



## İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi

Safiye Nazmiye ÖZTÜRK<sup>1</sup>, Tülay ÖZTÜRK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Elektrik-Elektronik Mühendisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, Türkiye

<sup>2</sup> İç Hastalıkları Uzmanı, İşyeri Hekimi, Türkiye

### Makale Tarihiçesi

Gönderim: 28.08.2020

Kabul: 16.09.2021

Yayın: 31.12.2021

### Derleme Makalesi

**Öz-** İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işyerinden kaynaklanan ve işçilerin refahını etkileyebilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü bilimi olarak tanımlanmaktadır. İstihdam edilen kişilerin güvenliğini, sağlığını ve refahını korumakla ilgilenen disiplinler arası bir alandır. Çalışanların iş doyumunu üzerindeki İSGY uygulamalarının etkisini belirlemek, işyerlerinin yönetimi açısından önemlidir. Ayrıca, refah yönetimi (RY) uygulamalarının iş doyumunu üzerindeki etkisi, acil durum yönetimi (ADY) uygulamalarının iş doyumunu üzerindeki etkisi, işyeri yönetimi uygulamalarının çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmak üretim kalitesini arttıracaktır. İSGY uygulamalarının; çalışanlar arasında iş memnuniyetini arttırmasıyla beraber, tüm dünyayı etkileyen Covid 19 pandemisi gibi her alanda tüketimin arttığı beklenmedik acil-afet durumlarında, iklim değişikliklerinin baskın olarak hissedildiği son yıllarda güvenli ekonomik-teknolojik ve üretim sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli olduğu anlaşılmıştır. Bu makalede yapılmış olan çalışmalar taranmış; her koşulda sürdürülebilir çalışma ortamının sağlanabilmesi için yatırım yapılmasının önemi vurgulanmış ve İSGY uygulamalarının, uygulanmasındaki zorluklar, işyeri çalışanlarını ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği konuları gözden geçirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler** – İş sağlığı ve güvenliği, iş tatmini, refah yönetimi

## The Impact of Occupational Health and Safety Management Systems on Workers' Job Satisfaction

Safiye Nazmiye ÖZTÜRK<sup>1</sup>, Tülay ÖZTÜRK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Electrical-Electronics Engineer, Occupational Health and Safety Specialist, Turkey

<sup>2</sup> Internal Medicine Specialist, Occupational Physicians, Turkey

### Article History

Received: 28.08.2020

Accepted: 16.09.2021

Published: 31.12.2021

### Review Article

**Abstract** – The science of predicting, cognising, recovering and controlling the dangers ascending from the workplace is described as Occupational Health and Safety (OHS) and it affects the good condition of workers. It is a field that deals with protecting the safety, health and well-being of people attached to labour or job. Determining the effect of selected OHS practices on employees' job satisfaction is important for the management of workplaces. The research was performed in this plan in order to obtain the effect of OHS management techniques on the work satisfaction. Determining the effect of welfare management (WM) practices on job satisfaction, the effect of emergency management (EM) practices on job satisfaction, the effect of workplace management practices on employee job satisfaction and making the necessary arrangements will increase the quality of production. In recent years, the reasons such as the Covid 19 pandemic affecting the whole world, increasing consumption in every field, unexpected emergency-disaster situations, climate changes are felt predominantly, safe economic-technological and production sustainability have shown the importance of OHS practices and it has been understood that they are directly related to job satisfaction. In this study, the importance of making investments in order to provide a sustainable work environment under all conditions is emphasized and the difficulties in the implementation of OHS practices and occupational health and safety issues that concern workplace employees have been reviewed.

**Keywords** – Occupational health and safety, work satisfaction, well-being management

<sup>1</sup> birinci yazar e-mail: [nnazmiye82@gmail.com](mailto:nnazmiye82@gmail.com) Orcid id: 0000-0002-3527-3258

<sup>2</sup> ikinci yazar e-mail: [ttulay506@gmail.com](mailto:ttulay506@gmail.com) Orcid id: 0000-0001-8393-2580

\*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: [nnazmiye82@gmail.com](mailto:nnazmiye82@gmail.com)

## 1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) genel olarak, genel çevre ve etraftaki topluluklar üzerindeki olası etkileri dikkate alarak, işyerinden kaynaklanan ve işçilerin sağlığını ve refahını bozabilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü bilimi olarak tanımlanmaktadır. İSG, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde çalışanların güvenliğini, sağlığını ve refahını arttırmak için kullanılan kavramdır (Locke, 1969; Cunningham vd., 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (Alli, 2001) herkes için iş sağlığı küresel stratejisi:

- İş sağlığı ve güvenliğinde, en yüksek düzeyde fiziksel, zihinsel ve sosyal refahın geliştirilmesi, sürdürülmesi,
- Tüm mesleklerde çalışanlar dâhil olmak üzere, işçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları nedeniyle işten ayrılmasının önlenmesi,
- Çalışanların işlerinden kaynaklanan ve sağlıklarının bozulmasına neden olan faktörlerden ve risklerden korunması;
- İşçinin fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uyarlanmış bir mesleki ortama yerleştirilmesi, sürdürülmesi,
- Çalışma koşullarının her bireyin işine uyarlanmasını amaçlamaktadır.

