

İŞ ARAYANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bora BALUN*

İsmail Hakkı DİNÇAY**

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile sosyal yönden kendilerini güvende hissetmelerinin sağlanması ve ayrıca işe uyumlu birey yetiştirilmesi açısından gün geçtikçe daha da önemli bir olguya dönüşmektedir. Çalışma ortamının güvenli olması ve gerekli sağlık tedbirlerinin alınması; iş kazalarının azalmasına, meslek hastalıklarının asgari düzeye indirilmesine, ilave olarak çalışanların işyerine olan sadakatinin artmasına, iş tatmininin sağlanmasına, verimlilik ve motivasyonlarına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte özellikle son dönemde ülkelerin istihdam yaratma kapasitelerinin gerilemesi, ekonomik krizler, yeni istihdam olanaklarının yaratılmaması gibi gerekçelerle işsizlik fiili bir olguya dönüşmeye başlamıştır. Bu noktada iş arayan bireylerin temel motivasyon kaynaklarının belirlenmesinin, bu kitleye yönelik üretilecek politikalarda yardımcı olacağı düşünülmüştür. Bu bakış açısı çerçevesinde "İş Arayanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını" değerlendirilmek amacıyla, iş arama sürecinde ve farklı şehirlerde ikamet etmekte olan (Eskişehir, Afyon, Kütahya, Bilecik ve Karabük) bireylerle çalışma yapılması planlanmış, toplam 508 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu maksatla çalışmanın amacına uygun olduğu değerlendirilen ve toplamda 25 sorudan oluşan Güvenli Davranış Ölçeği-Güven Uyumu, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Farkındalığı Yetkinlik ve Kadercilik ölçekleri ile iş arayanların İSG kriterine bakış açılarını tespit etmek için hazırlanan sorular kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça iş arama sürecinde iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla önem verdiklerini, yine iş kazası geçiren bireyler için iş sağlığı ve güvenliği konusunun iş arama sürecinde önemli bir tercih kriteri olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, işsizlik, istihdam, mesleki risk.

A RESEARCH ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERCEPTION OF JOB SEEKERS

ABSTRACT

Occupational health and safety is becoming increasingly important as it ensures the physical, mental, and social well-being of employees and also focuses on developing individuals who are well-suited for their jobs. Ensuring a safe working environment and implementing necessary health measures lead to a decrease in workplace accidents, minimization of occupational diseases, and an increase in employee loyalty and job satisfaction, as well as improved productivity and motivation. However, especially recently, unemployment has started to become a factual issue due to reasons like the decline in countries' capacity to create jobs, economic crises, and the inability to create new employment opportunities. At this point, identifying the primary motivation sources of job-seeking individuals is thought to be helpful for developing policies aimed at this group. With this perspective, a study has been planned with individuals who are job-seeking and residing in different cities (Eskişehir, Afyon, Kütahya, Bilecik, and Karabük) to assess the "Occupational Health and Safety Perception of Job Seekers." A total of 508 participants were reached. For this purpose, questions prepared using the Safe Behavior Scale-Trust Compliance, Safety Education, Safety Awareness Competence, and Fatalism scales, consisting of a total of 25 questions deemed appropriate for the study, were used to determine the job seekers' perspective on OHS criteria. The data obtained within the scope of the research show that the higher the education level of individuals, the more importance they attach to occupational health and safety in the job-

* Doç. Dr., Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük, borabalun@karabuk.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4933-2271>

** Dr., İŞKUR Eskişehir İl Müdürlüğü, Eskişehir, hakkidincay@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4608-3978>

seeking process, and that occupational health and safety issues are an important preference criterion for individuals who have experienced a work accident during the job-seeking process.

Key Words: Occupational health and safety, unemployment, employment, occupational risk.

GİRİŞ

İş kazaları, çalışma yaşamının önemli problemlerinden birini oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre, dünya çapında neredeyse her 15 saniyede bir çalışan ve yine günde ortalama 6.300 kişi çalışma yaşamında iş kazasıyla karşılaşmakta veya meslek hastalığı sorunları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Yıllık bazda değerlendirildiğinde, her yıl ortalama 317 milyon kişi iş yerinde meydana gelen kazalara maruz kalmakta ve bunların 2,3 milyon kadarı da bu kazalar sonucu hayatını kaybetmektedir (Koçali, 2022: 64). Bu olgu, Türkiye açısından da çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Örneğin 2002 yılında Türkiye’de 72 bin 344 iş kazası meydana gelmiştir (Özkılıç, 2005). Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre bu sayı (4-1/a ve 4-1/b kapsamındaki) 2018 yılında 431.276; 2019 yılında 422.837; 2020 yılında 384.605; 2021 yılında 511.639’a ulaşmıştır. İş yerinde meydana gelen kazalar sonucunda hayatını kaybedenlerin sayısı ise 2018 yılında 1.542; 2019 yılında 1.149; 2020 yılında 1.240; 2021 yılında 1.394 olarak verilmiştir (SGK, 2022).

Ortaya çıkan kayıplar, aynı zamanda kalkınma açısından da önemli bir probleme dönüşmektedir (Dursun, 2013: 62). Nitekim iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının küresel düzeydeki ekonomik yükünün, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın %4 ile %5,4 arasında olduğu tahmin edilmektedir (ILO, 2022; ILO, 2022a). Dolayısıyla bu durum sadece bireysel bir sorun değildir, iktisadi anlamda da ülke ekonomisine etkisi bulunmaktadır. Bu minvalde, iş yerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin tespiti ve bu tespitlerden yola çıkarak gereken önlemlerin alınması, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının inşası açısından oldukça önem arz etmektedir (Gökçe, 2022: 44). Fakat şunu da belirtmek yerinde olacaktır, iş kazaları çalışma ortamının güvenli olmamasının yanı sıra aynı zamanda çalışanların iş güvenliğine dair kurallara uymamasından kaynaklanan nedenlere de dayanabilmektedir (Kocaay ve Küçük Biçer, 2022: 277).

İş kazalarının azaltılması ve önlenmesi ya da asgari düzeye indirilmesi çabası geçmişten günümüze sadece yasal düzenlemelerle sınırlı kalmamış; teknik ve mekanik gelişmelerin de katkılarıyla özellikle son yüzyılda büyük bir gelişim göstermiştir (Gündoğay, 2022: 338). Ancak yapılan hukuki düzenlemeler ve gelişen teknolojinin getirdiği tüm kazanımlara rağmen, iş kazaları henüz istenilen seviyede değildir (Gülerer ve Sabır, 2022: 238-239). Ortaya çıkan tablo sorunun sadece yasal veya teknik açıdan ele alınmasının yeterli olmadığını, çalışma hayatında “insan” faktörünün de en az diğer faktörler kadar dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir (Dursun, 2013: 63). Nihayetinde iş kazalarının birey ve toplum açısından oldukça ciddi sonuçları olmaktadır. Dolayısıyla İSG’ye verilen önem, ortaya çıkan sonuçların etkisi açısından dikkate alınması gereken bir unsura dönüşmektedir. İSG, genel olarak çalışanların korunması, işyerlerinin/işletmelerin korunması ve üretimin korunması olmak üzere üç temel amacı içeriğinde barındırmaktadır. Nitekim İSG tedbirleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile refahlarının gelişimi açısından bireylere; oluşabilecek doğrudan ve dolaylı zarar ödemeleri ile iş günü kayıplarının önlenmesi açısından işletmelere; üretimin devamlılığının sağlanması ve verimliliğin artırılması açısından ülke refahına katkı sunmaktadır. Bu bakış açısı doğrultusunda şekillenen çalışma, iş arama sürecindeki bireylerin bir iş arama kriteri olarak İSG’ye ne derece önem verdiklerini, İSG ile iş arama arasındaki ilişki üzerinden incelemek üzere hazırlanmış olup, yedi bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk üç bölümü, konuya literatürle bağlantılı olarak teorik perspektif çizmek amacıyla hazırlanmıştır. Birinci bölümde, konuya giriş düzeyinde fikir verecek bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde İSG anlayışını etkileyen olgular iş tatmini, örgütsel bağlılık, teknoloji ve yasal mevzuat açısından ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, iş arama süreci İSG’ye olan bakış açısını nasıl etkilemektedir sorusuna paralel şekilde sürdürülen tartışmaya yer verilmiştir. Çalışma yönteminin ele alındığı dördüncü bölümde, araştırmanın amacı, evren, örneklem, çalışma grubu ve kullanılan ölçekler açıklanmıştır. Beşinci bölümde araştırmanın bulguları, altıncı bölümde ise araştırmanın hipotezleri

literatür eşliğinde tartışılmıştır. Sonuç ve değerlendirmelere yer verilen son bölüm önerileri de içerecek biçimde ele alınmıştır.

