



*Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.*

*Araştırma Makalesi/ Research Article*

## **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME UYGULAMALARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ENDÜSTRİ İŞLETMESİ ÖRNEĞİ**

Mustafa TATLICAN\*, Mehmed Zahid ÇÖGENLİ\*\*

### **Öz**

Endüstri alanında teknolojik gelişmelerin ivme kazanması çalışanların sağlığına yönelik tehlikeleri günden güne artırmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalarda önem kazanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesinde çalışanların performans değerlendirmelerinin ölçülmesi uygulanabilir stratejilerin oluşması için önem taşımaktadır. Son zamanlarda tekstil sektöründe üretim taleplerinin artması çalışanların performansı ve iş tatminlerine yönelik çalışmaların artmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle iş sağlığı güvenliği ve iş tatmini konularında bilgiler verilmiştir. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Uşak İli Tekstil Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan bir tekstil firmasında çalışanlara (n=425); Üngüren ve Koç (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Ölçeği" ve Baycan (1985) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" uygulanarak çeşitli bulgulara ulaşılmış ve istatistiksel analizler doğrultusunda; çeşitli demografik değişkenlere göre (yaş ve gelir) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş tatmini, Çalışma Psikolojisi

## **THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE EVALUATION APPLICATIONS ON JOB SATISFACTION: EXAMPLE OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE**

### **Abstract**

The acceleration of technological developments in the field of industry increases the dangers of employee health day by day. In this context, it gains importance in studies regarding occupational health and safety. Measuring the performance evaluations of the employees is important for the implementation of applicable strategies in the implementation of occupational health and safety practices. Recently, the increase in production demands in the textile industry has led to an increase in the efforts towards employee performance and job satisfaction. In this study, the effect of occupational health and safety performance evaluation practices on the job satisfaction in the textile industry is examined. In line with this purpose, information is given on occupational health safety and job satisfaction. This research was designed with the general screening model by making use of quantitative research methods. For those working in a textile company located in Uşak Textile Organized Industrial Zone (n = 425); Various

\* Uşak Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, [mustafataticann@gmail.com](mailto:mustafataticann@gmail.com) orcid.org/0000-0003-3563-476X

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, [mzahid.cogenli@usak.edu.tr](mailto:mzahid.cogenli@usak.edu.tr) orcid.org/0000-0003-3018-4157

findings were reached by applying “Occupational Health and Safety Performance Assessment Scale”, whose validity and reliability studies were performed by Üngüren and Koç (2015), and “Minnesota Job Satisfaction Scale”, which was adapted to Turkish by Baycan (1985), and in line with statistical analyzes; According to various demographic variables (age and income), it is possible to say that occupational health and safety practices negatively affect the job satisfaction levels of employees.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Job satisfaction, Industrial Psychology

## 1. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ilkeleri kapsamında çalışan sağlığı ve iş güvenliği kavramını; “Tüm çalışanların fizyolojik ve psikososyal yönden rahatlıklarının en iyi seviyeye getirilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması, ortam koşullarının ortaya çıkardığı sağlığa ve çevreye zararlı sonuçların aynı zamanda kazalara ve meslek hastalıklarına neden olacak risk faktörlerinin ortadan kaldırıldığı refah seviyesi yüksek çalışma alanları” olarak ifade dilmektedir (Akpınar, 2013: 3-5). Ülkemizde 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu işverenleri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik tedbirleri aldirmekle ve sürekliliğini sağlamakla görevli tutmaktadır. Bu çerçevede gerekli yükümlülükleri yerine getirmeleri için işverene ve çalışanlara yönelik düzenlemelerin güncel olarak takibini sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği esaslarının yerine getirilmesiyle işletmelerdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının, performans düşüklüklerinin, verimsizliğin en aza indirilmesi ve güvenli çalışma ortamları oluşturulması amaçlanmaktadır.

Özellikle sanayi devriminin gelişmesiyle birlikte başta Avrupa ülkeleri olmak üzere çalışanlara daha fazla değer verilmeye başlanmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ve yaygınlaşması ile birlikte üretim faaliyetlerindeki artış, çalışanların daha fazla iş kazaları geçirmelerine, can kayıplarının artmasına, işletmelerde süreçlerin aksamasına ve üretimin azalması gibi çeşitli olumsuzluklara sebep olmaktadır. Bu gelişmelerin devamında iş sağlığı ve güvenliğine verilen değer artmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan çalışmalar işletmelerde verimliliği arttırdığı gibi çalışanların daha mutlu ve huzurlu çalışmalarına da katkıda bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde aklımıza sadece teknik ve mekanik önlemler gelmemelidir. Çalışanların huzursuz olması, verimsiz çalışmaları, stres, mobbing ve güvenlik kültürü gibi psikososyal etkenler de iş kazaları ile karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçerek hem iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ne derece etkili olduğu hem de verimliliği arttırmak için neler yapılması gerektiği hakkında bilgiler elde edilecektir. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği kavramından ve tarihçesinden devamında ise iş tatmini kavramı, boyutları ve öneminden bahsedilerek iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi, istatistiksel analizler doğrultusunda değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## 2.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda “işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar” olarak tanımlanmaktadır (İSGK, 27 Ocak 2012). İş sağlığı ve güvenliği kavramına yönelik uzmanlar tarafından birbirine benzer tanımların alan yazına kazandırıldığı görülmektedir. Özkılıç (2005: 21)’a göre iş sağlığı ve iş güvenliği “Çalışanların iş kazaları ve mesleki hastalıklarına uğramalarını engellemek, sağlıklı ve güvenli çalışma alanı sağlamak için alınması gereken tedbirler” anlamına gelmektedir. Balkır (2012: 58) ise iş sağlığı ve güvenliğini “İşin yapılması esnasında işyeri kaynaklı fiziki çevre koşulları sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık problemleri ve mesleki risklerin tamamen giderilmesi ya da minimuma indirilmesi noktasında yapılanlardır” olarak tanımlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, sadece tehlikelerin önlenmesi için değil aynı zamanda risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırılması ile yapılan çalışmaların tamamını kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği

çalışanların sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da tam bir iyilik halinde çalışmasını sağlamaktadır. İnsan psikolojisi çalışanların her anını etkilediği gibi çalışma ortamında da önemli bir etkiye sahiptir (Çöğenli ve Karadaş, 2020: 3-5).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı işçileri korumak için ilk yasal çalışmalar 19.yy'ın sonlarına doğru yapılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışı izlenmiş ve bu durumun çalışma ortamı şartları bakımından sosyal adaletle örtüşmediğinin farkına varılarak yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca sanayi devrimiyle paralel olarak teknolojinin hızla gelişmesiyle sanayileşme sürecine giren bütün devletlerde iş kazaları toplumsal sorunların en önemli unsuru olmaya başlamıştır (Narter, 2015: 7-8). İşyerinde çalışanların yaptıkları iş ile sağlıkları arasındaki ilişki, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli yer tutan konulardan biridir. Buradan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Çalışanları yapılarına uygun işlerde görevlendirmek,
- Çalışma ortamındaki risk etmenlerine yönelik koruma tedbirleri almak,
- Meslek hastalıklarına yönelik önleyici tedbir almak,
- Kazaların ve meslek hastalıklarının etkilerini en az düzeye indirerek, kazalardan sonra işe dönüş sürecini hızlandırmak,
- Kazaların ve meslek hastalıklarının nedenlerini ve sonuçlarını tüm boyutları ile incelemek ve değerlendirmek (İşıl, 1990: 15-17).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin, çalışma ortamındaki tehlikeleri saptayarak tehlikeleri engellemek bu mümkün değilse etkilerini en aza indirmek, oluşabilecek tehlikeler konusunda çalışanlara bilgilendirme eğitimleri düzenlemek ve işletme içerisinde çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımını sağlamak gibi görevleri vardır. İş sağlığı ve güvenliği birimlerinin çalışanların performans değerlendirmelerini dikkate almaları gerçekçi ve uygulanabilir çalışmaların oluşmasında büyük önem arz etmektedir.

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi

Tarım toplumları olarak yerleşik hayata geçen insanoğlu, birlikte yaşamaya, üretmeye ve çalışmaya başlamıştır. Buhar makinesinin icadı ile birlikte sanayi devrimi başlamış ve zamanla yüzlerce insanın aynı anda beraber üretim yapabildikleri işletmelerin kurulmasına neden olmuştur. Böylelikle bu çalışma ortamları, daha çok insanın meslek hastalıklarına yakalanmalarına ve iş kazaları geçirmelerine sebep olmuştur. İnsanların yaptıkları işten dolayı karşılaştıkları sağlık problemlerine yönelik ilk çalışmalar M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşamış olan İmhotep tarafından gerçekleştirilmiştir. İmhotep özellikle Mısır piramitlerinin yapımı sırasında iş kazalarıyla birlikte çok fazla can kaybı olduğunu ve çalışanların bel ağrısı ile karşılaştıklarını tespit etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili ilk yazılı metinler ise Yunanlı filozof Herodot'a kadar uzanmaktadır. Ünlü filozof Herodot, ilk olarak işçilerin veriminin en üst seviyeye çıkması için yüksek enerjili besinleri tüketmeleri gerektiğini savunmuştur. Bir diğer filozof Hipokrat ise kurşunun yüksek dozda zehir içerdiğini ve çalışanların sağlık yönünden olumsuz etkileneceklerini dile getirmiştir. Nicander ise Hipokrat'ın çalışmalarını geliştirerek çalışanların güvenlik ve sağlık sorunlarının yanısıra, zararlı maddelerden ve etkenlerden de korunması gerektiğini söylemiştir. Günümüzdeki kişisel koruyucu donanım malzemelerine vurgu yapan saptamayı ise; çalışılan bölgede bulunan zararlı tozlara karşı çalışanların başlarına maske özelliği taşıması için torba geçirmeleri gerektiğini söyleyen Plini yapmıştır (Yiğit, 2011: 7; Gerek, 2008: 3).

