

Araştırma Makalesi – Research Article

İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between the Problems Experienced by Occupational Safety Experts and Trait Anxiety Levels

Hasan TUNA*

ORCID: 0000-0003-3194-7216

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021
Sayfa Aralığı: 365-378 / Pages: 365-378
DOI: 10.32331/sgd.1049421

ÖZ

İşyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Bu araştırma, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla ilişki arayıcı tipte planlanmıştır. Araştırmanın örneklemini basit örnekleme yoluyla seçilmiş 180 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği” ve “Sürekli Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yapılan Shapiro-Wilk testi sonucuna göre verilerin analizinde bağımsız gruplar t testi, One-Way ANOVA testi, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca işverenin yetersiz farkındalığı ($\beta=.26$, $t=2.21$, $p<.05$), çalışanların önemsememesi ($\beta=.28$, $t=2.75$, $p<.01$) ve mevzuattan kaynaklanan sorunların ($\beta=.20$, $t=2.65$, $p<.01$) sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde (OSGB) çalışan uzmanların, bireysel çalışanlara göre daha kaygılı olduğu, yaşın artmasıyla sürekli kaygı düzeylerinin azaldığı, C ve B sınıfı sertifikaya sahip uzmanların sürekli kaygı düzeylerinin A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş güvenliği uzmanı, sürekli kaygı düzeyi, iş sağlığı ve güvenliği

ABSTRACT

Occupational safety experts, who provide guidance and counseling to employers in order to provide and improve a safe working environment at workplaces, have some problems while performing their duties. This research was planned as relationship-seeking study to determine whether the problems experienced by occupational safety experts affect their trait anxiety levels. The sample of the study consisted of 180 occupational safety experts selected by simple sampling. “The Problems of Occupational Safety Experts Scale” and “Trait Anxiety Scale” were used as data collection tools. Independent groups t-test, One-Way ANOVA test, correlation, and multipler regression analyzes were used in the analysis of the data according to the results of the Shapiro-Wilk test performed to determine whether the data were normally distributed. As a result of the correlation analysis, a positive relationship was determined between the problems experienced by occupational safety experts and their anxiety levels. In addition, it was determined that insufficient awareness of the employer ($\beta=.26$, $t=2.21$, $p<.05$), neglect of employees ($\beta=.28$, $t=2.75$, $p<.01$) and problems arising from the legislation ($\beta=.20$, $t=2.65$, $p<.01$) were significant predictors of trait anxiety levels. It has been determined that the experts working in the joint health and safety unit are more anxious than the experts working individually, their trait anxiety levels decrease with increasing age, and the trait anxiety levels of experts with C and B certificates are higher than those with A class certificates.

Keywords: Job security specialist, trait anxiety level, occupational health and safety

Önerilen atf şekli: Tuna, H. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 365-378.

• Geliş Tarihi/Received: 20/10/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12 /2021

* Dr. Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksekokulu, Elektrik ve Enerji Bölümü, hasan.tuna@gumushane.edu.tr

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarının iş hayatında çok ciddi bir problem olarak gündeme gelmesi, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramının öne çıkmasında öncülük etmiştir (TMMOB, 2015). Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2019 yılı iş kazası istatistiklerine göre bu yıl içinde Türkiye’de 422.463 iş kazası meydana gelmiş, 1.147 çalışan iş kazasına bağlı sebeplerden dolayı hayatını kaybetmiş, 4.318 çalışan ise iş kazası sonucu sürekli iş göremez hâle gelmiştir (SGK, 2019). Geçmiş yıllardan günümüze kadar iş kazalarını önlenmeye yönelik, birçok yasal ve kurumsal anlamda düzenlemeler yapılmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6331 Sayılı İSG Kanunu ile birlikte Türkiye’deki tüm işyerlerinde çalışan sayısı ve işyerinde yapılan iş fark etmeksizin İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi zorunlu olmuştur (6331/md.2).

6331 sayılı Kanun ile çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için işverene getirdiği yükümlülükler arasında mesleki risklerin önlenmesi, tedbirlerin alınması ve tedbirlerin değişen şartlara uygun olarak güncel tutulması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, işyerinde alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi, risk değerlendirilmesinin yaptırılması sayılabilir. Bu kanun ile işverene işyerinde İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde yarı zamanlı veya tam zamanlı iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunlu kılınmıştır (6331/md.6).