İSG Anlayışını Etkileyen Olgular: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Teknoloji ve Yasal Mevzuat

Günümüz rekabet anlayışındaki gelişmelere paralel olarak, örgütlerin motivasyonu yüksek çalışana olan ihtiyaçları da artmıştır. Bununla birlikte süreç içerisinde kurumsal başarı ile iş tatmin derecesi arasında doğrudan bağlantı kurulmaya başlanmış ve iş tatmini başarının ön koşulları arasında yer almıştır. İş güvenliği konusu ise çalışanın iş tatmin düzeyini etkileyen değişkenler arasındadır. Örgütlerin çalışan performansına yönelik olarak dikkate aldıkları ve önemsedikleri bir diğer önemli kavram ise örgütsel bağlılık yaklaşımı olmuştur. İş tatmini yaklaşımında olduğu gibi; çalışanın iş yeriyle özdeşleşmesi, kurumun amaç ve değerlerini benimsemesi ve bu bakış açısından hareketle kurumda çalışmayı isteme yönünde irade göstermesi şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık ile iş güvenliği arasında bağlantı kurulmuştur (Bayrak-Kök, 2006: 291-292). Örneğin çalışanların İSG'ye dair algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik olarak Erzurum ve İstanbul'da yürütülen bir saha araştırmasında; çalışanların İSG algı düzeylerinin yüksek olduğu, bunun iş tatminine de olumlu yansıdığı gözlenmiştir (Çınar ve Gündoğdu, 2019). Yine iş tatmin düzeyinin İSG'ye etkisinin incelendiği bir araştırmada, iş yerinde uygulanan İSG uygulamalarının çalışanların yaşam standartlarını ve çalışma yaşamı kalitesini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatına dair iş yerinde gerçekleştirilen olumlu değişimlerin, bireylerin iş tatmin düzeylerini de yükselttiği tespitlerine yer verilmiştir. Bu durum bireylerin işten ayrılma niyetini azaltırken, iş yerine bağlılığı da olumlu yönde geliştirmiştir (Tatlı vd., 2021). Konuya dair bir başka araştırmada, bireylerin iş tatmin düzeyi ile İSG arasında pozitif ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş memnuniyetine sahip çalışanların iş arama gibi çabalarının bulunmadığı ve mevcut işlerini değiştirmek istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışmaya dair sonuçların kesitsel yöntemle elde edildiği ve örneklem sadece makine operatörlerinden oluştuğundan dolayı, elde edilen bulguların diğer çalışan kategorilerine genellenebilirliğinin sınırlı olabileceği belirtilmiştir (Perera, 2019: 2-7). Demografik değişkenlerin, iş tatmin düzeyi ile İSG arasındaki ilişkiye etkisine yönelik araştırmalarda ise yaş, gelir, iş kolu gibi unsurların önemli birer belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Nitekim Uşak ilinde yürütülen bir çalışmada, İSG uygulamalarının gelir düzeyi ve yaş kriteri dikkate alındığında katılımcıların iş tatminlerini azalttığı, diğer demografik değişkenler göz önüne alındığında ise bu durumdan olumsuz etkilenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışanların yaş düzeyi yükseldikçe gerek fiziksel gerekse psikolojik açıdan İSG'ye yeterince uyum sağlayamadıkları belirlenmiştir. Bu gelişmeyle doğru orantılı olarak, bireylerin iş tatmin düzeylerinin de olumsuz etkilendiği anlaşılmıştır. Yine aynı çalışmada, özellikle kimya ile ağır sanayi hizmet kollarında çalışanların, bu sektörlerdeki İSG riskleri daha yüksek olduğundan dolayı aldıkları ücretleri yetersiz bulduğu, doğal olarak iş tatmin düzeylerinin de oldukça düşük düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Bu durumun ise bireyleri yeni iş arama sürecine ittiği görülmüştür (Tatlıcan ve Çögenli, 2020).

İSG tartışmalarına yön veren bir diğer gelişme, teknolojik ilerlemelerin bu alana hangi düzeyde yansıdığı olgusuyla ilişkilendirilmektedir. Öncelikle teknolojik ilerlemelere rağmen İSG tedbirlerinin ve bu konudaki uygulamaların yeterli düzeye ulaşmadığı, bir nevi göz ardı edildiği belirtilmektedir. Dolayısıyla teknolojinin insan faktörü dikkate alınarak ve bireysel faydayı öne çıkartarak yapılandırılmasının yani İSG'ye dair mevcut uygulamaların da gelişen teknolojiye uyumlu hale getirilmesinin gerekliliğe dönüştüğü belirtilmektedir (Badri vd., 2018). Bu yaklaşım eksikliğin olası sonuçları neler olmaktadır? Örneğin, İSG uygulamalarında teknoloji odaklı yapısal uyarılma eksikliğin negatif sonuçları fiziki zararlarla sınırlı değildir. Bu tür eksiklikler aynı zamanda psikolojik ve sosyal hasarlara da yol açmaktadır. Bu durumun ise bireyin ilerleyen dönemlerde iş arama sürecine tekrar dâhil olduğu zaman önyargılı yaklaşımlara yol açabileceği belirtilmekte; iş yerindeki mevcut İSG tedbirlerinin bu doğrultuda yeniden yapılandırılmasının doğru bir uygulama olacağı ifade edilmektedir (Min ve Kim, 2019). Şüphesiz gerek yukarıda belirtilen iş tatmini-örgütsel bağlılık kavramları gerekse de teknolojik ilerlemeler İSG anlayışını tek başına şekillendiren olgular olmayıp, iş disiplini bu anlayışın tamamlayıcısı ve önemli bir parçası olarak görülmektedir. Bu yaklaşımı destekler nitelikteki bir araştırmada, İSG'nin iş yerinde etkili bir unsur olarak dikkate alınabilmesi için disiplin ve iş yeri çalışma kurallarına harfiyen uyulması gerektiği sonucuna

ulaşmıştır. Gerçek anlamda kazalardan korunmanın temel ilkesi olarak “disiplin” prensibi üzerinde durulmuş, aynı zamanda iş disiplini olmayan bireylerin kolay bir şekilde iş değişikliğine gidebildiği tespit edilmiştir (Putri vd., 2018).

Bu noktada sorulması gerektiği düşünülen bir diğer soru, yasal mevzuatın İSG anlayışına etkisidir. Öncelikle, çalışmayla bağlantısı açısından ve halen ülkemizde yürürlükte bulunmasından dolayı 6331 sayılı yasaya yer vermenin doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, “işyerlerinde İSG’nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” amacıyla hazırlanmıştır (Md. 1). Söz konusu yasaya dair tartışmalarda, çalışma yaşamına olumlu ve olumsuz katkıları olduğunu savunan iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. Olumsuz katkı yaptığını savunanlar, mevzuatın çalışma yaşamındaki diğer sorunlar göz ardı edilerek; ekonomik, kültürel ve sosyal yapıdan uzak bir çizgide, sadece tamamlayıcı bir yasa olarak hayata geçirilmiş olduğunu ifade etmektedirler. Dolayısıyla yasanın bu şekliyle çalışma yaşamına katkı sağlayamayacağı, ilerleyen dönemlerde çalışma yaşamında ciddi sorunların ortaya çıkabileceği, bu bağlamda 4857 Sayılı İş Kanunu ile de uyumlu bir şekilde yasanın tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe girmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu yaklaşımın, gerek istihdama gerekse 6331 sayılı yasanın temel amacı olan İSG sisteminin iyileştirmesine daha fazla katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Cengizler, 2014). Fakat bu yorumun aksini savunanlar ise 6331 sayılı yasanın çalışma yaşamı açısından önemli ve olumlu katkı sunduğunu öne sürmektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği yasasının İSG’ye yönelik ilk yasa olma özelliğini taşıdığı ve sadece iş yerinde hasarların önlenmesiyle sınırlı bir anlama sahip olmadığı belirtilmektedir. Bunun da ötesinde önleyici tedbirlerin alınmasının insana ve onun kişisel bütünlüğüne atfedilen değerlerin bir göstergesi olarak kabul edilmesi daha makul bir yaklaşım olarak değerlendirilmekte ve çalışma sorunlarının çözümünde pozitif etkisinin olacağı ifade edilmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016).

İş Arama Süreci İSG’ye Olan Bakış Açısını Nasıl Etkilemektedir?

