

İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ahter Şimal KÖROĞLU¹, Belkıs ZERVENT ÜNAL^{2*}

¹Çukurova Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Adana

²Çukurova Üniversitesi, Tekstil Mühendisliği Bölümü, Adana

¹<https://orcid.org/0000-0001-5894-8986>

²<https://orcid.org/0000-0001-8591-2217>

*Sorumlu yazar: belzer@cu.edu.tr

Araştırma Makalesi

Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 01.03.2022

Kabul tarihi:02.08.2022

Online Yayınlanma: 10.03.2023

Anahtar Kelimeler:

İş güvenliği uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği

İş güvenliği uzmanlarında stres

ÖZ

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan iş güvenliği uzmanlarında görülen stres ile sosyo-demografik özellikler (cinsiyet, eğitim durumu, alınan ücret, uzmanlık sınıfı vb.) arasındaki ilişki irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırma, e-anketi yanıtlayan 308 uzman ile yürütülmüştür. Veriler SPSS® 22.0 istatistiksel paket program ile analiz edilmiştir. Anketin birinci kısmında sosyo-demografik özelliklere yönelik sorular, ikinci kısımda ise iş güvenliği uzmanlarında stres varlığını değerlendirmeye yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmanın sonucunda, iş güvenliği uzmanlarında strese neden olan başlıca etkenler ortaya konulmuştur. Buna göre işveren müdahalesi ve mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar uzmanların çalışma yaşamlarında çoğunlukla şikâyetçi oldukları durumlar olmakla beraber doküman hazırlama sürecinin uzunluğu, sorumluluğun fazla olması gibi etkenler diğer stres kaynakları olarak ifade edilmiştir.

Investigation of the Relationship Between Stress and Socio-Demographical Properties in Occupational Safety Specialists

Research Article

Article History:

Received: 01.03.2022

Accepted: 02.08.2022

Published online: 10.03.2023

Keywords:

Occupational safety specialist

Occupational health and safety

Stress in occupational safety specialists

ABSTRACT

In this study, the relationship between the stress seen in occupational safety experts and socio-demographic properties (gender, educational status, salary, specialization class, etc.) was tried to be examined. The research was carried out with 308 experts who answered the e-survey. Data were analyzed with SPSS® 22.0 statistical package program. In the first part of the questionnaire, there are questions about socio-demographic characteristics, and in the second part, questions about evaluating the stress presence in occupational safety experts. As a result of the study, the main factors causing stress in occupational safety experts were revealed. According to this, employer intervention and difficulties in the implementation of the legislation are the situations that experts frequently complain about in their working life, while the length of the document preparation process and high responsibility are expressed as other sources of stress.

To Cite: Köroğlu AŞ., Zervent-Ünal B. İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2023; 6(1): 538-551.

1. Giriş

Geçmişten günümüze yaşanan iş kazalarının artarak devam etmesi sebebiyle oluşan gayridisiplini süreçlerin kontrol altına alınması ve en temel hak olan yaşam hakkının korunması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği alanının kaçınılmaz bir gereklilik olduğu anlaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmalarının başlıca amacı, sağlıklı bir çalışma hayatına zemin hazırlayarak çalışanın karşılaşılabileceği her türlü riskleri belirleyip ortadan kaldırmak veya en aza indirmektir. Bu nedenle güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasında iş güvenliği uzmanlarının rolü büyüktür. İş güvenliği uzmanı, 6331 sayılı kanunda “*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar*” olarak tanımlanmıştır (Kale Akboğa ve ark., 2018). İş güvenliği uzmanlığı belgelerinden (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise tüm tehlike sınıflarında yer alan işletmelerde görev alabilirler (Okuyucu, 2019). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10. maddesine göre; uzmanlar çalışma ortamında hayati tehlikeli bir durum tespit ettiğinde tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması için işverene başvurma yetkisine sahiptir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı, mevzuat hükümlerinin gerekli kıldığı koşulların oluşturulmaması ve gerekli tedbirlerin alınmaması halinde durumu işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Mali olarak işverene bağımlı olan iş güvenliği uzmanı, ilgili mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirirken işverenin aleyhine davranmış görünecektir. Mevzuattaki yetersizlikler, işverenin maliyet düşürme politikaları ve çalışanların tedbirlere uymaktaki ihmalleri gibi sebepler bir araya geldiğinde iş güvenliği uzmanının sahada ciddi anlamda zorluk çektiği ve yoğun stres altında çalıştığı görülmektedir.

Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması sonucu, iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları işten kaynaklanan stres düzeylerini ve strese neden olan etmenleri belirlenmeye yönelik çeşitli çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir. Bu eserler incelendiğinde genel olarak uzmanlarda stresin nedenleri olarak; iş güvenliği uzmanlarına fazla sorumluluk yüklenmesinden ve işverene bağımlılığın göz önünde bulundurularak yaşanan olumsuzluklardan, iş güvencesizliklerinden, işveren müdahalesi ve baskısının fazla olmasından, düşük ücret politikalarından, mevzuattaki hızlı değişikliklerden, sorumluluk ve yükümlülüklerin adaletli dağılım göstermemesinden, çalışanların duyarsız davranışlarından bahsedilmiştir (Orhan, 2014; Akboğa ve ark., 2015; Arslan ve Ulubeyli, 2016; Karakaya ve Sancı, 2017; Aksoy, 2019; Aksoy ve Mamatoğlu, 2019; Yılmaz ve ark., 2019; Nikolic ve ark., 2021; Köroğlu, 2022). Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) aracılığı ile istihdam edilmesinin yoğun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle çalışma gibi sorunlara yol açtığını vurgulamıştır (Taşkıran, 2016; Cerev, 2018; Karakaya, 2018). Bunun yanı sıra, uzmanların ücretlerini denetledikleri kuruluştan almaları nedeniyle iş güvenliği uygulamaları açısından baskı altında çalışmak zorunda kaldıkları ve bağımsız olabilmeleri için ücret ve istihdam ilişkisinin

ortadan kalkması gerektiği belirtilmiştir (Namal ve ark., 2016; Kayan ve ark., 2017). Uzmanların uzmanlık sınıflarına göre işe ilişkin iyilik algılarının, mutluluk düzeylerinin ve yaşam tatminlerinin farklılık gösterdiği de yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Aytaç ve ark., 2020). Yapılan bir araştırmanın sonucuna göre belirli iş deneyimi kazandıktan sonra profesyonelleşen A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının B ve C sınıfına göre daha az stres yaşadıkları görülmüştür (Duman ve ark., 2019). Prosedürlerden ve uygulamadan kaynaklı sorunlar, istihdam güvencesizlikleri, ekonomik sorunlar, çalışma koşullarındaki belirsizlik, iş stresi ve iş tatminsizliğinin mutluluk düzeyi üzerinde etkili sebepler olduğu ortaya konulmuştur (Aytaç ve ark., 2020).

