

## İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi: Karaman ve Konya Örneği

Investigation of Individual Factors Affecting Job Satisfaction Level of Occupational  
Safety Experts: The case of Karaman and Konya

Ayşe Ece TOYOĞLU , Kubilay ÖZER 

### ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlar ve işverenler tarafından benimsenmiş olması büyük bir öneme sahiptir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların tam olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu uygulamalar üzerinde en önemli rolü üstlenen iş güvenliği uzmanıdır. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanının işini etkin ve verimli bir şekilde yapabilmesi için iş tatmininin sağlanmış olması gerekmektedir. Çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmini üzerinde etkisi bulunan bireysel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Konya ve Karaman illerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda kaydı bulunan A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı 310 iş güvenliği uzmanına Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formu ile Google docs aracılığı ile ulaşılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi  $\bar{x}=3,12$  orta düzeyde bulunmuştur. İstatistiksel analizlerde iş tatmininin yaş, medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerinde farklılaşmadığı; ücret ve kıdem değişkenlerinde farklılaştığı belirlenmiştir. Yüksek ücret alanlar ile kıdemi fazla olanların iş tatmin düzeyi diğer gruplardan yüksek bulunmuştur.

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

### ABSTRACT

The fact that the occupational health and safety culture has been adopted by the employees and protectors has a great structure. Occupational health and safety uses in enterprises must be fully fulfilled. It is the occupational safety specialist who assumes the most important role on these applications. In this context, job satisfaction must be provided in order for the occupational safety specialist to do his/her work efficiently and effectively. In the study, it was aimed to determine the individual factors that have an effect on job satisfaction of occupational safety experts. Within the scope of the research, 310 occupational safety specialists of Class A, Class B and C, registered in the Ministry of Labor and Social Security in Konya and Karaman provinces, were reached via the Minnesota Job Satisfaction Scale short form via Google docs. SPSS package program was used for statistical analysis of the data. In the research, the job satisfaction level of the occupational safety experts was found to be at a medium level of  $\bar{x}=3.12$ . In statistical analysis, job satisfaction did not differ in age, marital status, gender and educational status; It was determined that there were differences in wage and seniority variables. The job satisfaction level of those with higher wages and higher seniority was found to be higher than the other groups.

**Keywords:** Occupational Safety Specialist, Occupational Health and Safety, Job Satisfaction.

Ayşe Ece TOYOĞLU | ayseeceetyglu2@gmail.com  
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Karaman, Türkiye  
Karamanoğlu Mehmetbey University, Faculty of Health Sciences, Karaman, Turkey

Kubilay ÖZER | kubilayozer@hotmail.com  
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Karaman, Türkiye  
Karamanoğlu Mehmetbey University, Health Sciences Institute, Karaman, Turkey

Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER danışmanlığında Ayşe Ece TOYOĞLU tarafından 29 Eylül 2022 tarihinde tamamlanan "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Received/Geliş Tarihi : 14.11.2022  
Accepted/Kabul Tarihi: 21.03.2023

## I. GİRİŞ

İş görenlerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını etkileyen risklere karşı alınan tedbirler iş sağlığı olarak anılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü' ne göre iş sağlığı, "bireyin yalnızca fiziksel olarak değil ruhsal ve sosyal açıdan da iyilik halinin sağlanması, çalışan sağlığının bozulmasına engel olmak, işin insana, insanın işe uyumunun sağlanması" olarak tanımlanmaktadır [1, 2]. İş sağlığı ve güvenliği ise çalışanların yaşam hakkını gözetmek için iş görenlerin güvenliğini sağlayan, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyebilecek risk faktörlerine ve tehlikelere karşı tedbir alan bilim dalı olarak görülmektedir [3].

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması, tüm toplum tarafından benimsenmesi, şartların iyileştirilmesi amacı ile işveren, iş güvenliği uzmanları ve çalışanların görev, hak ve sorumlulukları 6331 sayılı kanunla belirlenmiştir [4].

İş sağlığı ve güvenliğinin teknik boyutu ile ilgili çalışmaların yürütülmesi, iş ortamındaki çalışmalar üzerinde gerekli incelemelerin yapılması, bu incelemeler sonucu tespit edilen eksik faktörlerin giderilmesi amacıyla işverenlere rehberlik eden kişiler iş güvenliği uzmanı olarak tanımlanmaktadır [5]. İş güvenliği uzmanları, işyerinde makine ve ekipmanların durumu ve bakımı, çalışanların yaptıkları işlere uyumlu kişisel koruyucu donanımların tedarikinin sağlanması, kullandırılması, uygun bir şekilde muhafazasının sağlanması için işverenle işbirliği içinde, gözetim, eğitim, bilgilendirme, kayıt, risk değerlendirmesi ve rehberlik işlemlerini yerine getirmektedir [6].

