

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ
MENTAL İYİ OLUŞ VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Ebru KAYA

İş Sağlığı Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA
2025

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ
MENTAL İYİ OLUŞ VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Ebru KAYA

İş Sağlığı Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM

ANKARA
2025

**ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MENTAL İYİ OLUŞ VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ**

Öğrenci: Ebru KAYA

Danışman: Doç. Dr. Mahmut S. YARDIM

Bu tez çalışması 22 Nisan 2025 tarihinde jürimiz tarafından İş Sağlığı Tezli Yüksek Lisans Programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ
(Hacettepe Üniversitesi)

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye: Prof. Dr. Mine Esin OCAKTAN
(Ankara Üniversitesi)

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

20 Mayıs 2025

Prof. Dr. Müge YEMİŞÇİ ÖZKAN
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir.
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

...../...../.....

Ebru KAYA

1“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ebru KAYA

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunmak isterim.

Tez süreci boyunca bilgi ve tecrübeleriyle en doğru yolu bulmam için bana ışık olan, desteğini her zaman hissettiğim değerli danışman hocam Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM'a en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Akademik yolculuğumun başından beri öğrettikleri, yönlendirmeleri ve katkılarından dolayı değerli hocam Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ'a teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmanın son haline gelmesi sürecindeki geri dönüşleri ve yüreklendirmeleri için Prof. Dr. Mine Esin OCAKTAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, akademik gelişimimde büyük rol oynayan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırma sürecimde moral ve motivasyon kaynağım olan aileme ve arkadaşlarıma destekleri için minnettarım.

Son olarak, araştırmaya katılarak katkı sağlayan iş güvenliği uzmanlarına, zaman ayırdıkları, bilgi ve düşüncelerini paylaştıkları için çok teşekkür ederim.

ÖZET

Kaya, E., Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde Görev Yapan İş Güvenliği Uzmanlarının Mental İyi Oluş ve İş Doymu Düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı İş Sağlığı Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2025. İş güvenliği uzmanları (İGU), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanmasında kilit rol oynayan profesyonellerdir. Tanımlayıcı tipte olan bu araştırmanın amacı, Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde (OSGB) görev yapan iş güvenliği uzmanlarının bazı sosyodemografik ve çalışma hayatına ilişkin özellikleri ile iş doymu ve mental iyi oluş düzeylerini belirlemektir. Türkiye genelinde OSGB’lerde çalışan uzmanlara çevrimiçi bir anket aracılığıyla ulaşılarak yürütülmüş, 102 kişi katılmıştır. İş Doymu Ölçeği ile Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların %63,7’si erkektir, %47’si 36-45 yaş arasındadır, %77,5’i iş güvenliği uzmanı olmadan önce başka bir işte çalışmıştır. İş doymu ve mental iyi oluş düzeyleri gruplanmış ve tanımlayıcı değişkenler ile ilişkilerine bakılmıştır. Katılımcıların %53,9’unun iş doymuları %48’inin mental iyi oluşları yüksek olarak sınıflandırılmıştır. İGU eğitimini yeterli ve faydalı bulma, yaptığı işi faydalı bulma ve lisans öğrenimi ile çalıştığı sektör arasında ilişki bulunması değişkenlerinin, mental iyi oluş düzeyi ve iş doymu ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu; Cramer V değerlerinin 0,2 ve üzerinde olması nedeniyle bu ilişkilerin orta seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca işini kaybetme olasılığının artması ve yöneticiden alınan destek miktarındaki azalmasının iş doymu ile istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu; Cramer V değerlerinin 0,4 ve üzerinde olması nedeniyle bu ilişkilerin görece kuvvetli seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar da dikkate alınarak, OSGB’lerde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının mental iyi oluş ve iş doymu düzeylerini artırmaya yönelik olarak yeni düzenlemeleri de içeren çalışmalar yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: iş doymu, mental iyi oluş, iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği, ortak sağlık ve güvenlik birimi

ABSTRACT

Kaya, E., Mental Well-Being and Job Satisfaction Levels of Occupational Safety Specialists Working in Joint Health and Safety Units, Hacettepe University Graduate School of Health Sciences Public Health Department Occupational Health Program Master's Thesis, Ankara, 2025. Occupational safety specialists (OSS) play a key role in implementing occupational health and safety services. This descriptive study aimed to determine the job satisfaction and mental well-being levels of OSSs working in Joint Health and Safety Units (JHSUs), using selected sociodemographic and work-related characteristics. The study was conducted via an online survey with 102 OSSs across Türkiye. The Job Satisfaction Scale and the Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale were used. Among participants, 63.7% were male, 47% aged 36–45, and 77.5% had worked in another job before becoming an OSS. Job satisfaction and mental well-being levels were grouped and analyzed in relation to descriptive variables. Job satisfaction of 53.9% and mental well-being of 48% were classified as high. The variables of finding the OSS education sufficient and useful, finding the job useful, and finding a relationship between undergraduate education and the sector in which they work are statistically significantly and positively related to mental well-being and job satisfaction; these relationships have a moderate effect size since Cramer V values are 0.2 and above. In addition, it has been observed that the increase in the probability of job loss and the decrease in the amount of support received from the manager are statistically significantly and negatively related to job satisfaction; these relationships have a relatively strong effect size since Cramer V values are 0.4 and above. Considering these results, studies including new regulations should be conducted to increase the mental well-being and job satisfaction levels of occupational safety specialists working in JHSUs.

Key Words: job satisfaction, mental well-being, occupational safety specialists, occupational health and safety, joint health and safety unit

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA ve FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN SAYFASI	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR	xi
ŞEKİLLER	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaçlar	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş Güvenliği Profesyonelliği Uygulamaları	4
2.1.1. Dünya Örnekleri ile İş Güvenliği Profesyonelliği	4
2.1.2. Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanlığı	5
2.1.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Sonrası İş Kazası İstatistiklerinin Değişimi	10
2.2. İş Doyumu	12
2.3. Mental İyi Oluş	14
3. GEREÇ ve YÖNTEM	17
3.1. Araştırma Bölgesinin Tanıtımı	17
3.2. Araştırma Grubu	17
3.3. Araştırmanın Tipi	17
3.4. Araştırmada Kullanılan Terimler, Ölçütler ve Göstergeler	17
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	19
3.5.1. Tanımlanan/Bağımlı Değişkenler	19
3.5.2. Tanımlayan/Bağımsız Değişkenler	19
3.6. Veri Toplama Yöntemi	20
3.7. Veri Toplama Aracı	21

3.8. Verinin Gruplanması	21
3.9. Verilerin Analizi	22
3.10. Araştırmanın İnsan Gücü ve Bütçesi	22
3.11. Araştırmanın Ön Denemesi	22
3.12. Etik Konular ve İzinler	23
3.13. Araştırmanın Kısıtlılıkları	23
3.14. Araştırmanın Zaman Çizelgesi	24
4. BULGULAR	25
4.1. Tanımlayıcı Özellikler	25
4.2. İş Doyumu ve Mental İyi Oluş	28
4.3. Karşılaştırmalı Bulgular	35
4.4. Mental İyi Oluş ve İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler için Post-Hoc Güç Analizi Bulguları	52
4.5. Regresyon Analizleri	56
4.5.1. Mental İyi Oluş Düzeyi	56
4.5.2. İş Doyumu	57
5. TARTIŞMA	61
5.1. Mental İyi Oluşa Etki Eden Faktörler	65
5.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	66
5.3. Kısıtlılıklar	68
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	70
7. KAYNAKLAR	72
8. EKLER	75
EK-1: Veri Toplama Formu	
EK-2: Tez Çalışması ile İlgili Etik Kurul İzinleri	
EK-3: Tez Çalışması Orijinallik Raporu	
9. ÖZGEÇMİŞ	

SİMGELER ve KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ANSI	The American National Standards Institute (Amerika Ulusal Standartlar Enstitüsü)
ASPP	Prevention and Protection Service Officer (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Görevlisi)
ASSP	American Society of Safety Professionals (Amerika İş Güvenliği Profesyonelleri Topluluğu)
ÇAA	Çeyrekler Arası Aralık
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-KÂTİP	İş Sağlığı Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
JHSU	Joint Health and Safety Unit
KOBİ	Küçük ve Orta Boy İşletme
OSGB	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
OSS	Occupational Safety Specialist
RSPP	Prevention and Protection Service Officer (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sorumlusu)
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SS	Standart Sapma
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
WEMİÖÖ	Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

ŞEKİLLER

Şekil		Sayfa
4.1.	Katılımcıların İş Doyumu İşin Yapısı ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).	31
4.2.	Katılımcıların İş Doyumu İletişim ve İlişkiler ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).	33
4.3.	Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).	35

TABLULAR

Tablo	Sayfa
2.1. 2007-2023 yılları iş kazası istatistikleri (Türkiye).	11
2.2. 2007-2023 yılları iş kazası metrikleri (Türkiye).	12
3.1. Araştırmanın zaman çizelgesi.	24
4.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyodemografik özelliklerinin dağılımı (Eylül 2024).	27
4.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre görüş ve öneri konu başlıklarının dağılımı (Eylül 2024).	28
4.3. Katılımcıların İş Doymu ve Mental İyi Oluş puanları minimum, maksimum, ortanca, ortalama değerleri ve güvenilirlik katsayıları (Eylül 2024).	29
4.4. Katılımcıların İş Doymu İşin Yapısı ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).	30
4.5. Katılımcıların İş Doymu İletişim ve İlişkiler ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).	32
4.6. Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).	34
4.7. Katılımcıların İş Doymu ve Mental İyi Oluş ilişkisi (Eylül 2024).	36
4.8. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).	37
4.9. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre İş Doymu dağılımı (Eylül 2024).	39
4.10. Katılımcıların İSG eğitimlerine ilişkin özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).	41
4.11. Katılımcıların İSG eğitimlerine ilişkin özelliklerine göre İş Doymu dağılımı (Eylül 2024).	42
4.12. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).	44
4.13. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin özelliklerine göre İş Doymu dağılımı (Eylül 2024).	45
4.14. Katılımcıların iş yeri ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).	47

4.15.	Katılımcıların iş yeri ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).	48
4.16.	Katılımcıların yetkinlik değerlendirmelerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).	50
4.17.	Katılımcıların yetkinlik değerlendirmelerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).	52
4.18.	Mental İyi Oluş düzeyiyle ilişkili olma potansiyeline sahip değişkenlerin Ki-Kare ve post-hoc güç analizi sonuçları (Eylül 2024).	54
4.19.	İş Doyumu ile ilişkili olma potansiyeline sahip değişkenlerin Ki-Kare ve post-hoc güç analizi sonuçları (Eylül 2024).	55
4.20.	Mental İyi Oluş düzeyi regresyon analizi (Eylül 2024).	57
4.21.	İş Doyumu regresyon analizi (Eylül 2024).	58
4.22.	İş Doyumu İşin Yapısı regresyon analizi (Eylül 2024).	59
4.23.	İş Doyumu İletişim ve İlişkiler regresyon analizi (Eylül 2024).	60

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), iş kaynaklı yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesi ile çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi ile ilgilenen bir disiplin olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün tanımına göre İSG uygulamaları çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesini amaçlar (1).

İş sağlığı ve güvenliği, birçok disiplini ve meslek türünü kapsayan çok disiplinli bir alandır. İSG ile ilgili meslekler arasında iş güvenliği mühendisleri, iş yeri hekimleri, iş yeri hemşireleri, İSG müfettişleri, ergonomistler, iş hijyenistleri, İSG teknisyeni, önleme danışmanı, risk önleme uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği görevlisi ve iş güvenliği uzmanı gibi unvanlara sahip profesyoneller yer almaktadır (1).

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, ulusal seviyede ve iş yeri düzeyinde İSG uygulamalarının yönetimde önemli roller üstlenir. İşyerlerinin güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamak için işverenler, kurum içi İSG profesyonellerini görevlendirerek İSG yetkinliğini sağlama ihtiyacı duyabilir veya dış kaynaklı iş sağlığı hizmetlerinden ya da İSG danışmanlık hizmetleri sunan bağımsız profesyonellerden destek ve tavsiye alabilirler (1).

Türkiye'de iş güvenliği uzmanlarının rolü, iş yerlerinde olası riskleri minimize etmek ve çalışanların güvenli bir ortamda faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla işverene rehberlik etmektir. Bu bağlamda, iş güvenliği uzmanlarının aldıkları eğitim, sahip oldukları tecrübeler gibi özellikleri iş doyumunu ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri anlamak, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için de önemli bir adımdır.

İş güvenliği uzmanlarının lisans ve yüksek lisans düzeyinde aldıkları eğitim, mesleki bilgi ve becerilerini artırarak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerine katkı sağlamaktadır. Bu tez, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde (OSGB) görev yapan iş güvenliği uzmanlarının eğitim seviyelerini, çalışma tecrübelerini, iş doyumlarını ve genel sağlık durumlarını kapsayan bir araştırmayı temel almaktadır. Türkiye'de 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş yerlerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre İş Güvenliği Uzmanı (İGU) görevlendirmeleri zorunluluk haline gelmiştir. Bu durum çok ciddi bir iş güvenliği uzmanı istihdamı

ihtiyacı doğurmuştur. 2014 yılında belgelendirilmiş 47 bin iş güvenliği uzmanı varken, 2020 yılında bu sayı 165 bine ulaşmıştır (2). 2024 yılının aralık ayında ise İSG-Kâtip sistemine kayıtlı 146 bin 272 iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır (3).

Çalışanların çalışma koşulları, çalışma ortamı ve saatleri hem işini hem de iş dışındaki yaşam alanlarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (4). İş doyumunu, hissedilen stres, rol çatışması gibi ölçümler mevcut olsa da mental iyi oluşun eş değer ölçeklerini bulmak daha zordur (5).

İş güvenliği uzmanlarının iş doyumunu ve mental iyi oluşlarına ilişkin yapılan çalışmalar ve ulaşılabilen literatür bilgisi sınırlıdır, konuya ilişkin veri eksikliği vardır.

Araştırma, OSGB’de görev yapan iş güvenliği uzmanlarının lisans, yüksek lisans düzeyinde aldıkları eğitim ve iş güvenliği uzmanı olarak çalışma tecrübeleri ile iş doyumları ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamak üzere tasarlanmıştır. Bu bağlamda, iş güvenliği uzmanlarının iş doyumunu ve mental iyi oluş düzeylerini azaltan faktörleri ortaya koyarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmek hedeflenmektedir. İş doyumunu azaltan etmenlerin belirlenmesi, profesyonellerin günlük iş yaşamlarındaki zorlukları anlamak için kritik bir adım olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, hem iş güvenliği uzmanlarının performansını artırmak hem de iş yerlerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak önemli bir hedef olarak belirlenmiştir.

1.1. Amaçlar

Çalışmanın kısa vadeli amaçları; OSGB’lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının bazı sosyodemografik ve çalışma hayatına ilişkin özellikleri ile iş doyumunu ve mental iyi oluş düzeylerinin ve ilişkili bazı değişkenlerin saptanmasıdır.

Çalışmanın orta uzun dönem amaçları; OSGB’lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş doyumunu ve mental iyi oluş düzeylerinin artırılması amacıyla yapılacak çalışmalara, geliştirilecek önerilerle katkıda bulunmaktır. Böylece hizmet sunulan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının beklenen düzeye getirilmesi ile çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarına katkıda bulunmaktır.

2. GENEL BİLGİLER

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, iş sağlığı ile ilgili bir mesleği icra etmek üzere uygun prosedürler yoluyla akredite edilmiş veya ilgili düzenlemeler doğrultusunda iş sağlığı hizmetleri sunan kişilerdir. Çok disiplinli bir iş sağlığı ve güvenliği ekibinin amacı, sağlığı koruyacak ve geliştirecek, güvenliği artıracak ve verimliliği yükseltecek kapsamlı bir sağlık ve güvenlik programını tasarlamak, uygulamak ve değerlendirmektir (6).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde, özel eğitime deneyime sahip yeterli teknik personel bulunmalıdır. Ayrıca, bu personellerin, görevlerini yerine getirebilmek için gerekli bilimsel ve teknik bilgi konusunda güncel kalmaları maaş kaybı olmaksızın sağlanmalıdır (7). Ulusal iş sağlığı ve güvenliği profili, aşağıdaki unsurları da içermelidir: İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan personel, örneğin denetçiler, iş güvenliği görevlileri, iş yeri hekimleri ve iş hijyenistleri (8).

İSG profesyoneli, iş yerlerine iş ile ilgili ölümleri, yaralanmaları, hastalıkları ve sağlık sorunlarını önlemek için İSG'nin sistemik ve sistematik yönetimine yol açacak organizasyonel düzenlemeler konusunda danışmanlık sağlamak amacıyla, çok disiplinli bir bilgi birikimini benzersiz bir şekilde uygulayan kişi olarak tanımlanır. Bu danışmanlık, işletmenin bir çalışanı olan bir kişi tarafından ya da ücret karşılığında hizmet veren bir dış danışman tarafından verilebilir (9).

İSG Profesyoneli unvanı ile kurulmuş olan ilk organizasyon American Society of Safety Professionals (ASSP), iş sağlığı ve güvenliği alanında dünya çapında lider bir kuruluştur. 1911 yılında yaşanan Triangle Gömlek Fabrikası yangını sonrası iş güvenliği yasalarının çıkarılmasıyla kurulan ASSP, üyelerine mesleki gelişim ve güvenlik standartlarının geliştirilmesi konularında destek sağlamaktadır. ASSP, ulusal ve uluslararası güvenlik standartlarının oluşturulmasında aktif rol alarak iş yerinde yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemeyi amaçlar (10).

ASSP tarafından yayınlanmış olan ANSI Z590.3 standardı İSG profesyoneli pozisyonunun genel gereklerini belirler. Bu standart, işletmelere ve endüstrilere hem iç güvenlik uzmanlarının hem de dış güvenlik danışmanlarının sorumluluk alanlarını

belirlemelerine yardımcı olur. Bu sayede, iş yerinde güvenlik uygulamalarının daha net tanımlanması ve sorumlulukların belirgin hale getirilmesi sağlanır (11).

İngiltere'de İSG profesyoneli kavramı ilk kez 1913 yılında, tehlikeli sanayilerde çalışanların güvenlik kurallarına uymasını denetlemek amacıyla şirketlerin içinden özel kişilerin atanmasıyla ortaya çıkmıştır (12).

2.1. İş Güvenliği Profesyonelliği Uygulamaları

2.1.1. Dünya Örnekleri ile İş Güvenliği Profesyonelliği

Dünyanın çeşitli ülkelerinde İSG profesyonelleri konusundaki düzenlemelerde büyük farklılıklar görülmektedir. Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde İSG profesyonellerine yönelik düzenlemeler esnek ve ilke temelli olup, belirli bir İSG rolü zorunlu tutulmazken, işverenlerin genel sorumlulukları vurgulanmaktadır. Fransa, Endonezya, Japonya, Güney Kore, Vietnam ve İspanya gibi ülkelerde ise İSG profesyonellerinin görevleri, eğitim gereklilikleri ve sürekli mesleki gelişim gibi konular yasalarla ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Singapur ve Tayland ise dengeleyici bir yaklaşım benimseyerek, belirli İSG rolleri ve gereklilikleri için hem esneklik hem de belirli düzenlemeler sunar. Jamaika İSG profesyonellerine ilişkin özel bir düzenleme getirmezken, Amerika Birleşik Devletleri'nde federal düzeyde bazı yüksek seviyeli düzenlemeler bulunmakta, ancak eyalet düzeyinde daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, ülkeler arasındaki farklılıkları ve İSG profesyonellerinin rollerinin düzenlenmesi konusundaki yaklaşımların çeşitliliğini ortaya koymaktadır (1).

RSPP (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sorumlusu) ve ASPP (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Görevlisi), İtalyan yasaları uyarınca en az bir çalışanı olan şirketlerde zorunlu olan İSG profesyonelleridir. RSPP, işveren tarafından atanır ve risk önleme ve koruma hizmetlerini koordine eder, işveren, güvenlik temsilcileri ve tıbbi uzmanlarla risk değerlendirmesi çalışmalarında iş birliği yapar. ASPP'ler, RSPP'yi destekler ve çalışanları mesleki tehlikelerden korumaya odaklanır. RSPP veya ASPP olmak için adayların belirli eğitimleri tamamlamaları gerekir. ASPP'lerin toplamı 76 saatlik iki eğitim modülünü tamamlaması gerekirken, RSPP'lerin ayrıca 24 saatlik

başka bir eğitim modülünü daha tamamlaması gerekmektedir. Her iki rol de belirli sektörler için uzmanlaşmış eğitimler alabilir ve her beş yılda bir yenileme kursları almaları zorunludur (13).

Almanya’da iş güvenliği uzmanları için üç seviyeden oluşan bir eğitim sistemi vardır. İlk seviyede 40 saatlik temel bilgiler, ikinci seviyede 60 saatli uygulamalı eğitim ve stratejik bilgiler ve üçüncü seviyede 100 saatlik sektöre özgü bilgiler bölümleri yer alır. İspanya’da iş güvenliği uzmanları eğitimleri yine üç seviyeden oluşur. Temel yeterlilik seviyesi için 32 ila 50 saatlik, orta düzey yeterlilik için 220 saatlik eğitim ve kıdemli düzeydeki uzmanlar için diploma ve 600 saatlik eğitim gereklidir. Eğitim seviyelerine göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri farklılık göstermektedir. Almanya’da temel seviye eğitim almış bir uzman saha gözetimleri, eğitimler ve risk değerlendirmelerini yaparken ikinci seviye eğitim almış olan uzman sektörel risklerin yönetimi, büyük çaplı projelerde planlama ve politika geliştirme görevlerini yürütür. Üçüncü seviye eğitim alan uzmanlar ise strateji belirleme ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi çalışmalarını yürütür. İspanya’da ise temel seviyedeki iş güvenliği uzmanları saha gözetimleri görevini yaparken, orta düzeydekiler risk değerlendirmelerini ve uygulamaların geliştirilmesini sağlar. Kıdemli düzeydekiler ise İSG yönetim sistemlerinin ve iş güvenliği planları ve stratejilerinin geliştirilmesinde görev alır (14).