İş arayan veya çalışma koşullarını iyileştirmek isteyen bireyler açısından iş arama olgusu bir süreç şeklinde gelişmektedir (Gökkaya vd., 2015: 26). Bununla birlikte iş arama süresi ve sürecinde makro ekonomik koşullar ve/veya yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi bireysel özellikler belirleyici olabilmektedir (Çağlar vd., 2015: 69-90; Kümbül-Güler, 2012: 10). Örneğin cinsiyetin iş arama sürecine etkisinin tartışıldığı bir çalışmada bireyin iş arama sürecini etkileyen kriterlerin kadın ve erkek olarak farklı yapısal özelliklerinin bulunduğu, kadınların iş arama yoğunluğunun ailenin geçimine sağladığı katkı, haneye giren gelir düzeyi ve çocuk sayısı ile doğrudan bağlantılı olduğu belirlenmiştir. İş arama süreci erkekler açısından dikkate alındığında, işsizlik süresinin uzamasına paralel olarak iş sağlığı güvenliğinin göz ardı edildiğine dair ilginç bir sonuca ulaşılmıştır. Özellikle işsizlik süresinin uzamasının bir an önce bireyi işe girme endişesi içine sürüklediği, bu durumun da otomatik olarak İSG gibi önemli bir konunun göz ardı edilmesine yol açtığı belirtilmiştir (Şentürk, 2019). Eğitim durumu, iş arama süresi ve iş sağlığı konusunun birlikte incelendiği bir başka çalışmada eski ve yeni mezun statüsündeki bireylerin iş arama sürecine dair beklentilerinin karşılanma düzeyleri değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, bir iş yerinde istihdam halindeyken lisansüstü eğitime katılma oranının yeni mezunlarda daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Mezuniyet süresi uzadıkça mesleki memnuniyetsizliğin ve iş aramaya başlama süresinin daha erken dönemde gerçekleştiği görülmüştür. Mesleği isteyerek seçen kişilerin iş arama süresinin daha kısa olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca üzerinde araştırma yapılan hipotezlerinden biri olan İSG kriterlerine uygun çalışma ortamının sağlanması hedeflenmesine rağmen, iş arayanların iş arama kriterleri arasında bu ilkenin dikkate alınmadığı gözlemlenmiştir (Alaca ve Kaba, 2022). Eğitimi tamamlayıcı bir unsur olarak iş tatmini açısından konuya bakıldığında, Duggan ve Horton (2004) ile Robbins’in (2005) kariyer gelişiminin iş tatmini üzerindeki etkisine ve iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisine ilişkin temellerini doğrulamak üzere gerçekleştirilen bir çalışmada hem iş tatmini hem de eğitimin çalışanların performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönde geliştiği belirlenmiştir. Ancak çalışmada iki farklı ölçek kullanılmasına ve ilgili alanda kabul gören çalışmalardan biri olmasına karşın, çalışmada İSG unsuruna sadece yüzeysel düzeyde yer verildiği görülmüştür (Muntazeri ve Indriyanto, 2018).

Elbette iş arama süreci ile İSG arasındaki ilişki yukarıda ifade edilenlerin ötesindeki olgularla da şekillenebilmektedir. Sosyal medya araçlarının etkisini bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Nitekim iş arama sürecinde sosyal medya araçlarının bireylere maliyet, zaman ve mekân tasarrufu sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda hem sosyal medya hem de resmî kurumlar üzerinden yapılan iş ilanları arasında tercih yapmak gerektiğinde resmî kurumlar üzerinden yayınlanan iş ilanlarına daha fazla güven duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine diğer çalışmalarda olduğu gibi bireylerin iş arama kriterleri arasında İSG'ye dair beklenti ve içeriğin bulunmadığı gözlenmiştir (Topsümer ve Sağlam, 2019). Bununla birlikte kuşaklar arasındaki iş arama süreci özellikle teknolojiyi kullanım yetkinliği bakımından üç kuşak (X, Y ve Z) bağlamında ele alındığında, Z kuşağının diğer kuşaklara göre üstünlüklerinin bulunduğu belirlenmiştir. Ancak her üç kuşağın da iş arama sürecinde İSG'ye yönelik bir önceliği ya da ayırıcı bir kriterinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Balun ve Dinçay, 2022).

Konu, yetkinlik, başarı ve iş yerindeki adalet algısı açısından değerlendirildiğinde, iş arama sürecini doğrudan etkileyen sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Örneğin bireysel yetkinlik, iş tatmini ve iş değiştirme eğilimine dair üçlü bir kalifikasyon yöntemini sorgulamak suretiyle, bireyin iş tatminini sağlamada sahip olduğu yetkinliğini ne kadar etkili kullanabildiği ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, bireyin yetkinliklerini kullanmadığı noktada iş değiştirme eğilimi içine girdiği belirlenmiştir. Fakat İSG'nin kavramsal motifine yer verilmiş olmasına rağmen, iş değişikliği ya da iş tercihinin etkisine dair herhangi bir bulguya yer verilmemiştir (Sabuhari ve Sudiro, 2020). Başarının bu sürece etkisine yönelik çalışmalarda, başarı, verimlilik ve iş yerine bağlılık arasında korelasyon bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yürütülen bir çalışmada, bireyin iş yerinde elde ettiği başarı ile işten aldığı verim düzeyinin iş yerine olan bağlılığı arttırdığı ve böylece bireyin büyük oranda iş aramaktan vazgeçtiği sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmada, bireyin İSG'ye dair tedbirleri kendisinin almasının daha olumlu sonuçlar meydana getirdiği görüşüne de yer verilmiştir (Yin, 2018). Adalet algısı ve iş tatmini üzerinden örgütsel vatandaşlık sürecinin çalışanların davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik bir çalışmada, bireylerde oluşan memnuniyetsizliklerin kişileri iş aramaya yönelttiği belirlenmiştir. Regresyon analizi aracılığıyla elde edilen veriler incelendiğinde, adalet algısı ve iş tatmini arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bunun da ötesinde, adalet algısıyla bağlantılı olarak, işyerindeki mevcut İSG tedbirlerinin mesleki sorumluluklar çerçevesinde daha fazla dikkate alındığı belirlenmiştir (Hidayah ve Harnoto, 2018).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ulaşılan literatürle sınırlı olmak kaydıyla, İSG ile iş arama sürecinin aynı çalışmada incelendiği veya konuyu bağlantılı olarak ele alan çalışma sayısının oldukça sınırlı düzeyde tartışıldığı gözlenmiştir. Bu tespitten hareketle araştırmanın temel amacı; iş arama sürecindeki bireylerin bir iş arama kriteri olarak İSG'ye ne derece önem verdiklerini, İSG ile iş arama arasındaki ilişki üzerinden incelemektir. Araştırmada demografik özellikler dikkate alınarak oluşturulmuş hipotezlerin yanında özellikle konu ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülen daha önce iş kazası geçirmiş bireylerin iş arama sürecindeki bu kritere verdikleri önem de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

H1: İş arayan bireylerin eğitim düzeyleri ile İSG'ye bakış açıları arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: İş arayan bireylerin yaşları ve İSG'ye dair bakış açıları arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Daha önce iş kazası geçirmiş bireylerin İSG kriterine bakış açıları arasında anlamlı ilişki vardır.

Araştırmada, hipotezlerin belirlenmesi sürecinde yaş ve eğitim kriterlerine yer verilirken katılımcılar arasındaki kuşak farklılıkları ve eğitim düzeyindeki değişiklikler iş kazası ve İSG konularına bakış açılarını belirlemek amacıyla tercih edilmiştir. Ayrıca literatür kısmında yer verilen çalışmalarda da ağırlıklı kriter olarak yaş ve eğitim ölçütünün temel alındığı gözlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelindeki Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) kayıtlı işsizlerden oluşmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği Mayıs döneminde İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 3.537.686 olarak verilmiştir (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2022: 3). Araştırmaya konu olgunun tüm unsurlarını içeren yapıdaki araştırma evreninin (Özen ve Gül, 2007: 395), genel ve çalışılabilir olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Genel evren soyut bir kavram olup, tanımlanması kolay fakat ulaşılması oldukça zordur. Çalışılabilir evren ise erişimi kolay ve somuttur (Karasar, 2011: 110).

Toplumsal olaylar ve toplumu oluşturan bireylerin farklı özelliklere sahip olması, tek düzelikten uzak ve karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır (Kırcaali-İftar, 1999: 3). Dolayısıyla bir araştırma sürecinde dikkate alınacak evrene yönelik bilginin derlenebilmesi amacıyla tercih edilecek ilk ve en basit yöntem, araştırmaya konu evren içerisindeki tüm birimlerin araştırmaya dahil edilmesidir. Bir başka ifadeyle tam sayıya ulaşmaktır. Fakat pratikte, genellikle evrende bulunan tüm birimlere ulaşmak ve onlardan bilgi toplamak oldukça zordur (Özmen, 1999: 25). Bundan dolayı tüm birimlere ulaşmanın oldukça güç olduğu durumlarda, evren içerisinde örneklem alınmasının doğru olacağı kabul edilmektedir. Araştırma örnekleminin seçimi aşamasında genel kabul görmüş farklı teknikler geliştirilmiştir (Padem vd., 2012: 63). Çalışmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde, rahatlıkla ulaşılabilen birimler örnekleme dahil edilmektedir (Şimşek, 2018: 122).

