



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIK TEZLERİNE İLİŞKİN SİSTEMATİK BİR ANALİZ (İÇERİK ANALİZİ)

A SYSTEMATIC ANALYSIS (CONTENT ANALYSIS) OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY THESES OF EXPERTISES

Ahmet Serdar SEVİNÇ¹

Öz

Bir işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmayı ifade eden iş sağlığı ve güvenliği alanında kilit role sahip iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kadrolarında istihdam edilmektedirler. Söz konusu Genel Müdürlüğün internet sayfasında yer alan uzmanlık tezlerinin sistematik bir şekilde tanımlanması amacıyla hazırlanan çalışmada içerik analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; uzmanlık tezlerini hazırlayanların cinsiyetlerine göre dağılımında bir farklılık olmadığı; tezlerin yarısından fazlasının 2016 yılında tamamlanmış olduğu; çalışmaların büyük çoğunluğunda “karma araştırma türünden” yararlanıldığı ve veri değerlendirme türü olarak hemen her türlü tekniğin kullanıldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzmanlık Tezi, İçerik Analizi

Abstract

Occupational health and safety experts, who have a key role in protection from hazards in work environment, are employed by the Directorate General of Occupational Health and Safety of Ministry of Labour and Social Security. This study aims to systematically define the theses of expertise published in the aforementioned Directorate General's web site of via content analysis. According to the analysis; there is no significant difference in terms of genders of thesis preparers; more than half of the thesis are prepared after 2016; mixed research technique is used among most of the studies and almost all kinds of techniques have been used for data evaluation.

Key Words : Occupational Health and Safety, Thesis of Expertise, Content Analysis

GİRİŞ

İş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesine bakıldığında M.Ö. 3000’li yıllarda Mısır’da altın ve gümüş dumanlarının yol açtığı tehlikeler dikkat çekmiştir. Bu nedenle aynı yıllarda çalışanlar için “ilk yardım kılavuzlarının” burada yazıldığı görülmektedir. M.Ö. 1500’lü yıllarda Ramses’in taş ocağı işçileri için doktor istihdam ettiği bilinmektedir. M.Ö. 2000’li yıllarda Hammurabi’nin ve M.Ö.400’lü yıllarda Hipokrat’ın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaları dikkat çekmektedir (Reese, 2003; 2-3).

¹ Çevre Mühendisi, e-posta: ahmetserdar@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7927-2946

İnsan kaynağı ile ilgili anlayışlar, yaklaşımlar ve uygulamalar zaman içerisinde farklılıklar göstermiştir. Ancak insan gücü tüm zamanlarda rahatlıkla elde edilebilen ve bitmeyen bir kaynak olarak görülürken bile araştırmacılar ve uygulamacılar “insan kaynağını verimli çalıştıramamanın” sıkıntısını yaşamaktaydılar (Erturgut, Soyşekerci, 2010; 5)

20. Yüzyılın üçüncü çeyreğinde ise araştırmacılar ve profesyoneller; “21. Yüzyılda küresel rekabetin daha da artacağını ve sürdürülebilir başarı yönünden organizasyonları bir adım öne geçirecek faktörlerden birinin çalışanların sağlık ve güvenliğinin etkin yönetimi olacağını” öngörüyorlardı. Çünkü bu yıllarda AB üye ülkelerde 150 milyon çalışandan 10 milyonu iş kazasına ve meslek hastalığına uğramışlardı ve bunun işletmelere maliyeti yıllık 20 milyon Euro’ya ulaşmıştı. Amerika’da aynı dönemde bu rakam 125 dolar civarındaydı. Yine araştırmacılar ve profesyonellere göre eğer bu tablonun buzdağının sadece görünen küçük bir kısmı olduğu anlaşılacak olursa sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıpların kümülatif maliyeti daha da korkutucu olacaktı (Boyd, 2003; 2-3).

1980’li yıllardan sonra ise insan kaynakları algısında sürpriz bir değişiklik yaşandı ve çalışanlar, “*değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak*” şeklinde yorumlanması söz konusu oldu (Yüksel, 1998; 9). Diğer bir ifadeyle çalışanlar “*en önemli değer*” olarak görülmeye başlandı. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği fonksiyonu insan kaynakları yönetimi içinde yüksek derecede öncelikli konuma yükseldi (Boyd, 2003; 4) Böylece “*iş güvenliği ve işgören lığı*” insan kaynakları yönetiminin koruma faaliyetleri ile ilgili iki temel konusu haline geldi (Hırlak, 2015;108)

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği üzerine ilk düzenleme kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarının belirlendiği 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesidir” İlerleyen dönemlerde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümler ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir bölüm olarak yer almaktaydı. İş Sağlığı ve Güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kuruldu. 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi bir diğer gelişmedir (Acar, 2014; 2).

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında yer alan uzmanlık tezlerinin sistematik bir şekilde tanımlanması; üretilen bulguların ve tartışmaların paylaşılması” amacıyla hazırlanan bu çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kuramsal bilgi birikimine yer verilirken ikinci kısımda araştırma yer almaktadır.

1 KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Modern toplumlar sanayileşme süreçleri sonucunda çalışanların sağlıklı yaşam haklarına daha fazla özen göstermeye başlamıştır. Sağlıklı ve aynı şekilde güvenli olarak tanımlanabilecek bir çalışma

ortamında olabilme hakkı insan hakları çerçevesinde değerlendirilerek yaşam hakkının bir unsuru olarak ele alınmaktadır. İş kazaları, bu anlamda belirtilen sağlıklı çalışma hayatının varlığına negatif etki yapan bir faktör olarak gündeme gelmektedir (Islattı, 2019;6).