2.1.2. Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanlığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Öncesi

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelere olan ihtiyaç birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kömür madenciliği çalışmalarının başlamasıyla ortaya çıkmıştır. Önce 1865 yılında yayımlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi, ardından 1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi kömür madenciliğine yönelik olarak hazırlanan, İSG alanındaki ilk düzenlemelerdir. 1930 yılında ise tüm sektörlerde geçerli olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmış ve 50 çalışanın üzerinde çalışanı bulunan iş yerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. (15).

Türkiye 1927 yılından itibaren UÇÖ çalışmalarına gözlemci statüsünde katılmıştır. 1932 yılında Milletler Cemiyeti üyesi olmasıyla birlikte Türkiye üye ülke statüsünü kazanmıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluşundan itibaren ana hizmet birimi olarak İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün de kurulduğu görülmektedir. UÇÖ Birleşmiş Milletler Kalkınma Yardımı Özel Fonundan sağlanan finansman ile 1968 yılında İş Sağlığı Merkezi kuruluş çalışmalarını yürütmek üzere bir UÇÖ uzmanı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kuruluş çalışmalarına destek vermiştir ve 1969 yılında İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı İSGÜM kurulmuştur (15).

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Avrupa Birliği tarafından desteklenen iki proje yürütmüştür: bunlardan biri Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iyileştirmeyi (2004-2006), diğeri de gezici sağlık ve güvenlik birimleri kurmayı (2007-2009) amaçlamıştır (16).

2009 yılında yürürlüğe giren İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin amacı, iş yerlerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinin niteliklerini, görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemektir. Bu yönetmelikte iş güvenliği uzmanı tanımı "İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanı ifade eder." şeklinde yapılmıştır. Aynı yönetmelikte iş güvenliği uzmanları A, B ve C sınıfı uzman olarak sınıflandırılmış ve iş yeri tehlike sınıflarına göre yetkilendirilmiştir.

İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri iş yeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenmektedir. Bu kapsamda Karabük Üniversitesinde İSG eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi kurulmuştur. Merkezin faaliyet alanları iş yeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim programları düzenlemek, iş güvenliği ve sağlığı konularında, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla, özel sektör ve uluslararası kuruluş ya da kişilerle iş birliği yapmak, geliştirmek, karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik

araştırma ve incelemeler yapmak, görüş bildirmek, rapor hazırlamak, danışmanlık ve bilirkişi hizmeti vermek, proje ve benzeri çalışmalarını yürütmek, iş güvenliği ve sağlığı koşullarının araştırılması, iyileştirilmesi, geliştirilmesi konularında akademik faaliyetlerde bulunmak, bilimsel etkinlikler düzenlemek, seminer ve konferanslar düzenlemek; bilimsel araştırma ve incelemelerde bulunmak, yayın yapmak, uygulamalar yapmak, yaptırmak ve çalışmalara iştirak etmek ve bu faaliyetlerin koordinasyonunu sağlamak olarak belirtilmiştir (17).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesinde ülke mevzuatında ve kurumlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin var olduğu görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2013 yılında yürürlüğe girmek üzere 2012 yılında Resmî Gazetede yayınlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği (AB) Direktiflerine uyumu amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunundan sonra yayımlanan ve bu alanda gerçekleştirilen son ve en kapsamlı düzenlemedir. Önleme ve koruma düşüncesini odağına alan çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışına uygun olarak hazırlanmıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, eğitim, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetleme gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından kapsamlı olarak birçok bileşeni içermektedir (18).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu takiben aynı yıl yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte İş güvenliği uzmanı tanımı yapılmış ve bu tanımda "Bakanlıkça iş güvenliği uzmanı belgesi ile yetkilendirilen müfettişler ile mühendislik ya da mimarlık bölümlerinden mezun olan teknik elemanlardır" ifadesi yer almıştır. Böylece bugün de iş güvenliği uzmanı olma şartı olan mühendislik, mimarlık ve temel bilimler bölümlerinden mezun kişilerin iş güvenliği uzmanlığı yapabilecekleri şartı ilk kez konulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayınlanmasının ardından 2015 yılında Yükseköğretim Kanununda yapılan değişiklik ile "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği zorunlu derslerdendir" ibaresi eklenmiştir. Böylece gelecekte iş

güvenliği uzmanlığı yapabilecek kişilerin iş güvenliği altyapısı kazanarak bölümlerinden mezun olmaları hedeflenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereğince iş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitim programı toplam 220 saattir ve 40 saati uygulamalı eğitim olarak adlandırılan staj süresidir. Staj en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu iş yerlerinde yapılır.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, iş yerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmıştır. OSGB'lerde en az bir iş güvenliği uzmanı, bir iş yeri hekimi ve bir diğer sağlık personeli çalıştırılması zorunludur.

İşveren, iş yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet alarak iş yerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önünde bulundurularak iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır (14). Bu yolla görevlendirilen iş güvenliği uzmanları kısmi süreli olarak birden fazla iş yerine hizmet verebilmektedir.

Karakaya tarafından yapılan bir çalışmada OSGB çalışanı olan iş güvenliği uzmanlarında kamu çalışanlarına ve doğrudan bir iş yerinde tam zamanlı çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı olarak fazla sıklıkta yüksek iş stresi saptanmıştır (19).

İş Güvenliği Uzmanının Görevleri ve Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görevleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- İşin planlanması, kişisel koruyucu donanım kullanımı ve iş güvenliği kurallarına uyum konularında işverene öneriler sunmak ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için önleyici tedbirler belirlemek ve risk taşıyan olayların nedenlerini araştırarak işverene rehberlik etmek
- İş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak, elde edilen sonuçlara göre alınması gereken önlemler konusunda işverene önerilerde bulunmak ve bu önlemlerin uygulanmasını takip etmek
- Çalışma ortamı gözetimi yapmak, periyodik bakım ve kontrolleri planlamak, kaza ve yangın risklerini önlemeye yönelik çalışmalara katılmak, acil durum planları ile eğitim ve tatbikatları organize etmek ve uygulamaları denetlemek
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlayıp uygulamak, çalışma ortamı gözetimi sonuçlarını içeren yıllık raporu hazırlamak, bilgilendirme faaliyetlerini ve İSG talimatlarını düzenlemek
- İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarını değerlendirip önleyici planlar hazırlamak, yıllık İSG çalışma planını oluşturmak, İSG kuruluyla iş birliği yapmak ve çalışan temsilcisi ile destek elemanlarına destek sağlamak

Aynı yönetmelik iş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerini şu şekilde belirtmiştir:

- İş Güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken işin normal akışını aksatmamak ve çalışmanın verimli şekilde yapılmasına katkı sağlamakla yükümlüdür.
- İşverenin ve işyerinin meslek sırlarını, ekonomik ve ticari bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür.
- İş güvenliği uzmanları, görevlerindeki ihmallerinden dolayı işverene karşı sorumludur.
- İş güvenliği uzmanı, işverene bildirdiği risk nedeniyle alınması gereken tedbirin alınmaması durumunda işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı bildirim yapmakla yükümlüdür.

- İş güvenliği uzmanı, işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve önerilerini onaylı deftere yazmakla yükümlüdür.

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları incelendiğinde iş yerinin sağlık ve güvenlik koşullarının değerlendirilmesi ve işverenin güvenli çalışma ortamı sağlama yükümlülüğünü yerine getirmesi sürecinde rehberlik edilmesi gibi önemli bir sorumluluğu vardır.

2.1.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Sonrası İş Kazası İstatistiklerinin Değişimi

Sosyal Güvenlik Kurumu 2007 yılından itibaren Türkiye’de yaşanan iş kazalarının yer aldığı SGK istatistik yıllıklarını paylaşmaktadır. Bu istatistiklerin incelenmesi iş kazaları ve sonuçlarının değerlendirilmesinde fayda sağlamaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 2.1.’de 2007 – 2023 yılları arasındaki yıllar için iş kazası sayıları, geçici iş göremezlik süreleri, sürekli iş göremezlik derece toplamları, ölüm sayıları ve toplam prim gün sayıları yer almaktadır (20).

Tablo 2.1. 2007-2023 yılları iş kazası istatistikleri (Türkiye).

Yıl	İş Kazası Sayısı	Toplam Prim Tahakkuk Eden Gün Sayısı	Geçici İş Göremezlik Süresi (Gün)	Sürekli İş Göremezlik Derece Toplamı	Ölümlü Vaka Sayısı
2007	80.602	2.793.420.779	1.876.524	59.457	1044
2008	72.963	2.945.664.020	1.795.046	52.685	866
2009	64.316	2.915.404.372	1.572.106	61.300	1171
2010	62.903	3.190.289.762	1.502.871	75.833	1444
2011	69.227	3.532.389.503	1.757.422	78.054	1700
2012	74.871	3.855.795.100	1.647.127	66.039	744
2013	191.389	4.069.831.784	2.357.505	52.825	1360
2014	221.366	4.248.428.182	2.065.962	42.857	1626
2015	241.547	4.462.091.444	2.992.070	103.833	1252
2016	286.068	4.524.501.578	3.453.702	134.403	1405
2017	359.653	4.524.383.875	3.996.873	252.916	1633
2018	430.985	5.006.245.563	2.488.001	484.791	1541
2019	422.463	4.907.005.930	3.627.934	123.623	1147
2020	384.262	4.426.007.941	3.492.824	98.620	1231
2021	511.084	5.205.921.298	4.650.312	95.360	1382
2022	588.823	5.916.346.758	4.808.409	117.733	1517
2023	681.401	6.022.437.172	4.817.279	101.030	1966

Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı yıllık SGK istatistiklerinden alınmıştır (17).

Buradaki veri değerlendirildiğinde iş kazası sayısının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girdiği yıl olan 2013 yılında bir önceki yıla göre iki katından daha fazla artacak şekilde artış gösterdiği görülmektedir. İlk değerlendirmede kanunun çıkışının iş kazaları üzerinde olumsuz etki yaptığı şeklinde yorum yapmak akla gelse de aslında bu yasanın kazaların bildirimini teşvik ettiği ve daha önceki yıllardaki görece az iş kazası sayısının bu kazaların bildirimlerinin yapılmamış olduğundan kaynaklanmış olabilir.

Tablo 2.1.'de yer alan değerler kullanılarak Tablo 2.2.'de yer alan İSG metrikleri yazar tarafından hesaplanmıştır. Burada özellikle 2012 yılından sonra iş kazası sıklık hızının ciddi şekilde artış gösterdiği görülmektedir. İSG Kanunu sonrasında iş kazası bildirim hassasiyetinin artışının iş kazası sıklık hızına etkisi düşünülebilir. Bununla birlikte ciddi kazaların değişimini incelemek üzere Kaza Ağırlık Oranı ve Ölümlü Vaka Sıklık Hızını hesapladığımızda ve 5 yıllık periyotlardaki değişimlerine bakıldığında 2012 yılından sonra bir düşüş trendinde olduğunu söylenebilir. 2007-

2012 yılları arasında kaza ağırlık oranı ve ölümlü kaza sıklık hızı ortalamaları 603 ve 45,75 iken 2013-2018 yılları arasında bu değerler sırasıyla 747 ve 41,18; 2019-2023 yılları arasında ise 548 ve 34'tür.

Tablo 2.2. 2007-2023 yılları iş kazası metrikleri (Türkiye).

Yıl	İş Kazası Sıklık Hızı 1.000.000 Çalışma Saatinde	Kaza Ağırlık Oranı 1.000.000 Çalışma Saatinde	Ölümlü Vaka Sıklık Hızı 1.000.000.000 Çalışma Saatinde
2007	3,61	633,89	46,72
2008	3,10	519,47	36,75
2009	2,76	641,08	50,21
2010	2,46	706,06	56,58
2011	2,45	720,53	60,16
2012	2,43	394,86	24,12
2013	5,88	507,37	41,77
2014	6,51	514,17	47,84
2015	6,77	565,02	35,07
2016	7,90	665,03	38,82
2017	9,94	972,87	45,12
2018	10,76	1258,55	38,48
2019	10,76	547,74	29,22
2020	10,85	568,28	34,77
2021	12,27	532,26	33,18
2022	12,44	528,53	32,05
2023	14,14	563,30	40,81

Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı yıllık SGK istatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır (20).

2.2. İş Doyumu

İş doyumu, “kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan hoş veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlanmıştır (21). İş doyumu, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, görev geri bildirim ve özerklik gibi işin özellikleri, iş yükü, organizasyonel kısıtlamalar, kişiler arası çatışmalar ve adaletsizlik gibi iş stresörleri ve sosyal destek gibi kaynaklar ile ilişkilendirilmiştir (22).

İş doyumunu oluşturan farklı boyutların (işin yapısı, işteki ilişkiler vb.) ele alınarak ölçülmesi, uzun ölçeklerin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. İş doyumunu, işin çeşitli boyutlarını göz önüne alarak ölçen fakat kısa sürede yanıtlanabilen, kolay anlaşılır ölçeklere ihtiyaç vardır. Ünsal ve Türetgen tarafından, beyaz yakalı

çalışanların iş doyumunu hem genel olarak hem de farklı alt boyutlara dayanarak değerlendiren, güvenilirliği ve geçerliliği yüksek 35 maddelik bir İş Doyumu Ölçeği oluşturulmuştur. Ölçek 4 faktörden oluşmaktadır: Yönetim Politika ve Uygulamaları, İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları (23).

İSG profesyonellerinin depresyon düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuca göre, iş yeri tehlike sınıfının İSG profesyonellerinin depresyon düzeyleri ile iş doyumları üzerinde belirleyici rol oynadığı görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre, çalışanların iş doyumunu arttıkça depresyon düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca, meslekte çalışma süresinin uzamasının depresyon ve iş doyumunu etkilediği görülmüştür (24).

İş güvenliği uzmanlarının iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada iş doyumunu en çok “başkalarına yardım etme” ve “saygınlık” gibi faktörlerle yükselirken; “ücret”, “yoğunluk” ve “yönetici davranışları” en düşük puanları almıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim gibi demografik değişkenler iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmazken; kıdem ve ücret iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklar yaratmaktadır (25).

Karadeniz bölgesinde yapılan bir çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş doyumunu ölçmek amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, içsel, dışsal ve genel iş doyumunu düzeylerini ölçmeye yönelik tasarlanmıştır. Faaliyet, otorite, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı gibi ifadeler içsel tatmini ölçmede kullanılırken, şirket politikası, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, güvence, ücret ve yönetici-insan ilişkileri gibi ifadeler dışsal tatmini değerlendirmektedir. Araştırmada iş güvenliği uzmanlarının içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin yaş, cinsiyet ve İSG belgesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin iş doyumunu seviyeleri benzerdir ve yaş ortalamaları iş doyumunu düzeyleri arasında fark yaratmamaktadır. Ancak, mesleki deneyime göre iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Özellikle, 1 yıl ve altı deneyimi olanların iş doyumunu düzeyi en yüksekken; 2-10 yıl deneyime sahip olanlar içsel ve genel iş doyumunda, 10

yıl üstü deneyime sahip olanlar ise dışsal iş doyumunda en düşük düzeyde tatmin yaşamaktadır (26).

İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bir başka araştırmada iş güvenliği uzmanlarının genel iş doyumunu yüksek memnuniyet seviyesinde bulunmuştur ve içsel iş doyumunu dışsal doyumdan daha yüksek çıkmıştır. İş güvenliği uzmanlığının zorunlu hale gelmesi ve yeni şekillenen bir meslek olarak artan önemi, çalışanların yüksek iş doyumuna katkı sağlamaktadır. İçsel faktörlerde uzmanlar, otorite kurma ve yeteneklerini kullanarak değişiklik yapmaktan memnunken; dışsal faktörlerde yönetim uygulamaları ve takdir edilmekten hoşnuturlar. En az tatmin oldukları içsel faktör iş yoğunluğu iken, dışsal faktörlerde olumsuz çalışma koşulları ve ücret memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Erkeklerin iş doyumunu kadınlardan, bekarların ise evlilerden daha yüksektir. Genç uzmanlar ve meslekte çalışma süresi az olanlar daha düşük iş doyumuna sahipken, kıdemli uzmanların iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Lisans mezunlarının iş doyumunu yüksek lisans mezunlarına göre, B sınıfı uzmanların iş doyumunu ise diğer sınıflara göre daha yüksek tespit edilmiştir (27).

2.3. Mental İyi Oluş

Zihinsel sağlık bireylerin kendileri ve hayatları hakkında nasıl düşündükleri ve hissettiklerine göre tanımlanmaktadır ve bireyin zorluk zamanlarında nasıl başa çıktığını ve yönettiğini etkilemektedir (28). Zihinsel sağlığın, bireyin işlevlerini yerine getirme yeteneğini, mevcut fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmasını ve aile, iş yeri, topluluk ve akranlarla tam olarak katılım sağlamasını etkilediği görülmektedir. Fiziksel ve zihinsel sağlık arasında doğrudan ve dolaylı olarak birbirini etkileyen yakın bir bağlantı vardır (29).

Dünya Sağlık Örgütü tanımına göre sağlık, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir. Sadece hastalığın yokluğu değil, aynı zamanda bu unsurların tümünün sağlıklı bir şekilde varlığını sürdürmesidir. İyi oluş, bireyler ve toplumlar tarafından deneyimlenen olumlu bir durumdur. Sağlık gibi, günlük yaşam için bir kaynak olup sosyal, ekonomik ve çevresel koşullardan etkilenmektedir. İyi oluş, yaşam kalitesini

kapsamakla birlikte, insanların ve toplumların anlam ve amaç duygusu doğrultusunda dünyaya katkıda bulunabilme yeteneklerini de içerir (30).

İyi oluş kavramının kökeni Aristoteles'e dayanmaktadır. Aristoteles insanın ulaşabileceği en önemli durumun mental iyi oluş olduğunu öne sürer. Daha sonra yapılan çalışmalarda iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş olarak iki yapıya ayrılarak tanımlanmıştır (31). Öznel iyi oluş, mutluluk kavramı ile aynı anlamda kullanılmakta ve kişinin yaşantısından duyduğu memnuniyetle ilişkilendirilerek olumlu duyguların fazlalığı ve olumsuz duyguların azlığı ile tanımlanmaktadır (32).

Mental iyi oluş, kişinin yaşamını anlamlı ve doyurucu bulması, potansiyelini gerçekleştirebilme kapasitesi, stresle mücadele edebilme gücü ve içinde yaşadığı toplumla kurduğu ilişkilerle doğrudan ilişkilidir. Kişinin kendini gerçekleştirme için gereken potansiyelini kullanabilmesi, yaşamı olduğu haliyle kabul etmesi ve zorluklarla başa çıkabilmesi süreci iyi oluşu belirler (33).

Mental iyi oluş farklı boyutlardan oluşur. Bunlardan biri olan duygusal iyi oluş olumlu duygular, mutlu, huzurlu ve tatmin olmuş hissetme ile ilişkilidir. Hayatla ilgili olumlu duyguların var olup olmaması kişinin duygusal iyi oluşunu belirler. Bununla birlikte sosyal iyi oluş bireyin toplulukları tarafından kabul görmesi, kendisinin de toplumu kabul etmesi ve topluluklarına ait hissetmesi ve topluma katkıda bulunması ile ilişkilidir (34). Mental iyi oluş ayrıca psikolojik işlevsellik ile ilişkilidir. Psikolojik işlevsellik, bireyin bilişsel yetenekleri, duygu regülasyonu ve kişiler arası işlevselliği dahil olmak üzere zihinsel ve duygusal süreçleri etkili bir şekilde gerçekleştirme yeteneğini ifade eder. Mental iyi oluş, uyum yeteneği, başa çıkma becerileri ve çeşitli ortamlarda ilişkileri sürdürme ve rolleri yerine getirme kapasitesi gibi hususları kapsar (31).

Tennant ve arkadaşları, tarafından geliştirilen Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS) Türkçeye adapte edilmiş ve Keldal tarafından ölçeğin Türkçe çevirisinin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya konmuştur. Ölçek, pozitif psikoloji alanında mental iyi oluş çalışmaları için önemli bir eksiği gidermiş ve kişilerin mental iyi oluşlarına etki eden faktörlerin anlaşılmasında ve değerlendirilmesinde faydalı olmuştur (35).

Yapılan bir çalışmada iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik halleri ve mutluluk duygularının yaşam tatmini ile ilişkisini incelemek üzere yapılan bir araştırma iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik halleri ile, mutluluk ve yaşam tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle uzmanlık sınıfına göre yapılan değerlendirmelerde, C sınıfı uzmanlarının yaşam tatmini ve mutluluk düzeyleri, diğer gruplara göre belirgin farklılık göstermektedir. A sınıfı uzmanların ise daha yüksek yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre incelendiğinde mutluluk düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık dikkati çekmektedir. Araştırmaya katılanların cinsiyete göre mutluluk, yaşam tatmini ve işe ilişkin iyilik algıları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da kadınların yaşam tatmini ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür (36).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırma Bölgesinin Tanıtımı

Araştırma, Türkiye'deki OSGB'lerde görev yapan iş güvenliği uzmanlarını kapsayan bir çalışmadır. Kendi bünyelerinde iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi çalıştırmayan iş yerlerinin bu hizmetleri OSGB'lerden alabilirler. Türkiye'de aralık ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş 2485 OSGB bulunmaktadır (3).

