıdır (Pettijohn ve diğ., 2001: 756).

Değerlendirmeden beklenen amaçlar veya değerlendirmeye zorlayan nedenler özetle şöyle sıralanabilir (Sabuncuoğlu; 2000: 164):

- Başarı artışlarını ödüllendirerek, ücret standartlarını belirlemek,
- Terfi ve transfer için kaliteli işgörenden seçmek,
- Eğitim ihtiyaçlarını saptamak,
- İşgücü planlaması için personel envanteri hazırlamak,
- İşgörenden bulunduğu konumun gözden geçirilmesi açısından başarısız olanları

seçmek,

- Grup çalışmasını arttırmak ve çalışanlar arası ilişkileri iyileştirmek,
- İşgörenin iş hakkında ilgili konuları belirlemek,
- İşgörenin yaptığı işte ne ölçüde başarılı olduğunu saptamak.

Genel olarak, işgörenlerin kişisel yetenek ve performanslarını geliştirirerek, ilerlemeye açık, kaliteli, verimli bir çalışma ortamı oluşturmakla birlikte; örgüt içerisinde açık iletişim ağı oluşturarak; hedefler doğrultusunda objektif yapılan bir ölçme ve değerlendirme gerçekleştirmek, işgörenin performansını yönlendirerek işinde gelişimle birlikte işgöreni geleceğe hazırlayacaktır (Çalık, 2003: 17).

### **2.2.6. İşgören Performansı Değerlemenin Yararları**

Performans değerlendirmesinin önemi çok sayıda yazar tarafından belgelenmiştir. Örneğin, Larson (1984) performans hakkında geri bildirim herhangi bir kurumsal kontrol sisteminin “ayrılmaz” bir bileşeni olduğunu belirtmektedir. Bu pozisyon, performans değerlendirmelerinin satış yöneticisinin en önemli iş sorumluluklarından biri olabileceğini iddia eden birçok yazar tarafından desteklenmektedir. Ayrıca, performans değerlendirmeleri, diğer insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını kolaylaştırır. Örneğin, performans değerlendirme firmanın seçim ve yerleştirme programlarının etkinliği hakkında bilgi sağlayabilir ve insan kaynakları eğitimi ve gelişimi alanındaki ihtiyaçları tespit etmeye ve değerlendirmeye yardımcı olabilir (Pettijohn ve diğ., 2001: 756).

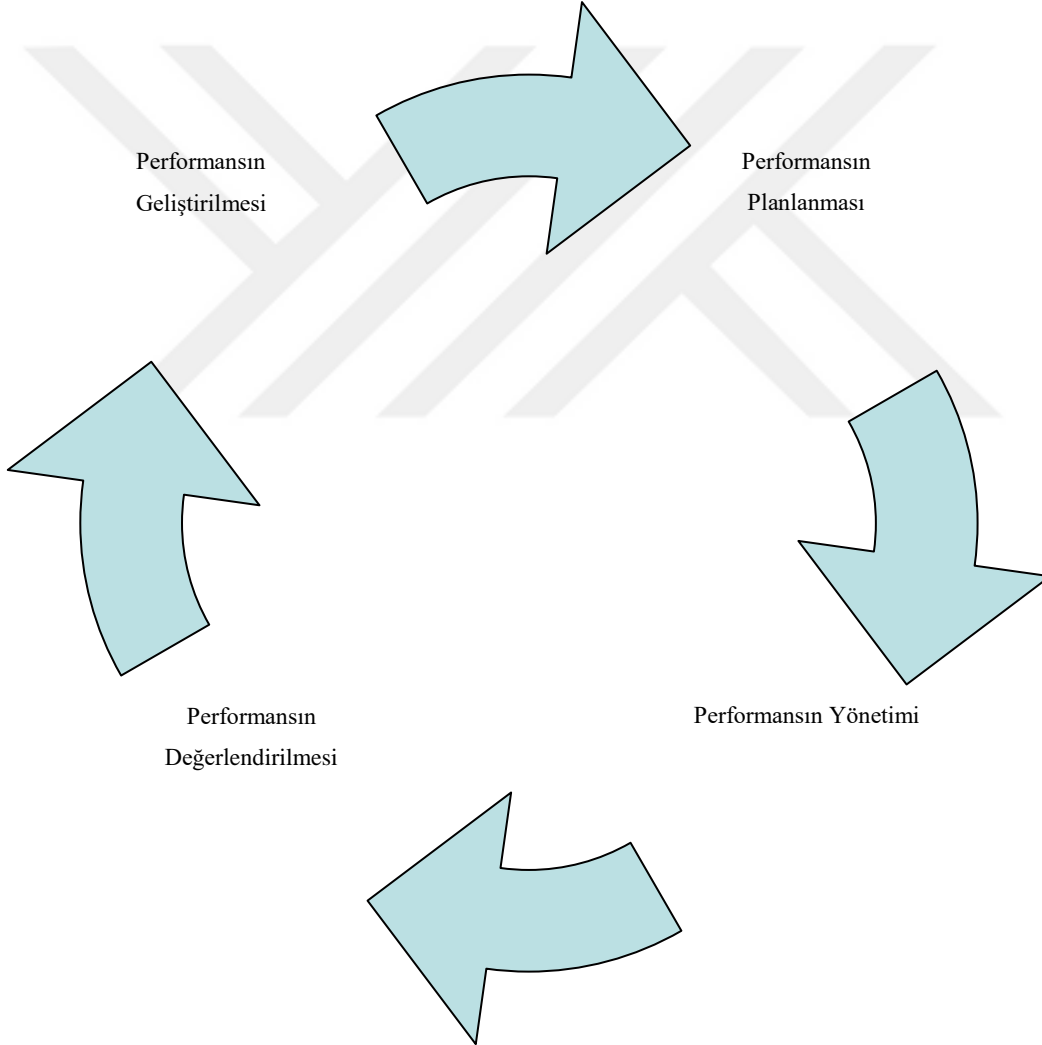
İşgören performansını değerlendirmenin birçok yararı vardır, bunlardan bazıları şu şekilde belirtilir (Maitland; 1998: 70, Helvacı; 2002: 158):

- İşgörenin işini iyi bir şekilde yapması adına gerekli bilgi, yetenek ve nitelikleri belirlemeyi,
- İşgörenin güçlü yanlarının tespit edilerek ortaya çıkarılması, bu güçlü yanlarını takdir etmek
- İşgörenin zayıf yanlarını tespit edip, sorunu işgörenle birlikte çözmek,

- Staj ihtiyaçlarını, muhtemel Őikayetleri, disiplin ile ilgili problemleri ve terfi durumlarını önceden belirlemek,
- İşgörenlerin motivasyonu arttırmayı amaçlar.

### 2.2.7. İşgören Performansı Değerleme Süreci

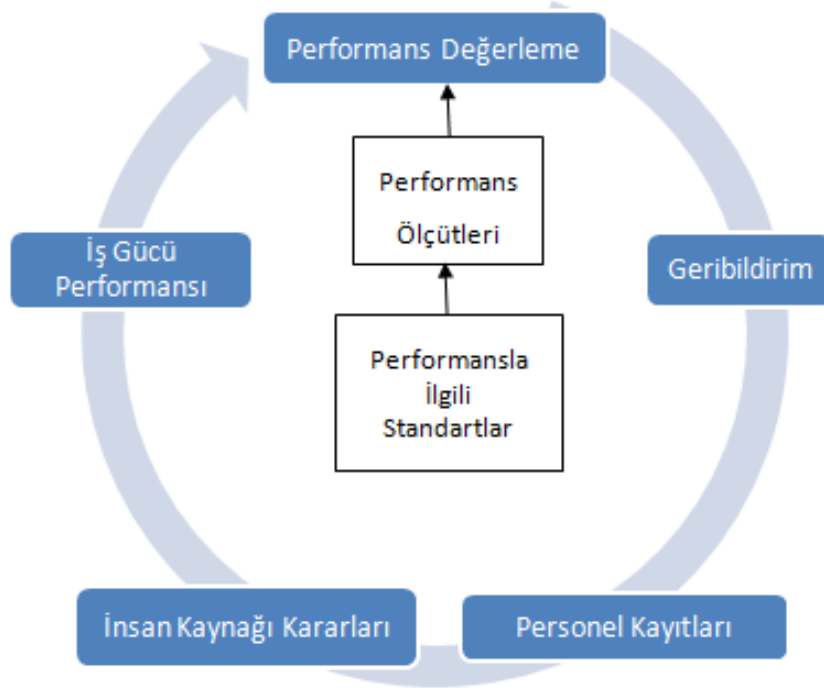
Performans değerlemesi, çalışanın sadece işteki verimliliğini ölçmekle kalmaz aynı zamanda bütünsel bir bakış açısıyla kritik noktalarda işgörenin başarısını ölçen (Sabuncuoğlu; 2000: 160) bir süreçtir (Çalık, 2003: 23). Williams'ın oluşturmuş olduğu performans yönetim süreci Şekil 8' de verilmektedir.



**Şekil 8.** Performans Yönetim Süreci

**Kaynak:** Williams, 2000: 2' den akt., Çalık, 2002:24.

Belirtilen performans yönetim süreci dört basamaktan oluşmuş olup, sırasıyla performansın planlanması, yönetimi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi süreçleriyle bir bütünlük göstermelidir.



**Şekil 9.** Performans Değerleme Sisteminin Unsurları

**Kaynak:**Özgen ve diğ.;2002 :214.

Şekil 9’da da görüldüğü üzere, etkili bir performans değerlendirme sisteminde performans ile ilgili standartların tespitinin ardından işgörenlerin performansı ölçülmekte ve ölçme yoluyla standartlar karşılaştırılarak ve değerlendirme sonuçlarına uygun bir yöntemle değerlendirilmesi yapılan personele ve bölüme geri bildirim yoluyla bildirilmektedir (Özgen ve diğ.;2002 :215).

Performans değerlendirmenin, amaç belirleme ve stratejik planlama gibi yönetim fonksiyonlarıyla bütünleşik bir bakış açısıyla ele alınması aşıkardır. Bu bağlamda, sürecin unsurları şu şekilde sıralanabilir (Barutçugil, 2002: 211):

- Organizasyon için stratejik amaçların saptanması ve bu kapsamda planların oluşturulması,
- Organizasyonel amaç ve hedeflerin belirlenmesi; vizyon ve misyonun

oluşturulması,

- Göstergelerle birlikte etkinlik kriterlerinin belirlenmesi,
- İşgörenlerin katılımıyla, bireysel hedeflerin belirlenmesi,
- Hedefler için performans standartlarının belirlenmesi,
- Çalışanlar için eylem planının yapılması,
- Hedeflerin düzenli aralıklarla ölçüm ve değerlendirilmesi,
- Eksiklerin belirlenmesi halinde bunların giderilmesi adına çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi ve rehberlik edilmesi,
- Derecelendirmenin ve değerlendirmenin çalışan kayıtlarına aktarımının sağlanması,

Belirtilen unsurların, çalışanların kendilerine bireysel hedefler verilme sürecinden başlayarak, bu hedeflere ulaşma derecelerine göre biçimsel olarak değerlendirilmelerine değin bir çerçeve içerisinde yönetilmeleri ile ilgili bir süreçtir.

### **2.3. İş Doyumu**

Doyum kelimesinin TDK sözlüğünde karşılığı “hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat, bazı istekleri giderme, tatmin” şeklindedir (TDK, 2018). Çalışanların işlerinden memnun olmaları ve iş becerilerinin fazla olması halinde, iş doymu ve işgörenin verimli çalışması anlamlı olarak ilişkilidir (Mullins, 1993: 483; Çekmecelioğlu, 2006: 158). Yurtdışında iş doymu ile ilgili birçok çalışma yapılmasına karşın, ülkemizde, iş doymu konusundaki yoğun ilgiye rağmen, bu fenomen hakkındaki anlayışımız araştırma çabalarıyla orantılı bir hızla ilerlememiştir.

Yöneticiler, denetçiler, insan kaynakları uzmanları, çalışanlar ve genel olarak vatandaşlar iş doymunu artırmanın yollarıyla ilgileniyorlar. Bir kurumdaki bir çalışan hakkında en bilgilendirici bilgi, genel olarak iş doymu düzeylerinin geçerli bir ölçüsü olduğunu biliniyor (Cano ve Castillo, 2004:65).

İş doymuna etki eden faktörler üzerine detaylı bir çalışma gerçekleştiren Locke

(1976), iş doyumunu ile ilgili olarak o tarihe kadar, üç yüzden fazla bilimsel çalışma ve yayının yapıldığını, Landy (1989) ise iş doyumunu ile ilgili olarak yapılan çalışmaların, o tarihe kadar, altı binden fazla ifade etmektedir.

Bilimsel araştırmalarda kullanıldığı kadar pratik olarak da kullanımına karşın, iş doyumunun ne olduğu noktasında genel bir kavram birliği bulunmamaktadır. Bu sebeple, iş doyumunun tanımının verilmesinden önce, çalışmanın doğası ve önemi göz önünde bulundurulmalıdır. İş doyumunu konusundaki en sık alıntı yapılan tanımlardan bazıları, aşağıdaki belirtilmiştir (Aziri, 2011: 77-78):

Hoppock (1935: 47) iş doyumunu, bireyin işinden hoşnut olduğunu ifade etmesine sebep olan fizyolojik, psikolojik ve çevresel etmenlerin kombinasyonu olarak ifade etmektedir. Buna göre, iş doyumunu birçok dışsal faktörün etkisinde olmasına karşın, çalışanın ne şekilde hissettiğine dair bir kavramdır. Bu, iş doyumunu, doyum hissine haiz olan bir dizi faktörden oluşmaktadır.

İş doyumunu tanımında Vroom (1964: 99), çalışanın işyerindeki rolünü işaret etmektedir. Böylelikle, iş doyumunu, çalışanların hali hazırdaki iş rollerine karşın oluşturdukları duygusal yönelimler şeklinde tanımlamaktadır.

Spector iş doyumunu, insanların işleriyle ilgili hislerini ve çeşitli yönlerini nasıl yapmaları gerektiği ile ilgili olarak yansımasıyla ilgilidir. Bu, iş doyumunu ve iş konusundaki memnuniyetsizlik, herhangi bir iş durumunda ortaya çıkabilir (Spector, 1997: 2).

Statt (2004: 78), iş doyumunun, bir çalışanın, özellikle içsel motivasyon anlamında, işinin neticesinde elde ettiği ödüllere memnun olduğu ölçüde tanımlanabileceğini belirtmiştir.

İş doyumunu terimi, çalışanların çalışmaları ile sahip oldukları dikkat ve duygulardır. Mesleğe yönelik olumlu ve olumlu tutumlar iş doyumunu göstermektedir. Mesleğe yönelik olumsuz ve olumsuz tutumlar işgörenin memnuniyetsizliğini göstermektedir (Armstrong, 2006: 264).

George ve diğ. (2008: 78)'ne göre iş doyumunu, insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamıdır.

İş doyumu genel anlamıyla, çalışanların yaptığı işlerinden duymuş oldukları hoşnutluğun göstergesi olup iş ortamı, gerek çalışana sağladığı imkanlar gerekse de çalışanın vaktinin büyük bir kısmını geçirdiği bir ortam olması itibariyle, çalışanın hayatında etkin bir rolü bulunmaktadır. İş doyumu, duygusal tarafı ağır basan bir kavram olup çoğunlukla işin, bireyin beklentilerini ne derece gerçekleştirdiği ile ilgilidir (Luthans 1995: 15'dan akt., Sökmen ve Mete, 2016: 276).

### **2.3.1. İş Doyumunun Önemi**

Sertleşen rekabet koşullarında, işletmelerin yenilikçi, motivasyonu yüksek ve çalışmalarını etkin bir şekilde sürdüren çalışanlara olan ihtiyacı artırmıştır. Ancak günümüzde çoğu işletmede çalışanların düşük iş doyumu ve moral düzeylerinde olduğu görülmektedir. Oysa bir işletme başarısı, çalışanların iş doyumlarının sürekli yüksek düzeyde tutulmasını gerektirmektedir (Kök, 2006: 291).

İş doyumu, çalışanların işlerine yönelik pozitif veya negatif duyguların bir birleşimini ifade eder. Bu sırada, işgören, beklentileri oluşturan ihtiyaçları, istekleri ve tecrübeleri de beraberinde getirir. İş doyumu, beklentilerin ne ölçüde olduğunu ve gerçek ödülleri eşleştirdiğini gösterir, o çalışanın işiyle ve iş yerindeki davranışlarıyla yakinen bağlantılıdır (Davis ve ark., 1985). İş doyumu, çalışanın içinde olan başarı hissidir. Genel anlamıyla, bireysel refah kadar, üretkenlikle de direkt olarak bağlantılı olduğu düşünülmektedir. İş doyumu, kişinin yapmaktan hoşnut aldığı bir işi yapmak, o işi iyi yapmak ve o iş neticesinde alacağı çabalar bakımından ödüllendirilmektir. İş doyumu, işgörenin icra ettiği işten duyulan heves ve mutluluğu da birlikte getirir. İş doyumu; prestij, terfi, gelir, ve tamamlanma hissi sağlayan diğer amaçların gerçekleştirilmesinin sağlayan anahtar yönlendiricidir (Aziri, 2011: 78).

Araştırmalar iş doyumu yüksek bireylerin ruhen ve bedenen sağlıklarının daha iyi olduğu, işi ile ilgili gerekleri daha hızlı kavradığını, iş kazalarının daha az olduğunu ve genel olarak daha az şikayet ettiklerini göstermektedir. Olumlu bakımdan ele alınırsa iş doyumu duyan kişinin müşterilere; diğer çalışanlara yardımcı olma ve işbirliğine açık olmak gibi öncül sosyal davranışları daha fazla sergiledikleri saptanmıştır (Çekmecelioglu, 2006: 158). Bunun yanında Çakır (2001) da, işten ve çalışma koşullarından duyulan doymsuzluğun işten ayrılma eğilimini artırdığını belirtmiştir.

İnsanların iş doyumunu kademeleri, aşırı memnuniyetten aşırı memnuniyetsizliğe kadar değişebilmekle birlikte bütünsel olarak işlerine dair tutum sahibi olmanın yanında, işgörenler icra ettikleri iş, meslektaşları, astları ya da üstleri ve maaşları gibi işlerinin farklı yönleriyle ilgili olarak tutum sahibi olabilmeleri mümkün olmaktadır (George ve diğ.,2008’ den akt. Aziri, 2011: 78).

### **2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İşgörenlerin iş doyumunu sağlayamamaları durumunda, hem örgütsel düzeyde (devamsızlık, işgücü devri, düşük performans gibi) hem de bireysel düzeyde (yabancılaşma ve stres gibi) olumsuz etkiler oluşturur (Sökmen ve Mete, 2016: 277).

İş doyumunu, farklı çalışanlar için farklı anlamlara gelebilecek kompleks konsepttir. İş doyumunu genellikle motivasyonla ilişkili olmakla birlikte bu ilişkinin sınırları belirgin değildir. Doyum, motivaton ile farklıdır. İş doyumunu daha çok tutum ve içsel bir durum olup niteliksel ve niceliksel olan kişisel bir başarı duygusuyla ilişkilendirilebilir (Mullins, 2005’den akt. Aziri, 2011: 78).

Hem psikolojide hem de işletme alanyazınında son otuz yılda yapılan araştırma, motivasyonun çalışma ortamındaki değerlendirme beklentisi, gerçek performans geribildirim, ödül, özerklik ve işin niteliği gibi çeşitli faktörlerin bir fonksiyonu olarak değiştiğini göstermiştir. Dahası, hem teorik hem de deneysel araştırmalar, işe yönelik motivasyonun iki farklı türe ayrıldığını göstermiştir: Bunlar, işin birey için öz değerinden kaynaklanan içsel motivasyon (değerler gibi) ve işten ayrı bazı çıktılar (ödüller gibi) elde etme arzusundan doğan dış motivasyon. Her ikisi de insanları işlerini yapmak için motive edebilmelerine rağmen, içsel ve dışsal motivasyonun işle ilgili duyguları, iş yapma istekliliğini ve performans kalitesini çok farklı etkileri olabilir (Amabile, 1993: 186).

İçsel motivasyon, bazı ayrılabilir sonuçlardan ziyade, içsel tatminleri için bir etlemin gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bir kişi içsel olarak motive edildiğinde, dış etkenler, baskılar veya ödüllerden ziyade, kendi içsel isteği için harekete geçer. İçsel motivasyon olgusu ilk olarak, hayvan davranışlarının deneysel çalışmalarında kabul edilmiştir. Burada birçok organizmanın, takviye ya da ödül yokluğunda bile keşif, eğlenceli ve merak odaklı davranışlarda buldukları tespit edilmiştir. Bu spontan davranışların, organizmaya adaptif faydalar sağlamasına rağmen, bu tür araçsal nedenlerden ötürü değil,

aksine kapasitelerin uygulanması ve artırılması ile ilgili olumlu deneyimler için yapıldığı görülmektedir (Ryan ve Deci, 2000: 56).

İçsel motivasyon, yapılan işin, kendisinin ödülü olduğu anlamına gelir ve bireyler kendilerini kendi davranışlarının başlatıcıları olarak görür ve hedeflerine ulaşmak için kendi yöntemlerini seçerler, dışsal başka bir faktöre gereksinim duymazlar (Demircioğlu ve Chen, 2019: 52).

Her ne kadar içsel motivasyon belirgin bir şekilde önemli bir motivasyon türü olsa da, insanların yaptıkları eylemlerin çoğu, kendinden motivasyonlu değildir. Dışsal motivasyon, ayrılabilir bir sonuç elde etmek için ne zaman bir etkinlik yapıldığına ilişkin bir yapıdır. Bu nedenle dışsal motivasyon, araçsal değerinden ziyade sadece aktivitenin keyfi için bir aktivite yapmayı ifade eden içsel motivasyonla tezat oluşturmaktadır. Bir kişi, yalnızca bir ödül almak veya bir miktar cezadan kaçınmak için bir görev üstlendiğinde dışsal olarak motive olduğu söylenir. Dışsal motivasyon, özellikle yaratıcı çalışma biçimlerinde, içsel motivasyona müdahale edebilir. Bu gibi durumlarda, bir etkinliğe katılmak ya da bir etkinliği tamamlamak için, ödül vermemek daha iyi olabilir (Dev, 1997: 13).

Bunun dışında, dışsal motivasyon, bir çocuğun bir ebeveyni memnun etmek veya bir şampiyonluk kazanmak için beyzbol oynadığı gibi, araçsal bir amacın peşinde koşma anlamına gelir. Deci ve Ryan'ın (1985) kendi kaderini belirleme teorisine göre, dışsal teşvikler içsel ilgiyi baltalamaktadır. Diyelim ki kendi iyiliği için beyzbol oynamayı seven bir çocuğun kazanması için para verildiğini varsayalım. Kendi kaderini belirleme teorisine göre, dışsal teşvikler (örneğin para, zafer) çocuğun beyzbolun kendine özgü zevkini baltalamaktadır. Gelecekte, çocuğun dışsal teşvik olmadan daha az beyzbol oynayacağı düşünüyor (Reiss, 2012: 152).

İş doyumunu etkileyen faktörler kimi zaman bireyin özelliklerinden kaynaklanan faktörler sebebiyle bireylerin tümünü aynı şekilde etkilemezken, kimi zaman ise örgütteki bireylerin büyük bir çoğunluğunu aynı doğrultuda etkileyebilir. Örnek verecek olursak, bazı çalışanlarda iş doyumunu gelir düzeyi doğrudan etkilerken başka bir çalışanda iş doyumunu etkileyen faktörleri genel olarak ele aldığımızda bunun bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki ana grupta toplandığı görülür.

İlgili alanyazın incelendiğinde, iş doyumunun kapsam ve süreç kuramları ile ilgili

olması sebebiyle, bu kuramların açıklanması iş doyumunu etkileyen faktörlere açıklık getirecektir.

### 2.3.3. İş Doyumu ile İlgili Başlıca Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireyin içinde bulunduğu durum ve belirli yönlerde davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya yöneliktir. Bireyi, belirli yönlerde davranışlara iten bu faktörlerin belirlenmesi durumunda, bu yönleri uyarmak kaydıyla, birey örgüt hedefleri doğrultusunda daha kolay yönetilebilir (Koçel, 2013: 622). Kapsam kuramlarından üç tanesi ele alınacaktır;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi,
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı,
- David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı.

