

T.C.
NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ
İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Çiğdem Kevser SARAÇ

Enstitüsü Ana Bilim Dalı : İşletme Yönetimi
Enstitüsü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Asım SALDAMLI

TEMMUZ 2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ
İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Çiğdem Kevser SARAÇ

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Yönetimi

Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez ___ / ___ /20 ___ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir”

| JÜRİÜYESİ | KANAATI | İMZA |
|--------------------------|----------|----------|
| Prof. Dr. Asım SALDAMLİ | Basarılı | Asım S. |
| Prof. Dr. Ünal H. ÖZDEN | Basarılı | Ünal H. |
| Doç. Dr. Kazım Ozan ÖZER | Basarılı | Kazım Ö. |

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden, yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Çiğdem Kevser SARAÇ

30.07.2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------------|
| KISALTMALAR | vii |
| TABLO LİSTESİ | viii |
| ŞEKİL LİSTESİ | xii |
| ÖZET | xiii |
| SUMMARY | xiv |
| | |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | 4 |
| 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Amacı | 4 |
| 1.2. İş Kazaları | 4 |
| 1.2.1. İş Kazalarının Nedenleri | 5 |
| 1.2.2. İş Kazalarında Risk Grupları | 6 |
| 1.2.3. İş Kazalarının Önemi | 6 |
| 1.2.4. İş Kazalarını Önleme Yolları | 7 |
| 1.3. Meslek Hastalıkları | 9 |
| 1.3.1. Meslek Hastalığı Kriterleri | 10 |
| 1.3.2. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırması | 11 |
| 1.3.2.1. Hastalık Kaynağına Göre Meslek Hastalıklarının Sınıflandırması..... | 11 |
| 1.3.2.2. Meslek Hastalıklarının Görüldüğü Organ ve Sistemlere Göre Sınıflandırması..... | 11 |
| 1.3.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa Göre Meslek Hastalıkları..... | 12 |
| 1.3.3. Meslek Hastalıklarının Önemi | 13 |
| 1.3.4. Meslek Hastalıklarını Önleme | 13 |
| 1.4. Güvenli ve Sağlıklı Bir İş Hayatını Düzenleyen Kanunlar | 15 |
| 1.4.1. İş Kanunu | 15 |
| 1.4.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 1.4.3. Anayasa | 17 |
| 1.4.4. Borçlar Kanunu | 18 |
| 1.4.5. Umumi Hıfzısıhha Kanunu | 18 |
| 1.4.6. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu | 20 |
| BÖLÜM 2: GÜVENLİK KÜLTÜRÜ | 21 |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumluluğu | 21 |
| 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Üst Kuruluşların Sorumlulukları..... | 22 |
| 2.1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü | 22 |
| 2.1.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu | 23 |
| 2.1.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı | 24 |
| 2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Alt Kuruluşlar | 25 |
| 2.2. Güvenlik Kültürü | 26 |
| 2.2.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı | 26 |
| 2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürünün Önemi | 27 |
| 2.2.3. Güvenlik Kültürünün Oluşumu | 29 |
| 2.2.4. Güvenlik Kültürünün Öğeleri | 32 |
| BÖLÜM 3: İŞ TATMİNİ | 33 |
| 3.1. İş Tatmininin Tanımı | 33 |
| 3.2. İş Tatmininin Boyutları | 34 |
| 3.2.1. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Unsurlar | 35 |
| 3.2.2. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Unsurlar | 35 |
| 3.3. İş Tatmininin Önemi | 35 |
| 3.4. İş Tatmini Teorileri | 36 |
| 3.4.1. Geleneksel Teoriler | 36 |
| 3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4.1.2. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Modeli | 37 |
| 3.4.1.3. McGregor'un X ve Y Teorisi | 37 |
| 3.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı | 38 |
| 3.4.2. Modern Teoriler | 38 |
| 3.4.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi | 38 |
| 3.4.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi | 38 |
| 3.4.2.3. Edwin Lock'un Amaç Teorisi | 39 |
| 3.4.2.4. Lawler ve Porter Beklenti Teorisi | 39 |
| 3.4.2.5. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi | 39 |
| 3.5. İş Tatminin Çalışanlara ve Örgüte Faydaları | 40 |
| BÖLÜM 4: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ | 42 |
| 4.1. Araştırmanın Amacı | 43 |
| 4.2. Araştırmanın Kapsamı Evreni ve Örneklem..... | 44 |
| 4.3. Araştırmanın Yöntemi | 44 |
| 4.4. Bulgular ve Değerlendirmeler..... | 47 |
| 4.4.1. Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 48 |
| 4.4.1.1. Cinsiyete Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 49 |
| 4.4.1.2. Medeni Duruma Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 49 |
| 4.4.1.3. Yaşa Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 50 |
| 4.4.1.4. Eğitim Durumuna Göre Yapılan Meslek Hakkındaki Tercihler | 50 |
| 4.4.1.5. Kurumdaki Görevlerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 50 |
| 4.4.1.6. Maaşa Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 51 |
| 4.4.1.7. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 51 |

| | |
|--|----|
| 4.4.1.8. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 52 |
| 4.4.2. Güvenlik Kültürü Algısına Yönelik Bulguları..... | 52 |
| 4.4.2.1. Yönetimin Tutumuna Yönelik Bulgular..... | 52 |
| 4.4.2.2. Yönetimin Davranışına Yönelik Bulgular..... | 53 |
| 4.4.2.3. Güvenlik Önceliğine Yönelik Bulgular..... | 54 |
| 4.4.2.4. Güvenlik İletişimine Yönelik Bulgular..... | 55 |
| 4.4.2.5. Güvenlik Eğitimine Yönelik Bulgular..... | 56 |
| 4.4.2.6. Güvenlik Farkındalığına Yönelik Bulgular..... | 57 |
| 4.4.2.7. Çalışanların Katılımına Yönelik Bulgular | 58 |
| 4.4.2.8. Raporlama Kültürüne Yönelik Bulgular | 59 |
| 4.4.3. Güvenlik Kültürünün Demografik Değişkenlerle İlişkisi..... | 60 |
| 4.4.3.1. Güvenlik Kültürü Algısının Cinsiyetle İlişkisi | 60 |
| 4.4.3.2. Güvenlik Kültürü Algısının Medeni Durumla İlişkisi | 61 |
| 4.4.3.3. Güvenlik Kültürü Algısının Yaş İle İlişkisi | 62 |
| 4.4.3.4. Güvenlik Kültürü Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi | 64 |
| 4.4.3.5. Güvenlik Kültürü Algısının Mesleki Deneyim Süresi İle İlişkisi..... | 66 |
| 4.4.3.6. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi..... | 66 |
| 4.4.3.7. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumdaki Görev İle İlişkisi..... | 67 |
| 4.4.3.8. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi | 67 |
| 4.4.3.9. Maaş İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi..... | 69 |
| 4.4.4. Güvenli Davranışa Yönelik Bulgular..... | 69 |
| 4.4.4.1. Cinsiyet İle Güvenli Davranış İlişkisi | 70 |
| 4.4.4.2. Medeni Durum İle Güvenli Davranış İlişkisi | 70 |
| 4.4.4.3. Yaş İle Güvenli Davranış İlişkisi | 71 |

| | |
|---|----|
| 4.4.4.4. Eğitim Düzeyi İle Güvenli Davranış İlişkisi | 71 |
| 4.4.4.5. Meslekte Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi | 72 |
| 4.4.4.6. Kurumda Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi | 72 |
| 4.4.4.7. Güvenli Davranışın Kurumdaki Görev İle İlişkisi | 73 |
| 4.4.4.8. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenli Davranış İlişkisi | 73 |
| 4.4.4.9. Maaş İle Güvenli Davranış İlişkisi | 74 |
| 4.4.5. İş Doyumuna Yönelik Bulguları | 74 |
| 4.4.5.1. İş Doyumunun Cinsiyetle İlişkisi | 76 |
| 4.4.5.2. İş Doyumunun Medeni Durumla İlişkisi | 77 |
| 4.4.5.3. İş Doyumunun Yaş İle İlişkisi | 77 |
| 4.4.5.4. İş Doyumunun Eğitim Düzeyi İle İlişkisi | 77 |
| 4.4.5.5. Meslekte Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi..... | 78 |
| 4.4.5.6. Kurumda Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi..... | 79 |
| 4.4.5.7. Kurumdaki Görev İle İş Doyumu İlişkisi..... | 79 |
| 4.4.5.8. İş Doyumu İle Meslek Hakkındaki Tercih Arasındaki İlişki..... | 80 |
| 4.4.5.9. İş Doyumu İle Maaş İlişkisi..... | 81 |
| 4.4.6. Güvenlik Kültürü Algısı, Güvenli Davranış ve İş Doyumu İlişkisi | 82 |
| 4.4.6.1. Güvenlik Kültürünün Alt Boyutlarıyla İlişkisi | 84 |
| 4.4.6.2. Güvenlik Kültürü Algısının Güvenli Davranış Üzerine Etkileri..... | 84 |
| 4.4.6.3. Güvenlik Kültürü Algısının ve Güvenli Davranışın İş Doyumuna Etkileri..... | 85 |
| 4.4.6.4. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri..... | 87 |

| | |
|---|-----------|
| HİPOTEZLERLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER | 92 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 94 |
| KAYNAKÇA | 97 |
| EK 1. ANKETİN GÜVENİRLİK ANALİZİ | 104 |
| EK 2. ANKETİN GEÇERLİLİK ANALİZİ | 108 |
| EK 3. ÖZGEÇMİŞ | 113 |

KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- CE** : Avrupa Birliği Uygunluk Belgesi
- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- GSMH** : Gayri Safi Milli Hasıla
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- ISGB** : İş Sağliğı ve Güvenliği Birimi
- MMO** : Makine Mühendisleri Odası
- NIOSH** : Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş Sağliğı ve Güvenliği Enstitüsü
- OSGB** : Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TABLO LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Demografik Veriler | 48 |
| Tablo 2. Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 49 |
| Tablo 3. Cinsiyete Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 49 |
| Tablo 4. Medeni Duruma Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 49 |
| Tablo 5. Yaşa Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 50 |
| Tablo 6. Eğitim Düzeyine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 50 |
| Tablo 7. Kurumdaki Görevlere Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 51 |
| Tablo 8. Maaşa Göre Meslek Hakkındaki Tercihler | 51 |
| Tablo 9. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 52 |
| Tablo 10. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler..... | 52 |
| Tablo 11. Yönetimin Tutumu | 53 |
| Tablo 12. Yönetimin Davranışı | 54 |
| Tablo 13. Güvenlik Önceliği | 55 |
| Tablo 14. Güvenlik İletişimi | 56 |
| Tablo 15. Güvenlik Eğitimi | 57 |
| Tablo 16. Güvenlik Farkındalığı | 58 |
| Tablo 17. Çalışanların Katılımı | 59 |
| Tablo 18. Raporlama Kültürü | 60 |
| Tablo 19. Cinsiyete Göre Güvenlik Kültürü Algısı | 61 |
| Tablo 20. Medeni Duruma Göre Güvenlik Kültürü Algısı | 61 |

| | |
|---|----|
| Tablo 21. Güvenlik Kültürü Algısının Yaş İle İlişkisi | 62 |
| Tablo 22. Yönetimin Davranışı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi | 62 |
| Tablo 23. Güvenlik Önceliği Alt Boyutunun Yaş ile İlişkisi | 63 |
| Tablo 24. Güvenlik Eğitimi Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi | 63 |
| Tablo 25. Güvenlik Farkındalığı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi | 63 |
| Tablo 26. Çalışanların Katılımı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi..... | 64 |
| Tablo 27. Raporlama Kültürü Alt Boyutunun Yaş İle İlişki | 64 |
| Tablo 28. Güvenlik Kültürü Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi | 65 |
| Tablo 29. Güvenlik Kültürü Algısının Mesleki Deneyim Süresi İle İlişkisi | 66 |
| Tablo 30. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi..... | 67 |
| Tablo 31. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumdaki Görev İle İlişkisi | 67 |
| Tablo 32. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi | 68 |
| Tablo 33. Güvenlik Kültürü Algısı İle Maaş Arasındaki İlişki..... | 69 |
| Tablo 34. Güvenli Davranış..... | 70 |
| Tablo 35. Cinsiyet İle Güvenli Davranış İlişkisi | 70 |
| Tablo 36. Medeni Durum İle Güvenli Davranış Arasındaki İlişki | 71 |
| Tablo 37. Yaş İle Güvenli Davranış İlişkisi | 71 |
| Tablo 38. Eğitim Düzeyi İle Güvenli Davranış İlişkisi..... | 72 |
| Tablo 39. Güvenli Davranış İle Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki İlişki | 72 |
| Tablo 40. Kurumda Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi | 73 |
| Tablo 41. Güvenli Davranışın Kurumdaki Görev İle ilişkisi | 73 |

| | |
|--|----|
| Tablo 42. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenli Davranış İlişkisi..... | 74 |
| Tablo 43. Maaş İle Güvenli Davranış İlişkisi | 74 |
| Tablo 44. İçsel İş Doyumu | 75 |
| Tablo 45. Dışsal İş Doyumu | 76 |
| Tablo 46. İş Doyumunun Cinsiyetle İlişkisi | 76 |
| Tablo 47. İş Doyumu İle Medeni Durum İlişkisi..... | 77 |
| Tablo 48. İş Doyumunun Yaş İle İlişkisi..... | 77 |
| Tablo 49. İş Doyumunun Eğitim Düzeyi İle İlişkisi | 78 |
| Tablo 50. Meslekte Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi | 79 |
| Tablo 51. Kurumda Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi | 79 |
| Tablo 52. Kurumdaki Görev İle İş Doyumu İlişkisi | 80 |
| Tablo 53. İş Doyumu İle Meslek Hakkındaki Tercih Arasındaki İlişki | 80 |
| Tablo 54. İş Doyumu İle Maaş İlişkisi | 81 |
| Tablo 55. Güvenlik Kültürü Güvenli Davranış ve İş Doyumu ilişkisi | 83 |
| Tablo 56. Güvenlik Kültürü Algısının Alt Boyutlarına Etkileri | 84 |
| Tablo 57. Güvenlik Kültürü Algısının Güvenli Davranış Üzerine Etkileri | 85 |
| Tablo 58. Güvenlik Kültürü Algısının ve Güvenli Davranışın İş Doyumuna Etkileri .. | 85 |
| Tablo 59. Güvenlik Kültürü Algısı ile Güvenli Davranışın İçsel İş Doyumuna Etkileri..... | 86 |
| Tablo 60. Güvenlik Kültürü Algısı ile Güvenli Davranışın Dışsal İş Doyumuna Etkileri..... | 86 |
| Tablo 61. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri | 87 |

| | |
|---|----|
| Tablo 62. İş Doyumunun Yönetimin Tutumu Üzerine Etkileri | 88 |
| Tablo 63. İş Doyumunun Yönetimin Davranışı Üzerine Etkileri | 88 |
| Tablo 64. İş Doyumunun Güvenlik Önceliği Üzerine Etkileri | 89 |
| Tablo 65. İş Doyumunun Güvenlik İletişimi Üzerine Etkiler | 89 |
| Tablo 66. İş Doyumunun Güvenlik Eğitimi Üzerine Etkileri | 90 |
| Tablo 67. İş Doyumunun Güvenlik Farkındalığı Üzerine Etkileri..... | 90 |
| Tablo 68. İş Doyumunun Çalışanların Katılımı Üzerine Etkileri..... | 91 |
| Tablo 69. İş Doyumunun Raporlama Kültürü Üzerine Etkileri..... | 91 |

ŞEKİL LİSTESİ

- Şekil 1.** SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlara Göre Dağılımı7
- Şekil 2.** SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası ve Ölüme Yol Açan Olayların Dağılımı8
- Şekil 3.** SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazalarının Son İşveren Nezdinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı29
- Şekil 4.** SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre Kazaların Meydana Geliş Saatlerine Göre Dağılımı31

| | |
|--|---|
| Tezin Başlığı: İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini İle İlişkisinin İncelenmesi | |
| Tezin Yazarı: Çiğdem Kevser SARAÇ | Danışman: Prof. Dr. Asım SALDAMLİ |
| Kabul Tarihi: Temmuz 2016 | Sayfa Sayısı: xiv (ön bölüm)+103 (tez) + 11 (ek) |
| Ana Bilim Dalı: İşletme Yönetimi | Bilim Dalı: İşletme Yönetimi |
| <p>İş kazaları ve meslek hastalıkları topluma oluşturduğu maliyet nedeniyle son yıllarda üzerinde önemle durulan bir konudur. İş kazaları meslek hastalıklarının en önemli nedenini insanların iş sağlığı ve güvenliğini bilmemesi ya da önem vermemesi oluşturmaktadır.</p> <p>Bu çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenlik kültürünün alt boyutları ile birlikte iş doyumuna ve iş doyumunun alt boyutlarına olan etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırmanın evrenini İstanbul bölgesi Anadolu yakasında 750 çalışanı bulunan bir kamu kuruluşu temsil etmektedir. Araştırmanın verileri birebir anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın anketi demografik veriler, iş doyum anketi, güvenlik kültürü anketi ve güvenli davranış anketi olarak dört bölümden oluşmaktadır. Toplam 300 kişiye ulaşılmış ve elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırmada analiz yöntemi olarak demografik veriler ve anketlere verilen cevapların frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış, daha sonra demografik veriler ile iş doyum, güvenlik kültürü ve güvenli davranış anketlerinin ilişkileri bağımsız değişken T testi ve One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri SPSS programında Reliability test ve Factor Analysis testleri ile yapılmıştır. Güvenlik kültürü, güvenli davranış ve iş doyum ölçeklerinin birbirleri ile ilişkisi korelasyon ve regresyon testleri ile analiz edilmiştir.</p> <p>Araştırmanın sonucunda güvenlik kültürü algısının geliştirilmesinin iş doyumuna önemli oranda katkı sağladığı, aynı zamanda iş doyumunu yüksek çalışanların güvenlik kültürü algılarının da yüksek olduğu, güvenli çalışma ortamının sağlanmasında yönetimin tutum ve davranışının çalışanlar üzerinde hem iş doyumunu hem de güvenlik kültürü algısı açısından önemli olduğu, bunun yanı sıra güvenlik kültürü algısı oluşturmada eğitimin önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir.</p> | |
| Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenlik kültürü, iş doyum, iş kazaları, meslek hastalıkları | |

Title of the Thesis: A Study of Occupational Health and Safety Culture's Relationship With Job Satisfaction

Author : Çiğdem Kevser SARAÇ

Supervisor: Prof. Dr. Asım SALDAMLI

Date: Jul .2016

Nu of Pages: xiv(pre text)+103(main body) + 11 (add)

Department: Business Management

Subfield: Business Management

Occupational accidents and diseases are the most emphasized problems in recent years due to the costs on the society. The most important reason for the occupational accidents and the diseases is lack of occupational health and safety knowledge by workers or lack of attentions on the subject.

The purpose of this study is to measure occupational health and safety culture with its subscales, and to determine their impacts on job satisfaction level. The population of this survey is a state establishment in Anatolian side of Istanbul area which has 750 employees. The findings are gathered by applying the questionnaire to 300 employees. The questionnaire has 4 parts: demographic questions, safety culture questionnaire, safety behavior questionnaire, and minesota job satisfaction questionnaire. SPSS program is used to analyze the findings. The methodology of the survey is to measure the demographic findings, occupational health and safety culture questionnaire, safety behavior questionnaire and minesota job satisfaction questionnaire's frequencies and percentages. Reliability test and factor analysis test are used to measure reliability and validity of the questionnaire. Independent T test and One Way Anova tests are used to measure relationship between demographic findings with occupational health and safety culture, safe behavior and job satisfaction. Correlation and regrestion tests are used to measure the relationship between job satisfaction, occupational health safety culture and safe behaviour.

The results of the survey: Occupational health and safety culture has important level of impact on the job satisfaction, at the same time high job satisfaction level on the employees causes high level of occupational health and safety culture. In order to provide safe working environment, the attitude of management and the behaviour of management are important on the employees perception of occupational health and safety culture, and job satisfaction. At the same time, in order to provide safe working environment education is the key factor.

Key Words: Occupational health and safety culture, job satisfaction, occupational accident and occupational diseases.

GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği Dünya’da olduğu kadar son yıllarda Türkiye’de de önemle üzerinde durulan ve televizyon reklamlarında bile sıkça karşılaştığımız bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini bir sacın ayağı olarak kabul edecek olursak bu sacın ayaklarını oluşturan üç temel unsur bulunmaktadır. Bu temel unsurlardan ilki modern ve sanayi ağırlıklı çalışma hayatında toplumun yetişkin ve üretken kesiminin gününün 8-12 saatini ve ömrünün 20-25 yılını çalışma ortamında geçiriyor olması ve dolayısıyla bu ortamda oluşacak olumsuzluğun, risklerin, kaza ve hastalıkların toplumun önemli bir kesimini etkileyecek olmasıdır.

Bu bahsetmiş olduğumuz sacın ayağının ikinci kısmını ise demokratik hukuk devleti olmanın bir gereği olan, vatandaşların sosyal hak ve çıkarlarını gözetmek, ve bu nedenle de çalışanların kaza, meslek hastalığı, ölüm gibi durumlarda tazminat, maaş, tedavi giderleri gibi ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılanması ve bu giderlerin GSMH’nın (Gayri Safi Milli Hâsıla) %4’ ünden daha fazla olması nedeniyle devletlerin ekonomilerine büyük zararlar getirmesidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin artmasının üçüncü nedeni ve sacın ayağının son bölümünü ise çalışma hayatının ve üretimin iş gücü kayıplarıyla aksamaması oluşturmaktadır: Yani mal ve hizmet üretiminde ki kalifiye insan gücünün önemi ve kalifiye bir elemanın yetişmesinde ekonomik ve sosyal maliyetler ön plana çıkmaktadır. Sakatlık, ölüm ve iş görememe gibi durumlar kalifiye ve zor yetiştirilen çalışanların kaybedilmesi iş gücünün azalması, üretimin kalitesinde düşme ve üretime yönelik daha birçok olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan toplumsal açıdan insanın değerinin gün geçtikçe daha da önem kazanması psiko-sosyal ve hukuksal açıdan da iş kazaları, meslek hastalıkları ve işe bağlı ölümlerde önemli sorunları beraberinde getirmektedir.

Bu araştırmanın birinci bölümünde detaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, önemi, iş kazalarının tanımı, nedenleri, önemi, meslek hastalıklarının tanımı, önemi, nedenleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme yolları gibi başlıklar altında değinilmektedir.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış Osmanlı’dan bugüne birçok kanun, yönetmelik ve uygulamalar mevcuttur. Ancak bu alanda ilk ve tek olan yasal

yaptırım 2012 yılında çıkartılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Çünkü bu kanun konu olarak sadece iş sağlığı ve güvenliğini konu edinmekte, içerik olarak da iş sağlığı ve güvenliği konusunu en kapsamlı olarak içeren tek kanundur. Araştırmamızın birinci bölümünde detaylı olarak incelediğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun tüm içeriğine değinilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine bir yasal uygulama olarak bakmak yeterli olmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği birçok unsuru içermesi, iş hayatının karmaşık ve sürekli gelişen bir yapıya sahip olması nedeniyle çalışma hayatının içinde tüm tarafları ilgilendiren roller tanımlanmasına neden olmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun da bu rollere, sorumluluk ve görevlere bir dayanak oluşturması bakımından önemlidir. Ancak içeriğine bakıldığında, kanunda vurgulanan, hem iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, hem çalışanlar ve işverenler, hem sendikalar ve devlet yöneticileri ve daha üst düzeyde Uluslararası kuruluşlarla bir ekip anlayışı içerisinde çalışmaların yürütülmesi gerektiğidir. Taraflar kendi üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmeli, aynı zamanda birbirleri ile iletişim halinde iş sağlığı ve güvenliği konularını yürütmelidirler ki tam anlamıyla bir iş sağlığı ve güvenliğinden söz edilebilsin. Bu konuda ancak eğitim ve bilinçlendirme ile sağlanabilir. Araştırmamızın ikinci bölümünde güvenlik kültürü başlığı ile detaylı olarak bu konu işlenmiştir.

Bu çalışmamızda işleyeceğimiz bir diğer konu ise uzun yıllardır sosyal bilimlerde üzerinde çalışmalar yapılmakta olan, ayrıca üzerinde birçok teori geliştirilmiş olan iş tatmini unsurudur. İş tatmininin önemi ise, yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında, taklit edilmesi en zor ve örgütler arasında en önemli fark yaratan unsurun insan kaynağı olmasıdır. İşinden memnun çalışanların üretime ve kaliteye olan katkılarının yadsınamayacak kadar çok olması, ayrıca tam tersi olarak memnuniyetsiz çalışanların iş yerlerine, kaliteye ve üretime zarar verdiğinin görülmesi iş tatmininin önemini artırmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulandığı iş yerlerinde yapılan araştırmalarda çalışanların iş tatmini oranlarının da yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırmada İş sağlığı ve güvenliğinin ne oranda öneme sahip olduğunu, ne oranda iş sağlığı ve güvenliği konularının uygulamaya konduğunu ve çalışanların işlerinden ne oranda tatmin olduklarını inceleyip; iş tatmini unsurunun güvenlik kültürüne bir

katkısının olup olmadığını veya bir katkısı varsa bu katkının hangi alanlarda olduğunu incelemeyi amaçlamaktadır

BÖLÜM 1

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Türkiye’de çalışma hayatından kaynaklanan ve insan sağlığını tehdit eden tehlikeler, Osmanlı Devleti döneminden günümüze kadar tarihte birçok şekilde ele alınmış, çeşitli yöntemlerle ve yasalarla önlenmeye çalışılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konuları Türkiye’de ilk defa en kapsamlı olarak, Avrupa Birliğine (AB) üyelik sürecinde ele alınmıştır. Bu süreçte ekonomik ve sosyal hayatı düzenleme zorunluluğu nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konuları gündeme getirilmiş yapılan kapsamlı ve detaylı çalışmalar neticesinde 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yasalastırılmıştır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97).

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Amacı

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki iyilik durumlarını en yüksek seviyeye ulaştırmak, bu durumu sürdürmek olarak tanımlanır. Sağlığa zararlı olabilecek çalışma şartlarını önlemek; çalışanları, çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan zararlı etmenlerden korumak; çalışanları fizyolojik ve psikolojik kabiliyetlerine uygun bir işe yerleştirmek de iş sağlığı ve güvenliğidir. Yani iş sağlığı ve güvenliği, işin insana ve insanın da işe uyumunu sağlamaktır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97-98). Diğer bir deyişle de iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında yapılan işten kaynaklanan tehlikelerden ve sağlığa zararlı koşullardan korunmaktır (Sabancı, 2001: 283).

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı genel olarak çalışanların ruh ve beden sağlıklarını işyerlerinin olumsuz etkilerinden korumak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almak, önlenmesi mümkün olmayan tehlikelere karşı riskleri en aza indirmek ve çalışanların rahat ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sürdürmektir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156).

1.2. İş Kazaları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını belirli bir zarara ya da yaralanmaya sebep olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlamaktadır (Alli, 2010: 3).

Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık işlemleri tüzüğü madde 13’de iş kazası; “işçinin işi yürüttüğü esnada veya işveren tarafından görevlendirildiği yer ve sürede çalışma

şartları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine, araç ve malzeme nedeniyle uğradığı iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği bir olaydır” şeklinde tanımlamaktadır (Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1978. Madde 13).

1.2.1. İş Kazalarının Nedenleri

İş Kazaları meydana geliş nedenlerine göre sınıflandırıldığında, ilk sırada insanlardan kaynaklanan kazalar olduğu görülmüştür. İnsanlardan kaynaklanan kazalar oluş şekillerine göre aşağıda belirtilmiştir (Tekelioğlu, 1994: 94; Camkurt, 2007: 6):

- Çalışanların dikkatsizliği ve tehlikelerin çalışanlar ve iş sahipleri tarafından yeterince önemsenmemesi.
- Çalışanların iş ve çalışma ortamı ile ilgili yeterli tecrübeye ve bilgiye sahip olmaması.
- Çalışma esnasında dalgınlık.
- Disiplinsiz çalışma.
- İş yaparken çalışanın moralinin bozuk olması.
- İşin, o iş konusunda yetkin olan kişilere yaptırılmaması.

İş kazalarının oluşmasında ikinci etken ise yönetsel eksikliklerden kaynaklanan nedenlerdir. Bu da şu şekilde sıralanabilir (Tekelioğlu, 1994: 94; Camkurt, 2007: 6):

- İş yerlerinde yasal olarak alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması.
- İş yerinde sorumlu teknik eleman, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunmaması.
- Çalışma saatlerinin uzun olması.
- Çalışma ortamında denetimlerin yapılmaması.
- Çalışanların yetki ve sorumluluklarının kesin olarak ayrılması.

İş kazalarının oluşmasında diğer etkenler ise makine, teçhizat, fiziksel sebepler ve ergonomik nedenlerdir. Bu nedenler de şu şekilde sıralanabilir (Camkurt, 2007: 6; Tekelioğlu, 1994:94):

- Makine ve teçhizatın insanın rahat kullanımına uygun olmaması.

- İş yerinde aşırı gürültü olması.
- İş yerindeki düzensizlikler ve fiziksel koşulların uygun olmaması, kapasitenin üzerinde üretim artışı.
- Kazalardan korunmak için makine ve teçhizatın güvenli üretilmiş olmaması (CE belgesiz makinelerin kullanılması).
- Çalışma ortamının yapılan işe uygun boyutta ve donanımda olmayışı.
- Koruyucu sağlık hizmetlerinin olmayışı veya yetersiz olması gibi nedenler iş kazalarının sebeplerindedir.

1.2.2. İş Kazalarında Risk Grupları

İş kazaları Dünya'nın her yerinde aynı oranlarda görülmemekte, bazı yerler ve iş kolları iş kazalarının görülme sıklığı bakımından çeşitlilik göstermektedir. Bunlar da şu şekilde sıralanabilir (Alli, 2008: 18-19):

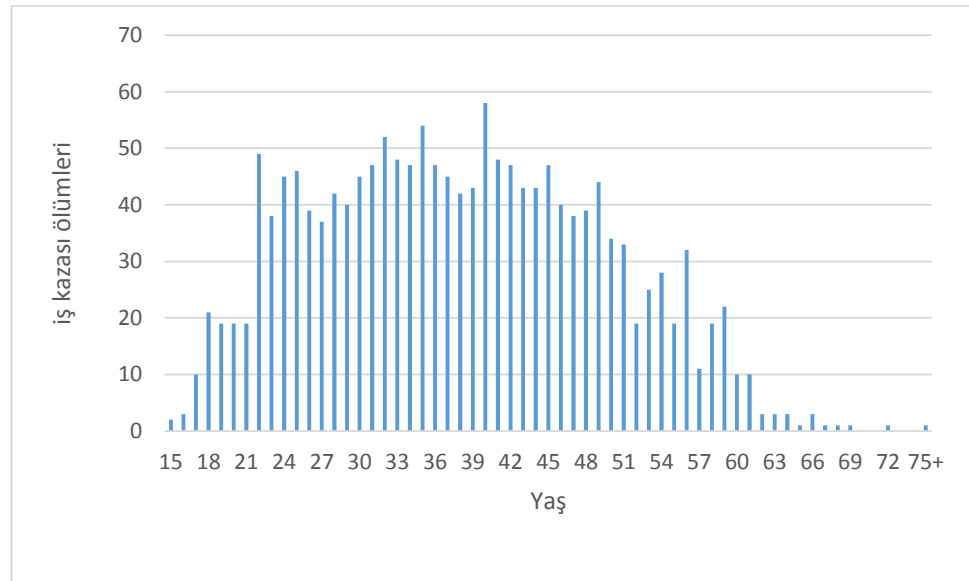
- Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere oranla daha fazla risk altındadır.
- Orta ve küçük işletmelerde, büyük işletmelere oranla daha fazla iş kazaları görülmektedir.
- Kadın çalışanlar, çocuk işçiler, göçmenler, kaçak işçiler diğer çalışanlara oranla daha fazla kazalara maruz kalmaktadır.
- Sözleşmeli çalışanlar, süresiz çalışanlara oranla daha fazla kazalara maruz kalmaktadır.

Bir diğer risk grubunu da şoförler oluşturmaktadır. Araştırmalarda, kayıtlara trafik kazası olarak geçen, kazaların %20-30 kadarını aslında şoför işçilerin yapmış olduğu kazalar olduğunu göstermektedir ve bunların da iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.2.3. İş kazalarının Önemi

İş kazaları Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de önemli sorunlardan biri olduğu görülmektedir. SGK 2014 yılı istatistiklerine göre toplamda 221.366 kişi iş kazası geçirmiş bu kazalar sonucunda 1626 kişi hayatını kaybetmiş ve 1421 kişi ise iş göremeyecek şekilde sakat kalmıştır. Ayrıca yine 2014 yılı SGK istatistiklerine göre

2.065.962 çalışma günü iş kazaları nedeniyle ayaktan veya yatarak tedavi olarak harcanmıştır. Bunlar sadece Türkiye’de hesaplanabilen maliyetleri göstermektedir. (Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, 2016). Aşağıdaki Şekil 1’de 2014 yılı SGK istatistiklerine göre iş kazası sonucu ölenlerin yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir. Bu verilere bakarak en fazla ölümlerin 21 ile 39 yaş grubunda olduğu ve yaş ilerledikçe de ölümlü kazaların oranının da düştüğü dikkati çekmektedir.



Şekil 1. SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlara Göre Dağılımı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tespitlerine göre (ILO) iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti ülkelerin gayri safi milli hasıllarının (GSMH) %4 ünü oluşturmaktadır. Bu da iş kazalarının önemi ve önleminin gerekliliklerini ortaya çıkarmaktadır (Alli, 2008: 4).

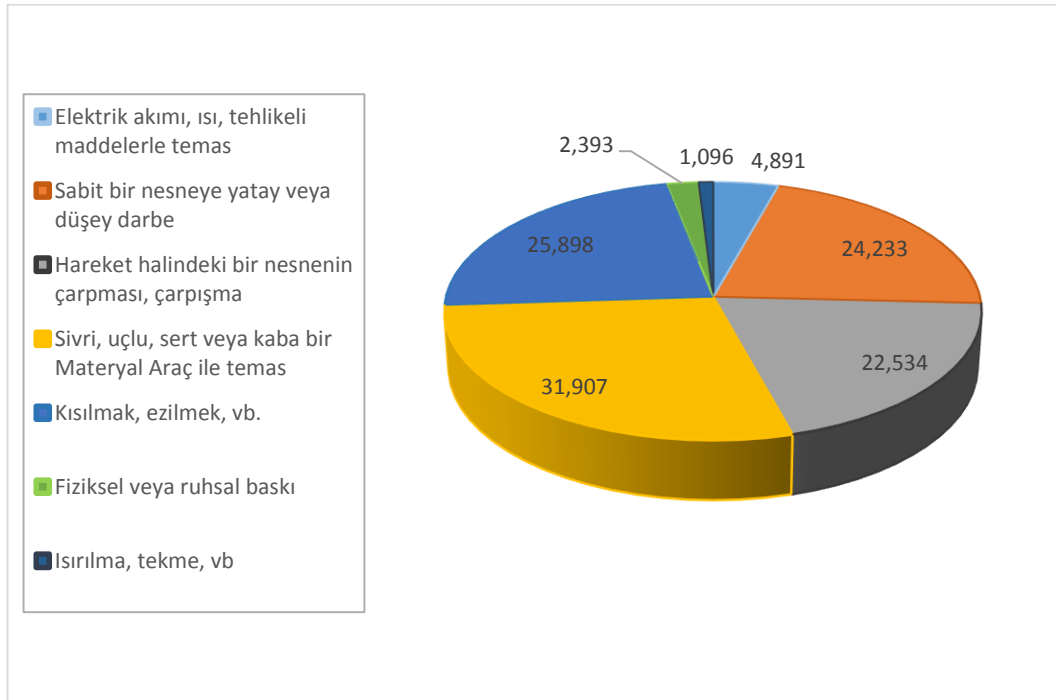
1.2.4. İş kazalarını Önleme Yolları

İş kazalarını önlemek için yapılan çalışmalar aslında iş ortamını oluşturan tüm unsurları kapsamaktadır. İş kazalarını önleme çalışmaları çok yönlü ve süreklilik arz eden bir yapı oluşturmaktadır. Burada devlete, çalışanlara, işverenlere, sağlık görevlilerine, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, sivil kuruluşlara birçok görevler düşmektedir (Alli, 2008: 34-35).

Kazaları önleme çalışmaları, kaza faktörleri göz önünde bulundurularak planlanmaktadır. Kaza faktörleri 3 grup olarak sınıflanmıştır (Alli, 2008: 36-39):

- **İnsan Faktörü:** Çalışanların yeterince eğitilmiş olmayışı, karşılaştıkları tehlikeli durumları önemsememesi, çalışanların eğitimine önem verilmemesi, tehlikeli durumlar için gerekli önlemlerin alınmaması gibi faktörler kazalardaki insan faktörlerini oluşturmaktadır.
- **Ergonomik Nedenler:** Makine, teçhizat ve malzemenin çalışanların işlerini rahatça yapabilmelerine elverişli olmayışı. Çalışma ortamının ısı, aydınlatma, havalandırma, basınç gibi fizik koşullarının elverişli olmayışı.
- **Yönetimsel Nedenler:** İşlerin organize edilmesinde güvenlik koşullarının göz önünde bulundurulmayışı yönetimsel nedenler arasındadır.

Aşağıdaki Şekil 2’ de 2014 yılı SGK istatistiklerine göre iş kazası ve ölüme yol açan olayların dağılımını göstermektedir. Burada göze çarpan unsur: En çok kaza sebebi olarak sivri uçlu, sert ve kaba materyal ile temas; kısılma; sabit bir nesneye darbe ve hareket halindeki bir nesnenin çarpması gibi dikkat ve tedbir almayı gerektiren sebeplerle kazaların meydana geliyor olmasıdır.



Şekil 2. SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası ve Ölüme Yol Açan Olayların Dağılımı

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşma nedenlerini bu üç başlık altında sınıflandırıldığında önlemeye yönelik atılacak adımlar bu üç faktöre yönelik olacaktır. ILO yayınlarından biri olan Fundamental Principles of Occupational Safety and Health (İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ana Prensipleri) adlı kitabında Allı'nın belirtmiş olduğu prensipler iş sağlığı ve güvenliğinde tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak için genel prensipleri şöyle özetlemektedir (Allı, 2008: 36-39):

- Tüm çalışanlar kazalara karşı korunma hakkına sahiptir. Devlet uygun çalışma ortamlarının sağlanmasından, yürütülüp, denetlenmesinden sorumludur.
- İş yerlerinde uygulanacak sağlık ve güvenlik politikaları oluşturulmasından devletler sorumludur.
- Ülke içinde iş sağlığı ve güvenliği için sistemler kurulmalıdır. Bu sistemler içinde iş ortamlarına ait tüm makine, teçhizat, ortam, bina gibi tüm etmenler göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır.
- Her ülke yönetimi oluşturmuş olduğu sağlık ve güvenlik sistemlerinin uygulanmasından, gözlenmesinden, denetlenmesinden ve sürdürülmesinden sorumludur.
- İş sağlığı ve güvenliği programları önleyici ve koruyucu amaçlı olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği programları sürekli geliştirilmeli, en etkili olan programlar oluşturulup uygulanmaya çalışılmalıdır.
- İş yerlerinde sağlık çalışanları bulunmalı, sağlık denetlemeleri yapılmalıdır. Sağlık hizmetlerinden tüm çalışanlar eşit olarak faydalanabilmelidir.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden eğitilmeleri gerekir.

1.3. Meslek Hastalıkları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) meslek hastalıklarını şöyle tanımlamaktadır: Kişinin çalıştığı iş nedeniyle veya çalıştığı ortamda maruz kaldığı risk faktörlerinden kaynaklanan her türlü hastalık meslek hastalığıdır. Meslek hastalığını tanımlamada iki faktör göz önünde bulundurulmaktadır bu faktörler aşağıdaki gibidir (List Of Occupational Disease, 2010: 7) :

- Çalıştığı işle ilgili olarak sürekli hastalık yapan kaynağa maruz kalınması. Çalıştığı işin o hastalığa sebep olması. Kaynağa maruz kalma durumunun kalkması ile hastalık belirtilerinin gerilemesi veya ortadan kalkması.
- Hastalığın o işi yapan bir grup insanda görülmesi. O işi yapan insanlarda o hastalığın oranının toplumda görülme sıklığından daha fazla olması.

1.3.1. Meslek Hastalığı Kriterleri

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için aşağıdaki ölçütleri taşıması gerekir (List Of Occupational Disease, 2010: 8):

- **Maruz Kalınan Kaynakla Bağlantısı:** Meslek hastalığı yaptığından şüphelenilen kaynak ile çalışan arasında yakın bir bağlantı olması gerekir. Çalışan yaptığı iş nedeniyle bu kaynağa sürekli maruz kalıyor olması gerekir.
- **Uyumluluk:** Meslek hastalığı yaptığından şüphelenilen kaynakla ilgili farklı zamanlarda yapılan tüm araştırmaların sonuçlarının benzerlik göstermesi gerekir. Yani tüm araştırmaların o kaynağın aynı meslek hastalığını oluşturabileceğini kanıtlaması gerekir.
- **Özellik Göstermesi:** Meslek hastalığının o kaynağa özgü olması gerekir. Yani o meslek hastalığı sırf o kaynağa maruz kalma sonucunda oluşmalıdır.
- **Geçicilik veya Zaman Aralığı:** Meslek hastalığı yaptığından şüphelenilen kaynağa maruz kalma zamanı ile hastalığın görülmesi arasında bir uyum olması gerekir. Hastalığın, kaynağa maruz kalma esnasında veya kısa bir süre sonra ortaya çıkıyor olması gerekir.
- **Patolojik Seviye:** Meslek hastalığı yapan kaynağa maruz kalma oranı arttıkça hastalığın görülme oranının ve hastalığın ciddiyetinin de artış göstermesi gerekir.
- **Laboratuvar Çalışmaları:** Yapılan laboratuvar testleri ile çalışan üzerinde hastalığa neden olan maddenin tespit edilmesi ve bu maddenin çalışma ortamında da bulunduğunun tespit edilmesi veya yapılan işe bağlı olarak ortaya çıktığının kanıtlanması gerekir.

1.3.2. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırması

Meslek hastalıkları Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır.

1.3.2.1. Hastalık Kaynağına Göre Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

Uluslararası çalışma örgütü meslek hastalıklarını hastalığa sebep olan kaynaklara göre 3 kategoriye ayırmıştır. Bunlar kimyasal, biyolojik ve fiziksel olarak gruplandırılmış ve bu kategorilerde ele alınan maddeler her yıl düzenli olarak yapılan araştırmalarla yeniden düzenlenmektedir (List Of Occupational Disease, 2010: 10).

- **Kimyasal Kaynaklar:** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başlıca hastalık yapan kimyasalları meslek hastalıkları listesi kitabında 41 başlık altında toplamıştır. Bunlar içinde iş yerlerinde en çok görülenler cıva, krom, arsenik, halojenler, benzen vb.'dir (List Of Occupational Disease, 2010: 15).
- **Fiziksel Kaynaklar:** ILO meslek hastalığı yapan fiziksel etkenleri basınç, gürültü, iyonizan radyasyon, ısı, titreşim ve diğerleri olarak sınıflandırmaktadır (List Of Occupational Disease, 2010: 15-16).
- **Biyolojik Kaynaklar:** Meslek hastalığına yol açan biyolojik kaynakları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Brucella, Hepatit virüsü, Tetanoz Basili, Tüberküloz Basili, Antroks, Leptospirozis ve HIV olarak tanımlamaktadır. (List Of Occupational Disease, 2010: 16).

1.3.2.2. Meslek Hastalıklarının Görüldüğü Organ ve Sistemlere Göre Sınıflandırması

Uluslararası çalışma örgütü bir kaynağın meslek hastalığına yol açıp açmadığını ve bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının kararını vermeden önce bu konuyla ilgili detaylı araştırmalar yapmaktadır. Her yıl yapılan uluslararası toplantılarda meslek hastalıkları yapan etkenler tartışılmaya sunulmakta, çeşitli üye ülkelerden temsilciler seçip onların görüşlerine başvurmakta ve her yıl meslek hastalıkları ile ilgili listeleri yenilemektedir (List Of Occupational Disease, 2010: 10).

ILO Meslek hastalıklarını görüldüğü organ ve sistemlere göre aşağıda olduğu gibi 6 grup olarak sınıflamaktadır (List Of Occupational Disease, 2010: 3-4):

- Solunum sistemi hastalıkları.
- Cilt ve mukoza hastalıkları.
- Kas ve iskelet sistemi hastalıkları.
- Mental (zihinsel) ve davranış bozukluğu hastalıkları.
- Mesleki kanserler.
- Diğer hastalıklar.

1.3.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa Göre Meslek Hastalıkları

Türkiye’de kullanılan meslek hastalıkları listesi, Sosyal Sigortalar Sağlık Hizmetleri Tüzüğü içinde her almaktadır. Bu listede meslek hastalıkları 5 grupta ele alınmaktadır. Listede yer alan meslek hastalıkları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1978: Madde 64):

A Grubu: Kimyasal nedenlerle olan meslek hastalıklarıdır. Bu grupta kimyasal etkenlere bağlı olarak meydana gelen meslek hastalıkları 25 ana grupta toplanmıştır. Bu ana grupların alt grupları ile birlikte 50 den fazla kimyasal maddeye bağlı olarak meydana gelecek hastalıklar tanımlanmıştır. Bu kimyasalların en çok görülenleri kurşun ve kurşun bileşenleri, civa, krom, karbon monoksit, arsenik ve bileşikleri, kadmiyum, organik fosfor bileşikleri, kükürt dioksit, karbon sülfür alkoller ve ketonlardır.

B Grubu: Mesleki deri hastalıklarıdır. Bu grupta deri kanserleri, prekanseröz (kansereleşmeye meyilli) deri hastalıkları ile kansereleşmeyen cilt hastalıkları yer almaktadır.

C Grubu: Solunum sistemi hastalıkları özellikle pnömokonyozlar bu grubu oluşturmaktadır. Silikozis ve silikotüberküloz türleri, asbestozis, silikatozlar gibi pnömokonyoz türleri, alüminyum ve bileşiklerinin neden olduğu solunum sistemi hastalıkları, sert metallerin tozları ile olan bronkopulmoner hastalıklar, Thomas cürufu (demirden elde edilen ince toz) ile olan bronkopulmoner hastalıklar, mesleksel bronşiyalastım ve bsinozis (pamuk tozları alerjisi) mesleksel solunum yolu hastalıklarını oluşturmaktadır.

D Grubu: Bu grubu mesleksel bulaşıcı hastalıklar dâhil edilmiştir. Parazitlerin yol açtığı hastalıklar, tropikal hastalıklar, hayvanlardan insana bulaşan hastalıklar (zoonozlar) ve sağlık hizmetlerinde çalışanlarda görülebilecek viral hepatit, tüberküloz ve AIDS gibi hastalıklar bu grubu oluşturmaktadır.

E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıklarıdır. Bu grupta iyonlayıcı ışınlarla olan hastalıklar, enfraruj ışınları ile olan katarakt gibi göz hastalıkları, aşırı gürültü sonucu işitme kaybı, hava basıncındaki ani ve aşırı artış değişimleri ile olan hastalıklar, aşırı titreşim nedeniyle oluşan kemik ve eklem hastalıkları, travmalar gibi fiziksel etkenlerin neden olduğu hastalıklar yer almaktadır.

Yukarıda ifade edilen grupların dışındaki hastalıkların meslek hastalığı sayılabilmesi için Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulması gerekir. Kurulun aldığı karar doğrultusunda eğer hastalık kişinin mesleği ile çok yakından alakalı ise meslek hastalığı kabul edilebilir (Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1978: Madde 43).

1.3.3. Meslek Hastalıklarının Önemi

Dünyada her yıl 2,2 milyon insan iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İşe bağlı ölümlerin 1,7 milyonu meslek hastalığı nedeniyle meydana gelmektedir. Her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası bildirilmekte ve bunların %10'unda kalıcı sakatlık ve hasar oluşmaktadır. Dünyada iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı ölümlerin %32 si mesleki kanserlerdir ki bu dünyadaki kanser olguları sıralamasında ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada %23 oranla kalp ve damar hastalıkları yer almaktadır. En çok ekonomik kayıplara yol açan meslek hastalıkları kas ve iskelet sistemi hastalıklarıdır ve meslek hastalıklarının %40'ını oluşturmaktadır (Alli, 2008: 3-6).

1.3.4. Meslek Hastalıklarını Önleme

Meslek hastalıklarından korunma İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bağlı olarak çıkarılmış yönetmeliklerde aşağıdaki başlıklar altında ele alınmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003: Madde 6; İş Yeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, 2013: Madde 22-25; Tozla Mücadele Yönetmeliği 2013: Madde 5):

a) Kaynakta Kontrol: İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde iş yerindeki tehlikelerden korunmak için en etkili yaklaşım riskin daha ortaya çıkmadan kaynağında yok edilmesi veya kontrol altına alınmasıdır. Bu amaçla geliştirilmiş birçok mühendislik çalışmaları mevcuttur. Bir örnekle açıklayacak olursak tozlarla oluşan hastalıkların önüne

geçmek için etkili havalandırma sistemlerinin üretilip kullanılması. Risklerin kaynağında kontrol edilmesine yönelik önlemler arasında havalandırma, aydınlatma, makine ve donanımların güvenlik kontrollerinden geçmiş sertifikalandırılmış olarak kullanılması (CE belgesi) gibi uygulamalar vardır. Yani iş yerlerinde tehlike oluşturacak unsurların tespit edilip onlarla ilgili önlemlerin alınması kaynakta kontrol çalışmasıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003: Madde 6; İş Yeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, 2013: Madde 22-25; Tozla Mücadele Yönetmeliği 2013: Madde 5).

b) Kişisel Koruyucu Uygulamalar: Kaynağında kontrol edilme olanağı olmayan tehlikeli durumlar içinde çalışması gereken çalışanlar için tehlikelerden koruyucu kişiye özel yöntemlerdir. İnşaatta çalışan bir işçinin kask kullanarak başını tehlikelerden koruması, tozlu ortamda çalışanların toz maskesi kullanması, ağır metal sanayisinde çalışanların metal ayakkabı giyerek ayaklarını düşebilecek ağır metallere koruması, aşırı gürültülü ortamda kulakların zarar görmesini önlemek için kulaklık takmak kişisel koruyucu yöntemler arasındadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, çalışanların tehlike ve risklerden korunması için en son başvurulacak yöntem olarak kişisel koruyucu yöntemleri göstermekte, öncelikle risklerin kaynağında kontrol edilmesini ve önlenemiyorsa kişisel koruyucu yöntemlere başvurulmasını istemektedir. Ayrıca iş yerlerinde kullanılacak kişisel koruyucu yöntemlerin de Türkiye’de iş yerlerinde kullanılabilir özelliklere sahip olması ve bunların üretildiği yerlerin şartlarının ve üretim şekillerinin de denetlenmesi Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliğine göre zorunludur (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003. Madde5-7, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, 2006. Madde 5-34).

c) Tıbbi Yaklaşımlar: Meslek Hastalıklarından korunmak için: İş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği her çalışanın işe girişte ve çalışanın yaptığı işin tehlikelerine göre belirli aralıklarla sağlık muayenesinden geçmesini ve çalışanların yaptıkları işlerde karşılaşabilecekleri tehlike, risk ve sağlık sorunları ile bu sağlık sorunlarının belirtileri, korunma şekli açısından bilgilendirilmesini şart koşmaktadır. Bu eğitimlerin düzenli aralıklarla tekrarlanması ve eğitimlerin o işyerinde yapılan işler ve bu işlerden kaynaklanacak risk ve tehlike durumları, işçilerin hakları ve yükümlülüklerini içermesi de yönetmeliğin bir diğer şartlarındandır (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003: Madde 7).

1.4. Güvenli ve Sağlıklı Bir İş Hayatını Düzenleyen Kanunlar

Türkiye’de sağlıklı ve güvenli bir iş hayatını oluşturmak ve sürdürmek için devlet çeşitli kanunlar çıkarmak suretiyle çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını desteklemektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97).

1.4.1. İş Kanunu

Bugün yürürlükte olan iş kanunu 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 4857 sayılı iş kanunudur. Kanun 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı resmi gazetede yayınlanmış olup amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların çalışma şartları ve çalışma yerlerine ilişkin hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. İş kanunu 120 madde, 2 ek madde ve 6 geçici maddeden oluşmaktadır. İş hayatına yönelik tüm unsurları kapsayan bu kanun Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına uygun olarak hazırlanmış ve hukuksal geçerliliği olan bir kanundur. Tüm iş yerleri çalışma usul ve esaslarını bu kanuna uygun olarak hazırlamak zorundadır. İş kanunu 9 bölümden oluşmaktadır (İş Kanunu, 2003. Madde 1-120):

- Birinci bölümde kanunun amaç ve kapsamı ile bir iş yerini bildirme usullerini kapsamaktadır.
- İkinci bölüm iş sözleşmeleri, türleri ve feshini kapsamaktadır.
- Üçüncü bölüm ücretlendirme usullerini kapsamaktadır (ücretin ödenmesi, ücretin kesilmesi, çalışma ücreti, ulusal bayram ve tatiller, yıllık izin)
- Dördüncü bölüm işin düzenlenmesi usullerini kapsamaktadır (çalışma süresi, ara dinlenmeler, çocuk işçi çalıştırma yasağı, gece vardiyası, yer ve su altında çalışma usulleri, annelik halinde çalışma ve süt izni vb.).
- Beşinci Bölüm iş sağlığı ve güvenliği usullerini kapsamaktadır.
- Yedinci bölüm çalışma hayatının denetimi ve teftişi konularını kapsamaktadır (devletin yetkileri, yetkili makam, memurlar ve ödevleri).
- Sekizinci bölüm idari ceza hükümlerini kapsamaktadır. Kanuna aykırı davranan çalışan ve işyerleriyle ilgili cezai müeyyideler bu bölümde yer almaktadır.
- Dokuzuncu bölüm çeşitli, geçici ve son hükümleri kapsamaktadır. Yukarıdaki bölümlerden herhangi birine girmeyen alanlar bu bölümde yer almaktadır.

Görüldüğü üzere İş kanunu çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili bütün unsurlarla ilgilenmekte ve onlara yasal bir dayanak oluşturmaktadır (İş Kanunu, 2003. Madde 1-120).

1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği kanunu 6331 sayılı ve 20.06.2012 tarihli bir kanundur. Kanun 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 39 maddeden oluşan bu kanunun amacı ilk maddede şöyle belirtilmektedir: “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği kanunu özetle şunları kapsamaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012. Madde 1-39):

- Birinci Bölüm: Amaç, kapsam ve tanımlar olarak adlandırılmakta ve kanunda geçen tüm tanımlar burada yer almaktadır (işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, risk, risk değerlendirme, önleme, OSGB, meslek hastalığı, iş kazası, Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi, tehlike vs.)
- İkinci Bölüm: İşverenin Genel Yükümlülüğü adı altında geçmekte ve iş sahiplerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yapması gerekenleri içermektedir. Özetle iş sahipleri iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ortam, malzeme ve elemanları sağlamak, risk değerlendirmeleri yaptırmak, çalışanların eğitilmesi ve bunları takip etmekle yükümlüdür. Ayrıca bu bölümde tehlike sınıflarının belirlenmesi, risk değerlendirmeleri, İSG (İş sağlığı ve güvenliği) hizmetlerinin sağlanması desteklenmesi, kontrol ölçüm ve araştırmalar, acil durum planları, yangınla mücadele usulleri, ilk yardım, tahliye, çalışmaktan (tehlikeli ve hayatı tehdit eden durum karşısında) kaçınma hakkı, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi, sağlık gözetimlerinin yapılması (çalışanların işe giriş ve aralıklı kontrol muayeneleri), çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların eğitimi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması gibi konular yer almaktadır.

- Üçüncü bölüm: Konsey Kurul ve Koordinasyon adı altında geçmekte ve Ulusal İş sağlığı ve Güvenliği konseyi (konsey üyelerinin kimlerden oluştuğu : Üst düzey devlet çalışanları, müsteşarlar ve bakanlar), İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun ne şekilde sağlanacağı hükme bağlanmaktadır.
- Dördüncü bölüm: Teftiş ve idari yaptırımlar adı altında geçmektedir. Bu bölümde teftiş, inceleme ve araştırmaların nasıl yapılacağı, görevli müfettişlerin yetkileri, yükümlülükleri ve sorumlulukları, tehlikeli durumlarda işin ne şekilde durdurulabileceği, idari para cezası verilme ve uygulanma şekli, çalışma ortamlarında bağımlılık yapan madde kullanma yasağı, güvenlik raporu ve büyük kaza önleme politikası belgelerinden bahsedilmektedir.

1.4.3. Anayasa

Türkiye’de tüm kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler anayasaya uygun olmak zorundadır. Anayasanın 7. ve 8. maddelerinde belirtildiği üzere tüm yasaları TBMM yapabilir ve yürütmekten de Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu sorumludur. Çıkarılan tüm kanunlar anayasaya dayandırılarak çıkarılabilir. İş sağlığı ve güvenliğinde de durum aynıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin dayandığı anayasa maddeleri şu şekilde sıralanmaktadır (TBMM web sitesi, Anayasa, 2016):

- 17. madde “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir...”.
- Madde 18 “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz...” .
- Madde 49 “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.
- Madde 50 “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

- Bu maddelerin dışında 51. madde sendika kurma, 52. madde toplu iş sözleşmeleri, 54. madde grev ve lokavt hakkı, 55. madde ücrette adaletin sağlanması hakkını vatandaşlara sunmaktadır.

1.4.4. Borçlar Kanunu

Borçlar Kanunu daha çok işçilerin çalışma koşullarını ve maddi ihtiyaçlarını düzenleyen maddeler içermektedir. Bir işin yürütülmesinde işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi yapılması gerekir ve işçinin de yüklendiği işi layıkıyla yapması gerekir (Borçlar Kanunu, 2011. Madde 393-396). Eğer fazla mesai yapılması gerekiyorsa bunun için işveren asgari ücretten az olmamak kaydıyla fazladan çalışılan her saat için ücret ödemek zorundadır (Borçlar Kanunu, 2011. Madde 397-399). Borçlar Kanunu hastalık veya diğer çalışmanın sürdürülmesinde engel olan durumlar için de işçinin haklarını korumakta işverenin ücret kesintisine gitmesine engel olmaktadır (Borçlar Kanunu, 2011. Madde 409). İşveren işçinin maaş, prim gibi her türlü alacağını banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Banka hesabı dışında hiç bir şekilde ödeyemez (Borçlar Kanunu, 2011. Madde 407). Borçlar Kanununda iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı konu ise işçinin psikolojik ve cinsel tacize uğramaması için işverenin yükümlü tutulmasıdır (Borçlar Kanunu, 2011. Madde 417).

1.4.5. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

- Cumhuriyetin ilanından sonra Atatürk döneminde çıkartılan bir kanundur. Kanun 6 Mayıs 1930 tarihinde 1489 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve halen yürürlükte olan bir kanundur. Çeşitli dönemlerde değişiklikler ve eklemeler de yapılmış bunlar Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Bu kanun daha çok bulaşıcı hastalıklarla mücadelede izlenecek yolları ve belediyelerin görevlerini, insan sağlığını koruma ve izleme ile ilgili konuları içermektedir. Bu kanunun çalışma hayatıyla doğrudan ilgili olan bölümünü şu maddeler oluşturmaktadır (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930. Madde 155-180):
- Madde 155: “Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını mütaakip yine üç hafta zarfında fabrika,

imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur”.

- Madde 173: “On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur. On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz”.
- Madde 174: “On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur”.
- Madde 175: “Bütün amele için gece hizmetleriyle yer altında icrazı lazım gelen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez”.
- Madde 176: “Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur”.
- Madde 177: “Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155 inci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatini mütaakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir”.
- Madde 180: “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açmağa mecburdurlar”.

Bu maddelere bakıldığında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan önce de Türkiye’de çocuk işçilerin çalışma şartları, gebe ve emziklilerin izin hakkı, 50 den fazla işçi çalıştırılan yerlerde iş yeri hekimi bulundurma veya hastane açma zorunluluğu bu kanunla karara bağlanmıştır (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930. Madde 155-180).

1.4.6. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Bu kanun ile bir işveren adına iş yürüten herkes işveren tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilip sigortalı yapılmak zorundadır. Sigorta, işçinin işe başladığı günden itibaren başlatılmak zorundadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006. Madde 4 ve 7). İşçinin çalıştığı işyerinde bir kazaya uğraması veya yaptığı işten kaynaklanan bir hastalığa yakalanması halinde işveren bunu Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006. Madde 13-14). Gebelik ve emzicilik, hastalık veya kaza hallerinde işçinin ücret ve izin ya da rapor hakları koruma altına alınmıştır. Çalışanlar bu gibi hallerde, durumuna uygun olarak izinli sayılır ve ücretini de belirli oranda almaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006. Madde 15-16). Ayrıca madde 17-18'de uzun süren hastalık durumlarında geçici iş göremezlik için verilen ödeneklerle ilgili açıklamalar yer almaktadır ve devlet iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan çalışanlara maaşlarını belirlenmiş oranlarda, durumuna uygun olan şekilde ödemektedir. Bunun dışında sürekli iş göremezlik veya ölüm gibi durumlarda da işçinin hakları koruma altına alınıp, kişi ya da ailelerine ödenek ve maaş bağlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006. Madde 19-20).

Sosyal Sigortalar Kanununda devletin yükümlülüklerinin dışında üçüncü şahısların (işveren vb.) de yükümlülükleri karara bağlanmıştır. Eğer işverenin ihmali sonucu bir iş kazası veya meslek hastalığı oluşmuşsa tüm zarar işverene ödetilmektedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006. Madde 21).

BÖLÜM 2.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü konusu ilk kez 1986 yılında Çernobil kazası nedeniyle yapılan araştırmalarda gündeme gelmiştir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99). Hazırlanan araştırma raporunda, Çernobil nükleer kazasında önemli güvenlik eksikliklerinin olduğu, örgütsel hataların ve çalışanların ihmallerinin bu kazaya sebep olduğu yazmaktadır. Kazalarda veya kaza riskinin yüksek olduğu durumlarda, insan güvenliğinin sağlanmasında en önemli faktördür (Dursun, 2012: 32).

İş kazaları genellikle güvensiz ortam veya güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanmaktadır (Aybek, Güvercin ve Hurşitoğlu, 2003: 94). Kamu kurumlarında çalışan 217 teknik personel üzerinde iş kazasına uğrama sebebi araştırılmış ve güvenli olmayan davranışın kazalara sebebiyet verme oranının %56 olduğu görülmüştür. Bu çalışma insanların güvenlik bilincinin oluşmasında işe olan bakış açısı ve hislerin etken olduğuna işaret etmektedir (Dursun, 2013: 63). Demirbilek ve Çakır 2008 yılında tekstil çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada iş kazalarının nedeni ile ilgili soruya katılımcıların %45,3'ü işinin güvenli olmayan davranışı şeklinde cevap vermişlerdir. Bu araştırma güvenlik kültürünün ve çalışanların bilinç düzeyinin kazaları önlemede ve riskleri azaltmada önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2008: 183).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumluluğu

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek tek bir kurumun ya da bir kişinin sorumluluğunda olan bir durum değildir. Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı için uluslararası kuruluşlara, devlet kuruluşlarına daha alt kademede ise yöneticilere, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, işyeri hekimlerine ve tüm çalışanlara sorumluluklar ve görevler düşmektedir. İş Sağlığı ve güvenliği alanında yapılan araştırmalar süreklilik kazanmalı, bu alandaki bilgiler sürekli yenilenmeli, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem verilmeli; iş yerlerinin zararlı etkilerinden koruyucu çalışmalara öncelik verilmeli; iş sağlığı ve güvenliği alanında toplumsal farkındalık düzeyi geliştirilmeye çalışılmalıdır (Alli, 2008: 25).

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Üst Kuruluşların Sorumlulukları

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmakta birçok kuruluş hizmet vermektedir. Bu kuruluşlar Türkiye’de şu başlıklar altında faaliyet göstermektedir:

2.1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO):

İş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası ve ulusal birçok kuruluş çeşitli roller üstlenmiştir. Bunlardan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında kurulmuş bir örgüttür. Dünya çapında iş sağlığı ve güvenliği alanında standartlar geliştirip bunları sözleşmeler ve tavsiyeler adı altında Dünya’daki üye ülkelere sunmaktadır. ILO dünya çapında çalışma hayatını belirli ve insani bir standarda oturtmak için iş sağlığı ve güvenliği politikalarına bir çerçeve oluşturmaya çalışmaktadır. ILO bugün sadece ülke yöneticilerine değil çalışanlara, özel kuruluşlara ve devlet kuruluşlarına da kendi standart ve politikalarını geliştirmelerinde yardımcı olmaktadır (Alli, 2008: 9).

ILO her yıl Dünya çapında toplantılar yapmaktadır. Bu toplantılara katılacakların tespiti için çeşitli ülkelerden olmak üzere 7 işçi temsilcisi, 7 ülke temsilcisi ve 7 şirket temsilcisinden oluşan katılımcılarla görüşmeler yapmakta ve bu görüşmelerin neticesinde yıllık toplantılar düzenlemekte, sonrasında toplantı kararlarını birer kitapçık haline getirerek yayınlamaktadır (Alli, 2008: 9-10).

ILO’nun genel olarak amaçları aşağıdaki gibidir (Alli, 2008: 10-15):

- İş Sağlığı ve Güvenliğinin ana amaçları doğrultusunda politikalar geliştirmek. Bu politikalar tanıtım, çalışma ortamlarına yönelik yönetsel konular ve güvenli çalışma şekillerini kapsamaktadır.
- Genel koruma ölçütleri geliştirmek. Örneğin: Genç çalışanların, ne sıklıkta sağlık kontrollerinden geçmesi gerektiğinin tespit edilmesi ILO’nun genel koruyucu ölçütlerindedir. Bir işçinin sağlığını olumsuz etkilemeden bir seferde taşıyabileceği yük miktarının tespit edilmesi de bir diğer genel koruma ölçütüne örnektir.
- Bir ekonomik iş kolunun korunması ILO’nun amaçları arasındadır. Örneğin: Maden sektörünün veya inşaat sektörünün korunmasını amaçlamak bir iş kolunun korunmasına yönelik amaçlardandır.

- Özel bir meslek grubu çalışanlarının korunması: Örneğin: Hemşirelerin, denizcilerin vs. kadın ve çocuk çalışanların korunması çalışmaları ILO'nun özel bir meslek grubu çalışanlarını korumaya yönelik amaçlarındandır.
- Spesifik risk gruplarının tespit edilmesi ve korunması: Örneğin: İyonizan radyasyon ışınına maruz kalanların, asbest ve benzene maruz kalanların tespit edilip korunması, işyeri kaynaklı kanserlerden korunma, gürültüden korunma, titreşimden korunma, endüstriyel felaketlerin önlenmesi gibi çalışmalar ILO'nun özellikli risk gruplarının korunmasına yönelik amaçlarındandır.

2.1.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal Güvenlik Kurumu kendi özel web sitesinde görevlerini şu şekilde özetlemektedir: SGK'nın görevleri 5502 sayılı kanunun 3. Maddesinde belirlenmiştir. Buna göre SGK'un görevleri şunlardır (Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi, 2015):

- Türkiye'nin ulusal kalkınma stratejisi ve politikaları doğrultusunda yıllık uygulama programlarını da dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamaya koymak, bu politikaların geliştirilmesi için çalışmalar yapmak.
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişilere hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarını kullanmalarını ve görevlerini yerine getirmelerini kolaylaştırmak.
- Sosyal güvenlikle ilgili konularda uluslararası gelişmeleri takip etmek, Avrupa Birliği (AB) ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak SGK'nın görevleri arasındadır. Yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmeleri çalışmalarını yürütmek. Yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmaları uygulamak.
- Sosyal güvenlik alanında, kamu kuruluşları arasında iletişim ve işbirliğini sağlamak.
- SGK kanunu ve diğer kanunlar ile Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen görevleri yapmak.

Sosyal Güvenlik Kurumu 37 kanun, 39 yönetmelik, 27 uluslararası sözleşme, 13 yönerge, 89 tebliğ, 17 usul ve esas, 400 genelge, 105 genel yazı, 20 sözleşme ve

protokollere bağılı kalarak çalışmalarını yürütmektedir. Bugün yürürlükte olan ve belli başlı kanunlar aşağıdaki gibidir:

- 4857 sayılı 22.03.2003 tarihli İş Kanunu
- 5510 sayılı 31.05.2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağılık Sigortası Kanunu
- 5502 sayılı 16.06.2006 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu.
- Sosyal Sigortalar Kurumu ayrıca yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarını da desteklemek amaçlı Dünya'nın 27 ülkesiyle sözleşmeler imzalamıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi, 2015).

2.1.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

2015 yılı eylem planında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) müsteşarı Ahmet Erdem bakanlığın görev ve amaçlarını şu şekilde özetlemektedir: “alışma ve sosyal güvenlik bakanlığı, çalışma hayatında barış, huzur ve sosyal adaletin sağılanması amaı doğırltusunda çalışanların haklarının korunması ve işletmelerin rekabet gücünün sürdürülmesini amaçlamaktadır. AB standartları ve ILO normlarına uygun bir çalışma hayatının geliştirilmesi bir diğer amacdır. Yeniliğe açık, esnek bir yapı sergileyerek hedef ilke ve önceliklerin tespit edilip kaynakların uygun bir şekilde dağıtılmasında başarılı olmak Bakanlığın amaçları arasındadır (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi, 2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı alışma hayatını desteklemek, kamu ve özel kuruluşları denetlemek, ülke ekonomisine katkıda bulunmak için stratejiler, planlar ve projeler geliştirmektedir (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi, 2015).

Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığının iş sağılığı ve güvenliğı alanında yapmış olduğı alışmalar: İş Sağılığı ve Güvenliğı kanunu ve bu kanuna bağılı yönetmeliklerin oluşturulmasında öncülük etmek, iş sağılığı ve güvenliğı alanında çalışacak personellerin eğitimi ve sertifikalandırılması, iş sağılığı ve güvenliğı müfettişlerinin atanması bakanlığın görev yetki ve sorumluluğundadır. Bakanlık İSG kâtip adı altında bir web sitesi oluşturarak iş sağılığı ve güvenliğı alanında çalışan tüm personelin ve işverenlerin bu sistem üzerinden işe giriş, görev, bildirim ve sertifikaları gibi tüm resmi işlerini evrimii olarak internet üzerinden yapmalarını sağılayarak iş hayatını kolaylaştırıcı

önlemler almıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan herkes bakanlığın açmış olduğu sınavda başarılı olup sertifika almış olmak zorundadır. Tüm işverenler iş sağlığı ve güvenliği alanında yapmış oldukları çalışmalarını bakanlığa bildirmekle yükümlüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi, 2015; İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2014. Madde 5, 6, 25; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003, Madde 5-16).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Alt Kuruluşlar:

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan kuruluşlar Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri (İSGB) olarak adlar almakta ve görev, yetki ve sorumlulukları aşağıdaki gibi özetlenmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012. Madde 3):

OSGB ve İSGB’ler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 27 Kasım 2010 tarihli 27768 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmeliklerde şu şekilde tanımlanmakta; görev yetki ve sorumlulukları şu şekilde karara bağlanmaktadır: “Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre hizmet sunan iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere ÇSGB tarafından özel sertifika ve yetki belgesine sahip şirketlere OSGB denir”. Bu şirketler bünyelerinde iş sağlığı güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği hekimi, diğer sağlık personeli bulundurlar ve bu iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendi başlarına sağlayamayan kurumlara ücret karşılığında hizmet verirler. Bu hizmetleri sağlarken de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı) ve diğer ilgili kanunlara göre hizmet verirler ve çalışmalarını İSG kâtip üzerinden ÇSGB’na iletirler. (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2014. Madde 3-10; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeli, 2010. Madde 8-9).

OSGB ve İSGB birimlerinin yapmış olduğu hizmetler: İş güvenliği uzmanı (işyerinin tehlike sınıfına göre uygun sertifikaya sahip olması gerekir) risk değerlendirmeleri yapar, iş yerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda iş yerine yardımcı olur, tavsiyelerde bulunur. İş yeri hekimi işe giriş ve periyodik muayeneleri yapar, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile birlikte iş yerinin denetlenmesini yapar. Hijyen eğitimlerini verir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2014. Madde 3-10; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2010. Madde 8-9).

İSGB ise bir firma içerisinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunan birimlerdir. Bunlar firma sahibi tarafından gerekli olan personel tedarik edilerek (İş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli) Bu birimlerde yine OSGB de olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet sunarlar. (İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Yönetmeliği, 2009. Madde 5).

OSGB ve İSGB birimleri, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için eğitimler düzenlemek ve iş yerinin şekline ve çalışma alanına göre tüm çalışanları riskler, tehlikeler, sağlık, problemleri ve bunlara karşı alınacak korunma yöntemleri hakkında bilgi vermekle yükümlüdürler (İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Yönetmeliği, 2009. Madde 8-9).

OSGB ve İSGB birimlerinde çalışabilecek iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personelinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmış olması gerekir. Bu sertifikalandırma ve eğitim konuları ayrıntılı bir şekilde yönetmelikle belirlenmiş ve tüm çalışanlar bu yönetmeliklere uygun olarak hizmet vermek zorundadır (İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2014. Madde 4-6, 25; İş Güvenli Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012. Madde 7-14).

2.2. Güvenlik Kültürü

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan davranışlarının ve çevresinde yaşananların farkında olması gerekir. İş güvenliği bilinci herkes tarafından öğrenilmeli ve her çalışanın işinin bir parçası haline gelmelidir. (Topçuoğlu ve Özdemir, 2003: 314).

2.2.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

Kültür kelimesinin en bilindik ve en geniş tanımı Kroeber ve Kluckhonn tarafından 1963 yılında yapılan kapsamlı bir araştırma sonucunda yazılmış kitapta şu şekilde açıklanmıştır: Kültür tarihsel bir üründür; fikirleri, değerleri ve kalıpları içerir; seçicidir, öğrenilmiştir, sembollere dayanır. Kültür davranışların ve davranışsal ürünlerin bir özetidir. (Kroeber ve Kluckhohn, 1963: 308).

Güvenlik kelimesi bir emniyet halinde olmak demektir. Güvenlik kültürü genel olarak emniyet içinde olmak için gerekli insan duygu, düşünce ve davranışlarıdır şeklinde

tanımlanabilir (Akalp ve Yamankaradeniz 2013: 96-209; Kroeber ve Kluckhohn, 1963: 308).

Güvenlik Kültürü birçok şekillerde tanımlanmış ve birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. En son Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu tarafından 1991 yılında bu tanımlar birleştirilerek yeni bir tanım oluşturulmuştur. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumunun güvenlik kültürü tanımı: Kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99).

Güvenlik kültürü iki boyutta ele alınmaktadır. Birincisi organizasyon üyelerinin güvenliğe ilişkin inançları, tutumları, değerleri; ikincisi ise güvenliğe ilişkin organizasyonun sahip olduğu yapılar, uygulamalar, kontroller ve politikalarıdır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99).

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürünün Önemi

İş kazaları, tüm Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için sosyal ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Neden olduğu ciddi kayıplar, iş kazalarını önlemeye yönelik alınan bütün tedbirlere rağmen önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmekte, ekonomik ve sosyal kalkınma ve refah için en büyük engellerden biri olmaya devam etmektedir (Akalp ve Aytaç, 2005: 67-105).

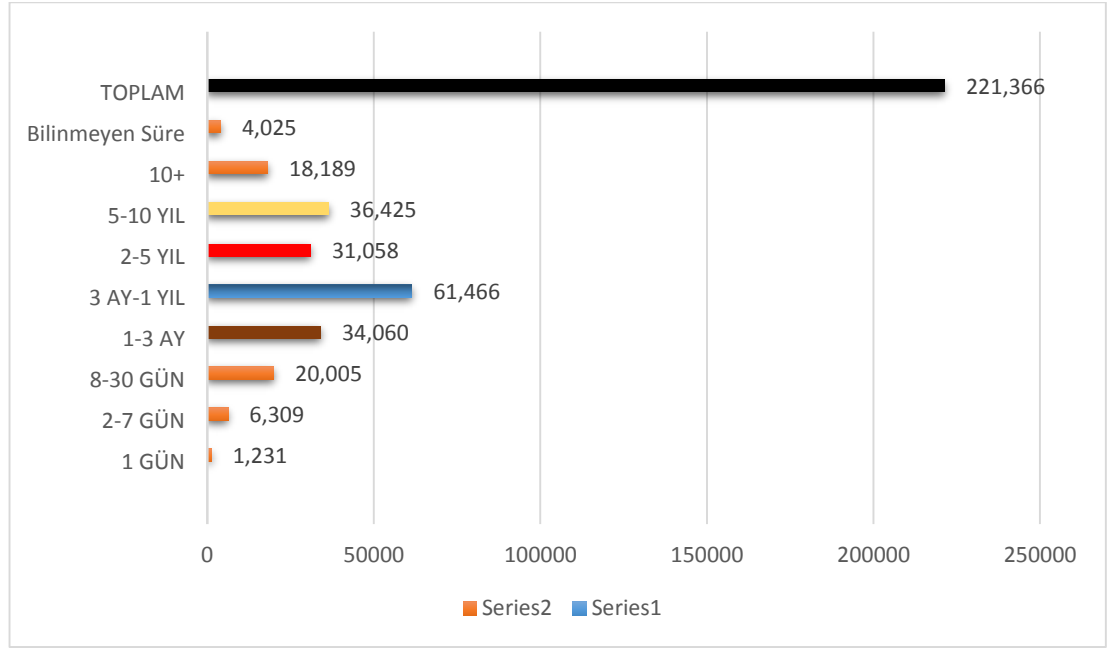
Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yapmış olduğu araştırmalara göre her 15 saniyede 1 çalışan ve her gün 6300 kişi işle ilgili kaza veya hastalık nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Ayrıca Dünya genelinde yılda 317 milyon işle ilgili kaza olmakta ve bu kazalarda 2,3 milyondan fazla kişi yaşamını kaybetmektedir (Dursun, 2013: 62).

Türkiye'de 2014 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistikleri göstermektedir ki 221.366 kişi iş kazası geçirmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi, İş Kazaları ve Meslek hastalıkları İstatistikleri, 2016). Ayrıca Türkiye'de önemli sayıda meslek hastalığı olduğu düşünülmesine rağmen, bu hastalıkların çoğu, mesleksel olduğu kanıtlanamadığından kayıtlara geçmemektedir (Yılmaz, 2010: 153; Tuna, 2005: 103-104; Emiroğlu, 1998: 1-4). İstatistiklere girmeyen kayıplar ve yaklaşık % 40 kayıt dışı çalışan oranı dikkate alındığında, Türkiye'de iş kazası sayısının yılda 650 bin civarında olması gerekmektedir. İş kazaları nedeniyle sosyal güvenlik sisteminde harcanan miktar ise yılda

yaklaşık 4 milyon TL'dir. Gayri safi milli hasıladan (GSMH) yılda 35 milyar TL gelir kaybı olmaktadır (Yılmaz, 2010:152-153). Bütün bu nedenlerle, işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan durumların tespit edilmesi, kazaların oluşmaması için önlemlerin alınması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması oldukça önemlidir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183-185; Dursun, 2013: 63-64).

Güvenli bir çalışma ortamı, sosyal yönden önemli olduğu kadar, işletmelerde maliyetleri düşürmek açısından da önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği için yapılan harcamalar, kaza riskini azaltmakta, üretim için harcanan maliyetleri düşürmek suretiyle karı artırmaktadır (Bozkurt, 1993: 89). Kaza maliyetleri, kaza olmaması için yapılan harcamadan 4 ile 10 kat daha fazla maliyete yol açabilmektedir (Güyağüler, 2007: 8; Karadeniz, 2012: 26-27). İş kazaları neden oldukları felaket ve sorunların yanı sıra makine, malzeme, ürün, iş gücü ve zaman kayıplarına neden olmakta ve ayrıca çalışanların verimliliğini de düşürmektedir (Yılmaz, 2010: 153).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin yaşanan gelişmelerin yanında, birçok eksikliklerin de olduğu görülmektedir. İş kazalarını önlemek ve meydana gelen kaza sayısını en asgari düzeye indirmek için yapılması gereken, öncelikle kazaları ortaya çıkmadan önleyici tedbirleri almaktır. Yapılan araştırmalar iş kazalarının %95 oranında insan kaynaklı, %3 oranında makina ve teçhizat kaynaklı ve %2 oranında da sebebi bilinmeyen kazalar olduğunu göstermektedir. İnsan ve insan davranışının önemli bir unsur oluşturması güvenlik kültürünün önemini de ortaya çıkartmaktadır. İş kazalarının yaklaşık %95 oranında insan kaynaklı olması, insan faktörünün daha geniş kapsamlı olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 100-102). Aşağıdaki Şekil 3'de 2014 yılı SGK istatistiklerine göre iş kazalarının meslekte çalışma süresine göre görülme sıklığı bulunmaktadır. Bu grafiklere bakıldığında en fazla iş kazasının çalışmaya başladıktan sonraki ilk bir yıl içinde görüldüğü dikkati çekmektedir. Dikkati çeken bir diğer unsur ise çalışma süresi arttıkça kaza ve ölüm oranlarının da düştüğü görülmektedir.



Şekil 3. SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazalarının Son İşveren Nezdinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Türkiye’de 30 Haziran 2012 Resmi Gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için yapılan yasal düzenlemelerden biridir. Ancak iş kazalarını önlemek sadece yasalarla ve denetimlerle değil, güvenlik eğitimleri ve bilinçlendirme çalışmalarıyla mümkün olacaktır. Bu durumda gerek işverenlere ve çalışanlara, gerekse devlete ve topluma önemli görevler düşmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99).

2.2.3. Güvenlik Kültürünün Oluşumu

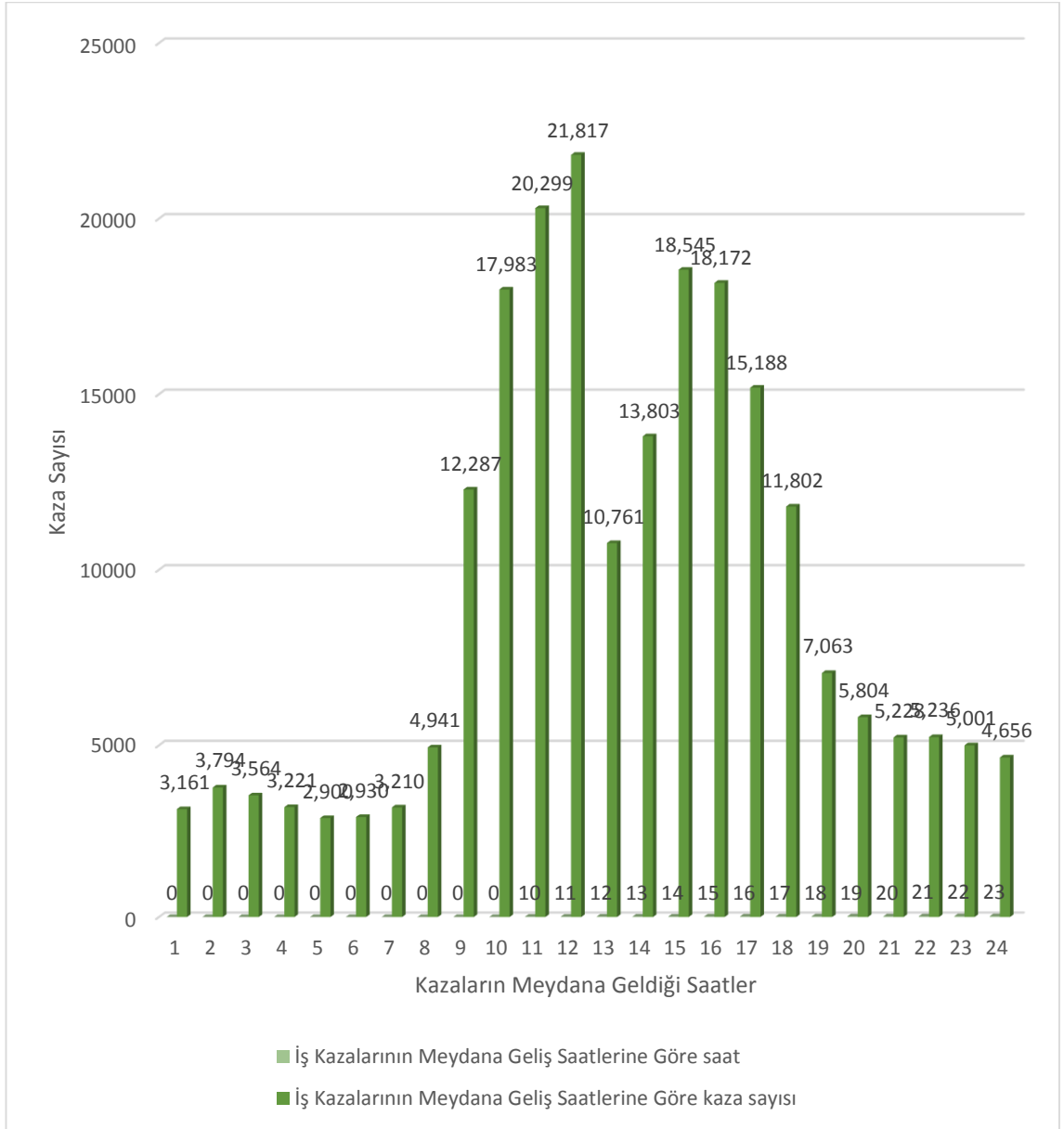
İş sağlığı ve güvenlik kültürünün oluşması çok yönlü çalışma gerektirmektedir. Bu da tıp, mühendislik, sosyal bilimler gibi birçok bilimin birlikte çalışmasıyla mümkündür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenlik kültürünün oluşması için bir kurumun tüm birimlerinin iş birliği içinde olması ve birçok sayıda uzmandan oluşan bir ekip çalışmasıyla mümkündür (Şimşek ve Öge, 2011: 359-360).

Güvenlik kültürünün oluşması için örgüt içinde organizasyonlar kurulmalı, güvenlik politika ve programları geliştirilmelidir. Oluşturulacak programlar aşağıdaki gibi özellikler taşımalıdır (Şimşek ve Öge, 2011: 359-360) :

- İş sağlığı ve güvenliği için geliştirilen bir politika uygulanabilir özellikte olmalıdır. Ne kadar iyi olursa olsun uygulanabilir olmayan bir politika yürütülmesi mümkün değildir.
- İş sağlığı ve güvenliği politikası kurumun genel politikaları ile uyumlu olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği politikası kurum içindeki tüm çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilir olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği politikası makul ve uygun maliyette olmalıdır.
- Geliştirilen tüm politika, kural ve programlar kararlılıkla uygulanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenlik kültüründe koruyuculuk esas ilkedir. İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılamaz ve sağlık tüm çalışanların hakkıdır. İş sağlığı ve güvenlik kültürünün bir diğer ilkesi hukuka saygıdır. Ayrıca değişen ve gelişen Dünya'nın ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve teknolojiye ayak uydurabilecek süreklilikte gelişmelerini ve araştırmalarını yenilemeli, bunun yanı sıra çalışanların da yaşam boyu eğitimlerinin sürekliliğinin sağlanması iş sağlığı ve güvenlik kültürünün ilkelerindedir (Şimşek ve Öge, 2011: 359-360).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı öncelikle örgütün ve işin sağlık gereklerini karşılayabilecek nitelikte insanları işe almakla başlar (Bingöl, 2014: 603). Aşağıdaki Şekil 4'de iş kazalarının gün içinde görülme saatlerine göre dağılımını göstermektedir. Bu da iş sağlığı ve güvenliğinde insan faktörünün ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.



Şekil 4. SGK 2014 Yılı İstatistiklerine Göre Kazaların Meydana Geliş Saatlerine Göre Dağılımı

Çalışan ile iş arasında uyumun sağlanması bir diğer önceliklidir. İşe alınacak bireylerin güvenliğe ve sağlığa önem veren bireyler arasından seçilmesi; meydana gelen kazaların ya da risk ve ramak kala olayların bildirimi ve gerekli önlemlerinin alınması için sağlık ve güvenlik politikalarının geliştirilmesi gerekir. Örgüt içinde güvenlik politikalarının başarısı öncelikle üst yönetimin konuya ilgili olmasına ve destek vermesine bağlıdır (Şimşek ve Öge, 2011: 363).

Sağlık ve güvenlik politikalarının sağlanması, korunması ve geliştirilmesi için örgüt içinde bir birime gereksinim vardır. Bu birim politikaların, değerlendirmelerin ve

önlemlerin ne şekilde olacağını sağlayan esas noktayı oluşturur. Sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulması, uygun bir raporlama sisteminin kurulması, kayıtların uygun bir şekilde korunup saklanması gerekir. Ancak örgüt içindeki tüm çalışanların sağlık ve güvenlik işlerini yürüten birime destek vermesi gerekir. Bir güvenlik programının başarısı çalışanların duyarlılık göstermesi ve katılımları ile mümkündür (Şimşek ve Öge, 2011: 364).

Çalışan temsilcilerini içeren iş güvenliği komiteleri iş güvenliği konusunda çalışanlara sorumluluk yüklemekte ve böylece de çalışanların bu konuya olan duyarlılığını ve katılımlarını da artırmaktadır (Şimşek ve Öge, 2011: 364).

Sağlık ve güvenlik politikalarının yürütülmesinde en son halkayı bu politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistikleri sağlık ve güvenlik politikalarının etkinliğinin en iyi göstergesidir. Bu nedenle de örgüt içinde düzenli bir şekilde kayıt tutulması ve uygun bir şekilde saklanması gerekmektedir (Bingöl, 2014: 603-604).

2.2.4. Güvenlik Kültürünün Öğeleri:

Güvenli bir çalışma ortamı ancak örgüt içi güvenlik kültürü ile mümkündür. Güvenlik kültürünü oluşturan öğeler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 100):

- Tehlike oluşmadan önce sezebilmek.
- Yapılan işin risklerini bilmek.
- Tehlike kaynaklarından ve tehlikeli davranışlardan uzak durmak.
- Gereksiz risk almamak.
- Sadece çalışırken değil hayatın her anında güvenliğe önem vermek.
- Çalışırken güvenli davranışı alışkanlık haline getirmek.
- Güvenli yaşam şeklini bir yaşam biçimi haline getirmek.

BÖLÜM 3

İŞ TATMİNİ

İş tatmini konusu ilk kez Hawthorne araştırmaları ile gündeme gelmiştir. Hawthorne araştırmaları 1920’li yıllarda Chicago Western Electric işletmesinde Elton Mayo ve psikolog arkadaşlarının iş yerindeki verimliliği artırmak için yapmış olduğu 3 temel deney ile (ışıklandırma deneyi, 1. Role montaj odası deneyi, 2. Role montaj deneyi, mika yarma odası deneyi, mülakat programı, seri bağlama gözlem odası deneyi) işçilerin performanslarını etkileyen etkenleri araştırmışlar. Sonuç olarak Hawthorne araştırmaları çalışanların işin yürütülmesinde çok önemli bir etken olduğunu ve iş ortamında tatmin ya da tatminsizliğin işe ve performansa yansıdığını ortaya koymuştur. Bu çalışma bir ilk olması ve kendisinden sonra gelecek çalışmalara öncülük etmesi bakımından önemlidir (www.cagdasblog.com/hawthorne-deneyleri-elton-mayo, 2016; Oksay, 2005: 6).

Uçkun’un (2004: 1) ifadesi ile insan yaşamında önemli bir yere sahip olan iş ve işte geçirilen zaman sosyal, ekonomik, psikolojik boyutları da göz önüne alındığında işe farklı anlamların yüklenilmesi kaçınılmazdır (Yılmaz, 2015: 37). İş tatmini ile çalışanların performansları, işe devam ve işten ayrılma gibi durumlarla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle de 1920’li yıllardan başlayarak günümüze kadar literatürde en çok araştırılan konulardan biri olmuştur (Oksay, 2005: 4).

3.1. İş Tatmininin Tanımı

Literatürde çokça işlenen bir konu olması ve uzun yıllardır hala araştırılıyor olması nedeniyle iş tatmini üzerine yapılmış sayısız tanım bulunmaktadır. Bu tanımlar arasında en yaygın olarak kullanılanlardan biri de Locke (1976) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre “iş tatmini: Kişinin işine değer vermesi sonucu oluşan pozitif hislerdir” (Oksay, 2005: 5). Oshagbemi (1993: 388) ise iş tatminini “bireyin işine karşı olumlu tepkisi” olarak tanımlamıştır (Yılmaz, 2015: 38). Bir diğer tanımı da Schermerhon tarafından yapılmıştır (1994: 144): “iş tatmini: Çalışanın iş ortamında üstlendiği görev, çalışma ortamının fiziki ve sosyal koşullarına karşı oluşturduğu tepkidir” (Yılmaz, 2015: 38).

İş tatmini çalışanın işini kendisine özgü ve bir değerlendirmeden geçirdikten sonra iş ve iş dünyasına özgü geliştirmiş olduğu fiziksel, içsel ve duygusal bir tepkidir

(Çekmecelioğlu, 2005: 28). Diğer bir yönden iş tatmini: Çalışanın, yaptığı işin kendi ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygudur (Barutçugil, 2004: 389).

Genel olarak İş tatmini bireyin işine karşı geliştirdiği tutum; kişilerin işlerinden duyduğu memnuniyet düzeyi; işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi ile duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Okumuş, 2011: 39).

3.2. İş Tatmininin Boyutları

Luthans (1992: 126) iş tatminini 5 boyutta incelemiştir, bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır (Yılmaz, 2013: 39):

- İşten alınan ücret
- Yapılan işin niteliği
- Bireyin çalışma koşulları
- Yönetim politikaları
- Çalışma arkadaşları

Her bireyin beklentileri farklılık gösterir bu nedenle çalışma ortamlarında bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma düzeylerine göre iş tatmini çalışanlar arasında farklılık gösterecektir (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 75). Bunun yanı sıra insanların beklentileri zaman içinde de değişiklik gösterebilir, bir bireyi bir süre tatmin eden bir iş bir süre sonra tatmin etmeyebilir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004: 169).

İş tatmini birçok etmenlerle ilişkilidir. Bireylerde iş tatminini etkileyen etmenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Bingöl, 1996: 266-267):

- İşten elde edilen maddi çıkarlar.
- Yapılan iş neticesinde üretime katkı sağlamaktan kaynaklanan gurur.
- İşin verdiği haz ve işin çalışana uygun olması.
- İşin gelecek vaat etmesi.
- İş yerinde olumlu sosyal ilişkiler.
- Yöneticilerin tutumları.
- İşletmenin genel durumu.

- Çalışanın genel yetenekleri.

3.2.1. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Unsurlar

İş tatminine etki eden unsurları iki kategoride incelemek mümkün. Birincisi bireysel unsurlar diğeri ise örgütsel unsurlar (Oksay, 2005: 10).

Yapılan araştırmalar iş tatmin düzeyinin yaş ilerledikçe arttığını göstermektedir. Pozitif yapıda olan insanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile beklentilerin de artması iş tatmini düzeyinde bir düşmeye neden olmaktadır. İnsanların, içinde yaşadıkları çevre koşulları ile iş koşulları birbiriyle örtüşmüyorsa, içinde bulunulan koşulları ile çevre karşılaştırması yapılması nedeniyle, iş tatmin düzeyleri etkilenmektedir (Oksay, 2005: 11-12).

İş tatmin düzeyini etkileyen bireysel unsurlar arasında zekâ düzeyi, meslek (sevilen bir mesleğin icra edilmesi) ve iş tecrübesi (iş deneyimi fazla olanların tatmin düzeyleri de yüksek) de sayılabilir (Oksay, 2005: 13-14).

3.2.2. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Unsurlar

Yapılan işin topluma saygın bir iş olması iş tatminini artıran örgütsel unsurlardandır. Bunun yanı sıra işin çekiciliği, kişiye kendini geliştirme fırsatı sunması, otonomi, ikramiye, ödül gibi unsurlar da iş tatmininde geçerli örgütsel unsurlardır. İşin zorluk derecesi ve kişinin yeteneklerine, zekâsına, fiziksel kapasitesine uygun olması da iş tatminini sağlayan örgütsel bir unsurdur. İşin kişinin aldığı eğitime uygun bir iş olması, yani kişinin kendi mesleğini icra ediyor olması da iş tatmini unsurudur. Bunların yanı sıra ücret, örgüt içinde sosyal ilişkiler, haberleşme, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş stresi gibi unsurlar da örgütsel unsurlar arasında sayılabilir (Oksay, 2005: 14).

3.3. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini bireyler ve işletmeler açısından farklı öneme sahiptir. Yetişkin insanların çoğunun hayatının büyük bölümü iş ortamında geçmektedir. Bu durumda iş tatmini, özel yaşamda da mutluluk kaynağıdır. İş yaşamında başarı aynı zamanda sağlıklı bir yaşamın etkenidir. (Topaloğlu ve Gavcar, 2008: 59-70). Yaptığı işten tatmin olan bir birey işinde daha başarılı, üretken olacağı gibi işinde daha yüksek bir performans da sergileyecektir (Tütüncüoğlu, 2000: 169-191).

İşletmeler açısından işinden tatmin olan bireyler işletmede verimlilik, üretim artışı ve kalite artışına neden olmasına ya da tersi durumda azalmasına neden olması nedeniyle önemlidir (Toker, 2007: 94).

Kaynak (1990: 114) iş tatmininin bireyler ve işletmeler için önemini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İş tatmini bireylerde psikolojik olgunluk sağlar.
- İş tatmini olmayan bireyler hayal kırıklığına uğrarlar.
- İş hayatındaki olumsuzluklar bireyin hayatının tüm alanlarını derinden etkilemektedir.
- İş tatmini düzeyinin düşük olması bireyi işinden soğutur ve düşük verimliliğe neden olur.

3.4. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini teorileri kapsam ve süreç teorileri olarak iki bölüme ayrılır. Geleneksel ve modern teoriler olarak da sınıflandırılmaktadır (Okumuş, 2011: 44).

3.4.1. Geleneksel Teoriler

Geleneksel teoriler içinde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Modeli, McGregor'un X ve Y Teorisi, Alderfer'in ERG Kuramı bulunmaktadır.

3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi kendisinden sonra gelen teorilere de temel oluşturması bakımından önemlidir. Maslow teorisinde insanın ihtiyaçlarını sırasıyla beş bölüme ayırır. Bunlar: Fizyolojik, güvenlik, sosyal, kendine saygı ve kendini gerçekleştirmektir (Okumuş, 2011: 45).

Fizyolojik ihtiyaçları: Yemek, içmek, cinsel arzular, giyinmek, barınmak gibi konuları kapsar. Güvenlik ihtiyacı, tüm canlılarda içgüdüsel olarak var olan tehlikelerden korunma ve yaşamı sürdürebilmek için hayatta kalabilme konularını içermektedir (Okumuş, 2011: 45).

Sosyal ihtiyaçlar, sevme, sevilme, saygı, toplumda kabul görme olarak belirtilebilir. Her birey içinde yaşadığı toplum tarafından kabul görmek ve onunla iyi

ilişkiler içinde olmak ister. Saygı ihtiyacını ise statü, kendine saygı ve başarılı olma olarak ifade etmek mümkündür. İhtiyaçlar dizisinin en üst basamağını ise kendini gerçekleştirme oluşturur (Okumuş, 2011: 45).

Maslow'a göre bu ihtiyaçlar en temelden başlayarak hiyerarşik bir sıra takip etmekte ve bir ihtiyaç karşılanmadan kişi bir üst basamağa geçememektedir. Örneğin fizyolojik ihtiyaçları karşılanmamış bir birey de güvenlik ihtiyacı gerçekleşmemekte veya sosyal ihtiyaçları karşılanmamış bir birey de kendine saygı ihtiyacı gerçekleşmemektedir (Okumuş, 2011: 45).

3.4.1.2. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Modeli

1960 yılında Frederic Herzberg tarafından ortaya konulan bu teori Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzemektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden farklı olarak Herzberg ihtiyaçları güdüleyici ve hijyen faktörleri olarak sınıflandırmıştır. Hijyen faktörlerini ait olma ve sosyal etkinlikler, güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Herzberg, Maslow'dan farklı olarak işin kendisini, başarı, gelişim olanağı, sorumluluk, terfi, onaylanma gibi ihtiyaçları da güdüleyici faktörler arasında saymıştır (Barlı, 2005: 23).

Herzberg insanların işlerinden beklentilerini araştırmış, bireylerin işlerine karşı tutumlarının onları güdüleyici etken olduğunu savunmuştur. Bireylerin işlerine karşı olumlu duygular besledikleri anlarla, olumsuz duygular besledikleri anlar arasında önemli farklılıklar olduğunu; işinden memnun olduklarında daha fazla sorumluluk aldıklarını, daha çok şey başarmak istediklerini, bu da onların performanslarını artırdığını belirtmiştir (Barlı, 2005: 23).

3.4.1.3. McGregor'un X ve Y Teorisi

McGregor'un teorisine göre çalışanları X ve Y olarak iki kategoriye ayırılmıştır. X kategorisinde olanlar çalışmak istemeyen ve işe karşı olumsuz tutumlar sergileyen bireylerden oluşur. Bu bireyler sürekli işten kaytaracağı için amirleri tarafından sürekli kontrol edilmeliler ve çalıştırmak için ceza ile tehdit edilmeleri gerekir. Y kategorisindeki bireyler ise sorumluluk alan, motivasyonu yüksek, işi bir oyun olarak gören bireylerdir (Okumuş, 2011: 47).

3.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Bu kuram Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine tamamlayıcı bir teoridir. Maslow'un eksik bıraktığı durumlara dikkati çeker. Maslow'dan tek farkı ihtiyaçları üç bölüme ayırarak inceler. Birinci basamakta tatmin edilmemiş ihtiyaçlar yer alır. İkinci basamakta ilişki ihtiyacı, sevgi saygı ve ait olma yer alır. Üçüncü basamakta büyüme ihtiyacı yer alır. Var olma, beraber olma ve gelişme ihtiyaçları bu basamakta yer almaktadır. (Okumuş, 2011: 47).

Alderfer, Maslow'un aksine ihtiyaçların hiyerarşik olarak karşılandığı düşüncesine katılmamakta, bireyim üç ihtiyacı da aynı anda hissedebileceğini savunmaktadır (Okumuş, 2011: 48).

3.4.2. Modern Teoriler

Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi modern teorilerdendir. Bu teoriler kısaca aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

3.4.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik teorisi aynı işi yapan bireyler arasında ücret, terfi vb. unsurların eşit olması bireyde iş doyumunu yapacağı aksi durumda da iş doyumsuzluğu doğuracağı temeline dayanır (Okumuş, 2011: 48).

3.4.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un teorisi geleneksel teorilerin aksine sadece ihtiyaçlara odaklanmanın yeterli olmayacağını bu ihtiyaçların karşılanacağına dair bireyde bir beklentinin de olması gerektiğini savunmaktadır. Bu teoriyi oluşturan 3 unsur bulunmaktadır (Gülнар, 2007: 180-182):

- Çalışan, yaptığı işin neticesinde bir ödül alacağını bilir ve bu beklenti ile çalışır. Daha fazla çalışıp daha fazla ürettiğinde daha fazla ücret alabileceği düşüncesindedir.
- İhtiyaçlar bireyden bireye farklılık gösterdiği için buna bağlı beklentiler de farklılık gösterecektir.
- Çalışanın başarıma şansı yüksek olan işlerde çalışması onun göstereceği çabayı da etkileyecektir.

Birey çalıştığında işinde terfi edeceğini, ücretinin artacağını bilir ve bu beklentiyle güdülenerek hareket eder ve yaptığı işi başarabileceğine olan inancı yüksek ise işinde doyum elde eder (Gülner, 2007: 180-182).

3.4.2.3. Edwin Lock'un Amaç Teorisi

1968 yılında Edwin Lock tarafından geliştirilmiş olan bu teoriye göre, çalışanlar kendi amaçlarına, arzu ve isteklerine uygun bir işte çalıştıklarında başarı sağlayacakları ve erişmek için kendine yüksek amaçlar belirleyen kişilerin düşük amaç belirleyenlere göre daha yüksek iş tatmini sağlayacağını savunmaktadır. Edwin Lock amaçların insanları eyleme geçirmede önemli bir etken olduğunu düşünmektedir. Çalışanların işlerinde kendilerine uygun amaçlar belirlemekten ve bu amaçlar peşinde çaba harcamaktan mutluluk duyduklarını belirtmektedir (Toker, 2006: 111).

3.4.2.4. Lawler ve Porter Beklenti Teorisi

Bu teoriye göre bireyler kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırma yapmaktadır. Çalışanlar, hak etmediklerini düşündükleri bir duruma maruz kaldıklarında iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir (Pekel, 2001: 17). Bireyin örgüt içinde yüksek performans sergilemesi için bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekir. Birey işinde yüksek performans sağlayacak bilgi ve beceriye ya kendisi sahip olmalı ya da örgüt tarafından bu yetenek ve bilgiler geliştirilmelidir (Bolat ve diğerleri, 2008: 198). Beklenti teorisinin bir diğer savunduğu durum ise örgüt içinde rol ve görevlerin açık bir şekilde belirlenmiş olmasının gerekliliği, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi rol çatışmalarını önleyecektir (Oksay, 2005: 31).

3.4.2.5. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi

Burrhus Frederic Skinner tarafından 1971 yılında geliştirilen bu teoriye göre birey ihtiyaç, amaç ya da şartlanma gibi nedenlerle göstermiş olduğu davranışların sonucunda karşılaşacağı duruma önem vermektedir. Sergilemiş olduğu davranışın neticesinde olumlu ya da olumsuz aldığı tepkiye göre davranışlarını tekrar sergiler ya da bundan vazgeçer. Örgüt içerisinde çalışanların olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi, bu davranışın pekişmesini sağlayıp iş tatminini artırır. Örgütün amaçlarına hizmet etmeyen olumsuz davranışların cezalandırılması ise caydırıcı etkiye neden olur ama aynı zamanda iş tatminsizliği riskine de sebep olur (Tetik ve Pala, 2009: 93).

3.5. İş tatmininin Çalışanlara ve Örgüte Faydaları

İş dünyasında en önemli unsur güvendir. Güven örgütün amaçlarına ulaşmasında, hedeflerini gerçekleştirmesinde bağlayıcı bir unsurdur. İş tatminini çalışanlarda doyuma ulaşma duygusu olarak da tanımlayabiliriz. İş tatmin düzeyi arttıkça örgüte olan güven de artacaktır ve bu güven sayesinde de örgüt amaçlarına ve hedeflerine ulaşacaktır (Çelik, 2015: 38). İş Tatmininin sağlanmadığı durumlarda aşağıdaki gibi durumlarla karşılaşıldığı araştırmalarda görülmüştür.:

- a) **İşe Devam Etme İsteği:** Yapılan araştırmalarda çalışanların işe devam etme isteklerinin iş doyumu ile doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür. İş doyumu yüksek olan kurumlarda işten geri çekilme, işten ayrılma gibi durumların da azaldığı görülmüştür (Çelik, 2015: 39).
- b) **Çalışanların Fiziksel ve Ruhsal Sağlık Durumları:** İş tatmini, örgüt çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlığının; diğer taraftan da örgütün verimlilikte ve ekonomik yönden gelişmesinin sağlanmasında etkili bir faktör olduğu unutulmamalıdır (Çakır, 2001: 80).
- c) **Örgüt Çalışanları Arasında Güven:** Bir örgütte çalışmaların doğru yürütülüp yürütülmediğinin tespitinde en önemli unsur iş tatmini oranıdır. İş tatmininin olmaması güvensizlik ve çatışmalara yol açacaktır. Bütün bu durumlar da örgütte çözümlere ve ayrılmalara yol açacaktır (Çelik, 2015: 40)
- d) **Örgüt İçi Gruplaşmalar ve Çatışmalar:** Örgüt içinde çatışmaların az olduğu işletmelerde uyum ve birliktelik, bir amaç etrafında bir olabilmek daha kolaydır (Çelik, 2015: 40).
- e) **Çalışanların Birbirleriyle Olan İletişimi:** Yetişkin insanların günlük hayatlarının önemli bir bölümü çalışma ortamında ve mesai arkadaşları ile birlikte geçmektedir. Bu sebeple kişiler arası iletişim kişinin hem çalışma hem de özel hayatını önemli bir şekilde etkilemektedir (Çelik, 2015: 41).
- f) **Örgütün Kaynaklarını Verimli Kullanma:** Günümüzde ciddi rekabetin yaşandığı iş dünyası içinde farklılık yaratan ve bir örgütü diğerleriyle rekabet edecek veya rakiplerini geçebilecek duruma getiren en önemli kaynak insan kaynağıdır. Dolayısıyla çalışanların işinden memnun olmasını sağlayan

örgütler daha başarılı olur kaynaklarını da daha verimli kullanır (Çelik, 2015: 41).

Sonuç olarak şunları söyleyebiliriz ki: Bir kurumun başarıya ulaşması ve işlerlik kazanması için önemli bir etken olan iş tatmini için bireylerin öncelikle uzman olduğu alanda çalıştırılması gerekir. İşlerin rasyonel ölçütlere göre bölümlere ayrılması, çalışanların buna uygun organize edilmesi ve bölümlerin hiyerarşik bir yapı oluşturması gerekir. Bu hiyerarşik yapı örgütün amaçları doğrultusunda bir birlik oluşturarak tek bir amaç doğrultusunda hareket etmelidir. Görev, yetki ve sorumlulukların derecesine göre en tepe yöneticiden en aşağıdaki kademeye kadar düzenlenmesinde uzmanlık ve eğitim esas alınmalıdır. Ast ve üst ilişkileri iş bölümüne uygun olarak kurulmalıdır. (Şimşek, 2010: 43-45).

Kurumun amaçlarını bir birlik içinde gerçekleştirmesi emir, komuta zinciri kurularak ve aralarda uygun koordinasyon sağlanarak yapılabilir. Örgüt içinde verilen sorumlulukların yerine getirilebilmesi, ancak yetkilendirme ile sağlanabilir. Bir çalışana, iş konusunda sorumluluk verilirken, aynı zamanda o işi rahatça yerine getirebilmesi için yetki de verilmelidir (Şimşek, 2010: 45-46).

Kurum içinde işlerin zamanında, yerinde ve uygun bir şekilde yapılabilmesi için üstler gerektiğinde astlarına, yetkilerinin bir bölümünü devredebilmelidir. Ayrıca örgüt içinde rutin haline gelmiş işler konusunda yöneticiler astlarına karar verme özgürlüğü de tanımalıdır. Organizasyon yapısı planlanırken örgütü uygun olan en düşük maliyetle amaca ulaştıracak şekilde planlanması gerekir (Şimşek, 2010: 46).

Çalışanların yetki ve sorumlulukları, organizasyondaki resmi ilişkiler net bir şekilde yazılı olarak açıklanmalı, üstlerin ve astların kendilerinden ne beklendiğini kesin bir şekilde anlamaları sağlanmalıdır. Kurumların ihtiyaç ve amaçlarına, üretim ya da hizmet şekillerine uygun olarak birçok çeşit organizasyon şekli mevcuttur. Her kurum kendi yapısına uygun olan organizasyon şeklini kurmalı ya da ölçüt olarak almalıdır (Şimşek, 2010: 47).

BÖLÜM 4

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Helsinki Üniversitesi sosyal psikoloji bölümünden bir araştırmacı tarafından İş sağlığı ve güvenliği ile iş doyumunu arasında ilişki araştırılmış; endüstriyel alanda çalışan 320 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada iş yerlerinde uygun sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığına inanan ve kendilerini güvenli bir çalışma ortamında hisseden çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Tersini olarak da kendilerini güvenli bir çalışma ortamında görmeyen çalışanların iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu araştırma, güvenli çalışma ortamlarında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oranlarının düştüğü, iş yerlerinde verimliliğin arttığı, bunun da daha genel anlamıyla ülke için iş sağlığı ve güvenliği alanında harcamaları düşürdüğü, ülke ekonomisine olan giderlerin azaldığı, insanların yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamakla üretkenliği ve iş yerinin gelirini artırdığı sonucuna gidilmiştir. Ayrıca işçilerin kendilerini güvenli hissettikleri ortamlarda çalışırken daha az kaza yaptıklarını göstermiştir (Gyekye, 2015: 294-302).

İngiltere’de yayınlanan Meslek Tıbbı (Occupational Medicine) dergisinde çıkan İş doyumunu ve sağlık nedenleriyle işe devamsızlık adlı bir çalışmaya göre iş doyumunu ile sağlık problemleri nedeniyle işe devamsızlık arasında ciddi bir ilişki görülmüştür. Bir çok insan hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Yaptıkları iş ekonomik ihtiyaçlarını karşılayanın yanı sıra sosyal statü ve topluma faydalı olma hissi sağlamaktadır. 2006 yılında yapılan Avrupa İş ortamları araştırması göstermiştir ki her 6 çalışandan biri yaptığı işten memnun değil. Hastalık nedeniyle işe devam edememek ekonomik olarak iş yerlerine ve ülkelerin ekonomilerine önemli yük yüklemektedir. Roelen ve ekibinin yapmış olduğu çalışmada amaç yaptığı işten doyum sağlayan, işinden memnun olarak çalışan kişilerin hastalık nedeniyle işten ayrı kalma durumlarının ve sürelerinin tespit edilmesi ve birbiriyle ilişkili olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Araştırmada kişilere bir yıl boyunca ne kadar süre işlerinden sağlık nedenleri ile ayrı kaldıkları sorulup, yaptıkları iş, yaş, cinsiyet, fiziksel ve zihinsel sağlık durumları kontrol edilmiştir. Yaptıkları işlerde karar verme özgürlükleri, otonomi kullanabilme, yetki ve sorumluluk düzeyleri de göz önünde bulundurularak sonuçlar değerlendirilmiştir. 518 kişi

üzerinde yapılan araştırmaya göre sağlık nedenleri ile kısa ve uzun dönemli işe devamsızlık gösteren kişilerin iş yüklerinin de oldukça ağır olduğu tespit edilmiştir (Roelen ve diğerleri, 2008: 569-570).

Bir diğer araştırma da Tahran'da İran demiryollarında tren sürücülerini üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada tren sürücülerinin çalışma koşulları, yaptıkları işten memnuniyet düzeyleri ve genel sağlık durumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuç olarak işinden memnun olan çalışanların sağlık durumlarının da bununla doğru orantılı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Mazoumi ve diğerleri, 2014: 52-55).

Dünya'da ve Türkiye'de değişen ve gelişen ekonomik şartlar sanayiye yönelik üretim nedeniyle son yıllarda en çok gündeme gelen konulardan biri de iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle en gelişmiş ülkelerde bile gari safi milli hasıllardan %4 kayıplar oluşmakta bu da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemine dikkati çekmektedir.

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile resmileştirilen ve detaylı bir şekilde uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları Türkiye'de en tepe yönetimden en alt kademeye kadar tüm çalışanlara, kurumlara ve ülke yönetimine çeşitli sorumluluklar getirmiştir. İş Sağlığı ve güvenliği: Yönetimsel, ekonomik, politik, eğitsel, davranışsal boyutları olan bir konudur. Bu kanunla oluşturulmaya çalışılan Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin bir kültüre dönüştürülmesi ve tüm işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir örgütsel kültür oluşturulmasıdır.

Diğer taraftan çalışanların örgüt içinde beklentilerinin sağlanması sonucu oluşan iş tatmini işletmeler ve çalışanlar açısından farklı anlamlar ifade eder. İşinden tatmin olan çalışanların sosyal hayatta da mutlu ve sağlıklı bireyler olduğu ve işinden tatmin olan çalışanlardan oluşan bir işletmenin amaçlarına daha hızlı ulaşmakta, üretim ve karlılığın artmakta olduğu, artık tartışmasız kabul gören bir durumdur.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç Türkiye'de yeni yeni gündeme gelen ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışanlar üzerinde oluşturulmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenlik kültürü algısının ne oranda oluşturulabildiğinin incelenmesi ve literatürde önemli bir yere sahip olan iş tatmini ile ilişkisini araştırılmasıdır. Bu bağlamda çalışmada cevap aranacak sorular ve test edilecek hipotezler şunlardır:

- **H1:** Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H2:** Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H3:** Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H4:** Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile meslekle ilgili tercih değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H5:** Güvenli davranış ile eğitim düzeyi değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H6:** İş doyumu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında bir ilişki vardır.
- **H7:** Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.
- **H8:** Güvenli davranış ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı Evreni ve Örneklem

İş tatmini ve güvenlik kültürü algısının iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesinde çalışma alanının çok geniş olması ve tüm alanlara ulaşmakta maliyet ve zaman açısından zorluklar nedeniyle kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Araştırma İstanbul şehri Anadolu yakasında bulunan 750 çalışanı olan bir kamu kurumunda yapılmıştır.

Güvenlik Kültürü algısının ve iş tatmini olgusunun ölçülmesinde kullanılacak verilerin toplanmasında bire bir anket yöntemi seçilmiştir. Toplamda 500 anket hazırlanmış olup Şubat 2016 tarihinde 300 katılımcının doldurması sağlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada iş Sağlığı ve güvenlik algısının iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesinde bire bir anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler demografik veriler, güvenlik kültürü, güvenlik algısı ve minnesota doyum anketi olarak 4 ayrı bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk üç bölümü Karadeniz Teknik Üniversitesinde görevli Salih Dursun'un 2013 yılında yayınlanan İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi başlıklı çalışmasından alınmıştır. Anketin dördüncü bölümü 20 sorudan

oluşan Minnesota doyum anketidir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

Anketin birinci bölümünde yer alan demografik veriler 9 sorudan oluşmaktadır. Sorular: cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleğinde kaç yıldır çalıştığı, çalıştığı iş yerinde bulunma süresi, çalıştığı iş yerindeki görevi, mesleği konusunda seçim yapma şansı olsaydı tercihi ne olurdu ve maaş düzeyini içeren sorulardır.

Anketin ikinci bölümü 40 sorudan oluşan güvenlik kültürü ölçeğidir. Ankette yer alan boyutlar aşağıdaki şekildedir.

- a) **Yönetimin Bağlılığı:** Yönetimin bağlılığını ölçmede Muniz, Peon, ve Ordas'ın 2007 yılında geliştirdiği 8 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.
- b) **Güvenlik Önceliği:** Bu ölçek Cox ve Cheyne tarafından 2000 yılında geliştirilmiş ve 4 sorudan oluşmaktadır. Ölçek örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmektedir.
- c) **Güvenlik İletişimi:** Bu ölçek Neal, Griffin, ve Hart tarafından 2000 yılında geliştirilmiş olup 4 sorudan oluşmaktadır. Örgüt içinde güvenlikle ilgili iletişimlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ölçmeyi amaçlayan bu ölçekte yer alan ifadeler “bu işyerinde güvenlik konularında açık bir iletişim vardır” vb. dir. .
- d) **Güvenlik Eğitimi:** Yine Neal, Griffin ve Hart tarafından 2000 yılında geliştirilen bu ölçek 4 sorudan oluşmaktadır ve örgütün çalışanlara sağladığı güvenlik eğitimlerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ölçmeyi amaçlamaktadır. “Çalışanlar bu iş yerinde kapsamlı bir eğitim alır” gibi ifadelerden oluşmaktadır.
- e) **Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinliği:** Lin, Tang, Miao, Z. M. Wang ve P.X. Wang tarafından 2008 yılında geliştirilen ve 5 sorudan oluşan bir ölçektir. Çalışanların güvenlik farkındalığını ve güvenlik sorunlarıyla baş edebilme yetkinliğini değerlendirmektedir. “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum”, “bu işyerinde güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

- f) **Çalışanların Katılımı:** Çalışanların katılımını ölçmede Muniz, Peon, ve Ordas'ın 2007 yılında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 sorudan oluşmakta ve “çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlarlar” gibi ifadelerden oluşur. Ölçek çalışanların güvenlik kurallarına uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesinde katılımını ölçmektedir.
- g) **Raporlama Kültürü:** Havold ve Nessel tarafından 2009 yılında geliştirilen ve 5 sorudan oluşan ölçek iş kazalarının, ramak kala olaylarının ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir. Sorularda “ kazaların/ramak kala olayların bildirilmesi kurumumuzda güvenli çalışmada önemlidir” şeklinde ifadeler bulunmaktadır.

Ölçeklerde sorulara hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum cevaplarından oluşan 5 kategori yer almıştır. 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar olumlu bir güvenlik kültürü algısını göstermektedir.

Araştırmada kullanılan anketin üçüncü bölümü güvenli davranış ölçeğidir. 6 sorudan oluşan bu ankette Neal, Griffin ve Hart tarafından 2000 yılında geliştirilmiştir. “işimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik önlemlerini alırım” ve benzeri ifadelerden oluşan güvenlik uyumu boyutu işin güvenli bir şekilde yürütülmesi güvenlik kurallarına bağlı kalmayı ölçmektedir. Ölçeğin puanlandırılmasında yine hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum cevaplarından oluşan 5 kategori yer almıştır. 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar olumlu güvenli davranışı göstermektedir.

Araştırmada kullanılan anket formunun dördüncü bölümünü çalışanların iş tatmin düzeyini ölçmeye yönelik olarak 1967 yılında Weiss, Dawis ve England tarafından geliştirilmiş ve 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçeye çevrilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota doyum ölçeği oluşturmaktadır. Ölçekte 12'si içsel 8'i dışsal olmak üzere 20 tane ifade vardır. İfadelerde cevaplar hiç memnun değilim, memnun değilim, kısmen memnunum, memnunum ve çok memnunum şeklindedir. Bu ifadeler 1 ile 5 arasında (1=hiç memnun değilim ve 5= çok memnunum) puanlanmış ve katılımcıların işaretlenmesi istenmiştir. Ankette dışsal tatmini: ücret, şirket politikaları, terfi imkânları,

çalışma koşulları gibi işin dışsal niteliklerini oluşturmaktadır. Ölçekteki içsel tatmin konularını ise: çalışanların yönetime olan bakış açısı, başarı, takdir edilme, çalışma ortamındaki bağımsızlık, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, sorumluluk ve işin kendisi ile ilgili olan unsurlar oluşturmaktadır.

Anketlerin analizinde demografik veriler ve 5’li likert tipi sorulara verilen cevapların frekans ve yüzde hesapları yapılmıştır. Medeni durum ve cinsiyet değişkeninin, iş doyumu, güvenlik kültürü ve güvenli davranışa katılımı üzerine etkileri bağımsız değişken T testi ile analiz edilmiştir. Anketlerin güvenilirliği ve geçerliliği Cronbach Alpha değerlerine göre analiz edilmiş. İş doyumu, güvenlik kültürü ve güvenli davranışın demografik verilerle ilişkisi One Way Anova testi ile analiz edilmiştir.

Güvenlik kültürü ve alt boyutlarının iş doyumu ve alt boyutları ile ilişkisi korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak ölçülmüştür. İş doyumu ve alt boyutlarının güvenli davranış ile ilişkisi yine korelasyon ve regresyon analizi yöntemi ile ölçülmüştür.

4.4. Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırmaya katılanların %11’i kadın, %89’u ise erkeklerden oluşmaktadır. %25’i 25 yaş ve altı, %30,3’ü 26-35 yaş arası, %28’i 37-47 yaş arası, %16 sı 48-58 yaş arası, %0,7 si ise 59 yaş ve üzeri gruplar oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumu % 61,7 evli, %38,3’ü ise bekârdır. Eğitim düzeyleri; %47,7 orta öğretim, %26 iki yıllık ön lisans, %21 dört yıllık lisans, % 5,3 yüksek lisanstan oluşmaktadır. Tablo 1. de araştırmaya katılanların demografik verileri frekans ve oransal dağılımı görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Veriler

| Cinsiyet | Sayı | Yüzde | Medeni Durum | Sayı | Yüzde |
|----------------------|-------------|--------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Kadın | 33 | 11 | Evli | 185 | 61,7 |
| Erkek | 267 | 89 | Bekar | 115 | 38,3 |
| Toplam | 300 | 100 | Toplam | 300 | 100 |
| Yaş | Sayı | Yüzde | Görev | Sayı | Yüzde |
| 25 Ve Altı | 75 | 25 | İşçi | 132 | 44 |
| 26-35 | 91 | 30,3 | Memur | 60 | 20 |
| 37-47 | 84 | 28 | Tekniker | 50 | 16,7 |
| 48-58 | 48 | 16 | Şef | 25 | 8,3 |
| 59 Ve Üstü | 2 | 0,7 | Mühendis | 30 | 10 |
| Toplam | 300 | 100 | Müdür | 3 | 1 |
| Mesleki Yılı | Sayı | Yüzde | Kurumdaki Yılı | Sayı | Yüzde |
| 0-5 Yıl | 136 | 45,3 | 0-5 Yıl | 156 | 52 |
| 6-10 Yıl | 62 | 20,7 | 6-10 Yıl | 48 | 16 |
| 11-15 Yıl | 29 | 9,7 | 11-15 Yıl | 17 | 5,7 |
| 16-20 Yıl | 34 | 11,3 | 16-20 Yıl | 41 | 13,7 |
| 21 Yıl Ve Üstü | 39 | 13 | 21 Yıl Ve Üstü | 38 | 12,7 |
| Toplam | 300 | 100 | Toplam | 300 | 100 |
| Eğitim | Sayı | Yüzde | Maaş | Sayı | Yüzde |
| Orta Öğretim | 143 | 47,7 | Çok Düşük | 49 | 16,3 |
| İki Yıllık Ön Lisans | 78 | 26 | Düşük | 58 | 19,3 |
| Dört Yıllık Lisans | 63 | 21 | Orta | 157 | 52,3 |
| Lisansüstü | 16 | 5,3 | Yüksek | 36 | 12 |
| Toplam | 300 | 100 | Toplam | 300 | 100 |

4.4.1. Meslek Hakkındaki Tercihler

Araştırmaya katılanların %60,7'si anketteki “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna yine bu mesleği tercih ederdim cevabını vermişlerdir. Aşağıda Tablo 2’de meslek hakkındaki tercihlerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 2. Meslek Hakkındaki Tercihler

| Tercih | F | % |
|--|----------|----------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | 182 | 60,7 |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | 71 | 23,7 |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 47 | 15,7 |
| Toplam | 300 | 100 |

4.4.1.1. Cinsiyete Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna erkeklerin %61’i yine bu mesleği seçerdim cevabını verirken kadın çalışanların %57,60’ı bu mesleği seçerdim cevabı vermişlerdir. Aşağıda Tablo 3’de cinsiyete göre meslek hakkındaki tercihler görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | KADIN | ERKEK | TOPLAM |
|--|----------|--------------|--------------|---------------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 19 | 163 | 182 |
| | % | 57,60% | 61,00% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 7 | 64 | 71 |
| | % | 21,20% | 24,00% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 7 | 40 | 47 |
| | % | 21,20% | 15,00% | 15,70% |

4.4.1.2. Medeni Duruma Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna evli olanların %25,40’ı başka bir meslek seçerdim cevabı verirken bekarların %20,90’ı başka bir meslek seçerdim cevabını vermişlerdir. Tablo 4 de medeni duruma göre meslek hakkındaki tercihler görülmektedir.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | Evli | Bekar | Toplam |
|--|----------|-------------|--------------|---------------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 111 | 71 | 182 |
| | % | 60,00% | 61,70% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 47 | 24 | 71 |
| | % | 25,40% | 20,90% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 27 | 20 | 47 |
| | % | 14,60% | 17,40% | 15,70% |

4.4.1.3. Yaş'a Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna 25 yaş ve altı grup çalışanların % 70,70’i yine bu mesleği seçerdim cevabını verirken 59 yaş ve üzerinde oranın düştüğü görülmekte. Aşağıda Tablo 5’de yaş'a göre meslek hakkındaki tercihler görülmektedir.

Tablo 5. Yaş'a Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | 25 Ve Altı | 26-35 | 37-47 | 48-58 | 59 Ve Üstü | Toplam |
|--|---|------------|--------|--------|--------|------------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 53 | 47 | 49 | 32 | 1 | 182 |
| | % | 70,70% | 51,60% | 58,30% | 66,70% | 50,00% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 13 | 20 | 26 | 11 | 1 | 71 |
| | % | 17,30% | 22,00% | 31,00% | 22,90% | 50,00% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 9 | 24 | 9 | 5 | 0 | 47 |
| | % | 12,00% | 26,40% | 10,70% | 10,40% | 0,00% | 15,70% |

4.4.1.4. Eğitim Düzeyine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna bu mesleği tercih ederdim diyen orta öğretim mezunlarının oranı %66,40 iken dört yıllık lisans mezunlarının oranı %42,90’a düşmüştür. Eğitim durumu yüksek lisans olanlarda başka bir meslek seçme oranı %25’dir. Tablo 6’da eğitim durumuna göre meslek hakkındaki tercihler yer almaktadır.

Tablo 6. Eğitim Düzeyine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | Dört Yıllık Lisans | Lisansüstü | Toplam |
|--|---|--------------|----------------------|--------------------|------------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 95 | 50 | 27 | 10 | 182 |
| | % | 66,40% | 64,10% | 42,90% | 62,50% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 34 | 13 | 20 | 4 | 71 |
| | % | 23,80% | 16,70% | 31,70% | 25,00% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 14 | 15 | 16 | 2 | 47 |
| | % | 9,80% | 19,20% | 25,40% | 12,50% | 15,70% |

4.4.1.5. Kurumdaki Görevlerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna müdür olanların tümünün yine bu mesleği seçerdim cevabını verirken

mühendislerin %43,30'u yine bu mesleği seçerdim cevabı vermişlerdir. Aşağıda Tablo 7'de kurumdaki göreve göre meslek hakkındaki tercihler yer almaktadır.

Tablo 7. Kurumdaki Görevlere Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | İşçi | Memur | Tekniker | Şef | Mühendis | Müdür | Toplam |
|--|---|--------|--------|----------|--------|----------|---------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 86 | 33 | 30 | 17 | 13 | 3 | 182 |
| | % | 65,20% | 55,00% | 60,00% | 68,00% | 43,30% | 100,00% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 30 | 14 | 16 | 2 | 9 | 0 | 71 |
| | % | 22,70% | 23,30% | 32,00% | 8,00% | 30,00% | 0,00% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 16 | 13 | 4 | 6 | 8 | 0 | 47 |
| | % | 12,10% | 21,70% | 8,00% | 24,00% | 26,70% | 0,00% | 15,70% |

4.4.1.6. Maaşa Göre Yapılan Meslek Hakkındaki Tercihler

Ankette “fırsatınız olsaydı çalıştığınız kurum ve mesleğinizle ilgili tercihiniz ne olurdu?” sorusuna maaşları çok düşük olanların %59,20'si yine bu mesleği seçerdim cevabı verirken %28,60'ı başka bir meslek seçerdim cevabını vermişlerdir. Tablo 8'de maaşa göre meslek hakkındaki tercihler yer almaktadır.

Tablo 8. Maaşa Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | Çok Düşük | Düşük | Orta | Yüksek | Toplam |
|--|---|-----------|--------|--------|--------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 29 | 29 | 99 | 25 | 182 |
| | % | 59,20% | 50,00% | 63,10% | 69,40% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 14 | 19 | 32 | 6 | 71 |
| | % | 28,60% | 32,80% | 20,40% | 16,70% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 6 | 10 | 26 | 5 | 47 |
| | % | 12,20% | 17,20% | 16,60% | 13,90% | 15,70% |

4.4.1.7. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Meslekte 5 yılın altında çalışanların %64'ü yine bu mesleği tercih ederdim cevabını verirken 6-10 yıl arasında meslekte çalışanların %53,20'si bu mesleği tercih ederdim yanıtı vermişlerdir. Sonuçlar incelenecek olursa 6-10 yıl arası meslekte bulunma süresi meslekle ilgili tercihlerin değişmeye başladığı 11-15 yıl arasında ise tercihlerin tekrar meslekten yana yapılmaya başladığını göstermektedir. Tablo 9'da meslekte bulunma sürelerine göre meslek hakkında tercihler yer almaktadır.

Tablo 9. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | 0-5 Yıl | 6-10 Yıl | 11-15 Yıl | 16-20 Yıl | 21 Yıl Ve Üstü | Toplam |
|--|---|---------|----------|-----------|-----------|----------------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 87 | 33 | 18 | 21 | 23 | 182 |
| | % | 64,00% | 53,20% | 62,10% | 61,80% | 59,00% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 28 | 14 | 6 | 10 | 13 | 71 |
| | % | 20,60% | 22,60% | 20,70% | 29,40% | 33,30% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 21 | 15 | 5 | 3 | 3 | 47 |
| | % | 15,40% | 24,20% | 17,20% | 8,80% | 7,70% | 15,70% |

4.4.1.8. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

Kurum içinde çalışma sürelerine göre yapılan mesleği tercih etme oranına bakıldığında 11-15 yıl arasında kurum içinde bulunanların %76,50'si yine bu mesleği tercih ederdim yanıtını verirken 6-10 yıl arasında çalışanların %50 si bu mesleği tercih ederdim yanıtını vermişlerdir. Bir kurumda çalışma süresi olarak 6-10 yıl kurumu tercih etme hakkındaki fikirlerin değişmeye başladığını göstermektedir. Aşağıda Tablo 10'da kurumda bulunma sürelerine göre meslek hakkında tercihler yer almaktadır.

Tablo 10. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Meslek Hakkındaki Tercihler

| | | 0-5 Yıl | 6-10 Yıl | 11-15 Yıl | 16-20 Yıl | 21 Yıl Ve Üstü | Toplam |
|--|---|---------|----------|-----------|-----------|----------------|--------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | F | 96 | 24 | 13 | 26 | 23 | 182 |
| | % | 61,50% | 50,00% | 76,50% | 63,40% | 60,50% | 60,70% |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | F | 31 | 13 | 3 | 12 | 12 | 71 |
| | % | 19,90% | 27,10% | 17,60% | 29,30% | 31,60% | 23,70% |
| Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | F | 29 | 11 | 1 | 3 | 3 | 47 |
| | % | 18,60% | 22,90% | 5,90% | 7,30% | 7,90% | 15,70% |

4.4.2. Güvenlik Kültürü Algısına Yönelik Bulgular

. Güvenlik kültürü anketine verilen cevapların frekans dağılımları hesaplanmış, daha sonra demografik veriler ile ilişkileri *One Way Anova* ve bağımsız değişken *T testi* ile analiz edilmiştir. Bulgular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

4.4.2.1. Yönetimin Tutumuna Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinde yönetimin tutumuna yönelik sorulardan, “yöneticiler çalışanların eğitimini güvenli bir iş yeri başarmada esas olarak görmektedir” sorusuna katılımcıların %45'i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Sorulara verilen yanıtların

ortalamasına bakıldığında, yönetimin tutumuna yönelik tüm sorular içerisinde bu soruya verilen yanıtın en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Tablo 11’de yönetimin tutumuna yönelik sorulara verilen cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 11. Yönetimin Tutumu

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılmıyorum | ORT | ss |
|--|----------|------------------|--------------|---------------------|-------------|----------------------|------|-------|
| YÖNETİMİN TUTUMU | | | | | | | | |
| 1. Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler. | f | 24 | 23 | 79 | 129 | 45 | 3,49 | 1,09 |
| | % | 8 | 7,7 | 26,3 | 43 | 15 | | |
| 2. Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler. | f | 13 | 35 | 71 | 136 | 45 | 3,55 | 1,022 |
| | % | 4,3 | 11,7 | 23,7 | 45,3 | 15 | | |
| 3. Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler. | f | 18 | 39 | 77 | 117 | 49 | 3,47 | 1,095 |
| | % | 6% | 13 | 25,7 | 39 | 16,3 | | |
| 4. Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler. | f | 12 | 35 | 79 | 127 | 47 | 3,54 | 1,019 |
| | % | 4 | 11,7 | 26,3 | 42,3 | 15,7 | | |

4.4.2.2. Yönetimin Davranışına Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarından olan yönetimin davranışına yönelik sorulara verilen yanıtların frekans değerlerine bakıldığında, “yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler” sorusuna çalışanların sadece %39’u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Aşağıda Tablo 12’de yönetimin davranışına yönelik soruların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

Tablo 12. Yönetimin Davranışı

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılmıyorum | ORT | ss |
|--|----------|-----|--------------|---------------------|-------------|----------------------|------|-------|
| | | | | | | | | |
| YÖNETİMİN DAVRANIŞI | | | | | | | | |
| 5. Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar. | f | 16 | 32 | 98 | 115 | 39 | 3,43 | 1,021 |
| | % | 5,3 | 10,7 | 32,7 | 38,3 | 13 | | |
| 6. Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler. | f | 16 | 33 | 77 | 117 | 57 | 3,55 | 1,082 |
| | % | 5,3 | 11 | 25,7 | 39 | 19 | | |
| 7. Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler. | f | 28 | 49 | 94 | 95 | 34 | 3,19 | 1,129 |
| | % | 9,3 | 16,3 | 31,3 | 31,7 | 11,3 | | |
| 8. Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler. | f | 15 | 41 | 93 | 119 | 32 | 3,37 | 1,012 |
| | % | 5 | 13,7 | 31 | 39,7 | 10,7 | | |

4.4.2.3. Güvenlik Önceliğine Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarından güvenlik önceliğini ölçmek için sorulan sorulara verilen yanıtlara bakıldığında “yönetim, güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir” sorusuna çalışanların sadece %13’ü tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Tablo 13’de güvenlik önceliği ölçeğinin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 13. Güvenlik Önceliği

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılmıyorum | ORT | ss |
|---|----------|------------------|--------------|---------------------|-------------|----------------------|------|-----------|
| GÜVENLİK ÖNCELİĞİ | | | | | | | | |
| 9. Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir. | f | 17 | 24 | 100 | 120 | 39 | 3,47 | 1,00 6 |
| | % | 5,7 | 8 | 33,3 | 40 | 13 | | |
| 10. Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum (T). | f | 33 | 95 | 89 | 49 | 34 | 2,85 | 1,16 5 |
| | % | 11 | 31,7 | 29,7 | 16,3 | 11,3 | | |
| 11. Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir. | f | 11 | 34 | 98 | 119 | 38 | 3,46 | 0,97 6 |
| | % | 3,7 | 11,3 | 32,7 | 39,7 | 12,7 | | |
| 12. Yönetim, güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir. | f | 11 | 28 | 95 | 126 | 40 | 3,52 | 0,96 2 |
| | % | 3,7 | 9,3 | 31,7 | 42 | 13,3 | | |

4.4.2.4. Güvenlik İletişimine Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarından olan güvenlik iletişimini ölçmeye yönelik sorulardan “bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır” sorusuna katılımcıların sadece %10’u tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların %13’ü ise bu soruya katılmıyorum yanıtını vermiştir. Tablo 14’de güvenlik iletişimini ölçmeye yönelik soruların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 14. Güvenlik İletişimi

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | ORT | ss |
|---|----------|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|------|-------|
| | | | | | | | | |
| GÜVENLİK İLETİŞİMİ | | | | | | | | |
| 13. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır. | f | 13 | 39 | 101 | 116 | 31 | 3,38 | 2,595 |
| | % | 4,3 | 13 | 33,7 | 38,7 | 10,3 | | |
| 14. Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir) | f | 12 | 33 | 96 | 107 | 52 | 3,51 | 1,03 |
| | % | 4 | 11 | 32 | 35,7 | 17,3 | | |
| 15. Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır. | f | 13 | 40 | 90 | 114 | 43 | 3,45 | 1,032 |
| | % | 4,3 | 13,3 | 30 | 38 | 14,3 | | |
| 16. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır. | f | 13 | 39 | 101 | 116 | 30 | 3,49 | 1,033 |
| | % | 4,3 | 13 | 33,7 | 38,7 | 10 | | |
| 17. Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır | f | 15 | 53 | 71 | 115 | 46 | 3,41 | 1,098 |
| | % | 5 | 17,7 | 23,7 | 38,3 | 15,3 | | |

4.4.2.5. Güvenlik Eğitimine Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinin bir diğer alt boyutlarından güvenlik eğitimini ölçmeye yönelik olan sorulardan “çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır” sorusuna katılımcıların sadece % 12’si tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Aşağıda Tablo 15’de güvenlik eğitimini ölçmeye yönelik sorulara verilen yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 15. Güvenlik Eğitimi

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | ORT | ss |
|--|----------|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|------|-------|
| | | | | | | | | |
| GÜVENLİK EĞİTİMİ | | | | | | | | |
| 18. Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir. | f | 12 | 34 | 90 | 126 | 38 | 3,48 | 0,986 |
| | % | 4 | 11,3 | 30 | 42 | 12,7 | | |
| 19. İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar. | f | 8 | 26 | 77 | 152 | 37 | 3,61 | 0,905 |
| | % | 2,7 | 8,7 | 25,8 | 50,7 | 12,3 | | |
| 20. Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır. | f | 9 | 30 | 89 | 135 | 37 | 3,54 | 0,937 |
| | % | 3 | 10 | 29,7 | 45 | 12,3 | | |
| 21. Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir | f | 10 | 24 | 84 | 137 | 45 | 3,61 | 0,949 |
| | % | 3,3 | 8 | 28 | 45,7 | 15 | | |

4.4.2.6. Güvenlik Farkındalığına Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeği alt boyutlarından güvenlik farkındalığını ölçmeye yönelik sorulardan “işyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum” sorusuna katılımcıların sadece %17’si tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Tablo 16’da güvenlik farkındalığını ölçmeye yönelik soruların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 16. Güvenlik Farkındalığı

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Güvenlik Farkındalığı | | | | | ORT | ss |
|---|---|-----------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|------|-------|
| | | Hiç | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | | |
| GÜVENLİK FARKINDALIĞI | | | | | | | | |
| 22. İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum. | f | 7 | 17 | 71 | 153 | 52 | 3,75 | 0,888 |
| | % | 2,3 | 5,7 | 23,7 | 51 | 17,3 | | |
| 23. İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum. | f | 6 | 23 | 71 | 151 | 49 | 3,71 | 0,898 |
| | % | 2 | 7,7 | 23,7 | 50,3 | 16,3 | | |
| 24. İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum | f | 12 | 25 | 78 | 139 | 46 | 3,61 | 0,977 |
| | % | 4 | 8,3 | 26 | 46,3 | 15,3 | | |
| 25. Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum. | f | 7 | 19 | 64 | 139 | 71 | 3,83 | 0,941 |
| | % | 2,3 | 6,3 | 21,3 | 46,3 | 23,7 | | |
| 26. Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum. | f | 9 | 19 | 52 | 126 | 94 | 3,92 | 1,004 |
| | % | 3 | 6,3 | 17,3 | 42 | 31,3 | | |

4.4.2.7. Çalışanların Katılımına Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinde çalışanların katılımını ölçmeye yönelik sorulardan “çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar sorusuna” katılımcıların sadece %15 i tamamen katılıyorum ve sadece %39’u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Tablo 17’de çalışanların katılımını ölçmeye yönelik soruların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 17. Çalışanların Katılımı

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | ORT | ss |
|--|---|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|------|-------|
| | | | | | | | | |
| ÇALIŞANLARIN KATILIMI | | | | | | | | |
| 27. Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar. | f | 18 | 49 | 84 | 118 | 31 | 3,32 | 1,055 |
| | % | 6 | 16,3 | 28 | 39,3 | 10,3 | | |
| 28. Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar. | f | 24 | 42 | 83 | 116 | 35 | 3,32 | 1,102 |
| | % | 8 | 14 | 27,7 | 38,7 | 11,7 | | |
| 29. Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar. | f | 11 | 31 | 95 | 117 | 46 | 3,52 | 0,993 |
| | % | 3,7 | 10,3 | 31,7 | 39 | 15,3 | | |
| 30. Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar. | f | 22 | 47 | 83 | 100 | 48 | 3,35 | 1,142 |
| | % | 7,3 | 15,7 | 27,7 | 33,3 | 16 | | |

4.4.2.8. Raporlama Kültürüne Yönelik Bulgular

Güvenlik kültürü ölçeğinde çalışanların raporlama kültürünü ölçmeye yönelik sorulardan “emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum” sorusuna katılımcıların sadece %14’ü tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Tablo 18’de çalışanların raporlama kültürünü ölçmeye yönelik soruların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

Tablo 18. Raporlama Kültürü

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ | | Raporlama Kültürü | | | | | ORT | ss |
|---|---|-------------------|--------------|---------------------|-------------|----------------------|------|-------|
| | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılmıyorum | | |
| RAPORLAMA KÜLTÜRÜ | | | | | | | | |
| 31. Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır. | f | 44 | 81 | 55 | 69 | 51 | 3,01 | 1,331 |
| | % | 14,7 | 27 | 18,3 | 23 | 17 | | |
| 32. Çalışırken başımıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir. | f | 34 | 69 | 55 | 74 | 68 | 3,24 | 1,335 |
| | % | 11,3 | 23 | 18,3 | 24,7 | 22,7 | | |
| 33. Kazalar kaçınılmazdır. | f | 25 | 73 | 66 | 60 | 76 | 3,3 | 1,307 |
| | % | 8,3 | 24,3 | 22 | 20 | 25,3 | | |
| 34. Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır. | f | 24 | 62 | 62 | 61 | 91 | 3,44 | 1,324 |
| | % | 8 | 20,7 | 20,7 | 20,3 | 30,3 | | |
| 35. Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar | f | 21 | 82 | 66 | 67 | 64 | 3,24 | 1,257 |
| | % | 7 | 27,3 | 22 | 22,3 | 21,3 | | |
| 36. Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor. | f | 37 | 66 | 62 | 68 | 67 | 3,21 | 1,34 |
| | % | 12,3 | 22 | 20,7 | 22,7 | 22,3 | | |
| 37. Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz. | f | 19 | 33 | 75 | 126 | 47 | 3,5 | 1,08 |
| | % | 6,3 | 11 | 25 | 42 | 15,7 | | |
| 38. Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum | f | 21 | 45 | 66 | 125 | 43 | 3,41 | 1,12 |
| | % | 7 | 15 | 22 | 41,7 | 14,3 | | |
| 39. Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir. | f | 16 | 27 | 63 | 127 | 67 | 3,67 | 1,082 |
| | % | 5,3 | 9 | 21 | 42,3 | 22,3 | | |
| 40. Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler. | f | 17 | 45 | 60 | 120 | 58 | 3,52 | 1,132 |
| | % | 5,7 | 15 | 20 | 40 | 19,3 | | |

4.4.3. Güvenlik Kültürünün Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ile cinsiyet ve medeni durum arasındaki ilişki bağımsız örneklem *T Testi* ile analiz edilmiştir. Güvenlik kültürü algısı ile yaş, eğitim durumu gibi demografik değişkenler *One Way Anova* testi ile analiz edilmiştir. Sonuçlar Aşağıdaki gibidir.

4.4.3.1. Güvenlik Kültürü Algısının Cinsiyetle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısının cinsiyet ile ilişkili olup olmadığını saptamak için bağımsız değişken *T testi* uygulanmıştır. Tablo 19’da görüldüğü üzere bağımsız değişken *T testi* bulgusu ($p=0,044$) istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık ortaya çıktığı

görülmektedir. Bu analize göre, ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin güvenlik kültürü algısının 3,4714 ortalama değeri ile kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Güvenlik kültürü algısının alt boyutları da incelenmiştir ancak istatistiksel olarak anlamlı sonuç sadece raporlama kültüründe saptanmıştır.

Tablo 19. Cinsiyete Göre Güvenlik Kültürü Algısı

| | CİNSİYET | N | Mean | Std. Deviation | t | Sig. (2-tailed) |
|------------------------------|----------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ | KADIN | 33 | 3,3318 | 0,34308 | -2,06 | 0,044 |
| | ERKEK | 267 | 3,4717 | 0,52831 | | |
| Raporlama Kültürü | KADIN | 33 | 2,7879 | 0,52523 | -3,94 | 0 |
| | ERKEK | 267 | 3,3553 | 0,80571 | | |
| Yönetimin Tutumu | KADIN | 33 | 3,3636 | 0,82465 | -0,958 | 0,339 |
| | ERKEK | 267 | 3,5309 | 0,95934 | | |
| Yönetimin Davranışı | KADIN | 33 | 3,4242 | 0,65695 | 0,257 | 0,797 |
| | ERKEK | 267 | 3,383 | 0,89228 | | |
| Güvenlik Önceliği | KADIN | 33 | 3,2955 | 0,412 | -0,283 | 0,777 |
| | ERKEK | 267 | 3,3296 | 0,67618 | | |
| Güvenlik İletişimi | KADIN | 33 | 3,4545 | 0,66006 | 0,047 | 0,963 |
| | ERKEK | 267 | 3,4472 | 0,87145 | | |
| Güvenlik Eğitimi | KADIN | 33 | 3,5303 | 0,68965 | -0,246 | 0,806 |
| | ERKEK | 267 | 3,5637 | 0,74002 | | |
| Güvenlik Farkındalığı | KADIN | 33 | 3,5697 | 0,73335 | -1,643 | 0,101 |
| | ERKEK | 267 | 3,7888 | 0,72113 | | |

4.4.3.2. Güvenlik Kültürü Algısının Medeni Durumla İlişkisi

Medeni durum ile güvenlik kültürü algısı arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için bağımsız değişken T testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 20’de görülmektedir. Sig. 0,564 olarak saptanmış ve alfa değerinden büyük olduğu için medeni durum ile güvenlik kültürü değişkeni arasında bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Tablo 20. Medeni Duruma Göre Güvenlik Kültürü Algısı

| Medeni Durum | N | Mean | Std. Deviation | T | Sig. (2-Tailed) |
|--------------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| Evli | 185 | 3,4428 | 0,52286 | -0,578 | 0,564 |
| Bekar | 115 | 3,478 | 0,49731 | -0,584 | 0,559 |

4.4.3.3. Güvenlik Kültürü Algısının Yaş İle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ve yaş arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür (Sig. =0,041). *One Way Anova* analizi sonuçları aşağıda Tablo 21’de görülmektedir.

Tablo 21. Güvenlik Kültürü Algısının Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|------------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 26-35 | ,22628* | 0,07915 | 0,037 | 2,527 | 0,041 |
| | 37-47 | 0,19911 | 0,08063 | 0,1 | | |
| | 48-58 | 0,21563 | 0,09381 | 0,148 | | |
| | 59 Ve Üstü | 0,21667 | 0,36361 | 0,976 | | |

Tukey

*p≤0,05

Güvenlik kültürü algısının alt boyutlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek için *Tukey testinden* yararlanıldı. Yapılan *Tukey testine* göre yönetimin davranışı alt boyutunda 25 yaş ve altı ile 26-35 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür (sig. 0,018). Yapılan Tukey Testi sonucu Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22. Yönetimin Davranışı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|------------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 26-35 | 0,34217 | 0,13976 | 0,007 | 1,906 | 0,018 |
| | 37-47 | 0,33302 | 0,14237 | 0,113 | | |
| | 48-58 | 0,22042 | 0,16565 | 0,477 | | |
| | 59 Ve Üstü | -0,01222 | 0,64208 | 0,999 | | |

Tukey

*p≤0,05

Güvenlik önceliği alt boyutunda 25 yaş ve altı ile hem 37-47 yaş arasında hem de 48-58 yaş grubunda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür (sig.0,005). Yapılan *Tukey Testi* analizi Tablo 23’de yer almaktadır.

Tablo 23. Güvenlik Önceliği Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|------------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 26-35 | 0,36161 | 0,13432 | 0,058 | 3,843 | 0,005 |
| | 37-47 | ,44952* | 0,13683 | 0,01 | | |
| | 48-58 | ,50458* | 0,1592 | 0,014 | | |
| | 59 Ve Üstü | -0,19333 | 0,61708 | 0,998 | | |

Tukey

*p≤0,05

Güvenlik eğitimi alt boyutunun yaş ile ilişkili olup olmadığını belirlemek için *Tukey testi*nden yararlanıldı. Yapılan analiz neticesinde 25 yaş ve altı ile 26-35, 37-47, 48-58 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu (sig. 0,004) görüldü. Tablo 24’de güvenlik eğitimi alt boyutunun yaş ile ilişkisini gösteren *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24. Güvenlik Eğitimi Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|-------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 26-35 | ,39985* | 0,11669 | 0,006 | 3,903 | 0,004 |
| | 37-47 | ,36048* | 0,11887 | 0,022 | | |
| | 48-58 | ,40611* | 0,1383 | 0,029 | | |
| | 59+ | -0,08 | 0,53608 | 1 | | |

Tukey

*p≤0,05

Güvenlik farkındalığı ile yaş arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yine *Tukey testi* uygulandı. Yapılan analiz neticesinde 25 yaş ve altı ile 26-35, 37-47, 48-58 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu (sig. 0,003) görüldü. Tablo 25’de güvenlik farkındalığı alt boyutunun yaş ile ilişkisini gösteren *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 25. Güvenlik Farkındalığı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|-------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 26-35 | ,32689* | 0,11662 | 0,043 | 4,025 | 0,003 |
| | 37-47 | ,35619* | 0,1188 | 0,024 | | |
| | 48-58 | ,46333* | 0,13823 | 0,008 | | |
| | 59 + | 0,92167 | 0,53578 | 0,423 | | |

Tukey

*p≤0,05

Çalışanların katılımı alt boyutunun yaş ile ilişki olup olmadığını belirlemek için yine *Tukey testi* uygulandı. Yapılan analiz neticesinde 25 yaş ve altı ile 26-35, 37-47, 48-58 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu (sig. 0,000) görüldü. Tablo 26’da çalışanların katılımı alt boyutunun yaş ile ilişkisini gösteren *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26. Çalışanların Katılımı Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|------------|-----------------|------------|-------|-------|---|
| 25 Ve Altı | 26-35 | ,66278* | 0,13404 | 0 | 8,126 | 0 |
| | 37-47 | ,61929* | 0,13654 | 0 | | |
| | 48-58 | ,66021* | 0,15887 | 0 | | |
| | 59 Ve Üstü | 0,98833 | 0,6158 | 0,495 | | |

Tukey

*p≤0,05

Raporlama kültürü alt boyutunun yaş ile ilişki olup olmadığını belirlemek için yine *Tukey testi* uygulandı. Yapılan analiz neticesinde 25 yaş ve altı ile 37-47, 48-58 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu (sig. 0,000) görüldü. Tablo 27’de raporlama kültürü alt boyutunun yaş ile ilişkisini gösteren *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 27. Raporlama Kültürü Alt Boyutunun Yaş İle İlişkisi

| Yaş | Yaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | P |
|------------|------------|-----------------|------------|-------|-------|---|
| 25 Ve Altı | 26-35 | 0,19989 | 0,13727 | 0,592 | 5,565 | 0 |
| | 37-47 | ,59298* | 0,13983 | 0 | | |
| | 48-58 | ,52229* | 0,16269 | 0,013 | | |
| | 59 Ve Üstü | 0,465 | 0,63063 | 0,948 | | |

4.4.3.4. Güvenlik Kültürü Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ile eğitim değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığı *One Way Anova* ile analiz edildiğinde (sig. 0,054) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Güvenlik kültürü algısı ile eğitim değişkeni arasındaki farklılaşmanın hangi eğitim basamağında olduğunu tespit etmek için yapılan *Tukey Testinde* ortaöğretim ile dört yıllık lisans eğitimi arasında (p≤0,05) istatistiksel olarak farklılaşma olduğu saptanmıştır. Tablo 28’de *Tukey testinin* sonuçları görülmektedir.

Tablo 28. Güvenlik Kültürü Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

| Güvenlik Kültürü | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------|-------------|----------|-------------|
| Eğitim | Eğitim | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | Sig. |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,08153 | 0,0716 | 0,666 | 2,578 | 0,054 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,20442* | 0,07692 | 0,041 | | |
| | Lisansüstü | -0,03286 | 0,13409 | 0,995 | | |
| Yönetimin Tutumu | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,11733 | 0,12544 | 0,786 | 3,344 | 0,02 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,42217* | 0,13476 | 0,01 | | |
| | Lisansüstü | 0,02171 | 0,23493 | 1 | | |
| Yönetimin Davranışı | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,28866 | 0,12678 | 0,106 | 4,867 | 0,003 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,48259* | 0,1362 | 0,003 | | |
| | Lisansüstü | 0,37413 | 0,23743 | 0,394 | | |
| Güvenlik Önceliği | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,0507 | 0,12255 | 0,976 | 2,576 | 0,054 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,33977 | 0,13165 | 0,05 | | |
| | Lisansüstü | -0,11757 | 0,22951 | 0,956 | | |
| Güvenlik İletişimi | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,04918 | 0,1178 | 0,975 | 1,577 | 0,195 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,25248 | 0,12655 | 0,192 | | |
| | Lisansüstü | -0,10883 | 0,22062 | 0,961 | | |
| Güvenlik Eğitimi | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,06333 | 0,10475 | 0,931 | 5,996 | 0,001 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,46361* | 0,11253 | 0 | | |
| | Lisansüstü | 0,23907 | 0,19618 | 0,615 | | |
| Güvenlik Farkındalığı | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,15705 | 0,10735 | 0,461 | 1,044 | 0,373 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,16361 | 0,11532 | 0,489 | | |
| | Lisansüstü | 0,0649 | 0,20104 | 0,988 | | |
| Çalışanların Katılımı | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,03409 | 0,12352 | 0,993 | 6,058 | 0,001 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,54493* | 0,1327 | 0 | | |
| | Lisansüstü | 0,09899 | 0,23133 | 0,974 | | |
| Raporlama Kültürü | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,06876 | 0,12698 | 0,949 | 2,009 | 0,113 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,28885 | 0,13641 | 0,15 | | |
| | Lisansüstü | -0,20247 | 0,23781 | 0,83 | | |

Tukey

*p≤0,05

Güvenlik Kültürü algısının alt boyutlarının da değerlendirildiği *Tukey Testi* sonuçları Tablo 28’de görüldüğü üzere çalışanların katılımı alt boyutunda (sig. 0,001), güvenlik eğitimi alt boyutunda (sig. 0,001), güvenlik önceliği (sig. 0, 054), yönetimin davranışı (sig.0,003) ve yönetimin tutumu (sig. 0,02) alt boyutlarında orta öğretim ile dört yıllık lisans eğitimi alanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu.

4.4.3.5. Güvenlik Kültürü Algısının Mesleki Deneyim Süresi İle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ile meslekte bulunma süresi arasında ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görüldü (sig.= 0,613). Tablo 29’da güvenlik kültürü algısı ile meslekte deneyim süresi arasında ilişki *One Way Anova* analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 29. Güvenlik Kültürü Algısının Mesleki Deneyim Süresi ile İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | f | Sig. |
|-----------------------|-----|--------|----------------|-----|-------|
| 0-5 YIL | 136 | 3,5119 | 0,49296 | 295 | 0,613 |
| 6-10 YIL | 62 | 3,4363 | 0,52567 | | |
| 11-15 YIL | 29 | 3,4862 | 0,44384 | | |
| 16-20 YIL | 34 | 3,3125 | 0,63414 | | |
| 21 YIL VE ÜSTÜ | 39 | 3,3974 | 0,48194 | | |
| Total | 300 | 3,4563 | 0,51266 | | |

4.4.3.6. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ile kurumda çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel bir farklılık olmadığı bulundu (sig=0,434). Tablo 30’da *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 30. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|----------------|-----|--------|----------------|-------|-------|
| 0-5 YIL | 156 | 3,5034 | 0,48567 | 0,953 | 0,434 |
| 6-10 YIL | 48 | 3,3568 | 0,49481 | | |
| 11-15 YIL | 17 | 3,5029 | 0,42719 | | |
| 16-20 YIL | 41 | 3,4195 | 0,66953 | | |
| 21 YIL VE ÜSTÜ | 38 | 3,4079 | 0,4839 | | |
| Total | 300 | 3,4563 | 0,51266 | | |

4.4.3.7. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumdaki Görev İle İlişkisi

Güvenlik kültürü algısının kurum içinde yapılan görevi ile bir ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,059). Güvenlik kültürü algısının kurumdaki görev ile ilişkisini gösteren *One Way Anova* analizi sonuçları Tablo 31’de yer almaktadır.

Tablo 31. Güvenlik Kültürü Algısının Kurumdaki Görev İle İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|----------|-----|--------|----------------|-------|-------|
| İşçi | 132 | 3,4987 | 0,48606 | 2,155 | 0,059 |
| Memur | 60 | 3,3246 | 0,38255 | | |
| Tekniker | 50 | 3,4985 | 0,67193 | | |
| Şef | 25 | 3,307 | 0,47118 | | |
| Mühendis | 30 | 3,5417 | 0,54395 | | |
| Müdür | 3 | 3,9167 | 0,30856 | | |
| Total | 300 | 3,4563 | 0,51266 | | |

4.4.3.8. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi

Meslek hakkındaki tercih ile güvenlik kültürü algısı arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* ile analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak yüksek derecede ilişki olduğu bulundu (sig. 0,000).

Meslek hakkındaki tercih ile güvenlik kültürü algısı arasındaki ilişkinin hangi basamakta olduğunu tespit etmek için yapılan *Tukey testinde* bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenler ile mesleği değiştirdim diyenler arasında istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı farklılık olduğu görüldü (sig. 0,00). Aynı şekilde bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenlerle kurum değiştirip mesleğimi yine sürdürdüm cevabını

verenler arasında da istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlılık olduğu bulundu (sig. 0,00). Tablo 32’de *Tukey testinin* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 32. Meslek Hakkındaki Tercih İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi

| Güvenlik Kültürü | | | | | | |
|------------------------------|--|---------|------------|-------|--------|-------|
| Tercih | Tercih | Mean | Std. Error | Sig. | F | P |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,27669* | 0,06905 | 0 | 12,85 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,32105* | 0,08074 | 0 | | |
| Yönetimin Tutumu | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,44886* | 0,12169 | 0,001 | 12,163 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,57827* | 0,1423 | 0 | | |
| Yönetimin Davranışı | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,47560* | 0,12442 | 0 | 10,826 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,50826* | 0,14549 | 0,002 | | |
| Güvenlik Önceliği | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,29179* | 0,12168 | 0,045 | 3,718 | 0,025 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,26122 | 0,14229 | 0,16 | | |
| Güvenlik İletişimi | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,42617* | 0,11495 | 0,001 | 7,552 | 0,001 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,27166 | 0,13441 | 0,109 | | |
| Güvenlik Eğitimi | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | 0,20987 | 0,10594 | 0,119 | 3,178 | 0,043 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,24643 | 0,12388 | 0,117 | | |
| Güvenlik Farkındalığı | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,33257* | 0,10511 | 0,005 | 5,638 | 0,004 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,22761 | 0,12291 | 0,155 | | |
| Çalışanların Katılımı | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,52591* | 0,1207 | 0 | 14,083 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,56269* | 0,14113 | 0 | | |
| Raporlama Kültürü | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,33265* | 0,12525 | 0,023 | 4,875 | 0,008 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,32681 | 0,14646 | 0,068 | | |

Tukey

***p≤0,05**

Güvenlik kültürü algısının alt boyutlarında da meslek hakkındaki tercih ile anlamlı bir farklılık olup olmadığı *Tukey Testi* ile değerlendirildi. Yönetimin tutumu (sig.0,000), yönetimin davranışı (sig.0,000) ve çalışanların katılımı (0, 000) alt boyutlarında, bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenlerle başka bir meslek seçerdim

veya kurum değiştirip mesleğimi sürdürürdüm cevabını verenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu. Yapılan *Tukey Testinde*, güvenlik farkındalığı (sig. 0,004), güvenlik iletişimi (sig. 0,001) ve raporlama kültürü (sig. 0,008) alt boyutlarında ise bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenler ile başka bir meslek seçerdim cevabını verenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu. *Tukey Testi* sonuçları Tablo 32’de yer almaktadır.

4.4.3.9. Maaş İle Güvenlik Kültürü Algısı İlişkisi

Güvenlik kültürü algısı ve maaş değişkeni arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,456). Tablo 33’de güvenlik kültürü algısı ile maaş değişkeni arasında ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 33.Güvenlik Kültürü Algısı İle Maaş Arasındaki İlişki

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|----------------|-------|-------|
| Çok Düşük | 49 | 3,4755 | 0,61571 | 0,872 | 0,456 |
| Düşük | 58 | 3,3599 | 0,45735 | | |
| Orta | 157 | 3,4852 | 0,51832 | | |
| Yüksek | 36 | 3,4597 | 0,40941 | | |
| Total | 300 | 3,4563 | 0,51266 | | |

4.4.4. Güvenli Davranışa Yönelik Bulgular

Güvenli davranışı lęmeye yönelik soruların yüzde değerleri hesaplandığında verilen cevapların hiğbirinin %45’in üstünde bir değere ulaşamadığı bulunmuştur. Araştırmada kullanılan güvenli davranış anketine verilen cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 34’ de görüldüğü gibidir.

Tablo 34. Güvenli Davranış

| GÜVENLİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | X ⁻ | Ort. | ss | |
|---|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|----------------|------|------|-------|
| | f | % | f | % | f | | | | % |
| 1- İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarımı kullanırım. | 10 | 3,3 | 21 | 7 | 89 | 29,7 | 1104 | 3,68 | 0,997 |
| | 115 | 38,3 | 65 | 21,7 | | | | | |
| 2- İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım. | 3 | 1 | 18 | 6 | 82 | 27,3 | 1135 | 3,78 | 0,875 |
| | 135 | 20,7 | | | | | | | |
| 3- İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım. | 1 | 0,3 | 15 | 5 | 96 | 32 | 1137 | 3,79 | 0,853 |
| | 66 | 22 | | | | | | | |
| 4- İşyeri içinde güvenlik programlarımı teşvik ederim | 5 | 1,7 | 19 | 6,3 | 86 | 29 | 1121 | 3,74 | 0,911 |
| | 61 | 20,3 | | | | | | | |
| 5- İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım | 7 | 2,3 | 22 | 7,3 | 86 | 28,7 | 1109 | 3,7 | 0,949 |
| | 60 | 20 | | | | | | | |
| 6- İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım | 11 | 3,7 | 22 | 7,3 | 86 | 28,7 | 1101 | 3,67 | 1,009 |
| | 64 | 21,3 | | | | | | | |

4.4.4.1. Cinsiyet İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için bağımsız değişken *T testi* uygulanmıştır. Yapılan analizde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı (sig. 0,068). Tablo 35’de güvenli davranış ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki, bağımsız değişken *T testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 35. Cinsiyet İle Güvenli Davranış İlişkisi

| Cinsiyet | N | Mean | Std. Deviation | t | Sig. (2-tailed) |
|----------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| Kadın | 33 | 3,4949 | 0,80308 | -1,831 | 0,068 |
| Erkek | 267 | 3,7547 | 0,76476 | | |

4.4.4.2. Medeni Durum İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile medeni durum değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için bağımsız değişken *T testi* uygulandı. Bağımsız değişken *T testi* analizi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,271). Tablo 36’de güvenli davranış ile medeni durum arasında ilişkinin bağımsız değişken *T testi* sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 36. Medeni Durum İle Güvenli Davranış Arasındaki İlişki

| Medeni Durum | N | Mean | Std. Deviation | T | Sig. (2-Tailed) |
|--------------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| Evli | 185 | 3,6874 | 0,70712 | -1,102 | 0,271 |
| Bekâr | 115 | 3,7884 | 0,86583 | | |

4.4.4.3. Yaş İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile yaş değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,168). Tablo 37’de güvenli davranış ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 37. Yaş İle Güvenli Davranış İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|------------|-----|--------|----------------|-------|-------|
| 25 Ve Altı | 75 | 3,8911 | 0,92897 | 1,623 | 0,168 |
| 26-35 | 91 | 3,6758 | 0,71938 | | |
| 37-47 | 84 | 3,6091 | 0,70687 | | |
| 48-58 | 48 | 3,75 | 0,6833 | | |
| 59 Ve Üstü | 2 | 4,1667 | 0,70711 | | |
| Total | 300 | 3,7261 | 0,77198 | | |

4.4.4.4. Eğitim Düzeyi İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile eğitim arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (sig.0,045).

Güvenli davranış ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkinin hangi eğitim basamağında olduğunu bulmak için yapılan *Tukey testi* uygulandı. Orta öğretim ile dört yıllık lisans eğitimi alanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu (sig. 0,052). Güvenli davranış ile eğitim düzeyi arasında farklılaşma Tukey testi sonuçları aşağıda Tablo 38’de yer almaktadır.

Tablo 38. Eğitim Düzeyi İle Güvenli Davranış İlişkisi

| (I) Eğitim | (J) Eğitim | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------|------------|-------|
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,16142 | 0,10774 | 0,44 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,29705 | 0,11574 | 0,052 |
| | Lisansüstü | 0,31607 | 0,20177 | 0,399 |
| İki Yıllık Ön Lisans | Orta Öğretim | -0,16142 | 0,10774 | 0,44 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,13563 | 0,12965 | 0,722 |
| | Lisansüstü | 0,15465 | 0,21006 | 0,882 |
| Dört Yıllık Lisans | Orta Öğretim | -0,29705 | 0,11574 | 0,052 |
| | İki Yıllık Ön Lisans | -0,13563 | 0,12965 | 0,722 |
| | Lisansüstü | 0,01901 | 0,21427 | 1 |
| Lisansüstü | Orta Öğretim | -0,31607 | 0,20177 | 0,399 |
| | İki Yıllık Ön Lisans | -0,15465 | 0,21006 | 0,882 |
| | Dört Yıllık Lisans | -0,01901 | 0,21427 | 1 |

Tukey

*p≤0,05

4.4.4.5. Meslekte Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile meslekte çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,856). Tablo 39’da güvenli davranış ile meslekte çalışma süresi arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 39. Güvenli Davranış İle Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki İlişki

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|-----|--------|----------------|------|-------|
| 0-5 Yıl | 136 | 3,7757 | 0,83528 | 0,33 | 0,856 |
| 6-10 Yıl | 62 | 3,6989 | 0,74709 | | |
| 11-15 Yıl | 29 | 3,7356 | 0,49304 | | |
| 16-20 Yıl | 34 | 3,6324 | 0,74284 | | |
| 21 Yıl Ve Üstü | 39 | 3,6709 | 0,797 | | |
| Total | 300 | 3,7261 | 0,77198 | | |

4.4.4.6. Kurumda Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile kurumda çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,903). Tablo 40’da güvenli davranış ile kurumda çalışma süresi arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 40. Kurumda Çalışma Süresi İle Güvenli Davranış İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|----------------|-----|--------|----------------|------|-------|
| 0-5 Yıl | 156 | 3,7639 | 0,83858 | 0,26 | 0,903 |
| 6-10 Yıl | 48 | 3,6458 | 0,64653 | | |
| 11-15 Yıl | 17 | 3,6765 | 0,37486 | | |
| 16-20 Yıl | 41 | 3,7317 | 0,75818 | | |
| 21 Yıl Ve Üstü | 38 | 3,6886 | 0,79994 | | |
| Total | 300 | 3,7261 | 0,77198 | | |

4.4.4.7. Güvenli Davranışın Kurumdaki Görev İle İlişkisi

Güvenli davranış ile kurum içinde yapılan görev arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,059). Tablo 41’de güvenli davranış ile kurum içindeki görev arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 41. Güvenli Davranışın Kurumdaki Görev İle İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|--------------|-----|--------|----------------|------|-------|
| İşçi | 132 | 3,7967 | 0,77528 | 2,16 | 0,059 |
| Memur | 60 | 3,5417 | 0,67969 | | |
| Tekniker | 50 | 3,9133 | 0,91302 | | |
| Şef | 25 | 3,4867 | 0,63632 | | |
| Mühendis | 30 | 3,6444 | 0,71483 | | |
| Müdür | 3 | 4 | 0,5 | | |
| Total | 300 | 3,7261 | 0,77198 | | |

4.4.4.8. Meslek Hakkındaki Tercih ile Güvenli Davranış İlişkisi

Meslek hakkındaki tercih ile güvenli davranış arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu (sig.0,01).

Meslek hakkındaki tercih ile güvenli davranış arasındaki ilişkinin hangi basamakta olduğunu saptamak için *Tukey testi* uygulandı. Bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenlerle başka bir meslek seçerdim cevabını verenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu (sig. 0,022). Tablo 42’de güvenli davranış ile meslek hakkındaki tercih arasındaki ilişkinin *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 42. Meslek Hakkındaki Tercih ile Güvenli Davranış İlişkisi

| (I) Tercih | (J) Tercih | Mean Difference | Std. Error | Sig. |
|-----------------------------------|--|-----------------|------------|-------|
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,28495* | 0,10672 | 0,022 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | 0,25978 | 0,12479 | 0,095 |
| Başka Bir Meslek Seçerdim | Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | -,28495* | 0,10672 | 0,022 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | -0,02517 | 0,14342 | 0,983 |

Tukey

*p≤0,05

4.4.4.9. Maaş ile Güvenli Davranış İlişkisi

Güvenli davranış ile maaş arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,14). Tablo 43’de güvenli davranış ile maaş arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 43. Maaş ile Güvenli Davranış İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|----------------|------|------|
| Çok Düşük | 49 | 3,9524 | 1,01436 | 1,83 | 0,14 |
| Düşük | 58 | 3,6293 | 0,76856 | | |
| Orta | 157 | 3,6911 | 0,66071 | | |
| Yüksek | 36 | 3,7269 | 0,82438 | | |
| Total | 300 | 3,7261 | 0,77198 | | |

4.4.5. İş Doyumuna Yönelik Bulgular

İş doyumunu ölçmek için kullanılan Minnesota doyum ölçeği içsel ve dışsal iş doyumunu olarak iki bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların sorulara vermiş olduğu

yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplandıktan sonra, demografik verilerle ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların içsel iş doyumunu ölçmeye yönelik sorulardan “İşimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapmama şansım olması bakımından” sorusuna katılımcıların sadece %14’ü tamamen katılıyorum, %47’si ise katılıyorum cevabını vermişlerdir. Katılımcıların geri kalanları ise vicdanlarına aykırı olan bir işi yapmama özgürlüklerinin olmadığı düşüncesindedirler. Tablo 44’de içsel iş doyumunu frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 44. İçsel İş Doyumu

| MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ | | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kısmen memnunum | Memnunum | Çok Memnunum | Ort. | ss |
|--|----------|--------------------|----------------|-----------------|----------|--------------|------|-------|
| İÇSEL DOYUM ÖLÇEĞİ | | | | | | | | |
| 1. Şimdiki işimden " beni her zaman memnun etmesi "bakımından | F | 14 | 15 | 94 | 144 | 33 | 3,56 | 0,922 |
| | % | 4,7 | 5 | 31 | 48 | 11 | | |
| 2. Şimdiki işimden " tek başıma çalışma olanağı olması" bakımından | F | 13 | 35 | 86 | 143 | 23 | 3,43 | 0,946 |
| | % | 4,3 | 12 | 29 | 48 | 7,7 | | |
| 3. Şimdiki işimden " ara sıra değişik şeyler yapabilme şansısı" bakımından | F | 13 | 30 | 72 | 155 | 30 | 3,53 | 0,955 |
| | % | 4,3 | 10 | 24 | 52 | 10 | | |
| 4. Şimdiki işimden " toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi" bakımından | F | 12 | 24 | 84 | 142 | 38 | 3,57 | 0,95 |
| | % | 4 | 8 | 28 | 47 | 12,7 | | |
| 5. Şimdiki işimden " yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı " bakımından | F | 17 | 14 | 92 | 129 | 48 | 3,59 | 0,999 |
| | % | 5,7 | 4,7 | 30,7 | 43 | 16 | | |
| 6.Şimdiki işimden " yöneticimin karar vermedeki yeteneği" bakımından | F | 14 | 18 | 88 | 132 | 48 | 3,61 | 0,981 |
| | % | 4,7 | 6 | 29 | 44 | 16 | | |
| 7. İşimden " vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması" bakımından | F | 7 | 33 | 76 | 141 | 43 | 3,6 | 0,943 |
| | % | 2,3 | 11 | 25 | 47 | 14,3 | | |
| 8. Şimdiki işimden " bana sabit bir iş sağlaması " bakımından | F | 5 | 18 | 70 | 155 | 52 | 3,77 | 0,864 |
| | % | 1,7 | 6 | 23 | 52 | 17,3 | | |
| 9. İşimden " başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi " bakımından | F | 8 | 18 | 77 | 145 | 52 | 3,72 | 0,912 |
| | % | 2,7 | 6 | 26 | 48 | 17,3 | | |
| 10. İşimden " kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma" bakımından | F | 12 | 25 | 97 | 124 | 42 | 3,53 | 0,969 |
| | % | 4 | 8,3 | 32 | 41 | 14 | | |
| 11. İşimden " kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansısı olması" bakımından | F | 12 | 26 | 86 | 125 | 51 | 3,59 | 0,999 |
| | % | 4 | 8,7 | 29 | 42 | 17 | | |
| 12. Şimdiki işimden " iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması" bakımından | F | 11 | 25 | 99 | 118 | 47 | 3,55 | 0,975 |
| | % | 3,7 | 8,3 | 33 | 39 | 15,7 | | |

Araştırmaya katılanların dışsal iş doyumunu ölçmeye yönelik sorulardan “şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” sorusuna katılımcıların sadece %9’u tamamen memnunum yanıtını ve %38’i memnunum yanıtını vermişlerdir. Tablo 45’de dışsal iş doyumunu frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 45. Dışsal İş Doyumu

| MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ | | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kısmen memnunum | Memnunum | Çok Memnunum | Ort. | ss |
|--|----------|--------------------|----------------|-----------------|----------|--------------|------|-------|
| DIŞSAL DOYUM | | | | | | | | |
| 13. Şimdiki işimden " yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından | F | 30 | 41 | 84 | 116 | 29 | 3,24 | 1,12 |
| | % | 10 | 13,7 | 28 | 38,7 | 9,7 | | |
| 14. Şimdiki işimden " iş içinde terfi olanağımın olması " bakımından | F | 7 | 45 | 86 | 84 | 38 | 3,07 | 1,25 |
| | % | 15,7 | 15 | 29 | 28 | 12,7 | | |
| 15. İşimden " kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi " bakımından | F | 24 | 40 | 86 | 107 | 43 | 3,35 | 1,125 |
| | % | 8 | 13 | 29 | 36 | 14,3 | | |
| 16. İşimden " işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi " bakımından | F | 17 | 42 | 101 | 93 | 47 | 3,37 | 1,082 |
| | % | 5,7 | 14 | 34 | 31 | 15,7 | | |
| 17. Şimdiki işimden " çalışma şartları" bakımından | F | 14 | 32 | 82 | 125 | 47 | 3,53 | 1,029 |
| | % | 4,7 | 11 | 27 | 42 | 15,7 | | |
| 18. Şimdiki işimden " çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" bakımından | F | 16 | 22 | 89 | 113 | 60 | 3,6 | 1,054 |
| | % | 5,3 | 7,3 | 30 | 38 | 20 | | |
| 19. Şimdiki işimden " yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme" bakımından | F | 19 | 34 | 80 | 119 | 48 | 3,48 | 1,086 |
| | % | 6,3 | 11 | 27 | 40 | 16 | | |
| 20. Şimdiki işimden " yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi" bakımından | F | 12 | 22 | 78 | 127 | 61 | 3,68 | 1,008 |
| | % | 4 | 7,3 | 26 | 42,3 | 20,3 | | |

4.4.5.1. İş Doyumunun Cinsiyetle İlişkisi

İş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki bağımsız değişken *T testi* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,431). Tablo 46’da iş doyumunu ile cinsiyet arasında ilişkinin bağımsız değişken *T testi* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 46. İş Doyumunun Cinsiyetle İlişkisi

| Cinsiyet | N | Mean | Std. Deviation | T | Sig. (2-Tailed) |
|--------------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| Kadın | 33 | 3,4348 | 0,48934 | -0,788 | 0,431 |
| Erkek | 267 | 3,5275 | 0,65297 | | |

4.4.5.2. İş Doyumunun Medeni Durumla İlişkisi

İş doyumu ile medeni durum arasındaki ilişki bağımsız değişken *T testi* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,557). Tablo 47’de iş doyumu ile medeni durum arasındaki ilişkinin bağımsız değişken *T testi* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 47. İş Doyumu İle Medeni Durum İlişkisi

| Medeni Durum | N | Mean | Std. Deviation | T | Sig. (2-Tailed) |
|--------------|-----|--------|----------------|--------|-----------------|
| Evli | 185 | 3,5003 | 0,61054 | -0,588 | 0,557 |
| Bekâr | 115 | 3,5448 | 0,67928 | | |

4.4.5.3. İş Doyumunun Yaş İle İlişkisi

İş doyumu ile yaş arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* analizi uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. değeri 0,13). Tablo 48’de iş doyumu ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 48. İş Doyumunun Yaş İle İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|------------|-----|--------|----------------|------|------|
| 25 Ve Altı | 75 | 3,6713 | 0,61738 | 1,78 | 0,13 |
| 26-35 | 91 | 3,4599 | 0,67767 | | |
| 37-47 | 84 | 3,4327 | 0,61195 | | |
| 48-58 | 48 | 3,5448 | 0,60576 | | |
| 59 Ve Üstü | 2 | 3,25 | 0,77782 | | |
| Total | 300 | 3,5173 | 0,63701 | | |

4.4.5.4. İş Doyumunun Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

İş doyumu ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığı *One way anova* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulundu (sig. değeri 0,029). İş doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin hangi basamakta olduğunu saptamak için *Tukey testi* uygulandı. Orta öğretim ile dört yıllık lisans eğitimi alanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşma olduğu

(sig. 0,019), ayrıca içsel iş doyumu ile eğitim düzeyi arasında da istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşma olduğu (sig. 0,028) bulunurken, dışsal iş doyumu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı (sig. 0,077) bulundu. İş doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin *Tukey testi* sonuçları aşağıda Tablo 49’da yer almaktadır.