3.2. Araştırma Grubu

Karakaya tarafından iş güvenliği uzmanlarına yönelik yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaklaşık üçte ikisi OSGB'lerde çalışmaktadır (19). Araştırmanı yapıldığı tarihte, Türkiye'de 147 bin 256 iş güvenliği uzmanı için bu oranı düşünüldüğünde yaklaşık olarak 98 bininin OSGB'lerde çalıştığı saptanabilir.

Katılım kriterlerini uygulayabilmek için veri toplama formunda OSGB çalışanı olmayanları, çalışma süresi 1 yılı geçmemiş olanları ve tam zamanlı çalışmayanları hariç tutabilmek adına ilgili sorular eklenmiştir.

Araştırma grubunu, çevrimiçi anketin ulaştığı ve anketi doldurarak çalışmaya katılan 164 kişiden dışarda bırakma kriterleri kullanıldıktan sonra kalan 102 OSGB'lerde görev yapan 102 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur.

3.3. Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı tipte epidemiyolojik bir çalışmadır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Terimler, Ölçütler ve Göstergeler

İş doyumunu ölçmek için Ünsal ve Türetgen tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İş doyumunu ölçeği, çalışanların işleri ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılan bir değerlendirme aracıdır. İş doyumunu ölçeğinin beyaz yakalı örneklem için oluşturulan ve Yönetim Politika ve Uygulamaları, İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler ve Fiziksel Çalışma Koşulları boyutlarına ait toplam 35

maddeden oluşmaktadır. Ölçek iş doyumunun farklı boyutlarını ele alarak ölçülmesine fırsat vermesi ve kısa zamanda cevaplanması açısından oldukça elverişlidir. Ölçeğin hem tamamı hem de ayrı ayrı faktörleri için Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan İşin Yapısı ile İletişim ve İlişkiler boyutlarının iç güvenirlik katsayıları sırasıyla 676 ve 685 kişilik örneklerle sırasıyla 0,75 ve 0,67 olarak bulunmuştur. Çalışmada OSGB'lerde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının iş doyumuna ölçümüne tüm boyutları dahil etmememizin nedeni bu grubun birden çok iş yerine hizmet vermesi nedeniyle Yönetim Politika ve Uygulamaları ve Fiziksel Çalışma Koşullarını değerlendirmesinin mümkün olmamasıdır. Ayrıca çalışmamızda odaklandığımız konular bakımından İşin Yapısı ile İletişim ve İlişkiler boyutları doğrudan ilişkilidir (23). İş doyumunu ölçeğinin İşin Yapısı ile İletişim ve İlişkiler boyutlarından toplam en az 15 ve en fazla 75 puan alınabilmektedir. Pozitif olmayan soruların puanları 5'li likert tipinde yer alan en negatif seçenek 1 puan olacak şekilde değerlendirilerek toplanmasıyla elde edilmiştir.

Tennant ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen ölçek mental iyi oluşu ölçmek üzere tasarlanmış 14 maddelik, öz-bildirim tarzı bir ölçektir. Ölçek, mental iyi oluşun, hedonik ve eudaimonik boyutlarını içeren pozitif maddelerden oluşmaktadır: iyimserlik, faydalı hissetme, gevşeme, diğer insanlara ilgi, enerjik ve canlı olma, problemlerle başa çıkma, açık-net düşünme, iyi hissetme, diğer insanlara yakın hissetme, özgüven, karar alabilme, sevgi, yeni şeylere ilgi ve neşeli olma şeklinde bu özellikler sıralanmıştır. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin (WEMİÖÖ) Türkçede geçerlilik güvenirlik çalışması Gökay Keldal tarafından yapılmıştır. 348 kişiden elde edilen veri ile ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği hesaplanmış ve Cronbach Alfa katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Güvenirlik çalışmalarına 16 v üzeri yaştaki kişiler dahil edilmiştir. WEMİÖÖ psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluşu kapsayarak bireylerin pozitif mental iyi oluşlarıyla ilgilenmektedir. Ölçekten en az 14 en fazla 70 puan alınabilmektedir. Maddelerin tamamı pozitifdir ve puanlaması 5'li likert tipine karşılık gelen puanların toplanmasıyla hesaplanmaktadır (35).

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

3.5.1. Tanımlanan/Bağımlı Değişkenler

Araştırmanın tanımlanan değişkenleri iş doyumu ve mental iyi oluş düzeyleridir.

3.5.2. Tanımlayan/Bağımsız Değişkenler

Bazı sosyodemografik, çalışma hayatı, İSG eğitimleri ve yetkinlik değerlendirmelerine ilişkin özellikleri tanımlayıcı değişkenlerdir. Tanımlayan değişkenler aşağıda sıralanmıştır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni Durum
- İkamet edilen il
- Öğrenim Durumu
- Çocuk sayısı
- Hane halkı nüfusu
- İş güvenliği uzmanı olmadan önce başka bir meslekte çalışıp çalışmadıkları
- İş güvenliği uzmanı olarak çalışma yılı

Katılımcılarda ayrıca İSG eğitimlerine ilişkin bilgi almak üzere

- İş güvenliği uzmanlığı belge sınıfı
- A ve B sınıfı belgeleri olan katılımcılara belgelerini almaya hak kazanma şekilleri
- İSG alanında yüksek lisans yapıp yapmadıkları

Çalışma hayatlarına ilişkin bilgiler için katılımcılara

- İş güvenliği uzmanlığı dışında bir görevlerinin olup olmadığı
- Hizmet verdikleri iş yeri sayısı ve hizmet süresi

- Cumartesi günleri çalışıp çalışmadıkları
- Önceki meslekleri ile hizmet verdikleri sektörlerin ilişkili olup olmadığı

Katılımcıların mevcut iş yerlerine bağlılıklarını anlamak üzere

- İşlerini kaybetme ve işsiz kalma olasılıkları
- Yöneticilerinin olup olmama durumları
- Yöneticilerinden destek alıp almama durumları sorulmuştur.

Son olarak katılımcılardan yetkinliklerini değerlendirmelerine yönelik

- İşlerinin gereklerini yerine getirme becerileri
- İGU eğitimine dair tutumları
- İGU sınavlarına dair tutumları
- Lisans öğrenimleri ile hizmet verdikleri sektör ilişkisi
- Yaptığı işi faydalı bulup bulmama durumları

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Çevrim içi bir anket hazırlanarak OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Hazırlanan veri toplama formu çevrim içi bir anket uygulama platformu olan Google Forms arayüzüne aktarılmıştır (EK-1).

Veri toplama formunun da yer aldığı çalışmaya dair bilgi içeren bir e-posta yetkilendirilmiş OSGB listesinde yer alan 2584 OSGB'nin e-posta adreslerine iletilmiştir, OSGB yetkililerinden bilgi metni ile birlikte e-postanın iş güvenliği uzmanlarına iletilmesi istenmiş ve İGU'ların anketi doldurması rica edilmiştir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının kullandığı yazışma gruplarında bir bilgilendirme yazısı ile birlikte veri toplama formu paylaşılmıştır. Veri toplama formunun paylaşıldığı 6 farklı yazışma grubunda toplam 43 bin 734 üye bulunmaktadır. Yazışma gruplarında her hafta hatırlatmalar yapılarak anketin doldurulması teşvik edilmeye çalışılmıştır. 16.7.2024-26.9.2024 tarihleri arasında veri toplama süreci devam etmiş ve toplam 164 kişiden yanıt alınmıştır.

Elde edilen veri incelenmiş ve çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler, hatalı ve eksik veri girişi yapanlar, anketi birden fazla kez dolduranlar veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca, araştırmanın dışarda bırakma kriterleri olan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) çalışanları ve en az bir yıldır çalışma hayatında olan katılımcılar ve tam zamanlı çalışanların sayısı 102 olarak belirlenmiş ve analiz çalışmalarına başlanmıştır.

3.7. Veri Toplama Aracı

Veri toplama formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyodemografik özellikler, ikinci bölümde çalışma hayatına ilişkin özellikler, üçüncü bölümde iş doyumu ölçeği ve dördüncü bölümde mental iyi oluş ölçeği yer almaktadır. Son bölümde katılımcılara ilave yorum, görüş ve önerilerinin sorulduğu açık uçlu soru yer almaktadır. Anketin tamamlanması ortalama 10 dakika sürmektedir. Veri toplama formu EK-1’de verilmiştir.

3.8. Verinin Gruplanması

Sürekli değişken verileri gerekli görüldüğü durumlarda medyan ve çeyreklik değerlerinden yararlanılarak kategorik değişkenlere dönüştürülmüştür.

Veri toplama formunun ilk bölümü olan Sosyodemografik Özellikler bölümünde yer alan doğum yılı verisine göre katılımcıların yaşları 35 ve daha küçük, 36-45 arası ve 46 ve daha büyük olarak gruplanmıştır. Katılımcıların yaşadıkları şehirler sorulmuş ve İstanbul, Ankara ve İzmir şehirleri ‘Metropol’ olarak kategorize edilmiştir. Bunların dışında kalan şehirler ‘Metropol Değil’ olarak sınıflandırılmıştır.

Katılımcılara İGU olarak çalışma süreleri sorulmuştur. Yanıtlar 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve daha fazla olarak gruplanmıştır.

Katılımcılara İGU olarak hizmet verdikleri iş yeri sayısı sorulmuştur. Yanıtlar 6 ve daha az 7-19 arası, 20-30 arası ve 31 ve üzeri olarak gruplanmıştır.

Katılımcılara İSG-Kâtip platformunda hizmet verdikleri süre sorulmuştur. Dakika olarak toplanan yanıtlar 11 bin 500 değeri kullanılarak iki gruba ayrılmıştır.

İş Doymu ölçeği İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler boyutlarından elde edilen puanlar toplanarak genel bir İş Doymu puanı elde edilmiştir. Araştırmanın hedef

değişkenleri İş Doyumu ve Mental İyi Oluş ölçekleri puanları medyan değerden bölünerek Düşük ve Yüksek olarak gruplanmıştır.

3.9. Verilerin Analizi

Toplanan veri IBM SPSS Versiyon 23 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada yer alan sayısal değişkenler ortalama, ortanca, standart sapma ve çeyrekler arası aralık olarak, kategorik değişkenler ise sayı ve yüzdelerde ifade edilmiştir.

Kategorik değişkenler için bağımsız grup karşılaştırmaları Pearson Ki-kare testleri kullanılarak yapılmıştır. Sayısal değişkenler için iki bağımsız grup karşılaştırmalarında normal dağılım varsayımı gerçekleşmediğinden non-parametrik Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır.

Çalışmanın gücü post-hoc olarak GPower 3.1 programıyla analiz edilmiştir. Çalışmada yer alan tanımlayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenler mental iyi oluş ve iş doyumuna etkilerini anlamak üzere adımsal (stepwise) yöntemi kullanılarak çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

3.10. Araştırmanın İnsan Gücü ve Bütçesi

Araştırmanın insan gücünü araştırmacı Ebru KAYA oluşturmaktadır. Tez çalışmasının danışmanlığını Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM yürütmüştür.

Araştırmanın veri toplama aşaması çevrim içi ortamda gerçekleşmiştir, araştırmanın bütçesini, araştırmacı tarafından karşılanan, baskı ve fotokopi harcaması olarak 1000 TL oluşturmaktadır.

3.11. Araştırmanın Ön Denemesi

Araştırmanın ön denemesi araştırmacı tarafından ulaşılan ve OSGB'de çalışmayan 5 iş güvenliği uzmanı ile yapılmıştır.

3.12. Etik Konular ve İzinler

Katılımcıların aydınlatılmış onamları alınmıştır.

Araştırma sonuçları bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır.

Araştırmada kullanılan veri toplama formunun başında aydınlatılmış onam yer almaktadır ve tamamen gönüllü kişilerin katılımı mümkündür. Araştırma izni Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulundan (3540767, Mayıs 2024) alınmıştır (EK-2).

3.13. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada yer alan soruların tamamının cevaplarının katılımcılar tarafından verilmesi ve öznel değerlendirmelerin yer alması yorum yaparken dikkate alınmalıdır. Katılımcı sayısının az olması araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalı ve tüm OSGB çalışanı iş güvenliği uzmanlarına genelleme yapmaktan kaçınılmalıdır. Araştırma tanımlayıcı tipte bir çalışmadır, neden sonuç ilişkisi kurulamayacağı gibi araştırma sonucu araştırma grubu dışında genellenemez.

3.14. Araştırmanın Zaman Çizelgesi

Tablo 3.1. Araştırmanın zaman çizelgesi.

	2024												2025			
	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04			
Literatür Araştırması	█															
Veri toplama formunun oluşturulması	█															
Etik kurul izninin alınması	█															
Formun çevrimiçi ortama aktarılması	█															
Formun ilgililerle paylaşılması	█															
Veri toplamanın tamamlanması	█															
Verinin temizlenmesi	█															
Analizlerin yapılması	█															
Tez raporunun yazılması	█															
Tez savunması	█															

4. BULGULAR

Çalışmaya katılmayı kabul ederek çevrimiçi veri toplama formunu yanıtlayan katılımcılar araştırma grubunu oluşturmaktadır. Ankete katılanların cevapları, sosyodemografik özellikleri ve çalışma hayatına ilişkin özelliklerine göre incelenmiş ayrıca bu özellikler ile İş Doyumu ve Mental İyi Oluş düzeyi arasındaki olası ilişkiler analiz edilmiştir.

4.1. Tanımlayıcı Özellikler

Ankete katılanların %63,7'si erkek, %36,3'ü kadındır. Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi katılımcıların %26,5'i 35 yaşından küçük, %47,1'i 36-45 yaşları arasında ve %26,5'i 46 yaşından büyüktür. Kadın katılımcıların 35 yaşında ve daha küçük olanlarının oranı %51,4 iken erkek katılımcılarda bu oran %12,3'tür. Erkek katılımcıların %55,4'ü 36-45 yaşları arasında, %32,3'ü ise 46 yaş ve üzeridir. Kadın ve erkek katılımcıların yaş dağılımı arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$). Katılımcıların %70,6'sı evli olduklarını belirtmiştir. Erkek katılımcıların %78,5'i, kadın katılımcıların ise %56,8'i evlidir. Kadın ve erkek katılımcıların medeni durum dağılımları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,021$).

Katılımcıların %44,1'i metropolde (İstanbul, Ankara, İzmir) yaşamaktadır. Katılımcılara birlikte yaşadıkları kişi sayısı sorulmuştur ve %26,5'i yalnız veya bir kişiyle birlikte yaşadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %32,4'ü 2 kişiyle birlikte yaşarken, %41,1'i 3 ve daha fazla kişiyle yaşamaktadır. Katılımcıların %36,3'ünün çocuğu yoktur. Kadın katılımcıların %56,8'inin çocuğu yoktur, %29,7'sinin ise 1 çocuğu vardır. Erkek katılımcıların ise %24,6'sının çocuğu yoktur, %40'ının ise en az iki çocuğu vardır. Cinsiyet ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,002$).

Katılımcılara iş güvenliği uzmanlığı yapmaya başlamadan önce başka bir meslekte çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Tablo 4.1.'de katılımcıların %77,5'i iş güvenliği uzmanlığının ilk meslekleri olmadığını belirtmiştir. Kadın katılımcıların %56,8'inin ilk mesleği iş güvenliği uzmanlığı değilken erkek katılımcılarda bu oran

%89,2'dir. Cinsiyete göre iş güvenliği uzmanlığı yapmadan önce başka bir işte çalışılması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür ($p<0,001$).

Katılımcılara kaç yıldır iş güvenliği uzmanı (İGU) olarak çalıştıkları sorulmuştur. %27,5'i 5 yıl ve daha kısa süredir iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını, %34,3'ü 6-10 yıl arası, %38,2'si 11 yıldan uzun süredir iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını belirtmiştir. Kadın katılımcıların %43,2'si 5 yıl ve daha kısa süredir iş güvenliği uzmanı olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Erkek katılımcıların yalnızca %18,5'i 5 yıl ve kısa süredir çalışmaktadır. Bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p=0,009$).

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyodemografik özelliklerinin dağılımı (Eylül 2024).

Sosyodemografik özellik	Cinsiyet				Toplam		p değeri*
	Erkek		Kadın		Sayı	Yüzde	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Yaş							
35 ve daha küçük	8	12,3	19	51,4	27	26,5	<0,001
36-45 arası	36	55,4	12	32,4	48	47,0	
46 ve daha büyük	21	32,3	6	16,2	27	26,5	
Medeni durum							
Bekar	14	21,5	16	43,2	30	29,4	0,021
Evli	51	78,5	21	56,8	72	70,6	
Yaşanan şehir							
Metropol**	30	46,2	15	40,5	45	44,1	0,583
Metropol Değil	35	53,8	22	59,5	57	55,9	
Hane halkı nüfusu							
Yalnız veya bir kişiyle	18	27,7	9	24,3	27	26,5	0,922
2 kişiyle	21	32,3	12	32,4	33	32,3	
3 ve fazla kişiyle	26	40,0	16	43,2	42	41,2	
Çocuk sayısı							
Çocuğu yok	16	24,6	21	56,8	37	36,3	0,002
1 çocuğu var	23	35,4	11	29,7	34	33,3	
2 ve fazla çocuğu var	26	40,0	5	13,5	31	30,4	
İGU olmadan önce çalışma							
Evet	58	89,2	21	56,8	79	77,5	<0,001
Hayır	7	10,8	16	43,2	23	22,5	
İGU olarak çalışma süresi							
5 yıl ve daha az	12	18,5	16	43,2	28	27,5	0,009
6-10 yıl arası	22	33,8	13	35,1	35	34,3	
11 yıldan fazla	31	47,7	8	21,6	39	38,2	
Toplam	65	100,0	37	100,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**Metropol: Ankara, İstanbul, İzmir

Katılımcılara anket sorularını cevaplamalarından sonra görüş, öneri ve yorumlarını yazmaları için bir açık uçlu soru sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar araştırmacı tarafından sınıflandırılmıştır. Katılımcılar birden fazla görüş ve öneri belirtebilmiştir, başlıklar ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Yorum yazan katılımcıların söz ettiği konular arasında %31,0 ile ücret konusu öne çıkmaktadır. Ardından %29,6 ile yaptırım gücü takip etmektedir. Kadın katılımcılarda ise yaptırım gücü %27,1 ile ilk sırada gelmektedir (Tablo 4.2.).

Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre görüş ve öneri konu başlıklarının dağılımı (Eylül 2024).

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Ücret Yetersizliği	12	25,0	10	43,5	22	31,0
Yaptırım gücü eksikliği	13	27,1	8	34,7	21	29,6
Saygınlık yetersizliği	8	16,7	2	8,7	10	14,1
Yasal düzenlemelerde eksiklikler	9	18,7	1	4,3	10	14,1
Adli sorumluluk	4	8,3	1	4,3	5	7,0
Süre yetersizliği	2	4,2	-	-	2	2,8
Yetkinlik eksikliği	-	-	1	4,3	1	1,4
Toplam	48	100,0	23	100,0	71	100,0

4.2. İş Doymu ve Mental İyi Oluş

Katılımcılara İş Doymu Ölçeği ve Mental İyi Oluş Ölçeği uygulanmıştır. İş Doymu ölçeğinde İşin yapısı boyutu için 8 soru, İletişim ve İlişkiler boyutu için 7 soru ve Mental İyi Oluş için 14 soruluk ölçekler kullanılmıştır. Her soru için verilebilecek en düşük puan 1 en yüksek puan 5 olacak şekilde ölçek puanları oluşturulmuştur. Puan oluşturulurken iş doyumuna katkı sağlayan pozitif cevaplara 5 puan verilerek toplanmıştır. Katılımcıların İş Doymu İşin yapısı boyutu için ortalama puanları 25,97, İş Doymu İletişim ve İlişkiler boyutu için ortalama puanları 27,97, toplam İş Doymu için ortalama puanları 53,94 ve Mental İyi Oluş ölçeği için ortalama puanları 49,34 olmuştur. İş Doymu İşin Yapısı ile İş Doymu İletişim ve İlişkiler boyutlarının ve ayrıca İş Doymu boyutları toplamı için güvenilirlik katsayılarının 0,70 ve üzerinde olduğu görülmektedir. 0,70 ve üzerindeki alfa değerleri için güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir seviyedir (37). Mental İyi Oluş ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,91, İş Doymu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları için ise 0,78 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.3.).

Tablo 4.3. Katılımcıların İş Doymu ve Mental İyi Oluş puanları minimum, maksimum, ortanca, ortalama değerleri ve güvenilirlik katsayıları (Eylül 2024).