Örneğin, işçi ve çalışma ortamı arasında belirleyicilerin yalnızca işin kendisinde mi ("içsel" görüş), tümüyle çalışanın zihninde mi ("özel" görüş) yoksa tatmin edici bir etkileşimin sonucu mu olduğu konusunda belirsizlikler vardır. İşyeri güvenliği ve sağlık yönetimi ile ilgili literatür, konunun büyük bölümünün dünyanın farklı bölgelerinde ele alındığını ortaya koymaktadır (Ilardi vd., 1993). Bu konuda kapsanan alanlar ağırlıklı olarak hastalık önleme, işyerinde psikososyal faktörler, işyerinde güvenlik endişeleri, işyeri politikaları, işyeri maneviyatı, işyerlerinde epileptik ilaç, işyerinde güvenlik iklimi, güvenli yönetim, kimyasallara maruz kalma ve risklerdir (Verra vd., 2019). İşyeri güvenliği dışında, çevre güvenliği yönetiminin insan algısı ve deneyimi üzerine çalışmaları azdır. Bu çalışmalar, işyerlerindeki işçilerin davranışsal niteliklerine ve mesleki hijyen, küresel eşitlik sorunları, politikalar, problem çözme, kaynak, sağlık tehlikeleri, sağlık eğitimi, asbest sorunları, sorumluluk atama, sağlık, güvenlik ve işyerinde eşitlik gibi konulara odaklanma eğilimindedir (Gopang vd., 2017). İş sağlığı ve güvenliği koşullarının durumu, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi (İSGY) sanayiciler, uygulayıcılar, hükümet ve tüketiciler için giderek artan bir öneme sahiptir. Covid 19 pandemisi (küresel afet) göstermiştir ki; İSGY toplum sağlığı, güvenliği, yönetimi, insan kaynaklarının devamlılığı ve ülkelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için elzemdir. İş sağlığı, güvenliği ve yönetimi konuları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlıdır. Fabrikalarda ve diğer iş yerlerinde çalışan kişilerin sağlığı, güvenliği ve refahı kanunlarla düzenlenir. Kanunlar ağırlıklı olarak sosyo-ekonomiktir ve fabrikaların atölye koşullarına, güvenlik cihazlarına, makine bakımına, yangın durumunda güvenlik önlemlerine, gaz patlamalarına, elektrik arızalarına ve koruyucu ekipman tedarikine odaklanır. İSGY kuruluşlar için önemli gibi görünürken, aslında endüstriyel alandaki tüm gelişmelere rağmen toplumun herkesini için önemlidir. Güvenli bir ortamda çalışmak çalışanların iş doyumuna yol açar. İş değeri, memnuniyet, heyecan, işlerine bağlılık ve dakikliği artırır, devamsızlık ve düşük performans oranlarını azaltır. Çünkü memnuniyet ve performans arasında ilişki vardır ve bu durum toplumsal refahı destekler. İSGY uygulamaları ve iş memnuniyeti üzerine yapılan çalışmalara göre, içme suyu ve tuvalet tesislerinden, kantin hizmetleri ve park alanlarına kadar işyeri politikası oluşturulmalı ve yapılan planlamaların kalıcı olması sağlanmalıdır. Çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde İSGY uygulamalarının etkisinin önemli olduğu, üretim sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkısının olduğu aşikardır. Ayrıca, ADY uygulamaları ve planları oluşturulmalı ve uygulanması için yatırım yapılmalıdır. RY uygulamaları ve iş memnuniyeti arasında yakın ilişki olduğu için, üst yönetim, çalışanlar ve çalışma ortamı arasında üçlü sacayağı oluşturulmalıdır. Burada bu konulara yönelik genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## 2. Problemin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi uygulamaları, her türlü çalışma ortamında önemlidir. İSGY etkin uygulamaları acil durumlarda, işyeri ortamında işyeri refahı ve çalışanların iş memnuniyetini sağlayabilir. Bunun nedeni, uygulamaların çalışanların zihninde güvenlik, rahatlık ve aidiyet duygusu geliştirmesidir. Bu nihayetinde iş tatmini anlamına gelir (Srivastava SK., 2004). Dolayısıyla birçok kuruluş İSGY uygulamalarına büyük önem vermektedir. Finans, eğitim, zaman ve fiziksel kaynaklar açısından çok sayıda kurumsal yatırım genellikle etkili İSGY uygulamalarının gerçekleştirilmesine çalışmaktadır (Hauff vd., 2015; Yao vd., 2018). Kuruluşlarda çalışanların iş tatmini ile ilgili olarak etkili İSGY'nin oynadığı rolün bilincinde olarak, birçok bilim adamı ve politika yapımcılar, çalışma alanı olarak İSGY uygulamalarına dikkatlerini vermiştir. Burada İSGY uygulamaları ve iş tatmininin birbiriyle yakından nasıl ilişkili olduğu araştırılmıştır. Literatür araştırma sonuçlarında, İSGY uygulamaları ve iş tatmini arasında yakın ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan birçok çalışmada İSGY uygulamalarının iş memnuniyetine yol açtığını göstermektedir.