#### 2.3.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow (1943), bireylerin, ödüllere veya bilinci dışındaki arzularla ilgisi olmayan bir dizi motivasyon sistemine sahip olduğuna inanıyordu. İnsanların belirli ihtiyaçlara ulaşmak için motive olduklarını savundu. Bir ihtiyaç karşılandığında, kişi bir sonrakini yerine getirmeye çalışır, vb. Maslow'un (1943, 1954) ihtiyaçlar hiyerarşisinin en eski ve en yaygın sürümü, genellikle bir piramit içinde seviyeler şeklinde gösterilen beş motivasyonel ihtiyaç (Bkz. Şekil 10) içerir (Leod, 2014: 2).



Şekil 10. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

**Kaynak:** Şeker, 2014: 43.

Bu beş motivasyonel ihtiyaç şu şekildedir (Leod, 2014: 3):

- Biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar; hava, yiyecek, içecek, barınak, sıcaklık, cinsiyet, uyku, v.b.dir.
- Güvenlik ihtiyaçları; elemanlar, güvenlik, düzen, yasa, sınırlar, istikrar, özgürlük, korunma, v.b. ihtiyaçlardır.
- Sosyal ihtiyaçlar; aidiyet, sevilme ihtiyacıdır; çalışma grubundan, aileden, arkadaşlardan, romantik ilişkilerden oluşur
- Saygı ihtiyaçları; başarı, ustalık, bağımsızlık, statü, baskınlık, prestij, öz saygı, başkalarından saygı görme isteğidir.
- Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları; kişisel potansiyelin farkına varma, kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim arayışı ve en yüksek deneyimlerdir.

#### **2.3.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

Herzberg ve diğ. (1959), işgörenlerin tutumları hakkındaki çalışmalarını sonunda iki farklı faktör listesi geliştirmiştir. Bir faktör kümesi, işgören işinde mutlu olmasına veya iyi bir tutuma neden olurken, diğer grupta, öncelikle mutsuzluk veya kötü tutum duyguları belirgin olduğunda ortaya çıkmıştı ve Herzberg'in bu faktörlerin doğrudan işin kendisiyle değil, o işin etrafını saran koşullarla ilgili olduğunu iddia etmişti. Motive edici denilen ilk grup (yani iş faktörleri şeklinde de ifade edilebilir) şu şekildedir (Tietjen ve Myers, 1998: 226);

- Tanınma,
- Başarı,
- İlerleme imkanları;
- Sorumluluk iken,

İkinci grup Herzberg, hijyen faktörleri (iş dışı faktörler şeklinde de ifade edilebilir) şu şekildedir (Tietjen ve Myers, 1998: 226);

- Maaş,
- Kişilerarası ilişkiler
- Şirket politikası ve yönetimi,
- Çalışma şartları,
- Kişisel yaşamdaki faktörler,
- İSG v.b. faktörlerden oluşmaktadır.

Motive edici faktörler, kişiye başarı hissi verdiği için kişi motive edecektir. Tersine, hijyen faktörlerinin, işgörenin işi ile ilgili olmayan ortak çalışanlarla ilişkiler gibi dışsal varlıkları da içermeye eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu faktörler asgari gereklilikleri içerirken, bunların olmaması ya da bu faktörlerde eksik olması durumunda Şekil... da da belirtildiği gibi personelin motive olması zorlaşmaktadır. Şekil 11’de Herzberg’in Çift Faktör Teorisi verilmiştir.



**Şekil 11.** Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

**Kaynak:** Mullins, 2007: 433'ten akt. Özer ve Topaloğlu, 2008: 12.

Motivasyon sadece zaman içinde eylemi teşvik eden şeyleri içeriyorsa, motivasyon uzun süren tutum ve doyumunu teşvik eden faktörlerdir. Herzberg ve ark. (1959), motive edici faktörler olumlu iş tutumlarına neden olduğunu çünkü işçinin, nihai hedefi olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını (Maslow, 1954) karşılayacağını öne sürer. Bu motivasyonların varlığı, büyük bir iş doyumunu oluşturma potansiyeline sahipken; motivasyonların eksikliğinde, Herzberg, memnuniyetsizlik oluşmayacağını, aynı şekilde, basitçe “hareket eden” (geçici eyleme sebep olan) hijyen faktörlerinin de büyük memnuniyetsizlik oluşturma potansiyeline sahip olduğunu öne sürmüştür. Benzer şekilde, onların yokluğu yüksek bir memnuniyet seviyesine neden olmazken, Tietjen ve Myers, (1998) konunun önemini şu şekilde

örneklendirmiştir; hijyen faktörü olarak, çalışma koşullarını göz önünde bulundurduğumuzda klimanın, sıcak bir yaz gününün ortasında bozulması durumunda, çalışanların büyük ölçüde memnuniyetsiz olacağını, bununla birlikte, klimanın beklendiği gibi tüm gün boyunca etkin bir şekilde çalışması durumunda, çalışanların özellikle bildirimde bulunarak ve minnettarlıkla doyuma ulaşmalarındır (Tietjen ve Myers, 1998: 228). Yani hijyen faktörlerinin varlığı durumunda çalışanlarda herhangi bir memnuniyet söz konusu olmazken, eksikliği memnuniyetsizlik oluşturma potansiyeline sahiptir.

### **2.3.3.3. David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı**

McClelland vardı. Araştırmasında motivasyon teorisinin temelini oluşturan üç gereksinimi gerçekleştirdi. Bunlar (Koçel, 2013: 627);

- Başarı ihtiyacı,
- Güç kazanma ihtiyacı,
- İlişki kurma ihtiyacı şeklindedir.

Başarıya ulaşmak için motive olmuş birinin bir diğer özelliği de başarının ödülllerinden daha çok başarının kendisine odaklanmış olmasıdır. Başarıya olan gereksinim, diğerlerini kontrol etme ve etkileme arzusu ve performansları için işgören sorumluluk alma eğilimindedir ve nihayetinde diğer insanlarla samimi ilişkiler kurma ve sürdürme ve kişisel bir ilişki kurma ihtiyacını karşılama ihtiyacı duyar. McClelland motivasyon teorisine dayanarak, başarı, güç ve iletişim gereksinimi açısından bireysel tanıma ve bunları karşılama çabasının, çalışanların iş doyumunu ve performanslarını arttırmada etkili olabileceğini belirtmiştir (Raeisi ve diğ., 2012: 1232).

İhtiyaçları karşılamak için birey azami çabası gösterecektir. Burada önemli olan nokta, personelin bu üçünden hangisi ya da hangileriyle ne ölçüde motive olacağını belirlenmesidir (Koçel, 2013: 627).

### **2.3.4. İş Doyumu ile Başlıca Süreç Kuramları**

Süreç kuramlarında, bireylerin hangi amaçlar doğrultusunda motive olmaları ile ilişkilidir. Süreç kuramları, belirli davranışı sergileyen bireyin, bu davranışı tekrar etmesi veya etmemesi nasıl sağlanabilir, içsel ve dışsal faktörler ele alınarak açıklar (Koçel,

2013:628). Bu bağlamda, süreç kuramlarından şunlar alınacaktır;

- Vroom Beklenti Teorisi
- Adams'ın Eşitlik Kuramı
- Lawler-Porter'ın Beklenti Kuramı
- Locke'nin Amaç Kuramı

#### **2.3.4.1.Vroom Beklenti Kuramı**

Aslen Victor Vroom (1964) tarafından geliştirilmiş olan beklenti motivasyon teorisi, neden motivasyonu insanların belirli bir eylem veya davranış seçtikleri açısından inceler, bu manada motivasyonun önemini ortaya koymaktadır (Lee, 2007: 789). Bu perspektiften bakıldığında, Vroom'un beklenti teorisi performans araştırmaları için kritik bir değer sunmaktadır. Bireylerin çeşitli davranışsal alternatifler hakkında karar vermek için kullandıkları süreci açıklayan bir teoridir. Beklenti teorisi şu şekilde formülize edilmektedir (Chiang ve Jang, 2008: 314):

[Motivasyon gücü = Valens x Bekleyiş ]

Motivasyon kuvveti, bireyler tarafından çeşitli davranış seçenekleri seçildiğinde önerilen belirli davranışsal alternatifleri yönlendiren bir kuvvettir. Kişinin belirli bir çaba neticesinde ödülü arzulanma derecesi olan valens değeri bireysel olarak farklılık göstermekle birlikte -1 ile +1 değerleri arasında değişirken yüksek valens kişinin daha fazla çaba harcamasını sağlayacaktır. Modelin diğer bir değişkeni olan bekleyiş ise belirli çabanın belirli bir ödülü elde edebileceğine olan inanıştır olup 0 ile +1 arasında seyredir. Bireyin çabası neticesinde belirli ödül beklememe durumu 0 ile +1 arasında sayısallaştırılır (Koçel, 2013: 632-633).

Bireyin beklenti algısını etkileyen değişkenler öz-yeterlilik, hedef zorluğu ve algılanan kontrolü içerir. Çabalarının arzulan bir performansa yol açacağı beklentisi, geçmiş deneyimlere, özgüvene ve performans hedefinin algılanan zorluklarına dayanır (Ibietan, 2010: 8).

Teori, bireyin büyük motivasyon güçleriyle belirli davranışlara yöneleceğini iddia eder.. Teoriye göre, yöneticiler sürekli olarak çalışan değerlerini ve tercihlerini belirlemeye

çalışmalı ve aynı şeyi kurumsal amaçlar ile uyumlu hale getirmelidir. Çalışanları tam anlamıyla motive etmek için, yöneticiler çalışanlara değerli ödüller geliştirmelidir. Değere dayalı ödüller performansı arttırabilir. Modern yöneticiler, özellikle finansal olmayan teşvikler söz konusu olduğunda alanında yaptıklarından daha iyisini yapabilirler. Ayrıca, ülkedeki ekonomik/enflasyonist yönü göz önünde bulundurarak, finansal kazançlar düzenli ve uygun şekilde gözden geçirilmelidir. Yöneticilerin ayrıca, etkili performansa yol açan çalışan çabasını garanti eden eğitim gereksinimlerini ve kaynaklarını tanımlamaları gerekir. İşçilerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini ya da gerçekleştirmelerini sağlayacak gerekli beceri ve bilgileri edinecekleri ölçüde geliştirilirler. Öyle ki, motivasyonun ayrılmaz bir parçası olan iş doyumu nosyonu işçiler için ve bir kurum olarak organizasyon için bazı durumlarda anlamlı olabilir. (Ibietan, 2010: 8).

#### **2.3.4.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

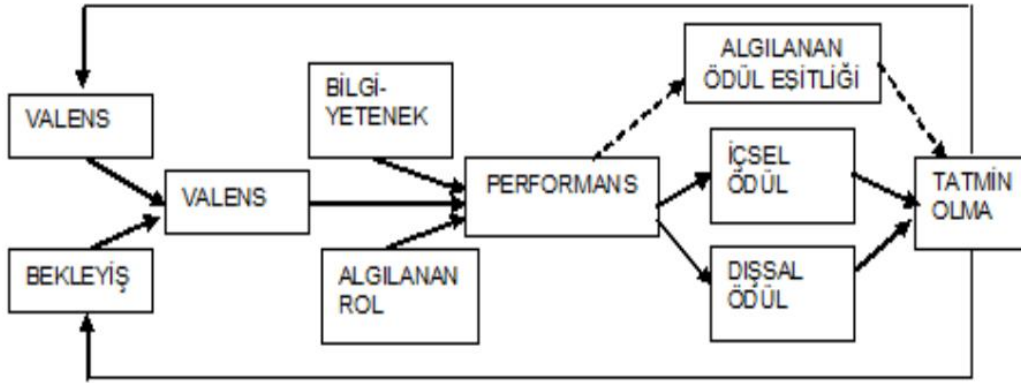
Adams'a (1963, 1965) göre eşitlik, insanların ne kadar farkında olduklarını ve kendilerini diğer insanların durumlarıyla karşılaştırdıklarını ifade eder. İnsanlar, başkalarının aynı davranışı getirdiği (ve aldığı) girdileri (ve çıktıları) karşılaştırarak eşitliği korumaya çalışırlar. Bu girdiler ve çıktılar arasındaki oran eşit olduğu sürece, insanlar verilen durumu adil olarak algılayabilirler (Tseng ve Kuo, 2014: 1038). Bu kıyaslama, kişinin çaba ve sonucunu içeren bir oran oluşturması sonucu ortaya çıkar (Koçel, 2013:636).

İnsanlar başkalarının girdilerine nazaran daha fazla fayda sağladığını fark ederse, bu haksızlık hissi uyandırabilir. Algılanan adalet hakkındaki diğer tartışmalar da algılanan adaletin sık sık sosyal karşılaştırmalı bir durumda ortaya çıktığını kabul eder (Tseng ve Kuo, 2014: 1038-1039).

#### **2.3.4.3. Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı**

Örgütsel psikoloji teorileri, çalışanların iş çıktılarındaki değişimleri hesaba katmaya çalışmıştır. Böyle bir teori, beklenti motivasyon teorisi, bir çalışanın çaba miktarının, çalışanın ortaya attığı çabanın ödüllendirilmesi beklentisine bağlı olduğunu öne süren Victor Vroom'un (1964) fikirleriyle ortaya çıkmasının ardından, işgören belirli bir görevdeki işinin ödüllendirileceğini ve ödülün işçiye değeri olduğunu algıladıkça, harcadığı çaba da o kadar fazla olacaktır. Lawler ve Porter, Vroom'un orijinal fikirleri Şekil 12'de Lawler-Porter Beklenti Kuramı Modeli'nde de gösterildiği gibi daha sonra dört ana unsuru içerecek şekilde

genişlettiler. (Porter ve Lawler, 1968'den akt. Johnson, 2009: 8 ).



Şekil 12. Lawler-Porter Beklenti Kuramı Modeli

**Kaynak:** [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8583/mod\\_resource/content/0/4.%20Haf%20ta%20Motivasyon.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8583/mod_resource/content/0/4.%20Haf%20ta%20Motivasyon.pdf) (Erişim Tarihi 12.04.2019).

Genel olarak, bu beklenti modeli, iş davranışının kabiliyetin ortak bir işlevi olduğunu savunur (Lawler ve Suttle 1973: 484). Beklenti motivasyonunun unsurlarını daha açık bir Şekilde özetlemek gerekirse, dört koşul yerine getirildiği takdirde, bir çalışan muhtemelen istenen bir görevi yerine getirecektir. İlk olarak, çalışan işveren tarafından görevin yerine getirilmesinin beklendiğini algılamalıdır. İkincisi, çalışanın görevi yerine getirme yeteneğine sahip olması gerekir. Üçüncüsü, çalışanın görevi yerine getirme fırsatı olması gerekir. Dördüncüsü, alışan, görevi gerçekleştirmenin, onu elde etmek için harcanan çabaya değer bir ödöl getireceğini anlamalıdır. Bu nedenle, beklenti motivasyon teorisi; beklenti, yetenek, fırsat ve ödüllerin dört unsuruna dayanmaktadır. Örgütsel alışma ortamında bu dört unsur bulunduğunda, çalışanın kuruluş tarafından istenen görevleri yerine getirmesi muhtemel olacaktır (Johnson, 2009: 9 ).

#### 2.3.4.4. Locke'nin Amaç Kuramı

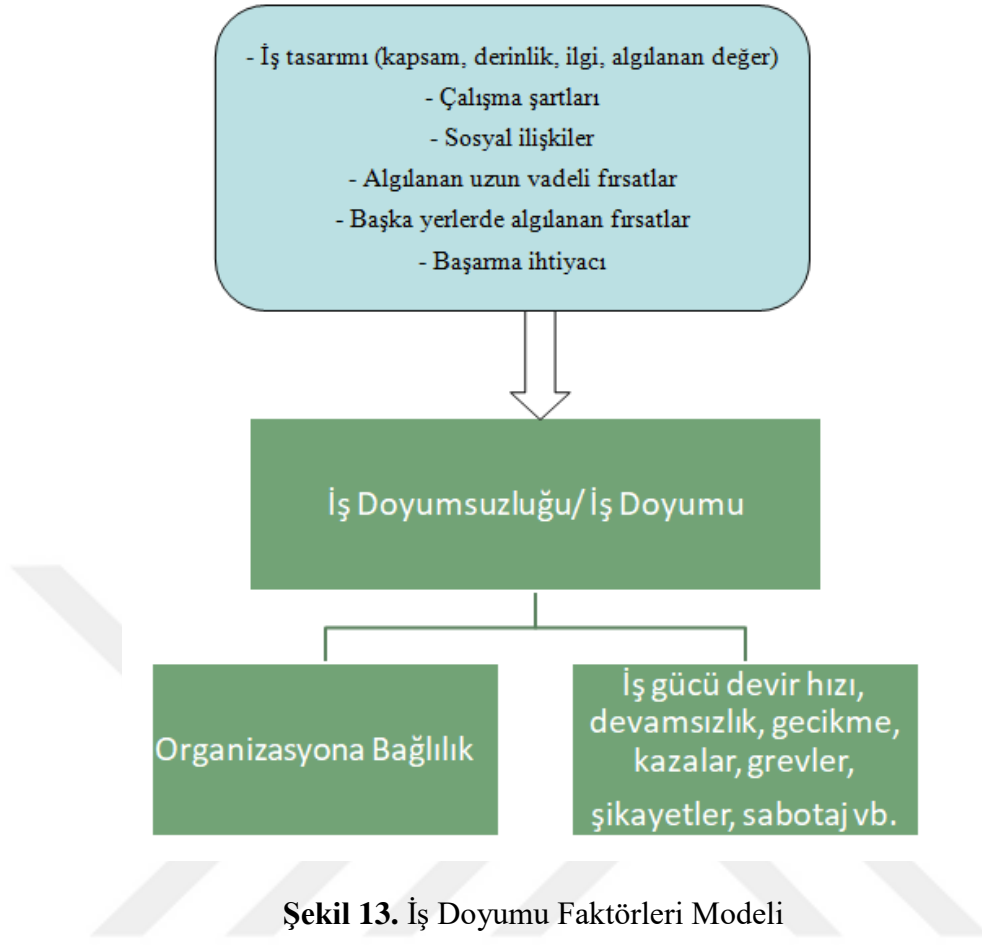
Locke, Amaç Kuramı'nda işgörenlerin davranışını güdüleyen bilinçli amaçların bulunduğunu, amaçlarına ulaşmaya çaba gösteren işgörenin amacına ulaşıncaya dek çalışacağını belirtmiştir (Gürkan ve diğ., 2017: 138). Öyleyse iş doyumunu ve memnuniyetsizliğini nasıl tanımlarız sorusuna yanıt olarak Locke (1976: 317), iş doyumunu, bir kişinin iş değerlerinin elde edilmesini sağlama veya kolaylaştırması olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli duygusal durumken, iş doyumсуuzluĐunu, bir

kişinin işinin iş değerlerini elde etmesini engelleyen veya engelleyen veya değer biçen şeyleri değerlendiren bir işin değerlendirilmesinden kaynaklanan tahakkuk etmeyen duygusal durum şeklinde tanımlar.

İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, bir kişinin işinden ne istediği, bunun için ne verdiği veya ne gerektirdiği arasında bir algılanan ilişkinin bir fonksiyonudur. İş doyumsuzluğu, birinin işinin değerlerini elde etmesini engelleyen veya engelleyen bir şey olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan tahammül edilemez duygusal durum olmakla birlikte işin olduğu ayırt edilebilir unsurların değerlendirmelerinin toplamıdır. (Locke, 1969: 330). Endüstriyel Psikoloji El Kitabı'ndaki 1976 bölümünde, Locke, iş doyumunu, birinin iş veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan “zevкли veya olumlu bir duygusal durum” olarak belirtiyor. (Locke, 1976: 1300'den akt. Weiss, 2002: 174).

### **2.3.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

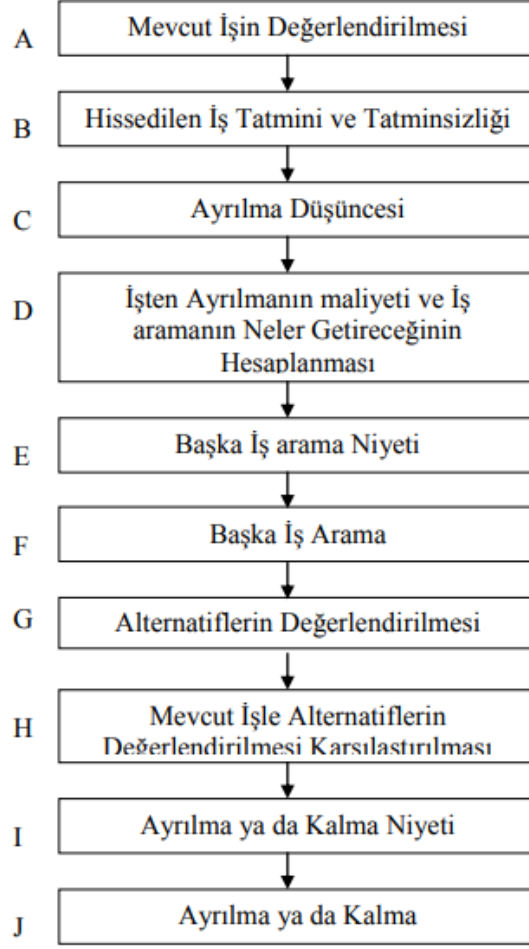
İş doyumunu, işin tasarımı (algılanan değer, kapsam, ilgi, derinlik), tazminat, çalışma koşulları, kurumdaki sosyal ilişkileri, algılanan uzun vadeli fırsatlar, farklı yerlerde algılanan fırsatlar, başarıma ihtiyacı gibi bir dizi faktörün etkisi altında olmakla birlikte, iş doyumunun sağlanması durumunda işgörenin organizasyona bağlılığını arttırmakta; iş doyumunun sağlanamaması durumunda; işgücü devir hızının artışı, devamsızlığın artması, gecikmeler, kazalar, grevler, şikayetler, sabotajların yaşanması gibi birtakım olumsuzlar yaşanabilmektedir. Şekil 13'te Rue ve Byars'ın iş doyumunu faktörleri modeline yer verilmektedir.



**Şekil 13.** İş Doyumu Faktörleri Modeli

**Kaynak:** Rue, L.W. and Byars, L. (2003: 259).

İnsanlar yalnız yetenekleri yönünden değil, çalışma arzuları yönünden de farklılık gösterir. Bu davranış yasası ile açıklanabilir, şöyle ki; doyumun sağlanmadığı veya engellendiği durumlarda motivasyon azalır (Prokopenko; 1987: 28). Aşağıdaki şekilde Mobley'in işten ayrılma süreci verilmiştir; ikinci basamakta iş doyumunsuzluğu yer almaktadır, yani iş doyumunsuzluğuna müteakip bireyde işten ayrılma düşüncesi gelişerek bu durum işten ayrılmaya kadar ilerleyebilmektedir.



**Şekil 14.** İşten Ayrılma Karar Süreci

**Kaynak:** Mobley, 1977; Yıldız, 2008: 42.

Bir takım beklentilerle bir örgüte giriş yapan kişi, bu beklentileri gerçekleştirebildiği düzeyde işinden memnun olmakta ve böylelikle kişinin verimlilik ve performansı artmaktadır (Nelson ve Quick, 1995: 116-118). Bireyin, verimlilik ve performansının artması ise, işletmenin verimliliğinde artış sağlamaktadır. Bundan yola çıkarak, çalışanların verimliliğini ve performansını maksimum düzeye ulaştırmak için çalışanların yaptığı işlerinde doyum sağlanmalıdır (Bkz. Şekil 14).

İş doyumsuzluğu halinde; performansın düşük olması, devamsızlık ve işgücü devrinin artışı, v.b., olumsuzlukların olacağı dikkate alınmalıdır (Noe ve diğ., 1997: 238-242; Erdil ve diğ., 2011: 18). Bunun yanısıra, iş doyumunun örgüt performansına ve örgüt verimliliğine olan etkisinin günışığına çıkışıyla, iş doyumunu ve doyumunu etkileyen faktörlere yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Locke ve Whiting, 1974: 145; Schneider ve Snyder, 1975: 318; Lee ve

Wilbur, 1985: 781-791; Khaleque ve Rahman, 1987: 401; Graham ve Messner, 1998: 198; Oshagbemi, 2000: 88; Dole ve Schroeder, 2001: 235; Tuten ve Neidermeyer, 2004: 26-34).