5510 Sayılı Kanuna göre, “çalışanı anında ya da sonrasında bedeni veya ruhu özre uğratan vakadır” 6331 Sayılı Kanuna göre ise iş kazası; “çalışma alanında ya da işin gerçekleşmesi sebebiyle ortaya çıkan, ölüme neden olan yada vücut bütünlüğünde ruhen veya bedenen engelli durumun ortaya çıkaran olayı ifade eder” 5510 Sayılı Kanuna göre sigortalı işçinin başına gelen vakanın, iş kazası olarak değerlendirilmesi için; kazanın iş yerinde vuku bulması; yapılmakta olan iş nedeni ile meydana gelmesi; sigortalının işvereni tarafından görevlendirilerek başka bir yere gönderilmesi nedeniyle meydana gelmesi; emziren kadın çalışanın çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelmesi; işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında meydana gelmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2019; 23) Meslek hastalığı, kökeninde bir hastalıktır ancak belli hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirebilmesi için yapılan iş, çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile hastalık arasında güçlü bir ilişki olması gerekmektedir. Fakat her zaman bu ilişkiyi belirlemek kolay değildir. Bu nedenle iş ve hastalık ilişkisini daha iyi anlayabilmek için tasnif etmeye ihtiyacı duyulmuştur (Kartal, 2021;5);

Meslek Hastalığı: Hastalık ve iş arasındaki bağlantı güçlüdür ve meslek hastalığına neden olan etmen genellikle tektir. Genel toplumda bu hastalıklar görülememektedir.

İşle İlgili Hastalıklar: Burada hastalık-iş arasındaki ilişki daha karmaşık ve kompleks bir etiyolojiye sahiptir. Kişinin fizyolojik özellikleri ve çevresel faktörlerin yanında, çalışma ortamındaki faktörler de rol oynamaktadır. İşle ilgili hastalıklar genel toplumda da görülebilen hastalıklardır.

Çalışan Popülasyonu Etkileyen Hastalıklar: Bu hastalıklar doğrudan mesleğe bağlı olmasa da işyerindeki zararlı etkenlerle tetiklenebilir. Belli hastalığın çalışan popülasyonunda genel topluma göre daha fazla görülmesidir

5510 Sayılı Kanunda meslek hastalığı; “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük halleri” olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü’ne göre ise meslek hastalıklarını işteki belirli faktörlerle ilişkinin tam olarak kurulabildiği, ilgili faktörlerin tanımlanabildiği, ölçülebildiği ve sonuçta kontrol edilebildiği bir spektrumdan, çalışma koşulları ile zayıf, tutarsız ve belirsiz bir ilişkiye kadar giden bir spektrum içinde olan, ve nerdeyse tümüyle önlenemez hastalıklardır (Gözükara, 2020; 4).

1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen zararların önlenmesi günümüzde tüm toplumların önemle özen gösterdiği bir konudur. İş kazaları

ve meslek hastalıklarının sosyal ve ekonomik yanları konunun önemini arttırmaktadır. Dünya çapında her yıl milyonlarca iş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı çalışan ölümleri meydana gelmektedir.

Ekonomik açıdan bakıldığında ise her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'ü kaybedilmektedir (Orhan, 2014;70)

Bu anlamda İş sağlığı ve güvenliği, hastalık ve kazayı içeren tehlike ve risklerden korumakla ilgili bir kavramdır. Başka bir ifadeyle çalışanların sağlığını, güvenliğini ve geliştirmek; iş çevresini ve çalışma koşullarını iyileştirmek ile ilgili bir alandır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği politikaları da çalışanların sağlık ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan faaliyetler için oluşturulan yazılı planlardır (Friis, 2016; xi). Diğer bir ifadeyle iş yerlerinde kazaların ve hastalıkların anlamaya odaklanabilmek ve çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini sürdürebilmek için potansiyel tehlike ve risklerin psikolojik, davranışsal ve sosyal boyutlarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Burke, 2016;1).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, geleneksel “reaktif” yaklaşım yerine, çağdaş güvenlik yaklaşımı olan “proaktif” yaklaşımı esas almaktadır. Başka bir deyişle kazalar meydana geldikten sonra tedbir almaktansa kazalar oluşmadan önce önleyici olmayı amaçlayan bir yaklaşım söz konusudur. Bu çerçevede iş ortamındaki riskleri saptamak ve bunları ortadan kaldırmak önem kazandı (Ertuş, 2016;1).

1.3 İş Güvenliği Uzmanlık Tezi

“İş Güvenliği Uzmanı” kavramı 6331 Sayılı Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. Maddesinin (f) bendinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre “İş Güvenliği Uzmanı” kavramı; “usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” ifade etmektedir. İş Güvenliği Uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları 6331 Sayılı Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” başlıklı 8. Maddesinde açıklanmaktadır.

Diğer yandan İş Güvenliği Uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili olarak “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında İstihdam Edilen Uzman ve Uzman Yardımcılığı Yönetmeliği” yürürlüktedir.

Uzmanlık tezi ile ilgili düzenlemelere yine “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında İstihdam Edilen Uzman ve Uzman Yardımcılığı Yönetmeliğinin” 19-27 maddeleri arasında yer verilmiştir. Yönetmeliğe göre Uzman yardımcıları Bakanlıkta iki yıllık fiili hizmet süresinin bitiminde, tez konusunun belirlenmesi için ilgili Genel Müdürlük tarafından daha önce belirlenen tez konuları arasından seçtiği veya kendisinin belirlediği üç tez konusunu bağlı bulunduğu Genel Müdürlüğe sunar. İlgili Genel Müdürlük en geç bir ay içerisinde tez konusunu belirler ve uzman yardımcısına tebliğ

eder. Tez konusu belirlenen uzman yardımcısı, daire başkanı veya dengi ya da üstü yöneticiler, bağlı bulunduğu birimde görev yapan uzmanlar veya üniversitede görev yapan öğretim üyeleri arasından tez danışmanı belirler. Tez konusunun belirlenmesinden itibaren uzman yardımcısını kendisine verilen bir yıllık sürede hazırladığı tezini tez danışmanının raporuyla birlikte ilgili Genel Müdürlüğe teslim eder.

