

**T.C.**  
**AVRASYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**OKULLARDA İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ**  
**(RİZE İLİ ARDEŞEN ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tülay DEMİR**

**ŞUBAT 2019**

**TRABZON**

**T.C.**  
**AVRASYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**OKULLARDA İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ**  
**(RİZE İLİ ARDEŞEN ÖRNEĞİ)**

**Tülay DEMİR**

**Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde**  
**“YÜKSEK LİSANS”**  
**Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :14.06.2019**  
**Tezin Savunma Tarihi : 01.07.2019**  
**Tez Danışman : Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ**

**TRABZON 2019**

T.C.  
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü

KABUL VE ONAY SAYFASI

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Tülay DEMİR tarafından hazırlanan “**OKULLARDA İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ (RİZE İLİ ARDEŞEN ÖRNEĞİ)**” başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 14/ 06 / 2019 gün ve 18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ  
JÜRİ BAŞKANI

  
Doç.Dr Fadime EROĞLU  
ÜYE

  
Dr. Öğr.Üyesi Osman YILDIZLAR  
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ  
Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Rize ili Ardeşen ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda çalışan öğretmenlerin Güvenlik iklimi algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanarak, güvenlik iklimini etkileyen faktörler incelenmiştir...

Öncelikle anket ve ölçekleri doldurarak araştırmama katkıda bulunan Ardeşen'deki tüm idareci ve öğretmen arkadaşlarıma, araştırmamda kolaylık sağlayan Ardeşen Milli Eğitim Müdürlüğü ve Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğüne, yüksek lisansa başladığımız günden beri bize sevgi ve desteğini esirgemeyen ve tez çalışmamda da aynı şekilde destek olan Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ hocama, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen her zaman yanımda olan sevgili babam ve annem Hakkı DEMİR ve Mediha DEMİR'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Tülay DEMİR

Trabzon 2019

## TEZ BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum. "Okullarda İş Güvenliği İklimi (Rize İli Ardeşen Örneği)" başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Prof.Dr Mehmet TÜFEKÇİ 'nin sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 01/07/2019



Tülay DEMİR

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No

KABUL VE ONAY SAYFASI .....	III
ÖNSÖZ.....	IV
TEZ BEYANNAMESİ .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
TABLolar DİZİNİ .....	VIII
SİMGE VE KISALTMALAR .....	IX
ÖZET .....	X
ABSTRACT .....	XI
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	3
2.1. İş kazası ve Meslek Hastalığı .....	3
2.2. Dünyada ve Türkiye’de İş Kazası ve Meslek Hastalıkları .....	4
2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri .....	4
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	5
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı ve Amacı .....	5
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ana İlkeleri .....	6
2.6.1. Kültür ve İklim .....	7
2.6.2. Örgüt Kültürü ve Güvenlik Kültürü .....	7
2.6.3. Örgüt İklimi ve Güvenlik İklimi .....	8
3. GEREÇ VE YÖNTEM .....	11
3.1. Araştırmanın Türü ve Amacı .....	11
3.2. Evren ve Örnekleme .....	11
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı .....	11
3.4. Verilerin Güvenilirliği .....	12
3.5. Araştırmanın Etik Yönü .....	12
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	12

3.7.	Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi .....	12
3.8.	Güvenlik İklimi Ölçeği .....	13
4.	BULGULAR .....	14
4.1.	Tanımlayıcı Özellikler .....	14
4.1.1.	Sosyo-Demografik Veriler .....	14
4.1.2.	Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Veriler .....	15
4.2.	Sosyo-Demografik Verilerin Güvenlik İklim Ölçeği Üzerine Etkileri .....	15
4.3.	Çalışma Koşullarının Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi .....	18
4.4.	Çalışma Memnuniyet Düzeylerinin Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi .....	21
4.5.	Güvenlik İklimi Ölçeği İle İlişkili Sayısal Değişkenler .....	23
5.	TARTIŞMA .....	24
5.1.	Öğretmenlerin Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Güvenlik İklimlerinin Değerlendirilmesi .....	24
5.2.	Öğretmenlerin Çalışma Koşullarına Göre Güvenlik İklimlerinin Değerlendirilmesi .....	25
5.3.	Öğretmenlerin Çalışma Memnuniyetlerine Göre Güvenlik İklimlerinin Değerlendirilmesi .....	26
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER .....	28
7.	KAYNAKÇA .....	30
8.	EKLER .....	38

## TABLolar DİZİNİ

### Sayfa No

Tablo 4.1.	Öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları .....	14
Tablo 4.2.	Güvenlik iklim ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları .....	15
Tablo 4.3.	Cinsiyetin güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri .....	16
Tablo 4.4.	Medeni durumun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri .....	16
Tablo 4.5.	Eğitim durumunun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri .....	17
Tablo 4.6.	Öğretmenlerin çalıştığı idari pozisyonun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri .....	17
Tablo 4.7.	Öğretmenlerin çalıştıkları okulun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri .....	18
Tablo 4.8.	Öğretmenlerin nöbet tutma durumlarının güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri .....	19
Tablo 4.9.	Öğretmenlerin İSG eğitimi alma durumlarının güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri .....	19
Tablo 4.10.	Öğretmenlerin iş verimi yeterliliğinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri .....	20
Tablo 4.11.	Öğretmenlerin iş bırakma düşüncelerinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi .....	20
Tablo 4.12.	Öğretmenlerin iş memnuniyetinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi .....	21
Tablo 4.13.	Öğretmenlerin iş yerlerindeki kişiler arası ilişkilerden memnuniyetinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi .....	22
Tablo 4.14.	Öğretmenlerin iş yükü memnuniyetlerinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi .....	22
Tablo 4.15.	Güvenlik iklim ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının bazı sayısal değişkenler ile korelasyonu .....	23



## SİMGELER VE KISALTMALAR

ESAW	: Avrupa Birliği
FAA	: Federal Havacılık Kurulu
GİÖ	: Güvenlik İklimi Ölçeği
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IAEA	: Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
IBM	: International Business Machines; Uluslararası İş Makineleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGE	: İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
OSHA	: İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YBK	: Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar
yy.	: Yüzyıl
SD	: Standart sapma

## ÖZET

Bu çalışmada Rize ili Ardeşen ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda çalışan öğretmenlerin Güvenlik iklimi algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Kesitsel, tanımlayıcı tipte yapılan çalışmanın evrenini Ardeşen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Çalışmada bir örneklem alınmamış olup, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde çalışan 500 Öğretmenden 406 kişiye (Katılım oranı:%81,2) ulaşılmıştır.

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Anket formu; sosyo-demografik veri formu, öğretmenlerin çalışma koşullarına ilişkin sorular ve Güvenlik iklimi ölçeği bulunmaktadır. Elde edilen verilerin çözümlenmesin frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde gibi betimsel istatistiklerden yararlanıldı.

Öğretmenlerin çalışma koşulları ve sosyo demografik bilgilerinin güvenlik iklimi algı düzeyi üzerine etkisinin değerlendirilmesinde normal dağılım sağlandığı durumlarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanıldı.

Normal dağılım sağlanmadığı durumlarda ise nonparametrik testlerde kruskal Wallis ve Mun vitney U testleri kullanıldı.

Sayısal değerışkenler ile güvenlik iklimi ölçeği puanın ilişki analizinde spearman korelasyon analizi kullanıldı.

Çalışmaya katılan öğretmenlerden erkek olanların kadınlara göre güvenlik iklimi algı düzeyi anlamlı düzeyde daha yüksek çıkarken ( $P<0,05$ ), diğer sosyo demografik değerışkenler ile güvenlik iklimi arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir.