Okuyucu (2019) yapmış olduğu tez çalışmasında, sorumlulukları ağır olan iş güvenliği uzmanlarına karşı devletin daha koruyucu bir tavır sergilemesi ve işvereninde İSG konusunda gerekli kurallara uyması gerektiğini belirtmiştir. İş güvenliği uzmanlarının iş hayatlarında yaşadıkları stres ve kaygıyı azaltmaya yönelik olarak literatürde bazı öneriler sunulmuş olup, bunlar OSGB sistemine son verilmesi, iş güvenliği hizmetinin OSGB aracılığı ile değil kamu eliyle yürütülmesi, uzmanlara devlet tarafından yaptırım gücü sağlanması ve sorumlu olunan işyeri sayısına sınırlama getirilmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Taşkıran, 2016; Aca ve Gözel, 2020). Sadece Türkiye değil farklı ülkelerde de (örneğin Hırvatistan) yapılan anket çalışmaları sonucu İSG uygulamalarında devlet kontrolünün artırılması ve uzman-işveren iletişiminin güçlendirilmesi gerektiği ortaya konulmuştur (Krišto ve Batak, 2012).

Konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmaların genellikle iş güvenliği uzmanlarında strese neden olan faktörlerin belirlenmesine ve iş tatmin düzeylerinin ölçülmesine yönelik çalışmalar olduğu, az sayıda yayında ise iş güvenliği uzmanlık sınıfının uzmanların stres düzeyine etkisinin irdelendiği görülmüştür. Çalışma kapsamında ise, sosyo-demografik özelliklerle (cinsiyet, eğitim durumu, alınan ücret, uzmanlık sınıfı vb.) İSG alanında çalışan iş güvenliği uzmanlarında görülen stres durumu arasındaki ilişki irdelenmeye çalışılmıştır.

2. Metot

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Uzmanların oluşturdukları topluluklar ve belirli firmalara yapılan ziyaretler aracılığı ile aktif olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarına ulaşılarak e-anket uygulanmıştır. Anket formu 2 bölümden ve 24 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde sosyo-demografik özelliklere yönelik sorular ve ikinci bölümde ise iş güvenliği uzmanlarında stres varlığını değerlendirmeye yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmada kullanılan stres durumu belirleme ölçeği oluştururken literatürde yer alan benzer çalışmalar detaylı olarak incelenmiş, uzman görüşü alınmış ve ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha testi (test değeri=0,765 çıkmıştır), geçerliğini test etmek için de açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

“Sosyo-demografik Özellikler” bölümünde; katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumları, mezun olunan lisans/ ön lisans programı, uzmanlık sınıfları, uzmanlık yapma şekilleri, çalışma süreleri, alınan

ücret ve kaç adet firmadan sorumlu olduğuna dair toplam 10 adet seçmeli test tipi soru bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının stres durumlarının değerlendirildiği bölümde, toplam 14 adet kapalı uçlu, iki adet seçenekli soru bulunmaktadır. Bu sorular oluşturulurken aktif çalışan iş güvenliği uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden, daha önce farklı amaçlarla hazırlanan anketlerden, konuyla ilgili bilimsel verilerden ve geçerliği-güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır.

Söz konusu çalışma, 2019 yılında başlamış olup anket formunun sisteme yüklendiği tarih itibari ile Türkiye’de aktif olarak çalışan tüm iş güvenliği uzmanları araştırma evrenini oluşturmaktadır. Anketin sistemde açık olduğu dönem içinde e-anketi yanıtlayan 308 uzman araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Doğru ve objektif bulgulara ulaşabilmek amacıyla ankete verilen cevaplar irdelenmiş olup kontrol sorularına tutarsız cevap veren A Sınıfı belgesi olan 19, B Sınıfı belgesi olan 35, C Sınıfı belgesi olan 32 olmak üzere toplam 86 uzmanın cevapları değerlendirmeye alınmamış ve anket sonuçları 222 katılımcı üzerinden değerlendirilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Tez kapsamında uygulanan anket çalışması sonucu elde edilen bulgular SPSS® 22.0 paket programı kullanılarak tablolaştırılmış ve grafiksel olarak analiz edilmiştir.

Ankete Katılan Uzmanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı:

Araştırma grubuna dâhil edilen uzmanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılım (cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu, mezun olunan lisans/ön lisans programı, uzmanlık sınıfı, uzmanlık yapma şekli, uzman olarak çalışma süresi, çalışma karşılığında alınan ücret, günlük çalışma saati ve sorumlu olunan firma sayısı) Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya dahil edilen uzmanların yarısından fazlasının erkek, yaklaşık yarısının 31-40 yaş aralığında, büyük çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Uzmanların yaklaşık olarak yarısının mühendislik fakültesi mezunu olması sonradan iş güvenliği uzmanlığı alanına yöneldiklerini göstermektedir. Uzmanların büyük çoğunluğu OSGB’de hizmet vermektedir. Yaklaşık olarak yarısı 1-5 yıldır iş güvenliği uzmanlığı yapmaktadırlar. Çalışma karşılığında alınan ücret, birbirine çok yakın bir oranla 2100-4000 ve 4100-6000 TL arasındadır. Yaklaşık olarak yarısı günde 8 saat çalışmakta ve 1 firmadan sorumlu tutulmaktadır.