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesinde en büyük paya sahip olan iş güvenliği uzmanları, almış oldukları sorumluluklar bakımından ciddi bir konumda yer almaktadır [7]. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü benimseyen çalışan ve yöneticiler ilgili uygulamaları yerine getirdiği

takdirde işletmedeki iş kazası ve meslek hastalıkları azalmaktadır. Buna bağlı olarak sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışan bireylerin iş tatminine olumlu etki etmektedir [8]. Çalışanların iş performansında artış, yapılan işin verimliliğinde yükselmeler ve işe karşı bağlılık görülmektedir. Yaptığı işe karşı bağlılığı artıran çalışanların ise iş tatmin düzeyleri yükselmektedir [9]. Çalışanlar, iş ortamı ve işverenler için bu derece önemli sorumluluk ve görevi bulunan iş güvenliği uzmanlarının işlerini iyi bir şekilde yürütebilmeleri için yaptıkları işten tatmininin seviyesinin yüksek olması gerekmektedir [10].

İş tatmini esas olarak çalışanların şahsi özellikleriyle birlikte yaptıkları iş karşılığında aldıkları zevk olarak tanımlanmaktadır [11]. İş tatminini etkileyen faktörler örgütsel ve bireysel olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel faktörler; iş arkadaşları, kariyer, terfi, yapılan işin özelliği, yönetim şekli, çalışma şartları olarak belirtilmektedir. Bireysel faktörler ise; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, ücret gibi demografik değişkenleri içermektedir [12].

İş tatmin düzeyinin yükseltilmesi için ise kurum tarafından en mühim faktör çalışana yaptığı iş karşılığında verilen ücret olarak belirtilmektedir [13]. Bu bağlamda çalışanların ücret ile tatmin olmaları sağlandığında yaptıkları işe karşı olan bağlılıkları artmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar ücret faktörü ile tatmin edildiğinde bireylerin işteki motivasyon ve verimliliği artmaktadır [14]. Ücret çalışan bireylerin istek ve gereksinimlerini karşılayan en önemli faktör olduğundan dolayı iş tatmini üzerinde de büyük etkisi bulunmaktadır. Yetersiz ve düşük ücretler iş tatminini olumsuz etkilemektedir [15].

İş sağlığı ve güvenliği açısından yetersiz bir ortamlar ve düşük ücretler iş tatminini olumsuz etkilenmektedir [16]. Türkiye' de yaptığı iş üzerinde kendini yetiştirmiş vasıflı

çalışanların gelirlerini az bulması ve iş ortamının iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz olması durumunda başka bir iş arayışına girdiği belirtilmektedir [17].

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmaması ya da uygulamaların yetersiz olması büyük bir problem olarak görülmektedir [18]. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair tedbirlerin alınmasını sağlayacak, rehberlik görevini üstlenecek, işletmede görülen işin ve işin niteliklerini bilen iş güvenliği uzmanlarının işi daha etkin bir şekilde yürütebilmesi için iş tatmininin daha iyi seviyelere getirilmesi ve iş tatmininin sağlanmış olması gerekmektedir [19].

Türkiye’de meydana gelen iş kazaları gelişmiş ülkelerin ortalamasının üzerinde ve yüksek ölüm sıklık oranını sahip olduğu bilinmektedir [20]. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmasında yetersiz kalınmış istenilen düzeye ulaşamamıştır [21]. Literatürde iş güvenliği kültürü ile çalışanların güvenli davranışları arasında ilişki bulunmaktadır [22]. İş güvenliği kültürü yasal ve teknik bir sorun olmaktan öte çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına çalışma hayatı, iş verenin tutumu kadar iş sağlığı güvenliği hizmeti verenlerin etkisinin olması kuşkusuz tartışılmaz [20, 21, 22]. Bu bağlamda uzmanların iş tatmin düzeylerinin etkisi kaçınılmaz önem kazanmaktadır.