	Minimum	Maksimum	Ortanca (Çeyrekler arası aralık)	Ortalama (Standart Sapma)	Cronbach alfa değeri*
İş Doymu Ölçeği İşin Yapısı Boyutu	12	38	26 (8)	25,97 (5,921)	0,76
İş Doymu Ölçeği İletişim ve İlişkiler Boyutu	12	35	28 (4)	27,97 (4,011)	0,70
İş Doymu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları Toplamı	31	73	55 (8)	53,94 (8,176)	0,78
Mental İyi Oluş	19	70	51 (11,25)	49,34 (9,618)	0,91

* Cronbach alfa değeri: Güvenilirlik katsayısı

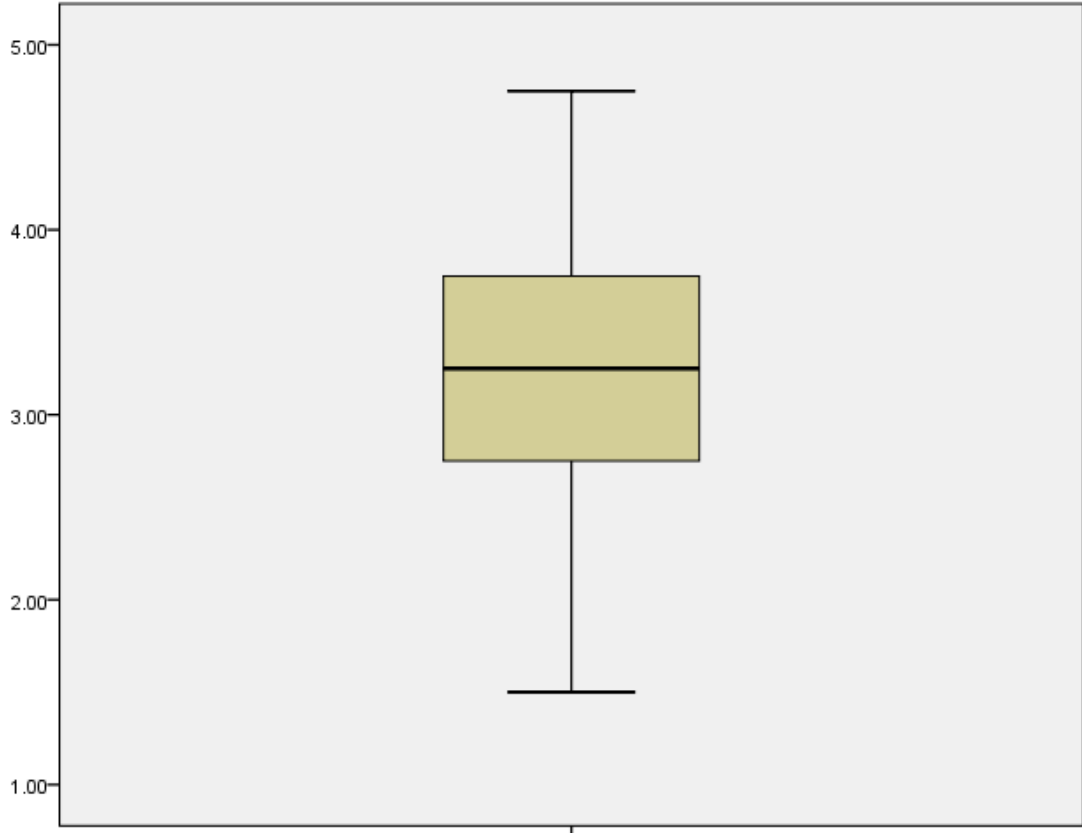
Katılımcıların 8 sorudan oluşan İş doymu İşin Yapısı ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalamaları 25,97'dir. Kadın katılımcılarda ortalama 26,30 iken erkek katılımcılarda 25,78'dir (Tablo 4.4.). Her bir sorunun değerlendirmesiyle ölçeğin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach alfa değeri 0,76 olarak hesaplanmıştır. Sadece kadın katılımcıların verdikleri cevaplara göre Cronbach alfa değeri 0,81 iken erkek katılımcılar için 0,72'dir. Cinsiyetlerine göre katılımcıların İş Doymu İşin Yapısı boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların İş Doyumu İşin Yapısı ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).

İş Doyumu İşin Yapısı	Erkek (n=65)	Kadın (n=37)	Toplam (N=102)
İşim monotondur.	3,58	3,86	3,69
Yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.	3,62	3,51	3,58
İşim birbirinden farklı türde görevler içermesi bakımından çeşitlidir.	3,89	4,24	4,02
Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım.	2,22	2,43	2,29
Yaptığım işin kişisel gelişimime olan etkisi olumsuzdur.	3,74	3,70	3,73
İşimde yaratıcılığımı istediğim kadar kullanamam.	3,12	3,08	3,11
İşimi yaparken kendi başıma kararlar alıp uygulayabilirim.	3,00	2,95	2,98
İşimin toplum içinde saygın bir yeri vardır.	2,62	2,51	2,58
Toplam Puan Ortalaması (SS)	25,78 (5,61)	26,30 (6,51)	25,97 (5,92)
Toplam Puan Ortancası (ÇAA)	26,00 (8)	26,00 (9)	26,00 (8)
Cronbach alfa değeri	0,72	0,81	0,76

Mann-Whitney U testi değeri: 1186 p=0,908

Katılımcıların İş Doyumu İşin Yapısı ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiğinde standart sapma dışında değer olmadığı görülmektedir (Şekil 4.1.).



Şekil 4.1. Katılımcıların İş Doyumu İşin Yapısı ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).

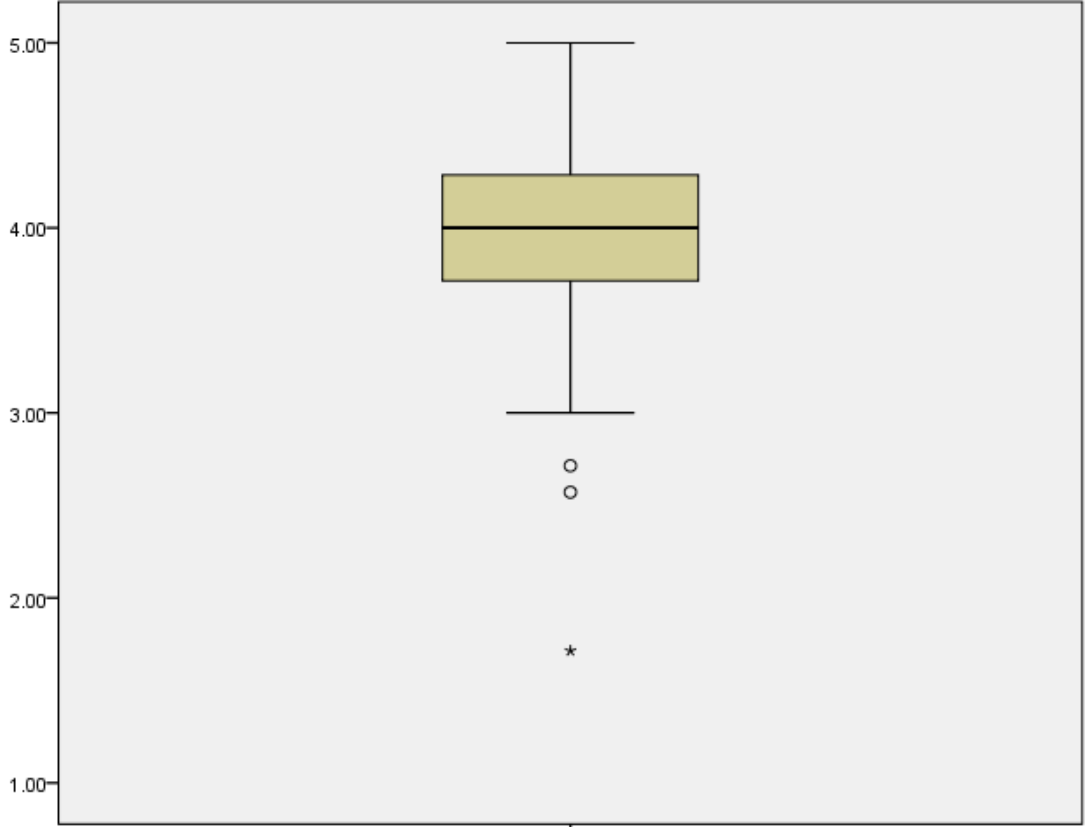
Katılımcıların 7 sorudan oluşan İş Doyumu İletişim ve İlişkiler ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları 27,97'dir. Kadınlarda ortalama 29,65 olarak daha yüksek iken erkek katılımcılarda ortalama puan 27,02'dir. Katılımcıların ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek puanı alan soru 'İşimde neler yapmam gerektiğinden haberdarım' sorusudur (Tablo 4.5.). Her bir sorunun değerlendirilmesiyle ölçeğin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach alfa değeri 0,70 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyetlerine göre katılımcıların İş Doyumu İletişim ve İlişkiler boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0,001$).

Tablo 4.5. Katılımcıların İş Doymu İletişim ve İlişkiler ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).

İş Doymu İletişim ve İlişkiler	Erkek (n=65)	Kadın (n=37)	Toplam (N=102)
İşimi yaparken diğer çalışanlarla iletişim kopukluğu yaşıyorum.	3,51	3,84	3,63
Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.	3,82	4,14	3,93
Çalışma arkadaşlarımla olan problemleri çözmekte zorlanırım.	3,82	4,32	4,00
Üstlerimle olan ilişkilerim sorunludur.	3,97	4,49	4,16
İşimde neler yapmam gerektiğinden haberdarım.	4,29	4,46	4,35
Çalışma arkadaşlarımdan, işimi yaparken zorlandığım konularda yardım alabilirim.	3,88	4,27	4,02
İşimle ilgili zorlandığım konuları yöneticime rahatlıkla söylerim.	3,74	4,14	3,88
Toplam Puan Ortalaması (SS)	27,02 (4,08)	29,65 (3,31)	27,97 (4,01)
Toplam Puan Ortancası (ÇAA)	28,00 (5)	30,00 (5)	28,00 (4)
Cronbach alfa değeri	0,66	0,69	0,70

Mann-Whitney U testi değeri: 745,5 p= 0,001

Katılımcıların İş Doyumu İletişim ve İlişkiler ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiğinde standart sapma dışında üç değer olduğu ve bunların birinin uç değer olduğu görülmektedir (Şekil 4.2.).



Şekil 4.2. Katılımcıların İş Doyumu İletişim ve İlişkiler ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).

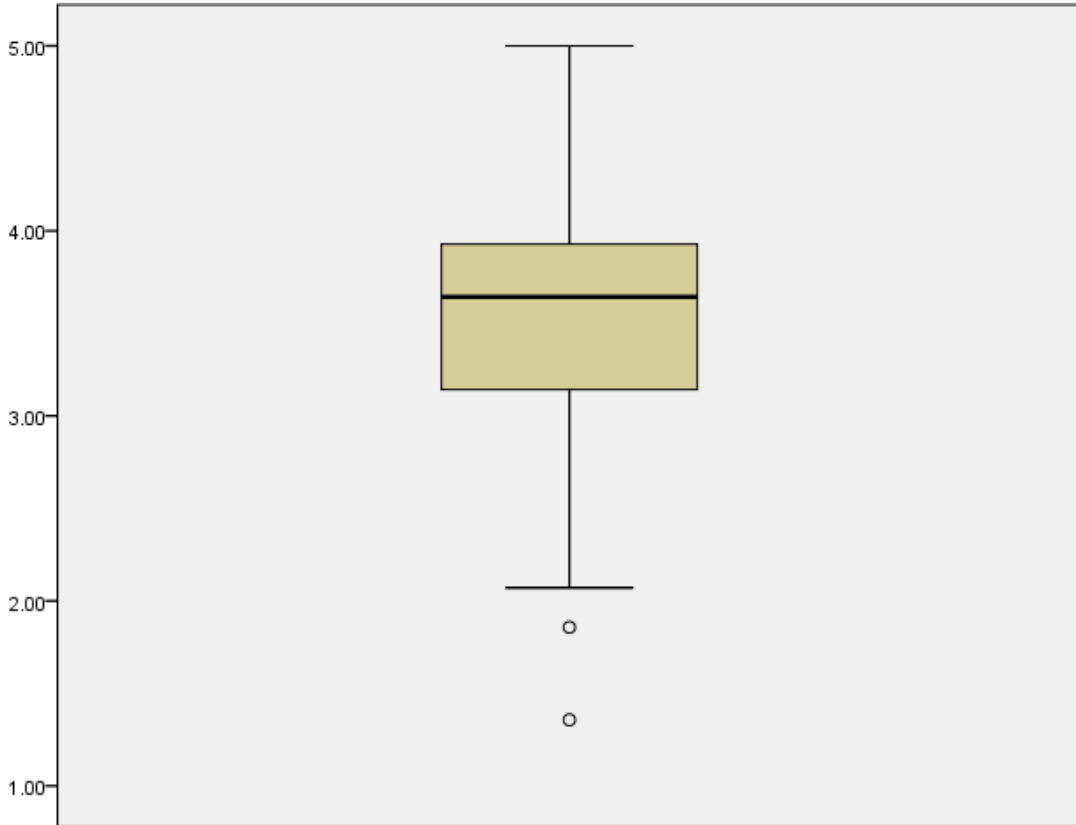
Katılımcıların 14 sorudan oluşan Mental İyi Oluş ölçeğine verdiği cevapların ortalama puanları 49,34'tür. Kadın katılımcılarda bu puan 48,81 iken erkeklerde 49,65'tir. Katılımcıların puan ortalamaları en düşük olan soru 2,27 ile 'Gelecekle ilgili iyimserim' sorusudur. Puan ortalaması en yüksek olan soru ise yine iki cinsiyet için de 'Kendime güveniyorum' sorusudur (Tablo 4.6.). Her bir sorunun değerlendirilmesiyle ölçeğin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach alfa değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyetlerine göre katılımcıların Mental İyi Oluş puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğinde yer alan ifadelerden aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre dağılımı (Eylül 2024).

Mental İyi Oluş	Erkek (n=65)	Kadın (n=37)	Toplam (N=102)
Gelecekle ilgili iyimserim.	2,17	2,46	2,27
Kendimi işe yarar (faydalı) hissediyorum.	3,55	3,65	3,59
Kendimi rahatlamış hissediyorum.	2,69	2,46	2,61
Diğer insanlara karşı ilgiliyim.	3,62	3,68	3,64
Farklı işlere zaman ayırabilecek enerjim var.	3,03	2,62	2,88
Sorunlarla iyi bir şekilde başa çıkabilirim.	4,00	3,84	3,94
Açık ve net bir biçimde düşünebiliyorum.	3,98	3,95	3,97
Kendimden memnunum.	3,77	3,70	3,75
Kendimi diğer insanlara yakın hissediyorum.	3,58	3,32	3,49
Kendime güveniyorum.	4,28	4,11	4,22
Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.	4,03	4,03	4,03
Sevdiğimi hissediyorum.	3,68	3,73	3,70
Yeni şeylere karşı ilgiliyim.	4,14	4,03	4,10
Neşeli hissediyorum.	3,12	3,24	3,17
Toplam Puan Ortalaması (SS)	49,65 (9,24)	48,81 (10,36)	49,34 (9,62)
Toplam Puan Ortancası (ÇAA)	52,00 (11)	49,00 (12)	51,00 (11)
Cronbach alfa değeri	0,90	0,92	0,91

Mann-Whitney U testi değeri: 1094,5 p= 0,450

Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiğinde standart sapma dışında iki değer olduğu görülmektedir (Şekil 4.3.).



Şekil 4.3. Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğinden aldıkları puanların kutu grafiği (Eylül 2024).

4.3. Karşılaştırmalı Bulgular

Katılımcıların İş Doymu Ölçeğine verdikleri puanlar ve Mental İyi Oluş ölçeğine verdikleri cevaplarla hesaplanan puanlar 2,65'ten yüksek ve eşit olarak Yüksek, düşük olanlar Düşük olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre katılımcıların %52,0'nın Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İş Doymu düşük olan ve Mental İyi Oluş düzeyi düşük olan katılımcıların oranı %32,4'tür. İş Doymu yüksek olan ve Mental İyi Oluş düzeyi yüksek olan katılımcıların oranı %34,3'tür. Katılımcıların %66,7'sinin İş Doymu ile Mental İyi Oluş düzeyi aynı olarak değerlendirilmiştir (Tablo 4.7.). Katılımcıların İş Doymu ile Mental İyi Oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=0,001$).

Tablo 4.7. Katılımcıların İş Doyumu ve Mental İyi Oluş İlişkisi (Eylül 2024).

İş Doyumu*	Mental İyi Oluş Düzeyi				Toplam	
	Sayı	Yüzde**	Sayı	Yüzde**	Sayı	Yüzde**
Düşük	33	32,4	14	13,7	47	46,1
Yüksek	20	19,6	35	34,3	55	53,9
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0

Pearson Ki-Kare değeri: 11,633 p=0,001

*İş Doyumu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları

**Toplam içinde yüzde

Katılımcıların Mental İyi Oluş düzeyleri düşük olanların oranı toplamda %52,0 iken erkek katılımcılarda bu oran %47,7 kadınlarda ise %59,5'tir.

Katılımcıların yaşları gruplandırılmış ve dağılımları incelenmiştir. Katılımcıların %26,5'i 35 yaşında ve daha küçük, %47,1'i 36-45 yaşları arasında ve %26,5'i 46 yaşında büyüktür. 35 yaşından küçük katılımcıları %55,6'sının ve 46 yaşından büyük katılımcıların %59,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. 36-45 yaşları arasındaki katılımcıların ise %54,2'sinin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Katılımcıların yaşları ile Mental İyi Oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Evli katılımcıların %53,3'ünün bekar katılımcıların ise %45,8'inin Mental İyi Oluş düzeyleri yüksektir. Medeni durum ile Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Ön lisans mezunu katılımcıların %54,5'i, Lisans mezunu olanların %36,7'si ve Yüksek lisans mezunlarının %59,5'inin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Katılımcıların öğrenim durumları ile Mental İyi Oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların Mental İyi Oluş düzeyi düşük olanların oranı %52,0 iken İGU olmadan önce başka bir işte çalışanlarda bu oran %51,9'dur. İlk mesleği iş güvenliği uzmanlığı olanların %47,8'inin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. İş güvenliği uzmanlığı öncesinde başka bir işte çalışılıp çalışılmaması ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılardan 5 yıl ve daha az çalışmış olanlarının %50'sinin, 6-10 yıl arası çalışmış olanlarının %51,4'ünün, 11 yıl ve daha fazla çalışmış olanlarının %53,8'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İGU olarak çalışma süresi ile Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.8.).

Tablo 4.8. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).

Sosyodemografik özellik	Mental İyi Oluş				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
Cinsiyet							
Erkek	31	47,7	34	52,3	65	63,7	0,253
Kadın	22	59,5	15	40,5	37	36,3	
Yaş							
35 ve daha küçük	15	55,6	12	44,4	27	26,5	0,487
36-45 arası	22	45,8	26	54,2	48	47,1	
46 ve daha büyük	16	59,3	11	40,7	27	26,5	
Medeni durum							
Bekar	14	46,7	16	53,3	30	29,4	0,490
Evli	39	54,2	33	45,8	72	70,6	
Öğrenim durumu							
Ön lisans	5	45,5	6	54,5	11	10,8	0,086
Lisans	31	63,3	18	36,7	49	48,0	
Yüksek lisans	17	40,5	25	59,5	42	41,2	
İGU olmadan önce çalışma							
Evet	41	51,9	38	48,1	79	77,5	0,981
Hayır	12	52,2	11	47,8	23	22,5	
İGU olarak çalışma süresi							
5 yıl ve daha az	14	50,0	14	50,0	28	27,5	0,950
6-10 yıl arası	18	51,4	17	48,6	35	34,3	
11 yıldan fazla	21	53,8	18	46,2	39	38,2	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcıların İş Doymu puanları düşük olanların oranı %46,1 iken erkek katılımcılarda bu oran %50,8 kadınlarda ise %37,8'tir.

35 yaşından küçük katılımcıların %59,3'ünün ve 26-45 yaşları arasındaki katılımcıların %60,4'ünün İş Doymu yüksektir. 46 yaşında ve daha büyük

katılımcıların ise %63'ünün İş Doyumu düşüktür. Katılımcıların yaşları ile İş Doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Evli katılımcıların %53,3'ünün bekar katılımcıların ise %54,2'sinin İş Doyumları yüksektir. Medeni durum ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Ön lisans mezunu katılımcıların %63,6'sının, Lisans mezunu olanların %49,0'unun ve Yüksek lisans mezunlarının %57,1'inin İş Doyumu yüksektir. Katılımcıların öğrenim durumları ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların İş Doyumu düşük olanların oranı %46,1 iken İGU olmadan önce başka bir işte çalışanlarda bu oran %48,1'dir. İlk mesleği iş güvenliği uzmanlığı olanların %60,9'unun İş Doyumu yüksektir. İş güvenliği uzmanlığı öncesinde başka bir işte çalışılıp çalışılmaması ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılardan 5 yıl ve daha az çalışmış olanlarının %57,1'inin, 6-10 yıl arası çalışmış olanlarının %60'ünün, 11 yıl ve daha fazla çalışmış olanlarının %46,2'sinin İş Doyumu düşüktür. İGU olarak çalışma süresi ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).