### Literatür Araştırma Amaçları:

- Refah yönetimi uygulamalarının iş doyumundaki etkisini belirlemek.
- Acil durum yönetim uygulamalarının iş tatminindeki etkisini belirlemek.

(c) İşyeri çevre yönetimi uygulamalarının çalışanların iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek.

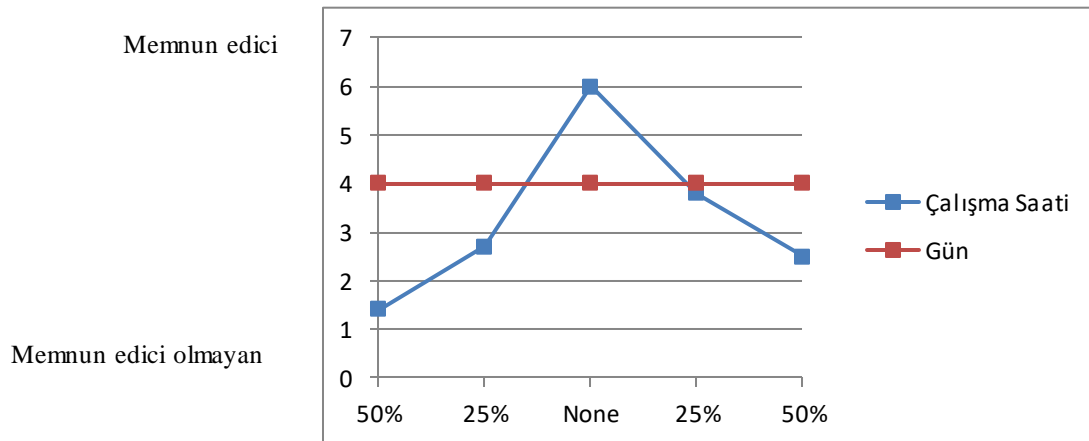
(d) İSGY uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisini belirlemek.

### 3. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

DSÖ ve ILO, iş sağlığı ve güvenliğini, tüm mesleklerde çalışanların en yüksek fiziksel, zihinsel ve sosyal refah seviyesinin sağlanması ve sürdürülmesi olarak tanımlamaktadır (Elovainio vd., 2000; Alli, 2001). Fiziksel, zihinsel ve sosyal refah, insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulanarak geliştirilebilir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine odaklanan stratejiler İSGY olarak da bilinir (Ferguson ve Reio, 2010). Bu sebeple, İSGY sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi, sürdürülmesi; işyerindeki potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerinin, risklerinin önlenmesi ve azaltılması ile ilgili tüm eylemlerin birbiriyle olan ilişkilerini açıklamaktadır (Millar, 1993, Lepak vd., 2006). İş, sağlık ve güvenlik uygulamaları arasında stres yönetimi rehabilitasyon programları, gürültü kontrolü, tehlikeli maddelerin denetiminin yönetilmesi ve genel sağlığın teşviki ve geliştirilmesi önemlidir (Ferguson ve Reio, 2010; Verra, 2019; Giorgi & Pignata vd., 2020).

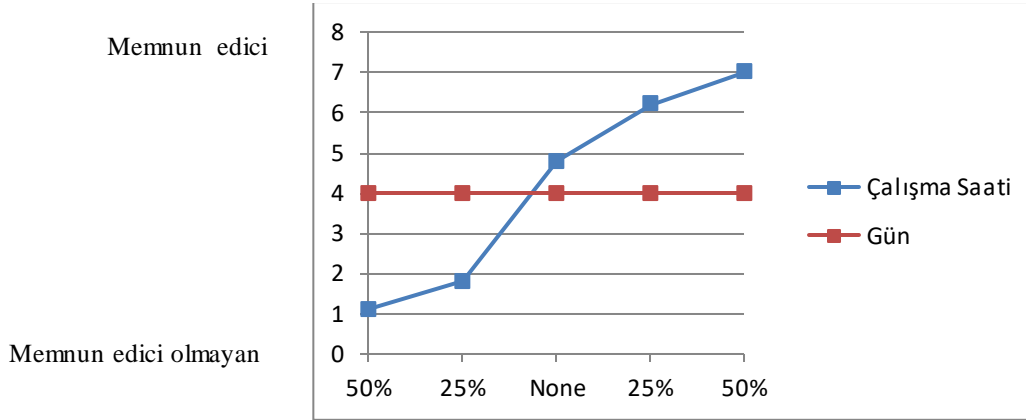
#### İş Memnuniyeti (İş Tatmini)

İş tatmini, bir kişinin işinden memnun olmasına neden olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal koşulların bir kombinasyonudur. Birçok dış faktörün etkisi altında olabilir, ancak bununla ilgili olan bir çalışanın nasıl hissettiği, içsel durum olarak kalır. Memnuniyet hissine neden olan bir dizi faktör sunar (Ilardi vd., 1993; Wright vd., 2007; Judge vd., 2017). Örneğin, “Ali yavaş çalışandır” denilirse bilişsel yargıdır, fakat “Ali kötü çalışandır” denildiğinde değer yargısıdır. İş tatmini, iş faydaları, iş değeri ve iş hakkındaki duyguları içeren bilişsel faktörlerden etkilenebilir. Duyuşsal faktörler arasında iş heyecanı ile tatmin ve işe bağlılık yer alır. Davranış, azalmış devamsızlık, işte dakiklik ve düşük performans oranlarını içerir. Çalışanlar ödüllendirildiğinde, kendilerini eşit ve memnun hissederek büyük performans sergilerler.