Öğretmenlerden idareci olanlar ve lisede çalışan öğretmenlerin güvenlik iklimi algı düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerde İSG eğitimi almış olmaları daha yüksek güvenlik iklimi algı düzeylerine sahip olmalarına katkı sunan en önemli unsur olarak öne çıkmaktadır.

Bunun yanında, yaptıkları işten memnun olan öğretmenlerin daha yüksek güvenlik iklimi algı düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş memnuniyeti ve çalışma koşulları güvenlik iklimini olumsuz etkileyen temel faktörlerdir.

Güvenlik iklimi, Öğretmen, çalışma koşulları, Ölçek

## ABSTRACT

In this study; it is aimed to determine perception level of security climate of teacher who work at schools depending on Ministry of Education in Ardeşen-Rize

Universe of cross sectional descriptive research is composed of teachers work at schools depending on Ministry of Education in Ardeşen-Rize

In this study; no sampling was taken and it is aimed to reach all the universe. On the date when study was done, 406 of 500 teachers were reached (participation rate 81.2)

Data were taken with questionnaire by researcher, it contains socio demographic data form, questions about working conditions of teachers and scale of security climate. Analysis of obtained data was done with frequency, standard deviation and descriptive statistics like percentage.

In the situations that normal distribution is obtained, t test and one way variance were used on evaluating effects of working conditions of teacher and socio demographic information on perception level of security climate.

In the situation that normal distribution is not obtained, in non parametric tests, Kruskal Wallis and Mann Whitney U tests were used.

Spearman correlation analysis was used on the relation of point of scale of security climate numerical variables

While perception scale of security climate with women teacher participants are remarkably higher than men teacher participants ( $p < 0,05$ ), no relationship between socio demographic variables and security climate was observed.

Teachers who are administrator and work at high school have less perception scale of security climate compared to other teachers. A teacher's studying occupational health and safety education is the most important factor to have less perception scale of security climate.

Besides, Teachers who are happy at work have less perception scale of security climate. Work satisfaction and working conditions of teachers are the main factor which influences security climate negatively.

Security climate, teacher, working conditions, scale

## 1. GİRİŞ

Dünya'da 19 yy. dan bu yana yaşanan teknolojik gelişmeler, üretimde kitlesel artışı getirmesinin yanı sıra, çalışma ortamlarında olumsuz koşulların ortaya çıkmasına da yol açmıştır. Dünyada Endüstrileşme ile birlikte bireylerin ihtiyaç maddelerine erişimi rahat olmasının karşın, iş sağlığı tehdit eden olumsuz koşullarında artmasına neden olmuştur. Sanayi devriminin ilk zamanlarında çalışma koşulları kötü ve iş sağlığına gereken önem verilmiyordu. Ancak daha sonrada işçi maliyetlerinin artması ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine bağlı iş gücü kayıplarına daha fazla önem vermeye başlanmıştır. Daha sonraki süreçten günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması önemli bir husus olarak değerlendirilmiş ve bu konudaki yasal düzenlemeler halen devam etmektedir [1]. Bu bağlamda, işyerlerinde işyeri çalışma ortamı kaynaklı, işçi sağlığını ve etkileyen etmenleri, kontrol, değerlendirme ve kavrama şeklinde tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği bilimi, günümüzün önemli konuları arasında dikkat çekmektedir [2-3].

Çalışma alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, çalışanların bilgi tutum ve davranışlarının önemli bir rolü olduğu ve çalışma ortamındaki yanlış davranışlar ile kötü çalışma koşullarının, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının ana nedeni olduğu bilinmektedir [2,3-6]. Bu durum, çalışma ortamlarında meydana gelen kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının engellenmesinde teknik, kurumsal ve yasal düzenlemelerin oldukça önem kazanmasına neden olmuştur. Güvenlik performansını yükseltme amacı ile standart uygulamaların iş güvenliğinin bir parçası haline getiren ülkeler, kurumlar, işçi tutumlarını esas alan çalışmalara yoğunlaşmışlardır.

Ülkemizde de uluslararası düzeyde yaşanan dönüşümlere paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli uygulamalar çalışma hayatına girmekte ve bu yasalar sürekli güncellenmektedir. Ancak bu yasaların uygulanmasında çeşitli sıkıntılarla karşılaşılmaktadır. Ülkemizde ki güncel duruma göre işveren, çalışanların sağlığını korumakla ve iş güvenliklerini sağlamak ile yükümlüdür. Bunu gerçekleştirebilmek için işverenlerin işçilerine gerekli koruyucu ekipmanların temin edilmesi, unların kullanılması için çalışanlarını yönlendirmesi, çalışanların iş sağlığı güvenliği ile ilgili eğitilmesi, gerekli sağlık taramalarının yapılması ve risklerin belirlenmesi gerekmektedir. İşçilerin bu uygulamalardan ne adar yararlandığını belirlemek de bir diğer önemli konudur. Bu nedenle bir organizasyonda ki çalışanlarda bu konuda gerekli önlemleri almak zorundadır [7]

Güvenlik iklimi algısı çalışanların, iş arkadaşlarına ve kurallara karşı oluşturdukları toplam algıdır. Bu algının nasıl olduğu çalışanların davranışlarını etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda güvenli ortamlarda çalıştıklarını düşünen ve bu yönde algı geliştiren çalışanların daha az iş kazası deneyimledikleri ve işe bağlı sağlık problemlerinde azalma görülmüştür [8].

Bu araştırmada, Rize'nin Ardeşen ilçesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin güvenlik iklimi algı düzeyini belirleyen faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile birlikte güvenlik iklimi algısına dair genel bir çerçeve sunulmaya çalışılmış, ardından öğretmenlerin güvenlik iklimi algılarının belirlenmesi için Ardeşen Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan 406 öğretmen ile yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların literatür ile değerlendirilmesine yer verilmiştir.

## 2. GENEL BİLGİLER

Son zamanlarda iş sağlığı ve güvenliğinin, kurumsal ve yasal düzenlemeler ile tesis edilemediği fikri hakim olmaya başlamıştır. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir bölümünün güvensiz çalışma davranışlarından dolayı oluştuğu ifade edilmektedir. Bu durum, “insan” faktörünü ve onun davranışlarının esas belirleyicisi olan “kültür” kavramını, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin çalışmaların merkezi haline getirmiştir.

Güvenlik kültürü, çalışılan kurumdaki örgüt kültürü kavramının bir alt boyutudur. [9]. Bu nedenle örgüt kültürünü anlayabilmek için, güvenlik iklimi ölçekleri kullanılmaya başlanmıştır [11-12]. Kültür ve iklim kavramları her ne kadar birbirine benzer kavramlar olsa da temel olarak farklılık gösterirler [12-15].

Kısaca güvenlik ve kavramı emniyette olma duygu durumudur [16]. Bu özelliği ile güvenlik Maslow’ un temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Kurumda güvenlik ikliminin geliştirilmesi ve kalıcı hale getirilmesi ancak güvenlik kültürünün oluşturulması ile oluşur [6,18].

### 2.1. İş kazası ve Meslek Hastalığı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını, “ yapılan işten kaynaklanan veya bu işin yapıldığı esnada vuku bulan kazalar” olarak tanımlamıştır [19]. Daha sonra bu tanıma kaza sonucunda üretimde neden olma durumu da eklenince ILO tarafından daha kapsamlı bir tanım yapılmıştır [16].

Meslek hastalığı ise ILO yapılan iş ya da meslek ile ilgili maruziyetten kaynaklı çalışmada meydana gelen kaza olarak tanımlamaktadır. [20]. Daha sonra 2002 yılında bu tanım güncellenerek işin yapılmasından dolayı oluşan risk faktörlerinden oluşan hastalıklar denmiş ve maruziyet dışındaki faktörlerde tanıma katılmıştır. [19]. WHO benzer bir şekilde meslek hastalığını 2017 yılında hazırladığı yayında meslek hastalığını işin yürütülmesinden kaynaklı oluşan ve maruziyet sonucu gelişen hastalıklar olarak tanımlamıştır (16). İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA) tar iş kazası ve meslek hastalığını beraber değerlendirmiş ve yine diğer tanımlamalarda olduğu gibi tanımında maddi unsurlara yer vermiştir [21].