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı Kanun’a göre “*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 eleman kimyager, biyolog ve fizikçi unvanına sahip kişiler ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim görmüş mezunlar*” olarak tanımlanmıştır (md.3). İş güvenliği uzmanları sahip oldukları sertifikalarına göre farklı tehlike sınıflarındaki işyerlerinde istihdam edilmektedir. Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az C sınıfı olmak üzere B ve A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az B sınıfı olmak üzere A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar görev alabilmektedir. 6331 sayılı Kanun’un 8. maddesinin 2. fıkrasında 6645 sayılı Kanun ile yapılan değişik sonrasında “*İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.*” hükmü ile iş güvenliği uzmanının, işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan kişi olduğu açık bir şekilde vurgulanmıştır.

Literatürde iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının değerlendirildiği ve bu sorunların uzmanları olumsuz yönde etkilediğini belirten çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda iş güvenliği uzmanlarının işveren müdahalesi, mesleki bağımsızlık ilkesinin pratikte uygulanamaması, OSGB’ler aracılığıyla istihdam edilmesi, uzun çalışma süreleri, tabi tutuldukları uzmanlık sınavları, ücretlerinin danışmanlık yaptıkları işveren tarafından ödenmesi, düşük ücret, eğitim, statü gibi konularda sorunlarının olduğu tespit edilmiştir (Acar, 2014; Akboğa ve ark., 2016; Arslan ve Ulubeyli, 2016; Başkan Takaoğlu ve ark., 2018; Namal ve ark., 2016; Taşkıran, 2016; TMMOB, 2014; TMMOB, 2019). Yılmaz ve arkadaşları (2019) İSG profesyonellerinin ücret ve çalışma koşullarını analiz ettiği

çalışmalarında iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarının iyi olmadığı, yeterli iş güvenceleri olmadan düşük ücret ve bazı yasal sorumluluklar yüklenerek çalıştığı ve iş tatmin düzeylerinin olması gerekenin çok altında olduğunu tespit etmişlerdir. Karakaya ve Sancı (2017) tarafından yapılan çalışmada da uzmanların tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Karakaya (2018) yaptığı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının %83'ünün elde ettiği geliri yetersiz bulduğunu, eğitimlerinin ve iş güvencelerinin yeterli olmadığını, bu durumların da iş stresini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar bir takım kaygı ve endişeleri de beraberinde getirmektedir. Literatürde iş güvenliği uzmanlarının stres, kaygı ve iş tatminlerinin değerlendirildiği çalışmalar da mevcuttur (Karakaya, 2018; Karakaya ve Sancı, 2017; Namal ve ark., 2016; Okuyucu, 2019; Ulutaşdemir ve ark., 2020; Yılmaz ve ark., 2019). Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ve bazı sosyo-demografik değişkenlerin sürekli kaygı düzeyleri ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, sertifika türü ve çalışma şekli açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları

İş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütümünde etkin bir role sahiptirler. İş güvenliği uzmanlarının görevleri risk değerlendirmesi, rehberlik, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, çalışma ortamı gözetimi ve ilgili birimlerle işbirliği yapmaktır (İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik/md.9). İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken bazı sorunlar yaşamaktadır.

Başkan Takaoğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan “İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar” adlı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının eğitim (çalışanlarda İSG kültürünün olmaması, uzmanlık eğitimlerinin branşlaşmaması, tecrübe eksikliği vb.), statü (itibar eksikliği, çalışanların emir ve talimatlara uymaması vb.), cinsiyet ayrımı, yasalar ve uygulamaları (yasalardaki erteleme, denetim eksikliği vb.), işveren kaynaklı (üst yönetimin desteğinin olmaması, İSG biriminin önemsenmemesi vb.) ve mali (düşük ücret, maaşını işverenden alması vb.) sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. TMMOB Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesinin 2014 yılında İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı'nda ise uzmanlık eğitimlerinde ve sınavlarında (tecrübesiz üniversite gençlerine uzmanlık verilmesi, sınavlarda teknik konulardan daha çok mevzuat odaklı sorulara ağırlık verilmesi vb.) ve çalışma sürelerinde (aylık belirlenen 217 saatin çok olması, tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerin az olması vb.) sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir (TMMOB, 2014).