Şekil 1. Çalışma saati ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki ((Locke, 1969., Judge vd.,2005; Ryu, 2015).

Şekil 1, iş memnuniyeti beyaz yakalı çalışanların işinden istedikleri ve algıları arasındaki ilişkidir. Şekil 1’de, Washington, DC bölgesindeki bir firmada çalışan beyaz yakalıların haftalık ideal çalışma süreleri ve ne kadar memnun olduklarını derecelendirmeleri istenmiştir. Çalışma saatlerinin uzatılıp-kısaltılmadığı ya da daha az (%25) uzatılıp-kısaltıldığı zaman diliminde memnuniyet derecesinin arttığı görülür. Çalışma sürelerinin daha fazla (%50) azaltıldığı ya da uzatıldığı yüzdelerde iş memnuniyetinin daha da azaldığı görülmektedir. Çeşitlilik, görev zorluğu, işyerinin sıcaklığı, süpervizörün dikkati, seyahat gerekliliği vb. sebepler iş memnuniyetinde azalmaya sebep olabilir (Locke, 1969; Ilardi vd., 1993; Judge vd.,2005; Ryu, 2015).



**Şekil 2.** Çalışma süresine göre, ücret ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki ((Locke, 1969., Judge vd.,2005; Ryu, 2015; Yao vd., 2018).

Şekil 2, beyaz yakalı çalışanların ücret memnuniyeti ve algıları arasındaki ilişkidir. Ücret memnuniyetleri, gerçek ücretlerini hem "pratik idealleri" (minimum yeterli) hem de tüm ekonomik isteklerini karşılayacak miktar (ideal maksimum) ile karşılaştırmaktan kaynaklanır. Mevcut ihtiyaçlar göz önüne alındığında, beyaz yakalıların asgari yeterli ücretlerini belirtmelerini içerir. Minimumdan daha azna ulaşmak (beklenen) memnuniyetsizliğe yol açar. Asgari ücret miktarını almak, hafif (beklenen) bir memnuniyet sağlar; bu miktardan daha fazlasını elde etmek, ideal maksimuma daha yakın olduğu için giderek daha fazla tatmin sağlar. Fakat, yaş, deneyim, eğitim, vb. durumlar ücret belirlemede etkilidir (Locke, 1969; Ilardi vd., 1993; Judge vd.,2005; Ryu, 2015).

Memnuniyet sadece bireysel performansa değil, kurumsal gelişime de yol açabilir. İş doyumu düzeyi arttıkça devamsızlık oranı düşer ve çalışanların bağlılığı daha yüksek olur. Çalışan memnuniyetsizliğini azaltmanın en iyi yolu, iş tatmini seviyesindeki bir artış olacaktır. İş tatmini göstergeleri arasında yüksek ciro oranları, yüksek performans, düşük devamsızlık ve azalan kaza oranları bulunmaktadır. Para ödülleri ve promosyonlar gibi psikolojik faktörler de iş doyumunun göstergeleridir (Wanous vd.,1997; Pinder vd., 2003). İş memnuniyeti üzerine bazı test senaryoları Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Verimlilik Değerlendirme (Judge vd., 2017; Yao, Yong & Locke vd., 2018)

	Test senaryoları
<b>İşçiler</b>	verimli saatler
	ücret maliyetleri
	fazla mesai
	düşük üretkenlik
<b>İşyeri</b>	işe alım
	sigorta
	denetim ve gözetim
	atık ve enerji kullanımındaki azalma
	diğer genel giderler
	müdahale maliyetleri

### Refah Yönetimi Uygulamaları ve İş Tatmini

Örgütlerdeki refah yönetimi (RF) uygulamaları, işveren tarafından çalışanlara sunulan çeşitli hizmetleri ifade eder. Parasal değil, herhangi bir şekilde çalışanlara sunulan faydalar ve tesisler gibi hizmetleri içerir. Buna içme suyu, yeterli tuvalet olanakları, yeterli park alanı ve kantin hizmetleri dâhildir (McMullen & Schellenberg, 2003; Yao, Yong & Locke vd., 2018). İşverenin bu yan yararı, hayatı çalışanlar için daha iyi hale getirir ve daha iyi performans için motive eder. Refah faaliyetleri ikiye ayrılır. Birincisi, tıbbi yardımlar, temiz su, temiz tuvalet tesisleri, yeterli park alanı, kantinler ve kazaların telafisi gibi kuruluş tarafından sağlanan tesislerdir. İkincisi ise, aile dışı aktiviteler arasında hem

ebeveynler hem de çocuklar için barınma, spor ve eğitim tesisleridir. İş memnuniyeti – (Davoodi, 1998, Srivastava SK, 2004; Muñoz de Bustillo & Macias, 2005), Mobarakeh Çelik Kompleksi personelinin operasyonel iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiştir. Aşağıda sonuçlar açıklanmıştır:

- \* Operasyonel personelin çalışma koşullarına ilişkin karar alma süreçlerine gayri resmi katılımı, iş memnuniyetinde artış;
- \* Operasyonel personelin çalışma ile ilgili karar alma süreçlerine gayri resmi katılımı, iş memnuniyetinde artış;
- \* Operasyonel personelin çalışma koşullarına ilişkin karar alma süreçlerine gayri resmi katılımı, iş kazalarında azalma;
- \* Operasyonel personelin çalışmayla ilgili karar alma süreçlerine gayri resmi katılımı, iş kazalarında azalma

Çalışanların çalışma koşullarına ilişkin karar alma ve çalışmayla ilgili karar alma konularına katılımının memnuniyeti arttırdığı, kaza sayısında azalma olduğunu göstermiş ve pozitif ilişki olduğunu belirtmiştir.

### Acil Durum Yönetim Uygulamaları ve İş Tatmini

Acil durum yönetimi (ADY), toplulukların tehlikelere karşı savunmasızlığı azalttığı ve afetlerle başa çıkabileceği bir çerçeve oluşturmakla görevli yönetsel işlemdir. Acil durum tanıtım programları ve uygulamaları, güvenliğin geliştirilmesinde, işyerinde daha etkin çalışılmasında ve motivasyonun korunmasında önemlidir (Gayathiri, 2013). ADY’de odak noktası, acil durumları kapsayan yazılı acil durum planı, ilk yardım ekipmanları, acil durumlarda personeli uyarma mekanizması, tahliye prosedürleri, güvenlik konuları, işyerinde olası tehditlere karşı güvenlik eğitimi, seminerler, çalıştaylar ve afet yönetimidir (Gopang vd., 2017; Verra vd., 2019). Olası bir afet senaryosu ile başa çıkabilme kabiliyetinin sağlanmasıdır. Burada, üst yönetimin, çalışanlar arasında güvenlik bilincini arttırması, güvenlik ve iş performansının bir bütün olduğu düşünmesi ve çalışanlara düşündürmesi amaçlanır. Böylece daha az kaza ve verimliliğin artırılması sağlanır. Bu nedenle acil durum prosedürleri hakkında işyerlerinde eğitim, güvenliğin geliştirilmesinde kilit öneme sahiptir. Güvenlik mesajları, çalışanlar arasında yüksek düzeyde dikkat uyandırmak için kullanılır. Kaza gelişmeden önce önleme faaliyetleri, riskin azaltılması ve olası kaza anında çalışanlar ve işverenin olaya refleks yanıtını kolaylaştırır, panik gelişmesini en aza indirir. Düzenli yapılan istatistikler ve risk verileri ADY’nin işyerine özgü planlanmasını, iş sağlığı ve güvenliği için yapılan harcamaların azaltılmasını sağlar (Lau, 2000, Su, 2003, Giorgi vd., 2020). Doğal afet sonrasında yapılan bir araştırma, afet sonrası temel ihtiyaçlara yönelik “somut desteğin” gıda, ulaşım ve barınma olduğunu; bu ihtiyaçlara öncelik verilmesinin, çalışanların sağlıkla ilgili zorlanmalarını ve güvenlik endişelerini azaltmaya yardımcı olabileceğini göstermiştir. Bu şekilde, yardım çabaları devamsızlığın ve çalışanların tazminat maliyetlerinin kontrolüne yardım edebilir, ancak bir felaket durumunda iş gücünün çoğu etkilenirse maliyet artışı kaçınılmaz olacaktır (Kempila, 2003; Pinder vd., 2003; Judge vd., 2017).