## **2.4. İlgili Araştırmalar**

İşyerlerindeki İSG'ni arttırmaya yönelik çalışmalar, aynı zamanda iş yeri ortamını da iyileştirmeye yöneliktir. Bu kapsamda, İSG'deki artışın, işgören performansında artış sağlaması beklenir. Bu doğrultuda iş doyumunun aracılık rolünün ele alınacağı bu araştırma için ilgili araştırmalar incelenmiş ve bu araştırmaların bulgularına yer verilmiştir. Bu kapsamda konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalar; yerli ve yabancı olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır.

### **2.4.1. Konu İle İlgili Yapılan Yerli Araştırmalar**

Konu ile ilgili yerli alanyazın tarandığında, 2012 yılında 6331 sayılı kanunun yayınlanması itibari ile gündeme gelmesinden mütevellit, çalışmaların 2012 yılından bu yana yoğunlaştığı yavaş yavaş yoğunlaştığı ancak yine de bu denli önemli bir konuda halen çalışmaların kısıtlı kaldığı görülmektedir.

Ortak (2014; 89), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlarda iş doyumunu artırıcı role sahip olduğunu, yapılan işin takdir gördüğü, maddi ve manevi anlamda ödüllerle ödüllendirildiği, proaktif önlemlerin alındığı, işyeri ya da yapılan iş kaynaklı olumsuz psikolojik hallerin bertaraf edildiği sağlık çalışanlarında iş doyumunun yüksek düzeyde olacağı, verimin ve kalitenin artacağı, buna karşın toplumun refah düzeyinin artacağını ileri sürmüştür. Ayrıca benzer sonuçlara Terzi ve Kılıç da ulaşmıştır (Kılıç, 2012: 83; Terzi, 2013; 131; ).

Altay, (2015), İSG ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek için Erzurum'da özel bir çimento fabrikasında görev yapan 140 çalışana uygulanan anketlerden elde edilen bulguları belirtilmiş ve yorumlamıştır. Bu araştırmada, İSG algı seviyeleri ve iş doyumunun aynı yönlü anlamı bir ilişki içerisinde olduğunu, İSG algısının iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir (Altay, 2015; 86).

Nagaş (2015), sivil havacılık sektöründe, İSG'nin çalışanlar üzerindeki performansını ele almış, belirli koşullara bağlı olarak, İSG'nin çalışanlar üzerindeki performansını arttıracığını öne sürmüştür (Nagaş, 2015: 90).

Koç (2015), çalışmasında İSG kriterlerine göre çalışılmasında, İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin, çalışanların İSG konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin etkili olduğu saptanmış, ayrıca iş kazaları konusundaki dışsal odaklılığın çalışma arkadaşlarına olan güveni olumlu yönde, iş doyumunu ise olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Koç, 2015; 158).

Tuygun ve Toklu (2016), İSG uygulamalarından güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, güvenlik ve sağlık kuralları, ilk yardım desteği ve eğitim ile örgütsel güvenlik desteğini ve iş performansı ilişkisini ele almış, bu uygulamaların, iş performansını, işe yabancılaşmayı ve örgütsel bağlılığı arttırdığını saptamıştır. (Tuygun, Toklu, 2016: 68-71).

Özdemir ve diğ. (2016: 65-66), Malatya'da kamu çalışanlarının; güvenlik iklimi, iş doyum ve performans ilişkisi için 451 kamu çalışanından elde ettiği veriler neticesinde yürütmüş olduğu çalışmada, kamu çalışanlarındaki, olumlu güvenlik algılarının, kişilerin iş doyum ve performans düzeylerini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ancak iş doyumunun aracılık rolünün olmadığı saptamıştır. Çalışmada, durumun Malatya ili ve kamu sektörüne has olması sebebiyle farklı bölge ve sektörlerde farklı neticeler elde edilebileceğine değinilmiştir.

Akdağ (2017: 92); daha farklı olarak konuyu ele almış; iş güvenliği uzmanının kurum içinden ya da dışından görevlendirilmesi durumunun çalışanların bilinç düzeyleri ve farkındalık düzeyini etkileyip, etkilemediğini araştırmış ve bu durumun çalışanların bilinç düzeyleri ve farkındalık düzeyini etkilediğini ancak çalışanların verimliliğini anlamlı düzeyde etkilemediğine yönelik bulgular saptamıştır.

Sancı (2017), iş güvenliği üzerine yaptığı çalışmalarda, İSG uygulamalarının iş doyumunu arttırdığını saptamıştır.

Çelik (2018:93), Erzurum'da yaptığı çalışmada, İSG ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

Van ve diğ. (2018: 90), İSG odaklı reformların çalışanların refahını nasıl etkilediği üzerine araştırmalar yetersiz kaldığını, dahası, son zamanlarda yapılan araştırmalar, çalışanların daha önce belirlenmemiş olan beklentileri dikkate alındığında, işgören performans yönetiminin olumsuz yan etkilerinin ortaya çıkmasının daha olası olduğunu ortaya

koydu.

Kovancı (2018), İSG uygulamalarına yönetimin kaynak ayırmasının verimliliğe olumlu katkı sağladığı ve yöneticilerin de çalışanların da bu farkındalık düzeyinde olduğunu ileri sürmüştür (Kovancı, 2018; xix).

#### **2.4.2. Konu İle İlgili Yapılan Yabancı Araştırmalar**

Suchman, (1961: 242), İSG analizi tipik olarak kaybedilen çalışma saatlerinin, doğrudan kaza maliyetlerini, kaza sayısını ve ciddiyet oranı ile sınırlandırmıştır. Kaza öncüllerinin herhangi bir sistematik analizinin birkaç çalışma dışında yapılmadığını, Bunun sıradışı olduğunu çünkü genel olarak tutumların ve algıların davranışlarla ilişkili olduğunu ve bunun da “kaza yapma” eğilimini yani İSG’ni etkileyeceğini savunmuştur.

İSG’nde ergonomik iş sistemi tasarımının etkili bir şekilde uygulanması işçi özellikleri ve görev talepleri arasında bir denge kurabilir. Bu, işgören performansını artırabilir, işgörenin güvenliğini, fiziksel ve zihinsel esenliğini ve iş doyumunun artmasını sağlayabilir. Birçok araştırma, işyerlerinde, makine tasarımında, iş tasarımında, çevre ve tesis tasarımında iş sağlığı ve güvenliği ergonomik ilkelerin uygulanmasının işgörenler üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermiştir (Burri ve Helander, 1991: 207; Das, 1987: 232 ; Resnik ve Zanotti, 1997: 186; Shikdar ve Sawaqed, 2003: 564).

Coyle ve Sleeman, (1995: 248) ABD Tarım, Bilim ve Eğitim İdaresi Başkanlığı'ndan 574 güvenlik ve sağlık müdürü arasında işle ilgili güvenlik ve sağlıkla ilgili konularda yürüttüğü ulusal bilgi araştırmasında, güvenli iş uygulamalarının uygulanmasının çalışanların beklentilerine bağlı olduğunu savunarak benzer sonuçlara varmıştır. Ancak, çeşitli düzeylerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki beklenti ve tutumları belirlemek amacıyla sistematik olarak çok az çalışma yapılmış olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, pek çok güvenlik sorununun kökenlerinin, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetimin zayıf tutumundan kaynaklandığı ve “güvensiz” tutumların neredeyse her zaman kazadan önce geldiğinin tartışılmakta olduğunu işin diğer tarafında, işçi davranışının önemini kabul etme ihtiyacının, kazalara yönelik mühendislik çözümlerinin kazaların önlenmesinde yetersiz olduğunu tespit eden Margolis (1973) tarafından; çalışanların güvenliğe yönelik bireysel tutumlarının doğrudan emniyete yönelik yönetsel tutumlarla ilgili olduğunu vurgulanmıştır.

Matias ve Coelho (2002: 3861), bir işletmenin, işgörenlerin İSG ile ilgili konulara odaklanan bir yönetim sisteminin uygulanmasından, işgörenlerin iş doyumunu artırılarak, kurum için daha fazla verimlilik ve finansal gelir anlamına gelebilecek verimlilik artışı sağlayabileceğini öne sürmüştür.

Barling ve diğ., (2003: 276), Avustralya WIRS95 veri tabanından elde edilen verilere dayanarak, yüksek performanslı bir iş sisteminin unsuru olan yüksek kaliteli işlerin (kapsamlı eğitim, çeşitlilik ve özerklikten oluşan) meslek kazaları üzerinde doğrudan bir etki ve iş doyumunun aracılık etkisiyle dolaylı bir etki olduğunu saptamıştır.

Bond ve Bunce (2003: 1062), Birleşik Krallık'taki bir müşteri hizmetleri merkezinde, işgörenlerin mental sağlığını, iş doyumunu ve performansları arasında ilişki olduğunu teorik ve pratik açıdan ele alarak saptamıştır.

Shikdar ve Sawaqed (2003: 563), verimlilik göstergeleri ile sağlık ve örgütsel özellikler arasında anlamlı bir korelasyon saptamıştır. Ergonomi ve eğitim, iletişim ve kaynaklardaki beceri eksikliği gibi geliştirilmemiş İSG koşulları ve bunun sonucu işgören verimliliğinin azalmasına yol açtığını öne sürmüştür.

Huang ve diğ., (2004: 483), İSG noktasında, güvenlik politikalarının yürütülmesinin kalitesinin, hem yaralanma sıklığını hem de çalışanların şirketten memnuniyetini öngörmede kritik rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, Huang ve diğ., bu çalışmada kurumsal güvenliği geliştirmek için hem kurumsal güvenlik politikalarını hem de ilgili organizasyonel yapıları entegre etmenin önemini vurgulamaktadır.

Faragher ve diğ., (2005: 105), yeni çalışma uygulamaları ve hızlı teknolojik ilerlemeler birçok işin doğasını değiştirdiğini, çalışanların düzenli olarak son teslim tarihlerini ve hedeflerini yakalamak için mücadele ederken, genellikle isteksiz bir şekilde sözleşme saatlerinin ötesinde çalışmak zorunda kalmakta olduklarını, çalışma koşullarındaki mevcut eğilimlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyebileceği ve çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığına doğrudan zarar verdiğini belirtmiştir.

Ayim ve Gyekye, (2005: 291)'e göre, işçilerin işyeri güvenliği, iş doyumunu ve kaza sıklığı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş doyumunu ve güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki saptamıştır.

Fernandez (2009: 984-985), İspanya’da yaptığı ampirik çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulandığı işletmeler için; İSG’nin kaza riskini azalttığı ve dolayısıyla kişisel yaralanmalar ve maddi zararları azalttığı ve çalışanların motivasyonunu arttıran ve devamsızlıklarını azalttığı, bunların yanında; firmanın imajı, itibarı, üretkenliği ve yenilikçiliğine olumlu etkisi nedeniyle rekabet gücü performansını arttırdığı, ayrıca; ekonomik-finansal performans, firmanın satışları, karları ve karlılığı üzerindeki olumlu etkisi olduğunu ileri sürmüştür.

Malik ve diğ. (2010: 73), Hindistan’da yapmış olduğu çalışmada, tekstil işçilerinin sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları çözmek için program ve politika oluşturmak amacıyla; çalışma ortamı ile ilgili iş tehlikelerini tespit etmek, tekstil endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen faktörleri araştırmak ve endüstriyel kazaların başlıca nedenlerini belirlemiş ancak bunların başka herhangi bir faktörle ilişkisini çalışmasına dahil etmemiştir.

Ajala (2012: 141), işyeri ortamının çalışanların refahı ve üretkenliği üzerindeki etkisini analiz eden çalışmada; işyeri özelliklerinin ve işyerindeki iyi iletişim ağının çalışanın refahını, sağlık, performans ve üretkenliği etkilediğini göstermiştir.

Yusuf ve diğ. (2012: 139), Hindistan’da İSG, işgören performansı ve iş doyumunu olmak üzere yapmış olduğu üç değişkenli çalışmada, İSG’nin ile iş doyumunu üzerinde ciddi anlamda bir etkiye sahip olduğunu; İSG’nin arttıkça iş doyumunun da artacağını tespit etmiştir. Ayrıca, iş doyumunun, çalışanların performansları üzerinde önemli bir müdahaleci etkisinin olduğunu, iş doyumundaki artışın işgörenin performansını da artıracığını ve İSG’nin işgören performansı üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu, İSG arttıkça ve daha sonra çalışanların performansının artacağını öne sürmektedir.

Akpan (2011: 159)’a göre; organizasyondaki performansın artırılması, çıktı seviyesinin ve kalitesinin artırılmasına yönelik çabaların yoğunlaştırılması yoluyla gösterilebilir. İşgörenlerin sorumluluklarını etkin bir şekilde yürütmeleri, büyük ölçüde, iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği seviyesine bağlıdır. Özellikle gelişmekte olan ekonomilerdeki yönetim politikası henüz çalışan sağlığı ve güvenliği konusunu tam olarak ele almamaktadır. Bu sık sık kazalara ve tehlikelere yol açarak hastane faturalarında yüksek maliyetlere, hastanede çalışan işçilerin maaşlarına ve tazminatlara yol açmaktadır. Artan iş gücü devir, devamsızlık, zorlu yönetim-iş ilişkileri, operasyonel verimsizlik ve sonuçta azalan performans bu tür organizasyonlarda göze çarpmaktadır. Çalışanların güvenlik

gereksinimlerini karşılamak ve onları motive etmek için, ceteris paribus, yönetimin etkin sağlık ve güvenlik programını sürdürmesi ve tüm sonuçlarda başarısına bağlı kalması gerekir.

Makori ve diğ., (2012: 46)'nin, sağlık ve güvenlik programlarının Kenya'daki Western Province'deki üretici firmaların performansı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği programları ile imalat firmalarının örgütsel performansı arasında ılımlı bir ilişki olduğunu öne sürmüştür.

Iheanacho Maryjoan ve Tom (2016: 55)' a göre, çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin korunması işgören performansını artırmak için uygun şekilde gerekliliklerin sağlanmasını ve yeterli endüstriyel güvenlik / sağlık stratejileri yönetiminin sağlanması gerektiğini savunmuştur.

Luthans (1998) 'e göre iş doyumunu mu performans artışına yol açar, yoksa performans mı iş doyumuna yol açar hala devam eden bir tartışma konusudur diyerek iki kavramın birbiri ile olan ilişkisi üzerine vurgu yapmıştır.

Ooi ve diğ. (2007: 62) ise çalışanların iş doyumunu içeren çeşitli organizasyonel ve bireysel sonuçların elde edilmesi için insan kaynaklarının stratejik yönetimi çok önemli olduğunu savunmuştur.

Kakkos ve diğ. (2010: 29), işgören performansının, iş doyumunu, çalışma ortamı, motivasyon ve stres gibi bazı koşullardan etkilenebileceğini ileri sürmüştür.

Aziri (2011: 84)'ye göre iş doyumunu, örgütsel yaşamın çeşitli yönleri üzerinde bir dizi etkiye sahiptir. İş doyumunun çalışan üretkenliği ve sadakat üzerinde etkileri vardır. İş doyumunu yüksek işgörenler muhakkak ki en üretici işgörenler olmayacaktır, bu noktada ödül şeklinde algılanan muhtemel birçok değişken vardır. İşgörenler, adil olarak düşündükleri ödülleri almaları halinde doyuma ulaşırlar ve bu durum da daha yüksek performans ile neticelenir. Ayrıca, son araştırmalar, iş doyumunun bireysel performansın iyileştirmesini sağlamayabileceği, bunun yanı sıra sınırsız ve kurumsal düzeyde iyileştirmelere yol açtığını göstermektedir.

Jafari (2012: 41), okul öncesi eğitime sahip 423 çalışan üzerine oluşturduğu müdahale ve kontrol gruplarının karşılaştırmalı analizlerine göre, sonuç işyerinde örgütsel düzeyde bir iş sağlığı müdahalesinin çalışanların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olduğuna dair kanıt

bulunmadığını tespit etmiştir.

Sembe ve Ayuo (2017: 70)' e göre, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi uygulamalarının çalışanlar arasında iş doyumunu arttırmaktadır. Ayrıca, spesifik olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ortamının ve yönetsel önlemlerin uygulanmasının iş doyumunu ile anlamlı olarak bir bağlantısının olduğunu belirtmiştir.

İşgörenlerin yüksek performans sergilemeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, iş doyumları ile ilişkilidir. Özellikle 1930'lu yıllardan itibaren, motivasyon ve iş doyumunu gibi kavramlar belirmiştir. Bu durumda, çalışanların memnuniyeti ve bu durumun performansa etkisinde odak noktası olmuştur (Erdil ve diğ., 2011: 18). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarisi teorisi (1943, 1954), Herzberg'in çift faktör teorisi (1959), Alderfer'in varolma-ilişki-gelişme teorisi (1972), Adams'ın eşitlik (ödül adaleti) teorisi (1963), Vroom'un beklenti teorisi (1964), (Analoui, 2000: 324), Locke'nin değer ayrılığı teorisi (1976), Lawler'in çok yönlü tatmin teorisi (1973), Salancik ve Pfeffer'in sosyal enformasyon süreçlemesi (1977, 1978) teorileri motivasyon ve iş doyumunu konularının temelini oluşturmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada geliştirilen modelde, iş sağlığı güvenliğinin ve işgören performansı arasında bir ilişki olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği işgören performansı ilişkisinde, iş doyumunun aracı rolü olacağı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği'nin işgören performansı ile bağlantılı olduğunu, ve işgören performansının iş doyumuna dayandığını gösteren çalışmalar alanyazında belirtilmiştir. Bu araştırma, bağımsız değişken olan iş sağlığı ve güvenliğinin, bağımlı değişken olan işgören performansını etkileyip etkilemediğini, ve aynı şekilde aracı değişken olan iş doyumunun rolünü keşfetmeye çalışır.

Araştırma nicel bir çalışmadır. Araştırma, nedensel araştırma modeline dayandırılmıştır. Araştırma kapsamında modelin, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, ölçeğin değişkenlerini temsil eden ifadelerin altında yatan faktör yapısını ortaya koymak ve keşfetmek için keşfedici faktör analizi ve ölçeğin, orijinal faktör yapısına uyup uymadığını, uyuyor ise ne derece uygun olduğunu denetlemeye yarayan doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır. Korelasyon ve yol analizleri ile hipotezlerin doğruluğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Dağılım normalliğini belirlemek için ise basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, araştırma hipotezlerinin ölçümü için Amos istatistik programında yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yapılmış ayrıca aracılık etkisi için sobel testi yapılmıştır.

Araştırmada, üç tür değişken bulunmaktadır;

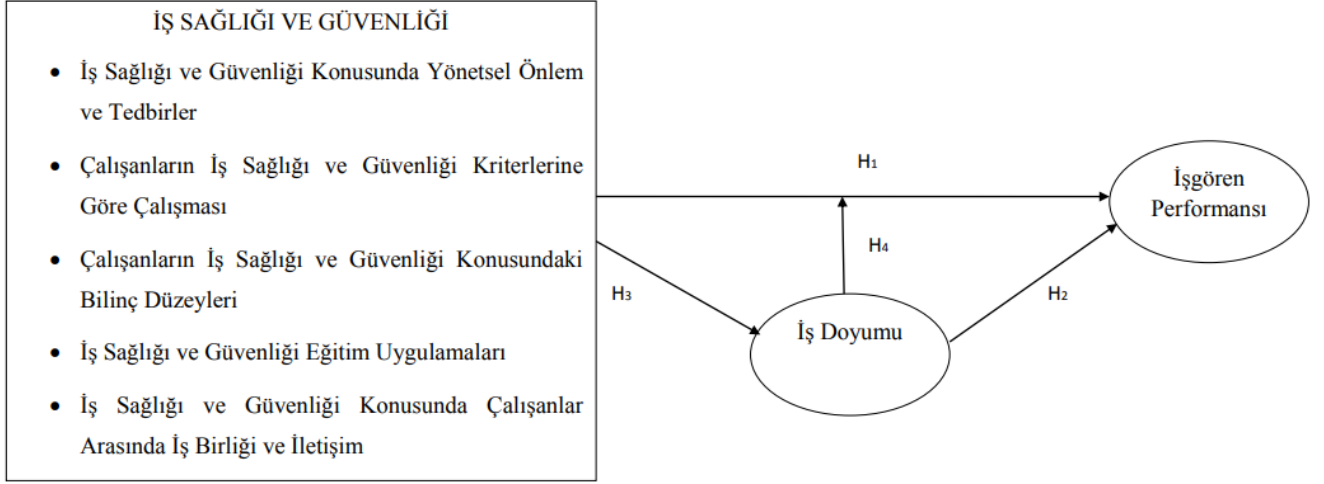
**Bağımsız Değişken:** Araştırma kapsamında, iş doyumunu ve işgören performansı üzerinde etkili olan ve bu etkinin boyutunun ölçülmek istendiği değişken durumunda olan iş sağlığı ve güvenliği araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır.

**Bağımlı Değişken:** Araştırma kapsamında bağımsız değişken olan iş sağlığı ve güvenliğinin durumuna göre değişkenlik özelliği taşımakta olan işgören performansı ve iş doyumunu bağımlı değişken niteliği taşımaktadır.

**Aracı Değişken:** Yapılan araştırmada, bağımsız değişken olan iş sağlığı ve güvenliğinin etkisini bağımlı değişken olan işgören performansına ileten aracı değişken iş

doyumudur.

Şekil 15’te iş sağlığı ve güvenliği bağımsız değişken, işgören performansı bağımlı değişken, iş doyumunu aracı değişken olarak ele alındığı araştırma kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan hipotezler kapsamında yapılandırılmış olup, modeline aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 15. Araştırma Modeli

Bu tez çalışmasında kullanılacak olan, kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

**H1.** İş sağlığı ve güvenliği, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H1a.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik önlem ve tedbirler, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H1b.** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H1c.** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H1d.** İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H1e.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H2.** İş doyumunu, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H3.** İş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H3a.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H3b.** alışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.

**H3c.** alışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H3d.** İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H3e.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H4.** İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracılık rolü vardır.

**H4a.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.

**H4b.** alışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.

**H4c.** alışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeylerinin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.

**H4d.** İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının, işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.

**H4e.** İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin

işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada, araştırma evreninin genişliği, tüm evrene ulaşılmasını imkansız kılmaktadır. Bu sebeple, hem maliyet hem de zaman bakımından evreni temsil edebilecek olan bir örneklemin baz alınması tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı büyük ölçekli tekstil işletmelerinde istihdam edilen işgörenler oluşturmaktadır. Resmi kuruluşların yapmış oldukları tanımlarda işletme büyüklüğü çoğunlukla çalışan sayısı ile belirlenmektedir. Buna göre; 1 ile 9 arası çalışanı olan işyerleri cüce, 9 ile 49 arası çalışanı olan işyerleri küçük, 50 ile 199 arası çalışanı olan işyerleri orta, 200'ün üzerinde çalışanı olan işyerleri ise büyük işletme tanımlanmaktadır (Budak, 2005: 92-94).

Sektör mevsimsel ve ekonomik konjönktüre göre çalışan sayısının hızlı değiştiği bir yapıya sahip olmakla birlikte Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'nden 12 Mart 2019 tarihinde alınan verilere göre ilgili müdürlüğe bağlı olarak istihdam edilen tekstil çalışan sayısı 35.310 işgörenden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 50) oluşturmuş olduğu evren-örneklem tablolarından yola çıkarak; %95 güven aralığında, 25000 kişi ile 50000 kişi arasındaki evren büyüklüğünün 381 kişilik örneklem büyüklüğünün temsil edildiği görülmektedir (Tablo 6).

Söz konusu araştırmada, olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerden biri olan 'kolayda örnekleme' yöntemi uygulanmıştır. Ancak, örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi bakımından ele alınarak olabildiğince farklı sosyo-kültürel, sosyoekonomik özellikteki, farklı işletmelerdeki çalışanlara ulaşılmıştır. Bu yöntemle toplam 900 kişiye anket dağıtılmış, bunlardan 775'i geri dönerek analize uygun görülmüştür.