Tablo 49. İş Doyumunun Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

| Genel İş Doyumu | | | | | | |
|-----------------|----------------------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| Eğitim | Eğitim | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | Sig. |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,14738 | 0,08876 | 0,347 | 3,056 | 0,029 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,27964* | 0,09535 | 0,019 | | |
| | Lisansüstü | 0,07791 | 0,16622 | 0,966 | | |
| İçsel Doyum | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,12694 | 0,08626 | 0,456 | 3,083 | 0,028 |
| | Dört Yıllık Lisans | ,27748* | 0,09267 | 0,016 | | |
| | Lisansüstü | 0,11586 | 0,16155 | 0,89 | | |
| Dışsal Doyum | | | | | | |
| Orta Öğretim | İki Yıllık Ön Lisans | 0,17803 | 0,1083 | 0,356 | 2,308 | 0,077 |
| | Dört Yıllık Lisans | 0,28288 | 0,11634 | 0,073 | | |
| | Lisansüstü | 0,02098 | 0,20282 | 1 | | |

Tukey

*p≤0,05

4.4.5.5. Meslekte Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu ile meslekte çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığı *One Way Anova* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,81). Tablo 50’de iş doyumu ile meslekte çalışma süresi arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 50. Meslekte Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|----------|-------------|-----------------------|----------|-------------|
| 0-5 Yıl | 136 | 3,5301 | 0,65507 | 0,397 | 0,81 |
| 6-10 Yıl | 62 | 3,5516 | 0,63916 | | |
| 11-15 Yıl | 29 | 3,5448 | 0,48941 | | |
| 16-20 Yıl | 34 | 3,3926 | 0,69545 | | |
| 21 Yıl Ve Üstü | 39 | 3,5064 | 0,63164 | | |
| Total | 300 | 3,5173 | 0,63701 | | |

4.4.5.6. Kurumda Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu ile kurumda çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığı *One Way Anova* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,84). Tablo 51’de iş doyumu ile kurumda çalışma süresi arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 51. Kurumda Çalışma Süresi İle İş Doyumu İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|----------|-------------|-----------------------|----------|-------------|
| 0-5 Yıl | 156 | 3,5494 | 0,65697 | 0,351 | 0,84 |
| 6-10 Yıl | 48 | 3,4615 | 0,60856 | | |
| 11-15 Yıl | 17 | 3,5588 | 0,46241 | | |
| 16-20 Yıl | 41 | 3,4415 | 0,67323 | | |
| 21 Yıl Ve Üstü | 38 | 3,5197 | 0,63454 | | |
| Total | 300 | 3,5173 | 0,63701 | | |

4.4.5.7. Kurumdaki Görev İle İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu ile kurum içindeki görev arasında bir ilişki olup olmadığı *One Way Anova* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulundu (sig. 0,06). Tablo 52’de iş doyumu ile kurumdaki görev arasındaki ilişkinin *One Way Anova* analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 52. Kurumdaki Görev İle İş Doyumu İlişkisi

| | N | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|--------------|-----|--------|----------------|-------|------|
| İşçi | 132 | 3,5716 | 0,6021 | 2,138 | 0,06 |
| Memur | 60 | 3,335 | 0,54759 | | |
| Tekniker | 50 | 3,585 | 0,80091 | | |
| Şef | 25 | 3,452 | 0,51831 | | |
| Mühendis | 30 | 3,5133 | 0,67235 | | |
| Müdür | 3 | 4,2333 | 0,67144 | | |
| Total | 300 | 3,5173 | 0,63701 | | |

4.4.5.8. İş Doyumu İle Meslek Hakkındaki Tercih Arasındaki İlişkisi

İş doyumu ile meslek hakkındaki tercih arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak için *One Way Anova* ile analiz uygulandı. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlılık olduğu bulundu (sig. 0,00) İş doyumu ile meslek hakkındaki tercih arasındaki ilişkinin hangi basamakta olduğunu tespit etmek için yapılan *Tukey testinde* bu mesleği tekrar seçerdim cevabını verenlerle meslek değiştirdim cevabını verenler arasında istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlılık olduğu görüldü. Tablo 53'de iş doyumu ve alt boyutları ile meslek hakkındaki tercih değişkeni arasındaki *Tukey Testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 53. İş Doyumu İle Meslek Hakkındaki Tercih Arasındaki İlişki

| Genel İş Doyumu | | | | | | |
|----------------------------|--|-----------------|------------|-------|--------|------|
| Tercih | Tercih | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | Sig. |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,38115* | 0,08494 | 0 | 16,137 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,44288* | 0,09932 | 0 | | |
| İçsel Doyum | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,36010* | 0,08258 | 0 | 16,074 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,44074* | 0,09656 | 0 | | |
| Dışsal Doyum | | | | | | |
| Bu Mesleği Tekrar Seçerdim | Başka Bir Meslek Seçerdim | ,41272* | 0,1047 | 0 | 11,63 | 0 |
| | Kurum Değiştirip Mesleğimi Sürdürürdüm | ,44609* | 0,12243 | 0,001 | | |

Tukey

*p≤0,05

4.4.5.9. İş Doyumu İle Maaş İlişkisi

İş doyumu ile maaş değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığı *One Way Anova* ile analiz edildi. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı derecede ilişki olduğu görüldü (sig. 0,003). İş doyumu ile maaş arasındaki ilişkinin hangi basamakta olduğunu tespit etmek için yapılan *Tukey testinde* maaşına çok düşük cevabını verenler ile düşük cevabını verenler arasında istatistiksel olarak (sig. 0,004) anlamlı derecede farklılık olduğu görüldü. Tablo 54’de iş doyumu ile maaş arasındaki ilişkinin *Tukey testi* sonuçları yer almaktadır.

Tablo 54. İş Doyumu İle Maaş İlişkisi

| Genel İş Doyumu | | | | | | |
|-----------------|--------|-----------------|------------|-------|-------|-------|
| Maaş | Maaş | Mean Difference | Std. Error | Sig. | F | Sig. |
| Çok Düşük | Düşük | ,41842* | 0,12137 | 0,004 | 4,708 | 0,003 |
| | Orta | ,27115* | 0,10235 | 0,042 | | |
| | Yüksek | 0,09926 | 0,1373 | 0,888 | | |
| İçsel Doyum | | | | | | |
| Çok Düşük | Düşük | ,37418* | 0,11851 | 0,009 | 3,773 | 0,011 |
| | Orta | 0,25751 | 0,09994 | 0,051 | | |
| | Yüksek | 0,13591 | 0,13407 | 0,742 | | |
| Dışsal Doyum | | | | | | |
| Çok Düşük | Düşük | ,48478* | 0,14759 | 0,006 | 4,64 | 0,003 |
| | Orta | 0,29161 | 0,12447 | 0,091 | | |
| | Yüksek | 0,04429 | 0,16697 | 0,993 | | |

Tukey

*p≤0,05

4.4.6. Güvenlik Kültürü Algısı, Güvenli Davranış ve İş Doyumu İlişkisi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları kendi içinde ve birbirleriyle olan ilişkileri korelasyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizleri Tablo 55’de yer almaktadır. Bu sonuçlara bakılarak güvenlik kültürü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,628$, $p\leq 0,01$). Güvenlik kültürü algısının alt boyutları ile ilişkilerine bakıldığında en yüksek ilişkide olduğu alt boyutun güvenlik iletişimi ($r=0,796$, $p\leq 0,01$) ve en az ilişkide olduğu alt boyutun ise raporlama kültürü olduğu görülmektedir ($r=0,148$, $p\leq 0,05$). Güvenlik kültürü algısının güçlü ilişki içinde olduğu diğer alt boyutlar ise yönetimin tutumu ($r=0,771$, $p\leq 0,01$), yönetimin davranışı ($r=0,791$, $p\leq 0,01$), güvenlik önceliği ($r=0,738$, $p\leq 0,01$), güvenlik eğitimi ($r=0,732$, $p\leq 0,01$), güvenlik farkındalığı ($r=0,745$, $p\leq 0,01$) ve çalışanların katılımıdır ($r=0,706$, $p\leq 0,01$).

Güvenlik kültürü ile güvenli davranış arasında güçlü bir ilişki olduğu ($r=0,533$, $p\leq 0,01$) Tablo 55’de yapılan korelasyon değerlendirmesinde görülmektedir.

Güvenlik kültürü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu Tablo 55’de gösterilmiştir ($r=0,628$, $p\leq 0,01$). Güvenlik kültürü algısı ile iş doyumunun alt boyutları olan içsel ($r=0,615$, $p\leq 0,01$) ve dışsal ($r=0,553$, $p\leq 0,01$) iş doyumları arasında da güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güvenli davranış ile güvenlik kültürü algısının alt boyutlarıyla da bir ilişki olduğu Tablo 55’de görülmektedir. Güvenli davranış en yüksek ilişkide olduğu güvenlik kültürü algısı alt boyutu yönetimin tutumu ($r=0,503$, $p\leq 0,01$) olarak bulunmuştur. Güvenli davranış ile raporlama kültürü arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r= -0,077$, $p\leq 0,05$).

Güvenli davranış ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu yapılan korelasyon analizi ile tespit edilmiştir ($r=0,492$, $p\leq 0,01$). Aynı şekilde yapılan korelasyon analizinde iş doyumunun alt boyutları olan içsel ($r=0,503$, $p\leq 0,01$) ve dışsal iş doyumları ($r=0,409$, $p\leq 0,01$) ile güvenli davranış korelasyon analizlerinde içsel iş doyumunu ile güvenli davranış arasında ki korelasyonun dışsal iş doyumuna oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

İş doyumunu ile iş doyumunun alt boyutları olan içsel ($r= 0,946$, $p\leq 0,01$) ve dışsal ($r=0,922$, $p\leq 0,01$) iş doyumunu arasında yapılan korelasyon analizlerinde çok güçlü ilişki olduğu bulunmuştur.

İş doyumu ile güvenlik kültürünün alt boyutları arasında en güçlü ilişkinin yönetimin davranışı alt boyutu olduğu ($r=0,618$, $p\leq 0,01$) görülmüştür. İş doyumu ile en az ilişkili olduğu tespit edilen boyut ise raporlama kültürü ($r=-0,158$, $p\leq 0,01$) olduğu bulunmuştur. Tablo 55’de iş doyumunun alt boyutları, güvenlik kültürü ve alt boyutları ve güvenlik önceliği ile ilişkileri ayrıntılı olarak bulunmaktadır.

Tablo 55. Güvenlik Kültürü, Güvenli Davranış ve İş Doyumu İlişkisi

| | Güvenlik Kültürü | İş Doyumu | İçsel İş Doyumu | Dışsal İş Doyumu | Güvenli Davranış |
|------------------------------|-------------------------|------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Güvenlik Kültürü | 1 | ,628** | ,615** | ,553** | ,533** |
| Yönetimin Tutumu | ,771** | ,563** | ,570** | ,474** | ,503** |
| Yönetimin Davranışı | ,791** | ,618** | ,605** | ,546** | ,482** |
| Güvenlik Önceliği | ,738** | ,441** | ,411** | ,415** | ,395** |
| Güvenlik İletişimi | ,796** | ,553** | ,522** | ,510** | ,421** |
| Güvenlik Eğitimi | ,732** | ,505** | ,486** | ,456** | ,413** |
| Güvenlik Farkındalığı | ,745** | ,498** | ,490** | ,436** | ,467** |
| Çalışanların Katılımı | ,706** | ,549** | ,536** | ,485** | ,418** |
| Raporlama Kültürü | ,148* | -,158** | -,135* | -,164** | -0,077* |
| Güvenli Davranış | ,533** | ,492** | ,503** | ,409** | 1 |
| İş Doyumu | ,628** | 1 | ,946** | ,922** | ,492** |
| İçsel Doyum | ,615** | ,946** | 1 | ,746** | ,503** |
| Dışsal Doyum | ,553** | ,922** | ,746** | 1 | ,409** |

* $p\leq 0,05$ ** $p\leq 0,01$

4.4.6.1. Güvenlik Kültürünün Alt Boyutlarıyla İlişkisi

Güvenlik kültürü algısının alt boyutlarının güvenlik kültürü algısı üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 56’da yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=6492,031$). Güvenlik kültürü bağımlı değişkeninin %99’unun kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,994$). Tablo 56’da bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, yönetimin tutumu, yönetimin davranışı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürünün güvenlik kültürü algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 56. Güvenlik Kültürü Algısının Alt Boyutlarına Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken Güvenlik Kültürü | |
|-----------------------|-----------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| Yönetimin Tutumu | 0,189** | 25,817 |
| Yönetimin Davranışı | 0,162** | 19,415** |
| Güvenlik Önceliği | 0,127** | 20,538** |
| Güvenlik İletişimi | 0,215** | 30,896** |
| Güvenlik Eğitimi | 0,171** | 27,663** |
| Güvenlik Farkındalığı | 0,197** | 33,256** |
| Çalışanların Katılımı | 0,193** | 29,753** |
| Raporlama Kültürü | 0,314** | 66,958** |
| R | ,997a** | |
| R Square | 0,994** | |
| Adjusted R Square | 0,994** | |
| F | 6492,031** | |

** $p \leq 0,01$

4.4.6.2. Güvenlik Kültürü Algısının Güvenli Davranış Üzerine Etkileri

Güvenlik kültürü algısının güvenli davranış üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 57’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=118,354$). Güvenli davranış bağımlı değişkeninin %28’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,284$). Tablo 57’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, güvenlik kültürü algısının güvenli davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 57. Güvenlik Kültürü Algısının Güvenli Davranış Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken= Güvenli Davranış | |
|-------------------|------------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| Güvenlik Kültürü | 0,533** | 10,879** |
| R | ,533a** | |
| R Square | 0,284** | |
| Adjusted R Square | 0,282** | |
| F | 118,354** | |

**p≤0,01

4.4.6.3. Güvenlik Kültürü Algısının ve Güvenli Davranışın İş Doyumuna Etkileri

Güvenlik kültürü algısı ile güvenli davranış ölçeğinin iş doyumuna üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 58’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model p≤0,01 düzeyinde anlamlıdır (F=111,354). İş doyumuna bağımlı değişkeninin %42’sinin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir (R²=0,429). Tablo 58’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, güvenlik kültürü algısı ve güvenli davranışın iş doyumuna üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 58. Güvenlik Kültürü Algısının ve Güvenli Davranışın İş Doyumuna Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken=İş Doyumu | |
|-------------------|----------------------------|---------|
| | Beta | t |
| Güvenlik Kültürü | 0,51** | 9,844** |
| Güvenli Davranış | 0,22** | 4,24** |
| R | ,655a** | |
| R Square | 0,429** | |
| Adjusted R Square | 0,425** | |
| F | 111,354** | |

**p≤0,01

Güvenlik kültürü algısı ile güvenli davranışın içsel iş doyumuna üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 59’da yer almaktadır. F testine göre kurulan model p≤0,01 düzeyinde anlamlıdır (F=107,795). İçsel iş doyumuna bağımlı değişkeninin %42’sinin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını

göstermektedir ($R^2=0,421$). Tablo 59’da bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, güvenlik kültürü algısı ve güvenli davranışın içsel iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 59. Güvenlik Kültürü Algısı İle Güvenli Davranışın İçsel İş Doyumuna Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken= İçsel İş Doyumu | |
|-------------------|-----------------------------------|---------|
| | Beta | t |
| Güvenlik Kültürü | 0,484** | 9,278** |
| Güvenli Davranış | 0,244** | 4,681** |
| R | ,649a** | |
| R Square | 0,421** | |
| Adjusted R Square | 0,417** | |
| F | 107,795** | |

**p≤0,01

Güvenlik kültürü algısı ile güvenli davranışın dışsal iş doyumunu üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 60’da yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p\leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=71,31$). Dışsal iş doyumunu bağımlı değişkeninin %32’sinin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,32$). Tablo 60’da bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, güvenlik kültürü algısı ve güvenli davranışın dışsal iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 60. Güvenlik Kültürü Algısı İle Güvenli Davranışın Dışsal İş Doyumuna Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken=Dışsal İş Doyumu | |
|-------------------|-----------------------------------|---------|
| | Beta | t |
| Güvenlik Kültürü | 0,469** | 8,314** |
| Güvenli Davranış | 0,159** | 2,821** |
| R | ,570a** | |
| R Square | 0,324** | |
| Adjusted R Square | 0,32** | |
| F | 71,31** | |

**p≤0,01

4.4.6.4. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri

İş doyumu ve alt boyutlarının güvenlik kültürü üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 61’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=193,691$). Güvenlik Kültürü bağımlı değişkeninin %39’unun kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,392$). Tablo 61’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumu, içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumunun güvenlik kültürü algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 61. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Güvenlik Kültürü | |
|-------------------|------------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,628** | 13,917** |
| İçsel Doyum | 0,455** | 6,728** |
| Dışsal Doyum | 0,214** | 3,159** |
| R Square | 0,394** | |
| Adjusted R Square | 0,392** | |
| F | 193,691** | |

** $p \leq 0,01$

İş doyumu ve alt boyutlarının yönetimin tutumu üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 62’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=138,205$). Yönetimin tutumu bağımlı değişkeninin %31’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,315$). Tablo 62’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumu ve içsel iş doyumunun yönetimin tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 62. İş Doyumunun Yönetimin Tutumu Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Yönetimin Tutumu | |
|-------------------|------------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,563** | 11,756** |
| İçsel Doyum | 0,488** | 6,831** |
| Dışsal Doyum | 0,11 | 1,545 |
| R | ,563a** | |
| R Square | 0,317** | |
| Adjusted R Square | 0,315** | |
| F | 138,205** | |

**p≤0,01

İş doyumu ve alt boyutlarının yönetimin davranışı üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 63’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=93,494$). Yönetimin davranışı bağımlı değişkeninin %38’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,382$). Tablo 63’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve içsel iş doyumunun yönetimin davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 63. İş Doyumunun Yönetimin Davranışı Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Yönetimin Davranışı | |
|-------------------|---------------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,618** | 13,585** |
| İçsel Doyum | 0,447** | 6,549** |
| Dışsal Doyum | 0,212** | 3,1** |
| R | ,622a** | |
| R Square | 0,386** | |
| Adjusted R Square | 0,382** | |
| F | 93,494** | |

**p≤0,01

İş doyumu ve alt boyutlarının güvenlik önceliği üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 64’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=36,017$). Güvenlik önceliği bağımlı değişkeninin %19’unun kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,19$). Tablo 64’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel

iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunun güvenlik önceliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 64. İş Doyumunun Güvenlik Önceliği Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Güvenlik Önceliği | |
|-------------------|-------------------------------------|---------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,441** | 8,491** |
| İçsel Doyum | 0,23** | 2,936** |
| Dışsal Doyum | 0,243** | 3,107** |
| R | ,442a** | |
| R Square | 0,195** | |
| Adjusted R Square | 0,19** | |
| F | 36,017** | |

**p≤0,01

İş doyumunu ve alt boyutlarının güvenlik iletişimi üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 65’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model p≤0,01 düzeyinde anlamlıdır (F=65,29). Güvenlik iletişimi bağımlı değişkeninin %30’unun kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir (R²=0,301). Tablo 65’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunun güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 65. İş Doyumunun Güvenlik İletişimi Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Güvenlik İletişimi | |
|-------------------|--------------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,553** | 11,446** |
| İçsel Doyum | 0,318** | 4,382** |
| Dışsal Doyum | 0,273** | 3,753** |
| R | ,553a** | |
| R Square | 0,305** | |
| Adjusted R Square | 0,301** | |
| F | 65,29** | |

**p≤0,01

İş doyumunu ve alt boyutlarının güvenlik eğitimi üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 66’da yer almaktadır. F testine göre kurulan model p≤0,01 düzeyinde anlamlıdır (F=51,007). Güvenlik eğitimi bağımlı değişkeninin

%25'inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,251$). Tablo 66'da bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunun güvenlik eğitimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 66. İş Doyumunun Güvenlik Eğitimi Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Güvenlik Eğitimi | |
|-------------------|------------------------------------|---------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,505** | 10,1** |
| İçsel Doyum | 0,33** | 4,382** |
| Dışsal Doyum | 0,21** | 2,785** |
| R | ,506a** | |
| R Square | 0,256** | |
| Adjusted R Square | 0,251** | |
| F | 51,007** | |

**p≤0,01

İş doyumunu ve alt boyutlarının güvenlik farkındalığı üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 67'de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p\leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=98,1$). Güvenlik farkındalığı bağımlı değişkeninin %24'ünü kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,245$). Tablo 67'de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunun güvenlik farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 67. İş Doyumunun Güvenlik Farkındalığı Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken =Güvenlik Farkındalığı | |
|-------------------|---|---------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,498** | 9,905** |
| İçsel Doyum | 0,372** | 4,926** |
| Dışsal Doyum | 0,158** | 2,099** |
| R | ,498a** | |
| R Square | 0,248** | |
| Adjusted R Square | 0,245** | |
| F | 98,1** | |

**p≤0,01

İş doyumunu ve alt boyutlarının çalışanların katılımı üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 68’de yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=64,814$). Çalışanların katılımı bağımlı değişkeninin %29’unu kullanan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,299$). Tablo 68’de bağımsız değişkenlerin beta değerlerine bakılacak olursa, genel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunun çalışanların katılımı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 68. İş Doyumunun Çalışanların Katılımı Üzerine Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken = Çalışanların Katılımı | |
|-------------------|--|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | 0,549** | 11,329** |
| İçsel Doyum | 0,393** | 5,406** |
| Dışsal Doyum | 0,192** | 2,633** |
| R | ,551a** | |
| R Square | 0,304** | |
| Adjusted R Square | 0,299** | |
| F | 64,814** | |

** $p \leq 0,01$

İş doyumunu ve alt boyutlarının raporlama kültürü üzerine olan etkilerini göstermek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 69’da yer almaktadır. F testine göre kurulan model $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır ($F=7,669$). Raporlama kültürü bağımlı değişkeninin % 0,22’inin kullanan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir ($R^2=0,022$). Tablo 69’de bağımsız değişkenin beta değerine bakılacak olursa, genel iş doyumunun raporlama kültürü üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 69. İş Doyumunun Raporlama Kültürü Üzerine Etkileri

| Bağımsız değişken | Bağımlı Değişken = İş Doyumu | |
|-------------------|------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| İş Doyumu | -0,158** | -2,769** |
| R | ,158a** | |
| R Square | 0,025** | |
| Adjusted R Square | 0,022** | |
| F | 7,669** | |

** $p \leq 0,01$

HİPOTEZLERLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

H1: Güvenlik Kültürü algısı ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki vardır.

Güvenlik kültürü ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan *One Way Anova* analizi sonucunda cinsiyet değişkeninin güvenlik kültürü algısında etkili olduğu bulunmuştur. Güvenlik kültürünün alt boyutlarında ise raporlama kültürü ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Cinsiyet değişkenlerinin ortalama değerlerine bakıldığında erkeklerin ortalama değerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da cinsiyetin güvenlik kültürü algısında bir etken olduğunu göstermektedir.

H2: Güvenlik Kültürü algısı ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında bir ilişki vardır.

Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında yapılan *One Way Anova* analizinde güvenlik kültürü algısı, yönetimin davranışı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan *Tukey testi* analizinde ise 25 yaş altı çalışanların güvenlik kültürü algısının 26-35 yaş ile 37-47 yaş arası çalışanlara oranla daha düşük olduğu bulunmuştur.

H3: Güvenlik Kültürü algısı ve alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında bir ilişki vardır.

Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile eğitim durumu arasında yapılan *One Way Anova* analizi sonuçlarına göre orta öğretim ile dört yıllık lisans eğitimi alanlar arasında farklılaşma olduğu bulunmuştur. Yönetimin tutumu, yönetimin davranışı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımı alt boyutlarında da ilişkili olduğu bulunmuştur.

H4: Güvenlik Kültürü algısı ve alt boyutları ile yaptığı işi tercih etme değişkeni arasında bir ilişki vardır.

Güvenlik kültürü algısı ve alt boyutları ile mesleğini tercih edip etmeme durumu arasında yapılan *One Way Anova* analizinde bu mesleği tercih ederdim cevabını verenlerle bu mesleği değiştirirdim ve mesleğime devam ederdim ama kurum

değiştirirdim cevabını verenler arasında yüksek derecede anlamlı farklılaşma olduğu bulunmuştur. Bu da yapılan işin, tercih edilen bir meslek olmasının güvenlik kültürü algısında önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

H5: Güvenli davranış ile eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki vardır.

Güvenli davranış ile eğitim durumu değişkeni arasında yapılan *One Way Anova* analizinde orta öğretim ve dört yıllık lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Bu da eğitim düzeyinin güvenli davranışlar sergilemede önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

H6: İş doyumu ile eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki vardır.

İş doyumu ile eğitim durumu değişkeni arasında yapılan *One Way Anova* analizinde eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Orta öğretim mezunları ile lisans mezunları arasında yapılan *Tukey testinde* önemli bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumu oranı da artmaktadır. Aynı şekilde maaş oranı yükseldikçe iş doyumu da artmaktadır. Tercih ettiği bir işi yapmak da iş doyumu üzerinde olumlu bir etki yaptığı yine *One Way Anova* analizi ile bulunmuştur.

H7: Güvenlik Kültürü algısı ve alt boyutları ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.

Yapılan *korelasyon ve regresyon* analizleri göstermektedir ki güvenlik kültürü algısının yüksek olması iş doyumu üzerinde olumlu bir etkidir. Aynı şekilde iş doyumununun yüksek olması da güvenlik kültürü algısının artmasında olumlu bir etkidir.