### İşyeri Ortamı ve İş Tatmini

Çalışma ortamı, görevin gerçekleştirildiği konumdur. Fiziksel konumu ile bir şantiye veya ofis binası gibi bir yerin yakın çevresini içerir. İşyerleri artık işyeri ortamlarını çalışanlarına daha elverişli hale getirmektedir. En etkili çalışma ortamına sahip kuruluşlar kârlı getiri, daha yüksek piyasa primleri göstermiş ve çalışan başına daha fazla kar rapor etmiştir (Lau, 2000; Yao vd., 2018). Daha elverişli ve güvenli bir işyeri ortamına sahip çalışanlar, riskli ve güvenli olmayan işyeri ortamına sahip şirket veya kurumlara kıyasla daha yüksek ciro oranlarına sahiptir. Güvenli çalışma ortamı, çalışanlar arasında olumlu davranış ve daha iyi performans sağlar. Tehlikeli ortamda çalışanlar işlerinde kötü performans gösterir ve aynı işverenle kalma niyetleri düşüktür (Pinder vd., 2003; Wright vd., 2007; Hauff vd., 2015). Sağlıklı çalışma ortamı sağlıklı bir iş matrisine yol açar. Çalışma ortamı kavramı, çalışma koşullarını oluşturan fiziksel, psikolojik ve sosyal yönleri içerir. Çalışanların refahı üzerinde hem olumsuz hem de olumlu etkileri vardır. İşin fiziksel durumu, çalışanların sağlığını etkileyebilir. Örneğin, gürültü, iş ekipmanı, ısı, iş yükü görevi ve işin karmaşıklığı, temiz ve iyi havalandırılmış ofis, yeterli aydınlatma, risk kontrol önlemleri, ofislerde kullanıma uygun sandalyeler, mobilya, çalışanların görevlerini yerine getirmek için yeterli alan gibi. Dost olmayan çevre durumu zihinsel yorgunluğa ve can sıkıntısına yol açar, iş yerinde geliştirilen sosyal çevre çalışanların güven düzeyini etkiler (Elovaini vd., 2000; Srivastava SK, 2004; Gayathiri vd., 2013). İlginç ve kişinin beceri ve fikirlerine katkıda bulunmasına izin veren iş çok önemlidir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yeterli kaynakların sağlanması iş memnuniyetini artırır (Wanous vd., 1997).

### Refah, Acil Durum, Çalışma Ortamı ve İş Tatmini

Refah programlarının etkinliği, refah katılım programları için teşviklerin kullanılmasının ciro oranlarını önemli ölçüde arttırdığı gibi ücret artışına ve aidiyet duygusunun gelişmesine katkıda bulunabilir. Başarılı refah programları, refah programlarını iletmek için etkili iletişim stratejileri olan işyerlerinde, yüz yüze etkileşimden kitlesel yayılıma ve öfkeli çalışanlara kadar götürülebilir, işe daha etkin katılımları sağlanabilir. Tüm çalışanlar için kolay ve erişilebilir faaliyetlere katılma fırsatı, katı çalışma çizelgelerinde çalışanların bağlılığını arttıran stratejiler geliştirilmesini sağlar (Sabahat Bayrak Kök İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1). Online anketle yapılan çok değişkenli bir çalışmada beceri takdiri, çalışma ortamı ve meslektaşlarla ilişkiler iş tatmininin temel belirleyicileri olarak saptanırken, işyerindeki çatışmalara, uzman desteği, ve çalışan eğitimlerine, kişisel eğitime önem verilmesi önerilmiştir (Bos vd., 2009). Eğitim programı organizasyonları da (kamu ve özel) her düzeyde liderlik katılımı, sürekli

iyileştirme ve geliştirme, değerlendirmeler ile refah programlarını uygulamak için kullanılmaktadır. İşyerlerinde acil durum yönetimi (ADY) programlarının amacı, çalışanların kendi koruyucu davranışlarını ve diğer çalışanların davranışlarını geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Acil durum teşviki (ADT), işyerlerinin güvenlik hedeflerinin tüm seviyelerinde güvenlik bilinci gerektirir. Acil durum promosyonları işyeri güvenliğini, tesis planlamasını, çalışanların eğitim ve denetimini, kişisel koruyucu ekipmanları, çevre bakımını, acil durum müdahalelerini ve rehabilitasyonu iyileştirmede önemli rol oynamaktadır (Pinder vd., 2003; Gayathiri vd., 2013; Gopang vd., 2017). Çalışanların verimliliği çalışma ortamına göre belirlenir. Bu, çalışanın bedenine ve zihnine tepki veren veya üzerinde hareket eden çeşitli yönleri içerir (Giorgi & Pignata vd., 2020). Etkili çalışma ortamı, çalışanları çalışmalarından memnun kalmaya teşvik eder. Stresli, gürültülü bir ortamda çalışmak yorgunluğa ve monotonluğa neden olarak iş performansını en aza indirir. İş doyumu, insan kaynakları (İK) ile ilgili değerlendirmelerle ölçülebilir, çünkü İK bir kurumun en önemli varlıklarından biridir (Lepak vd., 2006; Ferguson, 2010; McMullen ve Schellenberg, 2003). İK' nın kullandığı ölçüm yöntemleri, çoğunlukla sağlık ve güvenlikle ilgili verimlilik kayıplarını ve kazanımlarını değerlendirmektedir. Örneğin devamsızlık, çalışanların kazaları işyerleri için maliyet nedenidir. Bu nedenle İK' nın kullandığı ölçüm yöntemlerinden birincisinde çalışanların iş doyumu, kaza, hastalık ve yaralanma oranları istatistikler ile değerlendirilirken, ikinci ölçüm yönteminde ise, işyerlerinde çalışanların iş doyumları, devamsızlık oranı çalışma hızı ile ölçülür (Kempila, 2003; Gayathiri vd., 2013; Hauff vd., 2015). Elde edilen istatistikler ve çalışma hızı verileri, işyeri çalışanlarının iş memnuniyetini artırmak için azaltılması gereken bir maliyet olarak görülmektedir (Lau, 2000; Ryu, 2015; Yao vd., 2018). Ayrıca, çalışanların tazminat talepleri de, kurumsal performansın ekonomik değerlendirmesi ile ilgili olduğu için, önemli bir ölçümdür. Kazalar, hastalıklar, yaralanmalar, devamsızlık, ciro ve verimlilik kayıplarının (kayıp zaman) kurumsal imajı da etkileyebileceği tespit edilmiştir.