## **2.2. Türkiye’ de ve Dünyada Meslek Hastalıkları ve İş Kazası**

ILO verilerine göre 2008 yılında tüm dünyada kayıtlı 350 milyon kadar iş kazası olduğunu ve bunların ortalama % 10’ nun ölümlerle sonuçlandığını belirtmiştir. Meslek hastalıklarından dolayı ise ortalama 1,5 milyon kişinin öldüğü tahmin edilmektedir. 2008 verilerine göre dünyada her yıl 330 milyondan fazla iş kazası olmaktadır. Bu iş kazalarının 358 bin tanesi ise ölümlerle sonuçlanmıştır [4-5].

Türkiye’de, 16 milyon aktif çalışanın istihdam edildiği 2016 yılında, 286.068 çalışanın iş kazası geçirdiği kayıt edilmiştir. Aynı yıl yaklaşık 6000 çalışan meslek hastalığına yakalanmış ve bu vakalar sonucu 1.405 çalışan hayatını kaybetmiştir. Meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde toplam 3.453.702 iş günü ekonomik kayıp olarak ortaya çıkmıştır [22].

İngiltere’de, iş kazaları ve meslek hastalıkları geliştirilen bir metod ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetine ilişkin hesaplamalar yapılmıştır. Bu hesaplamalara göre, bir milyondan fazla iş kazası çıkmakta ve 2,3 milyon meslek hastalığı ortaya çıkmaktadır. Ve bütün bunlara bağlı olarak 40 milyon iş gününün kaybolduğu hesaplanmıştır [2].

Ülkemizde yine TÜİK Verilerine göre, 2016 yılında iş kazaları ve meslek hastalıklarının gayri safi yurt içi hasılatı 105 milyar Türk lirası zarara uğrattığına yer verilmektedir [23].

İş kazaları ve hastalıkları yukarıda verilen bilgiler dahilinde, işverenler, işçiler ve devlet açısından çok önemli kayıpların oluşmasına neden olmaktadır [24]

## **2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri**

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan çeşitli faktörler söz konusudur. Bir iş kazasının meydana gelmesinde, meslek hastalığının ortaya çıkmasında genel anlamda sosyolojik, psikolojik, fizyolojik unsurlar ile kurumsal ve teknik faktörler etkili olmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, çalışanlardan, iş ekipmanlarından, çalışma ortamlarından ve beklenmedik olaylardan kaynaklandığı ifade edilmektedir.

Güvensiz durum ve davranışların, müdahale edilebilir ve kontrol altına alınabilir özellikte olması, araştırmacıların üzerinde durduğu önemli bir faktör haline gelmesine neden olmuş ve çalışmaların odağında tutmuştur.

Güvensiz durum kavramı, genel olarak, kazalara neden olup fiziksel eksiklikler, yanlış ve tehlikeli durumlar oluşturmaktadır. Güvensiz davranış kavramı, iş sırasında kazalara, özensiz, hatalı ve bilgisiz davranışlara neden olabilecek dikkatsiz ve pervasız davranışları içerir. Meydana gelen iş kazalarının %80-95'inin güvensiz davranışlardan kaynaklandığı ifade edilmektedir [6,18]. Bu durum, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde teknik, kurumsal ve yasal düzenlemelerin yanı sıra çalışma hayatında, çalışanların davranışlarına yönelik kavramların ve bu kavramlara yönelik çalışmaların önemini göstermektedir.

#### **2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği**

Dünya nüfusunun artması mal ve hizmetlere olan talebin artmasına ve dolaylı olarak arzının artmasına neden olmuştur. Bu nedenle fazla çalışmadan ve dolaylı iş kazalarında da % 80-90 civarında bir artış meydana gelmiştir [6,18]. Serbest piyasa ekonomisinin egemen olması ile birlikte bu bakımdan daha önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir [2-3].

ILO tarafından iş sağlığı ve güvenliği şu şekilde tanımlanmıştır:

“İş sağlığı ve güvenliği; bütün mesleklerdeki işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını en üst düzeye çıkarmak ve bu seviyeyi korumak [16].

#### **2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı ve Amacı**

Küreselleşmenin etkileri ile çalışma hayatında yaşanan hızlı değişimler neticesinde ortaya çıkan sosyal, politik, teknolojik ve ekonomik olgular, iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamında yaşanan olumlu ve olumsuz yönde etkilerin en büyük etkeni olarak algılanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin odak noktasında yalnızca çalışanlar varken söz konusu etkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma sistemini, çalışma ortamını da ele alacak şekilde



genişletmiş ve iş sağlığı ve güvenliğinin kapsam ve amaçları, tüm işletme ve üretim güvenliğini de kapsayacak şekilde ifade edilmeye başlanmıştır [25].

- Çalışanların korunması; çalışanların işyerinin olumsuz etkilerinden korunması; çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak,

- Üretim güvenliğini sağlamak; iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek emek ve iş günü kayıplarını en aza indirmek ve böylece iş verimliliğinde artış sağlayarak üretim seviyesini artırmak,

- İşletmenin güvenliğini sağlamak; çalışma ortamlarında alınacak önlemler ile yangın ve patlama risklerinin önlenmesi, makine arızalarının önlenmesi vb. iş güvenli hale getirmek için.

Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan faaliyetler, makro düzeyde, iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle ülke ekonomisi ve toplum üzerinde oluşan doğrudan ve dolaylı olumsuzlukları da ortadan kaldıracaktır.

Özetle, iş sağlığı ve güvenliği, pozitif sosyal ortamları, sağlıklı ve güvenli çalışma yöntemlerini teşvik ederek çalışanları her koşulda korumayı ve çalışma ortamlarının verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.

## **2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ana İlkeleri**

İş sağlığı ve güvenliğinin merkezinde çalışanların olmasının yanı sıra, bütün organizasyonu yakından ilgilendirmektedir [25]. Bu özellikleri İSG temel bilimlerden sağlık bilimlerine ve mühendislik bölümlerini de kapsayan multidisipliner bir alandır [2]. Bu geniş alan içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri şunlardır;

- Bütün çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak,
- Ulusal ve organizasyonel olarak iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması,

- Koruyucu iş sağlığı ve güvenliği kültürünü sürdürülebilir kılmak,
- İş veren organizasyondaki tüm bireylerin sürece dahil edilmesi.

### **2.6.1. Kültür ve İklim**

Kültür, oldukça sık kullanılan bir kavram olmasından dolayı günlük hayatta bazen değişik anlamlarda kullanılabilir. Kroeber ve Kluckhohn'e tarafından yapılan tanıma göre kültür, insanların, eylemleri, sözleri ve eserleri ile meydana getirdikleri özgün olayların soyut halidir [26]. Kültür, hem bir yandan koşullanmış davranışların biçimidir hemde sonraki davranışların belirleyicisidir [6,18,27].

Kültür çok karmaşık insani davranışlar ve inançlar bütünü iken, iklim, bütün bu değerlerin dışarı yansıma biçimidir. Başka bir deyişle iklim, kültürün görünen yüzüdür. [11]. Bu bakımdan iklim, işçilerin davranışları üzerine etki eden çevrenin görünen özellikleridir [28].