Örneklemin doğru seçilmesi, örneklem açısından dikkate alınacak birimlerin özellikleriyle yakından bağlantılıdır. Örneklem büyüklüğü ise araştırmanın sayısal olarak yeterliliğini ifade etmektedir. Seçilecek örneklem büyüklüğü, evreni temsil düzeyi açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün yeterli olması, araştırma sonucunun güvenilirliğinin bir göstergesine dönüşmektedir (Gönç-Şavran, 2009: 146). Son dönemde gerçekleştirilen bilimsel çalışmalarda evren büyüklüğü ($N > 10.000$ veya $N < 10.000$), değişken türü (nitel veya nicel) ve güven düzeyinin dikkate alınıp alınmayacağı durumuna göre örneklem hacminin hesaplanmasına yönelik bazı formüller tercih edilmektedir (Sekaran, 2003: 119). Araştırmada, Krejcie ve Morgan tarafından 1970 yılında geliştirilen örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu Tabloda, 1 milyon ve üzerindeki kişiden oluşan bir evrende $\alpha = 0.05$ anlamlılık ve $\pm \%5$ hata payına göre ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğünün en az 384 kişi olması beklenmektedir (Davis ve Cosenza, 1998: 28). Araştırmada bu kriter dikkate alınarak 633 kişiye ulaşılmış, ancak 125 adet anket formunun eksik veri içerdiği tespit edildiğinden dolayı değerlendirme dışında bırakılmış, toplam 508 kişiden alınan veriler analiz kapsamına dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Nicel çalışmalar, araştırmacının incelenen konuyu nesnel bir bakış açısıyla sunulması temel yaklaşımını esas almaktadır. Bu yaklaşım ise nicel çalışma yürütecek olan araştırmacıyı, kendisini araştırmadan soyutlama imkânı tanıyan standart ölçme araçlarıyla veri toplamaya yönlendirmektedir (Borg ve Gall, 1989: 23). Bu araçlar arasında yer alan anket, günümüz bilimsel araştırmalarında sıklıkla tercih edilen önemli bir veri toplama yöntemidir. Bu noktada anketi, araştırmaya dahil olan bireylerin tutum, duygu, düşünce ve beklentilerine dair bilgileri elde etmeye yönelik olarak hazırlanan formlar şeklinde tanımlamak mümkündür (Altunışık, 2008: 3). Anketin hazırlanması sürecinde ilgili alanda daha önce gerçekleştirilen araştırmalar ile Türkiye'nin kendine özgü çalışma hayatı ve iş arama kültürü dikkate alınmıştır. Çalışma, 2022 Mayıs-Haziran aylarında beş farklı ilde (Eskişehir, Afyon, Kütahya, Bilecik, Karabük) İŞKUR il müdürlüklerine kayıtlı olan ve aktif olarak iş aramak üzere söz konusu müdürlüklere müracaat eden gönüllü katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Toplam 633 kişiye yüz yüze anket çalışması uygulanmıştır. Katılımcılara anket öncesinde içerik hakkında kısa bilgilendirme yapılmış, anket kâğıdı üzerinde kişisel herhangi bir bilginin yazılmaması gerektiği belirtilmiş, sorulara yanıt verme konusunda inisiyatifin kendisinde olduğu hatırlatılmıştır.

Anket süreci tamamlandıktan sonra tüm anketler incelenmiş, yapılan kontrollerde 125 adet anket formunun eksik veri içerdiği tespit edilmiş ve değerlendirme dışında bırakılmıştır. Çalışmada Eskişehir'de 201, Afyon'da 102, Kütahya'da 102, Bilecik'te 51 ve Karabük'te 52 adet olmak üzere toplam 508 anket formu aktif olarak değerlendirilmiştir. Anket, Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri

Bilimler Etik Kurulu'nun kararı ile uygulanmıştır. Anket formu, toplam 25 sorudan oluşmaktadır. Bu doğrultuda geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış beş ölçek (Güvenli Davranış, Güvenlik Katılım, Güvenlik Eğitimi, Kadercilik, Güvenlik Farkındalığı ve Yeterliliği) ile son bölümde iş arayanların İSG kriterine bakış açılarını tespit etmek için hazırlanan sorular kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin puanlarına bakılmış; beş ölçeğin toplam skorları üzerinden tüm katılımcılar dikkate alınarak ortalama medyan değeri ile analiz yapılmıştır. İş Arama Süreci ve İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açısı anketinde ele alınan bölümler şu şekildedir:

Güvenli Davranış Ölçeği

Neal vd. (2000) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, çalışanların iş hayatına emniyetli bir şekilde devam edebilmeleri adına güvenli davranış ilkelerini değerlendirmektedir. Ölçek, güvenlik katılımı (3 soru) ve güvenlik uyumu (3 soru) şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. “İşimi yaparken uygun güvenlik ilkelerine uyarım” benzeri ifadelerden oluşan güvenlik boyutu, iş yerinde işlerin güvenli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla oluşturulmuştur. İşe alınacak bireylerin İSG prosedürlerine nasıl yaklaştıklarını tespit etmek amacıyla literatürde uzun yıllardır kullanılagelen bir ölçektir. Ölçek, “Tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arasında 5’li likert ölçeği kullanılarak puanlanmakta ve yüksek puan düzeyi bireyin İSG’ye gösterdiği önemin göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Neal vd., 2000:101). Örnek: İş yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.

Güvenlik Katılım Ölçeği

Weinstein ve Vredenburg tarafından 1997 yılında geliştirilen ölçek 3 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin temel amacı, çalışanların İSG sürecine hem yönetsel anlamda hem de uygulama bakımından katılım düzeylerini ölçmektir. Ölçek, “Tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arasında 5’li likert ölçeği kullanılarak puanlanmakta ve yüksek puan düzeyi bireyin İSG’ye gösterdiği önemin göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Demirbilek, 2005: 43). Örnek: İş yeri içindeki güvenlik programlarını teşvik ederim.

Güvenlik Eğitimi Ölçeği

Neal ve Griffin (2000) tarafından 4 madde şeklinde oluşturulan ölçek, temelde çalışanlara iş yerleri tarafından sağlanan İSG eğitimine dair algı düzeyini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek, anket çalışmasına iş arayanların İSG eğitimlerine bakış açısını tespit etmek amacıyla eklenmiştir (Dursun, 2011: 88). Ölçek, “Tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arasında 5’li likert ölçeği kullanılarak puanlanmakta ve yüksek puan düzeyi bireyin İSG’ye gösterdiği önemin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Örnek: Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilmelidir.

Güvenlik Farkındalığı ve Yeterliliği Ölçeği

Lin vd. (2008) tarafından oluşturulan ve 5 maddeden meydana gelen ölçek, çalışanların İSG’ye dair mevcut farkındalıklarını ve güvenlik sistemlerinin yetkinliğini değerlendirebilmek amacıyla oluşturulmuştur. Özellikle ölçekte yer alan “Güvenlik kurallarına her daim uyarım” ve “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum” ifadeleri sadece çalışanlar için değil, iş arayan bireyler için de birer değerlendirme kriteri olabileceği için çalışmamızda bu ölçeğe yer verilmiştir (Lin vd., 2008: 41). Ölçek, “Tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arasında 5’li likert ölçeği kullanılarak puanlanmakta ve yüksek puan düzeyi bireyin İSG’ye gösterdiği önemin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Örnek: İş yeri güvenliği konusunda sorumluluklarımı biliyorum.

Kadercilik Ölçeği

Rundmo ve Hale tarafından 1999 yılında geliştirilen kadercilik ölçeği toplam 6 maddeden oluşmakta ve çalışmada katılımcıların yaşanabilecek iş kazalarına dair yaklaşımlarının nasıl olabileceği değerlendirilmek istenmiştir. Bu ölçek, diğer ölçeklere kıyasla ters korelasyon bağlantısı dikkate alınarak, düşük düzeyde alınan puanlama sisteminin bireylerin gerekli önlemler alınırca iş kazalarının önüne geçilebilir gerçeğini ortaya koymak üzere değerlendirilmiştir (Rundmo ve Hale, 1999: 23). Bu ölçekte de diğer ölçeklerde olduğu gibi 5’li likert ölçeği uygulanmıştır. Örnek: Kazalar kaçınılmazdır.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada, güvenilir sonuçlar elde edebilmek amacıyla öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma için hazırlanan tüm ölçekler ve İSG'ye dair hazırlanan sorular önce ayrı ayrı daha sonra tekli bir anket formatında değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik değerlerinin 0,758-0,871 arasında değiştiği ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlenmiştir. Elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS Statics 25 programından yararlanılmıştır. Araştırma için hazırlanan hipotezlerin anlamlılığının belirlenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız gruplar için T-Testi yöntemleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hipotezlerin kabul edilebilirlikleri değerlendirilmiştir.

