

Özel Sektörde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Zorlukların Mesleki Öz- Yeterliliklerine Etkisinin İncelenmesi

Kazım EKİZOĞLU^{1, *}, Meliha KIRKINCIOĞLU²

¹⁻²İstanbul Gedik Üniversitesi, İSG Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, özel sektörde çalışan iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların, mesleki öz-yeterliliklerine etkisini incelemektir. İstanbul ilinde en az 1 yıldır özel sektörde aktif çalışan 63 kadın, 79 erkek olmak üzere toplam 142 iş güvenliği uzmanları örneklem grubumuzu oluşturmaktadır. Araştırmada, Aksoy (2019) tarafından geliştirilen “iş güvenliği uzmanlarının sorunları ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek temel ve organizasyonel zorluklar olarak iki bölümden oluşmaktadır. Temel zorluklar; yasal zorluklar, çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklar, çalışanların bilgisizliği, kaynakların sağlanamaması, işverenin yeterli farkındalığının olmaması gibi 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Aksoy [1] tarafından geliştirilen “mesleki öz- yeterlilik ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Veriler dağılım normalliği gösterdiğinde Frekans Analizi, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.

Sonuç olarak, araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunların, mesleki öz yeterliliklerini %17 etkilediği söylenebilir. Veriler, örneklem yerine evrenden üretilmiş olsaydı toplam varyansın %13’ ünü açıklıyor olacaktı. İş güvenliği uzmanlarının mesleki öz yeterliliğini en fazla “kaynakların sağlanamaması” sorunu etkilemektedir. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır.

Anahtar kelimeler: İş Güvenliği Uzmanları, Mesleki Zorluklar, Mesleki Yeterlilik.

**Sorumlu yazar: kazimekizoglu@gmail.com ve ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2017-0303>

Examining the Effect of the Difficulties Experienced by Occupational Safety Experts Working in the Private Sector on their Professional Self-Efficacy

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effects of the problems encountered by occupational safety experts working in the private sector on their professional self-efficacy. Our sample group consists of a total of 142 occupational safety experts, 63 women and 79 men, who have been actively working in the private sector for at least 1 year in Istanbul. In the research, the "problems of occupational safety experts scale" developed by Aksoy (2019) was used. The scale consists of two parts: basic and organizational challenges. Main challenges; It consists of 6 sub-dimensions such as legal difficulties, employees' reluctance to participate, legal difficulties, employees' ignorance, lack of resources, and lack of sufficient awareness of the employer. The "professional self-efficacy scale" developed by Aksoy [1] was used. SPSS 21.0 program was used to analyze the data. Frequency Analysis, Correlation and Regression analyzes were used when the data showed distribution normality.

As a result, it can be said that the difficulties experienced by the occupational safety experts participating in the research affected their professional self-efficacy by 17%. If the data had been generated from the population instead of the sample, it would have explained 13% of the total variance. The problem of "lack of resources" affects the professional self-efficacy of occupational safety experts the most. The effect of other variables is insignificant.

Keywords: *Occupational Safety Experts, Professional Challenges, Professional Competence*

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' ne göre dünya çapında yaklaşık 2,3 milyon kadın ve erkeğin her yıl işle ilgili kazalara veya hastalıklara yenik düştüğünü tahmin ediyor. Bu tahmine göre her gün 6000' den fazla ölüme karşılık geliyor. Mesleki kazalar ve hastalıklar; işletmelerin, işçilerin, toplumun ve ülke ekonomisinin üzerinde yıkıcı etkilere yol açmaktadır. Pek çok gelişmeye rağmen, kazaların ve işle ilgili hastalıkların önlenmesi küresel ölçekte büyük önem taşımaya devam ediyor (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2003).

Ülkemizde ise iş kazası ve meslek hastalığı sonucu günde ortalama 9 kişi sakatlanırken 4 kişi de hayatını kaybetmektedir [2]. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarına büyük iş düşmektedir. Ancak onların mesleki anlamda yaşadığı ciddi sorunlar mesleki öz yeterliliklerine ve performanslarına da olumsuz etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Öz yeterlilik kavramını ilk Bandura, sosyal öğrenme kuramında gündeme getirmiştir. Öz yeterlik, bireylerin bir olayı, görevi ya da işi gerçekleştirme yeteneklerini bilme ve kendilerini değerlendirme yeteneği olarak yorumlanmıştır. Bununla birlikte belirli hedeflere ulaşabilmek için gerekli araçları, eylemleri ve faaliyetleri algılama ve organize etme yeteneğini de kapsamaktadır [3]. Bu durumda öz yeterlilik algısının, bireylerin kendilerine sormuş oldukları “bu görevi yerine getirmek için gerekli yeterliliğe sahip miyim?” sorusunun cevabıyla ilişki olduğu görülmektedir [4]. Sonuç olarak öz yeterlik, yetkin olmak değil, kişinin kendisine ve kaynaklarına güvenmesi anlamına gelmektedir. Öz yeterlik kavramı, eylem planlaması, gerekli becerilerin farkındalığı, organizasyonu ve zorluklara karşı başarıların incelenmesinden elde edilen motivasyon derecesi gibi faktörleri içermektedir. Güçlü öz yeterlilik, başarı ve mutluluğun ve her şeyden önce kişisel gelişim ve becerilerin çeşitlendirilmesi için bir garantidir [5]. Ayrıca öz-yeterlik algısı olumlu olan bireylerin zorluklar karşısında daha dirençli ve dayanıklı oldukları, gönüllü çalışmalara da katıldıkları görülmektedir [6].

İş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı sorunların ve sonuçlarının, öncüllerinin ve ilgili değişkenlerin araştırılması, bu sorunlarla başa çıkmanın yolunu bulmayı kolaylaştırır. Bu da iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarını ve buna bağlı olarak kuruluşların sağlık ve güvenlik performanslarını iyileştirmektedir. Bu çalışmanın hedefi, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların, mesleki öz yeterliliklerini ve performansını ne derecede etkilediği ortaya koymaktır.

Bu çalışmanın problem cümlesi: “Özel sektörde çalışan iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların, mesleki öz- yeterliliklerine etkisi var mıdır?” şeklindedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Modelimiz belirlenen evrenden seçilmiş olan örneklem üzerinde nicel betimlemeyi sağlamak için yapılan ve genel tarama modellerinden “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Geçmişten beri var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan yaklaşıma tarama modeli denir [7]. İlişkisel tarama modeli ise korelasyon ve karşılaştırma araştırmaları yapmamızı sağlayan bir tarama modelidir [8].

Araştırmanın Etik Yönü

İstanbul Gedik Üniversitesi, 24/04/2023 tarihli 2023/4 sayılı toplantısı ile bu çalışmanın etik olarak uygunluğuna karar verilmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

İstanbul ilinde, özel veya kamu sektöründe en az 1 yıllık iş deneyimine sahip iş güvenliği uzmanları, araştırma grubumuzu oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

İş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı sorunlar ölçeği

Aksoy [1] tarafından geliştirilen İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 34 maddeden, 2 bölümden (iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı temel zorluklar ve organizasyonel zorluklar), 6 alt boyuttan ve 6' lı likertten (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılmıyorum, 4-Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum) oluşmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel sorunlar bölümünün 6 alt boyutu ve Cronbach's Alpha değeri sırasıyla: yasal zorluklar (0,79), çalışanların katılım konusundaki isteksizliği (0,88), hukuka dayalı zorluklar (0,75), çalışanların bilgisizliği (0,87), kaynakların yetersizliği (0,84) ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması (0,94) olmak üzere toplam Cronbach's Alpha değeri, 0,95' dir. İş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı organizasyonel sorunlar bölümü 6 maddeden oluşmakta ve Cronbach's Alpha değeri 0,82 şeklinde bulunmuştur.

Mesleki öz – yeterlilik inancı ölçeği

Aksoy [1] tarafından geliştirilen mesleki öz- yeterlilik ölçeği 7 maddeden ve 6' lı likertten (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılmıyorum, 4-Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum) oluşmaktadır. Ölçeğin, Cronbach's Alpha değeri, 0,87' dir.

Verilerin Toplanması

Veriler, Google Form kullanılarak hazırlanan online anket formu ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu belirlendikten sonra İstanbul ilindeki Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) çalışanlarına, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren kurslar ve eğitim kurumları ile iletişime geçilerek gerekli izinler alınıp aktif çalışan uzmanlara, bilgilendirilmiş onam formu ile online anket formunun linki mail yoluyla ulaştırılmıştır. Yaklaşık 4 aylık sürede toplam 224 kişilik veri seti elde edilmiştir. Bunlardan 28 kişinin verilerinde eksik veya boş cevaplar olduğu, 54 kişinin ise uç değerlere sahip veriler girdiği tespit edilerek veri setinden atılmıştır. Toplam 142 kişinin verileriyle bulgulara ulaşılmıştır.

Verilen Analizi

Tez yazımında MS Word programı, verilerin düzenlenmesi ve grafiklerin çizilmesinde Windows MS Excel tabloları programı, istatistik testlerin yapılmasında SPSS 21.0 İstatistik programı kullanılmıştır. Tez çalışmamızda topladığımız verilerin parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin uygun olup olmadığını belirlemek için ilk olarak verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış ve veriler normal dağılım göstermektedir (Çizelge 1). Regresyon analizi için gerekli olan dağılım normalliği sağlandığından uç değerlere ve çoklu bağlantılık durumuna (VIF ve TOL) bakılmıştır.

Mahalanobis ve Cook's uzaklık değerleri ile incelenmiş, üçten fazla bağımsız değişkenimiz olduğu için $[MAH_1] < 16,27$ olarak ele alınmıştır [9]. Çoklu bağlantılık durumunu VIF (varyans enflasyon faktörü) ve TOL (Tolerans değeri) değerleriyle de incelenmiş ve VIF,10 olmasıyla çoklu doğrusallığın olmadığını söylemek mümkündür [10]. Çalışmada kullanılan regresyon analizi bulgularında VIF değeri= 7,06 ile 1,97 aralığında ve TOL değeri= ,50 ile ,14 aralığında olması anlamlı ilişkinin olmaması yani çoklu doğrusallığın bulunmadığı anlamına gelmektedir.

BULGULAR

Tablo 1: Dağılım normalliği ve güvenilirlik

| | Ortalama | Skewness | Kurtosis | Cronbach's Alpha |
|--|----------|----------|----------|------------------|
| Mesleki Öz- Yeterlilik | 4,94 | -0,89 | 0,38 | 0,92 |
| İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm) | | | | |
| Yasal Zorluklar | 3,22 | 0,19 | -0,74 | |
| Çalışanların Katılım İsteksizliği | 3,22 | 0,19 | -0,72 | |
| Hukuka Dayalı Zorluklar | 4,16 | -0,45 | 0,47 | 0,96 |
| İş Yeri Çalışanların Bilgisizliği | 3,13 | -0,14 | -0,73 | |
| Kaynakların Sağlanamaması | 2,94 | 0,22 | -0,73 | |
| İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması | 3,45 | -0,10 | -0,38 | |
| İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm) | | | | |
| Organizasyonel Zorluklar | 4,39 | -0,79 | 0,04 | 0,87 |

Araştırmada kullanılan ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları, skewness ve kurtosis değerlerine göre -1 ve +1 arasında olması verilerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Mesleki Öz- Yeterlilik ölçeği %92; İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm) %96 ve İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm) %87 güvenilir denilebilir.

Tablo 2. Katılımcıların frekans ve yüzdelik dağılımları

| | | N | % |
|-----------------|-----------------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 63 | 44,4 |
| | Erkek | 79 | 55,6 |
| Yaş | 20- 24 yaş | 30 | 21,1 |
| | 25- 30 yaş | 31 | 21,8 |
| | 31- 40 yaş | 54 | 38 |
| | 41- 50 yaş | 21 | 14,8 |
| | 50 yaş ve üzeri | 6 | 4,2 |

| Sertifika Türü | A Sınıfı | 32 | 22,5 |
|------------------------|-----------------|----|------|
| | B Sınıfı | 60 | 42,3 |
| | C Sınıfı | 50 | 35,2 |
| İş Tecrübesi | 1-3 Yıl | 52 | 36,6 |
| | 4-7 Yıl | 42 | 29,6 |
| | 8-11 Yıl | 36 | 25,4 |
| | 12 yıl ve üzeri | 12 | 8,5 |
| İş Yeri Tehlike Sınıfı | Az Tehlikeli | 34 | 23,9 |
| | Tehlikeli | 36 | 25,4 |
| | Çok Tehlikeli | 72 | 50,7 |

Araştırmaya çoğunlukla; erkek (n=79, %55,6), 25- 30 yaş aralığında (n=31, %21,8), B sınıfı sertifikaya sahip (n=60, %42,3), 1-3 yıllık iş tecrübesine sahip (n=52, %36,6) ve iş yerleri çok tehlikeli sınıfında olan (n=72, %50,7) katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ile yaşadığı sorunlar arasındaki ilişki

| | | Mesleki Öz Yeterlilik |
|---|---|-----------------------|
| İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm) | | |
| Yasal Zorluklar | r | -0,24** |
| | p | 0,00 |
| | N | 142 |
| Çalışanların Katılım İsteksizliği | r | -0,21* |
| | p | 0,01 |
| | N | 142 |
| Hukuka Dayalı Zorluklar | r | -0,23** |
| | p | 0,01 |
| | N | 142 |
| Çalışanların Bilgisizliği | r | -0,32** |
| | p | 0,00 |
| | N | 142 |
| Kaynakların Sağlanamaması | r | -0,07 |
| | p | 0,40 |
| | N | 142 |
| İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması | r | -,28** |
| | p | 0,00 |
| | N | 142 |
| İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm) | | |
| Organizasyonel Zorluklar | r | -0,06 |
| | p | 0,48 |
| | N | 142 |

Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ile yaşadığı sorunlar arasındaki ilişki çoklu korelasyon analizi ile incelenmiştir. Temel sorunlardan; yasal zorluklar (r=-0,24, p<0,01), çalışanların katılım isteksizliği (r=-0,21, p<0,01), hukuka dayalı zorluklar (r=-0,23, p<0,01), çalışanların bilgisizliği (r=-0,32, p<0,01) ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması (r=-0,28, p<0,01) sorunları ile mesleki memnuniyet arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (p<0,01). Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı bu sorunlar arttıkça mesleki öz yeterliliklerinin azaldığı

söylenbilir. Ayrıca kaynakların sağlanamaması ve organizasyonel zorluklar ile mesleki öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4. Katılımcıların yaşadığı temel sorunlarının, mesleki öz yeterliliğine etkisi

| Yordayıcı Değişkenler | B | β | R | R^2 | Adj. R^2 | F | t | p |
|---|-------|---------|------|-------|------------|------|-------|-----|
| Sabit | 5,64 | | | | | | 16,95 | ,00 |
| Yasal Zorluklar | -0,09 | -0,14 | | | | | -1,50 | ,13 |
| Çalışanların Katılım İsteksizliği | 0,06 | 0,10 | | | | | ,74 | ,46 |
| Hukuka Dayalı Zorluklar | -0,06 | -0,07 | 0,41 | 0,17 | 0,13 | 3,97 | -,67 | ,50 |
| Çalışanların Bilgisizliği | -0,16 | -0,24 | | | | | -1,59 | ,11 |
| Kaynakların Sağlanamaması | 0,13 | 0,22 | | | | | 1,98 | ,04 |
| İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması | -0,23 | -0,33 | | | | | -1,86 | ,06 |
| Organizasyonel Zorluklar | 0,13 | 0,18 | | | | | 1,68 | ,10 |

Katılımcıların yaşadığı temel sorunların, mesleki öz yeterliliğe etkisi çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen model mesleki öz yeterliliğine ait toplam varyansın %17'sini açıklamaktadır ($R=0,41$; $R^2=,17$; $F=3,97$; $p=0,00$). Yani iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel ve organizasyonel sorunlar, mesleki öz yeterliliklerini %17 etkilediği söylenebilir. Veriler örneklem yerine evrenden üretilmiş olsaydı toplam varyansın %13' ünü açıklıyor olacaktı. Mesleki öz yeterliliği, en fazla kaynakların sağlanamaması etkilemektedir ($t=1,98$; $\beta=0,22$; $p<0,05$). Kaynakların sağlanamaması, mesleki öz yeterliliği %22 etkilediği söylenebilir. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır ($t<1,96$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına göre iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı zorluklar ile mesleki öz yeterlilik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu durum, uzmanların yaşadığı mesleki zorluklar arttıkça mesleki öz yeterliliğin azaldığını göstermektedir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel ve organizasyonel sorunlar, mesleki öz yeterliliklerini %17 etkilediği ayrıca kaynakların sağlanamaması, mesleki öz yeterliliği %22 etkilediği tespit edilmiştir.

OSGB' de görevli iş güvenliği uzmanlarının ve OSGB' lerin sorunlarının değerlendirildiği diğer çalışmalarda uzmanların iş yükünün ve iş streslerinin yüksek olduğu [11], OSGB' lerin işverenin yükünü hafifleten mekanizmalar olarak görüldüğü [12] ve iş piyasasındaki OSGB' ler arasındaki rekabetten dolayı iş güvenliği uzmanlarının daha düşük ücretle çalıştırıldığı [13] tespit edilmiştir.

Yapılan bir çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmeye çalışmış ve iş güvenliği uzmanlarının cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, yaşa, kıdeme ve maaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini bulgulamıştır [14]. Ücretin iş tatminine büyük etkisinin olduğunu belirterek, çalışanların iş hayatında en çok önem verdikleri konunun ücret olduğunu vurgulamıştır [15]. Çalışanların iş tatmin düzeyinin ücrete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır [16]. İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin bireysel ya da OSGB bünyesinde çalışma durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir. OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin, bireysel çalışan iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca uzmanların sürekli kaygı düzeyleri cinsiyete ve medeni duruma göre değişmezken çalışma şekline ve sertifika türüne göre farklılaşmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı

düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde de pozitif düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [17].

Diğer bir çalışmada, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının stresten etkilenme düzeyinin A sınıfı uzmanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır [18]. A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların, B ve C sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha az tükenme ve stres yaşadıklarını [19] ve A sınıfı uzmanların daha yüksek bir yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu saptanmıştır [20]. İş güvenliği uzmanlarının %27'sinin işverenin kendisini iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmesindeki asıl amacın sorumluluklarını devretmek olduğu, %43.8'inin ise yasal sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla kendisini görevlendirdiğini düşündüğü belirlenmiştir. Ayrıca bireysel çalışan uzmanların çalışanlara verilen İSG eğitimi konusunda OSGB bünyesinde çalışan uzmanlara göre daha özgüvenli olduğu görülmektedir [21].

İşverenin tutumu iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğini etkilemektedir. İSG uzmanının mesleki bağımsızlık düzeyi işverene bağlıdır. İSG uzmanı genellikle ya çalışanın sağlığını korumayı ya da kendi geçimini sürdürmeyi tercih etmek durumundadır. İSG uzmanının bağımsız olarak kendi akıl ve vicdanına göre karar verebilmesi ancak işveren ile İSG uzmanı arasındaki istihdam ve ücretlendirme ilişkisinin ortadan kalkmasıyla mümkün olacak gibi görünmektedir. İSG uzmanının işsizlik kaygısı yaşaması, baskı altında çalışması, hoş olmayan koşullarla uzlaşmak zorunda kalması, kendini işe yaramaz hissetmesi ve işe yabancılaşması temel bulgular olarak belirlenmiştir [22]. Eğitim konusunda en önemli sıkıntı çalışanlarda İSG kültürünün oluşmamasıdır. Çünkü İSG kültürü oluşmamış bir toplumda hem işverenler hem de çalışanlar eğitimlerin gerekliliği konusunda yeterli bilince sahip değildirler. İşverenlerin eğitimsiz oldukları, kanunlardan haberdar olmadıkları ve İSG birimini önemsemedikleri tespit edilmiştir [23]. Ayrıca çalışanların çalışma süresi arttıkça iş güvenlik farkındalığından güvenliğe uyum ve güvenliğe katılımın azaldığı tespit edilmiştir [24].

İSG uygulamalarında kullanılan paket programların ve bu programların iş güvenliği uzmanlarının stres seviyesine etkisinin incelemiş ve işveren müdahalesinin fazla olması, mevzuatın uygulanmasında yaşanan zorluklar ve stres seviyesinin yüksek olması uzmanların değerlendirmesiyle mesleğin en olumsuz tarafları olmakla beraber şikâyetçi oldukları ve kendilerini stresli hissetmelerine neden olan en önemli sorunlar çalışanların İSG konusundaki duyarsızlığı, tedbirlere uymadaki ihmalleri, İSG uygulamalarında önlem ve tedbirlerin yetersizliği, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uzmanların İSG yazılımı kullanma durumları ile eğitim durumu, uzmanlık sınıfı, uzmanlık yapma şekli ve günlük çalışma süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiştir [25].

Teşekkür

Bu çalışma, İstanbul Gedik Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında gerçekleştirilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

REFERANSLAR

- [1] Ş. Aksoy, The Relationship Between Challenges of Occupational Safety Specialists, Psychological Safety, Professional Self – Efficacy Belief and Proactive Work

- Behavior. Istanbul Bilgi University, Institute of Social Sciences, Organizational Psychology Master's Degree Program, İstanbul, 2019.
- [2] G. Korkut, A. Tetik, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), s. 455- 474, 2013.
- [3] A. Bandura, Self-Efficacy (The Exercise of Control), New York: W. H. Freeman and Company. 1997.
- [4] B. Çetin, Yeni İlköğretim Programı (2005) Uygulamalarının İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Öz-Yeterliliklerine Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(25), 130-141, 2009.
- [5] F. Yıldırım, İ.Ö. İlhan, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308, 2010.
- [6] E. Özerkan, Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Algıları ile Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- [7] N. Karasar, Bilimsel Araştırma Yöntemi (24. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012.
- [8] N. Karasar, Araştırmalarda Rapor Hazırlama. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2004.
- [9] R. D. Cook, S. Weisberg, Residuals and Influence In Regression. New York: Chapman and Hall, 1982.
- [10] C. F. Dormann, J. Elith, S. Bacher, C. Buchmann, G. Carl, Carré, J.R. García Marquéz, B. Gruber, B. Lafourcade, P.J. Leitão, T. Münkemüller, C. McClean, P.E. Osborne, B. Reineking, B. Schröder, A.K. Skidmore Zurell D., Sven, Lautenbach, S. Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography*, 36(1), 27-46, 2013.
- [11] T. Karakaya, İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2018.
- [12] S. Orhan, E. Özkan, S. Uysal, Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama. *İşletme Bilim Dergisi*, 5(3), 207-234, 2017.
- [13] P. Abdal, M. Çakır, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Profesyoneller Üzerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 27-34, 2018.
- [14] A. E. Toyoğlu, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman, 2022.
- [15] B. Gül, Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, 2021.
- [16] D. Gür, Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.
- [17] S. Albayrak, H. Tuna, İş güvenliği kültürünün un sanayi sektöründe çalışanların güvenlik performansına etkisi (Konya ili örneği). *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 32, 160-166, 2021.

- [18] S. Çıkmak, Y. Biçen, F. Aras, İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Faktörlerin Risk Analizi ve Değerlendirme Süreçleri Üzerindeki Bağlı Etkilerinin Değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*. 11(4). 22-33, 2018.
- [19] S. Aytaç, G. Akalp, A. Gökçe, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5). 1207-122, 2016.
- [20] S. Aytaç, T. Engin, E. İmanlı, İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. 15(60). 746-758, 2020.
- [21] M. Tülü, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.
- [22] B. Namal, H. Kanber, M.V. Kavas, İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kurumlardan almaları nedeniyle karşılaştıkları etik sorunlar. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 3(3), 146-164, 2016.
- [23] Z.B. Takaoğlu, E.Ç. Kaya, N.Ö. İri, İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9, 2018.
- [24] Ö. Ekizoğlu, Investigation of the Relationship Between Stadium Security Staff's Safety Awareness, Safe Behavior and Work Motivations, *International Journal of Eurasian Education and Culture* , 8(20), 416-443, 2023.
- [25] A.Ş. Köroğlu, İSG Uygulamalarında Kullanılan Paket Programların ve Bu Programların İş Güvenliği Uzmanlarının Stres Seviyesine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Adana, 2022.