Tablo 1. Sosyo-demografik özelliklerin dağılımı (N=222)

Sosyo-Demografik Özellikler		Kişi Sayısı (N)	Toplam İçindeki Payı (%)	Sosyo-Demografik Özellikler		Kişi Sayısı (N)	Toplam İçindeki Payı (%)
Cinsiyet (Soru-1)	Kadın	90	40,54	Uzman Olarak Çalışma Süresi (Soru-7)	1 yıldan az	56	25,23
	Erkek	132	59,46		1-5 yıl	98	44,14
Yaş Aralığı (Soru-2)	20-30	83	37,39		6-10 yıl	57	25,68
	31-40	100	45,05		10 yıl üzeri	11	4,95
	41-50	33	14,86	Çalışma Karşılığında Alınan Ücret (Soru-8)	2000 altı	11	4,95
	51 ve üzeri	6	2,70		2100-4000	80	36,04
Eğitim Durumu (Soru-3)	Ön Lisans	31	13,96		4100-6000	76	34,23
	Lisans	118	53,15		6100-8100	34	15,32
	Yüksek Lisans	65	29,28		8000 üzeri	18	8,11
Mezun Olunan Lisans Programı (Soru-4)	Doktora	8	3,60	Günlük Çalışma Saati (Soru-9)	7 saatten az	16	7,21
	Mühendislik Fakültesi	99	44,59		7 saat	14	6,31
Uzmanlık Sınıfı (Soru-5)	Mimarlık Fakültesi	8	3,60	Sorumlu Olunan Firma Sayısı (Soru-10)	8 saat	98	44,14
	Fizik/Kimya/Biyoloji Bölümü	28	12,61		9 saat	62	27,93
	İş Sağlığı ve Güvenliği Böl.	78	35,14		9 saat üzeri	32	14,41
	Teknik Eğitim Fakültesi	9	4,05				
Uzmanlık Yapma Şekli (Soru-6)	A	27	12,16		1	99	44,59
	B	118	53,15		2-5	46	20,72
	C	77	34,68		6-10	19	8,56
Uzmanlık Yapma Şekli (Soru-6)	Bireysel	77	34,68		11 ve üzeri	56	25,23
	OSGB' ye bağlı	136	61,26				
	Kamu	8	3,60				

“Stres Durumu Ölçme” Sorularına Verilen Cevapların Dağılımı:

Bu bölümde, uzmanların verdikleri yanıtlara göre mesleğin en olumlu/olumsuz yönlerini ve stresin nedenlerini değerlendirmeye yönelik sorulara verilen cevaplar incelenmiştir.

- Uzmanlar açısından mesleğin olumsuz yönlerine ilişkin dağılım (Soru 11) Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir. Uzmanlar, yoğunlukla işveren müdahalesinin fazla olması ve mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklardan şikâyetçi olmuşlardır.

Tablo 2. Uzmanlar açısından mesleğin olumsuz yönlerine ilişkin dağılım

Uzmanlara göre mesleğin en olumsuz yönü	Kişi Sayısı (N)	Toplam İçindeki Payı (%)
İşveren müdahalesinin fazla olması	56	25,23
Mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar	50	22,52
Stres seviyesinin yüksek olması	31	13,96
Sorumluluğun fazla olması	31	13,96
Ücretlerin yetersizliği	19	8,56
İş güvencesinin olmaması	15	6,76
Yoğun tempoda fazla çalışmak	10	4,50
Hepsi	5	2,25
Diğer (Ankette katılımcılara seçenek olarak sunulmayan, uzmanlar tarafından beyan edilen olumlu taraflar)	5	2,25

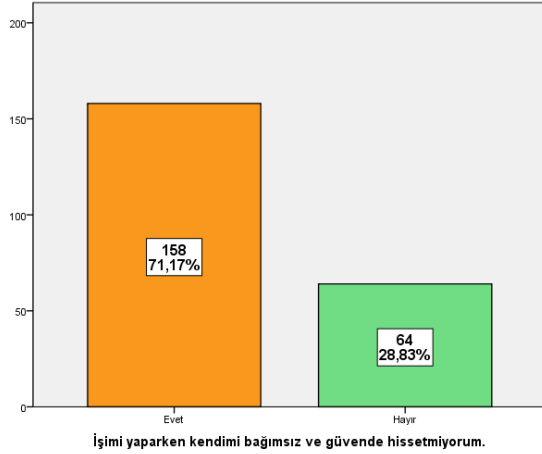
- Uzmanlar açısından mesleğin olumlu yönlerine ilişkin dağılım (Soru 12) Tablo 3’te ayrıntılı olarak verilmiştir. Uzmanlar yoğunlukla toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin

sağlamasının yanı sıra çalışma sahasının geniş olması, esnek çalışmaya imkân tanınması ve ek bir istihdam olanağı sunması olumlu özellikler olarak tercih edilmiştir.

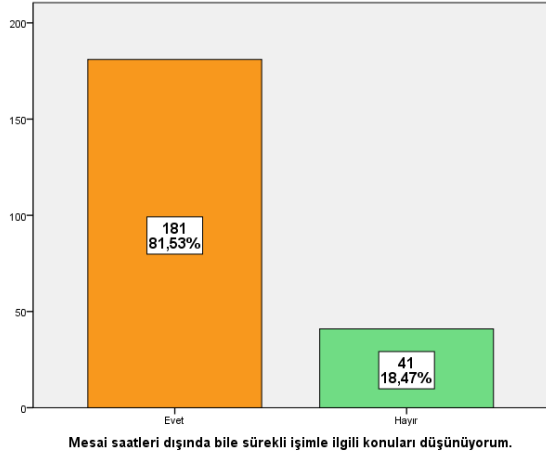
Tablo 3. Uzmanlar açısından mesleğin olumlu yönlerine ilişkin dağılım