## 2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki kısımda incelenebilir. Osmanlı tarihine bakıldığında bu konu ile ilgili çalışmaların yeterli derecede olmadığı görülmektedir. Yapılan incelemeler Osmanlı tarihinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının eksik olmasının o dönemde yeterli derecede sanayinin gelişmemesi ve işletmelerin çok fazla büyük olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır (Yiğit, 2005: 3; Çöğenli, 2019: 17). Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği anlamında 1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin açılmasıyla birlikte yeni düzenlemeler yapılmıştır. 28 Nisan 1921 tarihinde 114 sayılı “Gelirlerinin İşçi Yararına Kullanılması Amacıyla Zonguldak ve Ereğli Bölgesindeki Kömür Tozlarının Satışı Kanunu” nun ve 10 Eylül 1921 tarihinde 151 sayılı “Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili Kanun” un Cumhuriyetin ilanından önce meclise sunulması bu konulara verilen değerin önemli bir kanıtıdır (Dilik, 1985: 93-102). Cumhuriyet döneminde yapılan bu çalışmaların yanı sıra birçok kanun çıkarılarak çalışanlara, çalışma hayatlarını kolaylaştırmak ve daha iyi hale getirmek için bazı haklar tanınmıştır. Son olarak 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamındaki yönetmelikler ve 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” bu konuda atılmış en önemli adım olarak görülmektedir (Erdoğan, 2010: 7-10; Kahya, 2014: 8-9; Çöğenli, 2019: 18-19).

## 3. İŞ TATMİNİ

Tatmin kavramı; gönül doyumunun sağlanması ve istenen bir şeyin elde edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Halsey, 1979: 884). İş tatmini ise; Ugboro (2000: 247-250) tarafından kişinin çalışmakta olduğu işyeri ile kendisi arasındaki uyumu sonucunda ortaya çıkan, kişinin mesleğine karşı sahip olduğu pozitif tutum ve memnuniyet duygusu olarak tanımlanmıştır. Schneider (1975: 318) ise iş tatminini; bireyin beklentiler, normlar, değerler aşamalarından geçerek iş koşullarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden elde ettiği bir durum olduğunu söylemiştir. Karaduman (2002: 70)’da iş tatmininin; kişinin çalıştığı yerde bulunanlardan yani çalışma grubundan, yöneticilerden, kendisinden ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygu olduğunu dile getirmiştir.

İş tatmini, işten elde edilen verilerin (iş güvenliği, terfi, motivasyon, ücret vb.) ve iş şartlarının (yönetimin tutumu, işin kendisi vb.) kişisel bir değerlendirmesi olmakla birlikte çalışanlara sağlanan bir algıdır ve bu algıya karşılık verilen duygusal bir cevaptır. Ayrıca çalışanların işyerindeki tecrübelerinden çalışanın üzerinde bıraktığı pozitif etki olarak düşünülmektedir. Çalışan yaptığı işten memnunsu ve sosyal hayatında da sıkıntı yaşamıyorsa işyerine karşı tutkulu olacaktır. Kendall, Hulin ve Smith’inde söylediği gibi işe ilişkin önemli özellikleri barındıran ve iş tatminini sağlayan beş tane iş boyutu (işin kendisi, yükselme fırsatı, ücret, yönetim ve iş arkadaşları) bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

### 3.1. İş Tatmini’nin Önemi

İlk defa 1920’li yıllarda yapılan çalışmalarda ortaya atılan iş tatmini gün geçtikçe önem kazanmaya başlamıştır. Bununla birlikte çalışanların yaptıkları işlere verdiği değerler 1930’larda yapılmış olan Hawthorne araştırmalarıyla ortaya çıkmıştır. İş tatmininin önem kazanması sadece çalışanları değil aynı zamanda işletmeleri de etkilediği için çeşitli nedenlere (iş tatmini ile verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar iş kazaları vb.) dayandırılmaktadır (Kılıç, 2012: 39-40). Diğer yandan işten ayrılmaların sıklaşması ve çalışanların işe devamsızlıklarının artması gibi durumların iş tatmini kavramının önemini arttırdığını söylemek mümkündür. Bu konuda yapılan incelemeler bireylerin bu davranışlarının iş tatminsizliği ile önemli bir ilişkisi olduğunu savunmaktadır. Bu durumun sebebi ise bireylerin işyerlerinden ve yaptıkları işlerinden beklentilerinin tam olarak karşılanamamasından olduğu

görülmüştür. İş tatminsizliğinin ortaya çıkması sonucunda bireylerin işe bağlılıkları düşmekte, verimlilikleri azalmakta ve bu şartlarda çalışanların sağlık durumlarında da olumsuzluklar görülmektedir. İş tatminsizliği yaşayan bireylerde duygusal çöküntüler (hayal kırıklığı, stres, depresyon vb.) ve sinirsel (baş ağrısı, uykusuzluk vb.) rahatsızlıklar oluşmaktadır (Miner, 1992: 119-120).