TMMOB'nın 2019 yılında yaptığı İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı'nda da uzmanların sorunları ve yükümlülükleri, uygulamada karşılaştıkları sıkıntılar değerlendirilmiştir (TMMOB, 2019). Yapılan çalıştay iş güvenliği uzmanlarının kendilerine tanınmış olan yetki ve görevlerini yerine getirmekte zorlandıklarını göstermiştir. Taşkiran (2016) tarafından yapılan “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması” adlı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının OSGB aracılığıyla istihdam edilmeleri (ucuz uzman çalıştırma, kurumların esnaf mantığıyla yürütülmesi vb.) işverenin keyfi tutumu ve caydırıcı olmayan cezalar (işverenler önlem almaktansa ceza ödemeyi göze alması vb.),

mesleki bağımsızlık ilkesinin pratikte uygulanamaması (ücretin işverenden alınması, uzmanların işsiz kalma endişesi vb.) mesleki yeterliliklerinin belirlenmemesi gibi sorunlar yaşadıkları saptanmıştır. Akboğa ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada ise iş güvenliği uzmanların yetki karmaşası, çalışma düzensizliği, iş yetiştirme kaygısı ve iletişim çatışmaları konularında sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. Bu sorunların yanında uzmanlar, rehberlik ve danışmanlık görevlerini işverenin otoritesini dengeleyecek şekilde yapması halinde iş güvencelerini ve çalışma haklarını koruyacak bir sistem de bulunmamaktadır (Özveri, 2015).

B- Kaygı

Kaygı kavramı etimolojik açıdan incelendiğinde kökünün Latince'de “dar geçit” anlamına gelen “angustioe” ve eski Yunanca'da “anxietas” olup “endişe, korku” anlamına gelmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008). Kaygı, “Bilinçdışından kaynaklandığı için nedeni bilinmeyen tehlike, talihsizlik, korku ya da bekleyişin yarattığı tedirginlik, akıldışı korku, anksiyete, endişe ve bunaltı” olarak tanımlanmaktadır (Bakırcıoğlu, 2012). Freud ise kaygıyı, “Fiziksel ya da toplumsal çevreden gelen tehlikelere karşı bireyi uyarma, gerekli uyumu sağlama ve yaşamı sürdürübilme işlevlerine katkıda bulunma” olarak değerlendirmiştir (Akkaya, 1999).

Spielberger kaygıyı, “Gerginlik hissi, korku ve sinirlilik, hoş olmayan düşünceler (endişeler) ve fizyolojik değişikliklerin bir birleşimi içeren heyecansal tepkiler” olarak tanımlamıştır (Baştuğ, 2009). Spielberger ve arkadaşları İki Etmenli Kaygı Teorisi'ne göre kaygıyı, Durumluk ve Sürekli Kaygı olarak ikiye ayırmaktadır (Şeyhoğlu, 2005). Durumluk Kaygı; tehlikeli, istenmeyen bir durumla karşılaşıldığında ortaya çıkan kaygıdır. Sürekli Kaygı ise ortada nesnel bir neden yokken de var olan ve böyle bir neden olduğunda da bu durumla orantısız biçimde uzun süreli ve şiddetli olan kaygıdır (Gökçe ve Dündar, 2008). İş güvenliği uzmanlarının gelecekte işleriyle ilgili karşılaşacakları durumlara ilişkin yeterince bilgi ve güvenceye sahip olmamalarından dolayı bu çalışmada geleceğe yönelik olarak hissedilen kaygı türü olan sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır.

Sürekli kaygı “Yaşanılan olayları, içinde bulunulan durumları kişinin genel olarak stresli olarak algılama ve yorumlama eğilimi” şeklinde tanımlanmaktadır (Spielberger, 1966). Sürekli kaygı düzeyi yüksek bireylerin özellikleri arasında genel bir hoşnutsuzluk hali taşıma, her an başına kötü bir olay gelecekmiş gibi durma, bulunduğu durumdan memnun olmama, huzursuzluk sayılabilir (Doğru ve Arslan, 2008). Yüksek derecede sürekli kaygı yaşayan bireyler durumlarını tehdit edici olarak algılamaktadır. Sürekli kaygılı olan insanların, daha düşük derecede sürekli kaygı taşıyan kişilere göre içinde bulunulan durumu ya da yaşanılan olayı daha tehlikeli olarak görme eğiliminde oldukları ve daha kolay incinip daha kolay karamsarlığa düştükleri görülmektedir. Sürekli kaygıya sahip kişilerin, stresli yaşam koşullarını, her durumda stresli ve tehditkâr olarak algılama eğilimleri vardır (Spielberger, 1966; Özdemir, 2013).