**Tablo 6.** Alfa= 0.05 İçin rneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lg	± 0.03 mekleme hatası (d)			±0.05 mekleme hatası (d)			±0.10 mekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

**Kaynak:** Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılacaktır. Araştırmada kullanılacak ölçekler için oluşturan ifadeler 5’li likert soru formatındadır. Son bölümde araştırmaya katılan kişiler hakkında tanımlayıcı bilgileri toplamak için demografik bilgileri tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Bu kapsamda geliştirilen anket formu ile iş sağlığı ve güvenliği, iş doyumunu ve işgören performansı soruları ile kişisel bilgi formunun bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş sorular kullanılmaktadır. Toplamda 55 soruya yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkisi ve iş doyumunun aracılık rolünü belirleyen bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

### 3.4. Kullanılan Ölçekler

Ölçekleri oluşturan ifadeler 5’li likert tipi soru formatında olup, ifadeler (Hiçbir zaman=1,... her zaman=5) kullanılarak dereceli sınıflandırılarak 48 sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar anket formunun son kısmındaysa araştırmaya katılanlar kişiler hakkında tanımlayıcı bilgileri toplamak için demografik bilgileri tespit etmeye yönelik sorular olmak üzere toplamda 55 soruya yanıt vermişlerdir.

İş sağlığı ve güvenliği, işgören performansı ve iş doyumunun aracılık etkisini ölçmeye yönelik geliştirilen ve anket formunun birinci bölümünü oluşturan ölçeklerin madde sayıları ve maddeleri geliştirirken kullanılan kaynaklar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 7.** Kullanılan Ölçekler

<b>Kullanılan Ölçek</b>	<b>Kaynak</b>	<b>Madde Sayısı</b>
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği	Üngüren ve Koç (2015)	30
İşgören Performansı Ölçeği	Kirkman ve Rosen (1999)	4
İş Doyumu Ölçeği	Hackman ve Oldham (1976)	14

#### 3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği

30 maddeden oluşan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” ölçeği Üngüren ve Koç (2015) tarafından, 6331 sayılı İSG Kanunu ve ilgili yönetmelikler esas alınarak hazırlanmıştır.

Ölçeğin geliştirilme amacı İSG faaliyetlerinin işletmede etkin bir şekilde gerçekleştirildiğinin ortaya konması ile beraber ülkemizdeki güncel mevzuata uygun hazırlanmış olması sebebiyle bu uygulamaların işletmenin verimliliği, karlılığı, çalışan performansı, iş doyumu vb. gibi çeşitli örgütsel değişkenlere yönelik etkilerinin belirlenmesi için doğru bir ölçüm yapması amacı ile geliştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği için yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları;

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler boyutu,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması boyutu,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri boyutu,
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları boyutu,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği 30 maddeden oluşmakta olup ve iş sağlığı ve güvenliği bu maddelerin toplamı üzerinden değerlendirilmektedir (Üngüren ve Koç, 2015: 134-135). Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

### **3.4.2. İşgören Performansı Ölçeği**

İşgörenlerin performansını ölçmek amacıyla önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılmış olan olan ölçeğin geçerlik-güvenirlik testleri Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Tek faktörlü olan ölçekte ters kodlanması gereken madde yoktur. Ölçekten alınan puan ortalamasının artması, işgören performansının arttığını göstermektedir.

### **3.4.3. İş Doyumu Ölçeği**

İş doyumunu ölçmek amacıyla Hackman ve Oldham (1975), tarafından 14 sorudan oluşturulan ölçek uygulanmıştır. İş doyumunu, iş özelliklerinin işgörene etkisini tespit eden bir öz bildirim ölçeği olup genel olarak iş doyumunun değerlendirilmesini yapmaktadır.

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Hackman ve Oldham (1980) tarafından test tekrar test yöntemiyle yapılan iki uygulamada puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu saptanmıştır. Bu nedenle ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında da ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bulgulanmaktadır. Türkiye’de Gödelek (1988) tarafından yapılan geçerlilik çalışmasında ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin büyük bir kısmının toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Test tekrar test uygulamasından sonra da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Güler, 1990).

Ölçek, farklı öğrenim düzeyindeki bireylere uygulanabilmekle birlikte ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yöndedir (Avşaroğlu ve diğ., 2005: 119).

### **3.5. Araştırmanın Değişkenleri**

Araştırmanın değişkenleri aşağıda tanımlanmıştır.

#### **3.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İşin yürütümü ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerlerinde korumalar ile birlikte daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan her türlü çalışmalardır (Altın ve Taşdemir, 2017; 5).

##### ***3.5.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler***

Tehlikeli güvenlik prosedürleri, yönetim ve/veya işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine gereken özeni göstermeme veya üretim sisteminde görülen aksaklıklar sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın yürütümü sırasında, daha hızlı iş yapmak ya da daha az kaynak kullanarak, vakit kazanmak adına iş sağlığı ve güvenliğinin tedbirlerin alınmaması ile, yürütümünü gerçekleştirmek için müşterilerden, yöneticilerden ya da çalışma arkadaşlarından çalışana yapılan baskıya ve işyerinde sağlık ve güvenliğin sürdürülebilirliği sağlamak adına işveren, işyerinde gerekli yönetmelik ve tedbirleri almak durumundadır.

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

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işyerinde sağlık ve güvenliğin sürdürülebilirliği sağlamak adına işveren, işyerinde gerekli yönetmelik ve tedbirleri almak durumunda iken çalışan ise bu sağlık ve güvenliğin sürdürülebilirliği için her türlü katkıyı vermek, bunun için konulan kurallara uymak durumundadır.

### ***3.5.1.3. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilinç Düzeyleri***

İSG bilincine sahip bireylerin yaralanma olasılığını azaltmak için önlemler alacağı, genel olarak güvenli davranmaya karşı olumlu bir tutum ve farkındalık olarak tanımlanırken, ayrıca yaralanmaları hafifletmesi beklenmektedir. Güvenlik hakkında daha fazla bilgiye sahip olan kişilerin, potansiyel olarak tehlikeli durumlarda başarılı bir şekilde atlatma olasılıklarının daha yüksek olacağı ve yaralanma olasılığının daha az olacağı varsayılmaktadır. (Westaby ve Lee, 2003: 228).

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

Çalışanın işin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütümünün sağlanması için gereken teçhizat desteğinin verilmesi ve yine işin aynı şekilde yürütümü için çalışanların gereken yeterlilikte eğitim almaları, bu eğitimin işveren tarafından planlanması esastır.

### ***3.5.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim***

Yönetim ve çalışan ilişkisinin karşılıklı var olduğu iş ortamlarında sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması ve çalışanların katılımı ile işe sahip çıkmalarının sağlanması daha kolaydır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 15).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; İSG tedbirlerinin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uyulması noktasında çalışanlar kendi aralarında ve işyerindeki kurulan; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşan kurulla gerekli işbirliği ve iletişimi sürdürmesi gerekmektedir.

## **3.5.2. İşgören Performansı**

Sosyal bir varlık olan insanın, çalışmalarının yürütümü sırasındaki etkinliğinin bir göstergesi olarak birim zamanda oluşturmuş olduğu çıktının ölçüsünün etkinliğinin bir ölçüsüdür.

### **3.5.3. İş Doyumu**

İşin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. İşin özellikleriyle, personel istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa, iş doyumu o oranda yüksek olur (Özgen ve diğ., 2001: 325).

### **3.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Gören Performansına Etkileri ve İş Doyumunun Aracılık Rolü Çalışması Pilot Uygulama Sonuçları**

Araştırma kapsamında kullanılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgören performansı ve iş doyumu ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için 57 kişilik grup üzerinde anket yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, demografik sonuçlar, geçerlilik sonuçları ve güvenilirlik sonuçları olmak üzere her bir ölçek için ilerleyen kısımda verilmektedir.

#### **3.6.1. Pilot Uygulama Demografik Bulgular**

Araştırma kapsamında anket formunu dolduran katılımcıların demografik özellikler Tablo 8'de detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 8.** Pilot Uygulama Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	n	%	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	3	5,3
	Erkek	54	94,7
<b>Yaş</b>	22-25	12	21,1
	26-28	6	10,5
	29-31	12	21,1
	32-35	9	15,8
	36≤	18	31,6
	<b>Medeni Durumu</b>	Bekâr	10
Evli		47	82,5
<b>Eğitim durumu</b>	İlköğretim	38	66,7
	Lise	18	31,6
	Ön Lisans	-	-
	Lisans	1	1,8
	Yüksek Lisans	-	-
	Doktora	-	-
<b>Gelir Durumu</b>	≤1603	3	5,3
	1604-2500	45	78,9
	2501-4000	8	14,0
	4001-6000	-	-
	6001≤	1	1,8

Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde, %94,7'sinin erkek, %5,3'ünün ise kadın olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların %82,5'i evli, %17,5'i ise bekârdır. Yaş dağılımlarına bakıldığında en fazla katılımcının %31,6 ile 36 ve üzeri yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Bu oranı, %21,1 ile 22-25 ve 29-31 yaş grupları izlemektedir.

Eğitim durumlarına bakıldığında, en fazla katılımcının %66,7'lik oranla ilköğretim mezunlarından oluştuğu belirlenmiştir. Bu oranı %31,6 ile lise mezunları takip etmektedir. Ancak araştırmada ön lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu pilot çalışmada yer almamıştır. Gelir durumları incelendiğinde ise, en fazla katılımcının %78,9'luk bir oranla 1604-2500 TL arası gelire sahip olanlardan oluştuğu görülmektedir. 6001 ve üzerinde ise sadece bir kişinin

gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mevcut iş yerinde kaç yıldır çalıştıkları sorulmuş ve verilen cevaplar kategorize edilmeden analiz programına sokulmuştur. Elde edilen değerler Tablo 9’da detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 9.** Pilot Uygulama Katılımcılarının Mevcut İş Yerinde Çalışma Süreleri

Değer (yıl bazında)	n	%
1,00	10	17,5
2,00	8	14,0
3,00	3	5,3
4,00	3	5,3
5,00	4	7,0
6,00	3	5,3
7,00	3	5,3
8,00	5	8,8
9,00	4	7,0
10,00	5	8,8
11,00	1	1,8
12,00	2	3,5
13,00	3	5,3
14,00	1	1,8
15,00	1	1,8
16,00	1	1,8
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma sürelerine bakıldığında en uzun süreli çalışanın 16 yıllık olduğu, en kısa süreli çalışanın ise 1 yıllık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca en fazla katılımcının %17,5 ile bir yıllık çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. bu oranı %14 ile iki yıllık çalışanlar takip etmektedir. Katılımcıların iş hayatında kaç yıldır yer aldıkları sorulmuş ve verilen cevaplar kategorize edilmeden analiz programına sokulmuştur. Elde edilen değerler Tablo 10’da detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 10.** Pilot Uygulama Katılımcılarının İş Hayatında Yer Alma Süreleri

Değer (yıl bazında)	n	%
1,00	1	1,8
2,00	1	1,8
4,00	3	5,3
5,00	4	7,0
6,00	3	5,3
7,00	5	8,8
8,00	2	3,5
9,00	3	5,3
10,00	6	10,5
11,00	2	3,5
12,00	3	5,3
13,00	1	1,8
15,00	6	10,5
16,00	2	3,5
17,00	2	3,5
20,00	6	10,5
21,00	1	1,8
22,00	2	3,5
25,00	2	3,5
30,00	1	1,8
35,00	1	1,8
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların iş hayatında yer alma sürelerine bakıldığında en uzun süreli çalışanın 35 yıllık olduğu, en kısa süreli çalışanın ise 1 yıllık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca en fazla katılımcının %10,5 ile 10, 15 ve 20 yıllık çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu oranı %8,8 ile yedi yıllık çalışanlar takip etmektedir.

### **3.6.2. Pilot Uygulama Geçerlilik Sonuçları**

Araştırmada kullanılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgören performansı ve iş doyumunu leklerinin geçerliliğini belirlemek için Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonuçlarına bakılmıştır.

#### ***3.6.2.1. Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme leği Geçerliliği***

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları leğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen madde faktör yükleri Tablo 11’de detaylı olarak verilmektedir.



**Tablo 11.** Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

<b>Maddeler</b>	<b>Yönetmelik önem ve tedbirler</b>	<b>Kriterlere uyumlu çalışma</b>	<b>Farkındalık ve bilinç düzeyi</b>	<b>Eğitim uygulamaları</b>	<b>İşbirliği ve iletişim</b>
Önlem1	,775				
Önlem2	,785				
Önlem3	,714				
Önlem4	,641				
Önlem5	,721				
Önlem8	,796				
Kriter1		,758			
Kriter2		,768			
Kriter4		,790			
Kriter6		,662			
Kriter7		,661			
Bilinç1			,604		
Bilinç2			,718		
Bilinç3			,704		
Bilinç4			,732		
Bilinç5			,806		
Bilinç6			,662		
Eğitim1				,756	
Eğitim2				,748	
Eğitim3				,738	
Eğitim4				,776	
Eğitim5				,734	
İletişim1					,756
İletişim2					,796
İletişim3					,822
İletişim4					,780

KFA sonucunda, alanyazında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait beş alt faktör tespit edilmiştir. Ayrıca her bir faktörün faktör yükünün 0,50'nin üzerinde olmasına veya birden fazla alt boyuta girmemiş olmasına dikkat edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği; “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” ve “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” olmak üzere beş ayrı alt grupta toplanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler alt boyutuna ait 6. ve 7. İfadeler birden fazla faktöre uyumlu sonuç verdiği için araştırmadan çıkartılmıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması alt boyutuna ait 3. ve 5. Sorular yine birden fazla faktöre uyumlu sonuç verdiği için araştırmadan çıkartılmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin toplam varyans değeri, KMO ve Barlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 12’de detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 12.** Pilot Uygulama İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)</b>		,826
<b>Toplam Varyans Değeri</b>		%77,793
	$X^2$	1542,988
<b>Bartlett's Testi Sonuçları</b>	Serbestlik Derecesi	325
	Anlamlılık	,000

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin yapılan analizler sonucunda beş faktörden oluşan ve toplam varyansın %77,793’ünü açıklayan bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. KMO testiyle örneklem yeterlilik değerinin 0,826 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması, [ $\chi^2 (325) =1542,988, p<0.005$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

### 3.6.2.2. Pilot Uygulama İş Gören Performansı Ölçeği Geçerliliği

Araştırmada kullanılan işgören performansı ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için KFA sonuçlarına bakılmıştır. İş gören performansı ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen madde faktör yükleri Tablo 13'te detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 13.** İşgören Performans Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

<b>Maddeler</b>	<b>Faktör Yükü</b>
Performans1	,771
Performans2	,864
Performans3	,827
Performans4	,931

KFA sonucunda, alanyazında olduğu gibi işgören performansı ölçeği tek faktör olarak incelenmiştir. Her bir ifadenin faktör yükünün 0,50'nin üzerinde olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca işgören performansı ölçeğinin toplam varyans değeri, KMO ve Barlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 14'de detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 14.** Pilot Uygulama İşgören Performans Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)</b>		,756
<b>Toplam Varyans Değeri</b>		%72,267
	$X^2$	124,412
<b>Bartlett's Testi Sonuçları</b>	Serbestlik Derecesi	6
	Anlamlılık	,000

İş gören performans ölçeğinin yapılan analizler sonucunda beş faktörden oluşan ve toplam varyansın %72,267'sini açıklayan bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. KMO testiyle örneklem yeterlilik değerinin 0,756 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması, [ $\chi^2 (6) = 124,412, p < 0.005$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

### 3.6.2.3. Pilot Uygulama İş Doyumu Ölçeği Geçerliliği

Araştırmada kullanılan iş doyumu ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için KFA sonuçlarına bakılmıştır. İşdoyumu ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda elde

edilen madde faktör yükleri Tablo 15’te detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 15.** Pilot Uygulama İş Doyumu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

<b>Maddeler</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
Doyum1	,779
Doyum2	,629
Doyum3	,746
Doyum4	,776
Doyum5	,828
Doyum6	,793
Doyum7	,740
Doyum8	,731
Doyum9	,662
Doyum10	,674
Doyum11	,732
Doyum12	,774
Doyum13	,734
Doyum14	,767

KFA sonucunda, alanyazında olduğu gibi iş doyumunu ölçeği tek faktör olarak incelenmiştir. Her bir ifadenin faktör yükünün 0,50’nin üzerinde olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca iş doyumunu ölçeğinin toplam varyans değeri, KMO ve Barlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 16’da detaylı olarak verilmektedir.

**Tablo 16.** İş Doyumu Ölçeği KMO, Toplam Varyans ve Barlett Testi Sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)</b>		,836
<b>Toplam Varyans Değeri</b>		%55,092
	$X^2$	560,696
<b>Bartlett's Testi Sonuçları</b>	Serbestlik Derecesi	91
	Anlamlılık	,000

İş gören performans ölçeğinin yapılan analizler sonucunda beş faktörden oluşan ve toplam varyansın %55,092'sini açıklayan bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. KMO testiyle örneklem yeterlilik değerinin 0,836 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması, [ $\chi^2$  (91) =1560,696,  $p < 0.005$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

### **3.6.3. Pilot Uygulama Güvenilirlik Sonuçları**

Ölçeklere ait ifadelerin güvenilirliğini saptamak amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerleri her bir ölçek ve alt boyutları için ayrı analiz edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait alt boyutlarından yönetsel tedbir ve önlemlerin 0,93, kriterlere uyumlu çalışmanın 0,87, farkındalık ve bilinç düzeyinin 0,89, eğitim uygulamalarının 0,94 ve işbirliği ve iletişimin 0,92 güvenilirlik katsayısı çıkmıştır. İş gören performans ölçeğinin 0,86 ve iş doyumunu ölçeğinin ise 0,93 olarak hesaplanmıştır (Bknz. Tablo 17). Hair vd. (2006) ölçek güvenilirliğinin “iyi” olarak nitelendirilebilmesi için güvenilirliğin 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin “iyi” olduğu görülmektedir.

**Tablo 17.** Araştırma Ölçekleri Güvenilirlik Sonuçları

<b>Araştırma Ölçekleri</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı</b>
<i>Yönetmel tedbir ve önlemler</i>	0,93
<i>Kriterlere uyumlu çalışma</i>	0,87
<i>Farkındalık ve bilinç düzeyi</i>	0,89
<i>Eğitim uygulamaları</i>	0,94
<i>İşbirliği ve iletişim</i>	0,92
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları (Genel)</b>	<b>0,96</b>
<b>İş Gören Performansı</b>	<b>0,86</b>
<b>İş Doyumu</b>	<b>0,93</b>

Yapılan pilot çalışma sonucunda araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu doğrultuda mevcut değerler doğrultusunda anket formunun uygulanmasına başlanmasına karar verilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

#### 4.1. Metodoloji

Araştırmanın amacı doğrultusunda tekstil sektöründe çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının performansına yönelik algılarının işgören performanslarına etkisi incelenebilmesi için Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı büyük ölçekli tekstil işletmelerinde istihdam edilen 775 katılımcıya yüz yüze anket uygulanmıştır. Ayrıca personellerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları ile işgören performansı arasında iş doyumunun aracılık rolü incelenmiştir.

Araştırma modelinin test edilmesine geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik, güvenilirlik ve dağılım normalliği incelenmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, dağılım normalliğini belirlemek için ise basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin ölçümü için Amos istatistik programında yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. YEM, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutları ve genel olmak üzere iki farklı şekilde yapılmıştır. Demografik bulgular, geçerlilik, güvenilirlik ve dağılım normalliği analizleri ve YEM ile yapılan yol analizi gerçekleştirilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular, alanyazın ile karşılaştırılarak değerlendirilmiş olup, ilerleyen sayfalarda ilgili taraflara bu kapsamda önerilerde bulunulmuştur.

#### 4.2. Bulgular

Bulgular kısmında öncelikle araştırmaya katılan personellerin demografik özellikleri verilmektedir. Demografik özelliklerden sonra her bir ölçeğin geçerlilik, güvenilirlik ve dağılım normalliği sonuçları verilmiştir. Son olarak YEM sonuçlarına yer verilmiştir.

##### 4.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri incelendiğinde, %29'u kadın, %71'i erkektir. Yaş aralıklarına bakıldığında en fazla katılımcının %25 ile 36 ve üzeri yaş grubu olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında %72'sinin evli olduğu tespit

edilmiştir (Bkz. Tablo 18).

**Tablo 17.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	221	28,5
	Erkek	554	71,5
Yaş	18-21	18	2,3
	22-25	88	11,4
	26-28	162	20,9
	29-31	174	22,5
	32-35	143	18,5
	36≤	190	24,5
Medeni Durumu	Bekâr	218	28,1
	Evli	557	71,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	341	44,0
	Lise	266	34,3
	Ön Lisans	113	14,6
	Lisans	45	5,8
	Yüksek Lisans	8	1,0
	Doktora	2	0,3
Gelir Durumu	≤1603	46	5,9
	1604-2500	362	46,7
	2501-4000	336	43,4
	4001-6000	28	3,6
	6001≤	3	0,4

Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %44'ü ilköğretim, %34'ü ise lise mezunudur. Sadece 2 katılımcı doktora mezunudur. Gelir durumları incelendiğinde, %47'si 1604-2500 TL arasında aylık gelire sahip iken %43'ü ise 2501-4000 TL aylık gelire sahiptir. Personellerin mevcut iş yerinde çalışma yılları incelenmiştir (Bknz. Tablo 19). İşletmelerde en fazla %17'lik oranla 1 yıllık çalışanlar bulunmaktadır. Bu oranı 4 (%15), 3 (%14) ve 2 (%13) yıllık çalışanlar takip etmektedir. En uzun çalışan ise 45 yıllık olduğunu ifade etmiştir.

**Tablo 18.** Katılımcıların Mevcut İş Yerinde Çalışma Süreleri

Değer (yıl bazında)	n	%
1,00	132	17,0
2,00	107	13,8
3,00	115	14,8
4,00	118	15,2
5,00	84	10,8
6,00	43	5,5
7,00	37	4,8
8,00	30	3,9
9,00	15	1,9
10,00	29	3,7
11,00	5	,6
12,00	18	2,3
13,00	5	,6
14,00	6	,8
15,00	8	1,0
16,00	3	,4
17,00	4	,5
18,00	3	,4
19,00	2	,3
20,00	4	,5
21,00	2	,3
23,00	1	,1
24,00	2	,3
33,00	1	,1
45,00	1	,1
Toplam	775	100,0

Katılımcıların iş hayatında bulunma süresi yıllık bazda incelenmiştir (Bknz. Tablo 20). Katılımcıların %10'u 5 yıldır çalışma hayatında olduğunu belirtmişlerdir. Bu oranı 8 (%8,9), 10 (%8,6) ve 7 (%6) yıldır çalışma hayatında olanlar takip etmiştir.

**Tablo 20.** Katılımcıların İş Hayatında Yer Alma Süreleri

Değer (yıl bazında)	n	%
1,00	30	3,9
2,00	27	3,5
3,00	40	5,2
4,00	39	5,0
5,00	78	10,1
6,00	59	7,6
7,00	49	6,3
8,00	69	8,9
9,00	42	5,4
10,00	67	8,6
11,00	12	1,5
12,00	29	3,7
13,00	19	2,5
14,00	21	2,7
15,00	37	4,8
16,00	12	1,5
17,00	12	1,5
18,00	10	1,3
19,00	7	,9
20,00	35	4,5
21,00	5	,6
22,00	6	,8
23,00	5	,6
24,00	5	,6
25,00	23	3,0
26,00	1	,1
27,00	2	,3
28,00	5	,6
29,00	1	,1
30,00	14	1,8

---

31,00	2	,3
32,00	3	,4
33,00	3	,4
34,00	1	,1
35,00	1	,1
36,00	2	,3
37,00	1	,1
40,00	1	,1
<b>Toplam</b>	<b>775</b>	<b>100,0</b>

---

#### **4.2.2. Ölçeklere İlişkin Frekans Analizleri**

Araştırmada kullanılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait alt boyutların her birine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca her bir ölçek sorusuna ait ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler” değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 21’ de detaylı olarak yer almaktadır.

**Tablo 21.** İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirler ifadeleri	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X	SS
İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.	f	43	41	116	213	350	4,03	1,14
	%	5,5	5,3	15,0	27,5	45,2		
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.	f	33	27	108	211	394	4,17	1,06
	%	4,3	3,5	13,9	27,2	50,8		
İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.	f	27	31	107	177	420	4,22	1,05
	%	3,5	4,0	13,8	22,8	54,2		
İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli bulunmaktadır.	f	39	43	119	236	320	3,99	1,11
	%	5,0	5,5	15,4	30,5	41,3		
İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.	f	28	32	117	197	393	4,16	1,05
	%	3,6	4,1	15,1	25,4	50,7		

Katılımcıların “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirler” alt boyutuna ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 21’de detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade

*“İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır”* ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,22 iken standart sapması ise 1,05’tir. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade *“İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır”* ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 4,03 iken standart sapması ise 1,14’tür.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından *“Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması”* değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 22’de detaylı olarak gösterilmektedir.