### 3.2. İş Tamini'nin Boyutları

**İşin niteliği:** Bir işyerinde çalışana sağlanan tatmin, kişinin yaptığı işin önemine ve bu durumun çalışanlar tarafından nasıl kabul gördüğüyle ve algılandığıyla ilişkilidir. İşin zevkli ve ilgi çekici olması, çalışanın yetenekleriyle uyum içinde olması, iş tatminini sağlayan önemli etkenlerdir. Bu etkenlerin en önemli üç unsurunu çeşitlilik, bağımsızlık ve yetenekler ile becerilerin kullanılması oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalarla yetenek ve özel bilgi gerektiren işlerde çalışan bireylerin iş yaparken daha mutlu oldukları saptanmıştır. Ayrıca çalışanların sürekli aynı şeyleri yapmasının ve işyerinde monoton bir şekilde çalışmasının iş tatminsizliğine sebep olduğu görülmüştür (Altundaş, 2000: 43-48; İşcan, 2010: 195-216).

**Ücret:** Ücret; karşılıklı anlaşması yapılmış olan çalışan ve işveren arasında hizmet karşılığında çalışan kişiye düzenli periyotlarla ödenen sabit para miktarıdır. Günümüz işletmelerinin sosyal politikalarının ve ekonomik düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olan ücret aynı zamanda çalışanlar açısından da önemli bir etkidir. Şimşek (1997: 293)' e göre ücret ise; üretim yapan işletmelerde bu üretime ruhsal veya fiziksel emek harcayarak katkıda bulunan bireye, emeği karşılığında zaman, üretim miktarı veya başka bir ölçüye göre belli yöntemlerle hesaplanarak ödenen para miktarıdır. Ücret yönetimi ise; insan kaynakları yönetiminin en önemli etkenlerindedir. Literatüre bakıldığında genel olarak çalışanın iş tatmini ile ücreti arasında kesin bir ilişki kurulamamıştır (Andrews, 2003: 35-38). Ayrıca aynı konumda, aynı şartları sağlayan çalışanlar arasında ücret anlamında herhangi bir ayırım yapılmamalıdır. Çalışanlar kendi aralarında ücret anlamında karşılaştırma yapabilirler ve bunun sonucunda ayırım yapıldığı kanaatine varırlarsa iş tatminsizliği eğiliminde bulunabilirler.

**Terfi fırsatları:** Terfi kelime anlamı olarak; statü, itibar, rütbe ve pozisyon artışını ifade etmektedir (Halsey W. , 1988: 801). Terfi, çalışanın işletmede daha üst kademedeki bir pozisyona getirilmesidir. Bu doğrultuda; çalışanın bulunduğu konumdan daha fazla ücreti olan, daha geniş yetki ve hareket özgürlüğü sağlayan, daha fazla sorumluluk gerektiren ve daha az gözetimin olduğu başka bir statüye getirilmesi halinde terfi olayı gerçekleşmiş olur. Çalışan terfi etmesi halinde hem daha fazla motivasyona sahip olacak hemde işinden tatmin olacaktır. İşyerlerinde işverenler terfi olanakları sağlarken dikkatli olmalı ve adaletli davranmalıdır. Çalışanların tatmin olması için terfi kararlarının adil olduğunu anlamaları ve inanmaları gerekmektedir (İşcan, 2010: 200).

**İşyerinde sosyal ilişkiler:** Sanayi devrimi ile birlikte küçük işletmelerin yerlerini zamanla büyük işletmeler almaya başlamıştır ve bu sayede çok farklı özelliklere sahip olan çalışanlar aynı yerde çalışma fırsatı yakalamışlardır. Sosyal ilişkiler olarak adlandırılan incelemede; örgütlerde hem çalışanların hem de işletmelerin verimliliğini arttırmaya yönelik olarak bireylerle nasıl ilişki kurulacağı ve onların nasıl yönetileceği hakkında önemli konuları içermektedir. Çalışma alanlarında bilinçli ve adil bir işbölümü yapılırsa, çalışanlarla olumlu ilişkiler kurulursa ve çalışanlarla sosyal bir bütünlük sağlanırsa bu tür işletmelerde verimlilik artacaktır. Ayrıca böyle bir bütünlüğün sağlanmasıyla birlikte çalışanların motivasyonları arttırılmış ve işlerinde tatmin olmaları önemli ölçüde sağlanmış olacaktır (Sabuncuoğlu, 2001: 42).

**İşyeri çalışma koşulları:** Bu kavram işyerindeki rahatlık, güvenlik ve sağlığa ilişkin çalışma alanını ifade etmektedir. Dünya'da teknolojinin gelişmesiyle birlikte işverenler

çalışanların sağlığı ve güvenliği için daha fazla önlem ve tedbir almak zorunda kalmaktadırlar. Bu zorunluluk, hem işletmede verimliliğin artması açısından hemde çalışanların sağlık ve güvenliğinin işverenin sorumluluğu altında olduğundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işyerlerinde çalışma şartları iyileştirilmeye ve gerekli güvenlik önlemleri alınmaya başlanmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için işletmelerde, psikososyal risklerden, yüksek gürültü düzeylerinden, çevresel kirliliklerden, fiziksel ve kimyasal risklerden, radyasyon ve korumasız makine gibi tehlikelerden koruyan güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmaya başlanmıştır (Bingöl, 2003: 450-460).