Uzmanlara göre mesleğin en olumlu yönü	Kişi Sayısı (N)	Toplam İçindeki Payı (%)
Toplumsal sorumluluğu yerine getirmekten dolayı manevi tatmin sağlanması	65	29,28
Çalışma sahasının geniş olması	45	20,27
Esnek çalışmaya imkan tanınması	37	16,67
Ek bir istihdam olanağı sunması	34	15,32
Toplumsal statüsünün yüksek olması	14	6,31
Mesleki tatmin sağlanması	10	4,50
Maddi açıdan tatmin edici olması	4	1,80
Diğer (Ankette katılımcılara seçenек olarak sunulmayan, uzmanlar tarafından beyan edilen olumlu taraflar)	9	4,05
Cevapsız	4	1,80

- Uzmanların işlerini yaparken kendilerini bağımsız ve güvende hissetmeme durumlarının irdelendiği Soru-13'e verilen cevaplara göre uzmanların % 71,17'si (n=158) işini yaparken kendini bağımsız ve güvende hissetmemektedir (Şekil 1).
- Anketteki Soru-14'e verilen cevaplara göre Şekil 2'de görüldüğü gibi uzmanların %81,53'ü (n=181) mesai saatleri dışında bile sürekli işleriyle ilgili konuları düşündüklerini belirtmişlerdir.

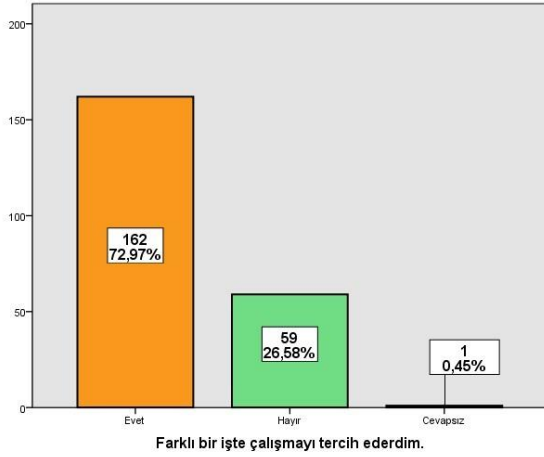


Şekil 1. Soru 13'e verilen yanıtların dağılımı

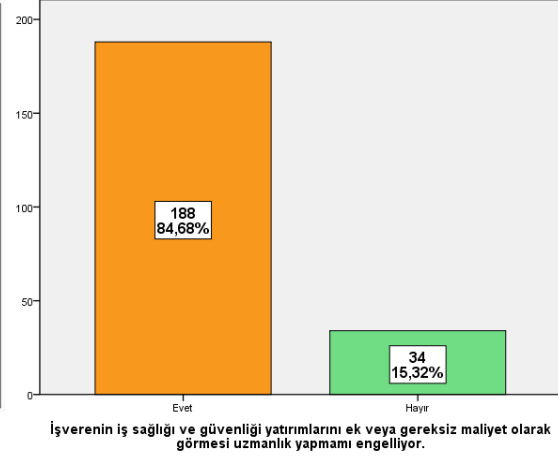


Şekil 2. Soru 14'e verilen yanıtların dağılımı

- Farklı bir işte çalışmayı tercih etme durumunun incelendiği Soru-15'e verilen cevaplara göre uzmanların %72,97'si (n=162) farklı bir işte çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Şekil 3).
- Soru-16'ya verilen cevaplara göre Şekil 4'den de anlaşıldığı gibi uzmanların %84,68'i (n=188) işverenin İSG yatırımlarını ek veya gereksiz maliyet olarak gördüğünü belirtmişlerdir.

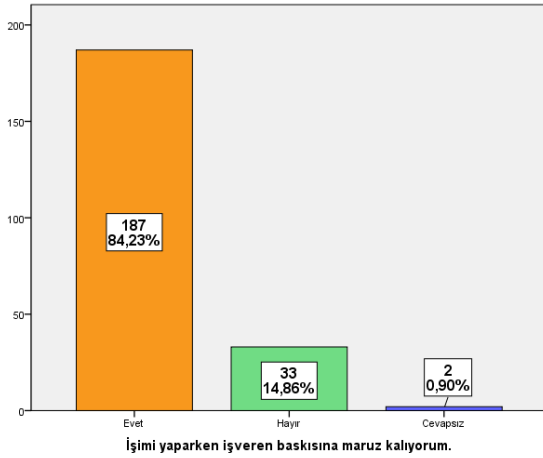


Şekil 3. Soru 15'e verilen yanıtların dağılımı

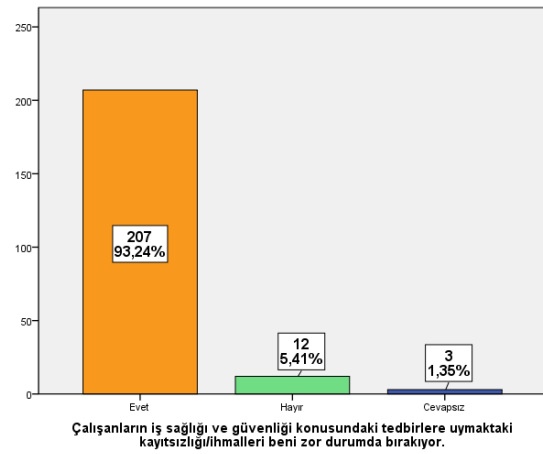


Şekil 4. Soru 16'ya verilen yanıtların dağılımı

- Uzmanların işlerini yaparken işveren baskısına maruz kalma durumunun irdelendiği Soru-17'de uzmanların %84,23'ü (n=187) işini yaparken işveren baskısına maruz kaldığını belirtmişlerdir (Şekil 5).
- Soru-18'e verilen cevaplara göre uzmanların %93,24'ü (n=207) çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ihmallerinin kendilerini zor durumda bıraktığını belirtmişlerdir (Şekil 6).