**Tablo 22.** Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Uygun Çalışması Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması ifadeleri	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X	SS
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	f	56	42	112	202	357	3,99	1,21
	%	7,2	5,4	14,5	26,1	46,1		
Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.	f	36	39	130	226	333	4,02	1,10
	%	4,6	5,0	16,8	29,2	43,0		
Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.	f	23	44	141	216	348	4,06	1,05
	%	3,0	5,7	18,2	27,9	44,9		
Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.	f	30	46	110	232	350	4,07	1,08
	%	3,9	5,9	14,2	29,9	45,2		
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	f	57	42	135	222	307	3,89	1,19
	%	7,4	5,4	17,4	28,6	39,6		

Katılımcıların “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması” alt boyutuna ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 22’de detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “Çalışma

*arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır”* ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,07 iken standart sapması ise 1,08’dir. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade “*Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez”* ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 3,89 iken standart sapması ise 1,19’dur.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 23’te detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 23.** Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ifadeleri	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X	SS
Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	f	41	62	140	210	313	3,90	1,17
	%	5,3	8,0	18,1	27,1	40,4		
Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	f	40	61	173	190	302	3,85	1,17
	%	5,2	7,9	22,3	24,5	39,0		
Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	f	27	47	144	204	340	4,02	1,08
	%	3,5	6,1	18,6	26,3	43,9		
Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	f	30	44	143	222	327	4,00	1,08
	%	3,9	5,7	18,5	28,6	42,2		

Katılımcıların “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri” alt boyutuna ait ifadelerle vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelerle dağılımları Tablo 23’te detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “*Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir*” ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,02 iken standart sapması ise 1,08’dir. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade “*Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir*” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 3,85 iken standart sapması ise 1,17’dir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından “İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 24’te detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 24.** Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim ifadeleri	Dağılım	Katılım Durumu					X	SS
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
İşletmemizde risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar, çalışanlarla paylaşılmaktadır.	f	66	66	154	218	258	3,70	1,24
	%	8,5	8,5	19,9	28,1	33,3		
İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	f	44	40	152	225	306	3,92	1,14
	%	5,7	5,2	19,6	29,0	39,5		
İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.	f	44	54	139	196	339	3,94	1,18
	%	5,7	7,0	17,9	25,3	43,7		
İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.	f	69	41	148	186	321	3,84	1,26
	%	8,9	5,3	19,1	24,0	41,4		

Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” alt boyutuna ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 24’te detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler” ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,94 iken standart sapması ise 1,18’dir. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği

ifade “İşletmemizde risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar, çalışanlarla paylaşılmaktadır” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 3,70 iken standart sapması ise 1,24’tür.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından “İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 25’te detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 25.** İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ifadeleri	Dağılım	Kesimlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle katılıyorum	X	SS
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.	f	27	32	118	221	373	4,14	1,04
	%	3,5	4,1	15,2	28,5	48,1		
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat v.b. yapılarak) olarak gerçekleştirilir.	f	29	36	125	252	328	4,05	1,05
	%	3,7	4,6	16,1	32,5	42,3		
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.	f	30	44	113	204	374	4,10	1,09
	%	3,9	5,7	14,6	26,3	48,3		
İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	f	35	39	146	232	317	3,98	1,09
	%	4,5	5,0	18,8	29,9	40,9		
İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	f	43	37	121	220	346	4,02	1,13
	%	5,5	4,8	15,6	28,4	44,6		

Katılımcıların “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” alt boyutuna ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 25’te detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “*İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir*” ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,10 iken standart sapması ise 1,04’tür. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade “*İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur*” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 3,98 iken standart sapması ise 1,09’dur.

İş gören performansı değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 26’da detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 26.** İş Gören Performansı Ölçeği Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş Gören Performansı İfadeleri	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X	SS
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	f	22	34	90	150	456	4,31	1,02
	%	2,8	4,4	11,6	19,4	58,8		
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	f	27	29	94	189	414	4,24	1,03
	%	3,5	3,7	12,1	24,4	53,4		
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	f	20	43	84	212	392	4,21	1,01
	%	2,6	5,5	10,8	27,4	50,6		
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	f	24	47	132	224	318	4,02	1,05
	%	3,1	6,1	17,0	28,9	41,0		

Katılımcıların “iş gören performansı” değişkenine ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 26’da detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “*Görevlerimi tam zamanında*

*tamamlarım*” ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,31 iken standart sapması ise 1,02’dir. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade “*Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim*” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 4,02 iken standart sapması 1,05’tir.

İş doyumunu değişkenine ait ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 27’de detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 27.** İş Doyumu Ölçeği Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş Doyumu İfadeleri	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X	SS
Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	f	51	65	200	163	270	3,71	1,20
	%	6,6	8,4	25,8	21,0	34,8		
İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	f	47	84	190	175	253	3,67	1,20
	%	6,1	10,8	24,5	22,6	32,6		
İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	f	34	59	179	169	304	3,87	1,14
	%	4,4	7,6	23,1	21,8	39,2		
İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	f	42	71	164	187	286	3,80	1,18
	%	5,4	9,2	21,2	24,1	36,9		
İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	f	39	44	158	183	322	3,95	1,13
	%	5,0	5,7	20,4	23,6	41,5		
İşyerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.	f	42	54	137	209	309	3,91	1,15
	%	5,4	7,0	17,7	27,0	39,9		
Üstlerimden gördüğüm destek ve	f	59	74	141	185	291	3,76	1,25

yönlendirmelerden memnunum.	%	7,6	9,5	18,2	23,9	37,5		
İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.	f	86	78	158	178	249	3,56	1,32
	%	11,1	10,1	20,4	23,0	32,1		
İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	f	79	77	163	160	257	3,59	1,30
	%	10,2	9,9	21,0	20,6	33,2		
Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	f	51	51	170	166	312	3,85	1,20
	%	6,6	6,6	21,9	21,4	40,3		
İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin ediyor.	f	32	64	137	225	317	3,94	1,13
	%	4,1	8,3	17,7	29,0	40,9		
İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	f	70	65	163	192	258	3,67	1,26
	%	9,0	8,4	21,0	24,8	33,3		
İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	f	79	55	160	177	276	3,69	1,29
	%	10,2	7,1	20,6	22,8	35,6		

Katılımcıların “İş doyumu” değişkenine ait ifadelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 27’de detaylı olarak gösterilmektedir. Katılımcıların en fazla olumlu görüş belirttiği ifade “*İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum*” ifadesi olmuştur. Katılımcıların bu ifadeye vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,95 iken standart sapması ise 1,13’tür. Katılımcıların en az olumlu yanıt verdiği ifade “*İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum*” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların ortalaması 3,56 iken standart sapması 1,32’dir.

### 4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine Ait Analizler

Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ilişkin olarak keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve dağılım normalliği sonuçları incelenmektedir.

#### 4.2.3.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Araştırmada modelinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin faktör yapısının ve hangi faktörler altında gruplandığını belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde dikey döndürme tekniği olan Varimax yöntemi aracılığında değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizine yeterli olup olmadığının tespiti için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)örneklem yeterliliğine bakılmıştır.

Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla Barlett Küresellik testi uygulanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait KFA sonucu, KMO, Barlett testi sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranlarına ilişkin değerler Tablo 28'de gösterilmektedir.

**Tablo 28.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Önlem	Kriter	Bilinç	Eğitim	İletişim
Ortalama(onlem1)	,732				
Ortalama(onlem2)	,755				
Ortalama(onlem3)	,685				
Ortalama(onlem5)	,506				
Ortalama(onlem8)	,606				
Ortalama(kriter1)		,711			
Ortalama(kriter2)		,573			
Ortalama(kriter4)		,584			
Ortalama(kriter6)		,499			
Ortalama(kriter7)		,658			
Ortalama(bilinc1)			,512		
Ortalama(bilinc2)			,626		
Ortalama(bilinc3)			,730		
Ortalama(bilinc4)			,710		
Ortalama(egitim1)				,699	
Ortalama(egitim2)				,697	
Ortalama(egitim3)				,661	
Ortalama(egitim4)				,652	
Ortalama(egitim5)				,715	
Ortalama(iletisim1)					,685
Ortalama(iletisim2)					,667
Ortalama(iletisim3)					,614
Ortalama(iletisim4)					,703
KMO			0,953		
Barlett			000 (p<0,005)		
Barlett X <sup>2</sup>			11165,103		
Serbestlik Derecesi			253		
$\rho$			,000		

Yapılan faktör analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin beş alt boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar; “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler (ÖNLEM)”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması (KRİTER)”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri (BİLİNÇ)”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları (EĞİTİM)” ve “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim (İLETİŞİM)” şeklindedir.

KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1974). ÖNLEM alt boyutu alanyazından sekiz ifade olarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Ancak pilot çalışma sonuçlarında ÖNLEM6 ve ÖNLEM7 soruları birden fazla alt faktöre dâhil olduğu için çalışmadan çıkartılmıştır. Ayrıca ÖNLEM4 ifadesi yapılan KFA sonucunda 0,50'den düşük değer verdiği için yine araştırmadan çıkartılmıştır. Böylelikle ÖNLEM alt boyutu beş ifade ile incelenmiştir.

KRİTER alt boyutu alanyazından yedi ifade olarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Ancak pilot çalışma sonuçlarında KRİTER3 ve KRİTER5 ifadeleri 0,50'den düşük değer verdiği için çalışmadan çıkartılmıştır. Böylelikle KRİTER alt boyutu beş ifade ile incelenmiştir. BİLİNÇ alt boyutu alanyazından altı ifade olarak çalışmaya dâhil edilmiştir.

Ancak yapılan KFA sonucunda BİLİNÇ5 ve BİLİNÇ6 ifadeleri birden fazla alt boyuta dâhil olduğu için çalışmadan çıkartılmıştır. Böylelikle BİLİNÇ alt boyutu dört ifade ile incelenmiştir. EĞİTİM ve İLETİŞİM alt boyutları alanyazından alındığı şekliyle çalışmada kullanılmıştır.

Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,953 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması, [ $\chi^2$  (253)=111165,103,  $p<0.005$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

**Tablo 29.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları

Faktör	Başlangıç Öz Değerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	11,390	49,522	49,522	11,390	49,522	49,522	3,725	16,195	16,195
2	1,164	5,059	54,581	1,164	5,059	54,581	3,239	14,082	30,277
3	1,005	4,370	58,951	1,005	4,370	58,951	3,006	13,068	43,345
4	,973	4,231	63,182	,973	4,231	63,182	2,732	11,878	55,223
5	,899	3,907	67,088	,899	3,907	67,088	2,729	11,865	67,088

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin yapılan analizler sonucunda toplam 5 faktörden oluşan ve toplam varyansın %67,088'ini açıklayan bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Bknz. Tablo 29).

#### **4.2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin araştırma örneklemini için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, toplanan verilerin daha önce kullanılan ölçeklerin özgün yapısı ile doğrulanma durumunu belirlemede kullanılmaktadır. Araştırmacının bir ölçeği DFA ile doğrulaması o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334).

KFA'nde faktör sayısı belirlenebilse de, DFA'nde faktör sayısının yanında ve faktör yüklerini gösteren bir model kullanılarak daha temel bir çözüm test edilir. Önerilen modelin kabul edilebilirliği, uyum iyiliği, elde edilen parametreler ve ölçekler test edilir. Test edilen model ile verilerin desteklenme durumları analizlerle elde edilen uyum iyiliği indeksleriyle belirlenir (Brown, 2015: 42). Uyum iyiliği indeksleri aşağıda belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337):

$\chi^2$  (Relative Chi Square Index): Kuramsal olarak önerilen model ile verinin uyumluluğu belirlenir. Anlamsız çıkması gerekmektedir ( $p > 0,005$ ). Anlamlı çıkması beklentinin veri ile desteklenmediğini belirtir.  $\chi^2$  değerinin serbestlik derecesine bölümünün ( $\chi^2/df$ ), genel modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için daha net sonuçlar verdiği düşünülmektedir.  $\chi^2/df$  değerinin 3-5 arasında olması kabul edilebilir uyum iyiliğini, 3'ün

altında olması ise iyi uyum iyiliği değerlerini göstermektedir.

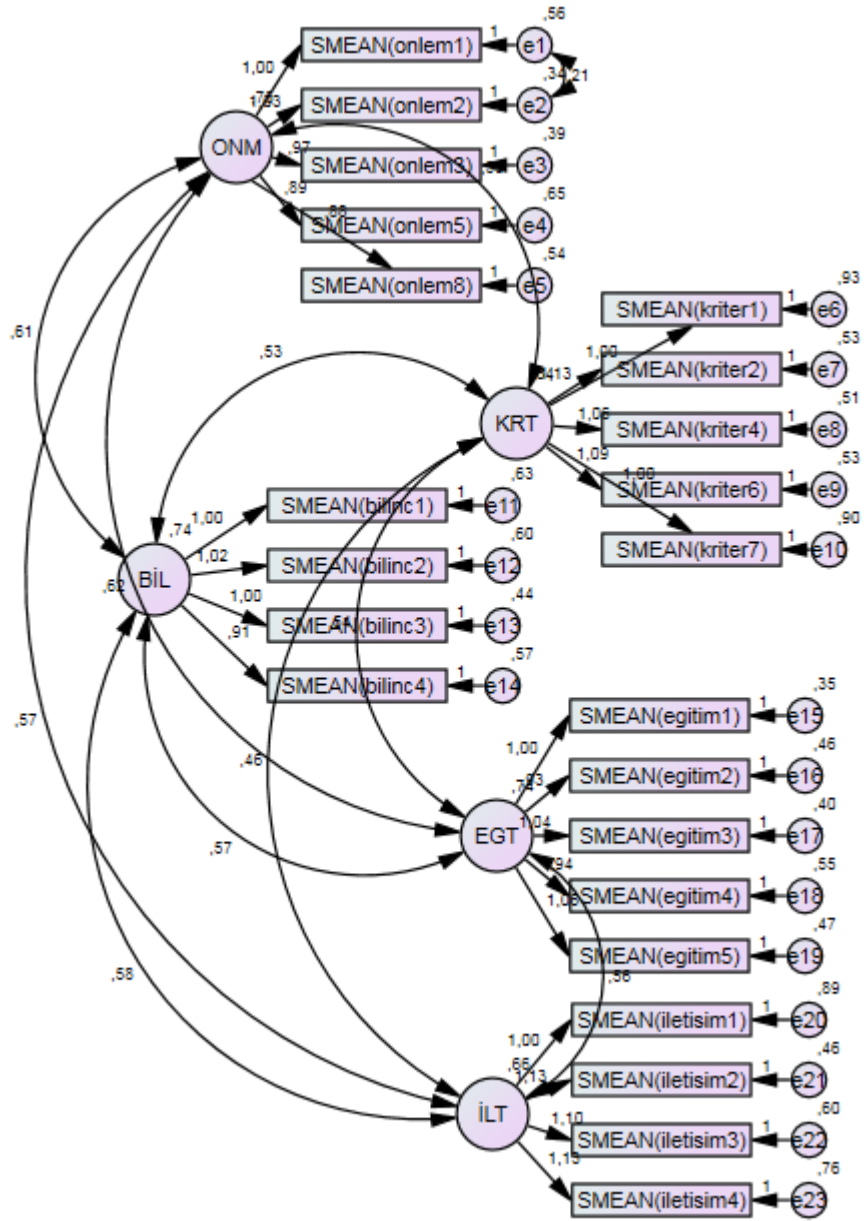
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): Yaklaşık hataların ortalama kara kökü (RMSEA), serbestlik derecesini de dikkate alarak kuramsal olarak önerilen modelin örneklem kovaryansı ile ne ölçüde uyumlu olduğunu test eder. 0 ile 1 arasında değerler alınırken, genel olarak 0,08'in altında olması kabul edilebilir uyum iyiliği değerini yansıtır. 0,05'in altında olan RMSEA değeri ise iyi uyum değerini göstermektedir.

GFI (Goodness of Fit Index): İyilik uyum indeksi olarak tanımlanan bu değer, kuramsal olarak önerilen model uyumunun örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak testini sağlar. 0 ile 1 arasında değerler alınırken, 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu, 0,95'in üzerinde olması iyi uyum değerlerini ifade etmektedir.

CFI (Comparative Fit Index): Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modelin temel modele göre kıyaslanmasını sağlar. Bu değer 1'e yakın olması uyumun iyiliğine işaret ederken, 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu, 0,95'in üzerinde olması iyi uyum değerlerini ifade etmektedir.

TLI (Tucker-Lewis Index): Normlaştırılmamış uyum indeksi, NFI 'nin serbestlik derecesi dikkate alınarak hesaplanmış halidir. 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu, 0,95'in üzerinde olması iyi uyum değerlerini ifade etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015:33).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine yönelik DFA sonuçları ve uyum iyiliği değerleri aşağıda Şekil 16'da ve Tablo 30'da verilmektedir.



Şekil 16. DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

**Tablo 30.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği DFA Yükleri

			Estimate
onlem1_1	<---	ONM	,756
onlem2_1	<---	ONM	,839
onlem3_1	<---	ONM	,802
onlem5_1	<---	ONM	,690
onlem8_1	<---	ONM	,722
kriter1_1	<---	KRT	,607
kriter2_1	<---	KRT	,752
kriter4_1	<---	KRT	,741
kriter6_1	<---	KRT	,742
kriter7_1	<---	KRT	,612
bilinc1_1	<---	BİL	,735
bilinc2_1	<---	BİL	,750
bilinc3_1	<---	BİL	,793
bilinc4_1	<---	BİL	,719
egitim1_1	<---	EGT	,824
egitim2_1	<---	EGT	,761
egitim3_1	<---	EGT	,816
egitim4_1	<---	EGT	,735
egitim5_1	<---	EGT	,799
iletisim1_1	<---	İLT	,653
iletisim2_1	<---	İLT	,803
iletisim3_1	<---	İLT	,756
iletisim4_1	<---	İLT	,726

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği beş alt boyutta incelenmektedir. Ayrıca Model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir (Bknz. Tablo 31). Buna göre Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 4,608; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,068; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,91 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri

ise 0,92 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin KFA ve DFA sonucunda geçerliliği sağladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 31.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Model Uyum İstatistikleri

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq 85$	$\geq 90$	$\geq 90$	$\leq 08$
<b>Sonuç</b>	1009,111	219	4,608	,899	,928	,917	,068

#### 4.2.3.3. Güvenilirlik Analizi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait ifadelerin güvenilirliğini saptamak, ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını incelenmiştir. Ölçeğe ait her bir alt boyut ve genel sonuç ayrı ayrı değerlendirilmiştir (Bknz. Tablo 32).

**Tablo 32.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Alt Boyutlar ve Genel Sonuç	Cronbach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
ÖNLEM	0,87	5
KRİTER	0,81	5
BİLİNÇ	0,83	4
EĞİTİM	0,89	5
İLETİŞİM	0,82	4
GENEL	0,95	23

Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ÖNLEM alt boyutu 0,87, KRİTER alt boyutu 0,81, BİLİNÇ alt boyutu 0,83, EĞİTİM alt boyutu 0,89, İLETİŞİM alt boyutu 0,82 ve genel ölçek skoru ise 0,95 olarak belirlenmiştir. Hair vd. (2006) ölçek güvenilirliğinin “iyi” olarak nitelendirilebilmesi için güvenilirliğin 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin “iyi” olduğu kabul edilebilir.

#### **4.2.3.4. Dağılım Normalliği Sonuçları**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait ifadelerin dağılım normalliğini belirlemek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri incelenmiştir. George ve Mallery (2010)'e göre ifadelerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  arasında olmasına bağlıdır. Bu bağlamda yapılan analiz sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine ait ifadelerin  $\pm 2$  değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Bknz. Tablo 33).



**Tablo 33.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
Ortalama (onlem1)	-1,160	,585
Ortalama (onlem2)	-1,360	1,311
Ortalama (onlem3)	-1,388	1,316
Ortalama (onlem5)	-1,109	,587
Ortalama (onlem8)	-1,279	1,048
Ortalama (kriter1)	-1,138	,356
Ortalama (kriter2)	-1,103	,590
Ortalama (kriter4)	-1,019	,375
Ortalama (kriter6)	-1,165	,705
Ortalama (kriter7)	-1,004	,175
Ortalama (bilinc1)	-,904	-,060
Ortalama (bilinc2)	-,779	-,259
Ortalama (bilinc3)	-,996	,282
Ortalama (bilinc4)	-1,007	,370
Ortalama (egitim1)	-1,241	1,031
Ortalama (egitim2)	-1,131	,818
Ortalama (egitim3)	-1,194	,714
Ortalama (egitim4)	-1,019	,438
Ortalama (egitim5)	-1,161	,636
Ortalama (iletisim1)	-,747	-,397
Ortalama (iletisim2)	-,979	,271
Ortalama (iletisim3)	-,973	,040
Ortalama (iletisim4)	-,934	-,120

#### 4.2.4. İşgören Performansı Ölçeğine Ait Analizler

Bu bölümde, işgören performansı ölçeğine ilişkin olarak keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi ve dağılım normalliği sonuçları incelenmektedir.

#### 4.2.4.1. Keşfedici Faktör Analizi

Araştırmada modelinde yer alan işgören performans ölçeğinin faktör yapısının belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde dikey döndürme tekniği olan Varimax yöntemi aracılığında değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizine yeterli olup olmadığını tespiti için KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) örneklem yeterliliğine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla Barlett Küresellik testi uygulanmıştır.

İşgören performans ölçeğine ait KFA sonucu, KMO, Barlett testi sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranlarına ilişkin değerler tablolarda gösterilmektedir. İşgören performansı ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 34’te verilmektedir.

**Tablo 34.** İşgören Performansı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

<b>İfadeler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
Ortalama(performans1)	,876
Ortalama(performans2)	,895
Ortalama(performans3)	,886
Ortalama(performans4)	,752
<b>KMO</b>	<b>,771</b>
<b>Barlett</b>	<b>000 (p&lt;0,005)</b>
<b>Barlett X<sup>2</sup></b>	<b>1813,869</b>
<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>6</b>
<b><math>\rho</math></b>	<b>,000</b>

Yapılan faktör analizi sonucunda işgören performansı ölçeğinin tek boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir. KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1976). İşgören performansı ölçeğine ait ifadelerin faktör yükleri 0,50’nin üzerinde çıkmıştır. Ölçek alanyazından alındığı şekliyle çalışmada kullanılmıştır. Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,771 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması,

$[\chi^2 (6)=1813,869, \rho<0.005]$  maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

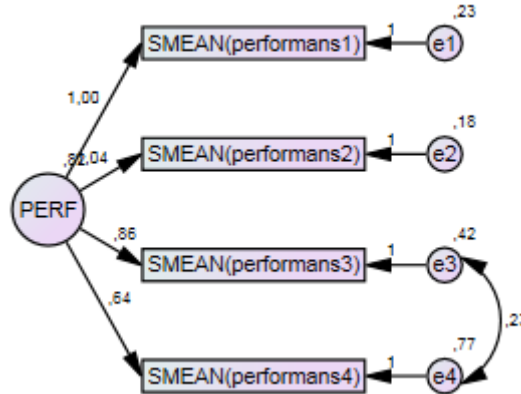
**Tablo 35.** İşgören Performansı Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları

Faktör	Başlangıç Öz Değerleri			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,919	72,969	72,969	2,919	72,969	72,969

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin yapılan analizler sonucunda tek faktörden oluşan ve toplam varyansın %72,969'unu açıklayan bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Bknz. Tablo 35).

#### 4.2.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş gören performansı ölçeğinin araştırma örneklemini için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır. İş gören performansı ölçeğine yönelik DFA sonuçları ve uyum iyiliği değerleri aşağıda Şekil 17 ve Tablo 36'da detaylı olarak verilmektedir.