II- YÖNTEM

A- Araştırma Modeli

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için anket tekniği kullanılmıştır. Veriler nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile toplanmıştır. Karasar (2009), ilişkisel tarama modelini “iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modeli” olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada ilişkisi aranan değişkenler iş

güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özellikleri, yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleridir.

B- Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; 5 farklı iş sağlığı ve güvenliği derneğinin sosyal medya kullanıcısı olan iş güvenliği uzmanları, örneklemi ise basit örnekleme yöntemiyle saptanan 180 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Katılımcı sayısı hesaplanırken G*Power programı kullanılmış olup hesaplama yapılırken, çalışmanın asıl amacında çoklu regresyon analizi kullanıldığı için bu analiz baz alınmıştır. Güç analizi yapılırken; yordayıcı sayısı 6, güç değeri 0.80 olarak alınmış ve etki büyüklüğü için ise literatür incelenmiş ve araştırmada yer alan değişkenlerin birlikte olduğu çalışmaya rastlanılmadığından dolayı Cohen'in (1988) etki büyüklüğü tablosundan çoklu regresyon analizi için yararlanılarak, araştırmada değişkenlerin ilk defa birlikte kullanılmasından dolayı etki büyüklüğü, küçük (0.02) ve ortanın (0.15) yaklaşık olarak arasında kalan 0.08 alınmıştır. Hesaplama sonucunda katılımcı sayısı 177 olarak bulunmuştur. Pandemi koşullarının etkisiyle araştırma verileri dernek yöneticileri vasıtasıyla çevrimiçi anket formuyla toplanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	38	21.11
	Erkek	142	78.89
Medeni Durum	Bekâr	55	30.56
	Evlü	125	69.44
Çalışma Şekli	Bireysel	75	41.67
	OSGB	105	58.33
Sertifika Türü	C Sınıfı	38	21.11
	B Sınıfı	76	42.22
	A Sınıfı	66	36.67

Tablo 1 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının %78.89'u (n=142) erkek, %69.44'ü (n=125) evli, %42.22'si (n=76) B sınıfı sertifikaya sahip iken %58.33'ü (n=105) ise OSGB'de uzmanlık yapmaktadır. Uzmanların yaş ortalaması 39.54±9.99'dur.

C- Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu", "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği" ve "Sürekli Kaygı Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu iş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 5 sorudan (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli ve sertifika türü) oluşmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği: İş güvenliği uzmanlarının sorunlarını belirlemek amacıyla Aksoy ve Mamatoğlu (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek "İşverenin Yetersiz Farkındalığı", "Çalışanların Önemssemesi", "Çalışanların

Katılım İsteksizliği”, “Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar”, “Yasadan Kaynaklanan Sorunlar” ile “Yetersiz Kaynak Sağlanması” şeklinde altı boyuttan oluşmaktadır. 28 maddeden oluşan ölçek, her maddeyi “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (6)” arasında değişen 6’lı Likert tipi bir ölçektir.

Sürekli Kaygı Ölçeği: Spielberger ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ölçek Öner ve Le Compte tarafından 1974-1977 tarihleri arasında güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada 20 maddelik “Sürekli Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, her maddeyi “Hemen hemen hiçbir zaman (1)” ile “Hemen her zaman (4)” arasında değişen 4’lü Likert tipte hazırlanmıştır. Ölçeğin 1, 6, 7, 10, 13, 16 ve 19 maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puan değeri 20 ile 80 arasında değişmektedir. Elde edilen puanın küçük olması kaygı düzeyinin düşük olduğunu, büyük puan kaygı düzeyinin yüksek olduğunu işaret eder. Sürekli kaygı ölçeğinin Türkçe uyarlamasında iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .83 ile .87 arasında değişmektedir (Soyer, 2010).