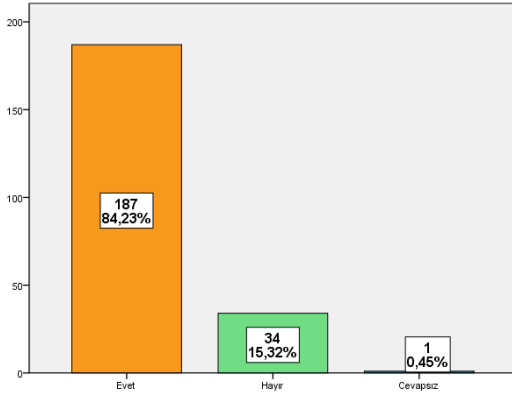


Şekil 5. Soru 17'ye verilen yanıtların dağılımı



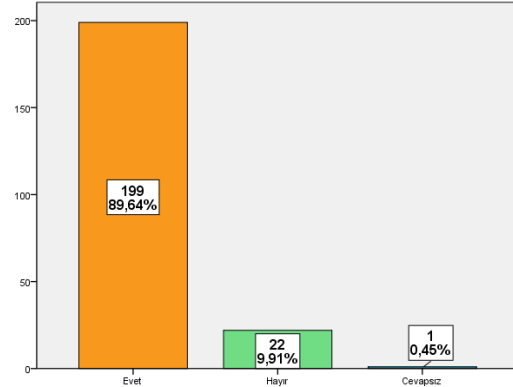
Şekil 6. Soru 18'e verilen yanıtların dağılımı

- İşverenin İSG alanındaki maliyet düşürme politikalarının uzmanlık yapılmasına engel olma durumu incelendiğinde (Soru-19'a verilen cevaplara göre) uzmanların %84,23'ü (n=187) işverenin maliyet düşürme politikalarının uzmanlık yapmalarına engel olduğunu belirtmişlerdir (Şekil 7).
- Soru-20'ye verilen cevaplara göre uzmanların %89,64'ü (n=199) İSG uygulamalarındaki önlem ve tedbirlerin yetersizliğinden dolayı kendilerini gergin ve stresli hissettiklerini belirtmişlerdir (Şekil 8).
- Soru-21'e verilen cevaplara göre uzmanların %94,14'ü (n=209) çalışanların duyarsızlığından dolayı kendilerini stresli hissettiklerini ifade etmişlerdir (Şekil 9).
- Uzmanların %67,57'si (n=150) başka sektörde iş bulmaları durumunda iş güvenliği uzmanlığı yapmayacaklarını belirtmişlerdir (Şekil 10).



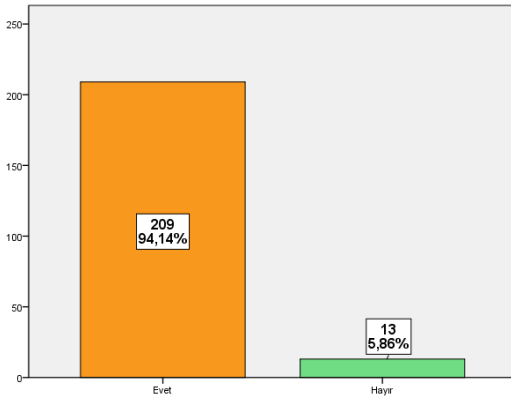
İşveren iş sağlığı ve güvenliği alanındaki maliyet düşürme politikaları uzmanlık yapmama engel oluyor.

Şekil 7. Soru 19'a verilen yanıtların dağılımı



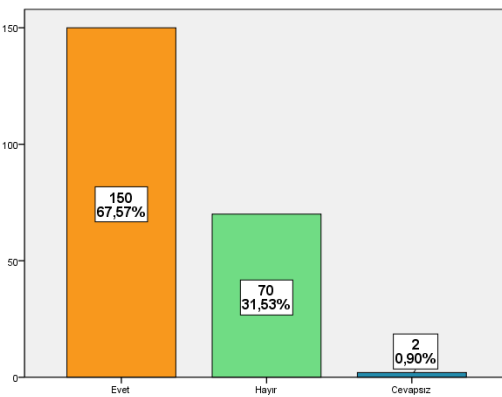
İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki önlem ve tedbirlerin yetersizliğinden dolayı kendimi gergin ve stresli hissediyorum.

Şekil 8. Soru 20'ye verilen yanıtların dağılımı



İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların duyarsızlığından dolayı kendimi stresli hissediyorum.

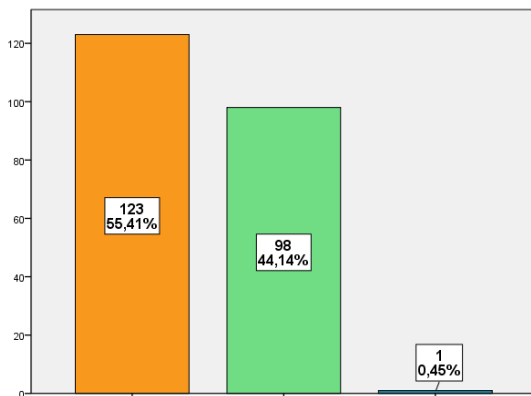
Şekil 9. Soru 21'e verilen yanıtların dağılımı



Başka bir sektörde iş bulursam iş güvenliği uzmanlığına devam etmeyeceğim.

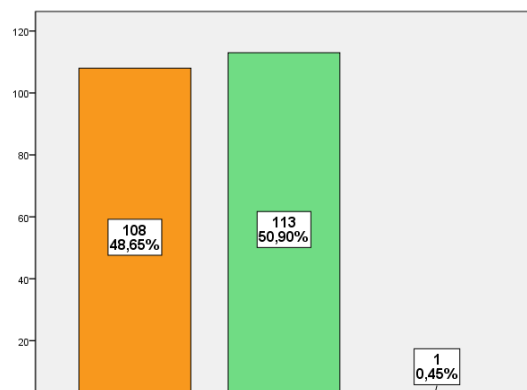
Şekil 10. Soru 22'ye verilen yanıtların dağılımı

- Uzmanların %55,41'i (n=123) doküman hazırlama, takip etme ve planlama süreçlerinden dolayı çok fazla yorulduklarını belirtmişlerdir (Şekil 11).
- Uzmanların %48,65'i (n=108) çok fazla firmadan sorumlu olduğu için stresli hissetmektedirler (Şekil 12).



Döküman hazırlama, takip etme ve planlama süreçleri beni çok fazla yoruyor.