Tez değerlendirme ve yeterlik sınavı kurulu, uzmanlık tezlerini teslim tarihinden itibaren 15 gün içerisinde değerlendirilmek üzere kurul üyelerine gönderir. Üyeler, tezleri teslim tarihinden itibaren kırk beş gün içerisinde inceler. Üyelerce tezlerin incelenmesinden sonraki bir ay içerisinde uzman yardımcısı tez savunması için çağrılır. Uzman yardımcısı tezini sözlü olarak savunur ve üyelerin tez konusu ile ilgili sorularını cevaplandırır. Uzmanlık tezi kabul edilen uzman yardımcılarını, adaylıkta geçen süre dâhil Bakanlıkta en az üç yıl fiilen çalışması kaydıyla yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar. Yeterlik sınavında da başarılı olan uzman yardımcılarını yönetmelikte ayrıntıları belirtilen yabancı dil koşulunu da sağlamaları halinde uzman olarak atanırlar.

2 METODOLOJİ

2.1 Araştırmanın Amacı ve Çalışma Soruları

Araştırmanın amacı; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında yer alan uzmanlık tezlerinin sistemik bir şekilde tanımlanması ve üretilen bulguların ve tartışmaların paylaşılmasıyla akademik iletişim sağlanması” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma soruları da araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

- ✓ “Hazırlayanların cinsiyetlerine” göre uzmanlık tezlerinin sayıları ve oranları hangi düzeydedir?
- ✓ “Hazırladığı yıllara” göre uzmanlık tezlerinin sayıları ve oranları hangi düzeydedir?
- ✓ “Kullanılan anahtar kavramlara” göre uzmanlık tezlerinin sayıları ve oranları hangi düzeydedir?
- ✓ Araştırmada kullanılan “saha çalışması, nitel ve nicel yöntemler” açısından çalışma sayıları ve oranları hangi düzeydedir?
- ✓ Araştırmada kullanılan “veri analiz tekniği/yöntemi” açısından çalışma sayıları ve oranları hangi düzeydedir?

2.2 Çalışmada Kullanılan Analiz Yöntemi

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında yer alan uzmanlık tezlerinin sistemik bir şekilde tanımlanması” amacıyla tasarılan bu çalışmada “**İçerik analizi**” tekniği kullanılmıştır. Yaklaşık olarak 60 yıllık geçmişi olan içerik analizinin ilk tanımı 1961 yılında “Webster’s Dictionary of the English Language’de” görülmektedir.

Buradaki tanıma göre içerik analizi; “herhangi bir materyalin (film veya kitap gibi) içerisinde gizlenmiş olan mesaj içeriklerinin sınıflandırılması, çizelgeye dökülmesi ve anahtar sembollerinin değerlendirilmesi suretiyle anlamlarını kesinleştirme analizidir” (Krippendorff , 2004; xvii) . Başka bir deyişle içerik analizi, “iletişimin yazılı/açık içeriğinin nesnel, sistematik ve sayısal tanımlamalarını yapan bir araştırma tekniğidir” (Taylan, 2011; 65)

Ancak içerik analizinin tanımı, zamanla birtakım değişikliklere uğramıştır. Bu değişim sonucu ortaya çıkan bir tanıma göre içerik analizi; “veriden onun içeriği ile ilgili tekrarlanabilir geçerli sonuçlar çıkarmak üzere kullanılan bir araştırma tekniğidir” (Koçak, Arun, 2006; 22) Yani “herhangi bir dokümanda veya materyalde kullanılan bir anahtar kavramın tekrar sayısından bağlamına uygun çıkarımda bulunma tekniğidir” (Drisko, Maschi, 2016; 2) Diğer bir ifadeyle İçerik analizi;,”herhangi bir döküman ya da materyalde tekrar edilen olgu ve kavramların kullanım amaçlarına ve bağlamlarına ilişkin geçerli çıkarımlar yapmak amacıyla kullanılan bir araştırma tekniğidir” (Krippendorff , 2004;18) Bir başka tanıma göre de içerik analizi; “insan davranışları üzerinde doğrudan olmayan davranışlarla çalışabilmeye imkân sağlayan bir tekniktir” (Çifçi, Ersoy, 2019; 866)

İçerik analizi son 40 yıl içerisinde kullanım alanı en hızla gelişen araştırma tekniklerinden birisidir. İçerik analizinin medya alanında başlayan kullanımı daha sonra sosyoloji, psikoloji ve işletme gibi diğer alanlarda da yaygınlaşmış (Neuendorf, 2017; 3) sosyal bilimlerde ve ilişkili diğer alanlarda oldukça yaygın bir şekilde kullanılır hale gelmiştir (Drisko, Maschi, 2016;1) Dolayısıyla bilimsel bir yöntem olarak toplum bilimlerinin hemen her alanında kullanılan içerik analizinin metodolojik anlamda disiplinler arası kullanıma sahip olduğu söylenebilir (Çilingir, 2017;149)

Bu bağlamda içerik analizinin amacı araştırmacının incelediği materyali sistematik olarak ve anlamlı bir şekilde tanımlamaktır. İçerik analizinin sistematik yapısı (doğası) ile ilgili olarak çalışan araştırmacılar yıllar boyunca içerik analizinin amacına vurgu yapan bu tanım üzerinde ittifak etmişlerdir (Schreier, 2012; 3) İçerik analizinde temel düşünce ise; “bir dokümandaki mesajların uygun kategorilerde sınıflandırılmasını (Crowley, Delfico, 2016; 6) kelime hesabına dayandırmış olmasıdır” (Drisko, Maschi, 2016;1)