D- Veri Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesi için IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 üzerinden değerlendirilmiş ve normalite için yapılan Shapiro-Wilk testi ($p=.643$) sonucu veriler normal dağılım göstermiştir. Verilerin değerlendirilmesinde korelasyon ve regresyon analizi, ikili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi, çoklu karşılaştırmalarda One-Way Anova testi ve farklılıkları belirlemek için de Tukey testi kullanılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sorunları ve sürekli kaygı ölçeklerinin iç güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İşverenin yetersiz farkındalığı	13	.94
Çalışanların önemsememesi	3	.85
Çalışanların katılım isteksizliği	3	.84
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar	3	.79
Yasadan kaynaklanan sorunlar	3	.68
Yetersiz kaynak sağlanması	3	.80
İş güvenliği uzmanlarının sorunları	28	.94
Sürekli kaygı	20	.87

Cronbach Alfa katsayısının .70’den yüksek olmasının ölçme aracının güvenilirliği açısından yeterli olduğu öne sürülmektedir (Nunnally, 1978; Fraenkel ve Wallen, 2006; Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle, kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

III- BULGULAR

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli, sahip olduğu sertifika türü ve yaşadıkları sorunlara göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

A- İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo - Demografik Özellikleri ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin sosyo-demografik özellikleri ile ilişkisini tespit etmek için yapılan t testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Sürekli Kaygı Düzeyleri

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	142	44.98	7.97	t=1.366	.174
	Erkek	38	42.95	8.75		
Medeni Durum	Bekâr	55	45.96	6.97	t=-1.548	.123
	Evli	125	43.93	8.58		
Çalışma Şekli	Bireysel	75	43.07	7.96	t=-2.080	.039*
	OSGB	105	45.61	8.17		

* p<.05

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>.05) (Tablo 3).

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin bireysel ya da OSGB bünyesinde çalışma durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir (t=-2.080, p<.05). OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin (\bar{x} =45.61), bireysel çalışan iş güvenliği uzmanlarına (\bar{x} =43.07) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin sahip oldukları sertifika türü ile ilişkisini tespit etmek için yapılan One-Way ANOVA testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. İş Güvenliği Uzmanlarının Sahip Olduğu Sertifika Türüne Göre Sürekli Kaygı Düzeyleri

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlamlı Fark**
Sertifika Türü	C Sınıfı	38	46.29	8.31	F=4.069	.019*	C Sınıfı-A Sınıfı B Sınıfı-A Sınıfı
	B Sınıfı	76	45.60	7.49			
	A Sınıfı	66	42.33	8.44			

* p<.05; **Tukey testi

İş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu sertifika türüne göre sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F=4.069, p<.05). C sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin (\bar{x} =46.29), A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına (\bar{x} =42.33) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. B sınıfı sertifikaya

sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin de ($\bar{x}=45.60$), A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına ($\bar{x}=42.33$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının yaş ortalaması 39.54 ± 9.99 'dur. İş güvenliği uzmanlarının yaşı ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Yaş ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki

	Yaş	Sürekli Kaygı
1. Yaş	-	
2. Sürekli Kaygı	-.255*	-

*p<.01

Tablo 5 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının yaşları ile sürekli kaygı düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-.255$, $p<.01$).

B- İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yürütülen korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. Kaygı						
2. İşverenin Yetersiz Farkındalığı	.45**					
3. Çalışanların Önemsememesi	.43**	.70**				
4. Çalışanların Katılım İsteksizliği	.33**	.69**	.71**			
5. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	.27**	.30**	.21**	.29**		
6. Yasadan Kaynaklanan Sorunlar	.16*	.36**	.37**	.35**	.49**	
7. Yetersiz Kaynak Sağlanması	.35**	.73**	.53**	.58**	.16**	.22**

*p<.05; **p<.01

Tablo 6 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde oldukları görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin işverenin yetersiz farkındalığı ($r=.45$; $p<.01$), çalışanların önemsememesi ($r=.43$; $p<.01$), çalışanların katılım isteksizliği ($r=.33$; $p<.01$) ve yetersiz kaynak sağlanması ($r=.35$; $p<.01$) değişkenleri ile orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Mevzuattan kaynaklanan sorunlar ($r=.27$; $p<.01$) ve yasadan kaynaklanan sorunlar ($r=.16$; $p<.05$) ile de zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunların Sürekli Kaygı Düzeylerine Etkisi Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S.H.	β	t	p
Sabit	29.35	2.66		11.06	.000
İşverenin Yetersiz Farkındalığı	1.94	.88	.26	2.21	.029
Çalışanların Önemsememesi	1.86	.68	.28	2.75	.007
Çalışanların Katılım İsteksizliği	-.68	.69	-.10	-.98	.327
Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	1.32	.50	.20	2.65	.009
Yasadan Kaynaklanan Sorunlar	-.83	.58	-.11	-1.43	.156
Yetersiz Kaynak Sağlanması	.42	.68	.06	.62	.539