Şekil 11. Soru 23'e verilen yanıtların dağılımı



Çok fazla firmadan sorumlu olduğum için stresli hissediyorum.

Şekil 12. Soru 24'e verilen yanıtların dağılımı

Anketteki 13 ile 24 arasındaki sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; uzmanların çalışma yaşamlarında kendilerini stresli hissetmelerine neden olan en önemli sorunun, ankete katılan uzmanların %94,14 oranla "evet" cevabını verdiği, çalışanların İSG uygulamalarındaki duyarsızlıkları

olduğu görülmüştür. Çalışanların İSG konusundaki tedbirlere uymadaki ihmalleri, İSG uygulamalarındaki önlem ve tedbirlerin yetersizliği, işverenin İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi de anket sonucu tespit edilen önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Sonuçların İstatistiksel Analizi

Çalışma kapsamında anket yöntemiyle elde edilen sonuçlar, SPSS® 22.0 paket programı kullanılarak hipotez testleri ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Yapılan çalışmada değişkenler nitel ve değişkenlere ait alt gruplar bağımsız olduğundan dolayı parametrik olmayan test yöntemlerinden “ki-kare testi” uygulanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özellikleri ile stres değerlendirme soruları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilebilmek için uygulanan ki-kare sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5’te toplu olarak verilmiştir. %95 güven aralığında yapılan ki-kare test sonuçlarına göre $p < 0,05$ olması halinde test edilen iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki/fark olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4. Stres değerlendirme soruları*sosyo-demografik özellikler arasındaki test sonuçları-1

Anket Soruları	Cinsiyet	Yaş Aralığı	Eğitim Durumu	Mezun Olunan Program	Uzmanlık Sınıfı
13.İşimi yaparken kendimi bağımsız ve güvende hissetmiyorum.	p:0,750 İlişki yok	p:0,677 İlişki yok	p:0,299 İlişki yok	p:0,852 İlişki yok	p:0,137 İlişki yok
14.Mesai saatleri dışında bile sürekli işimle ilgili konuları düşünüyorum.	p:0,356 İlişki yok	p:0,619 İlişki yok	p:0,550 İlişki yok	p:0,201 İlişki yok	p:0,177 İlişki yok
15.Farklı bir işte çalışmayı tercih ederdim.	p:0,383 İlişki yok	p:0,009 İlişki var	p:0,476 İlişki yok	p:0,731 İlişki yok	p:0,885 İlişki yok
16.İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını ek veya gereksiz maliyet olarak görmesi uzmanlık yapmamı engelliyor.	p:0,935 İlişki yok	p:0,469 İlişki yok	p:0,661 İlişki yok	p:0,410 İlişki yok	p:0,880 İlişki yok
17.İşimi yaparken işveren baskısına maruz kalıyorum.	p:0,286 İlişki yok	p:0,598 İlişki yok	p:0,646 İlişki yok	p:0,198 İlişki yok	p:0,355 İlişki yok
18.Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ ihmalleri beni zor durumda bırakıyor.	p:0,210 İlişki yok	p:0,731 İlişki yok	p:0,661 İlişki yok	p:0,609 İlişki yok	p:0,127 İlişki yok
19.İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında maliyet düşürme politikaları uzmanlık yapmama engel oluyor.	p:1,000 İlişki yok	p:0,204 İlişki yok	p:0,810 İlişki yok	p:0,195 İlişki yok	p:0,290 İlişki yok
20.İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki önlem ve tedbirlerin yetersizliğinden dolayı kendimi gergin ve stresli hissediyorum.	p:0,660 İlişki yok	p:0,785 İlişki yok	p:0,703 İlişki yok	p:0,745 İlişki yok	p:0,240 İlişki yok
21.İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların duyarsızlığından dolayı kendimi stresli hissediyorum.	p:0,875 İlişki yok	p:0,712 İlişki yok	p:0,488 İlişki yok	p:0,733 İlişki yok	p:0,640 İlişki yok
22.Başka bir sektörde iş bulursam iş güvenliği uzmanlığına devam etmeyeceğim.	p:1,000 İlişki yok	p:0,712 İlişki yok	p:0,900 İlişki yok	p:0,156 İlişki yok	p:0,984 İlişki yok
23.Doküman hazırlama, takip etme ve planlama süreçleri beni çok fazla yoruyor.	p:0,328 İlişki yok	p:0,497 İlişki yok	p:0,980 İlişki yok	p:0,127 İlişki yok	p:0,735 İlişki yok
24.Çok fazla firmadan sorumlu olduğum için stresli hissediyorum.	p:0,873 İlişki yok	p:0,728 İlişki yok	p:0,690 İlişki yok	p:0,836 İlişki yok	p:0,511 İlişki yok

* Ki-kare testi sonucu elde edilen p (sig.) değerinin 0,05’ten küçük olması durumunda “ilişki var”, 0,05’ten büyük olması durumunda ise “ilişki yok” şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

Tablo-4'ten görüldüğü gibi örneğin; ankete katılanların yaş aralığındaki değişim ile “farklı bir işte çalışmayı tercih etme” durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve dolayısıyla uzmanların yaş grubunun söz konusu değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak yaş aralığı ile ankette sorulan diğer soruların tümü arasında $p>0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki olmadığı da görülmektedir.