Sosyodemografik özellik	İş Doyumu**				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
Cinsiyet							
Erkek	33	50,8	32	49,2	65	63,7	0,208
Kadın	14	37,8	23	62,2	37	36,3	
Yaş							
35 ve daha küçük	11	40,7	16	59,3	27	26,5	0,121
36-45 arası	19	39,6	29	60,4	48	47,1	
46 ve daha büyük	17	63,0	10	37,0	27	26,5	
Medeni durum							
Bekar	14	46,7	16	53,3	30	29,4	0,939
Evli	33	45,8	39	54,2	72	70,6	
Öğrenim durumu							
Ön lisans	4	36,4	7	63,6	11	10,8	0,584
Lisans	25	51,0	24	49,0	49	48,0	
Yüksek lisans	18	42,9	24	57,1	42	41,2	
İGU olmadan önce çalışma							
Evet	38	48,1	41	51,9	79	77,5	0,447
Hayır	9	39,1	14	60,9	23	22,5	
İGU olarak çalışma süresi							
5 yıl ve daha az	12	42,9	16	57,1	28	27,5	0,453
6-10 yıl arası	14	40,0	21	60,0	35	34,3	
11 yıldan fazla	21	53,8	18	46,2	39	38,2	
Toplam	47	46,1	55	53,9	102	100	

*Pearson Ki-Kare testi

**İş Doyumu İşin Yapısı ve İlişkiler Boyutları

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcıların %41,2'si A sınıfı, %40,2'si B sınıfı ve %18,6'sı C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahiptir. A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %54,8'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşükken, B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %51,2'sinin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. İş güvenliği uzmanlığı sertifikası ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Katılımcıların 42'si A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgeleri olduğunu belirtmiştir.

A sınıfı iş güvenliği uzmanlık sınavına hak kazanma yöntemleri sorulduğunda A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %52,4'ü (22) 2012 yılı ve öncesinde SGK prim gün sınırını geçmiş olduğu için sınava girmeye hak kazandığını, %47,6'sı ise 4 sene B sınıfı

iş güvenliği uzmanı (İGU) olarak çalışarak sınavı hak ettiğini belirtmiştir. A sınıfı iş güvenliği uzmanları arasında Mental İyi Oluş düzeyleri düşük olanların oranı %54,8 iken SGK prim gün sınırını geçerek sınav hakkı elde edenlerin %59,1'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasını hak etme şekli ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların 83'ü B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olduklarını belirtmiştir. B sınıfı iş güvenliği uzmanlık sınavına hak kazanma yöntemleri sorulduğunda B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesini almış olanların %60,2'sinin 3 sene C sınıfı uzman olarak çalıştıktan sonra B sınıfı uzmanlık sınavına girmeye hak kazandığı görülmüştür. B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesini almış olanların %39,8'i ise sınava girme hakkını iş güvenliği yüksek lisans programını tamamlayarak elde etmiştir. B sınıfı uzmanlık sınavını hak etme şekli ise Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların tamamının %35,3'ü iş güvenliği alanında yüksek lisans yapmıştır. Yüksek lisans yapmış katılımcıların %55,6'sının Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Yüksek lisans yapmayanlarınsa %56,1'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olmak ile Mental İyi Oluş alanında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.10.).

Tablo 4.10. Katılımcıların İSG eğitimlerine ilişkin özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).

İSG eğitimlerine ilişkin özellikler	Mental İyi Oluş		Toplam	p değeri*			
	Düşük	Yüksek					
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
Belge sınıfı							
A sınıfı	23	54,8	19	45,2	42	41,2	0,860
B sınıfı	20	48,8	21	51,2	41	40,2	
C sınıfı	10	52,6	9	47,4	19	18,6	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	
A sınavına hak kazanma şekli							
SGK prim gün sınırını geçerek	13	59,1	9	40,9	22	52,4	0,554
4 sene B sınıfı uzman olarak çalışarak	10	50,0	10	50,0	20	47,6	
Toplam**	23	54,8	19	45,2	42	100,0	
B sınavına hak kazanma şekli							
3 sene C sınıfı uzman olarak çalışarak	26	52,0	24	48,0	50	60,2	0,965
İş güvenliği yüksek lisans programını tamamlayarak	17	51,5	16	48,5	33	39,8	
Toplam**	43	51,8	40	48,2	83	100,0	
İSG yüksek lisans							
Evet	16	44,4	20	55,6	36	35,3	0,262
Hayır	37	56,1	29	43,9	66	64,7	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**İlgili belge sınıfına ait sertifikası bulunmayan çalışanlar hariç tutulmuştur.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %54,8'inin İş Doymu yüksekken, B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %51,2'sinin İş Doymu düşüktür. Bununla beraber C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %63,2'sinin İş Doymu yüksektir. İş güvenliği uzmanlığı sertifikası ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

A sınıfı iş güvenliği uzmanları arasında İş Doymu düşük olanların oranı %45,2 iken SGK prim gün sınırını geçerek sınav hakkı elde edenlerin %59,1'inin İş Doymu düşüktür. Bununla birlikte 4 sene B sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak çalışarak sınav hakkı kazananların %70'inin İş doymu yüksektir. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasını hak etme şekli ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak sınırda anlamlı bir ilişki saptanmıştır (p=0,059).

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavını hak etmiş olan katılımcıların %51,8'inin İş Doymu yüksektir. 3 sene iş güvenliği uzmanı olarak çalışarak B sınıfı uzmanlık

sınavına girmeye hak kazanmış katılımcıların İş Doyumu puanları düşük olanlarının oranı %52'dir. İş güvenliği alanında yüksek lisans yaparak sınavı hak etmiş katılımcıların ise İş Doyumu yüksek olanlarının oranı %51,8'dir. B sınıfı uzmanlık sınavını hak etme şekli ise İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılardan yüksek lisans yapmış olanların %55,6'sının İş Doyumu yüksektir. İş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olmak ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.11.).

Tablo 4.11. Katılımcıların İSG eğitimlerine ilişkin özelliklerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).

İSG eğitimlerine ilişkin özellikler	İş Doyumu**		Toplam		p değeri*
	Düşük Sayı	Yüksek Sayı	Yüzde ^a	Yüzde ^b	
Belge sınıfı					
A sınıfı	19	23	45,2	54,8	0,577
B sınıfı	21	20	51,2	48,8	
C sınıfı	7	12	36,8	63,2	
Toplam	47	55	46,1	53,9	
A sınavına hak kazanma şekli					
SGK prim gün sınırını geçerek	13	9	59,1	40,9	0,059
4 sene B sınıfı uzman olarak çalışarak	6	14	30,0	70,0	
Toplam***	19	23	45,2	54,8	
B sınavına hak kazanma şekli					
3 sene C sınıfı uzman olarak çalışarak	26	24	52,0	48,0	0,393
İş güvenliği yüksek lisans programını tamamlayarak	14	19	42,4	57,6	
Toplam***	40	43	48,2	51,8	
İSG yüksek lisans					
Evet	16	20	44,4	55,6	0,807
Hayır	31	35	47,0	53,0	
Toplam	47	55	46,1	53,9	

*Pearson Ki-Kare testi

**İş Doyumu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları

***İlgili belge sınıfına ait sertifikası bulunmayan çalışanlar hariç tutulmuştur.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcıların %52'sini çalıştıkları OSGB'de iş güvenliği uzmanlığı dışında görevleri bulunduğunu belirtmiştir. İş güvenliği uzmanlığı dışında görevleri olan katılımcıların %50,9'unun Mental İyi Oluş düzeyleri yüksektir. Başka bir görevi

olmayan katılımcıların ise %55,1'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İş güvenliği uzmanlığı dışında bir görevi olup olmama ile Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların %26,5'inin hizmet verdiği iş yer sayısı 6 ve daha az, %23,5'inin hizmet verdiği iş yeri sayısı 7 ile 19 arasında, %26,5'ininki 20 ile 30 arasında ve 23,5'ininki 31 ve daha fazladır. Hizmet verilen iş yeri sayısı ile Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,046$).

Katılımcıların %50'si İSG-Kâtip'te 11500 dakikadan fazla süre için görevlendirilmiştir. 11500 dakika ve daha kısa süre için görevlendirilmiş katılımcıların Mental İyi Oluş düzeyi düşük olanların oranı %58,8'dir. 11500 dakikadan daha uzun süre ataması yapılmış olan katılımcıların %54,9'unun Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Hizmet verilen dakika ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılara cumartesi günleri çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Nadiren de olsa cumartesi günü çalıştığını belirten çalışanlar da 'Evet' olarak kategorize edilmiştir. Katılımcıların %57,8'i cumartesi günleri çalışmadıklarını belirtmiştir. Cumartesi günleri çalışma durumu ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcıların iş güvenliği uzmanlığı yapmaya başlamadan önceki meslekleri ile çalıştıkları sektörler arasındaki ilişki araştırmacı tarafından sınıflandırılmıştır. Katılımcıların %79,7'sinin önceki meslekleri ile çalıştıkları sektör arasında bir ilişki yoktur. Önceki meslekleri ile çalıştıkları sektör arasında ilişki olanların %56,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. Katılımcıların önceki meslekleri ile çalıştıkları sektör arasındaki ilişki ile Mental İyi Oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.12.).

Tablo 4.12. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin özelliklerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).

Çalışma hayatına ilişkin özellikler	Mental İyi Oluş				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
İGU dışında görev							
Evet	26	49,1	27	50,9	53	52,0	0,541
Hayır	27	55,1	22	44,9	49	48,0	
İş yeri sayısı							
6 ve daha az	18	66,7	9	33,3	27	26,5	0,046
7-19 arası	8	33,3	16	66,7	24	23,5	
20-30 arası	17	63,0	10	37,0	27	26,5	
31 ve fazla	10	41,7	14	58,3	24	23,5	
İSG-Kâtip hizmet süresi							
11500 ve daha az	30	58,8	21	41,2	51	50,0	0,165
11500'den fazla	23	45,1	28	54,9	51	50,0	
Cumartesi çalışma							
Hayır	31	52,5	28	47,5	59	57,8	0,890
Evet	22	51,2	21	48,8	43	42,2	
Önceki meslek sektör ilişkisi							
Yok	32	50,8	31	49,2	63	79,7	0,696
Var	9	56,3	7	43,8	16	20,3	
Toplam**	41	51,9	38	48,1	79	100,0	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**İGU olmadan önce başka bir mesleği olmayanlar hariç olarak toplam verilmiştir.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

İş güvenliği uzmanlığı dışında görevleri olan katılımcıların %60,4'ünün İş Doymu yüksektir. Başka bir görevi olmayan katılımcıların ise %53,1'inin İş Doymu düşüktür. İş güvenliği uzmanlığı dışında bir görevi olup olmama ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Hizmet verilen iş yeri sayısı ile İş doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. 11500 dakika ve daha kısa süre için görevlendirilmiş katılımcıların İş Doymu yüksek olanların oranı %58,8'dir. 11500 dakikadan daha uzun süre ataması yapılmış olan katılımcıların %51'inin İş Doymu düşüktür. Hizmet verilen dakika ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Cumartesi günleri çalışmayan katılımcıların İş Doymularının, yüksek olma yüzdesi cumartesi günü çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Sırasıyla %62,7'ye

karşılık %41,9'dur. Cumartesi günleri çalışma ile İş Doyumu arasındaki bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,037$).

Önceki meslekleri ile çalıştıkları sektör arasında ilişki olanların %68,8'inin İş Doyumu düşüktür. Katılımcıların önceki meslekleri ile çalıştıkları sektör arasındaki ilişki ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.13.).

Tablo 4.13. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin özelliklerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).

Çalışma hayatına ilişkin özellikler	İş Doyumu**				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
İGU dışında görev							
Evet	21	39,6	32	60,4	53	52,0	0,174
Hayır	26	53,1	23	46,9	49	48,0	
İş yeri sayısı							
6 ve daha az	16	59,3	11	40,7	27	26,5	0,210
7-19 arası	8	33,3	16	66,7	24	23,5	
20-30 arası	14	51,9	13	48,1	27	26,5	
31 ve fazla	9	37,5	15	62,5	24	23,5	
İSG-Kâtip hizmet süresi							
11500 ve daha az	21	41,2	30	58,8	51	50,0	0,321
11500'den fazla	26	51,0	25	49,0	51	50,0	
Cumartesi çalışma							
Hayır	22	37,3	37	62,7	59	57,8	0,037
Evet	25	58,1	18	41,9	43	42,2	
Önceki meslek sektör ilişkisi							
Yok	27	42,9	36	57,1	63	61,8	0,064
Var	11	68,8	5	31,3	16	15,7	
Toplam***	38	48,1	41	51,9	79	100,0	
Toplam	47	46,1	55	53,9	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**İş Doyumu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları

***İGU olmadan önce başka bir mesleği olmayanlar hariç olarak toplam verilmiştir.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcılara önümüzdeki bir yıl içinde işlerini kaybetme olasılıkları sorulmuştur. Katılımcıların %56,9'u bu olasılığı düşük, %32,4'ü orta ve %10,8'i yüksek olarak değerlendirmiştir. İşini kaybetme olasılığını düşük olarak değerlendirenlerin %55,2'sinin Mental İyi Oluş düzeyleri yüksektir. İşini kaybetme olasılığını orta olarak

değerlendirenlerin %42,4'ünün, işini kaybetme olasılığını yüksek olarak değerlendirenlerin ise sadece %27,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyleri yüksek olarak saptanmıştır. İşini kaybetme olasılığı ile Mental İyi Oluş düzeyinin kötüleştiği görülmekle beraber bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir.

Katılımcıların %80,4'ü yöneticisinin olmadığını belirtmiştir. Yöneticisi olduğunu belirten katılımcıların %55'inin, olmadığını belirtenlerin ise %46,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Yöneticinin bulunup bulunmaması ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Katılımcıların yöneticilerinden işleriyle ilgili destek alıp almama durumlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Yöneticisinden hiç destek almadığını belirten katılımcıların %63,6'sının ve nadiren destek aldığını belirtenlerin %68,4'ünün Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. Yöneticisinden çoğu zaman destek aldığını belirten katılımcıların %57,1'inin ve her zaman destek aldığını belirtenlerin %55'inin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Yöneticiden destek alma durumu ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Tablo 4.14.).

Tablo 4.14. Katılımcıların iş yeri ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).

İş yeri ile ilişkilerini değerlendirmeleri	Mental İyi Oluş				Toplam		p değeri*
	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek	Sayı	Yüzde ^b	
İşini kaybetme olasılığı							
Düşük	26	44,8	32	55,2	58	56,9	0,174
Orta	19	57,6	14	42,4	33	32,4	
Yüksek	8	72,7	3	27,3	11	10,8	
Yönetici bulunması							
Yöneticim yok	9	45,0	11	55,0	20	19,6	0,487
Yöneticim var	44	53,7	38	46,3	82	80,4	
Yöneticiden destek							
Hiç	7	63,6	4	36,4	11	13,4	0,484
Nadiren	13	68,4	6	31,6	19	23,2	
Bazen	9	50,0	9	50,0	18	22,0	
Çoğu zaman	6	42,9	8	57,1	14	17,1	
Her zaman	9	45,0	11	55,0	20	24,4	
Toplam**	44	53,7	38	46,3	82	100,0	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**Yöneticisi olmayanlar hariç olarak toplam verilmiştir.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcılardan işini kaybetme olasılığını düşük olarak değerlendirenlerin %72,4'ünün İş Doymu yüksektir. İşini kaybetme olasılığını orta olarak değerlendirenlerin %63,6'sının, yüksek olarak değerlendirenlerin ise %90,9'unun İş Doymu düşüktür. İşini kaybetme olasılığı arttıkça İş Doymununun azaldığı görülmektedir. Algılanan işini kaybetme olasılığı ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,001$).

Yöneticisi olduğunu belirten katılımcıların %55'inin, olmadığını belirtenlerin ise %53,7'sinin İş Doymu yüksektir. Yöneticinin bulunup bulunmaması ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yöneticisinden hiç destek almadığını belirten katılımcıların %54,5'inin İş Doymu yüksektir. Bununla beraber nadiren destek aldığını belirten katılımcıların %52,6'sının ve bazen destek alanların %77,8'inin İş Doymu düzeyi düşüktür. Yöneticisinden çoğu zaman destek aldığını belirten katılımcıların %64,3'ünün ve her zaman destek aldığını belirtenlerin %80'inin İş Doymu yüksektir. Yöneticiden destek

alma durumu ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,008$) (Tablo 4.15.).

Tablo 4.15. Katılımcıların iş yeri ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).

İş yeri ile ilişkilerini değerlendirmeleri	İş Doyumu**				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
İşini kaybetme olasılığı							
Düşük	16	27,6	42	72,4	58	56,9	<0,001
Orta	21	63,6	12	36,4	33	32,4	
Yüksek	10	90,9	1	9,1	11	10,8	
Yönetici bulunması							
Yöneticim yok	9	45,0	11	55,0	20	19,6	0,914
Yöneticim var	38	46,3	44	53,7	82	80,4	
Yöneticiden destek							
Hiç	5	45,5	6	54,5	11	13,4	0,008
Nadiren	10	52,6	9	47,4	19	23,2	
Bazen	14	77,8	4	22,2	18	22,0	
Çoğu zaman	5	35,7	9	64,3	14	17,1	
Her zaman	4	20,0	16	80,0	20	24,4	
Toplam***	38	46,3	44	53,7	82	100,0	
Toplam	47	46,1	55	53,9	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**İş Doyumu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları

***Yöneticisi olmayanlar hariç olarak toplam verilmiştir.

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

Katılımcılardan işlerinin gereklerini yerine getirip getirmediğini değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların %65,7'si işlerinin gereklerini yerine getirdiklerini belirtmiştir. İşlerinin gereklerini yerine getirip getirmediğini değerlendirmede kararsız olanların %80'inin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İşinin gereklerini yerine getirdiğini söyleyen katılımcıların %53,7'sinin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. İşin gereklerini yerine getirip getirmeme değerlendirmesi ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılara İGU eğitimlerini faydalı bulup bulmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %47,1'i eğitimleri faydalı bulmadığını belirtirken %42,2'si faydalı bulduğunu belirtmiştir. İGU eğitimlerini faydalı bulmayan katılımcıların %62,5'inin, kararsızların %63,6'sının Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İGU eğitimlerini faydalı

bulanlarinsa %62,8'inin Mental İyi Oluş düzeyleri yüksektir. İGU eğitimlerini faydalı bulup bulmama değerlendirmesi ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,039$). Katılımcılara İGU eğitimlerini yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %65,7'si eğitimleri yeterli bulmadığını belirtirken %18,6'sı yeterli bulduğunu belirtmiştir. İGU eğitimlerini yeterli bulmayan katılımcıların %62,7'sinin Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. İGU eğitimlerini faydalı bulanların %62,8'inin ve karasızların %56,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyleri yüksektir.

İGU eğitimlerini yeterli bulup bulmama değerlendirmesi ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,005$). Katılımcılara İGU sınavlarını yetkinliği ölçmede yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %59,8'i İGU sınavlarını yetkinliği ölçmede yeterli bulmadığını %23,5'i ise yeterli bulduğunu belirtmiştir.

İGU sınavlarını yeterli bulan katılımcıların %58,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. İGU sınavını yetkinliği ölçmede yeterli bulup bulmama ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Katılımcılara çalıştıkları sektörler ile lisans öğrenimlerinin ilişkili olup olmadığı sorulmuştur. Lisans öğrenimleri ile çalıştıkları sektörün ilişkili olmadığını düşünenlerin oranı %52'dir. Lisans öğrenimi ile çalıştıkları sektörlerin ilişkili olmadığını düşünenlerin %62,3'ünün Mental İyi Oluş düzeyi düşük, ilişkili olduğunu düşünenlerin %69,7'sinin Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir.

Çalışılan sektörler ile lisans öğrenimlerinin ilişkisini değerlendirmeleri ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,010$).

Katılımcılara yaptıkları işin faydalı bulup bulmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %14,7'si yaptığı işin faydalı olmadığı düşünmektedir, %14,7'si ise kararsızdır. Yaptığı işi faydalı bulmayanların %86,7'sinin, karasızların ise %60'ının Mental İyi Oluş düzeyi düşüktür. Yaptığı işi faydalı bulanların ise %56,9'unun Mental İyi Oluş düzeyi yüksektir. Yapılan işin faydalı bulunup bulunmaması ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,007$) (Tablo 4.16.)

Tablo 4.16. Katılımcıların yetkinlik değerlendirmelerine göre Mental İyi Oluş düzeyi dağılımı (Eylül 2024).

Yetkinlik değerlendirmesi	Mental İyi Oluş				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
İşin gerektirdiklerini yapabilme							
Katılmıyorum	10	50,0	10	50,0	20	19,6	0,060
Kararsızım	12	80,0	3	20,0	15	14,7	
Katılıyorum	31	46,3	36	53,7	67	65,7	
İGU eğitimini faydalı bulma							
Katılmıyorum	30	62,5	18	37,5	48	47,1	0,039
Kararsızım	7	63,6	4	36,4	11	10,8	
Katılıyorum	16	37,2	27	62,8	43	42,2	
İGU eğitimini yeterli bulma							
Katılmıyorum	42	62,7	25	37,3	67	65,7	0,005
Kararsızım	7	43,8	9	56,3	16	15,7	
Katılıyorum	4	21,1	15	78,9	19	18,6	
İGU sınavlarını yeterli bulma							
Katılmıyorum	33	54,1	28	45,9	61	59,8	0,484
Kararsızım	10	58,8	7	41,2	17	16,7	
Katılıyorum	10	41,7	14	58,3	24	23,5	
Lisans öğrenimi ve sektör ilişkisi							
Katılmıyorum	33	62,3	20	37,7	53	52,0	0,010
Kararsızım	10	62,5	6	37,5	16	15,7	
Katılıyorum	10	30,3	23	69,7	33	32,4	
Yaptığı işi faydalı bulma							
Katılmıyorum	13	86,7	2	13,3	15	14,7	0,007
Kararsızım	9	60,0	6	40,0	15	14,7	
Katılıyorum	31	43,1	41	56,9	72	70,6	
Toplam	53	52,0	49	48,0	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

İşlerinin gereklerini yerine getirmediğini değerlendiren katılımcıların %65'inin İş Doymu puanları düşüktür. İşlerinin gereklerini yerine getirdiklerini değerlendiren katılımcıların %59,7'sinin İş Doymu puanları yüksektir. İşin gereklerini yerine getirip getirmeme değerlendirmesi ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

İGU eğitimlerini faydalı bulmayan katılımcıların %60,4'ünün İş Doymu düşüktür. Kararsızların ve İGU eğitimlerini faydalı bulanlarınsırasıyla %72,7'sinin ve %62,8'inin İş Doymu puanları yüksektir. İGU eğitimlerini faydalı bulup bulmama

değerlendirmesi ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,021$).

İGU eğitimlerini yeterli bulmayan katılımcıların %58,2'sinin İş Doyumu düşüktür. Karasızların ve İGU eğitimlerini yeterli bulanlarınsa sırasıyla %75'inin ve %78,9'unun İş Doyumu puanları yüksektir. İGU eğitimlerini yeterli bulup bulmama değerlendirmesi ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,003$). İGU sınavlarını yetkinliği ölçmede yeterli bulan katılımcıların %66,7'sinin İş Doyumu yüksektir.

İGU sınavını yetkinliği ölçmede yeterli bulup bulmama ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Lisans öğrenimi ile çalıştıkları sektörlerin ilişkili olmadığını düşünenlerin %56,6'sının İş Doyumu düşük, ilişkili olduğunu düşünenlerin %63,6'sının İş Doyumu yüksektir.

Çalışılan sektörler ile lisans öğrenimlerinin ilişkisini değerlendirmeleri ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Yaptığı işi faydalı bulmayanların %80'inin İş Doyumu düşüktür. Yaptığı işi faydalı bulanların ise %58,3'ünün İş Doyumu yüksektir. Yapılan işin faydalı bulunup bulunmaması ile İş Doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p=0,014$) (Tablo 4.17.).

Tablo 4.17. Katılımcıların yetkinlik değerlendirmelerine göre İş Doyumu dağılımı (Eylül 2024).

Yetkinlik değerlendirmesi	İş Doyumu**				Toplam		p değeri*
	Düşük		Yüksek		Sayı	Yüzde ^b	
	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^a	Sayı	Yüzde ^b	
İşin gerektirdiklerini yapabilme							
Katılmıyorum	13	65,0	7	35,0	20	19,6	0,151
Kararsızım	7	46,7	8	53,3	15	14,7	
Katılıyorum	27	40,3	40	59,7	67	65,7	
İGU eğitimini faydalı bulma							
Katılmıyorum	29	60,4	19	39,6	48	47,1	0,021
Kararsızım	3	27,3	8	72,7	11	10,8	
Katılıyorum	15	34,9	28	65,1	43	42,2	
İGU eğitimini yeterli bulma							
Katılmıyorum	39	58,2	28	41,8	67	65,7	0,003
Kararsızım	4	25,0	12	75,0	16	15,7	
Katılıyorum	4	21,1	15	78,9	19	18,6	
İGU sınavlarını yeterli bulma							
Katılmıyorum	31	50,8	30	49,2	61	59,8	0,345
Kararsızım	8	47,1	9	52,9	17	16,7	
Katılıyorum	8	33,3	16	66,7	24	23,5	
Lisans öğrenimi ve sektör ilişkisi							
Katılmıyorum	30	56,6	23	43,4	53	52,0	0,081
Kararsızım	5	31,3	11	68,8	16	15,7	
Katılıyorum	12	36,4	21	63,6	33	32,4	
Yaptığı işi faydalı bulma							
Katılmıyorum	12	80,0	3	20,0	15	14,7	0,014
Kararsızım	5	33,3	10	66,7	15	14,7	
Katılıyorum	30	41,7	42	58,3	72	70,6	
Toplam	47	46,1	55	53,9	102	100,0	

*Pearson Ki-Kare testi

**İş Doyumu İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler Boyutları

a: Satır yüzdesi

b: Sütun yüzdesi

4.4. Mental İyi Oluş ve İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler için Post-Hoc Güç Analizi Bulguları

Ki-Kare testleri sonucu Bölüm 4.1. Tanımlayıcı Özellikler bölümünde birçok değişken ile Mental İyi Oluş düzeyi ve İş Doyumunun ilişkisi araştırılmıştır. Tablo 4.18. ve Tablo 4.19.'da Mental İyi Oluş düzeyi ve İş Doyumuna etkisi değerlendirilen tüm değişkenler için istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır. Çalışmada örneklem sayısınının 102 olmasının bir sonucu olarak çapraz tablolarda ilişkili gibi görünen birçok

değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu değişkenlerin hedef değişkenler üzerindeki etkilerini görebilmek için tablolarda ayrıca etki büyüklüğünü gösteren Cramer V değerine ve bu etki büyüklüklerine göre önerilen en küçük örneklem sayısına yer verilmiştir.

Cramer V değeri 0 ile 0,10 arası ihmal edilebilir etki; 0,10-0,20 arası “zayıf etki”; 0,20 – 0,40 arası “orta düzey”; 0,40 – 0,60 arası “görece kuvvetli”; 0,60 – 0,80 arası kuvvetli ve 0,80 – 1,00 arası “çok kuvvetli” etki büyüklüğü olarak değerlendirilmiştir (38). Tablo 4.18.’de kalın (bold) olarak belirtilmiş olan p değerlerine sahip değişkenler İş yeri sayısı, İGU eğitimini faydalı bulma, İGU eğitimini yeterli bulma, Lisans öğrenimi sektör ilişkisi ve Yaptığı işi faydalı bulma için etki büyüklüğü orta seviyede tespit edilmiştir. Ayrıca, Öğrenim durumu, Yöneticiden destek alma, işin gereklerini yapabilme değişkenlerinin de etki büyüklüğü orta olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.19.’da İş Doyumuna istatistiksel olarak anlamlı olarak etki eden değişkenler, Cumartesi çalışma durumu, İGU eğitimini faydalı bulma, İGU eğitimini yeterli bulma, Yaptığı işi faydalı bulma için hesaplanan etki büyüklüğü orta, İşini kaybetme olasılığı, Yöneticiden destek alma değişkenlerinin etki büyüklüğü görece kuvvetli seviyededir. Ayrıca etki büyüklüğü orta seviyede olan Yaş, A sınıfı uzmanlık sınavına hak kazanma şekli, İş yeri sayısı, Önceki meslek sektör ilişkisi, Cumartesi çalışma durumu, Lisans öğrenimi sektör ilişkisi değişkenleri için örneklem sayısı tabloda belirtilen seviyeye çıkarılırsa istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilebilir.

Tablo 4.18. Mental İyi Oluş düzeyiyle ilişkili olma potansiyeline sahip değişkenlerin Ki-Kare ve post-hoc güç analizi sonuçları (Eylül 2024).

	Ki-Kare	Df	p değeri	Cramer V	Etki Büyüklüğü	Önerilen Örneklem Büyüklüğü
İGU eğitimini yeterli bulma	10,792	2	0,005	0,325	Orta	92
Yaptığı işi faydalı bulma	9,914	2	0,007	0,312	Orta	99
Lisans öğrenimi sektör ilişkisi	9,167	2	0,010	0,300	Orta	108
İş yeri sayısı	8,004	3	0,046	0,280	Orta	140
İGU eğitimini faydalı bulma	6,485	2	0,039	0,252	Orta	152
İşin gereklerini yapabilme	5,625	2	0,060	0,235	Orta	175
Öğrenim durumu	4,914	2	0,086	0,220	Orta	200
Yöneticiden destek alma	3,462	4	0,484	0,205	Orta	285
İşini kaybetme olasılığı	3,500	2	0,174	0,185	Zayıf	282
İSG-Kâtip hizmet süresi	1,925	1	0,165	0,137	Zayıf	419
Yaş	1,438	2	0,487	0,119	Zayıf	681
İGU sınavlarını yeterli bulma	1,451	2	0,484	0,119	Zayıf	681
Cinsiyet	1,308	1	0,253	0,113	Zayıf	615
İş güvenliği yüksek lisansı	1,259	1	0,262	0,111	Zayıf	638
A sınıfı uzmanlık sınavına hak kazanma şekli	0,349	1	0,554	0,091	İ.E.*	948
Yönetici bulunması	0,483	1	0,487	0,069	İ.E.*	1649
Medeni durum	0,477	1	0,490	0,068	İ.E.*	1698
İGU dışında görev	0,373	1	0,541	0,060	İ.E.*	2181
İGU sertifikası	0,302	2	0,860	0,054	İ.E.*	3305
Önceki meslek sektör ilişkisi	0,152	1	0,696	0,044	İ.E.*	4055
Çalışma yılı	0,103	2	0,950	0,032	İ.E.*	9409
Cumartesi çalışma durumu	0,019	1	0,890	0,014	İ.E.*	>10000
B sınıfı uzmanlık sınavına hak kazanma şekli	0,002	1	0,965	0,005	İ.E.*	>10000
İGU olmadan önce çalışma	0,001	1	0,981	0,002	İ.E.*	>10000

*İhmal edilebilir

Tablo 4.19. İş Doymu ile ilişkili olma potansiyeline sahip değişkenlerin Ki-Kare ve post-hoc güç analizi sonuçları (Eylül 2024).

	Ki-Kare	Df	p değeri	Cramer V	Etki Büyüklüğü	Önerilen Örneklem Büyüklüğü
İşini kaybetme olasılığı	20,975	2	<0,001	0,453	Görece kuvvetli	47
Yöneticiden destek alma	13,676	4	0,008	0,408	Görece kuvvetli	72
İGU eğitimini yeterli bulma	11,618	2	0,003	0,337	Orta	85
A sınıfı uzmanlık sınavına hak kazanma şekli	3,579	1	0,059	0,292	Orta	93
Yaptığı işi faydalı bulma	8,491	2	0,014	0,289	Orta	116
İGU eğitimini faydalı bulma	7,706	2	0,021	0,275	Orta	128
Lisans öğrenimi sektör ilişkisi	5,033	2	0,081	0,222	Orta	196
İş yeri sayısı	4,530	3	0,210	0,211	Orta	245
Önceki meslek sektör ilişkisi	3,427	1	0,064	0,208	Orta	182
Cumartesi çalışma durumu	4,352	1	0,037	0,207	Orta	184
Yaş	4,223	2	0,121	0,203	Orta	234
İşin gereklerini yapabilme	3,785	2	0,151	0,193	Zayıf	259
İGU sınavlarını yeterli bulma	2,218	2	0,345	0,144	Zayıf	465
İGU dışında görev	1,851	1	0,174	0,135	Zayıf	431
Cinsiyet	1,587	1	0,208	0,125	Zayıf	503
Çalışma yılı	1,584	2	0,453	0,125	Zayıf	617
İGU sertifikası	1,100	2	0,577	0,104	Zayıf	891
Öğrenim durumu	1,075	2	0,584	0,103	Zayıf	909
İSG-Kâtip hizmet süresi	0,986	1	0,321	0,098	İ.E.*	818
B sınıfı uzmanlık sınavına hak kazanma şekli	0,730	1	0,393	0,094	İ.E.*	889
İGU olmadan önce çalışma	0,577	1	0,447	0,075	İ.E.*	1396
İş güvenliği yüksek lisansı	0,060	1	0,807	0,024	İ.E.*	>10000
Yönetici bulunması	0,012	1	0,914	0,011	İ.E.*	>10000
Medeni durum	0,006	1	0,939	0,008	İ.E.*	>10000

*İhmal edilebilir

4.5. Regresyon Analizleri

Yapılan Ki-Kare testlerinden ve etki büyüklüğü hesaplamalarından elde edilen bilgiler ışığında regresyon analizleri için model oluşturma çalışması yapılmıştır. Lineer regresyon analizlerine ikili analizlerde kullanılan tüm değişkenler dahil edilmiştir. Sürekli değişkenler kategorize edilmeden (yaş gibi) doğrudan modellere sürekli değişken olarak alınmıştır. Mental İyi Oluş düzeyi ve İş Doyumu ölçeklerden elde edilen toplam puanları dikkate alınarak modellerde sürekli bağımlı değişkenler olarak yer almıştır.

Modellerdeki değişkenlerin VIF değerleri kontrol edilmiştir, tüm değişkenlerin VIF değerleri 2'den küçüktür. Hesaplanan VIF değerlerine göre çoklu doğrusal bağlantı sorunu açısından hiçbir modelde sorun görülmemiştir.

4.5.1. Mental İyi Oluş Düzeyi

Mental İyi Oluş düzeyi için oluşturulan modele, analizleri yapılan tüm değişkenler dahil edilmiştir. Mental İyi Oluş düzeyi için adımsal (stepwise) regresyon yöntemi kullanılarak Tablo 4.20.'de görülen değişkenlerin oluşturduğu nihai modele ulaşılmıştır.

Mental İyi Oluş düzeyini tanımlayan değişkenler ile yapılan regresyon analizi sonucunda seçilen değişkenlerin Mental İyi Oluş düzeyini tahmin etme becerisini ifade eden düzeltilmiş r-kare değeri 0,405 olarak hesaplanmıştır. Değişkenlerden Mental İyi Oluş düzeyi ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olan Önünüzdeki 12 ay içinde işsiz kalma olasılığı bir birim arttığında Mental İyi Oluş düzeyi ölçek puanının -1,36 düşeceği görülmektedir. Değişkenlerden İşyerine verilen İGU hizmetinin fayda sağladığını düşünme değişkeni bir birim artığında ise Mental İyi Oluş düzeyi ölçek puanının 4,38 puan artacağı görülmüştür. Katılımcının erkek olması Mental İyi Oluş düzeyinde 2,90 puanlık bir artış sağlamaktadır. İş Doyumu İşin Yapısı boyutundaki bir birim artışın yine Mental İyi Oluş düzeyini 0,62 puan artırdığı görülmektedir (Tablo 4.20.).

Tablo 4.20. Mental İyi Oluş düzeyi regresyon analizi (Eylül 2024).

Mental İyi Oluş düzeyi için tanımlayıcı değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	p değeri
	B	Standart Hata	Beta	
Sabit	17,96	4,64		0,00
Cinsiyet=Erkek	2,90	1,57	0,15	0,07
Önümüzdeki 12 ay içinde işini kaybetme ve işsiz kalma olasılığı	-1,36	0,52	-0,21	0,01
Verdiği İGU hizmetinin iş yerine fayda sağladığını düşünme	4,38	1,10	0,34	0,00
İş Doymu İşin Yapısı ölçek puanı	0,62	0,14	0,38	0,00

Düzeltilmiş R-Kare = 0,405 Model F değeri = 19,20; p değeri < 0,001

4.5.2. İş Doymu

İş Doymu için oluşturulan modele, analizleri yapılan tüm değişkenler dahil edilmiştir. İş Doymu için adımsal (stepwise) regresyon yöntemi kullanılarak Tablo 4.21.'da görülen değişkenlerin oluşturduğu nihai modele ulaşılmıştır.

İş Doymu tanımlayan değişkenler ile yapılan regresyon analizi sonucunda seçilen değişkenlerin İş Doymunu tahmin etme becerisini ifade eden düzeltilmiş R-kare değeri 0,483 olarak hesaplanmıştır. Değişkenlerden İş Doymu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olan önünüzdeki 12 ay içinde işsiz kalma olasılığı bir birim arttığında İş Doymununun -1,15 puan düşeceği görülmektedir. Değişkenlerden İSG sınavından önce alınması zorunlu olan iş güvenliği uzmanlığı eğitimini yeterli bulma değerlendirmesinin sonucu bir puan arttığında İş Doymununun 2,69 puan artacağı görülmüştür. Değişkenlerden İşin gereklerini yapabilme tanımlayıcı değişkeni bir birim arttığında ise İş Doymununun 1,67 puan artacağı görülmüştür. Katılımcının erkek olması İş Doymunda 2,77 puan bir düşüşe neden olmaktadır. Mental İyi Oluş düzeyinde bir birim artışın İş Doymunu 0,33 puan artırdığı görülmektedir (Tablo 4.21.).

Tablo 4.21. İş Doymu regresyon analizi (Eylül 2024).

İş Doymu için tanımlayıcı değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	p değeri
	B	Standart Hata	Beta	
Sabit	28,61	4,24		0,00
Cinsiyet=Erkek	-2,77	1,24	-0,16	0,03
Önümüzdeki 12 ay içinde işini kaybetme ve işsiz kalma olasılığı	-1,15	0,42	-0,21	0,01
İSG sınavından önce alınması zorunlu olan iş güvenliği uzmanlığı eğitimi yeterli bulma	2,69	0,80	0,26	0,00
İşin gerektirdiklerini yapabilme	1,67	0,75	0,16	0,03
Mental İyi Oluş düzeyi puanı	0,33	0,07	0,39	0,00

Düzeltilmiş R-Kare = 0,483 Model F değeri = 19,87; p değeri < 0,001

İş Doymunu ortaya çıkaran İşin Yapısı ve İletişim ve İlişkiler boyutları için ayrı ayrı regresyon modelleri oluşturulmuştur. Yeni modellere Mental İyi Oluş düzeyi ve diğer İş Doymu boyutu puanı eklenmiştir.

İş doymu İşin Yapısı puanını tanımlayan değişkenler ile yapılan regresyon analizi sonucunda düzeltilmiş R-kare değeri 0,429 olarak hesaplanmıştır. Modelde İş Doymu İşin Yapısı puanına etki eden çalışma yılı arttıkça İş Doymu İşin Yapısı puanının 0,25 azaldığı görülmektedir. İGU olarak çalışmanın yanında başka bir görevinin olması İş Doymu İşin Yapısında 3,01 puanlık bir artışa neden olmaktadır. Değişkenlerden iş doymu işin yapısı puanı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi İSG sınavından önce alınması zorunlu olan iş güvenliği uzmanlığı eğitimi yeterli bulma puanı bir birim arttığında İş Doymu İşin Yapısı puanının 2,35 puan artacağı görülmektedir. Ayrıca Mental İyi Oluş düzeyi ile İş Doymu İşin Yapısı boyutu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mental İyi Oluş düzeyi bir birim arttığında İş Doymununun 0,26 puan artacağı görülmüştür (Tablo 4.22.).

Tablo 4.22. İş Doymu İşin Yapısı regresyon analizi (Eylül 2024).

İş Doymu İşin Yapısı Puanı için tanımlayıcı değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	p değeri
	B	Standart Hata	Beta	
Sabit	7,54	2,53		0,00
Çalışma yılı	-0,25	0,12	-0,18	0,03
İGU yanında başka görevinin bulunması	3,01	0,98	0,26	0,00
İSG sınavından önce alınması zorunlu olan iş güvenliği uzmanlığı eğitimi yeterli bulma	2,35	0,60	0,32	0,00
Mental İyi Oluş Düzeyi	0,26	0,05	0,43	0,00

Düzeltilmiş R-Kare = 0,429 Model F değeri = 19,94; p değeri < 0,001

İş doymu İletişim ve İlişkiler puanını tanımlayan değişkenler ile yapılan regresyon analizi sonucunda düzeltilmiş R-kare değeri 0,356 olarak hesaplanmıştır. Katılımcının erkek olması İş Doymu İletişim ve İlişkiler puanında 1,88 puan bir düşüğe neden olmaktadır. Değişkenlerden iş doymu iletişim ve ilişkiler puanı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olan önümüzdeki 12 ay içinde işini kaybetme ve işsiz kalma olasılığı puanı bir birim arttığında İş Doymu İşin Yapısı puanının 1,14 puan düşeceği görülmektedir. İşyerine verdiği hizmetin fayda sağladığını düşünme puanı bir puan arttığında İş Doymu İletişim ve İlişkiler puanı 0,94 artmaktadır. İSG sınavından önce alınması zorunlu eğitimi faydalı bulmadaki artış İş Doymu İletişim ve İlişkiler puanını 0,75 artırırken, Hizmet verilen iş yeri sayısının artması 0,04 puan düşürmektedir (Tablo 4.23.).

Tablo 4.23. İş Doyumu İletişim ve İlişkiler regresyon analizi (Eylül 2024).

İş Doyumu İletişim ve İlişkiler Puanı için tanımlayıcı değişkenler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	p değeri
	B	Standart Hata	Beta	
Sabit	26,25	1,96		0,00
Cinsiyet=Erkek	-1,88	0,68	-0,23	0,01
Önümüzdeki 12 ay içinde işini kaybetme ve işsiz kalma olasılığı	-1,14	0,22	-0,43	0,00
Verdiği İGU hizmetinin iş yerine fayda sağladığını düşünme	0,94	0,46	0,17	0,05
İSG sınavından önce alınması zorunlu olan iş güvenliği uzmanlığı eğitimini faydalı bulma	0,75	0,35	0,18	0,03
Hizmet verilen iş yeri sayısı	-0,04	0,02	-0,19	0,02

Düzeltilmiş R-Kare = 0,356 Model F değeri = 12,15; p değeri < 0,001

5. TARTIŞMA

İş güvenliği uzmanlığı mesleği 2012 yılında yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte yaygınlaşan bir meslek olmuştur. Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili temel metrikler incelenmiş ve İSG performansındaki değişimler değerlendirilmiştir. Her yıl Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı istatistikleri incelediğimizde Ölümlü Vaka Sıklık Hızının düşüş trendinde olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 2.2.). Bu durum İş Sağlığı Güvenliği Kanununun yayınlanmasının ardından her iş yerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun iş yerlerinde ölümlü kazaların azaltılmasında ülke genelinde fayda sağladığını göstermektedir. Ayrıca yine Kanunun yayınlanmasının ardından iş kazası sıklık hızında artış olması iş kazalarının bildirimlerinin eskisine göre daha fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. İki durumda İş Sağlığı Güvenliği Kanununun öncelikli hedeflerini yerine getirmede başarılı olduğunu göstermektedir.

Sosyodemografik özellikler ve çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin iş güvenliği uzmanlarının mental iyi oluşları ve iş doyumlarına olan etkisi analiz edilmiştir. Katılımcıların %63,7'sinin erkek %36,3'ünün kadın olduğu görülmüştür. Örneklem içindeki bu oran daha önce yapılan araştırmalarla kıyaslandığında erkek katılımcı oranının daha fazla olduğu görülmektedir. TÜİK verisine göre kadınların istihdam edilenler arasındaki oranı %34'tür (39). 2020 yılında iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluşlarına yönelik yapılan bir çalışmada katılımcıların %41'inin kadın olduğu görülmüştür (36). 2022 yılında İş Güvenliği Uzmanlarının iş tatmin düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada katılımcıların %36'sının kadın olduğu görülmektedir (25). Diğer çalışmalardaki cinsiyet dağılımı ile bu çalışmadaki dağılımın yakın olması çalışmanın, evrenin cinsiyet dağılımını yansıttığı söylenebilir. Çalışmaya katılanların, çoğunlukla erkek katılımcılar olması iş güvenliği uzmanlığı mesleğinde erkeklerin çoğunlukta olduğunu gösterebilir. Bu dağılım araştırmanın yayılmasında kullanılan mail grupları ve mesajlaşma gruplarında erkek İGU'ların daha aktif kullanıcılar olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca kadın katılımcıların %51,4'ü 35 yaşından küçüktür. Erkek katılımcılarda ise bu oran

%12,3'tür. Çalışma sürelerine bakıldığında yine erkek katılımcıların %81,5'i 5 yıldan uzun süredir çalışırken kadınlarda bu oran %56,2'dir. Bu durum kadın İGU'ların 35 yaşından sonra çalışma hayatından uzaklaştığının bir göstergesi olabilir. Bu durumu güçlendiren bir diğer bulgu ise kadın katılımcıların %56,8'i evliyken erkek katılımcıların %78,5'i evlidir. Kadın İGU'ların evlilik sonrasında çalışma hayatından uzaklaştıkları yönünde bir sonuç çıkarılabilir. TÜİK verilerine göre kadın çalışanların ortalama çalışma hayatında kalma süresi 20,2 yılken, bu süre erkek çalışanlarda 39,2'dir (39). Türkiye genelinde olduğu gibi iş güvenliği uzmanlarında da erkeklerin kariyer sürekliliğinin kadınlara kıyasla daha uzun olduğu söylenebilir.

İş güvenliği uzmanlığı belgesi mühendislik, mimarlık ve temel bilimler bölümlerinden mezun olan kişilerin alabildikleri bir belgedir. İGU mesleğini yapmakta olan kişilerin büyük bir çoğunluğu üniversiteye başladığında bu mesleği yapacağını düşünmemektedir. Bununla beraber katılımcıların %77,5'i iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin ilk meslekleri olmadığını belirtmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş güvenliği uzmanı çalıştırmanın aşamalı olarak her iş yerinde zorunlu hale gelmesinden sonra birçok kişi İGU belgesi alarak mesleklerini değiştirmiştir. Bu durum üniversite eğitiminde edinilen bilgilerin yeterli gelmeyeceği anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanları ayrı bir eğitim alarak İGU belgesi almak üzere sınava tabi tutulmaktadır. İGU eğitimi ve sınavı meslekte yetkinliği iletmede kullanılan önemli araçlardır.

Katılımcıların %65,7'si İGU eğitimlerini yeterli bulmadığını belirtmiş, %15,7'si kararsızdır. Yalnızca %18,6'sı eğitimlerin yeterli olduğunu düşünmektedir. İş güvenliği uzmanlığı eğitimlerinin uzaktan verilmeye başlanması ve yenileme eğitimlerinin kaldırılmış olması eğitimlerin yetersiz değerlendirilmesinde etkili olmuş olabilir.

Bu çalışmada, işini kaybetme olasılığını yüksek olarak değerlendiren İş güvenliği uzmanlarının oranı %10,8'dir. Katılımcıların %56,9'u işini kaybetme olasılığını düşük görmektedir. Bu oran iş güvencesi değerlendirmesi olarak düşünüldüğünde iş güvenliği uzmanlarının işlerini kaybetme kaygıları yüksek bir grup olmadığı değerlendirilebilir. Açık uçlu soruda iş güvencesi ile ilgili bir yanıt olmaması da bu yorumu destekler niteliktedir.

Katılımcılara görüş ve önerilerine dair sorulan açık uçlu soruya katılımcıların %58'i cevap vermiştir. İş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunluğunun anketi tamamladıktan sonra anketi sonlandırmak yerine ilave zaman ayırarak açık uçlu soruya cevap vermiş olmaları ve çaba isteyen uzun cevaplar yazmış olmaları meslekleri ile ilgili sorunlara duyarlı olduklarını ve çözüm önerilerinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, açık uçlu soruya verilen cevaplar toplam 7 konuda gruplanabilmiştir. Bu durum İGU'ların kendi içlerinde tutarlı olarak sorunları sahiplendiğini ve ortak problemleri paylaştığını göstermektedir.

Yapılan sınıflandırmaya göre en çok ücretlerin yetersiz olduğuna dair görüş belirtilmiştir. Bir taban ücret uygulamasının olmaması nedeniyle OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının düşük ücret aldığını belirtilmiştir. Katılımcılar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ücretin işveren tarafından OSGB'ye veriliyor olmasından kaynaklanan sorunlar olduğunu dile getirmiştir. Ticari ilişkinin OSGB ile iş yeri arasında olmasının hizmete verilen ücretin rekabet gerekçeleriyle düşmesine neden olduğunu ve bu nedenle hem iş yerine verilen iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin hem de iş güvenliği uzmanlarının hak edilen ücreti alamadığını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar maaşların bir bölümünün elden verilerek SGK primlerinin eksik yatırılması ve maaşların düzensiz yatırılması gibi konuları vurgulamıştır. OSGB'de görev yapan iş yeri hekimlerinin yaşadıkları sorunlara yönelik bir çalışmada katılımcıların %63,9'u ücretlerinin bir kısmının verildiğini belirtmiştir (40). Başka bir alan araştırması bulgularına göre, OSGB aracılığıyla hizmet veren uzmanlar için ve OSGB'den alınan iş güvenliği hizmeti için bir taban ücret belirlenmemesi OSGB'lerin ucuz iş güvenliği hizmeti sağladığı bir ortam yaratmıştır (41).

Katılımcıların ikinci sırada belirttiği konu işveren üzerinde bir yaptırım gücünün olmamasıdır. İş güvenliği uzmanları iş yerlerinde tespit ettikleri uygunsuzların işverenler tarafından giderilmesini sağlamakta zorlandıklarını belirtmiştir. OSGB aracılığıyla çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş yerine ait uygunsuzlukları tespit ve öner defterine yazmak veya bakanlığa bildirmek gibi yetkilerini kullanmak istemeleri durumunda işverenler OSGB yöneticilerinden iş güvenliği uzmanı değişikliği talep etmektedir. Ayrıca OSGB'lerde çalışan iş güvenliği

uzmanları hizmet vereceklerini iş yerlerini seçememektedir. Bu durumlar iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarını zedelemektedir.

İş güvenliği uzmanları, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin ücret uygulamasındaki rekabetçi tavrının iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin saygınlığını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. İGU'lar kendilerine mesleki anlamda saygı duyulmadığını ve yasal mecburiyet dolayısıyla iş yerlerinin hizmet aldıklarını düşünmektedir. Mesleki saygınlıkla ilgili öne çıkan bir diğer konu ise iş güvenliği uzmanlarının çoğunun meslek seçiminin gönüllü olmadığı düşüncesidir. Yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilen bir araştırmada katılımcı iş güvenliği uzmanlarının %57'si öğrenim gördükleri alanda atanamadıkları veya iş bulamadıkları için iş güvenliği uzmanlığı mesleğine yöneldiklerini belirtmiştir (42).

İş güvenliği uzmanları yasal düzenlemelerin yetersiz olduğundan ve yasal düzenlemeler olmasına rağmen uygulamanın olmamasından duydukları rahatsızlığı dile getirmiştir. Bakanlıkça yapılması gereken denetimlerin yetersiz kalmasının iş güvenliği uzmanlarının yaptırım gücüne olumsuz etkisi olduğu belirtilmiştir. 2018 yılında Takaoğlu ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada mevzuattaki boşluklar, yetersizlikler ve ertelemelerin yasal düzenlemelerle ilgili öne çıkan sorunlar olduğu sonucuna varılmıştır (43).

Yaşanan iş kazaları sonucunda açılan kamu davalarında yargılanmaları ve hatta ceza almaları iş güvenliği uzmanlarının saptadığı sorunlardan bir diğeridir. İşverene karşı bağımsız hissetmemeleri ve yaptırım güçlerinin olmadığını düşünmeleri ile birlikte değerlendirildiğinde iş kazalarında sorumlu olma durumu ciddi bir konu olarak görülmektedir.

OSGB'lerde çalışan iş güvenliği uzmanlarının çok sayıda iş yerine hizmet vermeleri nedeniyle hizmet sürelerinin görevlerini yerine getirmede yeterli olmadığı yönünde görüşleri olmuştur. Özellikle aynı gün içinde birden fazla iş yerine ziyaret yapılması gereken durumlarda yolda geçen sürelerin toplam çalışma sürelerine dahil olmaması iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin gereklerini yerine getirmelerini etkilemektedir. Karakaya çalışmasında yalnız hizmet süresi sınırlamasının yeterli olmadığını, ayrıca hizmet verilen iş yeri sayısının da sınırlanması gerektiği önerisinde

bulunmuştur (19). Bununla beraber, bu sınırlama iş güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde yasal sorumluluklarını yerine getirmelerinin üzerine mesleki bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik faaliyetleri yürütebilir duruma gelerek yetkinliklerini artırabilir.

5.1. Mental İyi Oluş Etki Eden Faktörler

Katılımcıların Mental İyi Oluş ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalamaları 49,3'tür. Ruh sağlığı çalışanları üzerinde, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği kullanılarak yapılan bir çalışmada puan ortalamaları 54,5'tir (44).

Soylanmış tarafından yapılan bir araştırmada, cinsiyet, yaş, çalışma yılı, öğrenim durumu ile Mental İyi Oluş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu çalışmada aynı değişkenlerle Mental İyi Oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yalnızca Cinsiyet değişkeni için tespit edilmiştir (44). Meslek grubunun farklı olmasını değişkenlerin etkisinin farklılaşmasında etkili olmuş olabilir.

Mental İyi Oluş düzeyi için yapılan çok değişkenli lineer regresyon analizlerinde adımsal (stepwise) yöntem kullanılarak elde edilen nihai modelde düzeltilmiş R-Kare değeri 0,405'tir. R-Kare değerinin bu kadar yüksek olması değişkenlerin Mental İyi Oluş üzerinde ciddi etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Bu modellerde kişilerin 12 ay içinde algıladığı işsiz kalma olasılığı arttıkça Mental İyi Oluş düzeyinin azaldığı görülmüştür. İş güvencesinin Mental İyi Oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. İş güvencesinin olmamasının iyilik hali üzerinde olumsuz etkili olduğu 2021 yılında yapılan çalışmada da ortaya konmuştur (45).

Mental İyi Oluş düzeyine katılımcıların iş yerlerine verdiği İGU hizmetinin faydalı bulma durumlarının etki ettiği görülmektedir. Yaptığı işi faydalı hissetmenin Mental İyi Oluş üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Ayrıca İş Doyumu İşin Yapısı puanının da Mental İyi Oluş ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. İş Doyumu arttıkça Mental İyi Oluş düzeyi de artış göstermektedir. Mental İyi Oluş ile iş doyumu arasındaki bu ilişki birçok

çalışmada da ortaya konmuştur (46). İş Doymu İletişim ve İlişkiler boyutu ile Mental İyi Oluş arasında bir ilişki görülmemiştir.

5.2. İş Doymuna Etki Eden Faktörler

Katılımcıların İş doymu ölçeğinin İşin Yapısı ile İletişim ve İlişkiler boyutlarına verdikleri cevapların puan ortalamaları 53,9'dur. İş Doymu için oluşturulan modelde R-Kare değeri 0,483'tür. R-Kare değerinin bu kadar yüksek olması değişkenlerin İş Doymu üzerinde ciddi etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip değişkenlerin standardize beta değerlerinin yüksek olması da ayrıca belirli değişkenlerin tekil etkilerini göstermektedir. İş Doymu ile kişilerin önümüzdeki 12 ay içinde algıladığı işsiz kalma olasılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesinin İş Doymu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. 2015 yılında yapılan bir çalışmada iş güvencesinin iş doymu üzerinde ciddi etkili olduğu gösterilmiştir (47). Ayrıca, 2014 yılında yapılan başka bir çalışmada iş güvencesizliğinin iş doymunu negatif olarak etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (48).

İSG sınavından önce alınan eğitimin yeterli bulunması ile İş Doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür. Alınan eğitimi yeterli bulan kişilerin daha yüksek düzeyde iş tatminleri olduğu anlaşılmıştır. Kendilerini yaptıkları işe özgü yetkin hissedilen kişilerin iş doyumlarının arttığını söyleyebiliriz. İş Doymuna katılımcının işin gereklerini yapabilmelerinin etki ettiği görülmektedir. Kendini faydalı hissetmenin iş doymu üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. 2016 yılında yapılan bir çalışmada çalışanların işle ilgili yetkinliklerinin artmasının iş doymu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu gösterilmiştir (49). İş güvenliği uzmanlarının aldıkları eğitimleri yeterli bulmaları ve işlerinin gereğini yerine getirdiklerini düşünmeleri doyumlarının artmasına neden olmaktadır.

İş Doymuna ayrıca Mental İyi Oluş puanı ve cinsiyet değişkenleri de etki etmektedir. Bu etkilerin boyutlarla ilişkisinin değerlendirmesi İş Doymuna etki eden faktörlerin anlaşılmasında önemli fikirler vermektedir.

İş Doymu İşin Yapısı puanı için ayrı bir model oluşturulmuştur. İş Doymu İşin Yapısı boyutu kişinin işinde anlam bulmasıyla, kendi kişilik özellikleri ile işinin uyumu

ve işiyle tanımlanmasıyla ilgilidir. İSG sınavından önce alınan eğitimin yeterli bulunmasının İş Doyumu genel puanında olduğu gibi istatistiksel olarak anlamlı değişkenlerden biri olduğu görülmüştür. Ayrıca Mental İyi Oluşun da İş Doyumu İşin Yapısı boyutunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Mental İyi Oluşun İş Doyumu İşin Yapısı boyutunu etkilemesi kişinin işinde anlam bulmasıyla ilişkili olabilir.

Çalışma yılı yalnızca İş Doyumu İşin Yapısı boyutunu etkileyen bir değişken olmuştur. Ancak Tablo 4.19.'da etki büyüklüğüne baktığımızda İş Doyumu üzerinde düşük seviyede bir etki büyüklüğü olduğu görülmektedir. Çalışma yılının İş Doyumunu etkilediğini gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (24,25,26,27). Çalışmamızda Cerev'in çalışmasının aksine çalışma yılı arttıkça İş Doyumunun azaldığı görülmektedir (27).

İş Doyumu İşin Yapısına etki eden bir diğer faktör İGU hizmeti dışında bir görevinin olup olmadığıdır. İGU dışında bir görevi olan katılımcıların İş Doyumu İşin Yapısı puanları daha yüksektir. Bu başka bir görevin yerine getirilmesiyle yaşanan tatminin ilave bir etki yaratmasından ve kişilerin daha fazla görevi yerine getirmenin memnuniyetini hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

İş Doyumu İletişim ve İlişkiler boyutu için ayrı bir regresyon analizi yapılmıştır. İş Doyumu İletişim ve İlişkiler işte ve iş arkadaşlarıyla kurulan iletişim, kendini ifade etme ve sosyal olarak güvende olma ile ilgilidir. İş Doyumu İletişim ve İlişkiler puanına kişilerin önümüzdeki 12 ay içinde algıladığı işsiz kalma olasılığının yine negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bununla cinsiyet değişeni İş Doyumu İletişim ve İlişkiler boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermiştir. Katılımcının erkek olması İş Doyumu İletişim ve İlişkiler puanını düşürmektedir. Erkeklerin iletişimde kadınlara göre farklı bir iletişim tarzı benimsediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Kadınlar iletişimi sosyal bağları güçlendirmek ve anlamlı ilişkiler yaratmak için kullanırken erkekler üstünlük kurmak ve statülerini ifade etmek için kullanırlar (50). Bu davranış farklılığıyla paralel olarak İş Doyumunun İletişim ve İlişkiler boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Hizmet verilen iş yeri sayısı arttıkça İş Doyumunu İletişim ve İlişkiler puanı düşmektedir. Hizmet verilen iş yeri sayısı arttıkça daha fazla kişiyle iletişim kurma gerekliliğinin ortaya çıkması ve bunun zorluğunun etkisinin bir yansıması olabilir.

İş güvenliği uzmanlık belge sınıfı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. 2018 yılında Cerev tarafından yapılan bir araştırmada belge sınıfının iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya göre B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerinin en yüksek olduğu, en düşük iş tatmini düzeyinin ise A sınıfı iş güvenliği uzmanlarında olduğu gösterilmiştir (27). Çalışmalar arasında geçen yıllar bu farklılıkta etkili olmuş olabilir. 2018 yılı 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanununun çıkmasından 5 yıl geçmiş olması nedeniyle henüz çalışma tecrübeleri bakımından A sınıfı uzmanların fark yaratmamış olduğu bir dönem olarak düşünülebilir. A sınıfı iş güvenliği uzmanları özellikle kanunun çıktığı yıl, doğrudan sınava girerek belgelerini almış kişilerden oluşmaktaydı. A sınıfı uzman olabilmek için gereken toplam zorunlu çalışma süresi 7 yıl henüz kanunun çıkışının üzerinden geçmemiştir. Dolayısıyla A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının yetkinlik bakımından C sınıfı uzmanlardan bir farkları olmamasına karşın hizmet verdikleri iş yerlerinin tehlike sınıflarının çok tehlikeli olmasının iş tatminlerini olumsuz etkilemiş olduğu söylenebilir. Çalışmamızda belge sınıflarının iş tatmini üzerinde bir fark yaratmamasında ise belge sınıfı arttıkça işle ilgili yetkinliğin artmaması ve yapılan işin mahiyetinin değişmemiş olması gösterilebilir.

5.3. Kısıtlılıklar

İş güvenliği uzmanlarına ulaşmak için ülke genelinde kullanılan İSG-Kâtip sayfası üzerinden anket uygulanmasına izin verilmemiş olması araştırmaya katılımın istenen düzeyde olmamasına neden olmuştur. Katılımcı sayısı 102 kişi ile sınırlı kalmış, OSGB'lerde çalışan bütün iş güvenliği uzmanlarını içeren evreni temsil etmek ve ileri istatistiksel analiz yaparak anlamlı ilişkileri bulmakta zorlanılmıştır. Tanımlayıcı tipte bir çalışmadır, neden sonuç ilişkisi kurulamayacağı gibi araştırma grubu dışında genellenemez. Bununla birlikte, neden sonuç ilişkisini göstermese de daha sonra yapılacak kapsamlı çalışmalara fikir oluşturabilmesi için karşılaştırmalı bulguları içeren

analizler yapılmıştır. Bulgular, tartışma ve öneriler değerlendirilirken bu durum dikkate alınmalıdır.

Benzer gruplarla yapılacak çalışmalarda katılım düzeyini artıracak önlemler alınmalıdır, böylece evrenin temsiliyetinin artması ve sonuçların güvenle yorumlanması sağlanabilir.

Araştırmada yer alan soruların tamamının cevaplarının katılımcılar tarafından verilmesi ve öznel değerlendirmelerin yer alması yorum yaparken dikkate alınmalıdır. Katılımcı sayısının az olması araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalı ve tüm OSGB çalışanı iş güvenliği uzmanlarına genelleme yapmaktan kaçınılmalıdır. Araştırma çevrimiçi anket kullanılarak yapılmıştır ve bu anket mail grupları ve mesajlaşma grupları kullanılarak yayılmıştır. Bu tip mesleki birliktelik sağlayan ortamlar aracılığıyla ulaşılan kişilerin mesleki meraklarının ve iş doyumlarının daha yüksek olması gibi bir ortaklıkları olabilir. Bu durum sonuçlar açısından bir yanlılığa sebep olmuş olabilir.

Araştırmada belge sınıflarının dağılımı eşit değildir. C sınıfı uzmanlar yalnızca %18,6 oranında temsil edilmiştir. İSG-Kâtip sisteminde kayıtlı olan iş güvenliği uzmanlarının %61'i C sınıfı iş güvenliği uzmanıdır. Toplam iş güvenliği uzmanı sayısı 147 bin 256'dır. C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının sayısı 90 bin 207'dir (3). Mesleklerinde daha yeni olan bu grubun az temsil edilmiş olması değerlendirmeleri ve bulguları etkilemiş olabilir.

Araştırmada sorulan eğitim yeterliliği, sınavın ölçme etkinliği gibi sorulara verilen cevaplar katılımcıların bireysel değerlendirmeleridir. Subjektif değerlendirmeler sonucu elde edilen değişkenler ile yorum yapılırken kişilerin değerlendirmelerine yönelik yorumlar yapılabilmektedir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

- İş güvenliği uzmanlığı köklü bir meslek olmaması nedeniyle, usta çırak ilişkisi içinde öğrenme deneyiminin yaygın olmaması ve katılımcıların belirttiği ücret yetersizliği, yaptırım gücünün olmaması, saygın bir meslek olarak görülmemesi, adli sorumluluklar getirmesi nedenleriyle iş tatmininin az olması beklenebilecek bir çalışma alanıdır. Araştırmaya katılanların sadece %8,0'ı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan önce de iş güvenliği uzmanlığı yapmaktadır. Bu olumsuz koşullara rağmen iş güvenliği uzmanlarının mesleklerini faydalı görerek yaptıkları, aldıkları eğitimleri etkili gördükleri ve sınavları faydalı buldukları anlaşılmaktadır. İş güvenliği uzmanları özverili çalışmaları ile ülkedeki ciddi iş kazalarının azaltılmasında önemli rol oynamaktadır.
- Türkiye'de iş güvenliği kültürünün gelişimini takip edebilmek adına iş güvenliği uzmanlarının yetkinliklerinin ölçüldüğü, iş tatminlerinin değerlendirildiği ve iş yerlerindeki kazalarla bunların ilişkilerinin incelendiği ileri çalışmalara ihtiyaç vardır.
- İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri, hizmet verdikleri iş yerine fayda sağladıkça artmaktadır. Dolayısıyla iş yerlerinin iş güvenliği kurallarını uygulamaları ve iş güvenliği uzmanlarının rehberliğinde hareket ederek önlem almaları iş güvenliği uzmanlarının iş doyumunu ve mental iyi oluşunu artıracaktır. Böylece iş güvenliği uzmanları iş yerlerine daha faydalı hizmetler verebileceklerdir ve bu durum hem uzmanlara hem de sektörlere karşılıklı olarak fayda sağlayacaktır.
- İş doyumunu ile mesleki yetkinlik arasında bir ilişki olup olmadığının anlaşılması adına ileri çalışmalar yapılmalıdır. Mesleklerinde yetkinlikleri arttıkça iş güvenliği uzmanlarının iş tatminlerinin, dolayısıyla iş yerlerine sağladıkları faydanın arttığını düşünecek olduğumuzda bunun teşvik edilmesi ülkemizin iş güvenliği kültürüne olumlu etkide bulunacaktır. Yüksek lisans eğitimi ile iş doyumunu arasında bir ilişki görülmemiştir. İş güvenliği yüksek lisans bölümlerinin yetkinliği artırmadaki rolü üzerine araştırmalar yapılmalıdır.

- İş güvenliği uzmanlarının sınav öncesinde aldıkları eğitimlerin kalitesi ve etkinliği düzenli olarak denetlenmelidir. İş güvenliği uzmanlarına yönelik ek eğitimler artırılmalıdır.
- Katılımcıların %59,8'i İGU sınavlarını yeterli bulmadığını belirtmiş, %16,7'si kararsızdır. Yalnızca %23,5'i sınavların yeterli olduğunu düşünmektedir. İş güvenliği uzmanlarının belge geçiş sınavlarında yetkinliklerini ölçmek üzere yapılan sınavların yetkinliği ölçme başarısı değerlendirilmelidir.
- İş Güvenliği Uzmanlığı belge sınıfları ile iş doyumu ve mental iyi oluş arasında bir ilişki görülmemiştir. Yetkinlik arttıkça iş doyumunun artması daha önce yapılan çalışmalarda görülmüş olmasına rağmen İGU mesleğine özgü olarak bu çalışmada bir farklılık görülmemiştir. İş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları arasında görev ve sorumluluk farkları ortaya konmalıdır. Bazı ülkelerde olduğu gibi, eğitmen, uzman ve danışman ayrımı getirilerek yetkinlik setlerine uygun görevlendirmelerin yapılması sağlanmalıdır.

7. KAYNAKLAR

1. ILO. Occupational safety and health professionals at the workplace level: A review of qualification systems and regulatory approaches in selected countries. Cenevre : International Labour Organization, 2022.
2. ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı . [Çevrimiçi] 2020. 1) <https://www.csgb.gov.tr/isggm/haberler/is-guvenligi-uzman-sayisinin-165-bini-astigini-acikladi/>.
3. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İSG-Katip. [Çevrimiçi] <https://isgkatip.csgb.gov.tr/anasayfa>.
4. Aslan M, Uysal Ş, Oğuzhan Y. Uzaktan Çalışma, İş Yaşam Dengesi, İş Doymu Ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkilerin Teorik Perspektiften İncelenmesi. 5. International Paris Conference on Social Sciences. 2021.
5. Banks MH. The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. Journal of Occupational Psychology. 1980, s. 187-194.
6. OSHA. [Çevrimiçi] 2012. <https://www.osha.gov/occupational-health-professionals>.
7. ILO. Occupational Health Services Recommendation R171. Cenevre : International Labour Organization, 1985.
8. ILO. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation R197. Cenevre : International Labour Organization, 2006.
9. Pryor P. In The Core Body of Knowledge for Generalist OHS Professionals. Tullamarine : Australian Institute of Health and Safety, 2019.
10. ASSP. American Society of Safety Professionals. [Çevrimiçi] 1911. <https://www.assp.org/about/history>.
11. ANSI. ANSI/ASSE Z590.2 Criteria for Establishing the Scope and Function of the Professional Safety Position. basım yeri bilinmiyor : American Society of Safety Professionals, 2021.
12. Hale A, Booth R. The safety professional in the UK: Development of a key player in occupational health and safety. Safety Science. 2019, s. 76-87.
13. İtalya KHK. 81/2008 sayılı Kanun Hükmünde Kararname. 2008.
14. Yıldız AN, Sandal A, Karakaya T. İş Sağlığı ve Güvenliği İnsan Gücü ve Eğitimleri. İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları. Ankara : Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2020.
15. İSGÜM. İSGÜM Tarihçesi. İSGÜM. [Çevrimiçi] 1969 <https://www.csgb.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>.
16. Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İş Sağlığı ve Güvenliği Profili. Ankara : ÇSGB, 2016.

17. Resmi Gazete. Karabük Üniversitesi İş Güvenliği ve Sağlığı Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği . Ankara : Karabük Üniversitesi, 2010.
18. Alpagut G. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İÜHFİM C. LXXII. 2014, 2, s. 31-46.
19. Karakaya T. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara : Hacettepe Üniversitesi, 2018.
20. Sosyal Güvenlik Kurumu. sgk.gov.tr. [Çevrimiçi] 2023. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>.
21. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chic. RandMc Nally. 1976, s. 2:360–580.
22. Meier LL, Specto PE. Job Satisfaction. Wiley Encyclopedia of Management. 2015, s. Volume 5.
23. Ünsal P, Türetgen İÖ. Bir İş Doyumunu Ölçeği Geliştirme Çalışması. Yönetim. 2005, s. 43-55.
24. Atalı G, Açar A, Acar MN. İSG Profesyonellerinin (İşyeri Hekimi, İG Uzmanı, Diğer Sağlık Personeli) Depresyon Düzeyleri ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sosyal Güvence Dergisi. 2023, 23, s. 969-987.
25. Toyoğlu AE. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. 2022.
26. Karakaya A, Sancı V. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2017.
27. Cerev G. İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel Ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi. 2018, s. 91-112.
28. MHF. Mental Health Foundation. [Çevrimiçi] 2008. <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health>.
29. Dinesh B, Till A, Sartorius N. What is mental health? International Journal of Social Psychiatry. 2013, s. 3-4.
30. WHO. Health Promotion Glossary of Terms. Cenevre : World Health Organization, 2021.
31. Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology. 2001, Cilt 52.
32. Diener E, Emmons RA. The independence of positive and negative affect. Journal of personality and social psychology. 1984, 47.
33. Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. Canadian Psychology/Psychologie canadienne. 2008, 49.

34. Keyes CLM. The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Research*. 2002, 23.
35. Keldal G. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2015, s. 103-115.
36. Aytaç S, Engin T, İmanlı E. İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*. 2020, s. 746-758.
37. Nunnally JC, Bernstein IR. *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill, 1994.
38. Lee DK. Alternatives to P value: confidence interval and effect size. *Korean Journal of Anesthesiology*. 2016.
39. Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK. [Çevrimiçi] 2025. <https://data.tuik.gov.tr>.
40. TTB İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu. Araştırma: Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde Çalışan Hekimlerin Çalışma Koşulları ve Yaşadıkları Sorunlar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2018, Nisan - Eylül.
41. Taşkıran G. Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*. 2016, 4.
42. Aca Z, Göze F. OSGB Sistemiyle Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvenliği Uzmanlığına İlişkin Görüşleri. *Çalışma ve Toplum*,. 2020, 4.
43. Takaoğlu Başkan Z, Kaya Çelenk E, İri Ölmezoğlu Nİ. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2018, 7.
44. Soylanmış İ, Ergün D. Ruh Sağlığı Çalışanlarında Öz-duyarlılık, Mental İyi Oluş ve Yaşam Kalitesinin İncelenmesi. *Lefkoşa : Yakın Dou Üniversitesi Klinik Psikoloji Anabilim Dalı*, 2021.
45. Thomson B, Hünefeld L. Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2021.
46. Nadinloyi KB, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013, s. 293 – 297.
47. Kaya İ, Artz B. The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions. *Applied Economics*. 2015.
48. Xingshan, Zheng, Diaz, İsmael, Tang, Ningyu. Job insecurity and job satisfaction. *Career Development International*. Ağustos 2014.
49. Dharmanegara I, Sitiari N, Wirayudha I. Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management*. Ocak 2016.
50. Basow SA, Rubenfeld K. Troubles talk: Effects of gender and gender-typing. *Sex Roles*. 2003.

8. EKLER

EK-1: Veri Toplama Formu

EK-2: Tez Çalışması ile İlgili Etik Kurul İzinleri

EK-3: Tez Çalışması Orijinallik Raporu

EK-1: Veri Toplama Formu

Değerli Katılımcı,

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının mental iyi oluş ve iş doyumunu başlıklı bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı tarafından yapılmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bulgular Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde görev yapan iş güvenliği uzmanlarının eğitim durumları ve iş güvenliği uzmanı olarak çalışma tecrübelerinin iş doyumunu üzerindeki olası etkilerini değerlendirerek, bu değişikliklerin çalışanlar üzerindeki toplam etkilerini anlamak üzere kullanılacaktır. Bu nedenle tüm sorulara içtenlikle cevap vermeniz çok önemlidir.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırma için etik kurul izinleri alınmıştır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Çalışmada elde edilen veriler ile kimliğinizin eşleştirilmesi mümkün değildir. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Bu forma adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Veri toplama formumuz 4 bölümden oluşmaktadır. Bunlar, Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler, İş Doyumuna İlişkin Özellikler ve Mental İyi Oluş Durumuna İlişkin Özelliklerdir.

En fazla 10 dakika zamanınızı alacak bu çalışmada yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı işaretleyerek ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boşluğa yazarak belirtiniz.

Sorularımızı yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişi ile iletişim kurabilirsiniz:

Doç. Dr. Mahmut Saadi Yardım

Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

0312 305 1590

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu işaretleyiniz ve devam ediniz.

Kabul ediyorum.

I. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Doğum yılınızı belirtiniz

2. Cinsiyetinizi belirtiniz
1 [] Kadın 2 [] Erkek 3 [] Diğer
3. Medeni durumunuz nedir?
1 [] Bekar 2 [] Evli 3 [] Dul/Boşanmış/Ayrı yaşayan
4. Hangi ilde ikamet ediyorsunuz?
.....
5. Öğrenim durumunuz nedir?
1 [] Ön lisans 2 [] Lisans 3 [] Yüksek lisans/doktora
6. Kaç çocuğunuz var ?
1 [] Çocuğum yok (**8.soruya geçiniz**) çocuğum var
7. En küçük çocuğunuz kaç yaşındadır?
....aylık (bir yaşından küçük ise), yaşında
8. Şu an yaşadığınız hanede siz hariç kaç kişi yaşıyor?
..... kişi

II. ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN ÖZELLİKLER

1. Bir iş yerinde tam zamanlı iş güvenliği uzmanı olarak çalışıyor musunuz?
1 [] Evet 2 [] Hayır
2. Lisans öğreniminizi tamamladıktan sonra İş Güvenliği Uzmanlığı yapmaya başlamadan önce başka bir işte çalıştınız mı?
1 [] Evet (Belirtiniz):..... 2 [] Hayır
3. Kaç yıldır iş güvenliği uzmanı olarak çalışıyorsunuz?
.....
4. İş Güvenliği Uzmanlığı seviyeniz nedir?
1 [] A Sınıfı 2 [] B Sınıfı (6. Soruya geçiniz) 3 [] C Sınıfı (7. Soruya geçiniz)
5. A sınıfı uzmanlık sınavına girmeye nasıl hak kazandınız?
1 [] 4 sene B sınıfı uzman olarak çalışarak
2 [] İş Güvenliği doktora programını tamamlayarak
3 [] 2012 yılı ve öncesinde SGK prim gün sınırını geçmiş olduğum için
4 [] A sınıfı uzmanlık belgemi sınava girmeden aldım
6. B sınıfı uzmanlık sınavına girmeye nasıl hak kazandınız?
1 [] 3 sene C sınıfı uzman olarak çalışarak
2 [] İş Güvenliği yüksek lisans programını tamamlayarak

7. Lisans eğitiminizi hangi üniversitede tamamladınız?
1 [] Listeden seçilecek 2 [] Diğer (Belirtiniz).....
8. Lisans bölümünüz hangi fakülteye bağlıydı?
1 [] Mühendislik Fakültesi 2 [] Mimarlık Fakültesi 3 [] Temel Bilimler
9. Lisans bölümünüzü seçiniz?
1 [] Listeden seçilecek 2 [] Diğer (Belirtiniz).....
10. İş Sağlığı Güvenliği alanında yüksek lisans yaptınız mı?
1 [] Evet 2 [] Hayır (12. Soruya geçiniz)
11. Yüksek Lisans eğitiminizi hangi üniversitede tamamladınız?
1 [] Listeden seçilecek 2 [] Diğer (Belirtiniz).....
12. Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde mi çalışıyorsunuz?
1 [] Evet 2 [] Hayır
13. Şu an çalıştığınız iş yerinde iş güvenliği uzmanlığı dışında bir göreviniz var mı?
1 [] Evet (Belirtiniz):..... 2 [] Hayır
14. İş güvenliği uzmanı olarak şu anda hizmet verdiğiniz iş yeri sayısını yazınız
.....
15. İş güvenliği uzmanı olarak şu anda hizmet verdiğiniz iş yerlerinden en kalabalık olanında kaç çalışan bulunmaktadır?
.....
16. İş güvenliği uzmanı olarak hizmet verdiğiniz iş yerleri hangi sektörde yer almaktadır? (En uzun süre hizmet verdiğiniz sektörden başlayarak ilk üç sektörü sırayla işaretleyiniz)
1 [] Kimya 2 [] Tekstil 3 [] Gıda
4 [] Demir Çelik 5 [] İnşaat 6 [] Otomotiv
7 [] İmalat 8 [] Sağlık 9 [] Enerji
10 [] Maden
11 [] Diğer (**Belirtiniz**):
17. Şu an çalıştığınız iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
..... yıl
Bir yıldan az ise ay
18. Şu an çalıştığınız iş yerinde haftada toplam kaç saat çalışıyorsunuz?
__ saat
19. Şu an çalıştığınız iş yerinde Cumartesi günleri çalışıyor musunuz?

- 1 [] Evet 2 [] Hayır 3 [] Sıklıkla 4 [] Nadiren
20. Yöneticinizden yardım ve destek alıyor musunuz?
 1 [] Her zaman 2 [] Çoğu zaman 3 [] Bazen
 4 [] Nadiren 5 [] Hiç
21. Önümüzdeki 12 ay içinde işinizi kaybetme ve işsiz kalma olasılığınız nedir?
 %.....
22. İşimin gerektirdiklerini yapabileceğimi hissediyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
23. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitimini faydalı buluyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
24. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitimini yeterli buluyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
25. İş Güvenliği Uzmanlığı sınavlarını yetkinliği ölçmekte yeterli buluyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
26. Çalıştığım sektör/sektörler ile lisans öğrenimim ilişkilidir.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
27. İşyerlerine verdiğim iş güvenliği uzmanlığı hizmetinin iş yerine fayda sağladığını düşünüyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum

III. İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN ÖZELLİKLER

İşin yapısı

1. İşim monotondur.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
2. Yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
3. İşim birbirinden farklı türde görevler içermesi bakımından çeşitlidir.
 1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım

- 4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
4. Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
5. Yaptığım işin kişisel gelişimime olan etkisi olumsuzdur.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
6. İşimde yaratıcılığımı istediğim kadar kullanamam.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
7. İşimi yaparken kendi başıma kararlar alıp uygulayabilirim.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
8. İşimin toplum içinde saygın bir yeri vardır.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum

İletişim ve İlişkiler

9. İşimi yaparken diğer çalışanlarla iletişim kopukluğu yaşıyorum.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
10. Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
11. Çalışma arkadaşlarımla olan problemleri çözmekte zorlanırım.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
12. Üstlerimle olan ilişkilerim sorunludur.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
13. İşimde neler yapmam gerektiğinden haberdarım.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
14. Çalışma arkadaşlarımdan, işimi yaparken zorlandığım konularda yardım alabilirim.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum
15. İşimle ilgili zorlandığım konuları üstüme rahatlıkla söylerim.
1 [] Kesinlikle Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum 3 [] Kararsızım
4 [] Katılıyorum 5 [] Kesinlikle Katılıyorum

IV. MENTAL İYİ OLUŞ DURUMUNA İLİŞKİN ÖZELLİKLER

1. Gelecekle ilgili iyimserim
1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum

2. Kendimi işe yarar (faydalı) hissediyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
3. Kendimi rahatlamış hissediyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
4. Diğer insanlara karşı ilgiliyim.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
5. Farklı işlere zaman ayırabilecek enerjim var.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
6. Sorunlarla iyi bir şekilde başa çıkabilirim.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
7. Açık ve net bir biçimde düşünebiliyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
8. Kendimden memnunum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
9. Kendimi diğer insanlara yakın hissediyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
10. Kendime güveniyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
11. Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
12. Sevdiğimi hissediyorum.
 1 [] Hiç Katılmıyorum 2 [] Katılmıyorum
 3 [] Biraz Katılıyorum 4 [] Katılıyorum 5 [] Tamamen Katılıyorum
13. Yeni şeylere karşı ilgiliyim.

- | | | |
|--------------------------|--------------------|---------------|
| 1 [] Hiç Katılmıyorum | 2 [] Katılmıyorum | |
| 3 [] Biraz Katılıyorum | 4 [] Katılıyorum | 5 [] Tamamen |
| Katılıyorum | | |
| 14. Neşeli hissediyorum. | | |
| 1 [] Hiç Katılmıyorum | 2 [] Katılmıyorum | |
| 3 [] Biraz Katılıyorum | 4 [] Katılıyorum | 5 [] Tamamen |
| Katılıyorum | | |

V. YORUM

Yorum:

İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri ile ilgili iletmek istediğiniz bir konu varsa lütfen yazınız

.....

EK-2: Tez Çalışması ile İlgili Etik Kurul İzinleri**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

<u>TOPLANTI TARİHİ</u>	<u>TOPLANTI SAYISI</u>
07 Mayıs 2024	2024/09


İlgi : 21.04.2024 tarihli ve E-77558955-000-00003493813 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Ebru KAYA'nın**, Doç. Dr. Mahmut Saadi YARDIM danışmanlığında yürüteceği "*Türkiye'de Görev Yapan İş Güvenliği Uzmanlarının Ruh Sağlığı ve İş Doyumu Durumlarının İrdelenmesi*" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun **07 Mayıs 2024** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. İsmet KOÇ
Kurul Başkanı

EK-3: Tez Çalışması Orijinallik Raporu



Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:
Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Ebru KAYA
Ödev başlığı: ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN İŞ ...
Gönderi Başlığı: ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN İŞ ...
Dosya adı: Ebru_KAYA_Tez_Revize_16Mayis2025.docx
Dosya boyutu: 357.62K
Sayfa sayısı: 99
Kelime sayısı: 21,203
Karakter sayısı: 134,799
Gönderim Tarihi: 19-May-2025 08:58ÖS (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 2679974525

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
SAĞLIK BAKANLIĞI ENFESİZ

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN
İŞ GÖRENLERİNİN SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE
GÖREV YAPAN İŞ GÖRENLERİNİN

İSİMİ

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
SAĞLIK BAKANLIĞI ENFESİZ

İSİMİ
İSİMİ

Copyright 2025 Turnitin. Tüm hakları saklıdır.

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MENTAL İYİ OLUŞ VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

ORJINALLIK RAPORU

% 2	%	% 2	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

- 1** Genc, Fatimatuzzebra. "Konstipasyonu Olan ve Olmayan Gebelerde Yaşam Kalitesi: Karsilastimali Bir Calisma", Necmettin Erbakan University (Turkey)
Yayın

<%**1**
- 2** Aytaç, Mert. "Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisinin İncelenmesi", Maltepe University (Turkey), 2024
Yayın

<%**1**
- 3** Kagnici, Esra. "Ergenlerde İnternet Bağımlılığı İle Algılanan Duygusal İstismar ve İyi Olus Arasındaki yordayıcı İstister kiler", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2021
Yayın

<%**1**
- 4** Kılıçkaya, Ayşe. "Küçük Çocukların Yaşlılara İlişkin Görüşleri ve Farklılıklara Saygı Düzeyleri İle Ebeveynlerinin ve Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaşlı Ayrımcılık ve Hoşgörü

<%**1**

9. ÖZGEÇMİŞ