Literatürde iş sağlığı güvenliği uzmanlarının iş tatmini-ne yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Literatürde İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri rekabetin yoğun sektöre yeni firmaların girmesinin kolay olduğu zeminde özel sektör dinamikleriyle verilmektedir. Bu olumsuz piyasa koşulları ücretlerin düşüklüğüne yol açmaktadır. Düşük ücretler deneyimsiz kişilerin yüksek riskli işlerde istihdamını artırmakta ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir [23]. Rehberlik ve saha çalışmalarında zaman zaman iş güvenliği uzmanlarının iş yeri tespit öneri defteri-

ne yazdıkları işverence onaylanmamaktadır. İş barışını olumsuz etkileyen bu istenmeyen durumlar işyeri ve OSGB arasındaki ticari bağı zayıflamaktadır. İş kaybetme kaygısı yaşayan OSGB iş güvenliği uzmanı ya ilgili işyerinden çekmekte ya da işten çıkarma yoluna gitmektedir. İş güvenliği uzmanları hizmet üretirken iş kaybetme korkusuyla vicdanı arasında bırakılmaktadır [24]. Madenler inşaatlar gibi riskli alanlarda iş güvenliğini ve sağlığı sağlamaya çalışırken uzmanlar, istenmeyen durumlar ve iş kazalarında ise sorumluluğun çoğunluğu omuzlarında bulmakta yasalar karşısında bir başına savunmasız kalmaktadır [25].

İş güvenliği uzmanları sahada zorlu koşullarında hizmet üretmektedirler. Bu çalışmada politik, kurumsal, örgütsel ve piyasa koşulları kapsam dışı tutularak iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi ve iş tatminine etkisi bulunan bireysel etkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda “İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini düzeyi ve üzerinde etkisi bulunan bireysel faktörler nedir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışmanın literatüre katkısı olması beklenmektedir.

## II. YÖNTEM

Çalışmada nicel kesitsel ve tanımlayıcı türdedir. Araştırmanın evrenini Konya ve Karaman illerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na kayıtlı ve aktif olarak çalışmakta olan toplam 1690 A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Örneklem Krejcie ve Morgan’ın belirli kitleden çekilecek örneklem miktarı tablosuna göre 310 olarak belirlendi [26].

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanıldı. Katılımcılara Google docs aracılığı ile Kasım 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında ulaşıldı. Zaman ve ekonomik kısıtlar nedeniyle Karaman Konya bölgesiyle sınırlı tutuldu.

Anket seti iki bölümden oluşturuldu. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve ücret bilgilerine yönelik sorular yer alırken ikinci bölüm iş tatmin düzeyini ölçmek için 20 soruluk Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formu kullanıldı.

Veriler SPSS paket programı kullanılarak istatistik analizler yapıldı. Örnekleme oluşturan 310 iş güvenliği uzmanının verileri değerlendirilirken  $\sigma < 0,05$ 'ten küçük olan 35 veri kapsam dışı bırakıldı. Geriye kalan 275 veri anket setinin 10 katını geçme kriterini sağladığı için yeterli görülerek teste tabi tutuldu [27]. Cronbach'alfa değeri 0,93 olarak hesaplandı. Normal dağılım varsayımları sağlandığı için parametrik testlerden T-testi ve One Way Anova testi ile analizler yapıldı.

Çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 27/10/2021 tarih ve 06-2021/32 karar numarası ile etik onay alındı.

### III. BULGULAR

#### A. İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo-demografik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerini ölçmeye yönelik yapılan anket sonucundaki bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet dağılımı incelendiğinde 98 kadın ve 177 erkekten oluştuğu, yaş dağılımı incelendiğinde 65 kişinin 25 yaş ve altı, 49 kişinin 26-30 yaş aralığında, 71 kişinin 31-35 yaş aralığında, 49 kişinin 36-40 yaş aralığında, 41 kişinin 41-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde 109 kişinin evli, 156 kişinin bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde 79 kişinin ön

lisans düzeyinde, 107 kişinin lisans düzeyinde, 86 kişinin lisansüstü düzeyde eğitim aldığı görülmektedir. Kıdem süreleri incelendiğinde 156 kişinin 0-5 yıl arasında, 76 kişinin 6-10 yıl arasında, 31 kişinin 11-15 yıl arasında, 12 kişinin 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Ücret dağılımları incelendiğinde 44 kişinin asgari ücret, 94 kişinin asgari ücretin %25 fazlası, 87 kişinin asgari ücretin %50 fazlası, 50 kişinin asgari ücretin %120 fazlası ücret aldığı görülmektedir.