Tablo 5. Stres değerlendirme soruları*sosyo-demografik özellikler arasındaki test sonuçları-2

Anket Soruları	Uzmanlık Yapma Şekli	Uzman olarak çalışma süresi	Alınan Ücret	Günlük çalışma süresi	Sorumlu Olunan Firma Sayısı
13.İşimi yaparken kendimi bağımsız ve güvende hissetmiyorum.	p:0,314 İlişki yok	p:0,208 İlişki yok	p:0,923 İlişki yok	p:0,621 İlişki yok	p:0,493 İlişki yok
14.Mesai saatleri dışında bile sürekli işlemlerle ilgili konuları düşünüyorum.	p:0,887 İlişki yok	p:0,678 İlişki yok	p:0,279 İlişki yok	p:0,381 İlişki yok	p:0,435 İlişki yok
15.Farklı bir işte çalışmayı tercih ederdim.	p:0,264 İlişki yok	p:0,564 İlişki yok	p:0,137 İlişki yok	p:0,207 İlişki yok	p:0,683 İlişki yok
16.İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını ek veya gereksiz maliyet olarak görmesi uzmanlık yapmamı engelliyor.	p:0,000 İlişki var	p:0,201 İlişki yok	p:0,000 İlişki var	p:0,491 İlişki yok	p:0,710 İlişki var
17.İşimi yaparken işveren baskısına maruz kalıyorum.	p:0,000 İlişki var	p:0,500 İlişki yok	p:0,005 İlişki var	p:0,262 İlişki yok	p:0,444 İlişki yok
18.Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlere uymadaki kayıtsızlığı/ ihmalleri beni zor durumda bırakıyor.	p:0,450 İlişki yok	p:0,369 İlişki yok	p:0,006 İlişki var	p:0,034 İlişki var	p:0,368 İlişki yok
19.İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında maliyet düşürme politikaları uzmanlık yapmama engel oluyor.	p:0,000 İlişki var	p:0,197 İlişki yok	p:0,000 İlişki var	p:0,468 İlişki yok	p:0,017 İlişki var
20.İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki önlem ve tedbirlerin yetersizliğinden dolayı kendimi gergin ve stresli hissediyorum.	p:0,007 İlişki yok	p:0,240 İlişki yok	p:0,001 İlişki var	p:0,402 İlişki yok	p:0,108 İlişki yok
21.İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların duyarsızlığından dolayı kendimi stresli hissediyorum.	p:0,156 İlişki yok	p:0,637 İlişki yok	p:0,052 İlişki yok	p:0,620 İlişki yok	p:0,719 İlişki yok
22.Başka bir sektörde iş bulursam iş güvenliği uzmanlığına devam etmeyeceğim.	p:0,690 İlişki yok	p:0,956 İlişki yok	p:0,224 İlişki yok	p:0,975 İlişki yok	p:0,958 İlişki yok
23.Doküman hazırlama, takip etme ve planlama süreçleri beni çok fazla yoruyor.	p:0,018 İlişki var	p:0,918 İlişki yok	p:0,948 İlişki yok	p:0,210 İlişki yok	p:0,999 İlişki yok
24.Çok fazla firmadan sorumlu olduğum için stresli hissediyorum.	p:0,000 İlişki var	p:0,474 İlişki yok	p:0,075 İlişki yok	p:0,561 İlişki yok	p:0,000 İlişki var

* Ki-kare testi sonucu elde edilen p (sig.) değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda “ilişki var”, 0,05'ten büyük olması durumunda ise “ilişki yok” şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

4. Sonuç

İş güvenliği uzmanlığı, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli iş ortamı yaratmakla yükümlü, sorumluluğu ve stres seviyesi fazla meslek kategorisindedir. Bu sebepten dolayı yapılan çalışmada iş güvenliği uzmanlarında stres varlığı ele alınmış ve seçilmiş demografik özellikler ile uzmanların stres durumu arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde özetlenmiştir.

- İşveren müdahalesinin fazla olması, mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar ve stres seviyesinin yüksek olması uzmanların değerlendirmesiyle, mesleğin en olumsuz tarafları olmakla beraber şikâyetçi oldukları ve kendilerini stresli hissetmelerine neden olan en önemli sorunlar; çalışanların İSG konusundaki duyarsızlığı, tedbirlere uymaktaki ihmalleri, İSG uygulamalarında önlem ve tedbirlerin yetersizliği, işverenin İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi olmuştur. Benzer şekilde Namal ve ark. (2016) yaptıkları çalışmalarında, uzmanların ücretlerini denetledikleri kuruluştan almaları nedeniyle iş güvenliği uygulamaları açısından baskı altında çalışmak zorunda kaldıklarından ve bağımsız olabilmeleri için ücret ve istihdam ilişkisinin ortadan kalkması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Arslan ve Ulubeyli (2016) yaptıkları çalışmalarında, işveren müdahalesinin uzmanlar için önemli bir sorun olduğundan ve ekonomik anlamda işverenden bağımsız olmaları gerektiğini savunarak işveren müdahalesine karşı önlem alınması gerektiğinden bahsetmişlerdir.
- Ankete katılanlara farklı bir işte çalışmayı tercih edip etmeyeceklerinin sorulduğu Soru-15'e verilen cevaplar ile demografik özelliklerden sadece yaş aralığı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer demografik özelliklerin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Yaş gruplarına bakıldığında bu soruya "evet" cevabı verenlerin en fazla 31-40 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu durumda mesleki olarak yıpranmanın en fazla bu yaş aralığındaki uzmanlarda görüldüğü söylenebilmektedir.
- İşverenlerin İSG bakış açısının, farkındalığının ve bu alanda yapılması gereken yatırımların gerekliliği konusundaki fikirlerinin iş güvenliği uzmanlarının performansına etkisinin irdelendiği Soru 16, 17 ve 19'a verilen cevapların, uzmanların uzmanlık yapma şekli ve aldıkları ücret değişkenlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilendiği görülmüştür. Bu sorulara en yüksek oranda "evet" cevabı veren grupların OSGB'de çalışan ve düşük ücret alan uzmanlar olduğu görülmektedir. Bu durumda OSGB'ye bağlı olarak çalışanların görevlerini yaparken bireysel veya kamuda İSG uzmanlığı yapanlara göre işverenlerin İSG bakış açısından ve farkındalığından daha fazla etkilendiği söylenebilmektedir.
- "Uzmanlık yapma şekli" değişkeninin, "doküman hazırlama, takip etme ve planlama süreçlerinin yorucu olması durumu (Soru 23)" üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumdan kaynaklı sorun en fazla kamuda çalışan iş güvenliği uzmanlarında gözlemlenmiştir.
- Çok fazla firmadan sorumlu olduğu için stresli hissetme durumunun irdelendiği Soru-24'e verilen cevaplar ile "sorumlu olunan firma sayısı" ve "uzmanlık yapma şekli" değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum OSGB'de çalışan uzmanların sorumluluğunda çok fazla firma bulunduğu için daha fazla strese girdikleri şeklinde yorumlanabilmektedir.