**Şekil 17.** İşgören Performansı Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

**Tablo 36.** İşgören Performansı Ölçeği DFA Yükleri

			Estimate
performans1_1	<---	PERF	,885
performans2_1	<---	PERF	,914
performans3_1	<---	PERF	,765
performans4_1	<---	PERF	,553

İş gören performansı ölçeği tek faktör olarak incelenmektedir. Ayrıca Model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir (Bknz. Tablo 37). Buna göre Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 4,235; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,065; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,98 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,99 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin KFA ve DFA sonucunda geçerliliği sağladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 37.** İşgören Performansı Ölçeği Model Uyum İstatistikleri

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq ,85$	$\geq ,90$	$\geq ,90$	$\leq ,08$
<b>Sonuç</b>	4,235	1	4,235	,997	,998	,989	,065

#### 4.2.4.3. Güvenilirlik Sonuçları

İş gören performansı ölçeğine ait ifadelerin güvenilirliğini saptamak, ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını incelenmiştir (Bknz. Tablo 38).

**Tablo 38.** İşgören Performansı Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
PERFORMANS	0,87	4

Cronbach Alpha değeri incelendiğinde işgören performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,87 olarak belirlenmiştir. Hair vd. (2006) ölçek güvenilirliğinin “iyi” olarak nitelendirilebilmesi için güvenilirliğin 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin “iyi” olduğu kabul edilebilir.

#### 4.2.4.4. Dağılım Normalliği Sonuçları

İş gören performansı ölçeğine ait ifadelerin dağılım normalliğini belirlemek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri incelenmiştir. George ve Mallery (2010)’ye göre ifadelerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  arasında olmasına bağlıdır. Bu bağlamda yapılan analiz sonucunda işgören performansı ölçeğine ait ifadelerin  $\pm 2$  değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Bknz. Tablo 39).

**Tablo 39.** İşgören Performansı Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
Ortalama(performans1)	-1,546	1,736
Ortalama(performans2)	-1,475	1,677
Ortalama(performans3)	-1,375	1,347
Ortalama(performans4)	-1,018	,474

#### 4.2.5. İş Doyumu Ölçeğine Ait Analizler

Bu bölümde, iş doyumu ölçeğine ilişkin olarak keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve dağılım normalliği sonuçları incelenmektedir.

##### 4.2.5.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Araştırmada modelinde yer alan iş doyumu ölçeğinin faktör yapısının belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde dikey döndürme tekniği olan Varimax yöntemi aracılığında değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizine yeterli olup olmadığının tespiti için KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) örneklem yeterliliğine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup

olmadığını belirlemek amacıyla Barlett Küresellik testi uygulanmıştır.

İş doyumunu ölçeğine ait KFA sonucu, KMO, Barlett testi sonuçları ve toplam açıklanan varyans oranlarına ilişkin değerler tablolarda gösterilmektedir. İş doyumunu ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 40'ta verilmektedir.

**Tablo 40.** İş Doyumu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

<b>İfadeler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
Ortalama(doyum1)	,629
Ortalama(doyum3)	,684
Ortalama(doyum4)	,761
Ortalama(doyum5)	,750
Ortalama(doyum6)	,754
Ortalama(doyum7)	,756
Ortalama(doyum8)	,784
Ortalama(doyum9)	,665
Ortalama(doyum10)	,564
Ortalama(doyum11)	,782
Ortalama(doyum12)	,761
Ortalama(doyum13)	,686
Ortalama(doyum14)	,712
<b>KMO</b>	<b>,928</b>
<b>Barlett</b>	<b>000 (p&lt;0,005)</b>
<b>Barlett X<sup>2</sup></b>	<b>5392,084</b>
<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>78</b>
<b><math>\rho</math></b>	<b>,000</b>

Yapılan faktör analizi sonucunda iş doyumunu ölçeğinin tek boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir. KFA sonuçlarında faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Kaiser, 1976). İş doyumunu ölçeğine ait ifadelerin faktör yükleri KFA sonucunda 0,50'nin

üzerinde çıkmıştır. Ancak yapılan DFA sonucunda DOYUM2 ifadesi 0,50'nin altında değere sahip çıktığı için çalışmadan çıkartılmıştır. İş doyumu ölçeği toplam 13 ifade ile araştırmaya dâhil edilmiştir. Ayrıca KMO testi sonucu örneklem yeterlilik değerinin 0,928 olduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Son olarak Bartlett küresellik testinin anlamlı olması, [ $\chi^2(78)=5392,084$ ,  $\rho<0.005$ ] maddeler arasındaki korelasyonların faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

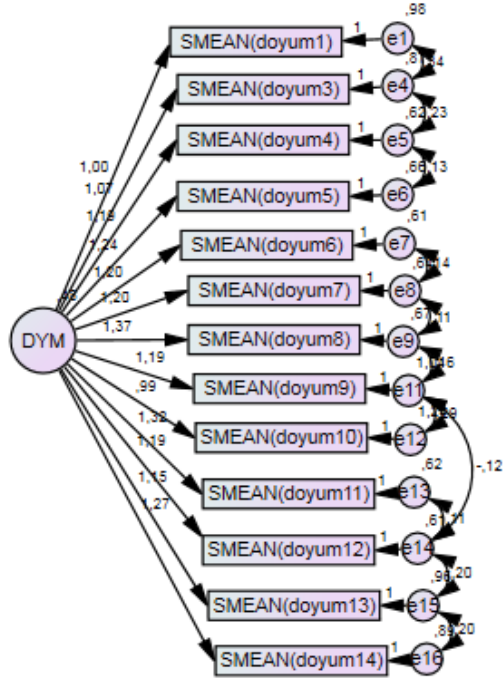
**Tablo 41.** İş Doymu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları

Faktör	Başlangıç Öz Değerleri			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	6,689	51,453	51,453	6,689	51,453	51,453

Ayrıca iş doyumu ölçeğinin yapılan analizler sonucunda tek faktörden oluşan ve toplam varyansın %51,453'ünü açıklayan bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Bknz. Tablo 41).

#### **4.2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

İş doyumu ölçeğinin araştırma örneklemini için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır. İş doyumu ölçeğine yönelik DFA sonuçları ve uyum iyiliği değerleri aşağıda Şekil 18'de ve Tablo 42'de verilmektedir.



Şekil 18. İş Doyumu Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Tablo 42. İş Doyumu Ölçeği Model DFA Yükleri

			Estimate
doyum3_1	<---	DYM	,622
doyum4_1	<---	DYM	,722
doyum5_1	<---	DYM	,726
doyum6_1	<---	DYM	,728
doyum7_1	<---	DYM	,719
doyum8_1	<---	DYM	,756
doyum9_1	<---	DYM	,630
doyum10_1	<---	DYM	,523
doyum11_1	<---	DYM	,755
doyum13_1	<---	DYM	,630
doyum14_1	<---	DYM	,682
doyum12_1	<---	DYM	,727
doyum1_1	<---	DYM	,574

İş doyumu ölçeği tek faktör olarak incelenmektedir. Ayrıca Model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir (Bknz. Tablo 43). Buna göre Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 4,812; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,070; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,94 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,96 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin KFA ve DFA sonucunda geçerliliği sağladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 43.** İş Doymu Ölçeği Model Uyum İstatistikleri

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq ,85$	$\geq ,90$	$\geq ,90$	$\leq ,08$
<b>Sonuç</b>	259,875	54	4,812	,95	,96	,94	,070

#### 4.2.5.3. Güvenilirlik Sonuçları

İş doyumu ölçeğine ait ifadelerin güvenilirliğini saptamak, ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını incelenmiştir (Bknz. Tablo 44).

**Tablo 44.** İş Doymu Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
<b>DOYUM</b>	<b>0,91</b>	<b>13</b>

Cronbach Alpha değeri incelendiğinde iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,91 olarak belirlenmiştir. Hair vd. (2006) ölçek güvenilirliğinin “iyi” olarak nitelendirilebilmesi için güvenilirliğin 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin “iyi” olduğu kabul edilebilir.

#### 4.2.5.4. Dağılım Normalliği Sonuçları

İş doyumu ölçeğine ait ifadelerin dağılım normalliğini belirlemek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri incelenmiştir. George ve Mallery (2010)’e göre

ifadelerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  arasında olmasına bağlıdır. Bu bağlamda yapılan analiz sonucunda iş doyumunu ölçeceğine ait ifadelerin  $\pm 2$  değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Bknz. Tablo 45).

**Tablo 45.** İş Doyumu Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
Ortalama(doyum1)	-,627	-,482
Ortalama(doyum3)	-,559	-,602
Ortalama(doyum4)	-,764	-,243
Ortalama(doyum5)	-,739	-,347
Ortalama(doyum6)	-,947	,154
Ortalama(doyum7)	-,957	,121
Ortalama(doyum8)	-,773	-,432
Ortalama(doyum9)	-,586	-,761
Ortalama(doyum10)	-,592	-,717
Ortalama(doyum11)	-,837	-,191
Ortalama(doyum12)	-,911	-,007
Ortalama(doyum13)	-,700	-,477
Ortalama(doyum14)	-,741	-,480

#### 4.2.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan hipotezlerin YEM'nde test edilmesi sürecinden önce korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 46'da detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 46. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları**

		<b>Önlem</b>	<b>Kriter</b>	<b>Biliç</b>	<b>Eğitim</b>	<b>İletişim</b>	<b>Performans</b>	<b>Doyum</b>
<b>Önlem</b>	<b>P. Correlation</b>	1	,697**	,705**	,721**	,686**	,623**	,659**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>Kriter</b>	<b>P. Correlation</b>	,697**	1	,684**	,713**	,631**	,582**	,611**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>Biliç</b>	<b>P. Correlation</b>	,705**	,684**	1	,663**	,689**	,579**	,683**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>Eğitim</b>	<b>P. Correlation</b>	,721**	,713**	,663**	1	,678**	,591**	,622**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>İletişim</b>	<b>P. Correlation</b>	,686**	,631**	,689**	,678**	1	,544**	,681**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>Performans</b>	<b>P. Correlation</b>	,623**	,582**	,579**	,591**	,544**	1	,627**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775
<b>Doyum</b>	<b>P. Correlation</b>	,659**	,611**	,683**	,622**	,681**	,627**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	<b>N</b>	775	775	775	775	775	775	775

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmada kullanılan ölçekler arası ilişki düzeyini incelemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından önlem, kriter, biliç, eğitim ve iletişim ile işgören performansı ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda etki analizi için YEM'nin yapılması uygun görülmektedir.

#### 4.2.7. Ölçekler Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin betimleyici istatistiklerini ortaya koymak için standart sapma ve ortalama değerleri çıkartılmıştır. Elde edilen değerler Tablo 47'de detaylı olarak gösterilmektedir.

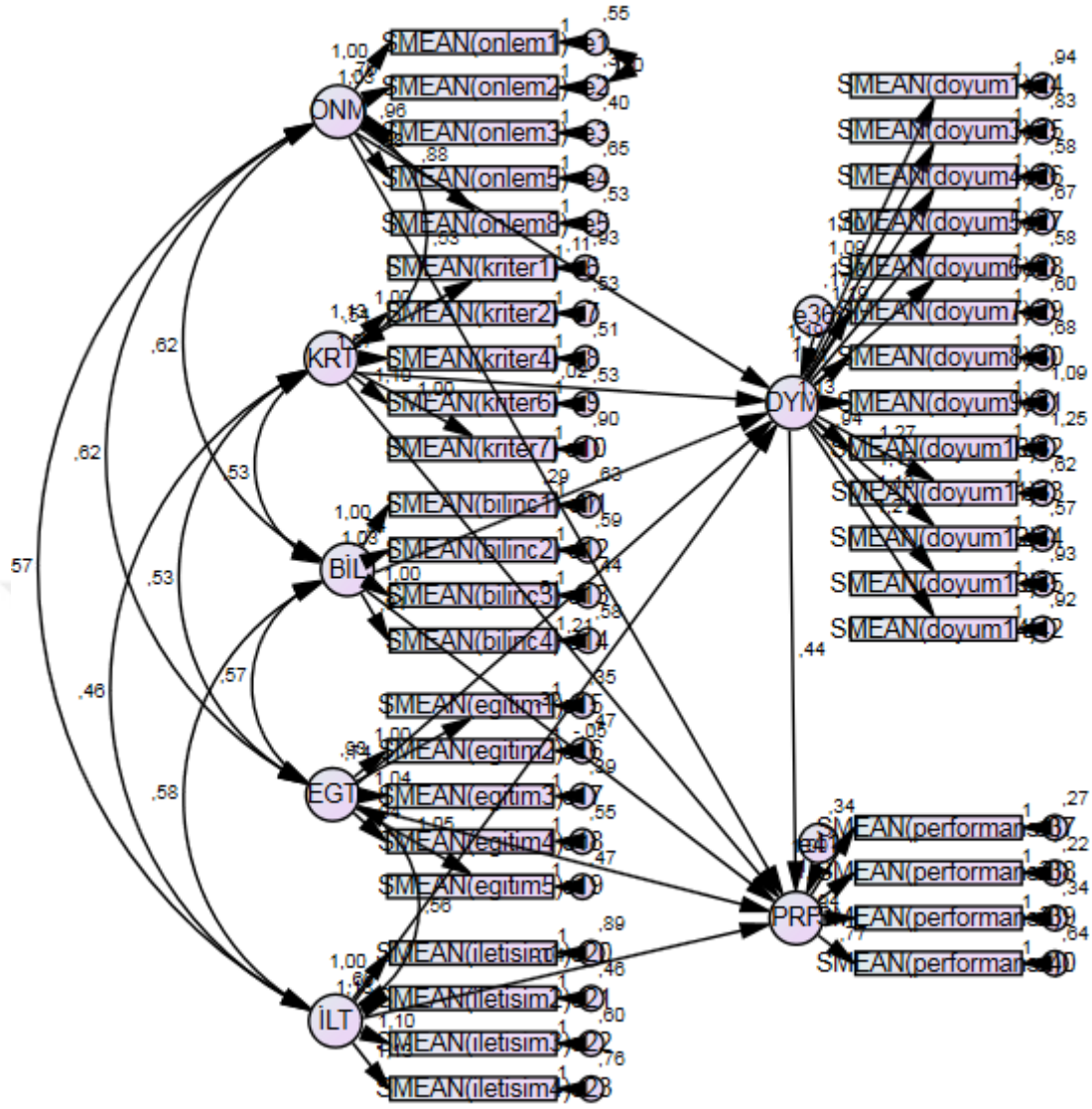
**Tablo 4719.** Ölçeklerin Betimleyici İstatistikleri

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standar Sapma</b>
<b>Önlem</b>	775	1,00	5,00	4,1179	,89349
<b>Kriter</b>	775	1,00	5,00	4,0092	,86323
<b>Bilinç</b>	775	1,00	5,00	3,9484	,92385
<b>Eğitim</b>	775	1,00	5,00	4,0644	,90494
<b>İletişim</b>	775	1,00	5,00	3,8565	,97766
<b>Performans</b>	775	1,00	5,00	4,2007	,87710
<b>Doyum</b>	775	1,00	5,00	3,7718	,86751
<b>İSG</b>	775	1,00	5,00	4,0077	,78781

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği ortalaması 4,0077'tür. Bu durumda katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutlarından en yüksek ortalamaya sahip değişken 4,11 ile önlem olmuştur. En düşük değere sahip boyut ise 3,85 ile iletişim olmuştur. Ayrıca işgören performansı düzeylerinin 4.20 değeri ile oldukça yüksek olduğu ifade edilebilmekteyken iş doyumunu ise 3,77 değeri ile katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin orta olduğu ifade edilebilir. Ölçeklerden en yüksek standart sapmaya sahip olan ise iş sağlığı güvenliği alt boyutlarından iletişim olmuştur.

#### **4.2.8. Yapısal Eşitlik Modellemesi**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği alt boyutlarının işgören performansına ve iş doyumuna etkisini ve iş doyumunun işgören performansına etkisini incelemek amacıyla yapılan yol analizi sonuçları bu bölümde yer almaktadır. Yapısal model Şekil 19'da, uyum iyiliği değerleri ve regresyon ağırlıkları ise ayrı ayrı tablolarda yer almaktadır.



Şekil 19. Araştırma Yapısal Modeli

Tablo 4820. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq ,85$	$\geq ,90$	$\geq ,90$	$\leq ,08$
<b>Yapısal Model</b>	2966,405	718	4,131	,82	,88	,87	,064

Araştırma modeli uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinin testine geçilmiştir. Yol analizi sonuçları Tablo 49’da detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 49.** Araştırma Modeli Yol Analizi Sonuçları

Test Edilen Yol			Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	P
ÖNEM	➔	PERFORMANS	,269	,085	3,195	,001
KRİTER	➔	PERFORMANS	,174	,116	1,805	,071
BİLİNÇ	➔	PERFORMANS	-,053	,096	-,566	,572
EĞİTİM	➔	PERFORMANS	,104	,083	1,277	,202
İLETİŞİM	➔	PERFORMANS	-,035	,092	-,411	,681
ÖNEM	➔	DOYUM	,132	,061	1,793	,073
KRİTER	➔	DOYUM	,025	,083	,290	,772
BİLİNÇ	➔	DOYUM	,349	,069	4,203	***
EĞİTİM	➔	DOYUM	,007	,060	,098	,922
İLETİŞİM	➔	DOYUM	,364	,067	4,824	***
DOYUM	➔	PERFORMANS	,356	,074	5,893	***

Araştırma modeli kapsamında gerçekleştirilen yol analizi sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarından önem ve tedbir boyutunun olumlu yönde anlamlı bir etkisi vardır. Bu bağlamda  $H_{1a}$  hipotezi kabul edilmiştir. ancak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarından kriter, bilinç, eğitim ve iletişim boyutlarının işgören performansına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$  ve  $H_{1e}$  hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş doyumunun işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından bilinç ve iletişim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bu doğrultuda  $H_{3c}$  ve  $H_{3e}$  hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından önem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir



**Tablo 50.** Araştırma Modeli (Genel) Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Kriter</b>			$\leq 5$	$\geq ,85$	$\geq ,90$	$\geq ,90$	$\leq ,08$
<b>Yapısal Model</b>	3420,635	731	4,679	,80	,86	,85	,69

Araştırma modeli uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinin testine geçilmiştir. Yol analizi sonuçları Tablo 51’de detaylı olarak gösterilmektedir.

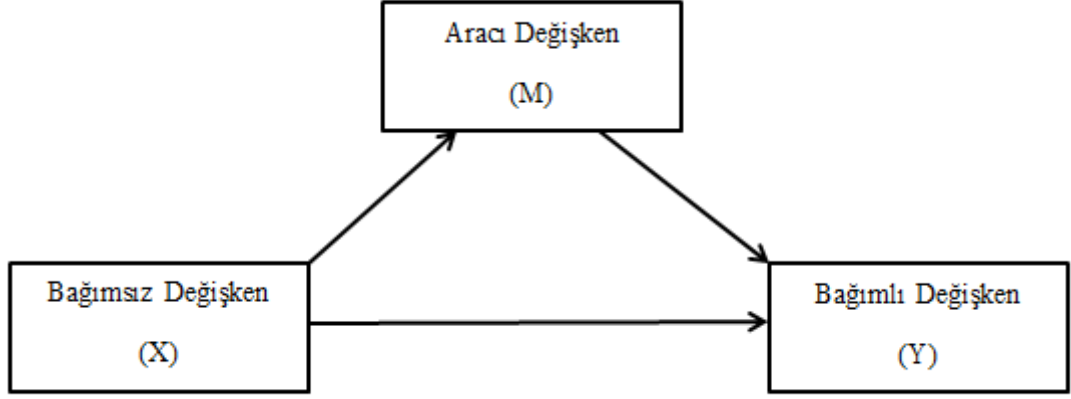
**Tablo 51.** Araştırma Modeli (Genel) Yol Analizi Sonuçları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	P	
ISG	➔	PERFORMANS	,480	,060	8,616	***
ISG	➔	DOYUM	,802	,048	14,252	***

Yol analizi sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgören performansı ve iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisi vardır. Bu bağlamda H<sub>1</sub>ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

#### 4.2.9. İş Doyumu Aracılık Etkisi Sonuçları

Araştırmanın amacı kapsamında iş doyumunun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alt boyutları ile işgören performansı arasındaki aracılık etkisi incelenmektedir. Aracılık etkisi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Process Macro istatistik programı (Hayes, 2013) kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık etki ölçümü aşağıdaki şekilde yer aldığı gibi gerçekleştirilmektedir.



**Şekil 21.** Değişkenlerarası İlişki Diyagramı

Araştırma modeline göre  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{4d}$  ve  $H_{4e}$  hipotezlerinin incelenmektedir. Aracı etki ölçümünde, şekil 21’de de gösterildiği gibi X bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni ve M aracı değişkeni temsil etmektedir. Ayrıca aracı etki sağlamasının yapılması için Sobel Testi (Baron ve Kenny, 1986: 1173) hesaplanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi aşamasında üç aşama izlenmiştir. Birinci aşamada bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisine, ikinci aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisine ve üçüncü aşamada ise bağımsız ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişkene etkisine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tabloda 52’de detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 52.21** İş Doyumu Aracılık Etkisi Sonuçları

Hipotezler		Aşamalar	Tahmin	SH	t	p
H <sub>4</sub>	ISG»DYM»PRF	ISG»PRF	,675	,030	25,466	***
		ISG»DYM	,750	,026	31,502	***
		ISG»PRF	,468	,043	12,055	***
		DYM»PRF	,277	,039	7,135	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>ISG»DYM»PRF</b>	<b>,129&lt;,&lt;207&lt;,&lt;262</b>			<b>,012</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,007</b>				
H <sub>4a</sub>	ONM»DYM»PRF	ONM»PRF	,623	,028	22,165	***
		ONM»DYM	,659	,026	24,355	***
		ONM»PRF	,371	,034	10,674	***
		DYM»PRF	,383	,035	11,033	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>ONM»DYM»PRF</b>	<b>,205&lt;,&lt;252&lt;,&lt;305</b>			<b>,006</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,033</b>				
H <sub>4b</sub>	KRT»DYM»PRF	KRT»PRF	,582	,030	19,887	***
		KRT»DYM	,611	,029	21,446	***
		KRT»PRF	,316	,034	9,458	***
		DYM»PRF	,434	,034	12,976	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>KRT»DYM»PRF</b>	<b>,222&lt;,&lt;265&lt;,&lt;315</b>			<b>,006</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,034</b>				
H <sub>4c</sub>	BİL»DYM»PRF	BİL»PRF	,579	,028	19,760	***
		BİL»DYM	,683	,025	26,047	***
		BİL»PRF	,282	,035	7,626	***
		DYM»PRF	,435	,037	11,754	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>BİL»DYM»PRF</b>	<b>,249&lt;,&lt;297&lt;,&lt;352</b>			<b>,005</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,037</b>				
H <sub>4d</sub>	EGT»DYM»PRF	EGT»PRF	,591	,028	20,383	***
		EGT»DYM	,622	,027	22,097	***
		EGT»PRF	,327	,033	9,703	***
		DYM»PRF	,424	,034	12,554	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>EGT»DYM»PRF</b>	<b>,224&lt;,&lt;264&lt;,&lt;310</b>			<b>,005</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,033</b>				
H <sub>4e</sub>	İLT»DYM»PRF	İLT»PRF	,544	,027	18,027	***
		İLT»DYM	,681	,023	25,885	***
		İLT»PRF	,479	,038	12,810	***
		DYM»PRF	,217	,034	5,804	***
<b>Aracı Etki</b>		<b>İLT»DYM»PRF</b>	<b>,280&lt;,&lt;327&lt;,&lt;391</b>			<b>,005</b>
<b>Sobel Testi</b>		<b>,028</b>				

ONM: Önlem, KRT: Kriter, BİL: Bilinç, EGT: Eğitim, İLT: İletişim, DYM: İş doyumu, PRF: İş gören performansı,  $p < 0,005$

Araştırma kapsamında H<sub>4</sub>, H<sub>4a</sub>, H<sub>4b</sub>, H<sub>4c</sub>, H<sub>4d</sub> ve H<sub>4e</sub> hipotezleri analiz edilmiştir. İş doyumunun, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamaları ile işgören performansı arasında olumlu yönde anlamlı bir

aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{4d}$  ve  $H_{4e}$  hipotezleri kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamalarının işgören performansına etkisinde iş doyumunun tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Aracılık etkisi ayrıca Sobel testi (Baron ve Kenny, 1986) ile doğrulanmıştır.