Tanımlardan hareketle içerik analizinin belli başlı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ✓ Sayısal bir yöntemdir.
- ✓ Hata içermemektedir.
- ✓ Sınırlı bir mana ifade etmektedir.
- ✓ Esnek bir yapıya sahiptir
- ✓ Son derece sistematik ve objektiftir.
- ✓ Detayları azaltmaktadır

- ✓ Araştırmacının öznel fenomenleri anlayabilmesine olanak sağlayan yeni bakış açıları getirmektedir

İçerik analizi, belgelerden sağlanan nitel araştırma verilerinin işlenmesi, verilerin kodlanması, konuların bulunması, kodların ve konuların düzenlenmesi, bulguların tariflenmesi ve değerlendirilmesi gibi aşamalardan oluşmaktadır (Sert vd., 2012; 353). Böylece bir dokümanda tekrarlanan ifadeler belirli standartlar dahilinde kodlanarak daha küçük içerik kategorilerine dönüştürülmüş ve sistematik bir şekilde özetlenmiş olur (Akaydın, Çeçen, 2015; 186) Bu anlamda içerik analizinin adımları şu şekilde sıralanabilir: (Schreier, 2012; 6)

- ✓ Araştırmacının, araştırma sorusunu kesin ve net hale getirmesi
- ✓ Materyal seçimi
- ✓ Kodlama cetvelinin oluşturulması
- ✓ Kodlara uygun olarak materyalin sınıflandırılması
- ✓ Kodlama cetvelinin test edilmesi
- ✓ Kodlama cetvelinin modifiye edilmesi
- ✓ Temel analizin yapılması
- ✓ Bulguların sunumu

İçerik analizi çalışmalarında, dokümanların ve mesajların kategorize edilmesinde genel olarak aşağıdaki tür çalışmalar kullanılmaktadır (Kaya vd., 2013;123-127):

- ✓ Benzer konulu birden fazla dokümanın içeriğinde yer alan mesajların karşılaştırmalı analizlerinin yapıldığı çalışmalar.
- ✓ Bir veya daha fazla dokümanın içeriğinde yer alan mesajların belirli konular çerçevesinde incelendiği çalışmalar.
- ✓ Belirli bir dokümanın içeriğinde yer alan mesajlarda yapılan katkıların kaynağına göre analizlerin yapıldığı çalışmalar.
- ✓ Bir dokümanın içeriğinde yer alan mesajların tesadüfi örneklem ile seçilerek analizlerinin yapıldığı çalışmalar

Bu çalışmada; “verilerin daha önceden belirlenen temalar dâhilinde özetlendiği ve yorumlandığı; bilimsel gözlem, kayıt, olaylar arasındaki ilişkileri saptama ve değişmez ilkeler üzerinden genellemelere ulaşma niteliklerinin geçerli olduğu” betimsel tarama modeli (Yalçın, 2017; 60) ile içerik analizi tercih edilmiştir.

2.3 Araştırma Kullanılan Veri Setinin Belirlenmesi

Araştırmanın kullanılan veri setinin belirlenmesinde aşağıdaki temel yaklaşımlar esas alınmıştır:

- ✓ Nerede: Veriler Türkiye’ye ilişkindir
- ✓ Ne Zaman: Veriler 2007-2016 yılları arasına ilişkindir.

- ✓ Hangi Aracıyla: Veri seti “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasından” üretilmiştir.
- ✓ Hangi Konuda: Veriler, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında” yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki” uzmanlık tezlerine” ilişkindir.

2.4 Araştırma Kategorilerinin Oluşturulması

Araştırmanın amacı doğrultusunda beş kategori belirlenmiştir.

- ✓ “Kadın ya da erkek uzmanlar” tarafından hazırlanan tez sayıları ve oranları kategorisi
- ✓ “Hazırlandığı yıllara” göre uzmanlık tezlerinin sayıları ve oranları kategorisi
- ✓ “Kullanılan anahtar kavramlara” göre uzmanlık tezlerinin sayıları ve oranları kategorisi
- ✓ Araştırmada kullanılan “saha çalışması, nitel ve nicel yöntemler” açısından çalışma sayıları ve oranları kategorisi
- ✓ Araştırmada kullanılan “veri analiz tekniği/yöntemi” açısından çalışma sayıları ve oranları kategorisi

Araştırma kapsamında oluşturulan kategorilerin temel özellikleri ise şunlardır:

- ✓ Kategoriler homojendir. Çünkü kategoriler birbirlerinden bağımsızdır ve bir kategori içerisine dahil edilen bir birim öteki birimleri etkilememektedir.
- ✓ Kategoriler bütünsellik ve/veya eksiksizlik arz etmektedir.
- ✓ Kategoriler ayırt edicidirler. Çünkü bir analiz birimi sadece o kategoriye yerleştirilmiştir.

2.5 Kodlama Cetvelinin Güvenilirliği

Araştırmanın hem “bireysel güvenilirliği” hem de “kategori güvenilirliği” sağlanmıştır. Araştırmanın veri seti tek bir birimden gelen bilgileri içerdiği gibi tek bir kodlayıcı tarafından kodlanmıştır. Bu nedenle farklı birimlerden gelen verilerden veya kodlayıcılardan kaynaklı herhangi bir tutarsızlık olasılığı ortadan kalkmıştır. Birden fazla kodlayıcının bulunmuyor olması nedeniyle de “bireysel güvenilirlik” sorunu da bulunmamaktadır. Diğer yandan kayıt birimlerinin sınırlarının standart olarak belirlenmiş olması münasebetiyle “kategori güvenilirliği de” sağlanmıştır.