- Yapılan istatistiksel analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; cinsiyet, eğitim durumu, mezun olunan program, uzmanlık sınıfı, deneyim yılı değişkenleri ile ankette uzmanların stres durumlarının ölçümüne yönelik sorulara verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örneğin; uzmanların kendini stresli hissetmesine neden olan faktörlerin (iş yükü, doküman hazırlama süreci, işveren baskısı ve politikaları vb.) uzmanın kadın veya erkek olmasına, ön lisans mezunu veya yüksek lisans mezunu olmasına vb. göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Başka bir ifadeyle bu demografik özelliklerin değişmesinin sorulara verilen cevaplarda anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra uzmanlık yapma şekli (bireysel, OSGB ve kamu) ve ücretin uzmanların stres seviyesi açısından daha etkili değişkenler olduğu belirlenmiştir. Çünkü bu değişkenlere ait verilerin değişmesi durumunda stres sorularının bir kısmına verilen cevaplar istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde değişim göstermiştir. Ancak ankete katılan uzmanların yaklaşık %88'inin B ve C sınıfı uzmanlık belgesine sahip olduğu ve A sınıfı uzmanların oranının diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. İş güvenliği uzmanlık sınıfına bağlı olarak uzmanların sorumlulukları, iş kategorileri, iş yükleri ve bunlara bağlı olarak stres düzeyleri değişebilmektedir. Bu sebeple A,B,C sınıfı uzman dağılımı Türkiye ortalamalarına uygun seçilerek çalışma tekrarlanabilir ve uzmanlık sınıfının stres ile ilişkilendirilmesi yapılabilir.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini stres ve baskı altında kalmadan yapabilmeleri, işverene olan bağımlılıklarının ortadan kaldırılması ve devletin uzmanlara karşı daha koruyucu bir tavır sergilemesiyle mümkün olacaktır. İSG alanında yapılan düzenlemelerde öncelikle düşünülmesi gereken insan sağlığı ve güvenliğidir. Bu sebeple işveren, maliyet düşürme politikalarından kaçınarak iş güvenliği uzmanı üzerinde baskı kurmamalıdır. Ayrıca, çalışanların ihmallerinden kaynaklı sorunlarla başa çıkabilmek için toplumun her kademesinde İSG algısının oluşturulabilmesi gerekmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makale yazarları herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyan Özeti

Yazarlar makaleye eşit oranında katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

Aca Z., Gözel F. OSGB sistemiyle çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliği uzmanlığına ilişkin görüşleri. Çalışma ve Toplum Dergisi 2020; 4(67): 2223-2248.

- Akboğa Ö., Baradan S., Gürcanlı GE., Dikmen Ü., Bayram İ. İş güvenliği uzmanlığı: Sistemin işleyişinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma çalışması. 5. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu 2015; İzmir.
- Aksoy Ş., Mamatoğlu N. Challenges of occupational safety specialists scale: A scale development study. Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology 2019; 1(2): 76-84.
- Aksoy Ş. The relationship between challenges of occupational safety specialist, psychological safety, professional self – efficacy belief and proactive work behavior. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Arslan V., Ulubeyli S. İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması. Çalışma ve Toplum Dergisi 2016; 3(50): 1321–1340.
- Aytaç S., Engin T., İmanlı E. İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi 2020; 15(60): 746-758.
- Cerev G. İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi 2018; 16(32): 91-112.
- Duman F., Çavuşoğlu SB., Yurtseven CN., Yurtseven E. Assessment of job satisfaction and stress levels of occupational safety specialists. International Refereed Academic Journal of Sports Health and Medical Sciences 2019; 0(31):12-22.
- <https://eczacilik.anadolu.edu.tr/QL> (Erişim 8.02.2022).
- Kale Akboğa Ö., Dikmen SÜ., Gürcanlı GE., Bayram G., Baradan S. İş güvenliği uzmanlığı sisteminin gelişimi üzerine bir alan çalışması. BAUN Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2018; 20(2): 177-190.
- Karakaya A., Sancı V. İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri üzerine bir araştırma: Karadeniz bölgesi örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2017; 7(1): 1-13.
- Karakaya T. İş güvenliği uzmanlarının çalışma yaşamı özellikleri, iş stresi ve iş güvencesizliğinin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi 2018.
- Kayan Y., Doğruyol M., Gültekin MŞ., Gültekin MC., Ayhan E., Kuncan O. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma. Bilim ve Gençlik Dergisi 2017; 5(2): 45-50.
- Koroğlu AŞ. İş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan paket programların ve bu programların iş güvenliği uzmanlarının stres seviyesine etkisinin incelenmesi. Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2022.
- Krišto I., Batak M. Istraživanje oodručja interesa i problema u radu stručnjaka zaštite na radu. Sigurnost : Časopis Za Sigurnost U Radnoj I Životnoj Okolini 2012; 54(3): 303-308.
- Namal B., Kanber H., Kavas MV. İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kurumlardan almaları nedeniyle karşılaştıkları etik sorunlar. Türkiye Biyoetik Dergisi 2016; 3(3): 146-164.
- Nikolić V., Taradi J., Petković İA. Workplace stress of occupational safety specialists in croatia and serbia. National Library of Medicine 2021; 70(20): 419-431.

- Okuyucu ÖF. İş güvenliği uzmanlarında stres ve anksiyetenin incelenmesi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Orhan S. İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sorunu. Emek ve Toplum Dergisi 2014; 3(6): 70-89.
- Taşkıran G. Güvencesiz iş güvenliği uzmanları, piyasalaşan iş güvenliği: Bir alan araştırması. Çalışma ve Toplum Dergisi 2016; 0(51): 1747-1768.
- Yılmaz F., Alp S., Çınar U., Öz B. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ücret ve çalışma koşullarının analizi. OHS Academy Dergisi 2019; 2(1): 41-49.