**Tablo 1:** İş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik istatistikleri

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde %
Kadın	98	36
Erkek	177	64
<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>
Yaş	Sıklık	Yüzde
25 ve altı	65	24
26-30	49	18
31-35	71	26
36-40	49	18
41-45	41	14
<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>
Medeni Durum	Sıklık	Yüzde %
Evli	109	40
Bekar	166	60
<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>
Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde %
Önlisans	79	29
Lisans	107	38
Lisansüstü	89	33
<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>
Kıdem	Sıklık	Yüzde %
0-5 yıl	156	57
6-10 yıl	76	28
11-15 yıl	31	11
16-20 yıl	12	4
<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>
Ücret	Sıklık	Yüzde %
Asgari ücret	44	16
Asgari ücretin %25 fazlası	94	34
Asgari ücretin %50 fazlası	87	32
Asgari ücretin %120 fazlası	50	18
<b>TOPLAM</b>	<b>275</b>	<b>100</b>

## B. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi  $\bar{x} = 3,12$  orta düzeyde bulunmuştur. İş tatmin düzeyinin demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum T-testi, eğitim durumu, yaş, kıdem ve ücret değişkenleri Anova istatistik yöntemleri ile analiz edilmiş bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Cinsiyete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T- testi sonuçları.

Değişken	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ort.	Std. Sap.	t	p
İş tatmini	Kadın	98	2,58	1,11	0,36	0,22
	Erkek	177	2,78	1,01		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 2' de kadın ve erkeklerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında cinsiyet değişkeninin iş tatmin düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p = 0,22 > 0,05$ ).

**Tablo 3:** Medeni Duruma göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin T- testi sonuçları

Değişken	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ort.	Std. Sap.	t	p
İş tatmini	Kadın	109	2,56	0,99	0,66	0,43
	Erkek	166	2,86	1,09		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 3'te evli ve bekarların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında medeni durum değişkeninin iş tatmin düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p = 0,43 > 0,05$ ).

**Tablo 4:** Eğitim durumuna göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ort.	F	p
İş tatmini	Önlisans	79	2,71	1,09	0,07
	Lisans	107	2,53		
	Lisansüstü	89	2,86		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 4' te ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim değişkenlerinin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan Anova testinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p = 0,07 > 0,05$ ).

**Tablo 5:** Yaşa göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları

Değişken	Yaş	N	Ort.	F	p
İş tatmini	25 ve altı	65	2,84	1,22	0,02
	26-30	49	3,08		
	31-35	71	2,97		
	36-40	49	3,55		
	41-45	41	3,27		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 5'te yaş değişkeninin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan Anova testinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p = 0,26 > 0,05$ ).

**Tablo 6:** Kıdeme göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları

Değişken	Kıdem	N	Ort.	F	p
İş tatmini	0-5 yıl	156	3,38	0,49	0,02
	6-10 yıl	76	3,18		
	11-15 yıl	31	3,61		
	16-20 yıl	12	3,36		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 6' da kıdem değişkeninin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan Anova testinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p = 0,02 > 0,05$ ). 11-15 yıl çalışanların iş tatmin düzeyleri ( $\bar{x} = 3,61$ ) diğerlerinden yüksek bulunmuştur.

**Tablo 7:** Ücrete göre iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine ilişkin Anova testi sonuçları

Değişken	Kıdem	N	Ort.	F	p
İş tatmini	Asgari ücret	44	2,41	0,43	0,01
	Asg. Ücretin %25 +	94	2,84		
	Asg. Ücretin %50 +	87	2,72		
	Asg. Ücretin %120 +	50	3,01		

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 7’de asgari ücretin katları olarak belirlenen ücret değişkeninin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan anova testinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,01>0,05$ ). Asgari Ücretin %120 üzerinde yüksek ücret alanların iş tatmin düzeyleri ( $x=3,01$ ) diğerlerinden yüksek bulunmuştur.

#### IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanları %64’ü erkek, %26’sı 31-35 yaş aralığında, %60’ı bekar, %38’i lisans mezunu, %57’si 0-5 yıl çalışma deneyimine sahip, %66’sı asgari ücretin 1,25-1,50 katı kadar ücret almaktadırlar. Araştırmanın örneklemini oluşturan uzmanların genç, lisans mezunu, bekar, yeni iş deneyimleyen ve asgari ücret düzeyinde gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Elde edilen demografik bulgular iş güvenliği uzmanlarıyla yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir [23, 24, 25].

İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Literatürde konuyla alakalı bir tek Karakaya ve Sancı’nın (2017) Karadeniz bölgesinde yürüttükleri çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da iş tatmin seviyesi orta düzeyde belirlenmiştir [23].

İstatistik analizlerde cinsiyet, yaş medeni ve eğitim durumu değişkenleriyle iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Karakaya ve Sancı (2017) konuyla ilgili araştırmalarında da yaş ve cinsiyetin iş tatminine etkisinin olmadığı belirlenmiştir [23]. Her iki çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Farklı sektörler de yapılan iş tatmini araştırmalarında da cinsiyet [28] , yaş [29], medeni durum [30] ve eğitim durumu [31] değişkenlerin iş tatminine yönelik etkisinin olmadığı yönünde bulgular mevcuttur.

11-15 yıl çalışanların iş tatmin düzeyi diğer mesleki deneyim gruplarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Kara-

kaya ve Sancı (2017), benzer çalışmada mesleki deneyim artınca iş tatmininin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır [23]. Literatürdeki iş tatmini araştırmalarında kıdem iş tatminine olumlu etkisinin olduğu yönünde tespitler bulunmaktadır [32].

İş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyinin ücret değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Literatürde iş güvenliği uzmanlarıyla ücret konusunda yapılan çalışma bulunamamıştır. Ancak farklı sektörlerde Örcü ve arkadaşları (2021), insanlar daha iyi bir gelire sahip olduğunda yaşam kalitesinin daha güzel olacağını ve daha rahat bir şekilde yaşayacağını düşündükleri sonucunu bildirmektedir [33]. Emmert ve Taher (1992), çalışanlara yaptıkları iş karşılığında verilen ücretin, iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan birisi olduğunu belirtmektedir [34]. Şahin (2003), çalışanlara verilen ücretin arttıkça iş tatmin düzeylerinin de belirli oranlarda artış gösterdiğini, fakat iş tatmininin sağlanmasında ücretin yeterli olmadığını, tam bir tatmin sağlanması için eğitim, kıdem, terfi gibi bazı faktörlerinde sağlanmış olması gerektiğini bildirmektedir [35].

Sonuç olarak iş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri orta düzeyde belirlenmiştir. İş tatmini cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş değişkenlerinden etkilenmemektedir. Mesleki deneyimin artması ve buna bağlı olarak ücretteki kısmi artışlar iş tatminine olumlu yansımaktadır. Uzmanlara ekonomik olarak kendilerini iyi hissedecekleri ücretin verilmesi, aldıkları ağır sorumluluğu göz ardı edilmeden ücretlerin belirlenmesi, demografik değişkenler dışındaki bileşenleri iyileştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına olumlu etki etmesi beklenmektedir. Türkiye’de iş sağlığı ve kültürünün istenilen düzeye ulaşması için iş tatminlerini artırıcı politika ve stratejilerin geliştirilmesine önem verilmelidir.

**YAZAR KATKILARI:** Bu çalışmada yazarların katkıları eşit düzeydedir

**ÇIKAR ÇATIŞMASI:** Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını, makalede araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu beyan eder.

**ETİK KOMİTE ONAYI:** Çalışma için 27.10.2021 tarihinde 06-2021/32 numarası ile Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır.