2.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıklarından birincisi; araştırmanın “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün internet sayfasında yer alan Uzmanlık Tezlerinin” araştırma kapsamına alınması ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” ile ilgili diğer bilimsel çalışmaların kapsam dışı tutulmasıdır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da analiz yöntemi olarak sadece içerik analizinin yapılmış olması ve diğer bilimsel araştırma yöntemlerinin kapsam dışı tutulmuş olmasıdır.

2.7 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada kullanılan;

- ✓ içerik analizinin çalışmanın amacı açısından geçerli ve güvenilir olduğu,
- ✓ verilerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

2.8 Bulgular

“Tezleri hazırlayanların cinsiyeti” kriteri açısından oluşan dağılım tablo 1’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 1: Cinsiyet Göre Dağılım

HAZIRLAYANLARIN CİNSİYETİ	SAYI	ORAN (%)
Kadın	78	44,8
Erkek	96	55,2
TOPLAM	174	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde kadın ve erkek oranları arasında önemli bir farklılık olmadığı dikkat çekmektedir. Diğer bir ifadeyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının” cinsiyete göre dağılımları birbirine yakın orandadır. Bu dağılım kadın istihdamı açısından oldukça olumludur. Çünkü TÜİK’İN “Ocak-2021 Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergelerine” göre kadın istihdam oranı %32’dir.

Özellikle “uzmanlık” kadrosu için tablo 1’deki dağılım daha da anlamlı olmaktadır. Çünkü tüm insanlar arasında kadın ve erkek nüfusu yaklaşık olarak birbirine eşitken çalışma hayatında yöneticilik pozisyonlarında kadınların erkeklerle aynı oranda yer alamadıkları fark edilmektedir. Toplum hayatında iş tanımlarının ve iş şartlarının çoğunlukla erkek ağırlıklı olarak belirlenmiş olması kadınların iş hayatında ikinci planda olmasına ve üst yönetim seviyelerinde yer bulamamasına neden olmuştur. Kadınların iş hayatında üst düzey yönetime erişmelerindeki fırsatlardan mahrum olmalarına ilişkin bir kavram olan “Cam Tavan”; sadece organizasyonel yaşamda değil; kamuda, siyaset dünyasında, eğitimde ve akademik çevrelerde de görülmektedir. Bu durum; örgütsel piramidin sadece en üstünde değil, diğer yönetsel kademelerde de görülmektedir (Utma, 2019; 44-45).

Tablo 1’deki dağılıma göre iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir parametresi olan cam tavan kavramının, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları için söz konusu olmadığı, kadın uzman yardımcılarının mesleki başarılarının ve yeteneklerinin dikkate alındığı, hiyerarşinin üst kademelerine terfi etmeleri yönünde herhangi bir engelin bulunmadığı söylenebilir.

“Tezlerin hazırlandığı yıl” kriteri açısından oluşan dağılım Tablo 2’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 2: Yıllara Göre Dağılım

HAZIRLANDIĞI YILLAR	SAYI	ORAN (%)
2007	3	1,7
2008	3	1,7
2009	1	0,5
2012	3	1,7
2013	1	0,5
2014	40	23,0
2015	20	11,5
2016	103	59,2
TOPLAM	174	100,0

Tablo 2’deki verilere bakıldığında uzmanlık tezlerinin yarıdan fazlasının 2016 yılında tamamlandığı görülmektedir. Tablodan anlaşıldığına göre uzman yardımcılarının 2007 ile 2016 arasında tezlerini tamamlayarak uzman unvanı almaya hak kazandıkları anlaşılmaktadır. 2016 yılından sonra herhangi bir uzmanlık tezinin hazırlanmamış olması ise dikkat çekicidir. Bunun nedeni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2013 yılından sonra yeni İSG uzman yardımcısı alımının yapılmamış olmasıdır.

Tezlerin anahtar kelimeleri” kriteri açısından oluşan dağılım Tablo 3’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3: Anahtar Kelimelere Göre Dağılım

ANAHTAR KELİMELER	TEKRAR SAYISI	ORAN (%)	ANAHTAR KELİMELER	TEKRAR SAYISI	ORAN (%)
Acil	5	0,8	Gürültü	20	3,2
İnşaat	23	3,7	Güvenlik / iş güvenliği	140	22,5
Yöntem ölçek ölçüm isimleri	44	7,1	Risk	77	12,4
Kimyasal	75	12,1	Kontrol / koruma	25	4,0
Fiziksel	26	4,2	Tehlike	11	1,7
Giyecek	13	2,1	Maruziyet	33	5,3
İşyeri ve çevresel faktörler	17	2,7	Ulaşım	11	1,7
Maden / madencilik	18	2,9	Hizmet	15	2,4
İşgören ile ilgili kavramlar	7	1,1	Metal	11	1,7
Gıda	11	1,7	İş makinaları	2	0,3
İş kazaları	18	2,9	Nano	3	0,5
Meslek hastalıkları	13	2,1	Ormancılık / ağaç işleri	3	0,5
			TOPLAM	621	100,0

Tablo 3’de görüldüğü üzere uzmanlık tezlerinde en çok tekrar edilen anahtar kavram doğal olarak “güvenlik/iş güvenliği” kavramıdır. Bu kavramı “risk” ve “kimyasal” kavramları izlemektedir. “Risk” kavramı 2012 tarih ve 6331 sayılı kanun ve bu kanun çerçevesinde hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nde tanımlar kısmında yer almaktadır. Buna göre risk, tehlikeden kaynaklı kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme olasılığıdır (Kaya vd., 2018; 11).