### **2.6.2. Örgüt Kültürü ve Güvenlik Kültürü**

Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireyler tarafından ortak payda olarak kabul edilen bir dizi davranış ve varsayımdır [29]. Edgar Schein (2004) tarafından ise örgüt kültürü, topluma uyumu oluşturmak için oluşturulan varsayımlar bütünüdür [11]. Bu bakımdan, kuruluşların başarısı, örgüt kültürü ile yakından ilgilidir [17].

Güvenlik ve yeterlilik artırma stratejileri gittikçe artan bir talebe sahip kuruluşlar tarafından araştırılırken, kültürel yapı genellikle bir engel olarak belirtilmektedir. Schein (2004) tarafından kültür değişimini kolaylaştırmak ve daha etkin yöntemler belirlenmesi için, uzun vadeli planlar yaparak kademeli bir değişiklik yapılması önerilmektedir [11].

Çernobil'de 1986 yılında vuku bulan nükleer kazadan sonra, yapılan değerlendirmelerde her bir çalışanda geliştirilmesi gereken sorumluluk duygusuna vurgu yapılmıştır. Kurumda çalışan tüm personelin benimsediği bir güvenlik kültürü seviyesinin kurulmasının kazayı önlemede önemli bir faktör olacağı belirtilmiştir [12]. IAEA tarafından güvenlik kültürü, "birey ve grupların güvenliği öncelikli olmasına değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünü" şeklinde ifade edilmiştir [31]. Cooper (2000) tarafından güvenlik kültürünün, örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğinde olduğu belirtilmiştir [15].

Wiegmann ve ark. tarafından, Federal Havacılık Kurulu (FAA) için güvenlik literatürü araştırmalarının sentezi üzerine 2002 yılında bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Literatürde yer alan McDonald ve Ryan (1992), Cox ve Cox (1991), Ciavarelli ve Figlock Carroll (1998), (1996), Meshkati (1997), Flin ve ark. (1998), 12, Lee (1998), Helmreich ve Merritt (1998), Eliff (1999), 13, Avustralya Maden Kurulu (MCA) (Anonymous, 1999), , Pidgeon'un (2001) 15 ve Wilpert (2000) güvenlik kültürü tanımlamaları yaparak geniş ifadeler kullanılmıştır [12-15,32-38]. Her biri farklı sektörlerde yapılan bu tanımlamalar genelde ortak özellikler göstermektedir.

### **2.6.3. Örgüt İklimi ve Güvenlik İklimi Konusunda Yapılan Çalışmalar**

Örgüt kültürü ve güvenlik kültürü arasındaki benzerlik, örgütsel kültür ve güvenlik ortamında da kendini göstermektedir [39]. Örgütsel güvenlik ve kültür kavramı bütün organizasyonu ilgilendirirken, örgüt iklimi ve güvenlik iklimi kavramı daha bireysel bir kavramdır [28,30].

Wiegmann ve diğ. (2002) güvenlik literatür araştırmasının sentezi araştırmalarında güvenlik ikliminin ilk olarak 1980 yılında Zohar tarafından kullanıldığı belirtilmiştir [14].

Zohar (1980) tarafından örgütsel iklim araştırmacılarının, motivasyon iklimi ve yaratıcılık iklimi gibi farklı iklim koşullarını farklı şekillerde değerlendirme ihtiyacını vurguladıkları ve iklimin nitelikli bir şekilde ifade edilmesi gerektiği vurgulanmıştır [40].

Zohar (1980), örgüt iklimi bu çalışmadan, özel bir 'güvenlik iklimi' biçimi olan iklim güvenliği kavramını kullanmış ve 'mesleki davranış tarzını çalışanların güvenliğinin öneminin' örgütsel iklim algılarını yansıttığı ve özel bir formu yansıttığı' şeklinde tanımlamıştır. Diğer yandan, güvenlik ortamının örgütsel verimlilik karşısında güvenliğin göreceli önemini ve önceliğini ifade ettiğini belirtmiştir [40].

Zohar (1980), zaman içinde kullanılan güvenlik iklimi kavramı üzerine çok fazla araştırma gerçekleştirilmiştir ve bu çalışmalarda güvenlik iklimi için kavramsal çerçeve verilmiştir [40].

Glennon (1982), güvenlik iklimini çalışanların güvenliğe yönelik davranışlarını etkileyen organizasyonel özelliklere ilişkin algıları olarak ifade etmiş ve güvenlik ikliminin örgüt ikliminin özel bir çeşidi olduğunu belirtmiştir [30].

Brown ve Holmes (1986), güvenlik ikliminin bir bireyin veya belirli bir varlığın grubunun bir dizi algısı olarak tanımlanabileceğini aktarmışlardır [41].

Daha sonraki çalışmalarda, bu çalışmaları referans olarak güvenlik iklimi hakkında daha ayrıntılı araştırmalar yapılmıştır, kabul edilen güvenlik ikliminin en belirgin ve çarpıcı özellikleri ortaya çıkmıştır.

Aslında, Williamson ve ark. (1997), güvenlik ikliminin güvenlik kültürünün bir göstergesi olduğunu ve bunu çalışanların güvenliğe yönelik algılarının ve tutumlarının bir ölçüsü olarak tanımladığını belirtmişlerdir [42].

Cheyne ve ark. (1998), güvenlik ikliminin kurumun paylaşılan algılarının anında yansımaları olan ölçülebilir, geçici, özel bir güvenlik kültürü türü olarak değerlendirilebileceğini belirtmişlerdir [43].

Öte yandan, güvenlik iklimi kavramı, güvenlik ve ulusal ve uluslararası kuruluşların dikkatini çekmiştir. Bu tür kuruluşlar tarafından güvenlik iklimi ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve uygulama kılavuzları yayınlanmıştır. Avustralya Hava Güvenliği Araştırma Bürosu - BASI (Anonymous, 2004) tarafından güvenlik iklimi, işyerinde çalışan ve güvenlik yansımalarına önem verilen çalışanların algılarına odaklanan, kurumun güvenliğini düzenleyen prosedür ve kuralların bir yansıması olarak ifade edilmiştir [44]. MCA tarafından, 1999 yılında Avustralya maden sektöründe güvenlik kültürünün araştırılmasına yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma raporunda, güvenlik ortamının şirkette güvenlik sistemleri, çalışma faktörleri ve bireysel faktörlerle ilgili algılar gibi kayıtsız kurallar olarak tanımlanabileceği ifade edilmiştir [36].

Wiegmann ve ark. (2002) tarafından güvenlik kültürünün ve güvenlik iklimi araştırmalarının sentezi üzerine yürütölen bir araştırmada literatürde yer alan BASI (Anonymous, 2004), Cheyne ve ark. (1998), Dedobbeleer ve Beland (1991), Flin ve ark. (1998), Flin ve ark. (2000), Griffin ve Neal (2000), Hofmann ve Stetzer (1996), Mearns ve ark. (2003), Minerals Council of Australia (Anonymous, 1999), Zohar (1980) ve Zohar'ın (2000) güvenlik iklimi tanımları incelenmiş ve güvenlik ikliminin özelliklerini ortaya koyan kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur[14,36, 43-49]. Çalışmada, güvenlik ikliminin örgütün bireysel algıları arasındaki benzerliklere bağlı olduğu ve güvenlik kültürünün zamansal durumunun anlık ölçümünü yansıttığı belirtilmektedir.

Bununla birlikte, güvenlik ikliminin belirli bir yerde belirli bir bölgedeki güvenlik algısına işaret ettiği, göreceli olarak dengesiz olduğu ve mevcut ortama veya geçerli hükümlere bağlı olarak değiştiği bildirilmiştir.

Zohar (2000), üretim çalışmalarında meydana gelen küçük iş kazalarında grup ikliminin etkileri üzerine yaptığı çalışmada grup düzeyinde güvenlik iklimi kavramını anlattı ve grup düzeyinde güvenlik iklimini denetim uygulamaları çerçevesinde grup üyeleri arasında paylaşılan algılamalar olarak tanımlanmıştır [49].

İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda, yönetim ortamına göre güvenlik iklimi algısındaki farklılıklar araştırılmış ve kurumsal düzeyde güvenlik iklimi ve grup düzeyinde güvenlik iklimi kavramları incelenmiştir (15, 50-51).



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Türü ve Amacı**

Araştırma kesitsel tanımlayıcı olarak planlanmış ve uygulanmıştır. Araştırmanın amacı; Rize Ardeşen ilçesinde çalışan öğretmenlerin güvenlik iklimi algı düzeyini etkileyen faktörleri belirlemektir.

##### Bu çalışmada

- Öğretmenlerin güvenlik iklimi algı düzeyi
- Öğretmenlerin güvenlik iklimi algılarını etkileyen sosyo-demografik ve çalışma ortamına ilişkin özellikler araştırılmıştır.

#### **3.2. Evren ve Örneklemi**

Araştırma Eylül-Ocak 2018 tarihleri arasında, Rize ili Ardeşen ilçesinde bütün devlet okulların çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın evrenini de Ardeşen ilçesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmada herhangi bir örneklem alınmamış olup evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde Ardeşen ilçesinde çalışan 500 öğretmen mevcuttur. Bu süreç içerisinde izinde olan yada araştırmaya katılmayı reddeden öğretmenler çalışmaya dahil edilememiş olup, 426 kişi ile çalışma sonlandırılmıştır. Verilerin tasnifinde eksik yada tutarsız bilgilerin olduğu tespit edilen 20 veri formu çalışma dışı bırakılmıştır. Çalışma 406 kişi tamamlanmış olup katılım düzeyi % 82,1 olmuştur.

#### **3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı**

Veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu”nu ve Choudry ve ark. [52] tarafından geliştirilmiş olup Türen ve ark. (2014) tarafından kısaltılarak Türkçe’ye uyarlanan “Güvenlik İklimi Ölçeği”ni içeren bir anket formu ile toplanmıştır 21 araştırmacı [8], tarafından hazırlanan veri toplama formu öğretmenlerde randevu alınarak ziyaretler esnasında bire bir gözle altında uygulanmıştır.

### **3.4. Verilerin Güvenirliliği**

Güvenlik iklimi ölçeğinden elde edilen verilerin güvenirliliğinde cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır Güvenlik iklimi ölçeği genel katsayı puanı 0,948 (14 madde), Yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutu 0,941 (10 madde), iş arkadaşları ve güvenlik eğilimleri alt boyutu ise 0,849 (4 madde) olarak bulunmuş olup, yüksek güvenirlilik katsayısına sahiptirler. Kullanılan bilgi Ek-1 de sunulmuştur.

### **3.5. Araştırmanın Etik Yönü**

İkinci aşamada araştırmaya başlamadan önce Avrasya Üniversitesine bağlı etik kuruldan onay alınmıştır. Elde edilen verilerin bilimsel çalışma haricinde herhangi bir biçimde kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir. Araştırmanın yapılacağı okullarda çalışmaların yürütülebilmesi için Ardeşen Milli Eğitim Müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmadan elde edilen sonuçlar yalnızca çalışılan dönem için, Rize İli Ardeşen ilçesinde görev yapan öğretmenlere genelleme yapılabilir.

### **3.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi**

Elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak IBM SPSS Statistics 21 paket programında analiz edildi. Veriler analiz edilirken katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin (kişisel ve mesleki özellikleri ile çalışan güvenliği öyküleri) belirlenmesi ile ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanların değerlendirilmesi için tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde, en düşük ve en yüksek değerler, ortalama ve standart sapma) kullanıldı. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre ölçeklerden almış oldukları puan ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve Tek yönlü varyans analizi) ya da parametrik olmayan (Mann Whitney U analizi ve Kruskal Wallis Analizi) karşılaştırma analizleri ve ileri analizler (Tukey HSD) kullanıldı. Ölçeğin sayısal

değişkenler ile ilişki analizi spearman korelasyon analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Analizler için %95 güven düzeyinde anlamlılık seviyesi  $p < 0,05$  olarak kabul edildi.

### **3.8. Güvenlik İklimi Ölçeği**

Öğretmenlere yönelik bu konuda bir ölçüm aracı olmadığından, Choudry ve ark. (2009) tarafından inşaat sektörü çalışanlarında geliştirilmiş olan ve Türen ve ark. (2014) tarafından sağlık çalışanları ve elektronik sektörü çalışanlarını kapsayan iki farklı örnekleme Türkçeye uyarlanmış olan “Güvenlik İklimi Ölçeği” (GİÖ) kullanılmıştır [8,52]. İsminde algı ölçeği olduğu ifade edilmemiş olmasına karşın, çalışanların güvenlik iklimi algılarını değerlendirmek amaçlı kullanılmakta olan bir ölçektir. Ölçek 10 maddeden oluşan yönetimin bakış açısı ve kurallar (YBK) ile dört maddeden oluşan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (İGE) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk alt boyutta öğretmenler, çalıştıkları okulda güvenli çalışma ikliminin oluşmasını sağlamada yönetimin hayata geçirdiği politika, uygulama ve kuralları değerlendirmekte, öğretmenlerin bu başlıktaki algıları belirlenmeye çalışılmaktadır. İkinci alt boyutta ise öğretmenlerin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimine ilişkin güvenlik iklimi algıları belirlenmeye çalışılmaktadır. Katılımcılar ölçekte yer alan ifadelere kesinlikle katılıyorum (beş puan) ile kesinlikle katılmıyorum (bir puan) arasında bir seçeneği işaretleyerek puan vermektedir. Ölçek toplam puanı madde toplam puan ortalamasına göre hesaplanmakta ve ortalama beşe yaklaştıkça güvenlik iklimi iyileşmekte, bire yaklaştıkça kötüleşmektedir.



## 4. BULGULAR

Araştırma kapsamına alınıp verileri değerlendirilen 406 öğretmene ilişkin tanımlayıcı bilgiler ve Güvenlik iklimi ölçeğine ilişkin bulgular istatistiksel analizler yapılarak beş bölüme ayrılarak incelenmiştir. Bu bölümler;

1. Tanımlayıcı Özellikler
2. Sosyo-Demografik Verilerin Güvenlik İklimi Ölçeği Üzerine Etkisi
3. Çalışma Koşullarının Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi
4. Çalışma Memnuniyet Düzeylerinin Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi
5. Güvenlik İklimi Ölçeği İle İlişkili Sayısal Değişkenler

### 4.1. Tanımlayıcı Özellikler

#### 4.1.1. Sosyo-Demografik Veriler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.1. Öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları**

Sosyo-demografik Özellikler (n:406)	Sayı	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	217	53.4
Erkek	189	46.6
<b>Yaş</b>		
20-29 Yaş	104	25.6
30-39 Yaş	180	44.3
40 Yaş ve üzeri	122	30.0
<b>Eğitim</b>		
Lisans	338	83.3
Lisans Üstü	68	16.7
<b>Çalıştığı Pozisyon</b>		
Müdür	18	4.4
Müdür yardımcısı	48	11.9
Öğretmen	340	83.7
<b>Medeni durum</b>		
Evli	291	71.7
Bekar	115	28.3

Tablo 4.1'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 53,4'ü (217 kişi) kadındır.. Çalışmaya katılan öğretmenlerden % 71,7'si (291) evli olup yaş ortalaması  $35,91\pm 8,21$ 'dir. Çalışmaya katılanların % 83,7'si (340 kişi) öğretmen olarak çalışmakta iken geri 48 katılımcı idari kadroda çalışmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 83,3 (338 Kişi) lisans mezunu olup, % 16,7'si (68 kişi) ise lisans üstü eğitim düzeyine sahiptir.