$R=.513$, $R^2=.237$, $F_{(6-173)}=10.273$, $p=.000$

Oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F_{(6-173)}=10.273$, $p<.001$). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeylerine ilişkin varyansın %24'ünü açıklamaktadır ($R^2=.237$). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise işverenin yetersiz farkındalığı ($\beta=.26$, $t=2.21$, $p<.05$), çalışanların önemsememesi ($\beta=.28$, $t=2.75$, $p<.01$) ve mevzuattan kaynaklanan sorunlar ($\beta=.20$, $t=2.65$, $p<.01$) değişkenlerinin sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

IV- TARTIŞMA

İş güvenliği uzmanlarının katılım sağladığı bu çalışmada uzmanların yaşadıkları sorunların ve sosyo-demografik özelliklerinin sürekli kaygı düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ölçeğinin bazı değişkenlerinin sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

İşverenin yetersiz farkındalığı değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun işverenlerin nitelikli İSG eğitimleri sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirme eğiliminde olması, İSG yükümlülüklerinin farkında olmaması, İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi, alınması gereken İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını takip etmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Namal ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada da; işverenlerin İSG kapsamındaki uygulamaları önemsememesi ve bu uygulamaları içselleştirmemesi, iş güvenliği uzmanlarının öneri ve uyarılarını dikkate almaması, güvenlik uygulamaları açısından ikna edilememesi ve sorumluluğunun farkında olmaması gibi iş güvenliği uzmanlarının iş hayatında yaşadığı işveren kaynaklı sorunlar tespit edilmiştir. Tülü (2014) tarafından yapılan çalışmada ise iş güvenliği uzmanlarının %27'sinin işverenin kendisini iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmesindeki asıl amacın sorumluluklarını devretmek olduğu, %43.8'inin ise yasal sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla kendisini görevlendirdiğini düşündüğü belirlenmiştir. Ayrıca işverenlerin eğitimsiz oldukları, kanunlardan haberdar olmadıkları ve İSG birimini önemsemedikleri tespit edilmiştir (Başkan Takaoğlu ve ark., 2018).

Mevzuattan kaynaklanan sorunlar değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun mevzuatın anlaşılmasının, fazla ayrıntılı olmasından dolayı tümüyle uygulanmasının ve güncellemelerin

takibinin zor olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde iş güvenliği uzmanların sorunlarının değerlendirildiği ve mevzuat kaynaklı sorunlar tespit eden çalışmalar mevcuttur. Başkan Takaoğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada mevzuattaki boşluklar ve etelemeler, uzmanların yetkilerindeki sınırlılıklar ve kazalardan İSG uzmanının sorumlu olması gibi sorunlar tespit edilmiştir.

Çalışanların önemsememesi değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun çalışanların iş güvenliği emir ve talimatlarına uymamaları, karşılaştıkları tehlikeli durum ve olayları önemsememeleri ve tehlike ile karşılaştıklarında işverenden önlem alınmasını istememelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde iş güvenliği uzmanların sorunlarının değerlendirildiği ve çalışan kaynaklı sorunların saptandığı çalışmalar mevcuttur. Çalışanların iş güvenliği kültürünü benimsemediği, İSG kapsamındaki uygulamaları içselleştirmediği ve uygulamalara direnç gösterdiği (Namal ve ark., 2016), eğitimlere katılmak istemediği (Başkan Takaoğlu ve ark., 2018) tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinin bireysel ya da OSGB bünyesinde çalışma durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin, bireysel çalışan iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum OSGB bünyesinde çalışan uzmanların sorunlarının daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Gül (2017) tarafından OSGB'lerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek için yapılan çalışmada uzmanların %67,4'ü OSGB'lerde kurucusu olup da; uzman olmayan işverenlerin İSG çalışma hayatıyla ilgili bilgi ve görgü eksikliğinden kaynaklanan sorunların olduğunu, %76,3'ü ise düşük ücretle çalıştırılmaları sebebiyle sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İzmir Tabip Odasının OSGB'lerin mevcut durumunu tespit etmek için hazırladığı rapora göre OSGB'lerde işyerlerini görmeden risk analizleri ve acil durum planlarının hazırlandığı, periyodik muayenelerin yapılmış gibi gösterildiği, birkaç dakika gibi kısa bir sürede işe giriş muayenelerinin yapıldığı, olmayan eğitimlerin kayıtlarının tutulduğu ve iş kazalarının saklandığı belirlenmiştir (İTO, 2014). İSG hizmetlerinin piyasalaşmasıyla birlikte OSGB'ler tarafından verilen İSG hizmetlerinin kalitesi konusunda endişeler artmış ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarında olumsuzluklar oluşmuştur. Ticari amaçlarla kurulan OSGB'lerin evrak ticaretine dönen İSG hizmetleri mevcut sorunları daha da derinleştirmiştir. Piyasadaki rekabet koşulları nedeniyle OSGB'ler iş güvenliği uzmanlarını düşük ücretle, uzun çalışma saatleri ile ve gayri resmî (sigortasız) çalıştırmaya başlamıştır (Yılmaz ve ark., 2019). Tülü (2014) tarafından yapılan çalışmada bireysel çalışan uzmanların çalışanlara verilen İSG eğitimi konusunda OSGB bünyesinde çalışan uzmanlara göre daha özgüvenli olduğu tespit edilmiştir. OSGB'de görevli iş güvenliği uzmanlarının ve OSGB'lerin sorunlarının değerlendirildiği diğer çalışmalarda uzmanların iş yükünün ve iş streslerinin yüksek olduğu (Karakaya, 2018), OSGB'lerin işverenin yükünü hafifleten mekanizmalar olarak görüldüğü (Orhan ve ark., 2017) ve iş piyasasındaki OSGB'ler arasındaki rekabetten dolayı iş güvenliği uzmanlarının daha düşük ücretle çalıştırıldığı (Abdal ve Çakır, 2018) tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu sertifika türüne göre sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. C ve B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin, A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların diğer uzmanlardan daha fazla ücret alması, işgücü piyasasına girecek yeni uzmanların bilgi ve tecrübe eksikliği, uzmanların sahadaki deneyimi arttıkça sertifika düzeyinin