“Tezlerin araştırma türleri” kriteri açısından oluşan dağılım tablo 4’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 4: Araştırma Türlerine Göre Dağılım

ARAŞTIRMA TÜRÜ	SAYI	ORAN (%)
Karma	138	79,3
Nicel	19	10,9
Nitel	17	9,8
TOPLAM	174	100,0

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun (% 79) karma araştırma türünden olduğu görülmektedir. Karma yöntem araştırmaları, araştırmacının bir çalışmada veya peşi sıra devam eden çalışmalarda kantitatif ve kalitatif metot, yaklaşım ve kavramları bir arada kullanmasıdır. Karma yöntem ile araştırmada bulunmak çeşitli teknikler ışığında olayları bir kapsam içerisinde sunma, incelemek ve sentezlemektir. Karma yöntem araştırmaları, kantitatif ve kalitatif yöntemlerin aynı çerçevede kullanımı sayesinde her iki yöntemin faydalı taraflarını kullanmaya olanak sağlar. Bunun yanında, karma yöntemler sayesinde belirlenen araştırma sorularına ilişkin yöntem ve yaklaşımları arasında tercih yapma ihtimalleri araştırmacılar için daha yüksektir. Karma yöntem araştırmaları, araştırmacının seçeneklerini daraltmaktan çok, araştırma sorularına yanıt ararken çoklu yaklaşımları kullanmaya çalışır. Karma yöntemin hedefi çoğu durumda bir fikri doğrulamak ya da desteklemek değil, bireyin olaya ilişkin anlayışını artırmaktır (Baki, Gökçek, 2012; 2-3).

Tablodaki dağılıma dikkat edildiğinde ikinci sırada nicel çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bu yöntem gözlem ve ölçümü esas alan, tekrarlanabilen bir nesnel araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntemde bilimin değer yargılarından ve şahsi değerlendirmelerden bağımsız yapılan gözlem ve/veya ölçümlerden sağlanan verilerden oluştuğu kabul edilmektedir (Duygu, Erişti, 2013; 9).

Tablo 4’de dikkat çeken bir nokta nitel çalışmaların oranının küçümsenemeyecek düzeyde gerçekleşmiş olmasıdır. Nitel araştırma yönteminde istatistiksel metotlar yerine daha ayrıntılı bir şekilde verilerin elde edilmesi ve soruların irdelenmesi söz konusudur. Bununla birlikte nitel çalışmalar pek çok bilimsel soruyu bir araya getiren şemsiye bir kavram şeklinde nitelendirilmekte ve araştırılan sorunun kendi doğal ortamında çok bir kesintiye maruz kalmadan açıklanmasına olanak veren çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Seggie, Bayyurt, 2021;1).

“Veri değerlendirme türleri” kriteri açısından oluşan dağılım tablo 5’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 5: Veri Değerleme Türlerine Göre Dağılım

VERİ DEĞERLEME TÜRLERİ	SAYI	ORAN (%)
Ölçümler	03	1,7
Modelleme	06	3,4
Risk Analiz ve Değerlendirmesi	118	66,7
Kontrol ve Tarama	15	8,4
Etki Analizleri	04	2,2
Betimsel İstatistik	04	2,2
Tanımlayıcı İstatistik	15	8,4
İçerik Analizi	06	3,4
Vak’a Analizi	01	0,6
Kuramsal Yöntem	03	1,7
Karar Verme Yöntemleri	02	1,1
TOPLAM	177	100,0

Tablo 5’e dikkat edildiğinde uzmanlık tezlerinde en sık kullanılan veri analiz tekniğinin “risk analizi ve değerlendirme” yöntemi olduğu; ikinci sırayı kontrol ve tarama yöntemiyle tanımlayıcı istatistiklerin aldığı görülmektedir. Risk Değerlendirmesi, bir sistemde tehlikelerin neden olduğu risklerin büyüklüğünü tahmin etme ve halihazırda bulunan önlemlerin yeterliliğini göz önünde bulundurarak bu risklerin kabul edilebilir seviyede olup olmadığına karar verme sürecidir. Riskin değerlendirilmesinin esas amacı ‘Riskler kabul edilebilir midir?’ ve ‘Kabul edilemez riskler için hangi tedbirler alınmalıdır?’ sorularını cevaplamaktır (Ceylan, Başhelvacı, 2011; 27)

“Çalışmanın yapıldığı sektör” kriteri açısından oluşan dağılım tablo 6’da gösterildiği şekildedir.

Tablo 6: Sektörlere Göre Dağılım

SEKTÖR ADI	SAYI	ORAN
İmalat	119	68.4
Hizmet	46	26.4
Karma	9	05.2
TOPLAM	174	1.00

Ekonomik faaliyetlerin niteliğine göre yapılan sektör sınıflandırması açısından uzmanlık tezlerinin önemli bir kısmının imalat sektöründe hazırlandığı görülmektedir. İstatistiklere göre ölümlü iş kazalarının en çok yapı işlerinde (Ölümlü iş kazalarının yaklaşık 1/3’ü gerçekleşmektedir) meydana geldiği görülmektedir. Dolayısıyla ölümlü iş kazalarının “ekonomik faaliyetlerin niteliğine” göre imalat sektöründe yer alan inşaat işlerinde gerçekleşmesi ile uzmanlık tezlerinin önemli bir kısmının imalat sektöründe hazırlanmış olması birbiriyle örtüşmektedir.

3 SONUÇ VE TARTIŞMA

Kuramsal bilgi birikiminin yer aldığı birinci kısımdan çıkarılan sonuca göre en önemli insan hakkı olan “sağlıklı ve güvenli yaşam” hakkının korunması amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gayretler güvenlik kültürünün içselleştirilmesi ile mümkün olabilecektir. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleşmesi ise paydaşların “farkındalık” oluşturmaya yönelik başta eğitim olmak üzere bütün sorumluluklarını yerine getirmeleri ile orantılıdır. Çünkü iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en aza indirilebilmesi ancak “güvenlik kültürünün” yerleştirildiği çalışma ortamlarının oluşturulması ile sağlanabilecektir.