#### 4.1.2. Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Veriler

Güvenlik iklimi ölçeğine ait tanımlayıcı veriler tablo 4.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2. Güvenlik iklim ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları**

Güvenlik Ölçeği İklimi	N	Min.	Max.	Ort.	SD
<b>Güvenlik İklimi Ölçeği Toplam Puan (GİÖ)</b>	406	12.0	50.0	38.6	6.8
<b>Yönetim Bakış Açışı Ve Kurallar (YBK)</b>	406	6.0	20.0	15.7	2.7
<b>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimi (İGE)</b>	406	20.0	70.0	54.3	9.0

Güvenlik iklimi ölçeği; Yönetim bakış açışı ve kurallar ( YBK-P) ve İş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (İGE-P) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Toplam on dört (14) sorudan oluşan GİÖ toplam puan ortalaması  $38,59\pm 6,78$ , on (10) sorudan oluşan YBK-P ortalaması  $15,66\pm 2,66$  ve dört (4) sorudan oluşan İGE-P ortalaması  $54,26\pm 8,96$ 'dir.

#### 4.2. Sosyo-Demografik Verilerin Güvenlik İklim Ölçeği Üzerine Etkileri

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti ve GİÖ, YBK ve İGE puan ortalamalarına ilişkin veriler tablo 4.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.3. Cinsiyetin güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri**

Cinsiyet (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Kadın</b>	217	37.8	6.9	217	15.6	2.6	217	53.4	9.1
<b>Erkek</b>	189	39.5	6.5	189	15.8	2.7	189	55.3	8.7
<b>Test Değerleri</b>	t=-2,642 p=0,009			t=-0,685 p=0,494			t=-2,199 p=0,028		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile İGE puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmez ( $p>0,05$ ) iken, YBK ve GİÖ puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmektedir ( $p<0,05$ ). Bu duruma göre, erkeklerin YBK ve GİÖ puan ortalamaları kadınlarınkine göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre GİÖ, YBK ve İGE puan ortalamaları Tablo 4.4’te verilmiştir.

**Tablo 4.4. Medeni durumun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri**

Medeni Durum (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Evli</b>	291	38.6	6.9	291	15.7	2.7	291	54.2	9.1
<b>Bekar</b>	115	38.7	6.5	115	15.7	2.5	115	54.4	8.6
<b>Test Değerleri</b>	t=-0,165 p=0,869			t=-0,146 p=0,884			t=-0,168 p=0,867		

Tablo 4.4’e göre çalışmaya katılanları medeni durumu ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların eğitim durumu ile YBK, İGE ve GİÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki Tablo 4.5’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.5. Eğitim durumunun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri**

Eğitim (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Lisans	338	38.5	6.8	338	15.6	2.7	338	54.1	9.0
Lisans Üstü	68	39.1	6.7	68	15.8	2.7	68	54.9	9.0
Test Değerleri	t=-0,691 p=0,490			t=-0,538 p=0,591			t=-0,683 p=0,495		

Tablo 4.5’e göre çalışmaya katılanları eğitim durumları ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin çalıştığı idari pozisyona göre YBK, İGE ve GİÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.6. Öğretmenlerin çalıştığı idari pozisyonun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri**

İdari Pozisyon (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Müdür/ Müdür Yrd.	66	41.1	6.1	66	16.5	2.5	66	57.7	8.2
Öğretmen	340	38.1	6.8	340	15.5	2.7	340	53.6	9.0
Test Değerleri	t=3,362 p=0,001			t=2,864 p=0,004			t=3,399 p=0,001		

Öğretmenlerin okulda almış oldukları idari görev ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). Bu anlamlı ilişki incelendiğinde, okullarda idari görev alan ( müdür/ müdür yardımcısı) öğretmenlerin

diğer öğretmenlere göre GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları okul ile YBK, İGE ve GİÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 4.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.7. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun güvenlik iklim ölçeği üzerine etkileri**

Okul (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Ana- İlk Okul	110	37.5	7.5	110	15.6	2.8	110	53.1	9.8
Orta Okul	141	37.4	6.3	141	15.4	2.6	141	52.8	8.3
Lise	155	40.5	6.3	155	15.9	2.6	155	56.4	8.6
Test Değerleri	F=10,333 p=0,000			F=1,603 p=0,203			F=7,664 p=0,001		
TUKEY			Ortalama Fark						Ortalama Fark
	Lise	Ana- İlkokul	3,08				Lise	Ana- İlkokul	3,38
		Orta okul	3,10					Orta okul	3,65

Çalışmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul ile İGE puan ortalaması arasında anlamlı bir farklılık görülmez iken ( $p>0,05$ ), GİÖ ve YBK puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık dikkat çekmektedir ( $p<0,05$ ). Tukey analizi ile yapılan değerlendirmede lisede çalışan öğretmenlerin YBK ve GİÖ puan ortalamaları ana okulu, ilk okul ve orta okulda çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0,05$ ).

### 4.3. Çalışma Koşullarının Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi

Öğretmenlerin nöbet tutma durumları ile YBK, İGE ve GİÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 4.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.8. Öğretmenlerin nöbet tutma durumlarının güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri**

Nöbet Tutma (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Nöbet Tutanlar</b>	346	38.5	6.7	346	15.6	2.7	346	54.1	8.9
<b>Nöbet Tutmayanlar</b>	59	39.0	7.4	59	15.8	2.5	59	54.9	9.2
<b>Test Değerleri</b>	t=0,534 p=0,593			t=0,580 p=0,563			t:0,540 p=0,565		

Tablo 4.8'e göre çalışmaya katılanların nöbet tutma durumları ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

Çalışanların İş Sağlığı Güvenliği (İSG) Eğitimi almaları ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.9. Öğretmenlerin İSG eğitimi alma durumlarının güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri**

İSG Eğitimi Aldınız mı? (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Evet</b>	383	207.8	79612	383	206.3	79018	383	207.9	79648
<b>Hayır</b>	23	130.8	3008.5	23	156.6	3602.5	23	129.2	2972
<b>Test Değerleri</b>	U=2732,500 p=0,002			U=3326,500 p=0,045			U:2696,500 p=0,002		

Tablo 4.9'a göre çalışmaya katılan öğretmenlerde İSG eğitimi almış olanların GİÖ ve alt boyutlar sıra ortalaması İSG Eğitimi almayan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazladır ( $p>0,05$ ).

Çalışanların iş verimleri ile GiÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 4.10’da verilmiştir.

**Tablo 4.10. Öğretmenlerin iş verimi yeterliliğinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkileri**

İş Veriminiz Nasıl (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GiÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Yeterli	341	38.9	6.6	341	15.8	2.6	341	54.7	8.8
Yetersiz	65	36.8	7.3	65	15.2	2.9	65	51.9	9.6
Test Değerleri	t=2,385 p=0,018			t=1,695 p=0,091			t=2,309 p=0,021		

Araştırmaya katılan öğretmenlerden iş verimini yeterli olarak tanımlayanların YBK ve GiÖ Puan ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0,05$ ). Ancak iş verimi ile İGE Puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işi bırakma düşünceleri ile GiÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 4.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.11. Öğretmenlerin iş bırakma düşüncelerinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi**

İş Bırakmayı Düşündünüz mü? (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GiÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Evet	74	39.3	6.7	74	15.7	3.0	74	55.0	9.3
Hayır	332	38.4	6.8	332	15.7	2.6	332	54.1	8.9
Test Değerleri	t=0,998 p=0,319			t=-0,010 p=0,992			t=0,752 p=0,452		

Tablo 4.11'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin iş bırakmayı düşünmeleri ile GİÖ ve alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.4. Çalışma Memnuniyet Düzeylerinin Güvenlik İklimi Üzerine Etkisi

Öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyleri ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları tablo 4.12'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.12. Öğretmenlerin iş memnuniyetinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi**

İşinizden memnunuz? (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
Memnun Değilim	26	32.6	8.0	26	13.4	2.9	26	46.0	10.0
Memnunum	380	39.0	6.5	380	15.8	2.6	380	54.8	8.6
Test Değerleri	t=-4,802 p=0,000			t=-4,552 p=0,000			t=-5,000 p=0,000		

Yaptığı işten memnun olan öğretmenlerin GİÖ ve alt boyutları puan ortalamaları yaptığı işten memnun olmadığını belirten öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0,05$ ).