#### 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amaçlarından birisi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak işletmede bulunan bütün çalışanların memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak ve aynı zamanda çalışanları verimli hale getirmektir. Bunların yanı sıra çalışanların sağlıklarını işyerindeki sebeplerden dolayı kaybetmemelerini ve kendilerini rahat hissetmelerini sağlamakta diğer önemli amaçlarından birisidir. Bu amaçların gerçekleşmesi için işverenlerin, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Özel kuruluşlar ve kamu kuruluşları; iş tatmininin, üretimde kalitenin artırılması, işe devamlılık, satışların artırılması ve işe bağlılık gibi konularda önemli bir etken olduğunu göz önünde bulundurmaktadırlar. Yapılan çeşitli çalışmalar iş tatminini sağlayacak önemli bir unsurun iş sağlığı ve güvenliği olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı kurum ve kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği kavramını maddi yük olarak görmeyi bırakmalı ve daha çok onlara katkı sağlayacak değerli bir unsur olduğunu anlamalıdır. Çalışanları verimli hale getirmek ve sağlıklarını korumak amacıyla fiziksel çalışmaların yanı sıra psikolojik çalışmalarda yapılarak iş tatminine katkıda bulunulmalıdır. İşyerinde çalışanların mevcut durumlarından tatmin olmamaları sonucunda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaları kaçınılmazdır. Ayrıca bu tatminsizlik çalışanların işyerine geç gelmesi ve devamsızlık gibi durumlarında artışına ve bu yüzden üretimin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Modern yönetim anlayışına göre işletmelerin sergiledikleri performans ve başarıları; pazar gücü, ürün kalitesi ve ödenilen vergiler gibi maddi unsurlarla değil çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları ile onlara güvenli çalışma ortamı sağlamak gibi manevi unsurlarda göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

#### 5. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem çalışanların iş tatminini arttırmak için önemli bir faktördür. İşyerlerinde sağlanan güvenlik önlemlerinden dolayı çalışanlar, kendilerinin önemsendiğini düşünerek işlerinde daha verimli hale gelebilmektedirler. Aksi takdirde işyerlerinde güvenlik önlemlerinin yetersiz olması durumunda çalışanlar, sağlık ve güvenlik duygusundan yoksun kalarak hoşnutsuzluk içine girerler. Bunun sonucunda işyerine ve işlerine karşı olumsuz tutum sergileyebilirler. Çalışanların iş tatmini düzeyleri de bunlara bağlı olarak olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilir (Turmuş, 2005: 59-60). İş tatmin düzeyinin düşük olması işe yabancılaşma, devamsızlık yapma, işten ayrılma ve işe geç gelme gibi davranışları beraberinde getirmektedir. Bu yüzden işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesi, işletmelerde elde edilen bulgular ışığında çalışanların iş tatminini arttırabilmek için neler yapmaları gerektiği hakkında bilgi verilmesi temel amaçlarımız arasında yer almaktadır.

Bu konuda yapılmış olan araştırmalara göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olduğu yerlerde iş tatmininin sağlanması mümkündür. Öztalın ve arkadaşları (2002: 426) Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş güvenliği uygulamalarına göre iş tatminlerinin arttığını tespit etmişlerdir. İstanbul ve Edirne'de bulunan sağlık yükseköğretim kurumlarında yapılmış olan çalışmaya göre, eğitimcilerin çoğunun iş güvenliği

uygulamalarından memnun oldukları ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Kılıç, 2012: 72).

Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerine başvurulmuş veri toplama araçlarından anket yöntemi kullanılarak tarama modeli türlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Uşak İli Tekstil Organize Sanayi Bölgesinde yer alan bir üretim işletmesinin çalışanlarına; toplam 29 sorudan oluşan Üngüren ve Koç (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış “İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Ölçeği” ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” uygulanmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin güvenilirliği Cronbach’s Alpha değeri 0,81 olarak tespit edilmiştir.

### 5.1. Evren ve Örneklem

Uşak İli Tekstil Organize Sanayi bölgesinde yer alan tekstil üretim işletmesinde toplam 1412 çalışan bulunmaktadır. Çalışmanın evrenini oluşturan 1412 kişi için örneklem hesaplaması yapıldığında; %5 hata payı ile %95 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü 303 kişi olarak hesaplanmış fakat çalışmanın güvenilirliğini ve geçerliğini artırmak adına 425 çalışana (%5 hata payı ve %98,5 güven seviyesi) ulaşılmıştır (surveysystem, 07.01.2020). İşletmelerde çalışanlar ile yüz yüze görüşülerek anketler uygulanmıştır.