Bu maksatla ülkemizdeki yasama erki “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanan” İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu çıkarmış; kanunun uygulanmasında da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını yetkilendirmiştir. Bakanlık da “İş Sağlığı ve Güvenliği konularında, mevzuatın uygulanması” görevini “İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne” vermiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü de görev ve bu sorumluluklarını istihdam ettiği uzmanlar aracılığıyla yerine getirmektedir. Uzman yardımcılarının uzmanlık ünvanı alabilmek amacıyla hazırlayacakları “uzmanlık tezleri” güvenlik kültürünün içselleştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleştirilmesi açısından oldukça anlamlıdır. Ayrıca uzmanlık tezleri uzman yardımcılarının; “bilimsel araştırma yöntemleri vasıtasıyla bilgilere erişme, bilgiyi derleme, yorumlama ve değerlendirme yeteneğini kazanmasını sağlamaktadır.

“Araştırmanın” yer aldığı ikinci kısımdan çıkarılan dikkate değer bulgularından birisi; “uzman sayısının cinsiyete göre farklılık göstermemiş” olmasıdır. Bu sonuç hem kadın çalışanlar açısından hem de organizasyon açısından olumlu bir göstergedir. Çünkü cinsiyet ayrımcılığı kadın çalışanlara karşı bir dezavantaj sunarken erkekler için üstünlük avantajı sağlamaktadır. Nitekim cinsiyet ayrımcılığı kişinin cinsiyet grubu ile tanımlanmasının gücünden etkilenmektedir.

Uzman sayısının cinsiyete göre farklılık göstermemiş olması özellikle kadın çalışanların iş tatminlerini artırabilir; işlerine daha fazla konsantre olmalarını ve kurumlarına daha fazla bağlanmalarını sağlayabilir; Bunun dışında cinsel taciz ve kariyer planlaması gibi konularda kadın çalışanların daha az sorunla karşılaşmaları sonucunu doğurabilir.

Araştırmanın bir diğer dikkate değer sonucu tezlerin yarısından fazlasının (%53) 2016 yılında tamamlanmış olması ve bu tarihten itibaren uzmanlık tezi hazırlanmamış olmasıdır. 2016 yılından sonra uzmanlık tezinin hazırlanmamış olması o tarihten itibaren “tez hazırlama aşamasına” gelmiş ya da gelecek olan “uzman yardımcısının” bulunmuyor olmasıdır.

Araştırmanın bir diğer dikkate değer sonucu da tezlerde kullanılan “araştırma türlerine” ilişkindir. Tezlerde kullanılan araştırma türlerinin büyük çoğunluğunun (% 79) “karma araştırma türünden” olması uzmanların çalışmalarını bir çerçeveye içerisinde sunmuş olmaları ve analiz etmiş olmaları açısından avantaj oluşturmaktadır. Böylece araştırmacıların nicel ve nitel tekniklerin avantajlı taraflarından yararlandıkları ve saptadıkları araştırma sorularıyla ilişkili olan yöntem ve yaklaşımları seçme şansını kullandıkları söylenebilir. Dolayısıyla araştırmacıların kendi fikirlerini doğrulamaya ya da desteklemeye değil, konuyla ilgili anlayışlarını genişletmeye çalıştıkları düşünülebilir.

Araştırmanın dikkate değer bir diğer sonucu ise veri değerlendirme türü olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmalarda kullanılacak hemen her türlü veri değerlendirme tekniğinin kullanılmış olmasıdır.

Bilimsel çalışma yapacak/yapmakta olan araştırmacılar için günümüzde olumlu yönde gelişen fiziksel olanaklara karşın beşeri açıdan bazı sorunlar bulunmaktadır. Örneğin “araştırmacıların araştırma, değerlendirme ve yaratıcı olma konularında ne düzeyde hazır, becerikli ve gerekli donanıma sahip oldukları; kültürel yapımızın kişileri sorgulamaya, araştırma yapmaya ve yaratıcı olmaya ne derece teşvik edici olduğu ve gerekli olanakların hangi düzeyde sağlandığı ve özellikle gençlerin “hayat boyu öğrenme” konusunda yeterli bilgi, beceri, deneyim ve özgüvene ne derece sahip oldukları?” tartışılır düzeydedir.

Ancak her şeye rağmen araştırmacılarımızın kendilerini aşmayı becerdikleri; ulusal ve uluslararası alanda yaptıkları bilimsel katkıların sayısal hem nitelik hem de nicelik açısından artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılara bağımsız araştırma yapabilmelerinde yardımcı olabilmek amacıyla aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi önerilebilir:

- ✓ İnsani davranışlarının neden-sonuç ilişkilerini inceleyen sosyal alanlarda "bağımsız bilimsel gerçekler" olmadığına dikkate alınması,
- ✓ Kesin neden-sonuç ilişkilerinin yerini "olasılık" kavramının aldığına göz önünde tutulması,
- ✓ Somut ve test edilebilir/ölçülebilir bir konunun seçilmesi,
- ✓ Araştırma amacının dikkatli bir şekilde betimlenmesi, anlaşılması ve açıklanmasına özen gösterilmesi,
- ✓ Araştırmayı kolaylaştırıcı varsayımlar geliştirilmesi,
- ✓ Araştırmalarda “en ideal” yöntem ya da teknik aramak yerine çalışmanın amacına “en uygun” yöntemin/teknik aranması/uygulanması,
- ✓ Araştırmanın yazımında kısa ve kolay anlaşılır cümleler kullanılması; gereksiz terminolojiden kaçınılması,
- ✓ Sunuş esnasında jüri üyelerinin sunulacak konu ile ilgili olarak araştırmacıyı dinlemeye geldikleri ve sunuş süresince gidişatı belirlemenin araştırmacının elinde olduğunun bilinmesi.