yükseldiğinden A sınıfı uzmanların bilgi ve tecrübelerinin diğer uzmanlardan daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Çıkmak ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının stresten etkilenme düzeyinin A sınıfı uzmanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aytaç ve arkadaşları (2016) A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların, B ve C sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha az tükenme ve stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Aytaç ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada da A sınıfı uzmanların daha yüksek bir yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Akboğa ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada da mesleki deneyime sahip olmayan mezunların, sektörde uzman unvanıyla faaliyet yürütmelerinin iletişim çatışmaları, çalışma düzensizliği gibi olumsuzluklara neden olduğu saptanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri ile yaşları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Uzmanların yaşları ilerledikçe sürekli kaygı düzeyleri azalmaktadır. Bu durumun yaş ilerledikçe iş güvenliği uzmanlarının tecrübelerinin artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Karakaya (2018) tarafından yapılan çalışmada 40 yaş ve üstü iş güvenliği uzmanlarında iş stresinin en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin işverenin yetersiz farkındalığı, çalışanların önemsememesi, yetersiz kaynak sağlanması ve çalışanların katılım isteksizliği değişkenleri ile orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken mevzuattan ve yasadan kaynaklanan sorunlar ile zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İşverenin yetersiz farkındalığı (işverenlerin nitelikli İSG eğitimleri sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirme eğiliminde olması, İSG yükümlülüklerinin farkında olmaması, İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi, alınması gereken İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını takip etmemesi vb.), mevzuattan kaynaklanan sorunlar (mevzuatın anlaşılmasının, fazla ayrıntılı olmasından dolayı tümüyle uygulanmasının ve güncellemelerin takibinin zor olması) ve çalışanların önemsememesi (çalışanların iş güvenliği emir ve talimatlarına uymamaları, karşılaştıkları tehlikeli durum ve olayları önemsememeleri ve tehlike ile karşılaştıklarında işverenden önlem alınmasını istememeleri) değişkenlerinin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişki ile çalışmanın diğer değişkenlere ilişkin bulguları dikkate alındığında, uzmanların gerek meslek yapısından gerekse yaşadıkları sorunlardan dolayı sürekli kaygı düzeyi yüksektir. OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin bireysel çalışan uzmanlardan daha yüksek olduğu, C ve B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin de A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha yüksek olduğu, yaşın artmasıyla sürekli kaygı düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Ancak, iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet ve medeni durumlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İşyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş güvencesinin düzenlenmesi ve işgücü piyasasında oluşan kurlsız rekabetin önüne geçmek için taban ücret belirlenmesi, işverenlerin farkındalığının artırılması, mevzuattan kaynaklanan sorunların giderilmesi ve çalışanların bilinçlendirilmesi sürekli kaygı düzeylerinin azalmasına katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Abdal, P. ve Çakır, M. (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Profesyoneller Üzerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 27-34.
- 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. Ankara.
- Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, G. E., Dikmen, Ü. ve Bayram, İ. (2016). İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*. TMH - 489 - 2016/1.
- Akkaya, Ş. (1999). Üniversite Son Sınıftaki Öğrencilerin Kaygılarını Etkileyen Etmenler. [<https://www.fenci.gen.tr/Yazilar.asp?goster=dos&id=779>]. (Erişim: 27 Kasım 2021).
- Aksoy, Ş. ve Mamatoğlu, N. (2019). Challenges of Occupational Safety Specialists Scale: A Scale Development Study. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*. 1(2). 76-84.
- Arslan, V. ve Ulubeyli, S. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması. *Çalışma ve Toplum*. 3. 1321-1340.
- Aytaç, S., Akalp, G. ve Gökçe, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30(5). 1207-1224.
- Aytaç, S., Engin, T. ve İmanlı, E. (2020). İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. 15(60). 746-758.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü*. (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E. ve Ölmezoğlu İri, N. İ. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 7(2). 1-9.
- Baştuğ, G. (2009). Bayan Voleybolcuların Müsabaka Dönemi Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*. 11(3). 15-20.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. New York: Routledge Academic.
- Çıkmak, S., Biçen, Y. ve Aras, F. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Faktörlerin Risk Analizi ve Değerlendirme Süreçleri Üzerindeki Bağlı Etkilerinin Değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*. 11(4). 22-33.
- Doğru, S. S. Y. ve Arslan, E. (2008). Engelli Çocuğu Olan Annelerin Sürekli Kaygı Düzeyi ile Durumluk Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (19). 543-553.
- Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(4). 159-181.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Newyork: Mc Graw-Hill.
- Gökçe, T. ve Dündar, C. (2008). Samsun Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde Şiddete Maruziyet Sıklığı ve Kaygı Düzeylerine Etkisi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 15(1). 25-28.