#### KAYNAKÇA

- [1] ILO, "Occupational Health," 2017. [Çevrimiçi]. Available: <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-health/lang-en/index.htm> (erişim tarihi 20 Ekim 2022)
- [2] WHO, "Open Data," 2017. [Çevrimiçi]. Available: <http://www.who.int/en/>
- [3] T. Gül, "İş sağlığı ve güvenliği önlisans ve lisans öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin karşılaştırılması," Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul, 2019.
- [4] Resmi Gazete. (30 Haziran 2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sayı: 28339. Erişim Tarihi: 17.12.2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331>.
- [5] S. Özdemir, "Kadın iş güvenliği uzmanlarının sorunları," Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, 2021.
- [6] Resmi Gazete. (29 Aralık 2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Sayı:28512. Erişim Tarihi: 7.10.2022, <http://www.resmigazete.gov.tr>
- [7] G. Cerev, "İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma," *Yönetim Bilimleri Dergisi*, cilt. 16, no. 32, pp. 91-112, 2018.
- [8] R. Kayabaşı, "İşyeri iş sağlığı ve güvenliği politikalarının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi," *Mesleki Bilimler Dergisi*, cilt. 8, no. 2, pp. 133-143, 2019.
- [9] G. Eroğlu, E.E. Şüküroğlu, M. Günaydın ve S. Şüküroğlu, "İş güvenliği kültürünün iş verimliliği üzerine etkisi: pres fabrikası örneği", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, cilt. 11, no.3, pp. 913-926, 2022.
- [10] A. Karakaya ve V. Sancı, "İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri üzerine bir araştırma: Karadeniz Bölgesi örneği," *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt. 7, no. 1, pp. 1-13, 2017.
- [11] B. Arısoy, "Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumuna etkileri," Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.
- [12] D. Tengilimoğlu, "Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumuna arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma," *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt. 1, no. 24, pp. 23-45, 2005.
- [13] H. Tombul, "Sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeyinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi," Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2021.
- [14] T. Avcı ve O. M. Karatepe, "İşletmenin sınır biriminde çalışan işgörenlerin tatmini: Ampirik bir değerlendirme," *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İstanbul, 2000.
- [15] E. Zeynel, "Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma," Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014.
- [16] M. Tatlıcan ve M. Z. Çöğenli, "İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: endüstri işletmesi örneği", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt. 13, no.1, pp. 181-194, 2020.
- [17] A. Akın, "Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, no. 34, pp. 144-151, 2007.
- [18] Z. Başkan Takaoğlu, E. Çelenk Kaya ve N. Ölmezoglu İri, "İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar," *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, cilt. 7, no. 2, pp. 1-9, 2018.
- [19] G. Cerev, "İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve

- dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma,” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, cilt. 16, no. 32, pp. 91-112, 2018.
- [20] M. Şen, S. Dursun ve M. Güven, “Türkiye’de iş kazaları: Avrupa Birliği ülkeleri bağlamında bir değerlendirme,” *OPUS International Journal of Society Researches*, cilt. 9, no. 16, pp. 1167-1190, 2018.
- [21] A. Gökçe, “İş sağlığı ve güvenliği açısından iş güvenliği kültürünün önemi üzerine bir odak grup çalışması,” *Ergonomi*, cilt. 3, no. 2, pp. 82-95, 2020.
- [22] S. Dursun, “İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi,” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, cilt. 3, no.2. pp. 61-75, 2013.
- [23] A. Karakaya ve V. Sancı, “İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri üzerine bir araştırma: Karadeniz bölgesi örneği,” *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt. 7, no.1, pp.1-13, 2017.
- [24] Y. Kayan, M. Doğruyol, M.Ş. Gültekin, M.C. Gültekin, E. Ayhan ve O. Kuncan, “İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma,” *Bilim ve Gençlik Dergisi*, cilt. 5, no. 2, pp. 44-50, 2017.
- [25] F. Doğanay, “İş güvenliği uzmanlarının iş kazalarına etkileri: Karadeniz bölgesi örneği,” Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane, 2021.
- [26] R.V. Krejcie and D.W. Morgan, “Determining sample size for research activities,” *Educational and Psychological Measurement*, no.30, pp.607-610, 1970.
- [27] F. Y. Karakoç ve L. Dönmez, “Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler,” *Tıp Eğitimi Dünyası*, cilt. 14, no. 40, pp.39-49, 2014.
- [28] İ. Yazıcıoğlu, “Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansını ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması,” *Bilgi*, no. 55, pp. 243-264, 2010.
- [29] İ. Durak ve C. Serinkan , “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, cilt. 2007, no. 2, pp. 119-135, 2007.
- [30] R. Bilgiç, “The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers,” *The Journal of Psychology*, cilt. 132, no. 5, pp. 549-557, 1998.
- [31] C. Yavuz ve C. B. Karadeniz, “Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi,” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, vol. 2, no. 9, pp. 507-519, 2009.
- [32] S. Karataş ve H. Güleş, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt. 3, no. 2, pp. 74-89, 2010.
- [33] E. Örucü, I. Hasırcı, S. Başaran, “Ücret tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, no. 33, pp. 67-82, 2021.
- [34] M. A. Emmert and W. A. Taher, “Public sector professionals: the Effects of public sector jobs on motivation, job Satisfaction and work involvement,” *American Review of Public Administration*, no. 22, pp. 37-48, 1992.
- [35] A. Şahin, “Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti,” *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, cilt. 3, no. 5, pp. 137-157, 2003.