## 6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI

Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden faydalanılmıştır. Bu testler sonucunda her iki analiz için “p= ,000” olarak bulunmuştur. Buna göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde verilerin normal dağılım göstermediği ve istatistiksel analizlerde Non-Parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Elde edilen veriler Frekans Analizi, Mann-Whitney U, Korelasyon Analizi) doğrultusunda değerlendirilmiştir.

**Tablo 1:** Cinsiyete Göre Frekans Analizi

| Cinsiyet      | Frekans    | Yüzde      |
|---------------|------------|------------|
| Erkek         | 291        | 68,4       |
| Kadın         | 134        | 31,6       |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100</b> |

Çalışmamıza katkıda bulunan çalışanların %68,4’ünü (291) erkekler oluştururken %31,6’sını (134) kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Yaşa Göre Frekans Analizi

| Yaş           | Frekans    | Yüzde      |
|---------------|------------|------------|
| 18-23         | 54         | 12,7       |
| 24-29         | 63         | 14,8       |
| 30-35         | 88         | 20,7       |
| 36-41         | 73         | 17,2       |
| 42-47         | 60         | 14,1       |
| 48-53         | 49         | 11,5       |
| 54-59         | 29         | 6,8        |
| 60 ve üzeri   | 9          | 2,1        |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100</b> |

Katılımcıların %12,7'si (54) 18-23 yaş aralığı, %14,8'ini (63) 24-29 yaş aralığı, %20,7'sini (88) 30-35 yaş aralığı, %17,2'sini (73) 36-41 yaş aralığı, %14,1'ini (60) 42-47 yaş aralığı, %11,5'ini (49) 48-53 yaş aralığı, %6,8'ini (29) 54-59 yaş aralığı ve %2,1'inide (9) 60 yaş ve üzeri yaş aralığında çalışanlar oluşturmaktadır.

**Tablo 3:** Medeni Durumu Göre Frekans Analizi

| Medeni Durum  | Frekans    | Yüzde      |
|---------------|------------|------------|
| Evli          | 276        | 64,9       |
| Bekâr         | 149        | 35,1       |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100</b> |

Yapılan araştırmaya katılan çalışanların %64,9'unu (276) evli çalışanlar oluştururken %35,1'ini de (149) bekâr çalışanlar oluşturmaktadır.

**Tablo 4:** Eğitim Durumuna Göre Frekans Analizi

| Eğitim Durumu | Frekans    | Yüzde      |
|---------------|------------|------------|
| İlkokul       | 96         | 22,6       |
| Ortaokul      | 191        | 44,9       |
| Lise          | 73         | 17,2       |
| Önlisans      | 45         | 10,6       |
| Lisans        | 20         | 4,7        |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100</b> |



Ankete katılan çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %22,6'sını (96) ilkokul mezunları oluştururken, %44,9'unu (191) ortaokul mezunları, %17,2'sini (73) lise mezunları, %10,6'sını (45) önlisans mezunları ve %4,7'sinide (20) lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 5: İşletmede Çalışma Süresine Göre Frekans Analizi**

| İşletmede Çalışma Süresi | Frekans    | Yüzde      |
|--------------------------|------------|------------|
| 1 yıl ve daha az         | 63         | 14,8       |
| 1-3 yıl                  | 135        | 31,8       |
| 4-7 yıl                  | 99         | 23,3       |
| 8-11 yıl                 | 93         | 21,9       |
| 12 yıl ve üzeri          | 35         | 8,2        |
| <b>Toplam</b>            | <b>425</b> | <b>100</b> |

Araştırmaya katılan çalışanların %14,8'i (63) 1 yıl ve daha az süredir işletmede çalışmakta, %31,8'i (135) 1-3 yıldır, %23,3'ü (9) 4-7 yıldır, % 21,9'u (93) 8-11 yıldır ve %8,2'si (35) 12 yıl ve daha fazla süredir bu işletmede çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 6: Gelire Göre Frekans Analizi**

| Gelir Düzeyi  | Frekans    | Yüzde      |
|---------------|------------|------------|
| 2300-2900     | 258        | 60,7       |
| 3000-3500     | 103        | 24,2       |
| 3600-4000     | 23         | 5,4        |
| 4100-4500     | 29         | 6,8        |
| 4600 ve üzeri | 12         | 2,8        |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100</b> |

Çalışanların %60,7'si (258) 2300-2900 arasında maaş alırken, %24,2'si (103) 3000-3500 arasında, %5,4'ü (23) 3600-4000 arasında, %6,8'i (29) 4100-5000 arasında ve %2,8'i (12) de 4600 ve üzerinde maaş almaktadırlar.