- Gül, D. (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatları Çerçevesinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi.* Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmî Gazete. 30 Haziran 2012/28339.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012). T.C. Resmî Gazete. 29 Aralık 2012/28512.
- İzmir Tabip Odası. (2014). Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri. [http://www.izmirtabip.org.tr/userfiles/OSGB_rap.pdf]. (Erişim: 2 Ekim 2021).
- Karakaya, T. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, A. ve Sancı, V. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (1). 1-13.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Namal, B., Kanber, H. ve Kavas M. V. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar. *Türkiye Biyoetik Dergisi*. 3(3). 146-164.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Okuyucu, Ö. F. (2019). *İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ve Anksiyetenin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Orhan, S., Özkan, E. ve Uysal, S. (2017). Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama. *İşletme Bilim Dergisi*. 207-234.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özdemir, İ. (2013). *Aile Yanında Yaşayan ve Ailesinden Ayrı Yaşayan Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Kaygı Düzeyleri ve Psikolojik Belirtiler Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Spielberger, C. D. (1966). *Theory and Research on Anxiety. Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 istatistik yıllıkları. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler]. (Erişim: 10 Ekim 2021).
- Soyer, U. (2010). *Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Öz Duyarlık ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Şeyhoğlu, M. (2005). *Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Bilgisayar Kaygı Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tülü, M. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.* Ankara.
- TMMOB, Makine Mühendisleri Odası. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu. [https://mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/c819fd7f01dd438_ek_0.pdf]. (Erişim: 15 Şubat 2020).

TMMOB Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi. (2014). İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu. [https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1011c2aea278b22_ek.pdf?tipi=2-&turu=H&sube=3]. (Erişim: 2 Ekim 2021).

TMMOB (2019). İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı Sonuç Bildirgesi. [<http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-guvenligi-uzmanlarinin-sorunlari-calistayi-sonuc-bildirgesi-yayimlandi>]. (Erişim: 2 Ekim 2021).

Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2016/4. 1747-1767.

Ulutaşdemir, N., Albayrak, S., Tuna H. ve Arman Ö. (2020). Job Satisfaction and Job Stress of Occupational Safety Specialist (Example of Eastern Anatolia Region of Turkey). *UMTEB International Congress on Vocational & Technical Sciences*.

Yılmaz, F., Selçuk, A. L. P., Çınar, U. ve Beytullah, Ö. Z. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. *Ohs Academy*. 2(1). 41-49.