H8: Güvenli davranış ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.

Yapılan *korelasyon ve regresyon* analizleri göstermektedir ki güvenli davranış sergilemede iş doyumununun olumlu bir etkisi vardır. Aynı şekilde güvenli davranışlar da iş doyumu üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları göstermektedir ki iş sağlığı ve güvenlik algısı ve alt boyutları çok yönlü bir olgudur. Yapılan analizler göstermektedir ki iş sağlığı ve güvenlik kültürü algısı alt boyutları kendi içinde birbiriyle yüksek düzeyde ilişki içindedir. Yani iş sağlığı ve güvenlik kültürü algısı, iş yerlerinde ki yönetimin tutum ve davranışları, verilen güvenlik eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iletişim tarzı, kaza ve hastalıkların rapor edilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem ve öncelik ile çok yakın ilişkidir. Bu nedenle de güvenlik kültürü algısının oluşmasında bu kavramların önemli bir yeri vardır.

Araştırma sonuçlarına göre kadınların güvenlik kültürü algısı erkeklere göre daha düşüktür. Güvenlik kültürünün alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşmaya bakıldığında erkeklerin raporlama kültürünün kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki cinsiyet olgusu güvenlik kültürü algısı geliştirmede bir etkidir ve güvenlik kültürü algısı geliştirilirken bu özelliğin de göz önünde bulundurulması gerekir.

Güvenlik kültürü algısının yaş değişkenine göre farklılaşması incelendiğinde 25 yaş ve altının güvenlik kültürü algısının daha düşük olduğu, ayrıca yönetimin davranış ve tutumlarından daha fazla etkilenen bir grup olduğunu bu nedenle de güvenlik kültürü algısı geliştirmede yönetimin 25 yaş ve altına daha fazla önem vermesi gerektiğini ortaya koymuştur. Ayrıca güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik önceliği ve raporlama kültürünün 25 yaş ve altı grupta daha düşük olduğu yapılan araştırma sonuçları göstermektedir. Bunun yanı sıra Sosyal güvenlik kurumu kayıtları da göstermektedir ki genç çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıklarına orta ve ileri yaştaki çalışanlara göre daha fazla maruz kalmaktadır.

Güvenlik kültürü algısının gelişmesinde bir diğer demografik etken ise eğitim durumudur. Araştırma sonuçları göstermektedir ki lisans mezunlarının güvenlik kültürü algısı orta öğretim mezunlarına göre daha yüksektir. Güvenlik kültürü algısının alt boyutları ile eğitim etkeni karşılaştırıldığında yine yönetimin tutum ve davranışlarından orta öğretim mezunu çalışanlar daha fazla etkilenmektedir. Bunun yanı sıra lisans mezunu çalışanlar güvenliğe daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Bu nedenlerle güvenlik

kültürü geliştirmede eğitim etkeni de göz önünde bulundurularak orta öğretim mezunlarında güvenlik kültürü geliştirirken daha öncelik verilmesi gerekmektedir.

Mesleğini severek yapan çalışanlarda güvenlik kültürü algısının istemediği bir iş yapanlara ve istemediği bir iş yerinde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenler göz önünde bulundurularak iş yerlerinde güvenlik kültürü algısı geliştirilirken çalışanların memnuniyeti de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Yaptığı işten memnun olmayan çalışanların daha fazla iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalması kaçınılmazdır ve bunların hem ekonomik hem de sosyokültürel kayıplara neden olacağını çalışmamızın başında yaptığımız literatür araştırmaları göstermektedir. Bütün bu nedenler de göz önünde bulundurularak iş yerlerinde işinden ve mesleğinden memnun çalışanların bulundurulması, ya da iş doyumunu artıracak önlemlerin alınması da aynı zamanda iş sağlığı ve güvenlik algısının geliştirilmesinde yardımcı olacaktır.

Araştırmanın son bölümünde yapılan analizler göstermektedir ki iş sağlığı ve güvenlik algısının iş doyumuna ile yakından bir ilişkisi vardır. Regresyon analizleri güvenlik kültürünün alt boyutlarının tamamında iş doyumunu önemli bir etken olarak ortaya koymuştur.

İş sağlığı ve güvenliği çok yönlü bir olgudur ve iş sağlığı ve güvenliği algısının gelişmesinde devlet yöneticilerinden başlayarak, yerel yönetimlere, patronlara, sağlık çalışanlarına ve en alt kademede çalışanlara kadar herkese sorumluluklar düşmektedir. Yapılan araştırma sonuçları da göstermektedir ki yasal olarak ya da yönetimsel olarak alınan önlemler kadar çalışanların kendi iş sağlığı ve güvenliği algıları da önemlidir. İş kazası ve meslek hastalıklarının tedavi ve rehabilitasyonu bunlara karşı önlem almaktan çok daha insani ve ucuzdur. Bu da ancak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının geliştirilmesiyle yapılabilir. Yapılan araştırma sonuçları göstermektedir ki iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetimin tutum ve davranışı çalışanlar tarafından yeterli bulunmamaktadır. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenlik algısı geliştirilirken yöneticilerin de özellik gösteren bir yapısı olduğu düşünülerek hareket edilmelidir.

İş doyumunu literatürde sanayinin kurulmasından beri işlenen bir konu. Kamu kuruluşlarından özel kuruluşlara kadar artık herkes iş doyumunun çalışanların; işe devam, işe bağlılık, üretimin kalitesinin artırılması, satışların artırılması gibi konularda önemli bir unsur olduğunu görüp çalışanların iş doyumunu artıracak önlemler

geliştirmekte onları motive edecek bir takım ödüllendirme ve benzeri çalışmalar yapmaktadır. Ancak bu çalışma göstermektedir ki literatürde en çok işlenen iş doyumunu konusunun bağlı olduğu önemli bir unsurun da tüm alt boyutları ile iş sağlığı ve güvenlik algısıdır. Bu nedenle de iş sağlığı ve güvenlik algısının dikkatle incelenmesi ve uygulanması kurum ve kuruluşlara maddi ve manevi yük getirmekten çok onlara katkı sağlayacak değerli bir unsurdur.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Alli, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. İkinci Baskı. Geneva: International Labour Organization Yayınları.

Barlı, Ö. (2005). *Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar*. 1. Baskı. Ankara: Atlas Yayın Dağıtım.

Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Birinci Baskı. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. Birinci Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Dokuzuncu Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Bolat T., S. Aytemiz, O.İ. Bolat, B. Erdem. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*, Birinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Çakır, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Birinci Baskı. İstanbul: Seçkin Kitapevi.

Dursun, S. (2012), *İş Güvenliği Kültürü*, (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Gülнар, B. (2007).*Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayınları.

ILO. (2010). *List Of Occupational Diseases: Occupational Safety and Health Series No.74*. First Edition. Geneva: International Labour Office.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, Birinci Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Kroeber, A. ve C. Kluckhohn. (1963). *Culture: A Critical Rreview of Concepts and Definitions*. First Edition. New York. Vintage Books.

Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. 1. Baskı. İstanbul: Özgü yayınları.

Schermerhon, J.R, J.G. Hunt ve R.N. Osborn. (1994) *Managing Organizational Behavior*. 5th Edition. New York: John Wiley and Sons In.

Şimşek, M. (2010). *Yönetim Organizasyon*. Onikinci Baskı. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Şimşek, M.Ş. ve S. Öge. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Dördüncü Baskı. Konya: Eğitim Kitabevi.

Tetik D., T. Pala. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Birinci Baskı. Bursa: MKM yayıncılık.

Sürelî Yayınlar

Akalp, G. ve N. Yamankaradeniz. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3 (1), 96-209.

Aybek, A., Ö. Güvercin ve Ç. Hurşitoğlu. (2003). Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*. 2.2, 91-100.

Camkurt, M. Z. (2007). İş Yeri Çalışma Sistemi ve İş Yeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkileri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20.6, 80-106.

Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt İkliminin İş tatmini ve İşten Ayrılma Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6.2, 23-39.

Demirbilek, T. ve Ö. Çakır. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23.2, 173-191.

Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3.2, 63-75.

Güyağüler, T. (2007). Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 33.7, 6-9.

Gyekye, S. A. (2015). Workers Perception of Workplace Safety and Job Satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 11.3, 291-302.

İmamoğlu, S.Z., H. Keskin ve S. Erat. (2004). Ücret, Kariyer ve yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 11.1, 167-176.

Karadeniz, O. (2012), Dünya ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 3, 15-75.

Korkmaz, A. ve H. Avsallı. (2012) Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26, 153-167.

Mazoumi, A., Z. Kazemi, G. N. Saraji and S. Barideh. (2014). Quality of Working Life Among Train Drivers in Keshkesh Section of Iran Railway. *International Journal of Occupational Hygiene*. 6.2, 50-55.

Roelen, C., P. Koopmans, A. Notenbomer and J. Groothoff. (2008). Job Satisfaction and Sickness Absence: A Questionnaire Survey. *Occupational Medicine*. 58.8, 567-571.

Tekelioğlu, M. (1994). İş Kazaları. *Mühendis Makine: Makine Mühendisleri Odası Aylık Yayını*. 94.419, 19-22.

Topaloğlu, C. ve E. Gavcar. (2008). Kamuya Ait Konaklama İşletmelerinde İş Doymu: Öğretmenevi Müdürleri Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6.2, 59-74.

Toker, P. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 1, 92-107

Tozkoparan, G. ve J. Taşoğlu. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30.1, 181-209.

Tuna, H. (2005). En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 2.5, 103-117.

Tütüncüoğlu, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İşletmelerinde İş Doymu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2.3, 169-191.

Uçkun, C.G. ve diğerleri. (2004). Otel İşgörenlerinin İş Doymularının Önemi ve Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Araştırmaları Dergisi*. 1, 39-59.

Yazıcıoğlu, İ. ve A. Sökmen. (2007). Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan işgörenlerin İş tatmini Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18, 73-95.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7.1, 149-192.

Yılmaz, F. (2008). İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21.4, 25-40.

Diğer Yayınlar

Akalp, G., S. Aytaç (15-17 Kasım 2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama.. *IV. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildirisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 67-105.

Borçlar Kanunu. (2011). *T.C. Resmi Gazete*, 27836, 4 Şubat 2011.

Bozkurt, R. (1993). Application of Modern Accident Prevention Techniques to OAL Mines, *M.Sc. Thesis*. Ankara: Middle East Technical University Mining Engineering Department.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi. (2015). Giriş Sayfası.

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal#> (28. Kasım. 2015).

Çağdaş Blog web sitesi. (2016) <http://www.cagdasblog.com/hawthorne-deneyleri-elton-mayo/> (11.Mart.2016).

Çelik, F. (2015). Örgütsel Güvenin İş Ttamini ve Örgütsel Bağlılık İlişisi: Resmi-Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE.

Emiroğlu, C. (1998). 3. Uluslararası İşçi Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi.

<http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/ocak01/7.htm> . (2 Şubat. 2016).

ILO. (2015). İstatistikler. <http://www.ilo.org/ankara/lang--en/index.htm>.

(22.Kasım.2015).

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmi Gazete*, 28710, 17 Temmuz 2013.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2014). *T.C. Resmi Gazete*, 29209, 18 Aralık 2014.

İş Kanunu. (2003), *T.C. Resmi Gazete*, 25134, 10 Haziran 2003.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). *T.C. Resmi Gazete*, 28339, 30 Haziran 2012.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2003). *T.C. Resmi Gazete*, 25311, 9 Aralık 2003.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2014). *T.C. Resmi Gazete*, 29209, 18 Aralık 2014.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik. (2009). *T.C. Resmi Gazete*, 27320, 15 Ağustos 2009.

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği. (2006), *T.C. Resmi Gazete*, 26361, 29 Kasım 2006.

Makine Mühendisleri Odası. (2008) İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu. http://www.mmo.org.tr/resimler/ekler/eefb05091133486_ek.pdf .(22.Kasım.2015).

Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.

Pekel, H.N. (2001). İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay, *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sabancı, A. (11-12.Mayıs.2001). İş Sağlığı - İş Güvenliği ve Ergonomi. *İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildirisi*. Adana: Makine Mühendisleri Odası, 280-295.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2016). *İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri*. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>. (3. Mart.2016).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2015) Giriş Sayfası. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/kurumumuz> .(28.Kasım.2015).

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü. (1978), *T.C. Resmi Gazete*, 16989, 12.Kasım 1978.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). *T.C. Resmi Gazete*, 26200, 21 Mayıs 2006.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2015). *Haberler*. <http://www.sgk.com.tr/427-Haber-22-milyon-calisanin-10-milyonu-kayit-disi.html>. (19.Ocak.2016).

Toker, B. (2006). Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri: İzmir’de ki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.

Topçuoğlu, H. ve Ş. Özdemir. (2-3.Mayıs.2003) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci. *İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi*. Adana: Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 314-315.

Tozla Mücadele Yönetmeliği. (2013), *T.C. Resmi Gazete*, 28812, 5 Kasım 2013.

Türkiye Büyük Millet Meclisi webb sitesi. (2016). *Kanunlar*. Anayasa. <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (27.Mart.2016)

Türkiye İstatistik Kurumu (2008). *Hanehalkı İş Gücü Araştırması: Haziran Temmuz Ağustos 2008 Dönemi Sonuçları.*

http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=201.

(22.Kasım.2015).

Türkiye İstatistik Kurumu (2008). *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları.* <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16118>.

(22.Kasım.2015).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu. (1930). *T.C. Resmi Gazete*, 1489, 6 Mayıs 1930.

Yılmaz, E. (2015). Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.

EK 1. ANKETİN GÜVENİRLİK ANALİZİ

| Ek 1. | GÜVENLİK KÜLTÜRÜ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler | 134,76 | 391,079 | 0,656 | 0,907 |
| 2 | . Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler | 134,7 | 393,594 | 0,638 | 0,908 |
| 3 | Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler | 134,79 | 389,807 | 0,682 | 0,907 |
| 4 | Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler | 134,71 | 392,386 | 0,671 | 0,907 |
| 5 | Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar. | 134,82 | 397,189 | 0,548 | 0,909 |
| 6 | Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler. | 134,7 | 392,151 | 0,635 | 0,908 |
| 7 | Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler. | 135,06 | 391,033 | 0,632 | 0,908 |
| 8 | Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler. | 134,88 | 393,484 | 0,648 | 0,908 |
| 9 | Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir | 134,79 | 394,255 | 0,632 | 0,908 |
| 10 | Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum (T). | 135,4 | 418,642 | 0,011 | 0,916 |
| 11 | Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir. | 134,79 | 397,257 | 0,574 | 0,909 |
| 12 | Yönetim, güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir. | 134,73 | 397,253 | 0,582 | 0,909 |
| 13 | Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır. | 134,88 | 395,46 | 0,617 | 0,908 |
| 14 | Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir) | 134,74 | 393,283 | 0,641 | 0,908 |
| 15 | Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır. | 134,81 | 394,444 | 0,61 | 0,908 |
| 16 | Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır | 134,76 | 393,726 | 0,628 | 0,908 |
| 17 | Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır | 134,84 | 392,228 | 0,622 | 0,908 |
| 18 | Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir. | 134,77 | 396,176 | 0,595 | 0,908 |
| 19 | İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar. | 134,64 | 400,9 | 0,518 | 0,909 |
| 20 | Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır. | 134,72 | 401,033 | 0,496 | 0,91 |
| 21 | Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir | 134,64 | 399,428 | 0,532 | 0,909 |
| 22 | İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum. | 134,5 | 401,12 | 0,523 | 0,909 |

| | | | | | |
|----|---|--------|---------|--------|-------|
| 23 | . İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum. | 134,54 | 397,855 | 0,61 | 0,908 |
| 24 | İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum | 134,65 | 396,189 | 0,601 | 0,908 |
| 25 | Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum. | 134,43 | 400,667 | 0,503 | 0,91 |
| 26 | . Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum | 134,33 | 400,449 | 0,474 | 0,91 |
| 27 | Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar. | 134,94 | 394,394 | 0,597 | 0,908 |
| 28 | Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar | 134,93 | 391,006 | 0,649 | 0,907 |
| 29 | Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar | 134,73 | 396,905 | 0,572 | 0,909 |
| 30 | Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar. | 134,9 | 400,134 | 0,417 | 0,91 |
| 31 | Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır | 135,25 | 426,307 | -0,138 | 0,919 |
| 32 | Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir. | 135,01 | 421,635 | -0,053 | 0,917 |
| 33 | Kazalar kaçınılmazdır | 134,96 | 424,751 | -0,11 | 0,918 |
| 34 | Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır | 134,81 | 423,392 | -0,085 | 0,918 |
| 35 | Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar | 135,02 | 422,846 | -0,076 | 0,917 |
| 36 | Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor. | 135,05 | 426,413 | -0,139 | 0,919 |
| 37 | Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz. | 134,76 | 399,322 | 0,464 | 0,91 |
| 38 | Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum | 134,84 | 393,473 | 0,581 | 0,908 |
| 39 | Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir. | 134,58 | 395,749 | 0,548 | 0,909 |
| 40 | Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler | 134,73 | 398,74 | 0,454 | 0,91 |
| | | | | | |

CRONBACH ALPHA

| GÜVENLİK KÜLTÜRÜ GÜVENİRLİK ANALİZİ | | | |
|--|------------|-----|-----|
| Cronbach's Alpha | N of Items | N | % |
| 0,912 | 40 | 300 | 100 |

| Ek | | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | GÜVENLİ DAVRANIŞ ANKETİ | | | | |
| 1 | İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım. | 18,68 | 14,715 | 0,751 | 0,89 |
| 2 | İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım. | 18,57 | 15,282 | 0,79 | 0,884 |
| 3 | İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım | 18,57 | 15,618 | 0,757 | 0,889 |
| 4 | İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim | 18,62 | 15,32 | 0,744 | 0,89 |
| 5 | İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım | 18,66 | 14,968 | 0,761 | 0,888 |
| 6 | İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak | 18,69 | 15,152 | 0,673 | 0,902 |

CRONBACH ALPHA

| GÜVENLİ DAVRANIŞA KATILIM ANKETİ GÜVENİRLİK ANALİZİ | | | |
|--|------------|-----|-----|
| Cronbach's Alpha | N of Items | N | % |
| 0,907 | 6 | 300 | 100 |

| Ek1 | İŞ DOYUMU ANKETİ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi ”bakımından | 66,79 | 146,207 | 0,684 | 0,914 |
| 2 | Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından | 66,92 | 148,729 | 0,55 | 0,916 |
| 3 | Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından | 66,82 | 149,261 | 0,52 | 0,917 |
| 4 | Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından | 66,78 | 148,961 | 0,537 | 0,917 |
| 5 | Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından | 66,76 | 146,405 | 0,617 | 0,915 |
| 6 | Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından | 66,74 | 146,889 | 0,608 | 0,915 |
| 7 | . İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından | 66,75 | 152,792 | 0,37 | 0,92 |
| 8 | Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından | 66,58 | 150,559 | 0,519 | 0,917 |
| 9 | İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından | 66,63 | 148,274 | 0,594 | 0,916 |
| 10 | İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından | 66,82 | 146,853 | 0,618 | 0,915 |
| 11 | . İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından | 66,76 | 146,044 | 0,632 | 0,915 |
| 12 | Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından | 66,8 | 148,53 | 0,54 | 0,917 |
| 13 | Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından | 67,1 | 147,049 | 0,516 | 0,917 |
| 14 | Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından | 67,28 | 144,1 | 0,555 | 0,917 |
| 15 | İşimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından | 67 | 143,361 | 0,657 | 0,914 |
| 16 | İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından | 66,98 | 144,585 | 0,636 | 0,914 |
| 17 | Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından | 66,82 | 146,197 | 0,605 | 0,915 |
| 18 | Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından | 66,75 | 146,783 | 0,565 | 0,916 |
| 19 | Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından | 66,87 | 143,665 | 0,671 | 0,914 |
| 20 | Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından | 66,67 | 146,904 | 0,589 | 0,916 |

CONBACH ALPHA

| İŞ DOYUMU ANKETİ GÜVENİRLİK ANALİZİ | | | |
|-------------------------------------|------------|-----|-----|
| Cronbach's Alpha | N of Items | N | % |
| 0,92 | 20 | 300 | 100 |

| Ek 2 | ANKET GEÇERLİLİK TESTİ SONUÇLARI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|------|--|-------|------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 | Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler | 0,76 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | . Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler | 0,755 | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler | 0,81 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler | 0,753 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar. | 0,681 | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler. | 0,72 | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler. | 0,542 | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler. | 0,432 | 0,53 | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir | 0,444 | 0,42 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum (T). | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir. | 0,415 | 0,41 | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Yönetim, güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir. | | 0,5 | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır. | | 0,64 | | | | | | | | | | | | |

| Ek 2 | ANKET GEÇERLİLİK TESTİ SONUÇLARI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|------|---|---|------|---|---|---|------|---|------|---|----|------|-------|------|----|
| 14 | Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir) | | 0,67 | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır. | | 0,76 | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır | | 0,73 | | | | | | | | | | | | |
| 17 | Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır | | 0,65 | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir. | | 0,44 | | | | | | | | | | 0,427 | | |
| 19 | İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar. | | | | | | 0,41 | | | | | | 0,508 | | |
| 20 | Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır. | | | | | | | | | | | | 0,661 | | |
| 21 | Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir | | | | | | | | | | | | 0,48 | | |
| 22 | İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum. | | | | | | | | | | | | | 0,7 | |
| 23 | . İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum. | | | | | | | | 0,41 | | | | | 0,55 | |
| 24 | İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum | | | | | | | | 0,57 | | | | | | |
| 25 | Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum. | | | | | | | | 0,77 | | | | | | |
| 26 | . Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum | | | | | | | | 0,71 | | | | | | |
| 27 | Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar. | | | | | | | | | | | 0,53 | | | |
| 28 | Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar | | | | | | | | | | | 0,56 | | | |
| 29 | Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar | | | | | | | | | | | 0,62 | | | |
| 30 | Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar. | | | | | | | | | | | 0,63 | | | |

| Ek 2 | ANKET GEÇERLİLİK TESTİ SONUÇLARI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|------|--|---|---|------|------|---|------|---|---|---|------|----|----|----|----|
| 31 | Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır | | | -0,7 | | | | | | | | | | | |
| 32 | Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir. | | | -0,8 | | | | | | | | | | | |
| 33 | Kazalar kaçınılmazdır | | | -0,8 | | | | | | | | | | | |
| 34 | Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır | | | -0,9 | | | | | | | | | | | |
| 35 | Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar | | | -0,8 | | | | | | | | | | | |
| 36 | Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor. | | | -0,8 | | | | | | | | | | | |
| 37 | Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz. | | | | | | 0,75 | | | | | | | | |
| 38 | Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum | | | | | | 0,75 | | | | | | | | |
| 39 | Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir. | | | | | | 0,73 | | | | | | | | |
| 40 | Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler | | | | | | 0,51 | | | | | | | | |
| 1 | İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım. | | | | 0,77 | | | | | | | | | | |
| 2 | İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım. | | | | 0,81 | | | | | | | | | | |
| 3 | #AD? | | | | 0,79 | | | | | | | | | | |
| 4 | İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim | | | | 0,78 | | | | | | | | | | |
| 5 | İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım | | | | 0,76 | | | | | | | | | | |
| 6 | İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak | | | | 0,65 | | | | | | | | | | |
| 1 | Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından | | | | | | | | | | 0,44 | | | | |

| Ek 2 | ANKET GEÇERLİLİK TESTİ SONUÇLARI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|------|--|---|---|---|---|-----|---|-------|---|-------|------|----|----|----|-------|
| 3 | Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından | | | | | | | | | | 0,69 | | | | |
| 4 | Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından | | | | | | | | | | 0,72 | | | | |
| 5 | Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından | | | | | | | | | | 0,42 | | | | |
| 6 | Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından | | | | | 0,4 | | | | | | | | | |
| 7 | . İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından | | | | | | | | | | | | | | 0,645 |
| 8 | Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından | | | | | | | | | | | | | | 0,567 |
| 9 | İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından | | | | | | | 0,599 | | | | | | | |
| 10 | İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından | | | | | | | 0,608 | | | | | | | |
| 11 | . İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından | | | | | | | 0,689 | | | | | | | |
| 12 | Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından | | | | | | | 0,534 | | | | | | | |
| 13 | Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından | | | | | | | | | 0,703 | | | | | |
| 14 | Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından | | | | | | | | | 0,734 | | | | | |
| 15 | İşimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından | | | | | | | | | 0,647 | | | | | |
| 16 | İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından | | | | | 0,5 | | | | 0,564 | | | | | |
| 17 | Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından | | | | | 0,7 | | | | | | | | | |
| 18 | Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından | | | | | 0,7 | | | | | | | | | |

| Ek 2 | ANKET GEÇERLİLİK TESTİ SONUÇLARI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|------|--|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 19 | Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından | | | | | 0,7 | | | | | | | | | |
| 20 | Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından | | | | | 0,6 | | | | | | | | | |
| | Extraction Method: Principal Component Analysis. | | | | | | | | | | | | | | |
| | Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. | | | | | | | | | | | | | | |
| | a Rotation converged in 14 iterations. | | | | | | | | | | | | | | |

EK 3.

ÖZGEÇMİŞ

ADI SOYADI: Çiğdem Kevser Saraç

DOĞUM YERİ VE TARİHİ: Samsun-01.01.1978

UYRUĞU: T.C.

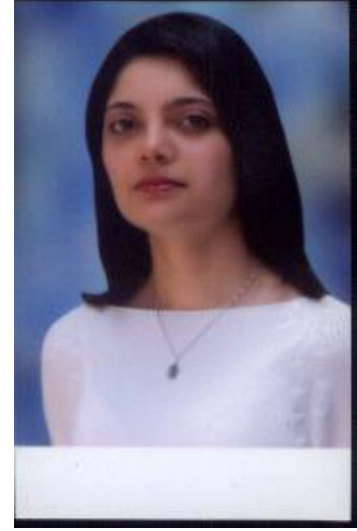
MEDENİ HALİ: Bekar

CİNSİYETİ: Kadın

TELEFON: (212) 3953645

E-MAIL: cigdem_sarac@hotmail.com

saracc@mef.edu.tr



EĞİTİM DÜZEYİ

Çiğdem Kevser Saraç, 1978 yılında Samsun'da dünyaya geldi. 1988 Yılında Samsun/Çarşamba Gazi Osman Paşa İlk Okulundan Mezun oldu. Daha sonra 1991 Yılında Samsun/Çarşamba Kenan Evren Orta Okulundan Mezun oldu. Orta eğitimin ardından 1996 yılında Samsun/ Atatürk Sağlık Meslek Lisesinden mezun oldu. Lise eğitiminin ardından 1997 - 1999 yılları arasında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Hemşirelik eğitimi aldı. 2 yıllık ön lisans eğitiminin ardından Ekim 1999 - Haziran 2003'de Koç Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulunda 4 yıllık lisans eğitimi aldı. 2013 yılında İstanbul Aydın Üniversitesinde Aile Danışmanlığı eğitimi, 2014 yılında Yöntem Akademide İş Sağlığı ve Güvenliği Hemşireliği eğitimi ve yine 2014 yılında Aktüel Eğitim Merkezinde İlk yardım Eğitmenliği eğitici eğitimi aldı. Halen Nişantaşı Üniversitesi İşletme Fakültesinde Yüksek Lisans tezli bölüm öğrencisi.

YABANCI DİLLER: Çok iyi derecede İngilizce bilmektedir.

BİLGİSAYAR VE DİĞER TEKNOLOJİK CİHAZLARIN KULLANIMI:

Microsoft Office , internet explorer kullanımı.

İŞ TECRÜBESİ

Çalışma hayatına 1996 Yılında Menteşoğlu Konfeksiyon Fabrikasında Makine İşçisi olarak başladı. Ardından 1996 yılında Samsun /Tekkeköy Özel sağlık Polikliniğinde hemşirelik yaptı. 1997-1999 yılları arasında Rize ili İyidere ilçesi Merkez Sağlık Ocağında köy ebisi olarak çalıştı. 1999 yılı sonunda İstanbul'a gelerek Koç

Üniversitesinde 4 yıl süre ile Elektronik Kaynaklar Kütüphaneciliği yaptı. 2003 yılında VKV Amerikan Hastanesinde servis hemşiresi olarak çalışmaya başladı. 2004 yılında buradan ayrılarak Majestik Makinada ayakkabı monte makinası ithalatçılığı yaptı. 2005-2006 yılları arasında İstanbul Ortopedi Merkezinde Ameliyathane hemşireliği yaptı. 2007-2008 yılları arasında Academic Hospital'da ameliyathane hemşireliği ve sterilizasyon sorumluluğu yaptı. 2008 yılı sonunda buradan ayrılarak Türk Böbrek Vakfında ameliyathane hemşireliği yaptı. 2009 yılında ayrılarak Jinemed Hastanesine ameliyathane sorumlu hemşiresi olarak başladı. 2010 yılı sonunda buradan ayrılarak Özel bir firmanın ameliyathane bölümü kurulmasına yardımcı oldu. 2012 yılında Ethica hastanesinde ameliyathane hemşireliği ve ameliyathane sorumlu hemşire yardımcılığı yaptı. 2013 yılında buradan da ayrılarak YCEO firmasında üst düzey yönetici asistanlığı yaptı. 2014 yılında İş sağlığı ve güvenliği hemşiresi olarak Bankalarda part time çalıştı. Nisan 2015 tarihinde Mef Üniversitesinde başladığı iş sağlığı ve güvenliği hemşireliği görevine halen devam etmektedir.

ÖDÜLLER VE BURSLAR:

- Koç Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulunda 4 yıl süre ile karşılıklı eğitim bursu.
- Odalar ve borsalar birliği/İstanbul 2 yıl boyunca karşılıksız burs (2001-2002).