Çalışanların iş doyumunun hem somut hem de maddi ölçümlerle ölçülmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Buna göre, çalışan performansı, motivasyonu, refahı ve iş tatmini (Den Hartog vd., 2004; Wright, 2007) iş doyumunun soyut (İK ile ilgili) göstergeleridir; temel kurumsal performans ölçümleri üretkenliğin (ve dolayısıyla parayı) ölçülmesini sağlar. Ayrıca, bu ölçümler iş doyumunun hayati ölçümleriyle (maliyet ve verimlilik) doğrudan ilişkili olan diğer göstergeleri de etkileyebilir. Örneğin refah, devamsızlık ve üretkenlik ile ilişkilidir (Muñoz de Bustillo & Macias, 2005; Judge, 2017). İş tatmini, devamsızlığı ve ciroyu etkiler ve devamsızlığın ciro (firma üretkenliği) ile olumsuz ilişkisi olabilir (Lau, 2000; Gopang vd., 2017; Yao vd., 2018). Performans, motivasyon, refah ve iş tatmini değerlendirmeleri çoğunlukla çalışanlara bağlıdır.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

ISGY uygulamaları ve iş tatmini üzerine yapılan araştırmalardan ulaşılan sonuçlara göre,

Yapılan çalışmalar ISGY uygulamalarının, bir kuruluştaki çalışanlar arasında iş tatmini-memnuniyeti-doyumu düzeylerinin artmasına yol açtığını ortaya koymuştur. Bu durumun sürekliliğinin sağlanması için;

Birincisi, çalışma ortamı içerisinde içme suyu tesisleri, tuvalet tesisleri, kantin hizmetleri ve park yerleri gibi yeterli refah hizmetlerini duyarlılaştıran ve sağlanmasına izin veren bir iş yeri politikasının oluşturulması ve uygulanması gerekir. İkincisi, ayrıntılı ADY uygulaması ve planlarının vurgulanması ve uygulanmasına yatırım yapılması gerektiği göstermiştir. Yazılı acil durum planının sağlanması, iş yerlerinde ilk yardım tesisleri, acil durum prosedürlerinin test edilmesi ve afet yönetimi, tahliye prosedürleri, acil durum irtibat kişilerinin gösterilmesi ve tahliye prosedürlerinin görüntülenmesi, acil durum ekipmanlarının kullanımı konusunda eğitim almış çalışanların varlığı iş yerlerinde iş doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkileyecek ve kurum imajını artıracaktır. Üçüncüsü, yönetim ve organizasyon liderlerinin, çalışma ortamı uygulamalarının yönetimi söz konusu olduğunda proaktif bir yaklaşım benimsemeleri tavsiye edilmektedir. Böyle bir tavsiyenin benimsenmesi, yeterince geniş, mobilya ve ekipmanların bakımı, kırık altyapı üzerinde hızlı onarımlar, çalışma ortamlarındaki riskleri kontrol etmek, en aza indirmek için basit önlemler almak gibi önleyici tedbirlerde olumlu bir çaba anlamına gelecektir ve nihayetinde iş doyumunu seviyelerinde artış sağlayacaktır.

ISGY uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi oluşturmak gereklidir. Çalışanların RY uygulamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi kurmak gereklidir. RY uygulamaları ile iş tatmini arasında yakın ilişki olduğu açıktır. İşverenler tarafından sağlanan yan faydaların, çalışanları için hem iş, hemde iş dışında hayatı daha iyi hale getirdiği ve onları daha iyi performans için motive ettiği anlaşılmıştır (Lau, 2000; Wright vd., 2007). Çalışanların sağlık ve güvenlik kaygılarında azalmaya katkıda bulunması nedeniyle, ADY uygulamaları ile iş tatmini arasında da yakın ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. ADY' de temel odak noktası emniyet eğitimi, seminer ve atölyeler, güvenlik konuları, posterler ve çizimler, acil durumları kapsayan yazılı acil durum planı, ilk yardım ekipmanları, acil durumlarda personeli uyarma mekanizması olan, olası tahliye prosedürleri, işyerinde tehditler ve afet yönetimi konuları üzerinedir. Bu uygulamalar, çalışanlar arasında güvenlik bilincini artırır. Güvenlik ve iş performansı arasında ki bağlantı önemlidir. Çünkü daha az kaza ve daha çok verimlilik üst yönetimin amaçlarıdır. İşyeri ortamı ile iş tatmini arasında aynı yönlü bir ilişki varken, çalışan sağlığı, çalışma süresi kaybı ve verimlilik arasında da bir bağlantı vardır. Tüm bu değerlendirmelerin ışığında, günümüzde yaşanan, global afet olarak tanımlanabilecek Covid-19 pandemisi göstermiştir ki, en üst düzeyde teknolojik-endüstriyel gelişmelere rağmen devamlılığın sürdürülmesinde insan (çalışan ) her zaman dairenin merkezini oluşturmuş ve oluşturacaktır. Bu nedenle işveren, işyerleri ortamlarını çalışanlarına daha elverişli hale getirmekle yükümlüdür.