Araştırmada uygulanan anket sorularının güvenilirliği ve elde edilen sonuçların tutarlılığının belirlenebilmesi için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach Alpha analizi 2'li cevap sistemlerinde kodlanmayan ve likert tipi ölçeklendirme sistemlerinde kullanılan bir tutarlılık analizi yöntemidir (Balun ve Dinçay, 2022: 170).

Araştırmanın güvenilirlik analizi farklı ölçek boyutları bir araya getirilerek gerçekleştirilmiştir (Tablo 1). Güvenilirlik ölçeği olarak uygulanan Cronbach Alpha analizine göre bir anket çalışmasında uygulanan anket sorularının güvenilir olarak kabul edilebilmesi için Alpha değerinin minimum 0,70 olması gerekmektedir. $\alpha > 0,8$ olması ise anketin yüksek düzeyde bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu kabul edilmektedir. Cronbach Alpha değeri 0,70'ten küçük olması durumunda ise ölçekler sonuçların analiz edilmesi bağlamında düşük güvenilir ya da güvenilir olmayan ölçek şeklinde nitelendirilmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 17). Tablo 1 dikkate alındığında, beş ölçek ve İSG'ye yönelik soruların Cronbach Alpha 0,758-0,871 değeri bulunmuş olup, güvenilirlik düzeyi yeterlidir. Yani bu çalışmada uygulanan anket sorularının ve ölçeklerin güvenilirlik düzeyi Cronbach Alpha değerine göre yeterli ve güvenilirdir.

Tablo 1. Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Toplam Soru Sayısı
Anket Formu	0,762	25
Güvenli Davranış Ölçeği	0,841	3
Güvenlik Katılımı Ölçeği	0,871	3
Güvenlik Eğitimi Ölçeği	0,758	4
Güvenlik Farkındalığı ve Yeterliği Ölçeği	0,794	5
Kadercilik Ölçeği	0,805	6
İş Arama Süreci ve İş Sağlığı ve Güvenliği	0,866	4

Araştırmada kullanılan tüm anket sorularının normallik analizini tespit edebilmek amacıyla çarpıklık ve basıklık analizi uygulanmıştır (Tablo 2). Bu bağlamda öncelikle anket formunda kullanılan tüm ölçeklere ait soruların SPSS 25 programı aracılığıyla ortalamaları alınmıştır. Böylelikle toplamda altı boyutun da analizi yapılmıştır. Bu bağlamda değerlendirme kriteri olarak Tabachnick ve Fidell tarafından uygulanan +1,5-1,5 değerlendirme aralığı test edilmiştir. Elde edilen veriler, her bir boyutun çarpıklık ve basıklık değerinin +1,5-1,5 aralığında olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 2. Normallik analizi (Çarpıklık ve basıklık)

		İstatistik	Standart Hata
Güvenli Davranış Ölçeği	Ortalama	2,3416	,04401
	Çarpıklık	0,486	,172
	Basıklık	0,710	,341
Güvenlik Katılımı Ölçeği	Ortalama	2,3051	,04683
	Çarpıklık	0,934	,172
	Basıklık	0,747	,341
Güvenlik Eğitimi Ölçeği	Ortalama	2,2637	,06290
	Çarpıklık	1,006	,172

Güvenlik Farkındalığı Yetkinlik Ölçeği	Basıklık	0,380	,341
	Ortalama	2,4109	,05460
	Çarpıklık	1,407	,172
Kadercilik Ölçeği	Basıklık	1,240	,341
	Ortalama	3,0199	,08191
	Çarpıklık	-0,174	,172
İş Sağlığı ve Güvenliği (4 Soru)	Basıklık	-1,234	,341
	Ortalama	2,6629	,06717
	Çarpıklık	0,758	,172
	Basıklık	-0,214	,341

BULGULAR

Demografik Bulgular

Katılımcıların %62'si erkek, %38'i kadın iş arayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi dikkate alındığında, %27,6'sı ilköğretim mezunu, %26'sı lise mezunu, %23'ü ön lisans mezunu, %8,4'ü lisans mezunu ve %15'i lisansüstü mezunudur. Ayrıca katılımcıların %44'ü evli, %56'sı bekârdır. Katılımcıların %20'si 18-25 yaş aralığında, %43'ü, 25-35 yaş aralığında, %13'ü 35-45 yaş aralığında, %24'ü 45 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların demografik bilgileri

Cinsiyet	N	%
Erkek	318	%62
Kadın	190	%38
Toplam	508	%100
Eğitim Düzeyi	n	%
İlköğretim	136	%27,6
Lise	134	%26
Ön Lisans	119	%23
Lisans	40	%8,4
Lisansüstü	79	%15
Toplam	508	%100
Medeni Durum	n	%
Evli	227	%44
Bekar	281	%56
Toplam	508	%100
Yaş Aralığı	n	%
18-25	111	%20
25-35	209	%43
35-45	67	%13
45 ve üzeri	121	%24

İSG Algısına Yönelik Bulgular

Araştırma için önceden belirlenen hipotezler merkeze alınmak suretiyle analiz edilmiştir. Eğer $p < 0,05$ ise H1 hipotezi kabul edilir. Hipotezin geçerli olup olmadığı, anket sonucunda elde edilen verilerin tek yönlü varyans analizine göre her bir ölçek ve ölçeğin verileri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre ANOVA analizi incelendiğinde, uygulanan her bir ölçek düzeyi için ($p=0,038$; $p=0,022$; $p=0,014$; $p=0,014$; $p=0,039$; $p=0,021$) $p < 0,05$ elde edildiğinden H1 Hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. İş arayanların eğitim düzeyi ile İSG algıları arasındaki ilişki

		Ortalama	Sd	KO	F	p
Güvenli	Gruplar Arasında	51,303	4	12,826	94,607	,038
Davranış	Gruplar İçinde	26,572	504	,136		
Ölçeği	Toplam	77,875	508			

Güvenlik Katılımı Ölçeği	Gruplar Arasında	44,722	4	11,181	50,433	,022
	Gruplar İçinde	43,451	504	,222		
	Toplam	88,174	508			
Güvenlik Eğitimi Ölçeği	Gruplar Arasında	68,349	4	17,087	36,935	,014
	Gruplar İçinde	90,676	504	,463		
	Toplam	159,025	508			
Güvenlik Farkındalığı Yetkinlik Ölçeği	Gruplar Arasında	50,160	4	12,540	35,265	,014
	Gruplar İçinde	69,696	504	,356		
	Toplam	119,856	508			
Kadercilik Ölçeği	Gruplar Arasında	178,095	4	44,524	95,265	,039
	Gruplar İçinde	91,604	504	,467		
	Toplam	269,698	508			
İş Sağlığı ve Güvenliği (4 Soru)	Gruplar Arasında	102,675	4	25,669	63,947	,021
	Gruplar İçinde	78,676	504	,401		
	Toplam	181,351	508			

Sd: Standart Sapma, KO: Kareler Ortalaması, F: Frekans, p: Anlamlılık Düzeyi.

Ölçülen değişken varyanslarının eşit olup olmadığına bakılmak üzere, varyansların homojenliği testi uygulanmıştır (Tablo 5). Eğitim durumu-İSG Algısı açısından varyansların homojen dağıldığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 5. İSG Algısı Varyansların Homojenliği

	Levene İstatistik	Sd1	Sd2	p
Ortalama Temelinde	1,896	4	503	,157
Medyan Temelinde	1,050	4	503	,381
Trimmed Ortalama Temelinde	2,108	4	503	,079

Eğitim düzeyleri ve İSG'ye verilen önem algısı aşağıda elde edilen tablo üzerinden analiz edilmiştir. Tablo 6'da görüleceği üzere, eğitim seviyeleri açısından yüksek frekans aralıklarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri arasında en büyük algı-önem farkının ilkökul mezunları ve lisans mezunları arasında olduğu görülmektedir. Lisans eğitim seviyesine kadar olan çizgide anlamlı ve orantılı bir artış olduğu gözlenmektedir. Ancak lisans eğitim seviyesinden lisansüstü eğitim seviyesine geçildiğinde hassasiyet oranında azalma olduğu görülmüştür. Bu bağlamda İSG'ye dair lisans mezunlarının algı düzeyinin araştırmaya göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. H1 Hipotezi için çoklu karşılaştırma tablosu (Tukey HSD)

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Farkı (I-J)	S	p
İlkokul	Lise	-0,49768*	,07411	,000
	Ön Lisans	-1,02717*	,07050	,000
	Lisans	-1,95922*	,19177	,000
	Lisansüstü	-1,32538*	,08362	,000
Lise	İlkokul	0,49768*	,07411	,000
	Ön Lisans	-0,52949*	,06850	,000
	Lisans	-1,46154*	,19105	,000
	Lisansüstü	-0,82770*	,08195	,000
Ön Lisans	İlkokul	1,02717*	,07050	,000
	Lise	0,52949*	,06850	,000
	Lisans	-0,93205*	,18968	,000
	Lisansüstü	-0,29821*	,07870	,002
Lisans	İlkokul	1,95922*	,19177	,000

Lisansüstü	Lise	1,46154*	,19105	,000
	Ön Lisans	0,93205*	,18968	,000
	Lisansüstü	0,63384*	,19494	,012
	İlkokul	1,32538*	,08362	,000
	Lise	0,82770*	,08195	,000
	Ön Lisans	0,29821*	,07870	,002
	Lisans	-0,63384*	,19494	,012

Araştırmanın ikinci hipotezinde, bağımsız değişken olarak cinsiyet faktörünün tercih edilmesinde ülkemizde özellikle kadın istihdamının oldukça düşük düzeyde olması ve iş arama sürecinde erkeklerin kadınlara kıyasla daha avantajlı olduğu gerçeği göz önüne alınarak tercih edilmiştir. Nitekim kadınların işgücüne katılma oranları ve işsizlik oranları, erkeklere oranla daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu sebeple çalışmanın ikinci hipotezi, kadınların istihdam edilebilirlik düzeyi de dikkate alınarak, cinsiyet unsurunun iş arama sürecinde İSG algısı açısından anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı fikri üzerine kurulmuştur. Elde edilen veriler, boyutlar ayrıştırıldıktan sonra SPSS 25 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu amaçla verilerin analizi için T Testi kullanılarak H2 hipotezinin geçerliliği değerlendirilmiştir. Tablo 7’de elde edilen veriler, araştırma için hazırlanan her bir ölçek boyutunda ayrı ayrı değerlendirilmiş, yine her iki gurubun (kadın/erkek) ortalamalarına göre T Testi uygulanarak analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, cinsiyet bakımından iş arama sürecinde bireylerin İSG’ye karşı algı farklılıkları bulunmadığını göstermektedir. $P>0,05$ eşit düzeyli ortalamalar dikkate alındığında, ankette uygulanan tüm ölçek boyutları için görülmüş mevcut veriler ışığında H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete göre iş arama süreci ve İSG’ye ilişkin T testi sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Eşit Ortalamalar İçin T Testi		
	M	N	p
Güvenli Davranış Ölçeği	-1,010	508	,314
Güvenlik Katılımı Ölçeği	2,306	508	,227
Güvenlik Eğitimi Ölçeği	2,224	508	,271
Güvenlik Farkındalığı Ölçeği	1,777	508	,773
Kadercilik Ölçeği	-,056	508	,956
İş Sağlığı ve Güvenliği (4 Soru)	,563	508	,574

Araştırmanın üçüncü hipotezi, çalışma yaşamında daha önce bir iş kazası geçirmiş olan ve halen iş arama sürecinde olan bireylerin İSG kriterine nasıl yaklaştıkları ve İSG’nin bu süreçte belirleyici bir kritere dönüşüp dönüşmediği fikri üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda araştırmada altı ölçek boyutu da dikkate alınarak uygulanan veriler SPSS 25 programı aracılığıyla T Testi yöntemi ile analiz edilmiştir. Bağımsız örneklem T Testi iki bağımsız grup arasında ortalama değerlere bakılmak suretiyle anlamlı bir fark olup olmadığını test edilmesi amacıyla uygulanan bir yöntemdir. Bu test, H3 hipotezinin değerlendirilmesine imkân tanıyacağından dolayı uygulanmıştır. Tablo 8’de P değeri gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren değerdir. Bu değer 0,05’ten küçükse ($P<0,05$) gruplar arasında fark olduğuna karar verilir. Eğer bu değer 0,05’ten büyükse ($P>0,05$) karşılaştırılan gruplar arasında fark olmadığına karar verilir. Bu veriler ışığında tüm ölçek boyutları için $P\leq 0,05$ olduğu görüldüğünden H3 hipotezinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre daha önce iş kazası geçirmiş bireyler ile hayatında hiç iş kazası geçirmemiş bireylerin iş arama sürecinde İSG kriterine bakış açısı bakımından anlamlı farklılık vardır.

Tablo 8. İş Kazası geçirme durumuna göre iş arama sürecinde İSG’ye ilişkin T testi sonuçları

Güvenli Davranış Ölçeği	Eşit Varyanslar Varsayımı Altında	Eşit Ortalamalar İçin T Testi		
		t	Sd	p (2-yönlü)
Güvenli Davranış Ölçeği	Eşit Varyanslar Varsayımı Altında	5,466	508	,005
Güvenlik Katılımı Ölçeği	Eşit Varyanslar	6,916	508	,007

	Varsayımı Altında			
Güvenlik Eğitimi Ölçeği	Eşit Varyanslar Varsayımı	11,17 8	508	,011
Güvenlik Farkındalığı Ölçeği	Eşit Varyanslar Varsayımı	11,35 5	508	,011
Kadercilik	Eşit Varyanslar Varsayımı	6,971 -6,980	21,304 508	,007 -,007
İş Sağlığı ve Güvenliği (4 Soru)	Eşit Varyanslar Varsayımı	9,696	508	,009

TARTIŞMA

İSG'ye verilen önem ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığına dair farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, çalışanların İSG algısını anlamaya yönelik bir araştırmada eğitim düzeyi arttıkça kazalara karşı önlem alanların oranının bir miktar düştüğü bulunmuştur (Çopur vd., 2006: 44-45). Bu sonucun aksine, İSG eğitimlerinin etkinlik düzeyine yönelik olarak 2020 yılında gerçekleştirilen bir saha araştırmasında ise çalışanların eğitim seviyesi ile İSG farkındalık düzeyi arasında doğru orantı bulunduğu tespit edilmiş, eğitim seviyesi arttıkça farkındalık düzeyinin de arttığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Bulut vd., 2020). Araştırma hipotezleri, iş arama sürecinde farklı özelliklere sahip bireylerin bir iş arama kriteri olarak İSG'ye bakış açılarını değerlendirmek amacıyla belirlenmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan çalışmanın ilk hipotezinde, bireylerin eğitim düzeyleri değiştiğinde iş arama sürecinde İSG'ye yönelik algı farkındalığının değişip değişmediğini anlamaya yönelik olarak oluşturulmuştur. Çalışmada, Bulut vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya paralel sonuçlar elde edilmiş, eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin iş arama sürecinde İSG'ye verdikleri önemin de arttığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, en yüksek frekans düzeyine lisans mezunlarında ulaşıldığı gözlenmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi, kadınların istihdam edilebilirlik düzeyi de dikkate alınarak, cinsiyet unsurunun iş arama sürecinde İSG algısı açısından anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı fikri üzerine kurulmuştur. Aslında, cinsiyet değişkeni ile İSG algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirtilmesine rağmen (Yavuz ve Gür, 2019: 25), tersini savunan çalışmalar da bulunmaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 204). Çalışma yaşamında erkeklere oranla dezavantajlı konumda bulunan kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların verileri dikkate alındığında, Yavuz ve Gür'ün (2019) araştırmasına benzer şekilde anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı görülmüştür.

İSG ile iş arama olgusunun birlikte incelendiği çalışmalarda, İSG algısının yaş, eğitim, medeni durum, cinsiyet, kuşak farklılığı gibi birçok açıdan incelendiği anlaşılmaktadır. Fakat ulaşılan literatürle sınırlı olarak, iş arama sürecindeki bireylerden daha önce iş kazası geçirenlerin İSG algısına yönelik tutumun ele alındığı belirgin bir çalışmaya ulaşılamamıştır (Gökkaya vd., 2015: 26; Çağlar vd., 2015: 69-90; Kümbül-Güler, 2012: 10; Şentürk, 2019; Muntazeri ve Indriyanto, 2018; Horton, 2004; Robbins, 2005; Topsümer ve Sağlam, 2019; Sabuhari ve Sudiro, 2020; Yin, 2018; Hidayah ve Harnoto, 2018). Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü hipotezi, çalışma yaşamında daha önce bir iş kazası geçirmiş olan ve halen iş arama sürecinde olan bireylerin İSG olgusuna nasıl yaklaştıkları ve İSG'nin bu süreçte belirleyici bir kritere dönüşüp dönüşmediği fikri üzerine kurulmuştur. Bu hipoteze yönelik araştırma sonuçları, daha önce iş kazası geçirmiş bireyler ile iş kazası geçirmeyen bireylerin iş arama sürecinde İSG kriterine bakış açısında anlamlı düzeyde bir farklılık ortaya çıktığını göstermektedir. Bu tespit paralelinde, iş arama sürecinde olan ve iş kazası geçiren bireylerin, İSG koşullarını iş kazası geçirmeyenlere oranla daha fazla dikkate aldıkları anlaşılmaktadır. İş kazalarının fiziksel ve ruhsal

olumsuz etkilerinin de olduğu gerçekliği göz önüne alındığında, bu hipotezin yüksek bir frekans düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Fakat bu sonucu değerlendirirken, ülkemizdeki işsizlik düzeyinin %10'un üzerinde olduğu gerçekliğinin de göz önüne alınması gerektiği dikkatlerden kaçırılmamalıdır. Nitekim bireyler, bu ortamda İSG'yi bir öncelik olarak görmekten ziyade, öncelikle bir iş bulabilmeyi ve işsizlik sürecinden kurtulmayı hedeflediği gerçeğinin, araştırma için oluşturulan hipotez içinde bir gerekçe oluşturabileceği düşünülmektedir. Ancak bu konuda, kriterleri biraz daha daraltılmış bir araştırma evreninde nitel bir araştırma yürütülebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye, İSG'ye dair mevzuat çalışmalarını sadece Avrupa Birliği müktesebatına göre değil, aynı zamanda kendine özgü çalışma hayatının getirdiği koşulları da dikkate alarak şekillendirmiştir. Bu bağlamdaki öncü çalışmaların 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yapıldığı anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine dair çalışmaların biraz daha yoğunlaştığı dönem ise 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile olmuştur. Ancak çalışma mevzuatındaki düzenlemelerin beraberinde birtakım sorunları da getirmesi nedeniyle süregelen kayıtdışı çalışma, yüksek düzeyde yaşanan ve hissedilen işsizlik oranları, düşük yetkinlik düzeyine sahip çalışanlar yetersiz kurumsal yapılanmalar İSG uygulamalarını ve sistemini de olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca her ne kadar modern düzeyde bir mevzuat sisteminin hayata geçirilmesine yönelik aktif ve girişken adımlar atılmış olsa da saha denetimlerinin ve uygulama eksiklerinin var olmasından dolayı İSG konusunda henüz arzu edilen seviyeye ulaşılmadığı anlaşılmaktadır. Bunun en büyük göstergelerinden biri son on yıllık dönem de dâhil olmak üzere gerek iş kazalarının sayısı gerekse iş kazası nedeniyle meydana gelen ölümlerin oranı Avrupa Birliği ülkelerinin tamamı ile kıyaslandığında, Türkiye'nin bu konuda ilk üç ilke içerisinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sorunu besleyen birçok unsur olmakla birlikte, eğitim ve farkındalık konunun önemli bir tarafını oluşturmaktadır. Gelişen teknolojiyle uyumlu olarak, uzaktan eğitime işlerlik kazandırılması çözüme yönelik basit bir uygulama olabilir.

Bu bağlamda karşımıza bu olumsuz tablonun tek sebebi mevzuat ve uygulama eksikleri olmayıp, bunların yanı sıra bireyin kendisinden kaynaklanan “güvenlik kültürü” eksikliği de bu sorunu beslemeye devam etmektedir. Ülkemizde güvenlik kültürü öncelik sıralamasına tabi tutulduğunda “ideal iş özellikleri” sıralamasında oldukça gerilerde kalan bir kriter olduğu tespit edilmiş ve çalışma bu sürecin iş arayanların gözünde İSG kriterinin nasıl görüldüğü ve ne şekilde değerlendirildiği yaklaşımı üzerine inşa edilmiştir. Araştırma çerçevesinde, İSG kriterinin, bireylerin iş arama sürecindeki öncelikli konularından biri olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda araştırma bulgularının literatür taramasında incelenen araştırmalarla uyumlu bir sonucun ortaya çıktığı gözlenmiştir. Özellikle araştırmaya katılan katılımcıların daha öncesinde herhangi bir iş kazası geçirmemişlerse iş arama sürecinde iş yerinde İSG'ye dair alınan tedbir ve önemler iş arama kriterleri arasında neredeyse hiç dikkate almadıkları gözlenmiştir. Bu anlamda iş arama sürecinde olan bireylere İSG'nin önemine dair işverenler ve kamu kurumları aracılığıyla farklı içerikte eğitimler düzenlenebileceği düşünülmektedir. Yine İSG alanında çalışmada yer verilen literatür araştırmalarında, işverenlerin neredeyse hiçbirinin iş başvurusunda bulunan bireylere iş yerinde alınan İSG tedbirlerine dair herhangi bir aydınlatıcı bilgi vermedikleri, ayrıca çalışmada elde edilen sonuçlarda da bireylerin iş arama sürecinde İSG'ye dair öncelik veya koşul olarak yer verilmediği gözlenmiştir.

Çalışmada, iş arama sürecindeki bireylerin İSG ilkesine verdikleri önem değerlendirilmiş olup, bireylerin iş bulma sürecinden uzaklaşmaları, iş arama sürecindeki ekonomik, sosyal ve psikolojik problemlerin İSG'ni ikinci plana itmelerine neden olabileceği gerçeği de araştırmanın hazırlık aşamasında değerlendirme kapsamına alınmıştır. Ancak bireylerin daha önce iş kazası yaşamış olmaları bireyleri bu konuda daha seçici davranmaya yönlendirmektedir. Bu bağlamda bireylerin İSG kriterini sıradan ve önemsiz bir kriter değil, hayatlarına yön veren, hatta gerektiği gibi davranmamaları durumunda sakat kalmalarına bile sebep olabilecek hayati bir kriter olduğuna dikkat ederek bu şekilde değerlendirmelerine dair gerek devlet eliyle gerekse işletmeler aracılığıyla gereken önemin verilmesi konusundaki eğitim çalışmaları ve bilinçlendirme süreci sağlanmalıdır. Örneğin işe başlamadan önce verilen İSG eğitimlerinin, meslek profesyonelleriyle ve ilgili bakanlık marifetiyle yerinde denetlenerek gerçek durumun tespit edilebileceği düşünülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) iş kazası ve meslek hastalıklarına dair verileri sigorta kollarına göre paylaşmakta, örneğin genel olarak 4-1/c kapsamındakiler dahil edilmemektedir (yaklaşık 10 milyon çalışan yani başka bir ifadeyle toplam istihdamın yaklaşık 1/3'ü). Yine bu noktada şunu da belirtmek gerekmektedir, SGK bu istatistiklerinde kayıtlı istihdama dair verileri ve kendisine resmi olarak bildirilen kazaları/hastalıkları paylaşmaktadır. Dolayısıyla göçmenler, kayıtdışı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar gibi gruplara dair veriler yer almamaktadır. Bu veri boşluğunu doldurmak üzere Mühendisler Mimarlar Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve bazı işçi sendikaları genellikle iş kazalarına bağlı ölümler gibi sınırlı düzeyde elde ettikleri verileri paylaşmaktadır. Bu noktada verilerin kapsamı ve paylaşılması olmak üzere iki temel sorun belirmektedir. SGK'nın, verilerin kapsamını genişleterek sorunu yeniden tanımlamasının daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. Üstelik geleceğe yönelik planlama için güvenilir ve doğru verilere ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir. Örneğin SGK'nın online "SGK Veri Uygulaması" bu amaçla bütünleştirilecek istatistik veri sistemi olarak ele alınabilir.

Ülkeler bazında farklı önlem ve tedbirler alınmasına rağmen, iş kazaları yaşanmaya devam etmektedir. Bu bağlamda araştırma konusu üzerinde nitel ve daha derinlemesine bir araştırma da yapılabilir. Ayrıca konunun asli taraflarından biri olan işverenler bu araştırmada kapsama alınmamış olup, iş arama sürecindeki bireylere yönelik vermiş oldukları bilgilendirme ve hizmetler konusunda ayrı bir çalışma yapılabilir. Tüm bu eksikler bu alanda farklı ve değişken araştırma modelleri ile yeni araştırmaların yapılabileceğini göstermektedir.

Araştırma sürecinde uygulanan anket çalışması hem bu alanda daha önce yapılan çalışmalar dikkate alınarak hem de araştırmanın kurgusu ile uyumu dikkate alınmak suretiyle hazırlanmıştır. Araştırmanın temel amaçlarından biri olan işsizlik süreci ve İSG değişkenleri ile uyumlu olacak şekilde belirlenen beş ölçeğe ilave olarak son bölümde dört soru daha eklenmiş ve tüm yönleri ile alana ve metodolojiye katkı sunulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla hazırlanan anket formunun, sonraki dönemlerde gerçekleştirilecek diğer çalışmalar için de yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Alaca, N. & Kabaca, H. (2022). Program çıktılarının mezunlar tarafından algılanan karşılama düzeyi, eğitim ve iş memnuniyetlerinin ve iş bulma sürelerinin mezuniyet yıllarına göre karşılaştırılması: Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9(1), 166-190.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde veri kalitesinin iyileştirilmesi için öntest (pilot test) Yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Badri, A. Trudel, B. B. & Souissi, S. (2018). Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern? *Safety Science*, 109, 403-411.
- Balun, B. & Dinçay, İ.H. (2022). X, Y ve Z kuşağının iş arama kanallarını kullanma farklılıklarına yönelik bir alan araştırması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 162-178.
- Bayrak Kök, S. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Borg, W. R. & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction*. London: Longman Group.
- Bulut, A. Ünal, E. & Şengül, H. (2020). Bir kamu hastanesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23 (1), 1-22.
- Cengizler, F. (2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın ülkemize getirisi ve götürüsü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 28(2), 81-86.
- Çağlar, A. Kumaş, H. ve Moralı, T. (2015). Türkiye'de işsizlerin iş arama süresini belirleyen faktörler: 2007-2013 dönemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 68-103.
- Çınar, O. & Gündoğdu, M. (2019). İş sağlığı-güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Çopur, Z. Varlı, B. E. Avşar, M. & Şenbaş, M. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan ev idaresi personelinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9 (1), 39-53.

- Davis, D. & Cosenza, R. M. (1998). *Business research for decision making*. Boston: Pws-Kent Publishing Company.
- Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.
- Duggan, B., & Horton, D. (2004). *Strategic Recruitment and Retention: Competitive Advantage*. Marathon Human Resources Consulting Group Limited.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Gökçe, A. (2022). İş sağlığı ve güvenliği açısından endüstri ilişkileri ikliminin önemi üzeri bir araştırma. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 42-55.
- Gökkaya, Ö. Latif, H. & Uçkun, G. (2015). İş arama sürecinde iş ilanı çözümlemesi ve iş arayan-iş ilanı uyumu. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 25-38.
- Gönç-Şavran, T. (2009). Araştırma evreni, örneklem seçimi ve ölçüm. N. Suğur (Ed). *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* içinde, (138-157 ss.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1963.
- Güler, Y. K. (2012). İş arama davranışı: Bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14 (2), 7-32.
- Gülerer, S. & Sabır, E. C. (2022). Bir konfeksiyon işletmesinde seçilmiş ergonomik risklerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında analizi ve risk değerlendirmesi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 37(1), 237-248.
- Gündoğay, A. (2022). Kentsel dönüşümde iş sağlığı ve güvenliği. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 34, 336-343.
- Hidayah, S. & Harnoto, H. (2018). Role of organizational citizenship behavior (OCB), perception of justice and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170-178.
- Horton, S. (2004). Different Subjects: The health care system's participation in the differential construction of the cultural citizenship of Cuban refugees and Mexican immigrants. *Medical Anthropology Quarterly*, 18(4), 472-489.
- International Labour Organization. [ILO]. (2022). Safety and health at work. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, Erişim Tarihi 21 Kasım 2022.
- International Labour Organization. [ILO]. (2022a). Business, Occupational Safety and Health https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang--en/index.htm, Erişim Tarihi 21 Kasım 2022.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi. (2022). *2021 yılında en az 2170 işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetti*. Erişim adresi <http://isigmeclisi.org/20722-2021-yilinda-en-az-2170-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>, Erişim Tarihi 31 Ağustos 2022.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırcaali-İftar, G. (1999). Bilim ve araştırma. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* içinde (1-10 ss.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kocaay, F. & Küçük Biçer, B. (2022). Sağlık çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği yeterlilik algısının değerlendirilmesi. *Sağlık Bilimlerinde Değer Dergisi*, 12(2), 274-279.
- Koçali, K. (2022). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu sonrası lisansüstü tezlerin değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 7(1), 63-80.
- Lin, S. H. Tang, W. J. Miao, J. Y. Wang, Z. M. & Wang P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability Assessment. *Safety Science*, 46, 1037-1046.
- Min, J. & Kim, Y. (2019). The fourth industrial revolution and its impact on occupational health and safety, worker's compensation and labor. *Safety and Health At Work*, 10(4), 400-408.
- Muntazeri, S. & Indriyanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (study on bank bri purbalingga). *Journal of Accounting Management and Economics*, 20(2), 50-69.
- Neal, A. Griffin, M. A. & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.

- Özkılıç, Ö. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*. Türkiye İşveren Konfederasyonu Yayınları.
- Özmen, A. (1999). Örnekleme. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde* (23-54 ss.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Padem, H. Göksu, A. & Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Perera, G. D. N. (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. *Sri Lanka Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Putri, D. O. Triatmanto, B. & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, 337, 1-5.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 7th Ed.
- Rundmo, T. & Hale A. R. (1999). *Managers' attitudes towards safety and their behavioural intentions related to safety promotion*, Trondheim: Rotunde Publikasjoner, 28.
- Sabuhari, R. & Sudiro, A. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters Journal*, 10(8), 1775-1786.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. [SGK]. (2022). *Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik*. Erişim adresi <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> Erişim Tarihi 21 Kasım 2022.
- Şentürk, İ. (2019). Türkiye’de işsizlerin iş arama yoğunluğu. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 615-630.
- Şimşek, A. (2018). Evren ve örneklem. A. Şimşek (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemi içinde* (s. 108-133), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tatlı, H. S. Eytmiş, A. M. & Zümrüt, M. Z. (2021). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş doyumuna etkisi: çalışma yaşamı kalitesinin aracılık rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı*, 1258-1284.
- Tatlıcan, M. & Çögenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Tiftik, M. & Adıgüzel, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1, 319-356.
- Topsümer, F. & Sağlam, M. (2019). İş arama sürecinde sosyal medya araçlarının kullanımı: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muğla Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir nitel araştırma. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies Journal*, 4(1), 1-13.
- Tozkoparan, G. & Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2020). *İşçi sağlığı ve güvenliği oda raporu*. TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları, Yayın No: MMO/718, Güncellenmiş Dokuzuncu Baskı.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. (2022). *2022 yılı mayıs ayı istatistik bülteni*. Erişim adresi <https://media.iskur.gov.tr/56764/05-mayis-2022-aylik-istatistik-bulteni.pdf>, Erişim Tarihi 01 Haziran 2022.
- Uzunsakal, E. & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 14-28.
- Yavuz, Ş. & Gür, B. (2019). Ön lisans ve lisans öğrencilerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Labour Life and Social Policy*, 2 (1), 19-29.
- Yin, N. (2018). The influencing outcomes of job engagement: An interpretation from the social exchange theory. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(5), 873-889.

Extended Abstract

The primary goal of this study is to investigate the perspectives of job seekers on occupational health and safety and to understand how this criterion is prioritized during the job search process. The research considers demographic characteristics and the experiences of individuals who have had work accidents, hypothesizing a direct link to their approach toward occupational health and safety in job searching. The hypotheses are as follows:

H1: A significant correlation exists between an individual's education level and their perspective on occupational health and safety.

H2: A significant correlation exists between an individual's age and their perspective on occupational health and safety.

H3: A significant relationship exists between the perspectives on occupational health and safety of individuals who have previously experienced a work accident.

Conducted in May-June 2022, this study surveyed 633 people registered with İSKUR provincial directorates in five cities (Eskişehir, Afyon, Kütahya, Bilecik, Karabük), actively seeking employment. After the survey, 125 questionnaires with missing data were excluded. The remaining questionnaires were distributed considering the population and industrialization levels of the provinces. The questionnaire comprised five scales with 25 questions, including four in the final section to assess job seekers' perspectives on occupational health and safety. These scales were designed considering specific work life and job-seeking characteristics in Turkey. The dimensions covered in the Job Searching Process and Occupational Health and Safety Perspective include:

1. **Safe Behavior Scale/Safety Compliance:** Developed by Neal et al. (2000), this scale evaluates safe behavior principles for workplace safety. It includes two sub-dimensions: security engagement and safety compliance.
2. **Safety Participation Scale:** Created by Weinstein and Vredenburg in 1997, this scale measures workers' participation levels in occupational health and safety processes.
3. **Safety Education Scale:** Developed by Neal and Griffin (2000), this scale assesses employees' perceptions of workplace health and safety training.
4. **Safety Awareness and Efficiency Scale:** Developed by Lin et al. (2008), this scale evaluates employees' current awareness of occupational health and safety and the efficiency of safety systems.
5. **Fatalism Scale:** Developed by Rundmo and Hale in 1999, this scale assesses participants' attitudes towards potential work accidents.

The hypotheses explored include the difference in occupational health and safety perspectives based on education level (H1), gender (H2), and experience of a work accident (H3). The study found that as education level increases, so does the importance placed on occupational health and safety in the job search process. There was no significant gender difference in occupational health and safety criteria, possibly due to high unemployment rates influencing job-seeking priorities. However, a significant difference was observed in the perspectives of individuals who had experienced work accidents, reflecting the physical and emotional impact of these incidents.