#### 4.2.10. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırmada kurulan 16 hipotezin 9 tanesi kabul edilmiştir, 7 tanesi kabul edilmemiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamalarının işgören performansına etkisinde iş doyumunun tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 53'te belirtilmiştir.

**Tablo 53.** Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
<b>H<sub>1</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>1a</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>1b</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>1c</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>1d</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>1e</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>2</sub>.</b> İş doyumunu, işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>3</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği ile işdoyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.

<b>H<sub>3a</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>3b</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>3c</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyleri, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>3d</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmemiştir.
<b>H<sub>3e</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracılık rolü vardır.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4a</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4b</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4c</sub>.</b> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeylerinin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4d</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının, işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.	Kabul edilmiştir.
<b>H<sub>4e</sub>.</b> İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin işgören performansı üzerine etkisinde; iş doyumunun aracı rolü vardır.	Kabul edilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE TARTIŞMALAR

Bu araştırma ile iş sağlığı ve güvenliği, işgören performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiştir. Yapılan araştırma ile günümüzde nitelikli işgücü istihdamının öncü sektörlerinden birisi olan tekstil sektöründe konu edilen değişkenlere ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Araştırmanın beşinci ve son bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilmekte, bu doğrultuda araştırmanın sonuçları ile alanyazındaki önceki çalışmalar karşılaştırılmakta; İSG profesyonellerine, işverenlere, yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmada, tekstil firmalarında İSG'nin işgören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık rolünü ölçmek amacıyla hazırlanmış olup daha geniş bir ifadeyle belirtmek gerekirse iş sağlığı ve güvenliğinin boyutları ile (“iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler” (ÖNLEM), “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması (KRİTER)”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri (BİLİNÇ)”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları (EĞİTİM)” ve “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim (İLETİŞİM)) işgören performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiş, bu ilişkinin işgören performansı ve iş doyumunu nasıl şekillendirdiği tespit edilmeye çalışılmış olup ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansı etkisinde iş doyumunun aracılık etkisi araştırılmıştır. Bu amaçtan yola çıkarak; Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne kayıtlı olarak faaliyet gösteren büyük ölçekli tekstil işletmelerinde çalışan işgörenler üzerine uygulamalı bir araştırma yapılmış gerçekleştirilen araştırmada yapısal model, iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık etkisi oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırmada 16 hipotez oluşturulmuştur.

Çalışmada, öncelikli olarak daha önce geliştirilmiş olan ölçeklerin farklı örneklerde nasıl etki oluşturacağına tespiti için pilot çalışma yapılmış ve bu yöntemle ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik bakımından uygunluğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne kayıtlı olarak faaliyet gösteren büyük ölçekli

tekstil işletmelerindeki 57 işgörenden elde edilen verilerle pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan pilot çalışmada, araştırma kapsamında kullanılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgören performansı ve iş doyumunu ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olup geçerlilik ve güvenilirlik bakımından kabul edilebilir niteliktedir.

Pilot çalışmanın sonrasında yine Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne kayıtlı olarak faaliyet gösteren büyük ölçekli tekstil işletmelerine bağlı olarak çalışan 775 işgörenden anket tekniği ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, dağılım normalliğini belirlemek için ise basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş olup, korelasyon analizi, araştırma hipotezlerinin ölçümü için Amos istatistik programında yapısal eşitlik modellemesi; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutları ve genel olmak üzere iki farklı şekilde yapılmıştır. Ayrıca demografik bilgilere yer verilmiştir. Aracılık etkisi SPSS Process Macro istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş, sobel testi ile de ayrıca test edilmiştir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri incelendiğinde, %29'u kadın, %71'i erkektir. Belirlenen örneklem için sektörün erkek egemen bir sektör olduğu görülmektedir. Yaş aralıklarına bakıldığında en fazla katılımcının %25 ile 36 ve üzeri yaş grubu olduğu, bununla birlikte %68,4'ünün 36 yaşından küçük olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında %72'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %44'ü ilköğretim, %34'ü ise lise mezunudur. Sadece 2 katılımcı doktora mezunudur. Gelir durumları incelendiğinde, %47'si 1604-2500 TL arasında aylık gelire sahip iken %43'ü ise 2501-4000 TL aylık gelire sahiptir. Personellerin mevcut iş yerinde çalışma yılları incelenmiştir. İşletmelerde en fazla %17'lik oranla 1 yıllık çalışanlar bulunmaktadır. Bu oranı 4 (%15), 3 (%14) ve 2 (%13) yıllık çalışanlar takip etmektedir. En uzun çalışan ise 45 yıllık olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların iş hayatında bulunma süresi yıllık bazda incelenmiştir. Katılımcıların %10'u 5 yıldır çalışma hayatında olduğunu belirtmişlerdir. Bu oranı 8 (%8,9), 10 (%8,6) ve 7 (%6) yıldır çalışma hayatında olanlar takip etmiştir. Örnekleme bakıldığında sektör itibarıyla, çoğunluğunu genç, evli erkeklerin oluşturduğunu görmekteyiz. Ayrıca düşük gelir grubunda, düşük tecrübe düzeyinde oldukları görülmektedir. Alanyazına göre, bireyin yükümlü olduğu iş için gerek ve yeter düzeyde eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması, güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır. Düşük mesleki deneyimli ve genç olmaları

itibariyle örneklemin iş kazalarına açık olduğu ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği anlamında üzerinde daha titizlikle durmaları gerekmektedir.

Pilot çalışmanın sonrasında ulaşılan veriler ışığında, keşfedici faktör analiziyle gözlenen değişkenler tanımlanmış olup çalışılabilir düzeydeki faktörler belirlenmiş, ardından doğrulayıcı faktör analiziyle ölçeklerin örnekleme bakımından uygunluğu belirlenmiştir. Ardından, bir ölçme aracının ne ölçüde tutarlı ölçüm yaptığını saptamak için ölçeklere güvenilirlik analizi yapılmıştır. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği için KFA uygulanmıştır. Toplam varyansın %67,088'ini açıklayan ölçeğin “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler (ÖNLEM)”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışması (KRİTER)”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri (BİLİNÇ)”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları (EĞİTİM)” ve “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim (İLETİŞİM)” olarak 5 boyuttan oluşan yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanmasının tespiti için DFA uygulanmış ve modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. İkinci değişkenimiz olan işgören performansı ölçeği için KFA uygulanmış ölçeğin tek boyuttan oluşan yapısı %72,969'unu toplam varyans değeri ile doğrulanmıştır. Ardından DFA uygulanarak ve modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Bir başka değişken olan iş doyumu ölçeği için KFA uygulanmış ölçeğin tek boyuttan oluşan yapısı %51,453'ünü toplam varyans değeri ile doğrulanmıştır. İş doyumu ölçeği için gerçekleştirilen DFA neticesinde modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Bunların yanında, ölçekler için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda değişkenlerin her birinin iyi güvenilirliklere sahip olduğu saptanmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotezlerin testi için korelasyon ve yol analizleri gerçekleştirilmiştir.  $H_1$ ,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$ ,  $H_{1e}$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$ ,  $H_{3c}$ ,  $H_{3d}$ ,  $H_{3e}$ ,  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{4d}$  ve  $H_{4e}$  hipotezleri kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarının işgören performansı ve iş doyumu üzerindeki etkisi tek tek incelenmiş ve iş doyumunun aracılık etkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde sırasıyla şu sonuçlara ulaşılmıştır:

İş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarından önem ve tedbir boyutunun olumlu yönde anlamlı bir etkisi vardır. Bu bağlamda  $H_{1a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarından kriter, bilinç, eğitim ve iletişim

boyutlarının işgören performansına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda  $H_{1a}$  hipotezi kabul edilmiş olup,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$  ve  $H_{1e}$  hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş doyumunun işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından bilinç ve iletişim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bu doğrultuda  $H_{3c}$  ve  $H_{3e}$  hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından önem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$  ve  $H_{3d}$  hipotezleri kabul edilmemiştir.

Araştırma kapsamında  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{4d}$  ve  $H_{4e}$  hipotezleri analiz edilmiştir. İş doyumunun, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamaları ile işgören performansı arasında olumlu yönde anlamlı bir aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla,  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$ ,  $H_{4d}$  ve  $H_{4e}$  hipotezleri kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamalarının işgören performansına etkisinde iş doyumunun tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ve alt boyutları benzeşmekte olduğundan, bu çalışma çerçevesinde temel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile işgören performansı ilişkisine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile karşılaştırmalarda bulunulmuştur. Yapılan araştırma sonucunda, iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarından yönetsel önlem ve tedbirler boyutunun işgören performansına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı olarak etkisinin olduğu saptanmış olup alanyazındaki iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını olumlu yönde etkileyeceğine dair bulgular, mevcut çalışmaları destekler niteliktedir (Das, 1987: 232, Burri ve Helander, 1991: 207; Coyle ve Sleeman, 1995: 248; Resnik ve Zanotti, 1997: 186; Barling ve diğ., 2003: 276, Bond ve Bunce, 2003: 1062, Shikdar ve Sawaqed, 2003: 563, Akpan 2011: 159, Yusuf ve diğ. 2012: 139, Ajala 2012: 141, Makori ve diğ., 2012: 46, Nagaş, 2015: 90, Tuygun, Toklu, 2016: 68-71, Iheanacho Maryjoan ve Tom 2016: 55, Özdemir ve diğ. 2016: 65-66, Çelik, 2018: 93,

Kovancı, 2018; xix).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarından kriter, bilinç, eğitim ve iletişim boyutlarının işgören performansına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ve alt boyutları benzeşmekte olduğundan, elde edilen tespitin Akdağ (2017:92)'in ulaştığı sonuçla paralellik gösterdiği tespit edilmekle birlikte, alanyazındaki çalışmaların çoğunluğuna aykırı bir sonuç doğurmaktadır. Örnekleme bakıldığında %68,4'ünün 36 yaşından küçük olması sebebiyle, çoğunluğun genç işgörenlerden oluşturduğunu görmekteyiz. Ayrıca tecrübe düzeyi ele alındığında en fazla %17'lik oranla 1 yıllık çalışanlardan olması sebebiyle düşük tecrübe düzeyinde oldukları görülmektedir. Alanyazına bakıldığında düşük mesleki deneyimli ve genç olmaları itibarıyla örneklemin iş kazalarına daha çok maruz kaldıkları istatistiklerde görülmektedir. Bu kişilerin iş kazalarına daha çok maruz kalmalarının sebebi olarak; iş sağlığı ve güvenliği noktasında yeterince bilinç düzeyi ulaşmamış olmalı, yeterli eğitimleri almamış olmaları ve dahası eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %44'ü ilköğretim mezunu yani düşük eğitim düzeyinde oldukları, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışmalarını yürütümünü önemsememeleri, yönetimsel anlamda iş sağlığı ve güvenliğinde iletişime yeterince önem vermemeleri olabilir. Dolayısıyla, örneklemin belirtilen özelliklerinden kaynaklı olarak; iş sağlığı ve güvenliğinin kriter, bilinç, eğitim ve iletişim boyutlarının işgören performansına olumlu yönde bir etkisinin olmaması açıklanabilir.

İş doyumunun işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu istatistiksel olarak belirlenmiştir. Araştırma bulguları alanyazında yer alan çalışmaları destekler niteliktedir (Burri ve Helander, 1991: 207; Das, 1987: 232 ; Resnik ve Zanotti, 1997: 186; Shikdar ve Sawaqed, 2003: 564, Bond ve Bunce, 2003: 1062, Kakkos ve diğerleri; 2010: 29, Aziri, 2011: 84, Özdemir ve diğ. 2016: 65-66, Erdil ve diğ., 2011: 18, Yusuf ve diğ. 2012: 139). Ayrıca araştırma, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarisi teorisi (1943, 1954), Herzberg'in çift faktör teorisi (1959), Alderfer'in varolma-ilişki-gelişme teorisi (1972), Adams'ın eşitlik (ödül adaleti) teorisi (1963), Vroom'un beklenti teorisi (1964), (Analoui, 2000: 324), Locke'nin değer ayrılığı teorisi (1976), Lawler'in çok yönlü tatmin teorisi (1973), Salancik ve Pfeffer'in sosyal enformasyon süreçlemesini (1977, 1978) de destekler niteliktedir.

İş sağlığı ve güvenliği ve alt boyutları benzeşmekte olduğundan bu çalışma

çerçevesinde temel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu ilişkisine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile karşılaştırmalarda bulunulmuştur. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin, işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından bilinç ve iletişim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmış ve istatistiksel olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları alanyazındaki çalışmaları destekler niteliktedir (Das, 1987: 232, Burri ve Helander, 1991: 207; Resnik ve Zanotti, 1997: 186; Shikdar ve Sawaqed, 2003: 564, Bond ve Bunce, 2003: 1062, Ayim ve Gyekye, 2005: 291, Faragher ve diğ., 2005: 105, Erdil ve diğ., 2011: 18, Ortak 2014; 89, Altay, 2015; 86, Özdemir ve diğ. 2016: 65-66, Iheanacho Maryjoan ve Tom, 2016: 55, Sancı 2017, Sembe ve Ayuo, 2017: 70).

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından önlem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Alan yazında önlem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumunu ile ilişkisini doğrudan açıklayan çalışmalara rastlanılamamıştır. Alt boyutları benzeşmekte olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu ilişkisine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile karşılaştırmalarda bulunulmuştur. Jafari (2012: 41), okul öncesi eğitime sahip 423 çalışan üzerine oluşturduğu müdahale ve kontrol gruplarının karşılaştırmalı analizlerine göre, sonuç işyerinde iş sağlığı güvenliği uygulamasının çalışanların iş doyumunu üzerinde bir etkisi olduğuna dair kanıt bulunmadığını tespit etmiştir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından önlem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olmadığı alanyazın ile bu şekilde bağdaştırılabilir. Ancak eğitimin, iş sağlığı ve güvenliği anlamında önemli bir dayanak noktasıdır. Bu örneklemden kaynaklanan bir sonuç mu yoksa insanlar eğitime ciddi anlamda önem vermiyor mu, iş sağlığı ve güvenliği genel olarak iş doyumun olumlu ve anlamlı olarak etkiliyor ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan eğitim iş doyumunu anlamlı olarak etkilemiyor. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacına ulaşmamasının bir göstergesi şeklinde açıklanabilir bu durum. Yine iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışmanın ve yönetsel önlem ve tedbirlerin iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığı analizlerce bulgulanmıştır. Bu bulgu alanyazındaki çoğu çalışmaya ile zıt düşmektedir. Örneklemin önemli bir kısmının genç işgörenlerden oluşturduğunu görmekteyiz. Ayrıca düşük gelir grubunda ve düşük tecrübe düzeyinde oldukları görülmektedir. Alanyazına göre, düşük mesleki deneyimli ve genç olmaları itibariyle örneklemin iş kazalarına daha çok

maruz kalmaları; iş sağlığı ve güvenliği noktasında gerekli önlemleri almadan çalışmalarını sürdürmeleri, yeterli eğitimleri almamış olmaları, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun çalışmalarını yürütümünü önemsememeleri olabilir. Dolayısıyla, örneklemin belirtilen özelliklerinden kaynaklı olarak; iş sağlığı ve güvenliğinin önlem, kriter ve eğitim boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde bir etkisinin olmaması açıklanabilir. Ayrıca, iş güvenliği kültürünün toplum tarafından içselleştirilememesi de muhtemel sebepler içerisinde yer alabilir.

Çalışmada H<sub>4</sub> ile ifade edilen iş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansı üzerindeki etkisinin iş doyumunu aracılık rolü Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS Process Macro istatistik programı ile analiz edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ve alt boyutları benzeşmekte olduğundan bu çalışma çerçevesinde temel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu aracılık etkisine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile karşılaştırmalarda bulunulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, alt boyutları olan önlem, kriter, bilinç, eğitim ve iletişim uygulamalarının işgören performansına etkisinde iş doyumunun tam aracılık rolü olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. Bu bulgular Yusuf ve diğ. (2012: 139) ve Barling ve diğ., (2003: 276)'nin çalışmalarını destekler niteliktedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, iş doyumunun işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, ayrıca; iş doyumunun işgören performansına etkisi incelenmiş olup, olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkisinde iş doyumunun tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Bu etkilerin görülmüş olduğu yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu yapılan analizler yoluyla tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen araştırmada, Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı büyük ölçekli tekstil işletmelerinde İSG'nin işgören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık rolü araştırılmış, elde edilen bulgular önceki bölümlerde değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın sonuçları ile alanyazındaki çalışmalar karşılaştırılmıştır. Bu kısımda ise araştırma çerçevesinde elde edilen bulguların ışığında İSG profesyonellerine, işverenlere, yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sunulacaktır.

Elde edilen araştırma sonuçları gösteriyor ki işletmelerin bu son derece rekabetçi küresel pazarda hayatta kalabilmeleri için rekabetçi bir avantaj kazanmaları ve sürdürmeleri

gerekmektedir. Bunu yapabilmek için, iş sağlığı ve güvenliğini sadece yasal bir zorunluluk olarak görmelerinden ziyade işgören performansını arttıran, bu noktada iş doyumunun da aracılık etkisi yapan, ve iş doyumunu arttıran, çok önemli bir faktör olduğunu kabul etmelidir.

Alanyazına göre, iş kazaları rakamlarının yüksek olmasının özünde İSG önlemlerinin yeterli olmayışı, İSG konusunda gerekli eğitim almamış işgörene işbaşı yaptırılması, çalışma süresinin artışına paralel olarak yorgunluk artışı ve çalışma sürelerini belirlerken işçilerin göz ardı edilerek düzenlenmemesi gibi etkenler yer almaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinde önlem ve tedbirlere önem verilmesi durumunda hem iş kazaları azalacak hem de işgören performansında artış sağlanacaktır.

Yaşanan elim iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıp iş günlerine, makine ekipman hasarlarına, mahkeme gideri, hastane giderleri, tazminat giderleri, v.b. ürüne ya da hizmete herhangi bir katma değer sağlamayan birtakım harcamaların yanı sıra işgörenlerin performanslarında düşüşe ve düşük iş doyumuna sebebiyet vermektedir. Diğer bir bakış açısıyla ele alınırsa bu elim durum, aslında İSG'ne gereken önemi vermeyen işletmelerin günümüz sertleşen rekabet koşullarında, ayakta kalmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde “Önce Güvenlik” şeklinde işyerlerinde asılan tabelaların önemi daha da iyi anlaşılmaktadır.

İşletmeler 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki zorunluktan ziyade, insana yakışır iş, yüksek işgören performansı, yüksek iş doyumunu ve neticesinde maliyetleri azaltma adına bünyelerindeki “Güvenlik Kültürü”nü yerleştirmeleri önem arz etmektedir.

Örgütlerde yeralan işgörenlerin gelişmiş sağlıklı ve güvenli iş ortamlarında çalışmaları durumunda iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı azalmakla birlikte işgörenlerin performansı ve iş doyumları da artacaktır. Ülkelerin, yöneticilerin, liderlerin, iş güvenliği uzmanlarının yönetim süreçlerinde bu konuya gereken önemi göstermelerinin örgütsel boyutta ciddi düzeyde fayda sağlayacağı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini arttırmaya yönelik politika ve yapılar oluşturmalıdır. Bu noktada ilgili bakanlıklar ve politika yapıcılar da gerekli çalışmaları sürdürmelidirler.

İnsan kaynakları, işletmelerde üretim sürecinin uygulanmasındaki en önemli bileşendir, bu nedenle işletmeler İSG' nin gözetilmesine önem göstermelidir. Bu, çalışma sırasında işgörelere güvenlik duygusu sağlayacaktır. Yapılan araştırma, İSG' nin yalnızca

çalışanlara güvenlik hissi sağlamakla kalmamış, bunun yanı sıra çalışanlarda iş doyumunu da arttırdığını ortaya koymuştur.

İş sağlığı ve güvenliği işgören performansı bağlamında iş doyumunun aracılık etkisi göz önünde tutulduğunda, işletmelerin yalnızca muhasebe kayıtlarında görülebilen kalemlerden ziyade insana yatırım yapmaları, işgörenlerin iş doyumunu düzeyini arttırmalarının aslında uzun vadede muhasebe kayıtlarına da şüphesiz yansıtacağını göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

İSG, farklı mesleki tehlikelerden kaynaklanan hastalık ve yaralanmalardan arınmış bir işçinin tam fiziksel, zihinsel, sosyal, manevi ekonomik refah durumunu ifade eder. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki sanayilerde işgörenler karanlık, tozlu, sıcak, kirli ve gürültülü ortamlarda çalışmaktadırlar. Kişisel koruyucu ekipman kullanılmamaktadır. Kötü havalandırma, tehlikeli elektrik bağlantıları, uygun olmayan aletler, toksik kimyasallara maruz kalma oldukça yaygındır. Çalışanların kişisel hijyen ve yaşam tarzı alışkanlıkları sağlıksızdır. İSG, makinelerin işçiler için çeşitli tıbbi riskler altında birlikte çalıştıkları belirli iş ortamları için çok kritik bir konudur. Kapsamlı bir İSG sağlamak için, yönetim; yasal, tıbbi ve mühendislik önlemleri almalıdır. Bu olumsuz İSG koşullarından kaynaklanabilecek kazalar ve meslek hastalıkları önlenilecek, dolayısıyla işgörenlerin yaşayacağı bu elim hadiselerin önüne geçmenin yanı sıra aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maliyetler azalacak (ki bu oran ortalama olarak ülkelerin GSYH'lerinin %3.94'ünü (ILO, 2018) oluşturmaktadır.) dahası işgören performansı artacak, iş doyumunu artacaktır.

Bu çalışmada, işgörenlerin yaşadığı iş kazalarına ve mesleki sorunlarına değinilmemiştir. Gelecekteki yapılacak olan çalışmalarda bu konulara değinilmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanyazına katkı sağlayacaktır. İş doyumunun aracılık rolünü inceleyen bu çalışma, farklı aracılık ya da düzenleyici etkiye sahip olabilecek farklı değişkenler üzerine araştırma yapılması önerilmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin mikro ve makro boyutta verimlilik üzerine etkilerini incelemeleri gelecekte yapılacak çalışmalar için şiddetle tavsiye edilmektedir. Ayrıca, iş sağlığı güvenliği ile iş doyumunu aracılık ilişkisini örgütsel adalet gibi farklı bağımlı değişkenler üzerinde yapısal eşitlik modeli ile analiz etmeleri önerilebilir.

Bütün bunların yanında araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın tekstil sektörde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın önemli kısıtlarından

biriyken, farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı çıkarımlar elde edilebilir. Ayrıca araştırmada kullanılan veriler tekstil sektörünün belli bir coğrafi bölgesi olan büyük ölçekli tekstil işletmelerinin, iş sağlığı ve güvenliğinin, işgören performansına pozitif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği ve iş doyumunun bu etkideki aracılık rolü, araştırmanın evreninden kaynaklı olarak Gaziantep Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü'ne bağlı işletmeleri kapsamaktadır. Farklı bölgelerdeki işgörenlerden elde edilecek verilerle daha farklı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerinin farklı evrenler üzerinde analizi, bilime katkı sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyinin ve iş sağlığı ve güvenliğinde işbirliği ve iletişimin iş doyumunu anlamlı ve olumlu olarak etkilemekte olduğunu ancak iş sağlığı ve güvenliğinde kriterlerine uygun çalışmanın, eğitimin ve yönetsel önlem ve tedbirlerin iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Sonuçtan hareketle, örnekleme iş doyumunu konusunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde işbirliği ve iletişim ve bilinç düzeylerinin önemli olduğu ve bu konuların üzerinde durulması gerekmektedir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarından eğitim, kriter ve önlem boyutunun, iş doyumunu ile anlamlı olarak ilişkili olmaması bu konuda daha derinlemesine araştırma yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Alanyazındaki çalışmaların çoğunluğuna aykırı bir sonuç olmasından dolayı gelecek araştırmacılara bu konuyu başka araştırmalarla desteklemeleri önerilir.

Ayrıca bu araştırmada kullanılan ölçeklerden farklı ölçekler kullanılarak elde edilecek sonuçların, bu araştırma ile kıyaslanması önerilmektedir.