Danışmanların da; “hem konunun seçimi, uygulanabilirliği ve içeriği konusunda hem de kaynakça bulmada ve seçmede araştırmacıya yardımcı olması; tez planının hazırlanmasına rehberlik yapması; araştırma sorularının genel yapısının ve içeriğinin belirlenmesinde örneklerle yol göstermesi; çalışmayı bölümler/kısımlar halinde okuyarak, yapıcı eleştiri ve önerilerde bulunması” araştırmacıların bağımsız araştırma yapabilmelerinde yardımcı olabilecektir. Diğer yandan jüri üyelerinin de araştırmayı değerlendirirken eleştiri dozuna dikkat etmeleri; “yapıcı” eleştiride bulunmaları ve araştırmacıyı kısır bir döngüye sokabilecek “yıkıcı” eleştirilerden kaçınmaları gerekmektedir

KAYNAKÇA

- Acar, İ. (2014), “İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi” İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara
- Akaydın Ş., Çeçen, M. A. (2015), “A Content Analysis on Articles Related to Reading Skills”, Education and Science, tedmem, Vol 40, No 178, ss. 183-198
- Baki A., Gökçek, T. (2012), “Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11 Sayı:42, ss. 1-21
- Boyd, C. (2003), Human Resource Management and Occupational Healty and Safety, First Publishing, Routledge Publishing, USA
- Burke, R. J. (2016), “Building a Safe and Healthy Workplace”, Chapter 1, Editors: Ronald J. Burke, Sharon Clarke, Cary L. Cooper, Occupational Healty and Safety, A Gower Book, Canada,
- Ceylan, H, Başhelvacı,V. S. (2011), “Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi ile Risk Analizi: Bir Uygulama”, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3, No.2, , ss. 25-33
- Crowley, B. P., Delfico, J. F. (2016), Content Analysis, A Methodology for Structuring and Analyzing Written Material, United State General Accounting Office, USA
- Çifçi, M., Ersoy, M. (2019), “Okulöncesi Eğitimi Alanındaki Araştırmaların Yönelimleri: Bir İçerik Analizi”, Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, , Cilt 8, Sayı 3, ss. 862-888
- Çilingir, A. (2017), “İletişim Alanında İçerik Analizi Yöntemi Kullanılarak Yapılan Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri Üzerine Bir İnceleme”, Erciyes İletişim Dergisi “Akademia”, Cilt: 5, Sayı: 1, ss.148-160
- Drisko, J. W., Maschi, T. (2016), Content Analysis, Pocket Guides to Social Work Research Methods, Oxford University Press, New York
- Duygu, S., Erişti, B. 2013, “Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Editör: Adile Aşkın Kurt, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını, No: 1708, Eskişehir,

- Ertugut, R., Soyşekerci, S. (2010), “Bilimsel Yönetim Yaklaşımına Psikanalitik Bakış: Bir Taylor Okuması”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:43, Sayı:2, ss: 1-16
- Ertuş, S. (2016), “Maden Arama Sondajlarının İş Sağlığı ve Güvenli Yönünden Değerlendirilmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Ankara
- Friis, R.H. (2016), Occupational Health and Safety for the 21. Century, Jones-Bartlett Learning Company, USA
- Gözükara, M. G. (2020), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlisi Hekimlerin Meslek Hastalıkları Hakkındaki Bilgi ve Tutumlarının İncelenmesi”, Uzmanlık Tezi, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara
- Hırlak, B. (2015), “Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş
- Islattı, M. (2019), “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Bazı Değişkenler Açısından Analizi: Türkiye Cumhuriyeti Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne
- Kartal, S. (2021), “Aile Hekimlerinin Meslek Hastalıkları Konusunda Bilgi ve Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi”, Uzmanlık Tezi, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Edirne
- Kaya, A. Y., Remzi, F., Selçuk, N. (2013), “Safety Science” Dergisinde 2006-2010 Yılları Arasında Yayınlanan Makalelerin İçerik Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi Cilt:5 Sayı:1, ss. 121-139
- Kaya, E. Ç., İri, N. İ. Ö., Takaoglu Z. B. (2018), “Risk Değerlendirmesi Ne Kadar Önemli? “İşveren Bakış Açısı”, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7(4), ss. 10- 18
- Krippendorff, K. (2004), Content Analysis an Introduction to Its Methodology, Second Edition, Sage Publications, USA
- Koçak A., Özgür, A. (2006), “İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu”, Selçuk İletişim, 4, 3, ss. 21-28
- Neuendorf, K. A. (2017), The Content Analysis Guidebook, Second Edition, SAGE Publication, USA
- Orhan, S. (2014), “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, ss.70-89
- Reese, C. D. (2003), Occupational Health and Safety Management, A Practical Approach, Lewis Publishers, USA
- Schreier, M. (2012), Qualitative Content Analysis In Practice, First Edition, , SAGE Publication, USA

- Seggie, F. N., Bayyurt, Y. (2021), Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları, 3.Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Sert, G., Kurtoğlu M., Akıncı, A., Seferoğlu, S. S. (2012), “Öğretmenlerin Teknoloji Kullanma Durumlarını İnceleyen Araştırmalara Bir Bakış: Bir İçerik Analizi Çalışması”, Akademik Bilişim’12, XIV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Uşak Üniversitesi, Uşak, ss. 351-357
- Taylan, H. H. (2011), “Sosyal Bilimlerde Kullanılan İçerik Analizi ve Söylem Analizinin Karşılaştırılması”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 1/ Cilt: 1/ Sayı: 2, ss. 63-76
- Utma, S. (2019), “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, , Cilt 11, Sayı 1, ss.44-58
- Yalçın, M. (2017), “Seyahat Acenteleri Web Sitelerinin İşlevselliği: İçerik Analizi ve Tüketici Değerlendirmeleri”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Muğla
- Yılmaz, E.(2019), “İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumlulukları”, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği İstanbul
- Yüksel, Ö. (1998), İnsan Kaynakları Yönetimi, İkinci Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara