

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ  
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN, MESLEKİ ÖZ-  
YETERLİLİKLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kazım EKİZOĞLU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

KASIM 2023  
İSTANBUL

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ  
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN, MESLEKİ ÖZ -  
YETERLİLİKLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kazım EKİZOĞLU  
(221212024)  
(0009-0004-2017-0303)

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU

İstanbul 2023



**T.C.**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü**

**Jüri Tez Onay Formu**

13.11.2023

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

Bu çalışma 13.11.2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

**Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU**

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Ebrar ATAĞ**

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Gürcan ATAĞÖK**

Üye (İmza)

Marmara Üniversitesi

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Özel Sektörde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştıkları Sorunların, Mesleki Öz - Yeterliliklerine Etkisinin İncelenmesi” adlı tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (13/11/2023).

Kazım EKİZOĞLU



## ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimine başladığım ilk günden itibaren, akademik çalışmalarında ve akademik hayatımın şekillenmesinde bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, değerli tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Meliha KIRKINCIOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez hazırlık sürecimde, tüm yoğunluğuna rağmen bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, çalışma sürecimle yakından ilgilenen, bana zaman ayıran, sevgili eşim Dr. Öğr. Üyesi Özlem EKİZOĞLU'na teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Kasım 2023

Kazım EKİZOĞLU

---

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Probleminin Durumu .....	1
1.2. Problemin Cümlesi .....	1
1.3. Araştırmanın Amacı .....	1
1.4. Araştırmanın Hipotezleri .....	2
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
<b>2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI .....</b>	<b>5</b>
2.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleği .....	5
2.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki ve Sorumlulukları .....	6
2.3. İş Güvenliği Uzmanının Sahip Olması Gereken İstihdam Edilebilirlik Becerileri .....	8
2.3.1. İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı mesleki zorluklar .....	9
2.3.1.1. İş veren kaynaklı sorunlar .....	11
2.3.1.2. Çalışan bazlı zorluklar .....	12
2.3.1.3. Yasal zorluklar .....	13
2.3.1.4. Organizasyonel zorluklar .....	14
2.3.1.5. Çalışma saatleri ve ücretlendirmeler .....	14
<b>3. MESLEKİ ÖZ YETERLİLİK.....</b>	<b>15</b>
3.1. Öz Yeterlilik Kavramı .....	15
3.2. Mesleki Öz Yeterlilik .....	16
<b>4. YÖNTEM.....</b>	<b>18</b>
4.1. Araştırmanın Modeli.....	18
4.2. Araştırmanın Etik Yönü.....	18
4.3. Araştırmanın Örneklemi .....	19
4.4. Veri Toplama Araçları.....	19
4.5. Verilerin Toplanması.....	19
4.6. Verilen Analizi .....	20
<b>5. BULGULAR.....</b>	<b>21</b>
5.1. Dağılım Normalliği ve Güvenirlilik Analizi .....	21
5.2. Frekans ve Yüzdeler Dağılımları .....	21
5.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Öz Yeterliliği.....	23
5.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Yaşadığı Sorunlar.....	23
5.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Öz Yeterliliği.....	24

5.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşlarına Göre Yaşadığı Sorunlar .....	24
5.7. İş Güvenliği Uzmanlarının Aylık Gelirine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri ....	26
5.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Aylık Gelirine Göre Yaşadığı Zorluklar.....	26
5.9. İş Güvenliği Uzmanlarının Sertifika Türüne Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri .	28
5.10. İş Güvenliği Uzmanlarının Sertifika Türüne Göre Yaşadığı Zorluklar .....	28
5.11. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tecrübesine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri ..	29
5.12. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tecrübesine Göre Yaşadığı Zorluklar.....	30
5.13. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Tehlike Sınıfına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri.....	31
5.14. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Tehlike Sınıfına Göre Yaşadığı Zorluklar .....	31
5.15. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Çalışan Sayısına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri.....	32
5.16. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Çalışan Sayısına Göre Yaşadığı Zorluklar .....	33
5.17. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Ziyaret Aracına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri.....	34
5.18. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Ziyaret Aracına Göre Yaşadığı Zorluklar .....	35
5.19. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şekline Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri	36
5.20. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şekline Göre Yaşadığı Zorluklar .....	36
5.21. İş Güvenliği Uzmanlarının Yardımcı Personel Varlığına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri.....	37
5.22. İş Güvenliği Uzmanlarının Yardımcı Personel Varlığına Göre Yaşadığı Zorluklar .....	37
5.23. İş Güvenliği Uzmanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri.....	38
5.24. İş Güvenliği Uzmanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Yaşadığı Zorluklar	38
5.25. İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Öz Yeterliliği Ve Yaşadığı Sorunların, Bağımsız Değişkenler İle İlişkisi .....	39
5.26. İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Öz Yeterliliğe, Bağımsız Değişkenlerin Etkisi.....	40
5.27. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlara, Bağımsız Değişkenlerin Etkisi .....	41
5.28. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlara Bağımsız Değişkenlerin Etkisi .....	42
5.29. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunların Mesleki Öz Yeterlilikle İlişkisi .....	43
5.30. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunların, Mesleki Öz Yeterliliğe Etkisi .....	44
<b>6. TARTIŞMA.....</b>	<b>45</b>
<b>7. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>49</b>
7.1 Sonuç .....	49
7.2 Öneriler .....	49
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>51</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>56</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>DMK</b>	: Devlet Memurlar Kanunu
<b>EU-OSHA</b>	: Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
<b>İGU</b>	: İş Güvenliği Uzmanı
<b>İLO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 5.1: Dağılım normalliği ve güvenilirlik .....	21
Çizelge 5.2: Katılımcıların frekans ve yüzdeler dağılımları.....	21
Çizelge 5.3: Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki öz yeterliliği.....	23
Çizelge 5.4: Katılımcıların cinsiyetlerine göre yaşadığı zorluklar.....	23
Çizelge 5.5: Katılımcıların yaşlarına göre mesleki öz yeterlilikleri.....	24
Çizelge 5.6: Katılımcıların yaşlarına göre yaşadığı zorluklar .....	24
Çizelge 5.7: Katılımcıların aylık gelirine göre mesleki öz yeterlilikleri .....	26
Çizelge 5.8: Katılımcıların aylık gelirine göre yaşadığı zorluklar .....	26
Çizelge 5.9: Katılımcıların sertifika türüne göre mesleki öz yeterlilikleri .....	28
Çizelge 5.10: Katılımcıların sertifika türüne göre yaşadığı zorluklar .....	28
Çizelge 5.11: Katılımcıların iş tecrübesine göre mesleki öz yeterlilikleri.....	29
Çizelge 5.12: Katılımcıların iş tecrübesine göre yaşadığı zorluklar .....	30
Çizelge 5.13: Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre mesleki öz yeterlilikleri ....	31
Çizelge 5.14: Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre yaşadığı zorluklar .....	31
Çizelge 5.15: Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre mesleki öz yeterlilikleri ...	32
Çizelge 5.16: Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre yaşadığı zorluklar.....	33
Çizelge 5.17: Katılımcıların iş yeri ziyaret aracına göre mesleki öz yeterlilikleri.....	34
Çizelge 5.18: Katılımcıların iş yeri ziyaret aracına göre yaşadığı zorluklar .....	35
Çizelge 5.19: Katılımcıların çalışma şekline göre mesleki öz yeterliliği .....	36
Çizelge 5.20: Katılımcıların çalışma şekline göre yaşadığı zorluklar .....	36
Çizelge 5.21: Katılımcıların yardımcı personel varlığına göre mesleki öz yeterliliği .....	37
Çizelge 5.22: Katılımcıların yardımcı personel varlığına göre yaşadığı zorluklar ....	37
Çizelge 5.23: Katılımcıların maaş memnuniyetine göre mesleki öz yeterliliği .....	38
Çizelge 5.24: Katılımcıların maaş memnuniyetine göre yaşadığı zorluklar.....	38
Çizelge 5.25: Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ve yaşadığı sorunların bağımsız değişkenler ile ilişkisi .....	39
Çizelge 5.26: Bağımsız değişkenlerin katılımcıların mesleki öz yeterliliğine etkisi .	40
Çizelge 5.27: Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı temel sorunlara etkisi	41
Çizelge 5.28: Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunlara etkisi.....	42
Çizelge 5.29: Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ile yaşadığı sorunlar arasındaki ilişki .....	43
Çizelge 5.30: Katılımcıların yaşadığı temel sorunlarının, mesleki öz yeterliliğine etkisi.....	44

## ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Avrupa Ülkeleri Mevzuatlarına Göre Uzman Gerekliliği .....	6
Şekil 2.2: İSG uzmanı olabilmek için alternatif yollar .....	9
Şekil 2.3: İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar.....	11
Şekil 4.1: Araştırmanın modeli .....	18



## ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN, MESLEKİ ÖZ- YETERLİLİKLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

### 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 bölüme ayrılmıştır. Temel zorluklar; yasal zorluklar, çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklar, çalışanların bilgisizliği, kaynakların sağlanamaması, işverenin yeterli farkındalığının olmaması gibi 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Aksoy (2019) tarafından geliştirilen “mesleki öz- yeterlilik ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Veriler dağılım normalliği gösterdiğinde Frekans Analizi, Independent T testi, One Way Anova, 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. Mesleki öz yeterliliği en çok “kaynakların sağlanamaması” sorunu etkilemektedir. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır.

**Anahtar Kelimeler:** *İş Güvenliği Uzmanları, Mesleki Zorluklar, Mesleki Yeterlilik.*

## **EXAMINING THE EFFECT OF THE PROBLEMS FACED BY OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS WORKING IN THE PRIVATE SECTOR ON THEIR PROFESSIONAL SELF-EFFICIENCY**

### **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 (2019) was used. SPSS 21.0 program was used to analyze the data. Frequency Analysis, Independent T test, One Way Anova, 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. Professional self-efficacy is most affected by the problem of "lack of resources". The effect of other variables is insignificant.

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

# 1. GİRİŞ

## 1.1. Araştırmanın Probleminin Durumu

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 her gün 6000' den fazla ölüme karşılık geliyor. Mesleki kazalar ve hastalıklar işçiler, işletmeler, tüm topluluklar ve ekonomiler 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 (Korkut ve Tetik, 2013, s. 456). Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarına büyük iş düşmektedir. Ancak onların mesleki anlamda yaşadığı ciddi sorunlar mesleki öz yeterliliklerine ve performanslarına da olumsuz etkisi olduğu düşünülerek bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

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.

## 1.2. Problemin Cümlesi

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

## 1.3. Araştırmanın Amacı

Özel sektörde çalışan iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların, mesleki öz- yeterliliklerine etkilerini incelemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

#### 1.4. Araştırmanın Hipotezleri

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının cinsiyetleri ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının aylık geliri ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının sertifika türü ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş tecrübe süresi ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri tehlike sınıfı ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri çalışan sayısı ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri ziyaret aracı ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının çalışma şekli ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının yardımcı personellerinin varlığı ile mesleki öz-yeterlik inancı arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının maaş memnuniyeti ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının cinsiyetleri ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının aylık geliri ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının sertifika türü ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş tecrübe süresi ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri tehlike sınıfı ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri çalışan sayısı ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının iş yeri ziyaret aracı ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının çalışma şekli ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının yardımcı personel varlığı ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının maaş memnuniyeti ile yaşadığı sorunlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının mesleki öz yeterliliği ve yaşadığı sorunların bağımsız değişkenler ile ilişkisi vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanların bağımsız değişkenlerinin, mesleki öz yeterliliğine etkisi vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanların bağımsız değişkenlerinin, yaşadığı temel sorunlara etkisi vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanların bağımsız değişkenlerinin, yaşadığı organizasyonel sorunlara etkisi vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunların, mesleki öz-yeterliklerine etkisi vardır.

H<sub>1</sub>: İş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sorunlar ile mesleki öz-yeterlikleri arasında ilişki vardır.

### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

- Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının online anket sorularını anlayarak ve doğru olarak yanıtladıkları,
- Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının, soruları tümüyle doğrudan edindiği deneyimlere göre cevapladığı,
- Araştırmada kullanılan yöntem ve tekniklerin araştırmaya uygun olduğu,
- Uygulanan istatistik yöntem değerlendirmelerinin, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

- Araştırmaya İstanbul ilinde özel sektörde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlarla,
- En az 1 yıllık iş deneyimine sahip olanlarla,
- Online anket formunu eksiksiz dolduranlarla,
- Araştırmada kullanılan anketlerin sonuçlarıyla,
- Araştırmada kullanılan yöntem, teknik ve analiz sonuçlarıyla,
- Araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı verilerle sınırlandırılmıştır.

## 2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

### 2.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleği

İş güvenliği tarihi çalışanların sağlığının önemli olduğu anlaşılan sanayi devrimine dayanmaktadır. İnsan gücünün önemi bu dönemde anlaşılmıştır. Çalışanların, sağlıklı ve disiplinli çalışma periyotları bu dönemde iş veren için verimliliği artırıcı bir güç olduğu ortaya çıkarak birçok disiplin alanlarıyla ortaklaşa çalışma sonucu günümüze kadar gelişerek ve önem kazanarak gelen bir iş alanıdır (Özdemir vd., 2023, s. 57). İş sağlığı ve güvenliği (İSG), mesleki hastalıkların ve iş kazalarının önlenmesine güçlü bir şekilde odaklanarak işyerindeki sağlık, güvenlik ve refah konularıyla ilgilidir. İş güvenliği uzmanları (İGU) ise çalışanların sağlık ve güvenlik riskine neden olabilecek, tehlikeli maddelere maruz kalmaya yol açabilecek veya iş kazaları gibi riskleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yaparak çalışanları yaptıkları işlerdeki risk faktörleri hakkında bilinçlendirmeyi görev edinmiş kişilerdir. İşverenler, yasal olarak tüm çalışanları için güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür ve sağlık risklerini değerlendirmeli ve toplum tarafından kabul edilen bir düzeye indirmekle görevlidir (Gerding ve Crauste-Manciet, 2023, s. 606).

İşyerinde sağlık ve güvenlik kavramı Birleşik Krallık (İngiltere) ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) Sanayi Devrimi ile başlamıştır. 1833 Yasasıyla İngiltere'de Fabrika Müfettişliği kuruldu ve müfettişliğin amacı çalışanların refahını kontrol etmek ve çalışma koşullarını düzenlemektir. Ayrıca tekstil sektöründe çocukların, gençlerin ve kadınların çalışma saatleri gibi yasaların uygulanması da hayati hale gelmişti. Ayrıca çocukların gece çalışmasının yasaklanması, haftanın altı günü iki saat okula gitme zorunluluğu gibi düzenlemeler de zorunlu hale getirildi. İşçilere bir saat öğle yemeği molası hakkı verildi. 1833 Yasası'nın ardından, çalışma koşullarında köklü değişikliklerin gerçekleştiği ve sonraki yasalara daha fazla sanayinin dahil edildiği diğer Fabrika Yasaları yayımlandı. Sonuç olarak, güvenli mesleki uygulamaları denetleyen ve uygulayan kamu ve özel kurumlar oluşturuldu ve güçlendirildi. 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, endüstrilere yönelik

kapsamlı bir çerçeve sağladı. Ayrıca Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Birliği'nde (AB) İSG ile ilgili asgari standartları belirlemekle görevlendirildi. ABD' de demiryolu endüstrisinde havalı fren gibi güvenlik ekipmanlarının kullanımının zorunlu hale getirilmesiyle iş güvenliği yasaları başladı. 1910 yılında yaralanan işçilere yönelik bir tazminat kanunu çıkarılarak işverenin sorumluluğu kavramı uygulamaya konuldu. Sonuç olarak, birçok şirket iş güvenliği konusunda endişe duyuyor ve çeşitli güvenlik uygulamalarını çalışma ortamına dahil ediyordu. Bunun sonucunda kaza oranları sonraki yıllarda azalmaya başlamıştır (Salvador ve Thinh, 2016, s. 355).

Mevzuatında yasal zorunluluk bulunan ve eğitim içeriği devlet ya da diğer kurumlarca belirlenenler		Mevzuatta yasal zorunluluk bulunmayan, eğitim içeriği diğer kurumlarca belirlenenler
Devlet	Diğer Kurumlar	Diğer Kurumlar
Avusturya	Danimarka	Çek Cumhuriyeti
Belçika	Estonya	Finlandiya
Kıbrıs	Hollanda	Fransa
Almanya	Norveç	İzlanda
Yunanistan	Polonya	İrlanda
Macaristan		Litvanya
İtalya		Malta
Letonya		Romanya
Lüksemburg		İsveç
Portekiz		İngiltere
Slovakya		
Slovenya		
İspanya		
İsviçre		

**Şekil 2.1:** Avrupa Ülkeleri Mevzuatlarına Göre Uzman Gerekliliği

**Kaynak:** (Karanfil, 2023, s. 2259)

Ülkemizde, ilk kez temel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 3008 sayılı İş Yasası atılmış olsa da sonrasında AB normları ve İLO sözleşmeleri esas alınarak hazırlanan 4857 sayılı iş kanununda iş sağlığı ve güvenliği hükümleri yer almıştır. İSG kapsamlı olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 125-126).

## 2.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki ve Sorumlulukları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2009 tarihli ve 27320 sayılı İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37., 38. ve 39. maddelerinde iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve

yükümlülükleri hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte bu işlevler daha detaylı bir şekilde belirlenmiştir:

- Rehberlik Etme
- Risk Değerlendirmesi
- Çalışma Ortamı Gözetimi
- Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt
- İlgili Birimlerle İş birliği ve Koordinasyon Görevi

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çalışan sağlığını geliştirmek amacıyla işyerindeki tehlikelerin tanınmasını, önlenmesini ve kontrolünü kapsayan multidisipliner bir alandır. İSG kavramlarının ne olduğuna dair geniş bir anlayış sunmak amacıyla tarih, önem, zorluklar, fırsatlar ve araştırma konuları açıklanmakta ve analiz edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları çalışma ortamlarında korumaya yönelik yasa ve yönergelerden oluşur. Bu yasalar ülkeye ve bölgeye göre değişir. Türkiye’ de ise 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre yürütülür. Toplum ve endüstriye önemli faydalar sağlayan güvenli uygulama ve yöntemlerin uygulanmasıyla iş kazaları ve ölümler önlenebilir (Alli, 2008, s. 186). Ancak örgütlerin güvenlik iklimi, gelişmiş ülke şirketlerinde hâlâ her zaman görülmeyen, gelişmekte olan ülkelerde ise tamamen eksik olan bir olgudur. Gelişmekte olan ülkelerde İSG önlemlerinin uygulanması diğer acil sosyo-ekonomik zorluklarla rekabet halindeyken, hükümetler genellikle İSG yasalarını uygulama araçlarından yoksundur. İşgücünün ve insan varlıklarının değeri ve takdiri henüz gelişmemiştir; dolayısıyla kuruluşların İSG yönleriyle ilgili olarak iyileştirilmesi gereken hala geniş bir alan vardır (Rantanen, Lehtinen ve Lavicoli, 2013, s. 215). İSG önlemlerini uygulamasalar bile, bunlar uluslararası mevzuata bağlıdır veya potansiyel avantajlara ve bunları uygulamamanın olası maliyetlerine ilişkin bir maliyet/fayda analizine dayanarak karar verilir. Sonuç olarak, İSG programları ve politikaları dünya çapında duyurulsa da düşük gelirli ülkelerde çoğu işveren çalışanlarını yeterince korumuyor (Salvador ve Thinh, 2016, s. 356).

İş güvenliği uzmanları, iş güvenliği çalışmalarının yürütülmesinde görevlidir ve ilgili mevzuatlarda görev tanımları açıkça belirtilmiştir. Mevzuatta genel olarak: “düzenli risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapmak, iş veren ve çalışanlara rehberlik etmek, eğitim, bilgilendirme ve kayıt tutmak, çalışma ortamı

gözetimi ve ilgili birimlerle iş birliği yapma” gibi görevler başlıklandırılmıştır. Fakat iş güvenliği uzmanı olabilmek için ilgili bölüm mezuniyet şartı yoktur. İş güvenliği uzmanı olabilmek için bazı zorunlulukları yerine getirmesi gerekir (Orhan, 2014, s.74; Özdemir, vd., 2023, s. 60).

### **2.3. İş Güvenliği Uzmanının Sahip Olması Gereken İstihdam Edilebilirlik Becerileri**

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tüm çalışma koşullarının sebep olduğu olumsuz etkilerin önlenmesi amaçlamaktadır. Diğer bir deyişle, çalışmaların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için gösterilen çabalar. Bu çabalar aynı zamanda zarar görülen durum nedeniyle aileyi, müşterileri ve diğer kişileri korumaya da yardımcı olmaya çalışmaktadır (Takaoğlu, Kaya ve İri, 2018, s.2)

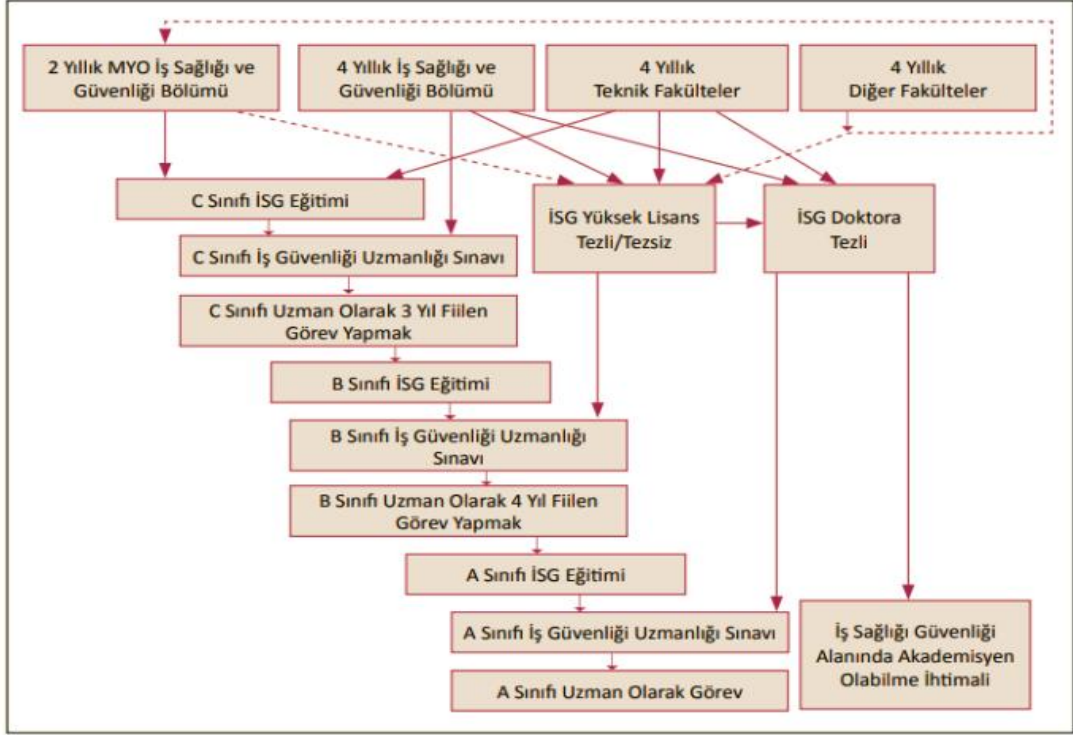
İş güvenliği uzmanının sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerileri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012) ile açıkça belirtilmiştir:

*C Sınıfı Belgesi:* Bu belgeye sahip olma şartı, mühendislik veya mimarlık fakültelerinden herhangi birinden mezun olma veya teknik eleman olma şartı vardır. Yönetmeliğin belirlediği ilgili fakültelerin bölümlerinden veya iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarını teknik eleman sayılmaktadır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlığı C sınıfı eğitimini tamamladıktan sonra ilgili iş güvenliği uzmanlığı (C Sınıfı) sınavından başarılı olma şartı vardır. Tüm bu şartları sağlayanlara iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğünce C Sınıfı belgesi verilir. Bu belgeye sahip olan uzmanlar, az tehlikeli iş yerlerinde uzmanlık yapabilir.

*B sınıfı Belgesi:* C sınıfına sahip ve en az 3 yıl boyunca C sınıfı belgesi ile görev yapanlar, iş güvenliği uzmanlığı B Sınıfı eğitimi alan, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınava giren ve başarılı olanlar iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğünce B Sınıfı belgesine sahip olabilir. Fakat iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği gibi ilgili programlarda yüksek lisans yapan kişiler B sınıfı sınavına girmeye hak kazanır. Bu belgeye sahip olan uzmanlar, az tehlikeli ve tehlikeli iş yerlerinde uzmanlık yapabilir.

*A sınıfı:* B sınıfına sahip ve en az 4 yıl boyunca B sınıfı belgesi ile görev yapanlar, iş güvenliği uzmanlığı A Sınıfı eğitimi alan, A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınava giren ve başarılı olanlar iş sağlığı ve güvenliği genel

müdürlüğünce A Sınıfı belgesi almaya hak kazanır. Ayrıca iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği gibi ilgili programlarda doktora yapan kişiler doğrudan A sınıfı belgesini almaya hak kazanır. Bu belgeye sahip olan uzmanlar, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli kamu ve özel sektörde uzmanlık yapabilir.



**Şekil 2.2:** İSG uzmanı olabilmek için alternatif yollar

**Kaynak:** (Sivrikaya, 2016, s. 153).

### 2.3.1. İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı mesleki zorluklar

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dâhilinde, işin multidisipliner yapısı gereği, karmaşık ilişkiler olduğu gibi oldukça kapsamlı sorumluluk ve yükümlülükler de mevcuttur. İş güvenliği uzmanlarının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda belirtilen sorumlulukları gereği iş yerindeki konumları diğer çalışanlardan oldukça farklıdır. Kanununun 8. maddesine göre “Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Ayrıca İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde yapılan 30.04.2015 tarihli değişiklikle önceden İSG uzmanının yetkileri arasında bulunan “hayati tehlike durumunda işyerini Bakanlığa şikâyet etme” maddesi, yükümlülükler başlığı altına alınmıştır (Coşkun, 2015, s.34). Böylece İş Güvenliği uzmanının üzerine aldığı yük daha da artmıştır.

5510 sayılı kanununun 21. maddesinde, “iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir” hükmü yer almaktadır (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006) Cezai sorumluluklar, cezaların şahsiliği ilkesine göre herkes kendi kusurundan sorumlu olmaktadır

İş güvenliği uzmanının yetkilerinin ardından yükümlülüklerine bakıldığında en önemli yükümlülükleri işyeri ile ilgili bilgileri gizli tutmak, görevlerini yerine getirirken mümkün olduğunca işyeri düzenini aksatmamak ve verimli çalışma ortamlarının sağlanmasına katkıda bulunmaktır. İş güvenliği uzmanlarının çalışan eğitimlerindeki zaman, katılım, eğitim düzeyleri ve personel rotasyonlarına bağlı olarak İSG kültürünün oluşmaması, sorumlu oldukları işverenlerin İSG eğitimlerine ve çalışmalarına özen göstermemesi, üst yönetim desteğinden yoksun olması sektörde yaşadıkları sorunların başındadır. Ayrıca İş güvenliği uzmanları kendi meslek grubunun ücret politikasından, yasalardaki sorumluluklarından, eksikliklerden ve kimlik belirsizliklerinden, OSGB birimlerinde organizasyon yetersizliğinden de sorunlar ile karşılaştıkları söylenebilir.

Eğitim	Çalışanların Eğitimi	İSG eğitimlerinde zaman baskısı (5os) Çalışanların eğitimlere katılmak istememesi (3os, 2oz, 1k) Yabancı uyruklu çalışanlara eğitim vermede sıkıntı (1os) İSG kültürünün oluşmaması (19os, 6oz, 17k) Zaman baskısından tatbikatları uygulayamama (2os) Sık sık personel değişikliği nedeniyle eğitimlerde aksama (1os) Verilen eğitimlerin yetersiz olması (3oz, 2k) Eğitim düzeyi düşük çalışanlara eğitim vermede zorluk (1oz) Mesleki eğitimdeki eksiklikler (1oz)
	İSG Uzmanlarının Eğitimi	Tecrübe eksikliği(2os, 5oz) Branşlaşma olmadığında alanda eksikliklerin artması(1os) İSG uzmanlarının aldığı eğitimin yetersiz olması(1k)
	İşveren Eğitimi	İşverenin kanunları bilmemesi (1os) İşverenin eğitimsizliği (2os)
Mali Sorunlar	İSG Uzmanına Bağlı Mali Sorunlar	Ücret yetersizliği (7os, 1oz, 2k) Personel azlığına bağlı aşırı çalışma saatleri (11os, 1oz, 3k) Maaşların OSGB'den veya işverenden alınması (14os, 1oz)
	İşveren Kaynaklı Mali Sorunlar	İşverenin işg işlerine bütçe ayırmaması (15os) Ulaşım sorunları (2os) OSGB fiyat politikalarını devletin belirlemesi (2os)
Yasalar ve Uygulamaları	Yasalardaki Sorunlar	Yasalar ve Yönetmelikteki boşluklar (9os, 2oz, 1k) Yasalardaki ertelemeler (3os, 2k) İşyeri çalışan sayısına bağlı dakika uyg. yetersiz olması (3os) İSG uzmanlarının yetkilerinin sınırlılığı (3os) Kazalardan İSG uzmanının sorumlu olması (5os, 2oz) İSG uzmanının yasal sorumluluklarının fazla olması (2k)
	Yasaları Uygulamadaki Sorunlar	İşverene yaptırımında bulunamama (2oz) Sigortasız çalıştırma (1os) Yasaları uygulayamama (2os) İşyeri müfettişlerinin denetleme eksikliği (8os)
	Statü	İtibar eksikliği (1os) Çalışanların emir ve talimatlara uymaması (15os, 1oz, 3k) Uyarıların dikkate alınmaması (15os) İSG işlerinin önemsenmemesi (3os) İSG uzmanlarının yetkilerinin az olması (2oz)
	İşveren	İşveren baskısı (12os, 2k) Üst yönetimin desteğinin olmaması (3oz) İşverenin İSG birimini önemsememesi (2oz)
	Kadın çalışanlar	Kadın uzmanların tacize uğraması (1k) Kadın uzmanların pasifize edilmesi (1k)
	Diğer	Organizasyon eksikliği (2os) Büyük iş yerlerinde kontrollerin yapılamaması (1oz) Evraklarda fazla prosedür olması (1oz) Meslek odasının olmaması (1k) Taşeron firmalarda yeterli İSG kurallarının uygulanmaması (1k)

os: Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde (OSGB) çalışan iş güvenliği uzmanı, oz: Özel sektörde çalışan iş güvenliği uzmanı, k: Kamuda çalışan iş güvenliği uzmanı

### Şekil 2.3: İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar

Kaynak: (Takaoğlu, Kaya ve İri, 2018, s. 5).

#### 2.3.1.1. İş veren kaynaklı sorunlar

İş veren müdahalesi, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli sorunlar arasındadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini örgütleme, risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapma, yangınla mücadele, acil durum ve tahliye planları hazırlama, güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hazırlama, kayıt ve bildirimde bulunma, sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, eğitimi ve görüşlerinin alınması gibi sorumlulukları vardır. Ancak uzman uyarılarını, işveren tarafında “iş aksamasın veya maliyet çıkmasın” diye dikkate almaması uzmanın işini zorlaştırmaktadır. Uzmanlar iş güvenliğinin önemli paydaşları arasında olduğundan işi eksik veya yanlış yapması durumunda büyük

sorumluluk altındadır. İş güvenliği uzmanları (İGU) hayati tehlike bulunduran durumları işverene bildirmekle yükümlüdür. Ancak işveren bu bildirimlerin gereklerini yerine getirmezse İSG uzmanının sorumluluğu bitmemektedir. Uzman, maaşını ödeyen patronunu bakanlığa şikâyet etmekle yükümlüdür. Bir çalışanın patronunu şikâyet etmesi ve bunun sonucunda iş yerinin kapatılması işini kaybetmesi anlamına gelebilmektedir (Arslan ve Ulubeyli, 2016, s. 1337; Korkmaz ve Avsallı, 2012, s. 158-163; Nabal, Kanber ve Kavas, 2016, s. 148).

### **2.3.1.2. Çalışan bazlı zorluklar**

İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını, kurallara ve güvenliğe uygun şekilde kullanmak ve keyfi olarak çıkarma veya değiştirme işlemi yapmamak; kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek; teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak; kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak gibi sorumlulukları vardır (Korkmaz ve Avsallı, 2012, s. 158-163). Görevsel kusurun varlığı; kamu hukukuna tabi bir görev, zarar verici tutum ve davranışın bu görev sırasında, görev gereği olarak yapılması aranmaktadır. Burada zarar hizmetin kuruluşu ve düzenlenmesindeki aksaklıktan kaynaklanmayıp yani anonim olmayıp, belirli bir personele bağlanabilmekte yani kişiselleştirilebilmektedir (Düren, 1979, s. 291).

657 Sayılı DMK'nın "Kişilerin uğradıkları zararlar" başlıklı 13. maddesinde "Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre; genel olarak memurun görevinden dolayı kişilere verdiği zararların tazmini için ancak idare aleyhine tazminat davası açılabilmektedir. Yani idare memura bir görev yüklemiş ve bu görevin ifası sırasında üçüncü kişiler bir zarara uğramışlarsa, burada artık tazmin sorumluluğu memura değil idareye aittir. Hangi makamda veya görevde bulunursa bulunsun memurun

kişisel kusurundan kaynaklanan ve görevi ile ilgisi bulunmayan eylemlerinden dolayı üçüncü kişilerin zarara uğraması halinde açılacak tazminat davaları doğrudan memura yöneltilir ve idarenin sorumluluğuna gidilmez (Güçlü, 2010, s. 227-228).

Personelin görev kusuru ise geniş anlamda “kişisel kusuru olarak sayılabilirse de, aslında hizmet kusuru niteliği taşıyan mesleki ve göreve yönelik bir kusurdur. Bu halde genellikle orta yeterlikte bir personelin yapmayacağı veya yapmaması gereken eylemler, görev kusuru niteliği taşır. Bunun dışındakiler salt hizmet kusuru olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla kamu faaliyet ve hizmetlerinin ifası sırasında veya personelin kişisel gibi görünen ancak aslında hizmet ve ödevlerinden ayrılamayan eylem ve kusurları, görevle ilgili olarak islenen görev kusuru niteliğinde hizmet kusuru sayıldığından; zarar gören kişiler personeli değil onları çalıştıran kurumları dava etmek durumundadır. Görev kusurundan doğan tazminat borcunu karşılayan idarenin sorumlu personele aynı oranda rücu hakkının bulunduğu tartışmasızdır (Duran, 1974, s. 56-57).

### **2.3.1.3. Yasal zorluklar**

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra yayınlan ilk yönetmelik 2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, AB 89/391 sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. İlgili yönetmelikte iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ya da iş güvenliği uzmanı kavramlarına doğrudan yer verilmemiştir. Koruyucu ve önleyici hizmetler başlığını taşıyan 7. maddede; işverenin işyerinde sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek amacıyla işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendireceği, bu kişilere söz konusu görevlerini yürütmeleri için yeterli zamanın verileceği, işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması durumunda, dışarıdan yeterlilik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan bu hizmeti alabileceği hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, işyerinden görevlendirilen kişilerin veya dışarıdan hizmet alınacak kişi ve kuruluşların nitelikleri, sayısı, görev ve yetkileri ayrıntıya girilmeden düzenlenmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003). 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde ise; işverenin, iş güvenliği uzmanının görevini yerine getirebilmesi için Bakanlık tarafından belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla yeterli çalışma süresini sağlamakla (madde 5/5d), işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa göre

geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumlu olacağı (madde 5/7) hükmü getirilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2012). 11. maddede ise; tam süreli iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinin gerekli olmadığı hallerde işverenin, görevlendirdiği kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile işveren, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, iş güvenliği hekimi ve uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin edeceği (madde 11/2a), 50'den az çalışanı olan işyerlerinde güvenlik hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir sağlayacağı (madde 11/3) ifade edilmektedir (Coşkun, 2015, 43). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, kanunun ilgili maddelerinde devletin genel görevleri kapsamında (teftiş, idari para cezası ya da yasada belirtilen ilgili yönetmelik ve tebliğlerin hazırlanması vs.) dışında da sağlık ve güvenlik hizmetlerinin daha etkin ve sürdürülebilirliğini sağlamak için birtakım sorumlulukları ve desteklerin verilmesini düzenlemiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012, s. 158-163)

#### **2.3.1.4. Organizasyonel zorluklar**

Klasik iş sözleşmesinde, çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş sözleşmesinden doğan edim borcundan işini işverenin emir ve talimatlarına uygun yaparak kurtulmaktadır. İş güvenliği uzmanları ise iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda olmakla birlikte, iş görme edimlerini işverenin emir ve talimatlarına göre değil, “mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” yerine getirmek durumundadırlar (Özveri, 2015, s. 101).

#### **2.3.1.5. Çalışma saatleri ve ücretlendirmeler**

Uzmanların çalışma sürelerinin yetersiz olduğunu ve birçok uzmanın, etkin bir şekilde denetleyebileceğinden daha fazla işyeri için sorumluluk almak zorunda kaldığını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte, çalışmanın yürütüldüğü tarihten sonra, uzmanların çalışma süreleri ile ilgili olarak 28792 sayılı Yönetmelikte bazı düzenlemeler yapılmıştır (Arslan ve Ulubeyli, 2016, s. 1337).

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in 36. maddesinde belirlenmiştir (İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, 2009).

### 3. MESLEKİ ÖZ YETERLİLİK

#### 3.1. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik kavramını ilk Bandura (1977), sosyal öğrenme kuramında gündeme getirmiştir. Burada 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 (Bandura, 1982'den akt. Abuswireh, 2020, s. 17). Bu durumda öz yeterlilik algısının, bireylerin kendilerine sormuş oldukları “bu görevi yerine getirmek için gerekli yeterliliğe sahip miyim?” sorusunun cevabıyla ilişki olduğu görülmektedir (Çetin, 2009, s. 132).

Öz yeterlilik düzeyi: Bireylerin belirli bir işi yaptığı zaman yaşayacaklarını düşündüğü zorluğun derecesidir (kolay, orta, zor). Örneğin dersler ne kadar zor? Sınavlar kolay mı geçti? Öz yeterlilik gücü: Bireylerin zor zamanlarda başarılı performans göstermeleriyle ilişkili olarak gösterdikleri inanç miktarlarıdır. Örneğin, işyerinde üstün başarılar göstereceğine ne kadar inanıyor? Başarı merdivenlerini tırmanabileceğine ne kadar inanıyor? gibi soruları yanıtlamaya çalışmasıdır. Öz yeterliliğin genellenebilirliği: Burada da beklentilerin farklı zamanlarda ne derece genellenebileceği önemlidir. Örneğin, öğrendiklerin işine yarayacağından ne derece emin? (Yücesoy, 2022, s. 12).

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 (Yıldırım ve İlhan, 2010, s. 302). Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip kişilerin bilgi ve becerileri gelişmiştir ve rollerini yerine getirirken kendilerine çok güvenmektedirler (Bolat, 2011, s. 258). Bu

nedenle kariyer seçeneklerinin daha çok olduğu ve eğitim ihtiyaçlarını, mesleki görevlerini karşılarken bu avantajlarını kullanmaktadırlar (Bandura, 2009, s. 181).

Yapılan araştırmalar, bireylerin yeterli gördükleri işleri yapma eğiliminde olduklarını ve yetersiz gördükleri işlerden uzak durduklarını; istenilen sonuca ulaşacaklarına inanmadıkça harekete geçmekte isteksiz olduklarını göstermektedir. Ayrıca öz-yeterlik algısı olumlu olan bireylerin zorluklar karşısında daha dirençli ve dayanıklı oldukları, gönüllü olarak hareket ettikleri, zor işleri üzerinde çalışmalarını gereken ve çalışma alanları olarak gördükleri belirtilmektedir (Özerkan, 2007, s. 24).

### **3.2. Mesleki Öz Yeterlilik**

Mesleki öz-yeterlik, bireyin mesleği için sonuç üretmek için gerekli davranışları sergileyebileceği inancını ifade eder (Schyns ve Von Collani, 2002, s. 221). Daha geniş bir tanımla; bireyin işle ilgili davranışları ve görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneği hakkında hissettiği kapasite olarak tanımlanır ve belirli bir öz-yeterlik biçimi olarak görülmektedir (Füllemen vd., 2015). Bireylerin istenilen iş performansına ulaşabilmeleri için bütün etkinliklerini; planlayabilme ve düzenleyebilme kapasiteleri hakkında gündeme gelen yargıları mesleki öz yeterliliklerini ifade etmektedir (Jayawardena ve Gregar, 2013, s. 536).

Hsu, Ju, Yen ve Chang (2007, s. 155), bireyin sahip olduğu bilgi, işle ilgili sorunları çözebilecek düzeyde olduğunda ve bu bilginin örgütte fark yaratacağına inandıklarında kariyer için öz-yeterlik algısının oluştuğunu belirtmişlerdir. Mesleki öz yeterlilik bireylerin meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır. Bireyin iş sorumluluklarını yerine getirme konusunda kendi etkinliğine ilişkin algısı ne kadar yüksekse, bir kariyer seçme olasılığı da o kadar yüksektir. Bu sayede bireyler kendilerini akademik olarak farklı kariyer alanları geliştirmeye hazırlar ve zorlu koşulların üstesinden gelebilecek güce sahip olurlar (Bandura, 2009, s. 181; Köseoğlu vd., 2007, s. 206-207).

Öz yeterlik duygusu ne kadar güçlüyse, kişi o kadar fazla çaba, sebat ve direnç göstermektedir. Ayrıca, etkililik inançları bireyin düşünme stilini, problem çözme yeteneğini ve duygusal tepkisini etkilemektedir. Öz yeterlik inancı, bireyin iradesini, hedeflere ulaşma çabalarını, motivasyon düzeyini ve zorluklara rağmen pes etmemeyi, analitik düşüncenin kalitesini, başarının ve başarısızlığın nedenlerinin

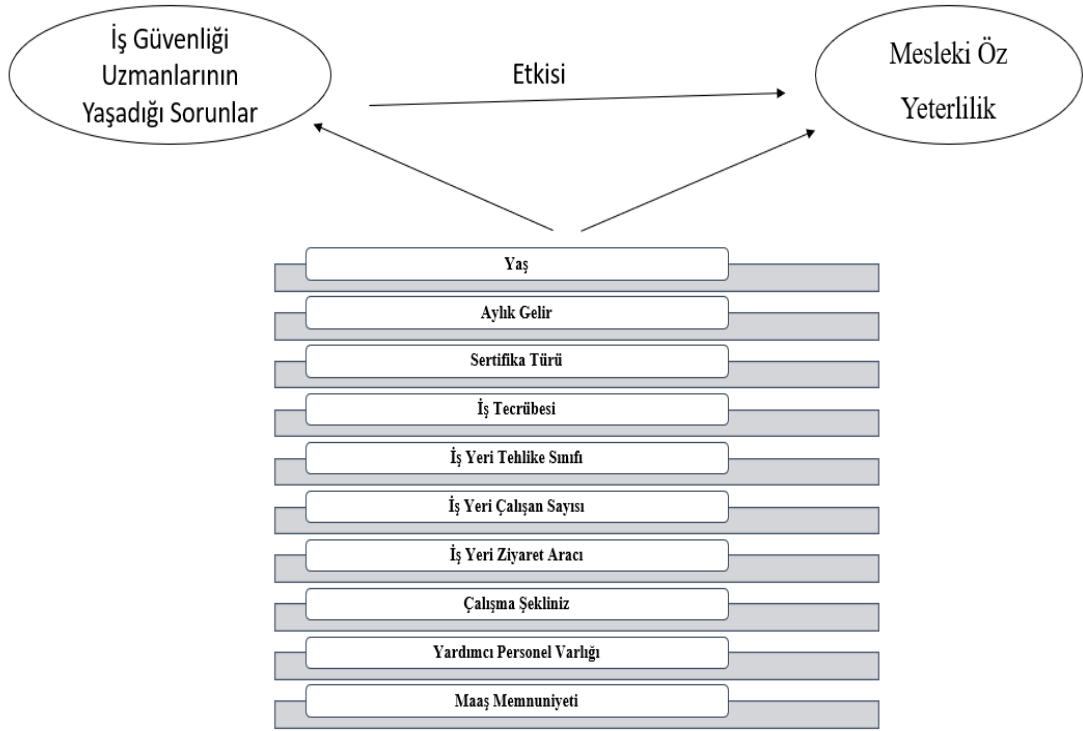
açıklanmasını, stres ve depresyona karşı direncini etkilemektedir. Öz yeterliği yeterli olmayan bireyler olayları gördüğünden daha zor algırlar ve olaylara farklı bir açıdan baktıklarından karşılaştıkları sorunlarla baş etmekte zorlanırlar. Ancak öz yeterliliği yüksek olan kişiler, zor olaylarda ve işlerde zihinsel rahatlık ile daha güçlü ve güvenli olduklarına inanırlar (Delen, 2016, s. 23). Öz-yeterlik olarak bilinen bu yeteneğe ilişkin inançlar, eğitim araştırmalarında gittikçe daha fazla fark edilmektedir. Bu nedenle mesleki özyeterlilik iş hayatında önemli bir durumdur. Bu doğrultuda önemli olduğu görülen başka bir etken de cinsiyettir.



## 4. YÖNTEM

### 4.1. 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. (Karasar, 2012, s. 77). İlişkisel tarama modeli ise korelasyon ve karşılaştırma araştırmaları yapmamızı sağlayan bir tarama modelidir (Karasar, 2004, s. 76).



Şekil 4.1: Araştırmanın modeli

### 4.2. Araştırmanın Etik Yönü

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

### 4.3. Araştırmanın Örnekleme

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

### 4.4. Veri Toplama Araçları

#### *İş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı sorunlar ölçeği*

Aksoy (2019) 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 (2019) 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.

### 4.5. 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, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi veren kurslar ve eğitim kurumları ile iletişime geçilerek gerekli izinler alınıp aktif çalışan uzmanlara, bilgilendirilmiş onam formu yollanmıştır. Araştırmaya katılım için gönüllü olan 224 kişiye ulaşılarak online anket form 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.

#### **4.6. 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 (Cook's ve Weisberg, 1982, s. 191). Çoklu bağlantılık durumunu VIF (varyans enflasyon faktörü) ve TOL (Tolerans değeri) değerleriyle de incelenmiş ve VIF,10 olmasıyla çoklu doğrusallığın olmadığını söylemek mümkündür (Dormann, vd., 2013, s. 27-46). 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.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Dağılım Normalliği ve Güvenirlik Analizi

Çizelge 5.1: Dağılım normalliği ve güvenirlilik

	Ortalama	Skewness	Kurtosis	Cronbach's Alpha
<b>Mesleki Öz- Yeterlilik</b>	4,94	-0,89	0,38	0,92
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>				
Yasal Zorluklar	3,22	0,19	-0,74	0,96
Çalışanların Katılım İsteksizliği	3,22	0,19	-0,72	
Hukuka Dayalı Zorluklar	4,16	-0,45	0,47	
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	
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>				
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.

### 5.2. Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Çizelge 5.2: Katılımcıların frekans ve yüzdeler dağılımları

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	63	44,4
	Erkek	79	55,6
<b>Yaş</b>	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

**Çizelge 5.2: (Devamı) Katılımcıların Frekans ve Yüzdeler Dağılımları**

		N	%
<b>Aylık Gelir</b>	10000 TL ve altı	41	28,9
	10001-15000 TL	35	24,6
	15001- 20000 TL	36	25,4
	20001-25000 TL	24	16,9
	25001 ve üzeri	6	4,2
<b>Sertifika Türü</b>	A Sınıfı	32	22,5
	B Sınıfı	60	42,3
	C Sınıfı	50	35,2
<b>İş Tecrübesi</b>	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
<b>İş Yeri Tehlike Sınıfı</b>	Az Tehlikeli	34	23,9
	Tehlikeli	36	25,4
	Çok Tehlikeli	72	50,7
<b>İş Yeri Çalışan Sayısı</b>	1-50 kişi	26	18,3
	51-100 kişi	22	15,5
	101-500 kişi	47	33,1
	501-1000 kişi	31	21,8
	1001 kişi ve üzeri	16	11,3
<b>İş Yeri Ziyaret Aracı</b>	Toplu Taşıma	54	38,0
	Şirket Aracı	44	31
	Hususî Araç	22	15,5
	Servis	22	15,5
<b>Çalışma Şekliniz</b>	Kısmî Zamanlı	32	22,5
	Tam Zamanlı	110	77,5
<b>Yardımcı Personel Varlığı</b>	Evet	38	26,8
	Hayır	104	73,2
<b>Maaş Memnuniyeti</b>	Evet	28	19,7
	Hayır	114	80,3
	<b>Toplam</b>	142	100

Araştırmaya çoğunlukla; erkek (n=79, %55,6), 25- 30 yaş aralığında (n=31, %21,8), 10000TL altı aylık gelir sahibi (n=41, %28,9), B sınıfı sertifikaya sahip (n=60, %42,3), 1-3 yıllık iş tecrübesine sahip (n=52, %36,6), iş yerleri çok tehlikeli sınıfında olan (n=72, %50,7), iş yerlerinin çalışan sayısı 101-500 kişi aralığında olan (n=47, %33,1), tam zamanlı çalışan (n=110, %77,5), yardımcı personelleri olmayan (n=104, %73,2) ve maaşından memnun olmayan (n=114, %80,3) katılımcılardan oluşmaktadır.

### 5.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Öz Yeterliliği

**Çizelge 5.3:** Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki öz yeterliliği

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Mesleki Öz Yeterlilik	Erkek	63	4,81	1,01	140	-1,6	0,11
	Kadın	79	5,04	0,69			

Katılımcıların mesleki öz yeterliliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir  $t(140)=-1,60$ ;  $p=0,11$ ;  $p>0,05$ .

### 5.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Yaşadığı Sorunlar

**Çizelge 5.4:** Katılımcıların cinsiyetlerine göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>							
Yasal Zorluklar	Kadın	63	3,26	1,31	140	0,4	0,69
	Erkek	79	3,18	1,16			
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Kadın	63	3,02	1,49	140	-	0,13
	Erkek	79	3,38	1,32			
Hukuka Dayalı Zorluklar	Kadın	63	4,21	0,89	140	0,55	0,58
	Erkek	79	4,12	1,08			
Çalışanların Bilgisizliği	Kadın	63	3,14	1,39	140	-	0,10
	Erkek	79	3,49	1,14			
Kaynakların Sağlanamaması	Kadın	63	2,49	1,29	140	-3,7	<b>0,00</b>
	Erkek	79	3,30	1,31			
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Kadın	63	3,17	1,29	140	-	<b>0,02</b>
	Erkek	79	3,68	1,20			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>							
Organizasyonel Zorluklar	Kadın	63	4,18	1,24	140	-	<b>0,05</b>
	Erkek	79	4,55	1,04			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlardan; yasal zorlukların, çalışanların katılım isteksizliği ve hukuka dayalı zorlukların cinsiyete göre değişmediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Fakat kaynakların sağlanamaması ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması gibi sorunların cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Görülen bu farklılıklar erkeklerin lehinedir. Katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunların da cinsiyete göre farklılaştığı erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldığı görülmektedir ( $\bar{X}=4,55$ ,  $p>0,05$ ).

## 5.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Öz Yeterliliği

Çizelge 5.5: Katılımcıların yaşlarına göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	20- 24 yaş	30	5,09	0,68	Gruplar arası	4	0,70	0,10
	25- 30 yaş	31	4,76	0,93	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	4,95	0,98	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	5,03	0,50				
	50 yaş ve üzeri	6	4,76	0,91				
<b>Toplam</b>		142	4,94	0,85				

Katılımcıların yaşlarına göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir [ $F(4-137)=0,70$ ;  $p=0,10 > p=0,05$ ].

## 5.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşlarına Göre Yaşadığı Sorunlar

Çizelge 5.6: Katılımcıların yaşlarına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	20- 24 yaş	30	5,09	0,68	Gruplar arası	4	0,68	0,61
	25- 30 yaş	31	4,76	0,93	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	4,95	0,98	<b>Toplam</b>			
	41- 50 yaş	21	5,03	0,50				
	50 yaş ve üzeri	6	4,76	0,91				
<b>Toplam</b>		142	4,94	0,85				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	20- 24 yaş	30	2,98	1,31	Gruplar arası	4	1,52	0,20
	25- 30 yaş	31	3,29	1,45	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	3,31	1,61	<b>Toplam</b>			
	41- 50 yaş	21	3,54	0,81				
	50 yaş ve üzeri	6	2,11	0,96				
<b>Toplam</b>		142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	20- 24 yaş	30	3,69	0,91	Gruplar arası	4	3,50	<b>0,01</b>
	25- 30 yaş	31	4,41	0,82	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	4,16	1,18	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	4,57	0,62				
	50 yaş ve üzeri	6	3,78	0,46				
<b>Toplam</b>		142	4,16	1,00				

**Çizelge 5.6:** (Devamı) Katılımcıların yaşlarına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Çalışanların Bilgisizliği	20- 24 yaş	30	2,89	1,33	Gruplar arası	4	2,02	0,95
	25- 30 yaş	31	3,76	0,87	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	3,41	1,38	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	3,17	1,34				
	50 yaş ve üzeri	6	3,22	0,75				
	<b>Toplam</b>		142	3,33	1,27			
Kaynakların Sağlanamaması	20- 24 yaş	30	2,56	1,22	Gruplar arası	4	0,91	,46
	25- 30 yaş	31	2,96	1,32	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	3,10	1,52	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	3,13	1,14				
	50 yaş ve üzeri	6	2,78	1,24				
	<b>Toplam</b>		142	2,94	1,36			
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	20- 24 yaş	30	3,18	1,23	Gruplar arası	4	1,22	,30
	25- 30 yaş	31	3,73	1,16	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	3,42	1,42	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	3,69	0,94				
	50 yaş ve üzeri	6	2,90	1,16				
	<b>Toplam</b>		142	3,46	1,26			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	20- 24 yaş	30	4,00	1,18	Gruplar arası	4	1,49	,21
	25- 30 yaş	31	4,38	1,22	Gruplar içi	137		
	31- 40 yaş	54	4,46	1,22	<b>Toplam</b>	141		
	41- 50 yaş	21	4,62	0,75				
	50 yaş ve üzeri	6	4,94	0,70				
	<b>Toplam</b>		142	4,39	1,15			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlardan; yasal zorlukların, çalışanların katılım isteksizliği, çalışanların bilgisizliği, kaynakların sağlanamaması ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması yaş değişkenine göre değişmediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Fakat hukuka dayalı zorlukların yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir [ $F(4-137)=3,50$ ;  $p=0,01<0,05$ ]. Çıkan farklılığın 41-50 yaş katılımcı ile 20- 24 yaş katılımcılar arasındadır. Hukuka dayalı zorluklarda en yüksek puanı

41-50 yaş katılımcılar alırken 20-24 yaş katılımcıların en düşük puanı aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunların da yaşa göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

### 5.7. İş Güvenliği Uzmanlarının Aylık Gelirine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.7:** Katılımcıların aylık gelirine göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	10000 TL ve Altı	41	4,70	1,00	Gruplar arası	4	2,69	<b>0,03</b>
	10001-15000 TL	35	4,89	0,70	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	5,26	0,88	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	4,85	0,62				
	25001 ve üzeri	6	5,33	0,59				
	<b>Toplam</b>		142	4,94	0,85			

Katılımcıların aylık gelirine göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir [ $F(4-137)=2,69$ ;  $p=0,03 < p=0,05$ ]. Çıkan farklılığın 25001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olanlar ile 10000TL ve altı aylık gelir sahip olanlar arasındadır. Mesleki öz yeterlilikte en yüksek puanı 25001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olanlar iken en düşük puanı 1000TL ve altı alanlar olmuştur.

### 5.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Aylık Gelirine Göre Yaşadığı Zorluklar

**Çizelge 5.8:** Katılımcıların aylık gelirine göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	10000 TL ve Altı	41	3,47	1,14	Gruplar arası	4	2,07	<b>0,09</b>
	10001-15000 TL	35	3,28	1,37	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	3,15	1,30	<b>Toplam</b>			
	20001-25000 TL	24	3,11	0,95				
	25001 ve üzeri	6	2,00	0,89				
	<b>Toplam</b>		142	3,22	1,23			
Çalışanların Katılım İsteksizliği	10000 TL ve Altı	41	3,24	1,44	Gruplar arası	4	3,15	<b>0,02</b>
	10001-15000 TL	35	3,70	1,26	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	2,78	1,43	<b>Toplam</b>			
	20001-25000 TL	24	3,42	1,38				
	25001 ve üzeri	6	2,11	0,69				
	<b>Toplam</b>		142	3,22	1,41			

**Çizelge 5.8:** (Devamı) Katılımcıların aylık gelirine göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Hukuka Dayalı Zorluklar	10000 TL ve Altı	41	4,10	0,89	Gruplar arası	4	5,03	<b>0,00</b>
	10001-15000 TL	35	4,30	0,93	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	4,19	1,14	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	4,42	0,75				
	25001 ve üzeri	6	2,56	0,75				
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				
Çalışanların Bilgisizliği	10000 TL ve Altı	41	3,48	1,40	Gruplar arası	4	3,26	<b>0,01</b>
	10001-15000 TL	35	3,43	0,94	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	3,20	1,48	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	3,56	0,94				
	25001 ve üzeri	6	1,67	0,30				
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	10000 TL ve Altı	41	2,67	1,32	Gruplar arası	4	0,79	0,53
	10001-15000 TL	35	3,02	1,37	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	2,96	1,56	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	3,28	1,19				
	25001 ve üzeri	6	2,89	0,69				
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	10000 TL ve Altı	41	3,53	1,31	Gruplar arası	4	1,27	0,28
	10001-15000 TL	35	3,59	1,07	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	3,26	1,53	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	3,65	0,91				
	25001 ve üzeri	6	2,56	1,13				
	<b>Toplam</b>	142	3,46	1,26				
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	10000 TL ve Altı	41	4,30	1,45	Gruplar arası	4	2,46	<b>0,04</b>
	10001-15000 TL	35	4,50	0,99	Gruplar içi	137		
	15001- 20000 TL	36	4,49	0,91	<b>Toplam</b>	141		
	20001-25000 TL	24	4,56	0,90				
	25001 ve üzeri	6	3,06	1,24				
	<b>Toplam</b>	142	4,39	1,15				

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlardan; yasal zorlukların, kaynakların sağlanamaması ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması sorunları, aylık gelir değişkenine göre anlamlı derecede farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Ancak çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklar ve çalışanların bilgisizliği sorunları aylık gelir değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir ( $p<0,05$ ). Ayrıca katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunların da aylık gelire göre farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Genel olarak aylık gelir azaldıkça organizasyonel zorluklar artmaktadır.

## 5.9. İş Güvenliği Uzmanlarının Sertifika Türüne Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

Çizelge 5.9: Katılımcıların sertifika türüne göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	A Sınıfı	32	4,72	0,92	Gruplar arası	2	1,43	0,24
	B Sınıfı	60	5,02	0,91	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	4,98	0,71	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,94	0,85				

Katılımcıların sertifika türüne göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

## 5.10. İş Güvenliği Uzmanlarının Sertifika Türüne Göre Yaşadığı Zorluklar

Çizelge 5.10: Katılımcıların sertifika türüne göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	A Sınıfı	32	3,07	1,09	Gruplar arası	2	1,77	0,17
	B Sınıfı	60	3,08	1,34	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	3,48	1,14	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,23				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	A Sınıfı	32	3,64	1,08	Gruplar arası	2	1,88	0,16
	B Sınıfı	60	3,13	1,45	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	3,05	1,52	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	A Sınıfı	32	4,35	0,89	Gruplar arası	2	0,80	0,45
	B Sınıfı	60	4,09	1,02	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	4,12	1,04	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				
Çalışanların Bilgisizliği	A Sınıfı	32	3,77	1,04	Gruplar arası	2	2,53	0,08
	B Sınıfı	60	3,22	1,23	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	3,19	1,39	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	A Sınıfı	32	3,04	1,41	Gruplar arası	2	2,43	0,09
	B Sınıfı	60	3,17	1,37	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	2,61	1,26	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				

**Çizelge 5.10:** (Devamı) Katılımcıların sertifika türüne göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	A Sınıfı	32	3,70	0,89	Gruplar arası	2	0,97	0,38
	B Sınıfı	60	3,45	1,32	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	3,30	1,38	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,46	1,26				
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	A Sınıfı	32	4,35	1,17	Gruplar arası	2	0,73	0,48
	B Sınıfı	60	4,52	1,07	Gruplar içi	139		
	C Sınıfı	50	4,25	1,22	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,39	1,15				

Katılımcıların, yaşadığı temel ve organizasyonel sorunların sahip olduğu sertifika türlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

### 5.11. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tecrübesine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.11:** Katılımcıların iş tecrübesine göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	1-3 Yıl	52	5,08	0,69	Gruplar arası	3	0,81	0,49
	4-7 Yıl	42	4,87	0,66	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	4,81	1,17	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	4,95	0,96				
	<b>Toplam</b>	142	4,94	0,85				

Katılımcıların iş tecrübesine göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

## 5.12. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tecrübesine Göre Yaşadığı Zorluklar

Çizelge 5.12: Katılımcıların iş tecrübesine göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	1-3 Yıl	52	3,31	1,06	Gruplar arası	3	7,06	<b>0,00</b>
	4-7 Yıl	42	3,65	1,27	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	2,49	1,04	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	3,50	1,45				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,23				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	1-3 Yıl	52	3,15	1,55	Gruplar arası	3	0,29	0,83
	4-7 Yıl	42	3,35	1,21	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	3,10	1,49	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	3,39	1,29				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	1-3 Yıl	52	3,82	1,03	Gruplar arası	3	3,74	<b>0,01</b>
	4-7 Yıl	42	4,46	0,65	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	4,22	1,15	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	4,39	1,01				
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				
Çalışanların Bilgisizliği	1-3 Yıl	52	3,10	1,47	Gruplar arası	3	1,35	0,26
	4-7 Yıl	42	3,51	0,56	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	3,31	1,46	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	3,78	1,42				
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	1-3 Yıl	52	2,96	1,58	Gruplar arası	3	0,55	0,65
	4-7 Yıl	42	2,97	1,00	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	2,76	1,49	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	3,33	0,96				
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				
İş Verenlerin Yeterli Farkındalığının Olmaması	1-3 Yıl	52	3,45	1,54	Gruplar arası	3	0,43	0,73
	4-7 Yıl	42	3,56	0,79	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	3,27	1,28	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	3,63	1,25				
	<b>Toplam</b>	142	3,46	1,26				
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	1-3 Yıl	52	4,14	1,33	Gruplar arası	3	2,37	0,07
	4-7 Yıl	42	4,69	0,73	Gruplar içi	138		
	8-11 Yıl	36	4,27	1,04	<b>Toplam</b>	141		
	12 yıl ve üzeri	12	4,75	1,55				
	<b>Toplam</b>	142	4,39	1,15				

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlardan; yasal zorlukların ve hukuka dayalı zorlukların iş tecrübesine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0,05$ ). İki alt boyutta da 4- 7 yıl arası iş tecrübesi olanların yasal ve hukuka dayalı zorluklar

puanlarının diğerlerinden daha yüksek; 1-3 yıl arası iş tecrübesi olanların ise diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak çalışanların katılım isteksizliği, çalışanların bilgisizliği, kaynakların sağlanamaması ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması sorunları, iş tecrübesine göre anlamlı derecede farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Ayrıca katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunların da iş tecrübesine göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

### 5.13. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Tehlike Sınıfına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

Çizelge 5.13: Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	Az Tehlikeli	34	5,06	0,67	Gruplar arası	2	0,66	0,52
	Tehlikeli	36	4,98	0,87	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	4,86	0,92	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,94	0,85				

Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

### 5.14. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Tehlike Sınıfına Göre Yaşadığı Zorluklar

Çizelge 5.14: Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	Az Tehlikeli	34	3,25	1,12	Gruplar arası	2	0,65	0,52
	Tehlikeli	36	3,02	1,35	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	3,30	1,22	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,23				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Az Tehlikeli	34	3,08	1,24	Gruplar arası	2	3,54	<b>0,03</b>
	Tehlikeli	36	2,78	1,38	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	3,50	1,45	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	Az Tehlikeli	34	3,71	0,57	Gruplar arası	2	11,68	<b>0,00</b>
	Tehlikeli	36	3,85	1,16	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	4,53	0,94	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				

**Çizelge 5.14: (Devamı) Katılımcıların iş yeri tehlike sınıfına göre yaşadığı zorluklar**

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Çalışanların Bilgisizliği	Az Tehlikeli	34	3,12	1,22	Gruplar arası	2	7,91	<b>0,00</b>
	Tehlikeli	36	2,78	1,22	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	3,71	1,20	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	Az Tehlikeli	34	2,22	1,30	Gruplar arası	2	7,68	<b>0,00</b>
	Tehlikeli	36	3,37	1,15	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	3,07	1,36	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				
İş Verenlerin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Az Tehlikeli	34	3,18	1,32	Gruplar arası	2	2,97	<b>0,05</b>
	Tehlikeli	36	3,21	1,15	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	3,71	1,24	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	3,46	1,26				
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	Az Tehlikeli	34	3,96	1,21	Gruplar arası	2	3,76	<b>0,03</b>
	Tehlikeli	36	4,36	1,02	Gruplar içi	139		
	Çok Tehlikeli	72	4,60	1,13	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,39	1,15				

Katılımcıların, iş yeri tehlike sınıfına göre yaşadığı yasal zorluklarda anlamlı farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ). Ancak diğer temel sorunlar ve organizasyonel zorluklarda anlamlı farklılıklar vardır. Kaynakların sağlanamamasında en yüksek puanı tehlike sınıfında iş yerinde çalışanlar alırken çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklarda, çalışanların bilgisizliği, iş verenlerin yeterli farkındalığının olmaması ve organizasyonel zorluklarda en yüksek puanı çok tehlikeli sınıflar almıştır.

### 5.15. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Çalışan Sayısına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.15: Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre mesleki öz yeterlilikleri**

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
Mesleki Öz Yeterlilik	1-50 kişi	26	4,97	0,87	Gruplar arası	4	4,94	<b>0,00</b>
	51-100 kişi	22	4,95	0,90	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	5,24	0,61	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	4,41	0,97				
	1001 kişi ve üzeri	16	5,02	0,69				
<b>Toplam</b>		142	4,94	0,85				

Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir [ $F(4-137)=4,94$ ;  $p=0,00 < p=0,05$ ]. 101-500 çalışan sayısına sahip iş yerlerinde görev alanların mesleki öz yeterliliği en yüksek puan alırken 501-1000 kişilik çalışan sayısına sahip iş yerlerinde görev alanlar en düşük puanı almıştır.

### 5.16. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Çalışan Sayısına Göre Yaşadığı Zorluklar

**Çizelge 5.16:** Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	1-50 kişi	26	3,56	1,04	Gruplar arası	4	3,91	<b>0,01</b>
	51-100 kişi	22	3,79	0,88	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	2,75	1,17	<b>Toplam</b>			
	501-1000 kişi	31	3,11	0,96				
	1001 kişi ve üzeri	16	3,46	1,95				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,23				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	1-50 kişi	26	3,26	1,23	Gruplar arası	4	3,56	<b>0,01</b>
	51-100 kişi	22	3,33	1,72	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	2,66	1,25	<b>Toplam</b>			
	501-1000 kişi	31	3,76	1,11				
	1001 kişi ve üzeri	16	3,58	1,73				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	1-50 kişi	26	3,67	1,08	Gruplar arası	4	7,93	<b>0,00</b>
	51-100 kişi	22	4,76	0,92	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	3,93	0,84	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	4,67	0,46				
	1001 kişi ve üzeri	16	3,83	1,37				
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				
Çalışanların Bilgisizliği	1-50 kişi	26	3,08	1,16	Gruplar arası	4	7,05	<b>0,00</b>
	51-100 kişi	22	3,79	1,70	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	2,92	1,11	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	4,13	0,73				
	1001 kişi ve üzeri	16	2,79	1,13				
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	1-50 kişi	26	2,69	1,43	Gruplar arası	4	1,68	0,16
	51-100 kişi	22	3,12	1,61	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	2,74	1,28	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	3,43	1,05				
	1001 kişi ve üzeri	16	2,75	1,49				
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				

**Çizelge 5.16:** (Devamı) Katılımcıların iş yeri çalışan sayısına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
İş Veren Yeterli Farkındalığının Olmaması	1-50 kişi	26	3,52	1,22	Gruplar arası	4	5,01	<b>0,00</b>
	51-100 kişi	22	3,94	1,70	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	2,96	1,15	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	4,00	0,73				
	1001 kişi ve üzeri	16	3,09	1,15				
	<b>Toplam</b>		142	3,46	1,26			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	1-50 kişi	26	3,72	0,97	Gruplar arası	4	3,65	<b>0,01</b>
	51-100 kişi	22	4,42	1,28	Gruplar içi	137		
	101-500 kişi	47	4,38	1,20	<b>Toplam</b>	141		
	501-1000 kişi	31	4,70	1,08				
	1001 kişi ve üzeri	16	4,83	0,76				
	<b>Toplam</b>		142	4,39	1,15			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlardan; kaynakların sağlanamaması sorunu iş yeri çalışan sayısına göre anlamlı derecede farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Ancak yasal zorluklar, çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklar, çalışanların bilgisizliği ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması sorunları, iş yeri çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Ayrıca organizasyonel zorluklarda iş yeri çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Çalışan sayısı arttıkça yaşanan zorluklarında arttığı görülmektedir.

### 5.17. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Ziyaret Aracına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.17:** Katılımcıların iş yeri ziyaret aracına göre mesleki öz yeterlilikleri

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
	Toplu Taşıma	54	4,92	0,87	Gruplar arası	3	2,11	0,10
Mesleki Öz Yeterlilik	Şirket Aracı	44	4,99	0,85	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç Servis	22	4,60	0,94	<b>Toplam</b>	141		
	<b>Toplam</b>	142	4,94	0,85				

Katılımcıların iş yeri ziyaret aracına göre mesleki öz yeterliliklerinin anlamlı derecede farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

## 5.18. İş Güvenliği Uzmanlarının İş Yeri Ziyaret Aracına Göre Yaşadığı Zorluklar

Çizelge 5.18: Katılımcıların iş yeri ziyaret aracına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyutlar	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA	df	F	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>								
Yasal Zorluklar	Toplu Taşıma	54	3,18	1,38	Gruplar arası	3	3,69	<b>0,01</b>
	Şirket Aracı	44	3,45	1,16	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	3,55	0,75	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	2,52	1,10				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,23				
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Toplu Taşıma	54	3,24	1,29	Gruplar arası	3	3,70	<b>0,01</b>
	Şirket Aracı	44	3,50	1,22	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	3,45	1,34	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	2,36	1,82				
	<b>Toplam</b>	142	3,22	1,41				
Hukuka Dayalı Zorluklar	Toplu Taşıma	54	4,23	0,83	Gruplar arası	3	3,17	<b>0,03</b>
	Şirket Aracı	44	4,27	1,05	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	4,33	0,90	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	3,58	1,20				
	<b>Toplam</b>	142	4,16	1,00				
Çalışanların Bilgisizliği	Toplu Taşıma	54	3,30	1,12	Gruplar arası	3	7,85	<b>0,00</b>
	Şirket Aracı	44	3,52	1,22	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	4,03	1,15	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	2,36	1,27				
	<b>Toplam</b>	142	3,33	1,27				
Kaynakların Sağlanamaması	Toplu Taşıma	54	2,49	1,11	Gruplar arası	3	8,88	<b>0,00</b>
	Şirket Aracı	44	3,24	1,22	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	3,94	1,05	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	2,45	1,76				
	<b>Toplam</b>	142	2,94	1,36				
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Toplu Taşıma	54	3,37	1,07	Gruplar arası	3	7,32	<b>0,00</b>
	Şirket Aracı	44	3,69	1,04	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	4,12	1,01	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	2,55	1,74				
	<b>Toplam</b>	142	3,46	1,26				
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>								
Organizasyonel Zorluklar	Toplu Taşıma	54	4,51	1,05	Gruplar arası	3	2,75	<b>0,04</b>
	Şirket Aracı	44	4,37	1,19	Gruplar içi	138		
	Hususi Araç	22	4,70	0,58	<b>Toplam</b>	141		
	Servis	22	3,80	1,52				
	<b>Toplam</b>	142	4,39	1,15				

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlar ve organizasyonel sorunlar iş yeri ziyaret aracına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0,05$ ). Şirket aracı ile iş

yeri ziyareti yapanların, çalışanların katılım isteksizliği sorun puanı diğerlerinden daha yüksek iken diğer alt boyutlarda, hususi araç ile iş yeri ziyaretleri yapanların puanı diğerlerinden daha yüksektir. Servis ile iş ziyaretinde bulunan uzmanların yaşadığı sorunların puanları diğerlerinden daha düşüktür.

### 5.19. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şekline Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.19:** Katılımcıların çalışma şekline göre mesleki öz yeterliliği

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Mesleki Öz Yeterlilik	Kısmi Zamanlı	32	4,89	0,77	140	-0,34	0,73
	Tam Zamanlı	110	4,95	0,87			

Katılımcıların mesleki öz yeterliliklerinin çalışma şekline göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

### 5.20. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Şekline Göre Yaşadığı Zorluklar

**Çizelge 5.20:** Katılımcıların çalışma şekline göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>							
Yasal Zorluklar	Kısmi Zamanlı	32	3,54	1,02	140	1,70	0,09
	Tam Zamanlı	110	3,12	1,27			
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Kısmi Zamanlı	32	3,04	1,46	140	-	0,42
	Tam Zamanlı	110	3,27	1,40			
Hukuka Dayalı Zorluklar	Kısmi Zamanlı	32	4,13	0,85	140	-	0,82
	Tam Zamanlı	110	4,17	1,04			
Çalışanların Bilgisizliği	Kısmi Zamanlı	32	3,27	1,29	140	-	0,75
	Tam Zamanlı	110	3,35	1,26			
Kaynakların Sağlanamaması	Kısmi Zamanlı	32	2,85	1,24	140	-	0,67
	Tam Zamanlı	110	2,97	1,39			
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Kısmi Zamanlı	32	3,58	1,20	140	0,65	0,52
	Tam Zamanlı	110	3,42	1,28			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>							
Organizasyonel Zorluklar	Kısmi Zamanlı	32	4,23	1,04	140	-	0,38
	Tam Zamanlı	110	4,43	1,18			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlarının ve organizasyonel sorunlarının

çalışma şekline göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

### 5.21. İş Güvenliği Uzmanlarının Yardımcı Personel Varlığına Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.21:** Katılımcıların yardımcı personel varlığına göre mesleki öz yeterliliği

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Mesleki Öz Yeterlilik	Evet	38	4,90	1,04	140	-	0,74
	Hayır	104	4,95	0,77			

Katılımcıların mesleki öz yeterliliklerinin yardımcı personel varlığına göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

### 5.22. İş Güvenliği Uzmanlarının Yardımcı Personel Varlığına Göre Yaşadığı Zorluklar

**Çizelge 5.22:** Katılımcıların yardımcı personel varlığına göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>							
Yasal Zorluklar	Evet	38	2,90	1,29	140	-	0,06
	Hayır	104	3,33	1,19			
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Evet	38	2,82	1,19	140	-	<b>0,04</b>
	Hayır	104	3,37	1,46			
Hukuka Dayalı Zorluklar	Evet	38	3,95	1,06	140	-	0,13
	Hayır	104	4,24	0,97			
Çalışanların Bilgisizliği	Evet	38	3,04	1,40	140	-	0,09
	Hayır	104	3,44	1,20			
Kaynakların Sağlanamaması	Evet	38	2,25	1,25	140	-	<b>0,00</b>
	Hayır	104	3,20	1,31			
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Evet	38	3,02	1,24	140	-	<b>0,01</b>
	Hayır	104	3,62	1,23			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>							
Organizasyonel Zorluklar	Evet	38	4,25	1,24	140	-	0,41
	Hayır	104	4,44	1,12			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunlarından çalışanların katılım isteksizliği, kaynakların sağlanmaması ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması sorunları,

yardımcı personelin varlığına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0,05$ ). Yardımcı personeli olmayanların yaşadığı sorunlardan aldığı puanları, olanlara göre daha yüksektir. Ancak yasal zorluklar, hukuka dayalı zorluklar, çalışanların bilgisizliği ve organizasyonel zorlukların yardımcı personel varlığına göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

### 5.23. İş Güvenliği Uzmanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Mesleki Öz Yeterlilikleri

**Çizelge 5.23:** Katılımcıların maaş memnuniyetine göre mesleki öz yeterliliği

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Mesleki Öz Yeterlilik	Evet	28	5,24	0,65	140	2,16	0,03
	Hayır	114	4,86	0,88			

Katılımcıların mesleki öz yeterliliklerinin yardımcı personel varlığına göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir  $t(140) = 2,16$ ;  $p = 0,03 < p = 0,05$ . Maaşından memnun olanların mesleki öz yeterliliği olmayanlara göre daha yüksektir ( $\bar{X} = 5,24$ ).

### 5.24. İş Güvenliği Uzmanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Yaşadığı Zorluklar

**Çizelge 5.24:** Katılımcıların maaş memnuniyetine göre yaşadığı zorluklar

Alt Boyut	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>							
Yasal Zorluklar	Evet	28	2,69	1,00	140	-	0,01
	Hayır	114	3,35	1,25			
Çalışanların Katılım İsteksizliği	Evet	28	1,95	0,81	140	-	0,00
	Hayır	114	3,53	1,35			
Hukuka Dayalı Zorluklar	Evet	28	3,55	0,91	140	-	0,00
	Hayır	114	4,31	0,96			
Çalışanların Bilgisizliği	Evet	28	2,21	0,96	140	-	0,00
	Hayır	114	3,61	1,18			
Kaynakların Sağlanamaması	Evet	28	1,93	0,95	140	-	0,00
	Hayır	114	3,19	1,33			
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	Evet	28	2,36	1,12	140	-	0,00
	Hayır	114	3,72	1,14			
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>							
Organizasyonel Zorluklar	Evet	28	3,32	1,08	140	-	0,00
	Hayır	114	4,65	1,01			

Katılımcıların yaşadığı temel sorunların ve organizasyonel sorunların maaş memnuniyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0,05$ ). Maaşından memnun olmayanların olanlara göre yaşadığı sorunlardan aldığı puanlar maaşından memnun olanlara göre daha yüksektir.

### 5.25. İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Öz Yeterliliği Ve Yaşadığı Sorunların, Bağımsız Değişkenler İle İlişkisi

**Çizelge 5.25:** Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ve yaşadığı sorunların bağımsız değişkenler ile ilişkisi

		Mesleki Öz Yeterlilik	Temel sorunlar	Organizasyonel Sorunlar
Cinsiyet	r	,13	<b>,18*</b>	,16
	p	,11	<b>,04</b>	,05
	N	142	142	142
Yaş	r	-,03	,05	<b>,20*</b>
	p	,76	,54	<b>,02</b>
	N	142	142	142
Aylık Gelir	r	<b>,17*</b>	-,09	-,04
	p	<b>,04</b>	,27	,60
	N	142	142	142
Sertifika Türünüz	r	,10	-,11	-,05
	p	,24	,18	,58
	N	142	142	142
İş tecrübeniz	r	-,10	,01	,11
	p	,25	,87	,20
	N	142	142	142
İş Yeri Tehlike Sınıfı	r	-,10	<b>,22**</b>	<b>,22**</b>
	p	,25	<b>,01</b>	<b>,01</b>
	N	142	142	142
İş Yeri Çalışan Sayısı	r	-,10	,00	<b>,29**</b>
	p	,22	,97	<b>,00</b>
	N	142	142	142
İş Yeri Ziyaret Aracı	r	,05	-,11	-,15
	p	,58	,18	,08
	N	142	142	142
Çalışma Şekliniz	r	,03	-,03	,07
	p	,73	,74	,38
	N	142	142	142
Yardımcı Personel Varlığı	r	,03	<b>,23**</b>	,07
	p	,73	<b>,01</b>	,41
	N	142	142	142
Maaş Memnuniyeti	r	<b>-,18*</b>	<b>,46**</b>	<b>,46**</b>
	p	<b>,03</b>	<b>,00</b>	<b>,00</b>
	N	142	142	142

Araştırmaya katılanların mesleki öz yeterliliği ve yaşadığı sorunların, bağımsız değişkenler ile ilişkisi çoklu korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Mesleki öz yeterlilik ile aylık gelir arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken ( $r=0,17$ ;  $p<0,05$ ) maaş memnuniyeti ile negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır ( $r=-0,18$ ;  $p<0,05$ ).

Temel sorunlar ile cinsiyet ( $r=0,18$ ;  $p<0,05$ ), iş yeri tehlike sınıfı ( $r=0,22$ ;  $p<0,05$ ) ve yardımcı personel varlığı ( $r=0,23$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Maaş memnuniyeti ile ( $r=0,46$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Organizasyonel sorunlar ile yaş ( $r=0,20$ ;  $p<0,05$ ), iş yeri tehlike sınıfı ( $r=0,22$ ;  $p<0,05$ ), iş yeri çalışan sayısı ( $r=0,29$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Maaş memnuniyeti ile ( $r=0,46$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

## 5.26. İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Öz Yeterliliğe, Bağımsız Değişkenlerin Etkisi

**Çizelge 5.26:** Bağımsız değişkenlerin katılımcıların mesleki öz yeterliliğine etkisi

Yordayıcı Değişkenler	B	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	t	p
Sabit	4,88						5,96	0,00
Cinsiyet	0,17	0,10					1,03	0,31
Yaş	0,09	0,11					0,85	0,40
Aylık Gelir	0,13	0,18					1,58	0,12
Sertifika Türünüz	0,11	0,10					0,87	0,39
İş tecrübeniz	-0,09	-0,11					-0,86	0,39
İş Yeri Tehlike Sınıfı	-0,11	-0,11	0,30	0,09	0,01	1,21	-1,04	0,30
İş Yeri Çalışan Sayısı	-0,06	-0,09					-0,87	0,39
İş Yeri Ziyaret Aracı	-0,03	-0,03					-0,33	0,74
Çalışma Şekliniz	-0,01	-0,01					0,06	0,96
Yardımcı Personel Varlığı	-0,03	-0,02					-0,18	0,86
Maaş Memnuniyeti	-0,16	-0,07					-0,73	0,47

Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı temel sorunları yordama gücü çoklu regreasyon analizi ile incelenmiştir. Anavo sonuçlarına göre kurulan model anlamsızdır ( $t>1,96$ ;  $p>0,05$ ).

## 5.27. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlara, Bağımsız Değişkenlerin Etkisi

Çizelge 5.27: Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı temel sorunlara etkisi

Yordayıcı Değişkenler	B	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	t	p
Sabit	-,95						-1,09	0,28
Cinsiyet	0,14	0,06					0,78	0,44
Yaş	-0,10	-0,10					-0,90	0,37
Aylık Gelir	0,09	0,10					1,04	0,30
Sertifika Türünüz	0,02	0,01					0,12	0,90
İş tecrübeniz	-0,08	-0,08					-0,73	0,47
İş Yeri Tehlike Sınıfı	0,38	0,30	0,59	0,35	0,30	6,47	3,43	<b>0,00</b>
İş Yeri Çalışan Sayısı	-0,06	-0,07					-0,82	0,41
İş Yeri Ziyaret Aracı	-0,03	-0,03					-0,35	0,72
Çalışma Şekliniz	0,11	0,04					0,52	0,61
Yardımcı Personel Varlığı	0,64	0,27					3,28	<b>0,00</b>
Maaş Memnuniyeti	1,31	0,49					5,83	<b>0,00</b>

Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı temel sorunları yordama gücü çoklu regreasyon analizi ile incelenmiştir. Anavo sorunlarına göre kurulan model anlamlıdır ( $p < 0,05$ ). Elde edilen model temel sorunlara ait toplam varyansın %35'ini açıklamaktadır ( $R=0,59$ ;  $R^2=0,35$ ;  $F=7,08$ ;  $p=0,29$ ). Yani tüm bağımsız değişkenler, katılımcıların yaşadığı temel sorunları %35 etkilemektedir. En çok temel sorunları etkileyen değişken ise sırasıyla maaş memnuniyeti ( $t=5,83$ ), yardımcı personel ( $t=3,28$ ) ve iş yeri tehlike sınıfı ( $t=3,43$ ) 'dır. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır ( $t < 1,96$ ).

## 5.28. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlara Bağımsız Değişkenlerin Etkisi

**Çizelge 5.28:** Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunlara etkisi

Yordayıcı Değişkenler	B	$\beta$	R	$R^2$	Adj. $R^2$	F	t	p
Sabit	- 0,71						-0,76	0,45
Yaş	0,17	0,16					1,43	0,16
Aylık Gelir	0,13	0,14					1,48	0,14
Sertifika Türünüz	0,36	0,24					2,43	<b>0,02</b>
İş tecrübeniz	-0,13	-0,11					-1,06	0,29
İş Yeri Tehlike Sınıfı	0,33	0,24	0,59	0,35	0,30	07,05	2,78	<b>0,01</b>
İş Yeri Çalışan Sayısı	0,17	0,18					2,12	<b>0,04</b>
İş Yeri Ziyaret Aracı	-0,15	- 0,14					-1,70	0,09
Çalışma Şekliniz	0,07	0,02					0,30	0,77
Yardımcı Personel Varlığı	0,23	0,09					1,15	0,25
Maaş Memnuniyeti	1,33	0,46					5,50	<b>0,00</b>

Bağımsız değişkenlerin katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunları yordama gücü çoklu regreasyon analizi ile incelenmiştir. Anavo sorunlarına göre kurulan model anlamlıdır ( $p < 0,05$ ). Elde edilen model organizasyonel sorunlara ait toplam varyansın %35'ini açıklamaktadır ( $R=0,59$ ;  $R^2=0,35$ ;  $F=7,05$ ;  $p=0,45$ ). Yani tüm bağımsız değişkenler, katılımcıların yaşadığı organizasyonel sorunları %35 etkilemektedir. En çok organizasyonel sorunları etkileyen değişken ise sırasıyla maaş memnuniyeti ( $t=5,50$ ), iş yeri tehlike sınıfı ( $t=2,78$ ), sertifika türü ( $t=2,43$ ) ve iş yeri çalışan sayısı ( $t=2,12$ )' dir. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır ( $t < 1,96$ ).

## 5.29. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunların Mesleki Öz Yeterlilikle İlişkisi

**Çizelge 5.29:** Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ile yaşadığı sorunlar arasındaki ilişki

<b>Mesleki Öz Yeterlilik</b>		
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunlar (1. Bölüm)</b>		
Yasal Zorluklar	r	<b>-0,24**</b>
	p	<b>0,00</b>
	N	142
Çalışanların Katılım İsteksizliği	r	<b>-0,21*</b>
	p	<b>0,01</b>
	N	142
Hukuka Dayalı Zorluklar	r	<b>-0,23**</b>
	p	<b>0,01</b>
	N	142
Çalışanların Bilgisizliği	r	<b>-0,32**</b>
	p	<b>0,00</b>
	N	142
Kaynakların Sağlanamaması	r	<b>-0,07</b>
	p	<b>0,40</b>
	N	142
İş Verenin Yeterli Farkındalığının Olmaması	r	<b>-,28**</b>
	p	<b>0,00</b>
	N	142
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Organizasyonel Sorunlar (2. Bölüm)</b>		
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 artıkça mesleki öz yeterliliklerinin azaldığı söylenebilir.

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

### 5.30. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Temel Sorunların, Mesleki Öz Yeterliliğe Etkisi

**Çizelge 5.30:** Katılımcıların yaşadığı temel sorunlarının, mesleki öz yeterliliğine etkisi

Yordayıcı Değişkenler	B	$\beta$	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	<b>,04</b>
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 ( $t<1,96$ ).

## 6. TARTIŞMA

Araştırmada cinsiyet, yaş, aylık gelir, sertifika türü, iş tecrübesi, iş yeri tehlike sınıfı, iş yeri çalışan sayısı, iş yeri ziyaret aracı, çalışma şekli, yardımcı personel varlığı ve maaş memnuniyeti bağımsız değişken olarak belirlendiğinde mesleki öz yeterlilik ve iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel ve organizasyonel sorunlara etkisi ve ilişkisi incelenmiştir.

Katılımcıların aylık gelirine, iş yeri çalışan sayısına ve maaş memnuniyetine göre *mesleki öz yeterliliğinde* anlamlı farklılıklar görülmektedir. Mesleki öz yeterliliğin, bağımsız değişkenler ile olan ilişkisi incelendiğinde; aylık gelir arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken maaş memnuniyeti ile negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Aylık gelir arttıkça katılımcıların mesleki öz yeterliliği de artmaktadır. Ancak maaş memnuniyeti arttıkça mesleki öz yeterliliğin azalması düşündürücü sonuçlardandır. Çetin, Erenler ve Şentürk, (2016, s. 303) yaptığı çalışmada mesleki öz yeterlilik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve güçlü bir ilişki bulmuştur. Mesleki öz- yeterliliğin, bireylerin davranışını yönlendirmede önemli bir rolünün olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetine, yaşa, aylık gelire, iş tecrübesine, iş yeri tehlike sınıfına, iş yeri çalışan sayısına, iş yeri ziyaret aracına ve yardımcı personel varlığına göre *iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel zorlukları* arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının temel zorluklar ile cinsiyet, iş yeri tehlike sınıfı ve yardımcı personel varlığı arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Maaş memnuniyetiyle de pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Ayrıca bağımsız değişkenler, iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel sorunları %35 etkilemektedir. En çok temel sorunları etkileyen değişken ise sırasıyla maaş memnuniyeti, yardımcı personel varlığı ve iş yeri tehlike sınıfıdır. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır. OSGB' de görevli iş güvenliği uzmanlarının ve OSGB' lerin sorunlarının değerlendirildiği diğer çalışmalarda uzmanların iş yükünün ve iş streslerinin yüksek olduğu (Karakaya, 2018, s. 69), OSGB' lerin işverenin yükünü hafifleten mekanizmalar olarak görüldüğü (Orhan, Özkan ve Uysal, 2017, s.

229) ve iş piyasasındaki OSGB' ler arasındaki rekabetten dolayı iş güvenliği uzmanlarının daha düşük ücretle çalıştırıldığı (Abdal ve Çakır, 2018, s. 29) tespit edilmiştir.

Toyoglu (2022, s. 44-48) çalışmasında, 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. Gül (2021), çalışmasında ücretin iş tatminine büyük etkisinin olduğunu belirterek, çalışanların iş hayatında en çok önem verdikleri konunun ücret olduğunu vurgulamıştır. Gür (2006), çalışanların iş tatmin düzeyinin ücrete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların cinsiyetine, aylık gelirine, iş yeri tehlike sınıfına, iş yeri çalışan sayısına, iş yeri ziyaret aracına ve maaş memnuniyetine göre *iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı organizasyonel zorluklar* arasında anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Organizasyonel zorluklar ile yaş, iş yeri tehlike sınıfı, iş yeri çalışan sayısı ile pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Maaş memnuniyetiyle de pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Ayrıca bağımsız değişkenler, iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı organizasyonel sorunları %35 etkilemektedir. En çok organizasyonel sorunları etkileyen değişken ise sırasıyla maaş memnuniyeti, iş yeri tehlike sınıfı, sertifika türü ve iş yeri çalışan sayısıdır. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır.

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının *mesleki öz yeterlilikleri ile yaşadığı temel ve organizasyonel sorunlar arasındaki ilişki ve iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunların mesleki öz yeterliliklerine etkisi* incelenmiştir. Katılımcıların mesleki öz yeterliliği ile yaşadığı sorunlar arasındaki ilişkiye göre temel sorunlardan; yasal zorluklar, çalışanların katılım isteksizliği, hukuka dayalı zorluklar, çalışanların bilgisizliği ve iş verenin yeterli farkındalığının olmaması sorunları ile mesleki memnuniyet arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı bu sorunlar arttıkça mesleki öz yeterliliklerinin azaldığı söylenebilir. İş 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 çok kaynakların sağlanamaması (%22) sorunu etkilemektedir. Diğer değişkenlerin etkisi ise anlamsızdır.

Tuna, (2021, s. 371) çalışmasında iş 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.

Çıkmak, Biçen ve Aras (2018, s. 28) tarafından yapılan çalışmada B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının stresten etkilenme düzeyinin A sınıfı uzmanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aytaç, Akalp ve Gökçe (2016, s. 1210) A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların, B ve C sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha az tükenme ve stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Aytaç, Engin ve İmanlı (2020, s. 752) tarafından yapılan çalışmada da A sınıfı uzmanların daha yüksek bir yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Tülü (2014, s. 102) tarafından yapılan çalışmada ise iş güvenliği uzmanlarının %27'sinin işverenin kendisini iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmesindeki asıl amacın sorumluluklarını devretmek olduğu, %43.8'inin ise yasal sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla kendisini görevlendirdiğini düşündüğü belirlenmiştir. Ayrıca bireysel çalışan uzmanların çalışanlara verilen İSG eğitimi konusunda OSGB bünyesinde çalışan uzmanlara göre daha özgüvenli olduğu tespit edilmiştir.

Namal, Kanber ve Kavas, (2016, s. 161)' a göre işverenin 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. 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 (Takaoğlu, Kaya ve İri, 2018, s. 7).

Köroğlu, (2022, s. 135) 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.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 7.1 Sonuç

Bu araştırma, iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunların mesleki özyeterliliklerine etkisini incelemek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir:

- İş güvenliği uzmanlarının aylık geliri arttıkça *mesleki öz yeterliliği* de artmaktadır. Ancak maaş memnuniyeti arttıkça mesleki öz yeterliliğin azalması düşündürücü sonuçlardandır.
- İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı *temel sorunları* en fazla maaş memnuniyeti, yardımcı personel varlığı ve iş yeri tehlike sınıfı etkilemektedir.
- İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı *organizasyonel sorunları* ise en fazla maaş memnuniyeti, iş yeri tehlike sınıfı, sertifika türü ve iş yeri çalışan sayısı etkilemektedir.
- İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar arttıkça mesleki öz yeterliliklerinin azaldığı söylenebilir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı temel ve organizasyonel sorunlar, mesleki öz yeterliliklerini %17 etkilediği söylenebilir. Mesleki öz yeterliliği en çok kaynakların sağlanamaması sorunu etkilemektedir.

### 7.2 Öneriler

Bulgularımıza göre iş güvenliği uzmanlarının maaşlarında yapılabilecek olan iyileştirmeler hem mesleki öz yeterliliklerini arttıracak hem de yaşadığı temel sorunları azaltacak olduğu kanaatindeyiz. İş güvenliği uzmanlarının mesleki öz yeterliliklerini artırmak için yaşadığı sorunları azaltmak gerekmektedir. Yaşadığı sorunlar arasında dikkat çekici olan diğer değişkenler ise yardımcı personel, iş yeri tehlike durumu ve çalışan sayısı olduğundan, iş güvenliği uzmanlarının destekleyici personel ve yardımcı gerekliliği kaçınılmazdır. Yapılan literatür araştırması

sonucunda ise ülkemizdeki iş güvenliği kalitesini artırmak için:

- İş sağlığı ve güvenliğinde meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşların kurulması,
- İş güvenliği uzmanlarının yasal güvencelerinin korunması,
- Yasal düzenlemelerdeki belirsizliklerin ve eksikliklerin düzeltilmesi,
- OSGB'lerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının çalışma şeklinde mevcut saat sınırlanmasını yanında işyeri sayısı sınırlaması getirilmesi,
- İşverenlerin iş güvenliği uzmanlarının belirttiği standartlardaki kaliteyi iş yerlerinde sağlaması,
- Yapay zeka ile interaktif eğitim içeriklerinin oluşturulması ile eğitim kalitesinin artırılması önerilir.

## KAYNAKLAR

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, (2006). R.G. Tarih:16.06.2006, R.G. Sayısı: 26200
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** (2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Resmî Gazete Sayısı: 28512.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16923&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Abdal, P. ve Çakır, M.** (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Profesyoneller Üzerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 18, 27-34.
- Abuswireh, W.** (2020). Öğretmen adaylarının motivasyon düzeyleri ile mesleki öz yeterlilik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aksoy, Ş.** (2019). 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.
- Alli, B.O.** (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, (2. Edition) International Labour Organization, Geneva. ISBN: 9221204545 s. 200.
- Arslan, V., ve Ulubeyli, S.** (2016). İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1321-1340.
- Aytaç, S., Akalp, G. ve Gökçe, A.** (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5). 1207-1224.
- Aytaç, S., Engin, T. ve İmanlı, E.** (2020). İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. 15(60). 746-758.
- Bandura, A.** (1997). Self-Efficacy (The Exercise of Control), New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A.** (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behaviour*, (2nd Ed.), New York:Wiley, 179-200.
- Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E. ve Ölmezoğlu İri, N. İ.** (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 7(2). 1-9.

- Cook, R. D., & Weisberg, S.** (1982). *Residuals and influence in regression*. New York: Chapman and Hall.
- Coşkun Y.** (2015). İş güvenliği uzmanının görev yetki ve sorumlulukları. Yüksek Lisans Tezi. Gediz Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, A., Erenler, E.E., ve Şentürk, M.** (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316.
- Çetin, B.** (2009). Yeni ilköğretim programı (2005) uygulamalarının ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin öz-yeterliliklerine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(25), 130-141.
- Çıkmak, S., Biçen, Y. ve Aras, F.** (2018). İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Faktörlerin Risk Analizi ve Değerlendirme Süreçleri Üzerindeki Bağlı Etkilerinin Değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*. 11(4). 22-33.
- Çiçek, Ö., ve Öçal, M.** (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak iş uluslararası emek ve toplum dergisi*, 5(11), 106-129.
- Delen, E.** (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki öz yeterlilik algıları ve mesleğe karşı tutumları arasındaki ilişki (Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği), Yüksek Lisans tezi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dormann, C. F., Elith, J., Bacher, S., Buchmann, C., Carl, G., Carré, García Marquéz JR, Gruber B, Lafourcade B, Leitão PJ, Münkemüller T, McClean C, Osborne PE, Reineking B, Schröder B, Skidmore AK, Zurell D., Sven & Lautenbach, S.** (2013). Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography*, 36(1), 27-46.
- Duran, L.** (1974). Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu, Sevinç Matbaası, Ankara, s. 56-57.
- Düren, A.** (1979). İdare Hukuku Dersleri, Sevinç Matbaası, Ankara, s.291.
- Fülleman, D., Jenny, G.J., Brauchil, R. ve Bauer, G.F.** (2015). The key role of shared participation in changing occupational self- efficacy through stress management courses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 490-510.
- Gerding, J., Ng, S. W., & Crauste-Manciet, S.** (2023). Occupational Safety and Health. In *Practical Pharmaceutics: An International Guideline for the Preparation, Care and Use of Medicinal Products* (pp. 605-621). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-20298-8\\_26](https://doi.org/10.1007/978-3-031-20298-8_26).
- Güçlü, Y.** (2010). Danıştay ve Yargıtay İçtihatları Işığında İdari Yargı Kararlarının Uygulanması, Seçkin Yayınevi, Ankara, s.227-228.
- Gül, B.,** (2021). 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.

- Gür, D.**, (2006). Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M.** (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International journal of human-computer studies*, 65(2), 153-169.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**, (2015). 29342 Sayılı Resmî Gazete. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği**, (2003). R.G. Tarihi, 09.12.2003, R.G. Sayısı; 25311.
- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik**, (2009). R.G. Tarihi 15.08.2009, R.G. Sayısı: 27320 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815-2.htm>
- Jayawardena, C., & Gregar, A.** (2013). Transformational leadership, occupational self-efficacy, and career success of managers. In *Proceedings of the 9th European Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management* 376-383.
- Karakaya, T.** (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karanfil, İ.** (2023). İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanı. *Çalışma ve Toplum*, 3(78), 2253-2286.
- Karasar, N.** (2004). Araştırmalarda Rapor Hazırlama. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H.** (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Korkut, G. & Tetik, A.** (2013). 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. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20817/222750>.
- Köroğlu, A.Ş.** (2022). İSG Uygulamalarında Kullanılan Paket Programların ve Bu Programların İş Güvenliği Uzmanlarının Stres Seviyesine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Adana.
- Köseoğlu, P., Yılmaz, M., Gerçek, C., & Soran, H.** (2007). Bilgisayar kursunun bilgisayara yönelik başarı, tutum ve öz-yeterlik inançları üzerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 203-209.
- Namal, B., Kanber, H., ve Kavas, M.V.** (2016). İş güvenliği uzmanlarının ücretlerini denetledikleri kurumlardan almaları nedeniyle karşılaştıkları etik sorunlar. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 3(3), 146-164

- Orhan, S.** (2014). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 70-89.
- Orhan, S., Özkan, E. ve Uysal, S.** (2017). Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama. *İşletme Bilim Dergisi*, 5(3), 207-234.
- Özdemir, H., Kayabaşı, R., Erkan, M. A., ve Cündübeyoğlu, İ.** (2023). İş Güvenliği Uzmanlarının Teknik ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri: İş İlanları Üzerine Bir Analiz. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14(1), 54-80.
- Özerkan, E.** (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özveri, M.** (2015) İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Rantanen, J., Lehtinen, S., & Iavicoli, S.** (2013). Occupational health services in selected International Commission on Occupational Health (ICOH) member countries. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 212-216.
- Salvador L.R & Van Thinh, D.** (2016). "Mesleki Güvenlik ve Sağlık: Genel Bakış", *2016 IEEE 11. Uluslararası Uygulamalı Hesaplamalı Zeka ve Bilişim Sempozyumu (SACI)*, Timisoara, Romanya, 2016, s. 355-360, doi: 10.1109/SACI .2016.7507401.
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger ve H. Müller.** (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8.2, 23-74.
- Sivrikaya, O.** (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6 (2), 151-162. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1711574>.
- Takaoğlu, Z.B., Kaya, E.Ç., ve İri, N.Ö.** (2018). İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.
- Toyoğlu, A.E.** (2022). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Bireysel Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman.
- Tülü, M.** (2014). 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.

- Uluslararası Çalışma Örgütü** (2003). World Statistic. “The enormous burden of poor working conditions” [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS\\_249278/lang-en/index.htm#:~:text=Worldwide%2C%20there%20are%20around%20340,of%20accidents%20and%20ill%20health](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang-en/index.htm#:~:text=Worldwide%2C%20there%20are%20around%20340,of%20accidents%20and%20ill%20health) adresinden 11/09/2023 tarihinde erişilmiştir.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö.** (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yücesoy, P.** (2022). Mesleki öz-yeterlilik, işe bağlılık ve kariyer özlemi ilişkisinde cinsiyetin rolü: çalışanlar üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## ÖZGEÇMİŞ

Kazım EKİZOĞLU  
(A Sınıfı) İş Güvenliği Uzmanı

### EĞİTİM BİLGİLERİ:

Derece	Bölüm	Üniversite	Yıl
Lisans	Fizik	Trakya Üniversitesi	2008-2012
Tezsiz Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	İstanbul Gedik Üniversitesi	2013-2014
Tezli Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	İstanbul Gedik Üniversitesi	2023-Devam

### MESLEKİ DENEYİM:

- 2014 – Halen Üstadlar OSGB’nde İş Güvenliği Uzmanı