Görgül araştırmalar ve kuramdan yola çıkarak, araştırmanın tekstilin kalbi olan Gaziantep'te uygulanmış olması bakımından ve araştırma metodolojisi bakımından bu araştırmanın diğer araştırmalardan farklı olduğu düşünölmektedir. Araştırmanın yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiş olması ve üç değişken arasındaki iş doyumunu değişkeninin aracılık rolünü de ele alması bakımından bundan sonraki çalışmalar için fayda sağlayabileceği düşünölmektedir.

Tüm bunlara ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği üzerine işletmeler bazında, sektörel bazda, hatta ülke ekonomileri bazında araştırmaların yapılması, işgörenlerin insana yakışır işlerde çalışmasının önemini somut adımlarla vurgulayacağı için araştırmacılara bu konuda çalışmaları önerilmektedir.

## ALTINCI BÖLÜM

### KAYNAKÇA

- A., Williams, (2000). *Performans Management Program*. Columbia: Government of the District of Columbia.
- AÇSB, (2016). *Güvenle Büyü Türkiye*. <http://publicad.com.tr/guven-usta-cizgi-bant/> (Erişim Tarihi 05.12.2018)
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Adem, Ö. Ğ. Ü. T., Akgemci, T., ve Demirsel, M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde iş gören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.
- Ajala, E. M. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. *The African Symposium*.
- Akal, Z. (2011). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akçay, C., Aslan, S., Sayın, B., ve Manisalı, E. (2018). Estimating OHS costs of building construction projects based on mathematical methods. *Safety Science*, 109, 361-367.
- Akdağ, F., (2017). *İş güvenliği hizmetinin dışarıdan temini ile işletme içinden sağlanmasının çalışan verimliliği üzerine etkisi: İnşaat sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, İstanbul.
- Akpan, E. I. (2011). Effective safety and health management policy for improved performance of organizations in Africa. *International Journal of Business and Management*, 6(3), 159-165.
- Alavi, H., Abdi, F., Mazuchi, M., Bighami, M., ve Heidari, A. (2013). An investigation on effective factors influencing employee performance: A case study. *Management Science Letters*, 3(6), 1789-1794.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings *New York, NY, US: Free Press*. <https://psycnet.apa.org/record/1973-05591-000>

- Alefari, M., Barahona, A. M. F., ve Salonitis, K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia CIRP*, 72, 438-443.
- Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (Second edition). Geneva, International Labour Organization, 15.
- Alli, B. O., (2001). *İş sağlığı ve güvenliği temel prensipleri*. Cenova: ILO Yayınları.
- Altay, S. (2015). *Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliği: İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisi: Çimento sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Altın, M., Taşdemir, Ş. (2017). *İş sağlığı ve güvenliği* (1. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Altuncu, Y.T., (2011). İş ve işçi verimliliği üzerine düşünceler. 3. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*. Çanakkale.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
- Ankara Üniversitesi, *Motivasyon*. (2015). [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8583/mod\\_resource/content/0/4.%20Hafta%20Motivasyon.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8583/mod_resource/content/0/4.%20Hafta%20Motivasyon.pdf) (Erişim Tarihi 12.04.2019)
- Arıcı, K. (1999). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersleri*. Tes-İş Sendikası.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Avram, E., Ionescu, D. ve Mincu, C. L. (2015). Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayim Gyekye, S. (2005). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11(3), 291-302.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

- Barling, J., Kelloway, E. K., ve Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of applied psychology*, 88(2), 276.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6).
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. Kariyer Developer.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*, Ankara. Feryal Matbaası.
- Bayar, U. (2016). *İş sağlığı ve güvenliğinin değişen ve gelişen yüzü*, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın.
- Baybora, D. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Benligiray, S., Bilgin, L., Taşcı, D. ve Tonus, H.Z. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, Eskişehir.
- Bilir, N. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği profili*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Bond, F. W., ve Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057.
- Boon Ooi, K., Abu Bakar, N., Arumugam, V., Vellapan, L., ve Kim Yin Loke, A. (2007). Does TQM influence employees' job satisfaction? An empirical case analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(1), 62-77.
- Budak, Gönül, (2005), *İşletmelerde Bürokratik Sabotaj*, Kültür Yayınları, İzmir.
- Burri Jr, G. J. Ve Helander, M. G. (1991). A field study of productivity improvements in the manufacturing of circuit boards. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 7(3), 207-215.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Cano, J., ve Castillo, J. X. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65-74.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. Ve Steca, P. Efficacy beliefs as determinants of

- teachers' job satisfaction. *Journal of Education Psychology*, 95(4), 821-832.
- Chang, J. I. ve Liang, C. L. (2009). Performance evaluation of process safety management systems of paint manufacturing facilities. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 22(4), 398-402.
- Chaudhry, B. , Wang, J. , Wu, J. , Maglione, M.,Mojica, W. , Roth, E. , Morton, S.C. , Shekelle, P.G. , Wang, J. (2006) Systematic review: impact of health information technology on quality, efficiency, and costs of medical care. *Ann Intern Med*. 2006; 144: 742-752.
- Cherian, J., ve Jacob, J. (2013). *Impact of self efficacy on motivation and performance of employees*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Chiang, C. F., ve Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Choudry, R. M., Fang, D. ve Lingard H. (2000). "Measuring safety climate of a construction company". *Journal of Construction Engineering and Management*. 135 (9), 890-900.
- Cox, S. ve Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work & stress*, 12(3), 189-201.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D. Ve Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of Safety Research*, 26(4), 247-254.
- Çakır, Ö.,(2001). *İşe bağlılık olgusunu etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi: Tanımlar kavramlar ilkeler*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çasgem, (2009). *İş sağlığı ve güvenliği*. ILO Standartları. Ankara.
- Çasgem, (2017). *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algisi araştırma raporu*. Ankara.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çelik, S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve iş disiplininin çalışan performansı üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi*

*Dergisi*, 9 (1) 2008, 35-46.

- Das, B. (1987). An ergonomic approach to designing a manufacturing work system. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 1(3), 231-240.
- De Oliveira Matias, J. C. ve Coelho, D. A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management. *International Journal of Production Research*, 40(15), 3857-3866.
- Dehaghi, M. R. ve Rouhani, A. (2014). Studying the Relationship between the Effective Factors on Employees' Performance in Iran's University and the Students' Satisfaction with regards to Employees' Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 903-908.
- Demircioglu, M. A. ve Chen, C. A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51-60.
- Dev, P. C. (1997). Intrinsic motivation and academic achievement: What does their relationship imply for the classroom teacher? *Remedial And Special Education*, 18(1), 12-19.
- Dole, C. ve Schroeder, R.G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4), 234-245.
- Duhon, D., Knouse, S., Robert, R. ve Walling, J. (1989). Improvent oilfield safety performance by behavior modification techniques. *In Academy 01 Management 1989 Annual meeting*.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Emrem, O. Ü. (2018). *Avrupa Birliği 'nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Serhat, E. R. A. T. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Euronews, (2018). *Türkiye ve Avrupa'da iş kazaları: En fazla işçi ölümlerinin yaşandığı ülke Türkiye*. <https://tr.euronews.com/2018/10/23/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye> (30.04.2019).

- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational And Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Feldman, D. ve Hugh, A. (1986). *Managing individual and group behavior in organizations*, McGraw-Hill International Book Company: Auckland.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M. ve Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980-991.
- Franco, G. ve Franco, F. (2001). Bernardino Ramazzini: The father of occupational medicine. *American Journal of Public Health*, 91(9), 1382-1382.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Baskı).
- George, J. M., Jones, G. R. ve Sharbrough, W. C. (2005). Understanding and managing organizational behavior. *Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall*.
- Gödelek, E. (1988). *Üç farklı iş kolunun psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması* Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Graham, M.W., Messner, P.E. (1998). Principals and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12 (5), 196-202.
- Grimaldi, J. V., (2001). Simonds, Rollin H., *Safety Management (5.Edition)*. Homewood, IL Irwin.
- Güler, M. (1990). *“Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi”*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (3.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 130-157.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R. (1975). “Development of The Job Diagnostic Survey”. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6).
- Harms-Ringdahl, L. (2003). *Safety analysis: principles and practice in occupational safety*. CRC Press.
- Heinrich, H. ve Peterson, D. (1980). *Roos N. Industrial Accident Prevention*, 5th ed. New York: McGraw-Hill Book co.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi, The Importance of performance appraisal in performance management process. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.
- Herzberg, F. M. ve Mausner, B. (1959). B. ve Snyderman, B.(1959). *The motivation to work*, 2, 49-58.
- Hofmann, D. A., Jacobs, R. ve Landy, F. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal Of Safety Research*, 26(3), 131-149.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper & Brothers. New York.
- Howard M., (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Hum Resour Manage Rev.* 12:174.
- Huang, Y. H., Chen, P. Y., Krauss, A. D. ve Rogers, D. A. (2004). Quality of the execution of corporate safety policies and employee safety outcomes: assessing the moderating role of supervisor safety support and the mediating role of employee safety control. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 483-506.
- Ibietan, J. (2010). Theories of personnel motivation in organisations. *Multidisciplinary Journal of Research Development*, 15(2), 1-10.
- Iheanacho Maryjoan, U. ve Tom, E. E. (2016). Effects of industrial safety and health on employees' job performance in selected cement companies in cross river state, Nigeria. *International Journal of Business and Management Review*, 4(3), 49-56.
- ILO (International Labour Office), (2014), *Safety and health at work: a vision for sustainable prevention*, International Labour Office, Geneva.
- ILO, (2018). *Safety and health at work*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at->

[work/lang--en/index.htm](#) (02.10.2018).

Inquiry, S. (1987). *MV Herald of Free Enterprise*: Report of the Court (No. 8074). Department of Transport, London: HMSO Sheen Inquiry MV Herald of Free Enterprise: Report of the Court, (8074).

International Labour Office. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems: ILO-OSH 2001*. International Labour Office.

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. ve Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.

İzgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

İlter, B. (2019). *Zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarına etkisi: İmalat sektöründe bir vaka-kontrol çalışması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

İpekyolu Kalkınma Ajansı Gaziantep Yatırım Destek Ofisi. (2017). *Gaziantep Yatırım Destek ve Tanıtım Stratejisi*. <https://www.ika.org.tr/upload/yayinlar/Gaziantep-Yatirim-Destek-ve-Tanitim-Stratejisi-ve-2017-Yili-Eylem-Plani-301602.pdf>. Gaziantep.

Jafari, M. J. (2012). *The relationship between job satisfaction and occupational safety and occupational health status of nurses in a hospital*.

James P. (1993). *Occupational health and safety*. In: Gold M. (eds) *The Social Dimension*. Palgrave, London.

Johnson, R. R. (2009). Explaining patrol officer drug arrest activity through expectancy theory. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(1), 6-20.

Kacı, E., ve Taçgın, E.(2017). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında proaktif yaklaşım üzerine risk değerlendirme ve bazı öneriler. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*. ISSN 2146-6017.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36

Kakkos, N., Trivellas, P. ve Fillipou, K. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. A case study in the banking industry, *Proceedings Of The 7th ICESAL*, Rhodes, June, 28-29.

Karacaer, S. ve İbrahimoglu, N . (2003). İşletme yönetiminde muhasebe bilgi sistemi, iç kontrol,

verimlilik ilişkisi ve önemi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 211-228.

Katsuro, P., Gadzirayi, C. T., Taruwona, M. ve Mupararano, S. (2010). Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe foodindustry. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2644-2651.

Kenny, D., (2000). Occupational stress: Reflections on theory and practice. *Stress and health: Research and clinical application*. Amsterdam: Harwood.

Keser, A., (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.

Keser, A., (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (11) 2006 / 1 : 100-119.

Keser, A., (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.

Khaleque, A. Rahman, M.A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*. 40 (7), 401-416.

Kılıç, A. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların algılarının iş tatminleri ile ilişkisi (metal işletmesinde bir araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kılış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 17-42.

Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

Koç, T.S. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Komaki, J., Barwick, K. D., ve Scott, L. R. (1978). A behavioral approach to occupational safety: pinpointing and reinforcing safe performance in a food manufacturing plant. *Journal Of Applied Psychology*, 63(4), 434.

Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker: A Detroit study*. Oxford, England:

John Wiley.

- Kovancı, Ü. (2018) *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimlilik üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Kuzu, Ö. H., ve Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370-1374.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Lawler III, E. E., ve Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational behavior and human performance*, 9(3), 482-503.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Lee, S. (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review*, 56(9), 788-796.
- Liu, X. S., ve Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1173-1184.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Locke, E.A., Whiting, R.J. (1974). Sources of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. *Journal of Applied Psychology*, 59 (2), 145- 156.
- Lucchini, R. G., ve London, L. (2014). Global occupational health: current challenges and the need for urgent action. *Annals of Global Health*, 80(4), 251-256.
- Luthans, F., Patrick, R. R., ve Luthans, B. C. (1995). Doing business in Central and Eastern Europe: Political, economic, and cultural diversity. *Business Horizons*, 38(5), 9-17.
- Macdonald, S., ve MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: scale development and

- its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Maitland, I. (1998). *Personel Yönetimi*. 3.basım. Epsilon Yayınları. İstanbul.
- Makori, E. M., Thuo, J. K., ve Wanyama, K. W. (2012). *Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya*.
- Malik, N., Maan, A. A., Pasha, T. S., Akhtar, S., ve Ali, T. (2010). Role of hazard control measures in occupational health and safety in the textile industry of Pakistan. *Pak J Agri Sci*, 47(1), 72-76.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margolis, B. (1973). Psychological-behavioural factors in accident control. *In Asse Professional Development Conference, Accident Causation, Dallas, Texas* (pp. 26-32).
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harpers.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Mathis Robert, L., ve Jackson John, H. (2005). *Human Resource Management Essential Perspectives*. Thomson, Ohio.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply psychology*, 1.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., ve Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41(8), 641-680.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modeli AMOS Uygulamaları*.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
- Mullins, L. J. (1992). *Hospitality management: a human resources approach*. Pitman Publishing Limited.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Pearson Education.
- Mullins, L.J. (1993), *Management and organizational behavior*, Sixth Edition, PrenticeHall.
- Nagaş, A., (2015). *Sivil havacılık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin performans*

etkisi: *Havalimanı çalışanları örneği*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Neal, A., Griffin, M. A., ve Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.

Neelmeijer, C., Wagner, W., Schramm, H. P., ve Thiel, U. (1995). “De re metallica”(G. Agricola)—IBA on air. Nuclear Instruments and Methods in Physics Research Section B: *Beam Interactions with Materials and Atoms*, 99(1-4), 390-393.

Nelson, D.L., ve Quick, J.C. (1995). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges. alternate edition*, New York, West Company.

Newstrom, J. W., ve Davis, K. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

Nir, A.E., ve Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 377-386.

Nishii, L. H., Lepak, D. P., ve Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503-545.

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., ve Wright, P.M. (1997). *Human resource management: gaining a competitive advantage*. Second Edition, Chicago, McGraw-Hill.

OECD Nuclear Agency. (1987). *Chernobyl and the safety of nuclear reactors in OECD countries*.

Ortak, B. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş sağlığı, iş güvenliği ve iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behavior. *Employee Relations*. 22 (1), 88-106.

Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi, *Gülhane Tıp Dergisi*, 44 (4), 423-427.

Özdemir, L., Erdem, H., ve Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.

- Özer, P. S., ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. *Liderlik ve motivasyon*. [http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun\\_topaloglu\\_motivasyonda\\_kapsam\\_kuramlari.pdf](http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf) (Erişim Tarihi: 09.04.2019).
- Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A., (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana, Nobel Kitapevi.
- Özkan, T., ve Lajunen, T. (2003). *Güvenlik kültürü ve iklimi*. PiVOLKA, 2 (10), 3, 4.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Pettijohn, L. S., Stephen Parker, R., Pettijohn, C. E., ve Kent, O. L. (2001). Performance appraisals: usage, criteria and observations. *Journal of Management Development*, 20(9), 754-771.
- Porter Née Houghton, C. S., ve Corlett, E. N. (1989). Performance differences of individuals classified by questionnaire as accident prone or non-accident prone. *Ergonomics*, 32(3), 317-333.
- Prokopenko, J., (1987). *Verimlilik Yönetimi* (7. Baskı) (O. Baykal ve diğ. Çev.). Ankara. Milli Prodükivite Merkezi Yayınları: 476. ISBN 975-400-129-2.
- Raeisi, M., Hadadi, N., Faraji, R., ve Salehian, M. H. (2012). McClelland's motivational needs: A case study of physical education teachers in West Azarbaijan. *European Journal of Experimental Biology*, 2(4), 1231-1234.
- Ramazzini, B. (2001). De morbis artificum diatriba [diseases of workers]. *American Journal of Public Health*, 91(9), 1380-1382.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Rana, I. M. (2005). Work places in industries. *The Daily Dawn*, 18.
- Reiss, S. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation. *Teaching of Psychology*, 39(2), 152-156.
- Resmi Gazete, (2013). *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*.
- Resmi Gazete. (2015). *İşyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yönetmelik*.
- Resnick, M. L., ve Zanotti, A. (1997). Using ergonomics to target productivity

- improvements. *Computers & Industrial Engineering*, 33(1-2), 185-188.
- Robbins S., (1998). *Organizational Behavior*. 9th ed. New Delhi: Prentice Hall of India.
- Robbins, S. (1993). *Organizational Behavior* (6 ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., ve Coulter, M., 2005, *Management (8. Edition)* , Pearson Prentice Hall, Pearson Inc., New Jersey.
- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., ve Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329-353.
- Rue, L.W. ve Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, (10 edition). McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi. Baskı, Bursa, 2.
- Salancik, G. R., ve Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 427-456.
- Sancı, V., (2017). *İş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Schneider, B., ve Snyder, R.A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal Of Applied Psychology*, 60 (3), 318-328.
- Seker, S. E. (2014). *Maslow'un İhtiyaçlar Piramiti (Maslow Hierarchy of Needs)*. YBS Ansiklopedisi, 1, 35-37.
- Selek, H.S., (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (2.baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Selimoğlu, S., (2001). İşletmelerin etkinliğini ve verimliliğini arttırmada insan kaynağı muhasabesinin rolü. *Anadolu Üniversitesi, İİBF Yayını*, 171(2).
- Sembe, F., ve Ayuo, A. (2017). Effect of selected occupational health and safety management practices on job satisfaction of employees in university campuses in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 5(5), 70-77.
- Shewhart, W. A., ve Deming, W. E. (1986). *Statistical method from the viewpoint of quality*

*control*. Courier Corporation.

- Shikdar, A. A., ve Sawaqed, N. M. (2003). Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563-572.
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Smither, R.D. (1998) *The psychology of work and human performance*, (3rd Edition). New York, Longman.
- Sökmen, A., ve Mete, E. S. (2016). Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, Third edition, Routledge Publishing, Detroit.
- Suchman, E. A. (1960). A conceptual analysis of the accident phenomenon. *Social Problems*, 8(3), 241-253.
- Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak Ş., Öz H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* (1-17).
- TDK. (2018). <http://www.tdk.gov.tr> (16.11.2018).
- Terzi, M. (2013). *İş sağlığı ile güvenliği politikası ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelere yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Thompson, R. C., Hilton, T. F., ve Witt, L. A. (1998). Where the safety rubber meets the shop floor: A confirmatory model of management influence on workplace safety. *Journal Of Safety Research*, 29(1), 15-24.

- Tietjen, M. A., ve Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- TMMOB, (2018). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği oda raporu*. MMO/689 ISBN: 978-605-01-1183-5.
- Tomás, J. M., Melia, J. L., ve Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: organizational and psychological variables as predictors of work safety. *Work & Stress*, 13(1), 49-58.
- Tseng, L. M., ve Kuo, C. L. (2014). Customers' attitudes toward insurance frauds: an application of Adams' equity theory. *International Journal of Social Economics*, 41(11), 1038-1054.
- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Tuten, T.L. ve Neidermeyer, P.E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call centers the effects of stress and optimism. *Journal Of Business Research*, 57 (1), 26-34.
- Tuygun Toklu, A., (2016). *Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi*. Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Uludağ, G., (2016). *Lider-üye etkileşiminin, yetenek yönetimi ve işgören performansına etkileri üzerine bir araştırma: Ankara örneği*. Doktora tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Üngüren, E., ve Süleyman Koç, T. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 124-144.
- Ünsar, S. (2004). İş kazaları ve örgütsel verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 2004 (3).
- Van Thielen, T., Bauwens, R., Audenaert, M., Van Waeyenberg, T., ve Decramer, A. (2018). How to foster the well-being of police officers: The role of the employee performance management system. *Evaluation And Program Planning*, 70, 90-98.
- Vaughan, D. (1997). *The Challenger launch decision: Risky technology, culture, and deviance at NASA*. University of Chicago Press.
- Veltri, A., Pagell, M., Behm, M., ve Das, A. (2007). A data-based evaluation of the relationship between occupational safety and operating performance. *Journal of SH&E Research*, 4(1),

- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (Vol. 54). New York: Wiley.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Westaby, J. D., ve Lee, B. C. (2003). Antecedents of injury among youth in agricultural settings: A longitudinal examination of safety consciousness, dangerous risk taking, and safety knowledge. *Journal of Safety Research*, 34(3), 227-240.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S.(2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*.
- Yıldız, S., (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yumuşak, A. G. S. (2008). İş gören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3).
- Yusuf, R. M., Eliyana, A., ve Sari, O. N. (2012). The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables (Study on the production employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, 6, 136-140.
- Zopçuk, O. (2015). *İşletmelerde güvenlik kültürünün ölçümü: küçük ve büyük ölçekli tekstil ve metal işyerleri uygulaması*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

## EKLER

Ek 1. Anket Formu

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİLERİ VE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı'nda yürütülen doktora tezine veri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Anketin amacı “ İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşgören Performansına Etkileri ve İş Doyumunun Aracılık Rolü”nü ölçmektir.

Araştırma bilimsel bir nitelik taşıdığından yanıtların doğru olması çalışmanın güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Araştırmaya verilecek yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak olup anketin geçerli olabilmesi için soruların tümüne yanıt verilmesi gerekmektedir.

Değerli vaktinizi ayırıp araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür eder, mutlu bir gün dilerim.

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR

deryaceviktasdemir@gmail.com

## 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, İŞGÖREN PERFORMANSI VE İŞ DOYUMUNA YÖNELİK SORULAR

Aşağıda “İş sağlığı ve güvenliği”, “işgören performansı” ve “iş doyumunu” aracılık etkisine yönelik tutumlarınızı tespit etmek amacıyla çeşitli sorular yer almaktadır.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1.	İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.					
2.	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.					
3.	İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.					
4.	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.					
5.	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.					
6.	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.					
7.	İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.					
8.	İşletmemizde Risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar, çalışanlarla paylaşılmaktadır.					
9.	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken sağlık ve güvenliklerini riske atar.					
10.	İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli bulunmaktadır.					
11.	Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından					

	bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.					
12.	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.					
13.	Çalışma arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.					
14.	İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınmaktadır.					
15.	Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.					
16.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat v.b. yapılarak) olarak gerçekleştirilir.					
17.	İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.					
18.	İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.					
19.	Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.					
20.	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.					
21.	Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.					
22.	İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.					
23.	Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı					

	hakkında bilgi sahibidir.					
24.	İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.					
25.	Çalışma arkadaşlarım patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibi değildir.					
26.	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.					
27.	İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.					
28.	İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.					
29.	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.					
30.	İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.					
31.	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
32.	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
33.	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim					
34.	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					
35.	Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.					
36.	Aldığım maaş beni tatmin ediyor.					
37.	İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.					

38.	İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.					
39.	İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.					
40.	İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.					
41.	İşyerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.					
42.	Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.					
43.	İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.					
44.	İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.					
45.	Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.					
46.	İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin ediyor.					
47.	İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.					
48.	İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.					

## 2.DEMOGRAFİK SORULAR

1. Cinsiyetiniz?

Kadın  Erkek

2. Yaşınız?

18-21  22-25  26-28  29-31  32-35  36 ve üzeri

3. Medeni durumunuz?

Bekâr  Evli

4. Eğitim Durumunuz?

İlköğretim  Lise  Ön Lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

5. Bulduğunuz işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz: ( ..... ) yıl

6. Aylık geliriniz?

1603 TL ve daha az  1604-2500 TL  2501-4000 TL

4001-6000 TL  6001 TL ve üzeri

7. Kaç senedir iş hayatında bulunuyorsunuz: (..... ) yıl