**Tablo 7: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi**

| Cinsiyet      | N   | Mean Rank | Sum Of Ranks | Mann-Whitney U | P    |
|---------------|-----|-----------|--------------|----------------|------|
| <b>Kadın</b>  | 276 | 210,32    | 59099,5      |                |      |
| <b>Erkek</b>  | 149 | 191,63    | 24336,5      |                |      |
| <b>Toplam</b> | 425 |           |              | 16208,5        | ,135 |

Tablo 7.de çalışanların cinsiyetlerine göre işlerinde tatmin olup olmadıkları Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların tatmin değerleri ( $p=,135$ )  $p > 0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 8:** Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi

| Medeni Durum  | N   | Mean Rank | Sum Of Ranks | Mann-Whitney U | P     |
|---------------|-----|-----------|--------------|----------------|-------|
| Evli          | 276 | 216,02    | 53140,5      |                |       |
| Bekar         | 149 | 208,85    | 37384,5      |                |       |
| <b>Toplam</b> | 425 |           |              | 212,5          | 0,549 |

Tablo 8.de çalışanların medeni durumlarına göre işlerinde tatmin olup olmadıkları Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların tatmin düzeyleri ( $p=,549$ )  $p>0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

**Tablo 9:** Korelasyon Analizi

|                 | Yaş         | Eğitim Durumu | İşletmede Çalışma Süresi | Gelir       |
|-----------------|-------------|---------------|--------------------------|-------------|
| Sig. (2-tailed) | <b>,006</b> | 0,561         | 0,212                    | <b>,047</b> |
| N               | 425         | 425           | 425                      | 425         |

Bu tablodaki verilere bakılarak (Tablo 9) iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile çalışanların iş tatminleri arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışanların yaşlarına göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda “ $p=,006$ ” olarak tespit edilmiştir.  $p<0,05$ 'ten küçük olduğu için anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatminlerine olumsuz etki ettiği söylenebilir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda “ $p=,561$ ” olarak tespit edilmiştir.  $p>0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu analize göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların eğitim durumları arttıkça iş tatminlerine olumsuz etkide bulunmadığı söylenebilir.

Çalışanların işletmede çalışma sürelerine göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda “ $p=,212$ ” olarak tespit edilmiştir.  $p>0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu analize göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının işletmede çalışma sürelerine göre iş tatminlerine herhangi bir olumsuz etkide bulunmadığı söylenebilir.

Çalışanların gelir düzeylerine göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamaları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki yapılan korelasyon analizi sonucunda “ $p=,047$ ” olarak tespit edilmiştir.  $p<0,05$ 'ten küçük olduğu için anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların gelir düzeylerini yetersiz bulmalarından dolayı iş tatminlerine olumsuz etki ettiği söylenebilir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya’da meydana gelen teknolojik gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği kavramını da önemli derecede etkilemiştir. Gelişen teknolojiyle birlikte çalışma şartları da önemli derecede değişiklik göstermektedir ve bu çalışma şartları çalışanın motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek sağlık sorunlarını beraberinde getirmektedir. Hatta teknolojinin hızla gelişmesiyle çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalarak fiziksel ve psikolojik olarak önemli derecede etkilenebilmektedirler.

Uşak ili tekstil organize sanayi bölgesinde yer alan bir üretim işletmesinde toplam 425 çalışana ulaşılarak iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatminlerini etkileyip etkilemediği saptanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının yaşlarına ve gelir düzeylerine göre iş tatminlerini azaltmakla beraber diğer demografik yönlerden olumsuz etkilenmediği söylenebilir. Çalışanlar yaşlarının ilerlemesiyle birlikte fiziksel ve psikolojik açıdan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uyum sağlayamamaktadırlar, bu sebepten dolayı iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir. Yaşları ilerleyen çalışanlar zamanla fazla çalışmaktan ve emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşündüklerinden mutsuz olabilmektedirler. Ayrıca çalışanlar işletmelerde diğer çalışanların dikkatsiz ve hızlı çalışmalarından, sergiledikleri bu davranışların kendilerine zarar vereceğini düşündüklerinden, çalışanlara sağlanan gerekli kişisel koruyucu önlemlerinin yetersiz olmasından, işletmede sağlık ve güvenliği tehdit eden malzemelerin bulunmasından dolayı da rahatsızlık duymaktadırlar. Araştırma sonucunda elde edilen yaşa göre iş tatmini düzeyinin azalması diğer araştırmalara göre farklılık göstermektedir. Toker (2007: 103)’in “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama” isimli çalışmasına göre çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Carrell (1974: 368-373)’in posta memurları üzerine yaptığı araştırmaya göre çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatmini düzeylerinin olumlu yönde etkilendiğini saptamıştır. Lee ve Wilbur’un (1985: 781) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada yaş ilerledikçe iş tatmini düzeylerinin arttığı görülmüştür. Bu sonuçlar bize çalışanların iş tatmini düzeylerinin çalıştıkları meslek gruplarına göre değişebileceğini göstermiştir.