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı ortamdaki kişiler arası ilişkilerden memnuniyet düzeyleri ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki tablo 4.13'te gösterilmiştir.



**Tablo 4.13. Öğretmenlerin iş yerlerindeki kişiler arası ilişkilerden memnuniyetinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi**

İş yerindeki kişiler arası İlişkilerden Memnun musunuz? (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Memnun Değilim</b>	57	35.4	6.2	57	14.4	2.7	57	49.8	8.4
<b>Memnunum</b>	349	39.1	6.7	349	15.9	2.6	349	55.0	8.9
<b>Test Değerleri</b>	t=-3,901 p=0,000			t=-3,819 p=0,000			t=-4,094 p=0,000		

Tablo 4.13'e göre çalıştığı kurumda kişiler arası ilişkilerden memnun olan öğretmenlerin GİÖ ve alt boyutları puan ortalamaları, memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır (p<0,05).

İş yükü memnuniyetinin GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları üzerindeki etkisi tablo 4.14'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.14. Öğretmenlerin iş yükü memnuniyetlerinin güvenlik iklimi ölçeği üzerine etkisi**

İş Yükünden Memnun musunuz? (n=406)	Güvenlik İklimi Ölçeği								
	YBK			İGE			GİÖ		
	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS	N	$\bar{x}$	SS
<b>Memnun Değilim</b>	81	36.9	7.3	81	15.0	2.9	81	51.9	9.3
<b>Memnunum</b>	325	39.0	6.6	325	15.8	2.6	325	54.9	8.8
<b>Test Değerleri</b>	t=-2,477 p=0,014			t=-2,724 p=0,022			t=-2,685 p=0,008		

Tablo 4.14'e göre çalıştığı kurumda iş yükünden memnun olan öğretmenlerin GİÖ ve alt boyutları puan ortalamaları, memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0,05$ ).

#### 4.5. Güvenlik İklimi Ölçeği İle İlişkili Sayısal Değişkenler

GİÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının bazı sayısal değişkenler ile korelasyon analizi tablo 4.15'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.15. Güvenlik iklim ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının bazı sayısal değişkenler ile korelasyonu**

	Yaş	Mesleki Deneyim	Haftalık Çalışma Saati
<b>YBK</b>	r=0.056 p=0.263	r=-0.042 p=0.627	r=-0.089 p=0.072
<b>İGE</b>	r=0.029 p=0.565	r=-0.027 p=0.750	r=-0.050 p=0.318
<b>GİÖ</b>	r=0.057 p=0.255	r=-0.058 p=0.247	r=-0.082 p=0.101

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Yaşları ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ( $-1,5<r<+1,5$ ).

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Mesleki deneyimleri ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ( $-1,5<r<+1,5$ ).

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Haftalık çalışma saatleri ile GİÖ ve alt boyut puan ortalamaları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ( $-1,5<r<+1,5$ ).

## 5. TARTIŞMA

İnsanlar hayatlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirdikleri için, iş yerlerinde sağlıklı bir çalışma ortamının bulunması toplum sağlığına olumlu katkı sunacaktır. Bunun yanı sıra sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi meydana gelecek iş gücü kayıplarını azaltıp verimliliği arttıracığından dolayı, ülke ekonomisine katkı sunacaktır.

Çalışma alanlarındaki risk faktörleri her meslek grubunda değişik düzeylerde kendini göstermektedir. Her ne kadar okullar yüksek riskli iş yerleri arasında gösterilmese de ülkemiz genelinde ki okul sayısını düşündüğümüzde ve buna bağlı olarak çalışan sayısı dikkate alındığında, okullarda güvenlik iklimi algısının yükseltilmesi genel olarak iş sağlığına çok önemli katkı sunacaktır.

Rize İli Ardeşen ilçesinde yaptığımız bu araştırmada çalışmaya katılan öğretmenler genel olarak orta yaş grubunda (35,91±8,21) olmakla birlikte, çoğunluğu evlidir. Genellikle benzer gelir düzeyine sahip olan öğretmenlerin yine çoğu lisans mezunu olup benzer eğitim düzeylerine sahiptirler. Araştırmada elde edilen bulguların değerlendirilmesi üç bölümde yapılmıştır. Bunlar;

- 1.Öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerine göre güvenlik iklimlerinin değerlendirilmesi
- 2.Öğretmenlerin çalışma koşullarına göre güvenlik iklimlerinin değerlendirilmesi
- 3.Öğretmenlerin çalışma memnuniyetine göre güvenlik iklimlerinin değerlendirilmesi.

### 5.1. Öğretmenlerin Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Güvenlik İklimlerinin Değerlendirilmesi

Çalışmamıza katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile güvenlik iklimi toplam puanı ve YBK alt boyut puan ortalaması arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı fark görülmüştür. Literatürde güvenlik ikliminin araştırıldığı çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Bir tekstil firmasında 2005 yılında özel bir tekstil firmasında çalışanlarda erkeklerin kadınlara göre iş güvenliği kültürünün daha geliştiği gösterilmiştir [53]. Yine

yurt dışında yapılan başka bir araştırmada bu sonuca benzer olarak bir üniversitede çalışan erkeklerin güvenlik iklimi algısı kadınların güvenlik iklim algısından daha yüksek çıkmıştır [54]. Her ne kadar literatürde kadın ve erkek çalışanlar arasında güvenlik iklimi için farklı değerlendirmeler olduğunu gösteren az sayıda çalışma mevcut olsa da, (Ural, 2014) genel eğilim erkeklerdeki güvenlik iklimi kültürünün ya da algısının daha yüksek olduğu yönündedir [55]. Bu durumda genel olarak hem ülkemizde hem de diğer birçok ülkede çalışma hayatında erkeklerin daha etkin ve baskın olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bu bakımdan çalışmamızda genel olarak literatür ile uyumlu bir sonuç elde edilmiştir.

Çalışmamızda diğer sosyo demografik veriler olan yaş, medeni durum vs. gibi değişkenler ile güvenlik iklim algısı arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ülkemizde diğer sosyo demografik değişkenler ile ilgili benzer sonuçların bulunduğu çalışmalar mevcuttur [56]. Ancak farklı çalışmalarda değişik sonuçlarda elde edilebilmektedir. Örneğin Hong Kong' ta yapılan bir araştırmada ileri yaştaki çalışanların güvenlik ikliminin daha yüksek olduğu gösterilmiştir [57]. Bu nedeni çalışmaların farklı özellikler gösteren popülasyonlar üzerinde yapılmasıdır. Farklı iş ortamların çalışan değişik disiplinlerdeki çalışmalarda bu farklı sonuçların elde edilmesi beklenen bir durumdur.