Sonuç olarak, Covid 19 pandemisiyle birlikte önemi tekrar anlaşılan, toplumsal refahın, sağlıklı ve güvenli bir yaşamın sürdürülmesi; üretimin her daim tüm zorlu şartlara ve afetlere rağmen devamı için; tüm kamu ve özel işyerlerinde İSGY uygulamalarının kurallardan ziyade zorunluluk olduğunu hatırlanmalıdır. Yapılan araştırmalardan yola çıkılarak aşağıdaki sonuçlara varılmıştır: Birincisi, refah uygulamaları iş doyumu üzerinde etkilidir. İkincisi, günümüzde acil durum yönetim uygulamalarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu ve çalışanla birlikte toplumun tüm kesimlerini etkileyebileceği (tümevarım) anlaşılmıştır. Yazılı acil durum planı, ilk yardım tesisleri, acil durum prosedürlerinin test edilmesi ve afet yönetimi, tahliye prosedürleri, acil durum irtibat kişilerinin görüntülenmesi ve tahliye prosedürlerinin görüntülenmesi, acil durum kullanımı konusunda eğitim almış çalışanlar, işyeri memnuniyet düzeylerini, işi ve dolaylı olarak tüm toplumu olumlu yönde etkileyecektir. Üçüncüsü, işyeri ortamının iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak, İSGY uygulamalarının birleşik etkisinin çalışanların iş doyumu düzeylerini önemli ölçüde etkilediği, beklenmedik durumlarda üretim sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkıda bulunduğu ve domino etkisiyle tüm topluma yayılabileceği sonucuna varılmıştır.

## Kaynaklar

- Cunningham, Thomas & Tinc, Pamela & Guerin, Rebecca & Schulte, Paul. (2020). Translation research in occupational health and safety settings: Common ground and future directions. *Journal of Safety Research*. 74. 10.1016/j.jsr.2020.06.015.
- Alli, B. (2001). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*.
- Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2004). Performance management: A model and research agenda. *Applied psychology*, 53(4), 556-569.
- Srivastava SK. Impact of Labour Welfare on Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Management and Labour Studies*. 2004;29(1):31-41. doi:10.1177/0258042X0402900103
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 269.
- Ferguson, K. L., & Reio, T. G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life–Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Gopang, M. A., Nebhwani, M., Khatri, A., & Marri, H. B. (2017). An assessment of occupational health and safety measures and performance of SMEs: An empirical investigation. *Safety science*, 93, 127-133.
- Giorgi, G., & Leon-Perez, Jose M., & Pignata, S., & Topa, G., & Mucci, N., (2020). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being 2019. *BioMed Research International*. 2020. 1-4. 10.1155/2020/1863153.
- Haufl, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International business review*, 24(4), 710-723.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805.
- Kemppila, S. (2003). Subjective productivity measurement. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 2(2), 531-537.
- Yao, Yong & Locke, Edwin & Jamal, Muhammad. (2018). On a combined theory of pay level satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 39. 448-461. 10.1002/job.2243.
- Lau, R. S. (2000). Quality of work life and performance—An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International journal of service industry management*.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in personnel and human resources management*, 25(1), 217-271.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Muñoz de Bustillo, Rafael & Macias, Enrique. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*. 34. 656-673. 10.1016/j.socec.2005.07.027.
- Ryu, Geunpil. (2015). Public Employees' Well-Being When Having Long Working Hours and Low-Salary Working Conditions. *Public Personnel Management*. 45. 10.1177/0091026015601143.
- McMullen, K., & Schellenberg, G. (2003). Job Quality in Non-Profit Organizations. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-Profit Sector.
- Millar, J. D. (1993). Valuing, empowering employees vital to quality health and safety management. *Occupational Health and Safety*, 62(9), 100.
- Pinder, J., Price, I. F., Wilkinson, S. J., & Demack, S. (2003). A method for evaluating workplace utility. *Property management*.
- Su, Z. (2003). Occupational health and safety legislation and implementation in China. *International Journal of occupational and environmental health*, 9(4), 302-308.
- Verra, S. E., Benzerga, A., Jiao, B., & Ruggeri, K. (2019). Health promotion at work: A comparison of policy and practice across Europe. *Safety and Health at Work*, 10(1), 21-29.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93.
- Bos, Judith & Donders, Nathalie & Bouwman-Brouwer, Karin & Gulden, Joost. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: University employees' point of view. *International archives of occupational and environmental health*. 82. 1249-59. 10.1007/s00420-009-0451-4.
- Bayrak Kök, S., (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-317.
- Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2689/35360>

### **Conflict of Interest / Çıkar Çatışması**

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No conflict of interest was declared by the authors.