İş tatminini olumsuz etkileyen bir diğer önemli unsurunda gelir seviyesi olduğu görülmektedir. Çalışanların, çalışma ortamında bulunan makinelerin tehlikeli olduğunu, işletmede bulunan kimyasalların ve diğer malzemelerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olacağını düşünmelerinden dolayı gelir seviyeleri iş tatminini olumsuz şekilde etkileyerek verimliliği azaltmaya sebep olabilmektedir. Yani çalışanlar yaptıkları işte bulunan risklerin onlara psikolojik veya fiziksel olarak zarar verebileceğini düşünmektedirler ve bu riskleri göz önünde bulundurarak aldıkları ücreti yetersiz bulmaktadırlar. Katılımcıların eğitim durumları, medeni durumları, cinsiyetleri ve işletmede çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin etkilenmediği söylenebilir.

Verimlilik ve motivasyon işletmelerin çalışanlarına verdiği değer ve önem ile paralel olarak etkilenecektir. Çalışana verilen değer beraberinde işletmeyi de değerli hale getirir ve çalışanların verimliliğinin artmasına katkı sağlayabilir. Çalışanları maddi unsurlarla motive etmek tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanların iş tatmini düzeyini arttırmak için hepsinin beklenti ve düşünceleri göz önünde bulundurulmalı ve bu doğrultuda hareket edilmelidir. Çalışanların beklenti ve düşünceleri aynı olamayacağı için iş tatmini düzeyini beklenen seviyeye ulaştırmak zaman alacaktır. Elde edilen verilere göre çalışanların yaşı ilerledikçe iş tatmini düzeyleri olumsuz etkilenmektedir. Bu yüzden yaşı ilerleyen çalışanları daha az fiziksel güç harcayacakları ve kendilerini güvende hissedecekleri işlere yerleştirmek, işletmede çalıştığı süre boyunca dürüst ve verimli çalışanlara çeşitli terfi fırsatları sağlamak ve çalışanları istekleri

doğrultusunda tek vardiyada çalıştırmak iş tatminini ve verimliliği arttırmaya katkıda bulunacaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda işletmede gelir düzeylerinden dolayı mutsuz olan çalışanlarda bulunmaktadır. Çalışanların aldıkları maaşı yetersiz bulmalarının sebebi ise; işyerinde bulunan kimyasal ve fiziksel risklerin fazla olması ve bu risklere karşı alınan önlemlerin istenilen derecede olmadığından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu yüzden çalışanlarla düzenli periyotlarda iletişim kurarak hangi durumları riskli gördüklerini, işletmede güvenlik açısından hangi önlemlerin eksik olduğunu, kendilerini daha mutlu ve güvende hissetmeleri için hangi uygulamaların yapılabileceği hakkında bilgi alışverişinde bulunmak iş tatmini açısından verimli olabilir. Bahsettiğimiz davranış ve tutumları uyguladığımız sürece çalışanların iş tatminlerinin artmasıyla birlikte verimliliğinde artacağı söylenebilir.

**Kaynakça**

- Akpınar, T. (2013.). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ekin Yayınları.
- Altundaş, O. (2000). *Poliste Stres Ve İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.
- Andrews, C. (2003). *Comparative Analysis Of Management And Employee Job Satisfaction And Policy Perceptions*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of North Texas.
- Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 5.Baskı.
- Carrell, M. R. (1974). Some personal and organizational determinants of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal*. 17(2), 368-373.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2), 28.
- Çiçek, Ö., & 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.
- Çöğenli, M. Z. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar*. Eğitim Yayınevi.
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika. *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi* 40 (1), 93-102.
- Erdoğan, G. (2010). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara.
- Gerek, N. (2008). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Halsey, W. (1979). *Macmillan contemporary dictionary*. İstanbul: Macmillan Pub Co.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*, . İstanbul: Abc Tanıtım Basımevi, First Edition,.
- İşcan, Ö. F. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Işıl, B. (1990). Teknolojik Gelişmeler Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu.
- Kahya, E. Ö. (2014). *İş Güvenliği*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Karadaş Y. & Çöğenli, M. Z. (2020). İtfaiye Çalışanlarının Çalışma Şartlarına Yönelik Risk Değerlendirmesi Ve Güvenli Çalışma Önerileri. *International Journal Of Social Science*, 3 (1) , 115-134 .
- Karaduman, A. (2002). *Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum, Türkiye: AÜSBE.
- Kılıç, A. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların algılarının iş tatminleri ile ilişkisi (metal işletmesinde bir araştırma)*. Ankara, Türkiye: Yöktez.

- 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.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mcgraw-Hill Inc.
- Narter, S. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane tıp dergisi*. 44(4) 423-427.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T. (2001). *İşletme*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of applied psychology*, 60(3), 318.
- Şimşek, Ş. (1997). *Yönetim Ve Organizasyon*. Konya: Damla Matbaası, 2.Baskı,.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 92-107
- Turmuş, E. K. (2005). *İş tatmini (iş doyumunu) ve sanayi müsteşarlığında bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Ugboro, I., & Kofi., O. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal Of Quality Management*, 5 (2), 247-272.
- Üngüren, E., & Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması., *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 124-144.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. İstanbul: Aktüel yayınları.
- Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.