## **5.2. Öğretmenlerin Çalışma Koşullarına Göre Güvenlik İklimlerinin Değerlendirilmesi**

Çalışanların hangi bölümde çalıştığı ve bunların iş güvenliği arasında ilişkisini gösteren çalışmalar mevcuttur [40,58]. Ülkemizde hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada yönetici hemşirelerin güvenlik iklimlerinin diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir [59]. Çalışmamızda yönetici konumunda olan, idari bölümde olan öğretmenlerin güvenlik iklimi algısı diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum yine idarecilerin iş sağlığı güvenliğinin uygulanması ve benimsenmesi noktasında sorumlu olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle idarecilerin iş güvenliği noktasında daha yüksek algıya sahip olmaları beklenen bir durumdur. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okul içinde geçerlidir. Nitekim çalışmamızda, lisede çalışan öğretmenlerin anaokulu, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlere göre güvenlik iklimi daha yüksek çıkmıştır. Bu

durum yine çalışanların iş yerlerinin güvenlik iklimi üzerinde etkili olduğunu gösteren bir diğer durumdur.

Ülkemizde 6331 sayılı iş kanununda belirtildiği üzere çalışanların iş güvenliği ile ilgili eğitim almaları zorunludur [60]. Bu eğitimin sıklığı çalışılan yerin risk durumuna göre değişmektedir [61]. Bu nedenle çalışan herkesin iş güvenliği eğitimi alması beklenmektedir. Çalışmamızda alınan bu eğitimler ya da farklı kapsamlarda alınan iş güvenliği eğitimlerinin güvenlik iklimi ölçeği ve alt boyut puan türlerinin hepsinde pozitif yönde anlamlı sonuçlar vermiştir. Yapılan çalışmalarda da gösterildiği üzere, verilen iş güvenliği eğitimlerinin çalışanların güvenlik ikliminin artmasına olumlu katkıda bulunmuştur [62-63]. Bu bakımdan literatür ile uyumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmamızda, Öğretmenlerin haftalık çalışma saatleri, kurumda çalışma yılı ve nöbet tutma durumları gibi değişik çalışma koşullarını etkileyen faktörlerin güvenlik iklimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak Salmeın (2010) çalışmasında, çalışma yılı fazla olanların güvenlik iklimine olumlu katkıda bulunduğunu belirtmiştir [64]. Bu çalışmanın aksini gösteren çalışmalarda mevcuttur [65]. Ancak, bu konuda öğretmenler üzerinde yapılmış çok az sayıda çalışma vardır. Çalışma şartları öğretmenlerden çok daha farklı olan meslek gruplarında bulgularımızın aksini gösteren sonuçların çıkması beklenen durumdur. Ayrıca öğretmenlerin çalışma şartları genellikle benzer. Çalışma şartlarında önemli bir farklılığın görünmemesi bu durumun oluşmasının temel nedeni olarak gösterilebilir.

### **5.3. Öğretmenlerin Çalışma Memnuniyetlerine Göre Güvenlik iklimlerinin değerlendirilmesi**

Farklı sektörlerde yapılan araştırmaların hepsinde iş yerlerinde iş memnuniyetlerinin artmasının çalışanlar üzerinde çok sayıda pozitif etkisinin olduğu vurgulanmaktadır [66-69]. Çalışmamızda öğretmenlerin çoğunluğu (380 kişi) işinden genel olarak memnun olduğunu belirtmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda olduğu gibi işinden genel olarak memnun olduğunu belirten öğretmenlerden memnun olmayanlara göre daha olumlu geri dönüşler alınmıştır. Bu doğrultuda iş memnuniyeti olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre güvenlik iklimi ve her iki alt boyutlarının anlamlı düzeyde daha yüksek çıkması beklenen bir durumdur.

Çalışmamız katılan öğretmenlerden kurum içi iletişiminden memnun olanların güvenlik iklimi ve her iki alt boyutları da dahil olmak üzere daha yüksek çıkmıştır. İletişim sosyal hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da çatışmaların çözümü noktasında kurum kültürüne önemli katkılar sunmaktadır [70]. Aynı zamanda iş yerlerinde iletişim eksikliği kaynaklı çatışma yada yalnızlık gibi olumsuz etkileri önleme açısından [71], kurumlarda doğru bir kişiler arası iletişim sağlanmasının güvenlik iklimi üzerine olumlu katkı sunması beklenen bir durumdur.

Diğer memnuniyet düzeylerinde olduğu gibi, çalıştığı kurumda ki iş yükü düzeyinden memnun olan öğretmenlerin güvenlik iklimi ve her iki alt boyutu daha yüksek çıkmıştır. Literatürde iş yükü üzerine oldukça fazla araştırma yapılmış olup iş yükünün çalışanların hem çalışma hayatı hem de iş hayatı üzerine doğrudan etkilediği görülmektedir [72-77]. Bu nedenle çalışanların iş yükünün düzenlenmesi ve bundan memnun olunmasının güvenlik iklimini olumlu yönde etkilemesi beklenen bir durum olarak ön plana çıkmaktadır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmaya katılan öğretmenlerde cinsiyet değişkeninin güvenlik iklimi üzerine etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Erkekler lehine daha yüksek bulunan güvenlik ikliminin kadın çalışanlar özelinde ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeler yapılırken, kadının çalışma hayatındaki dezavantajlı konumu ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri göz önüne alınarak kadınların iş güvenliği iklimi algısı olumlu yönde desteklenmelidir.

Öğretmenlerden idareci olarak çalışanların ( Müdür, Müdür Yardımcısı) güvenlik ikliminin daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. İdari bölümlerde genel olarak iş riskleri daha az bulunmasının bu durum üzerinde etkilidir. Ancak, ülkemizde özellikle son yıllarda iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin artması ve bu konu ile ilgili yasal mevzuatların sürekli yenilenmektedir. Bu nedenle çalıştığı kurumun iş güvenliğinden sorumlu olan idarecilerin bu konuda hassasiyet göstermeleri beklenen bir durumdur. Aynı hassasiyetin eğitim veya diğer faaliyetler ile diğer çalışanlar üzerinde de gösterilmesi iş yerlerindeki güvenlik iklim algısını arttıracaktır.

Çalışmamızda ilk ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin daha düşük güvenlik iklimi düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu okullarda güvenlik iklim algısının daha düşük olma nedenlerinin araştırılması için yeni çalışmalar yapılması ve bu konuda eğitimler verilmesinin bu okullarda iş güvenliğine katkı sunacaktır.

Çalışanlardan iş güvenliği eğitimi alanların güvenlik iklimlerinin daha üst düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir. İş kanununa göre az riskli iş yerleri arasında bulunan okullarda çalışanların 8 saatlik iş güvenli eğitimi alması yasal zorunluluktur. Bu nedenle iş güvenliği eğitimi almayan öğretmenlerin bu eğitimi almaları sağlanmalıdır ve bu konuda kontroller arttırılmalıdır. Özellikle yeni işe başlayan öğretmenler bu konuda risk oluşturmaktadır. Verilen eğitimin etkinliği ise bir diğer önemli noktadır. Çalışanlara verilen eğitimin etkinliğinin sağlanması ve düzenli olarak tekrarlanması kurumlarda iş güvenlik iklimini arttıracaktır.

İş yerinde verimliliğin artması, güvenlik iklimini doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle iş yerlerinde özellikle motivasyon, iş doyumunu gibi verimlilik

arttıran faktörlere yönelik faaliyetler yürütülmesi iş yerlerine çok yönlü olumlu katkı sağlayacaktır.

Çalışmamızda güvenlik iklimi üzerinde en etkili olan değişkenlerden birinin çalışma memnuniyeti olduğu görülmektedir. Çalışma memnuniyetinin iş yerlerinde ve çalışanlar üzerinde çok yönlü etkileri vardır. Bu bakımda okullarda öğretmenlerin çalışma memnuniyetlerini arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunulması ve bu konuda kurumsal bir anlayış ile standart uygulamalar geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle karar verici noktada olanların çalışanları da bu sürece dahil ederek iş memnuniyetini arttırması, çalışma ortamına olumlu katkı sunacaktır.





## 7. KAYNAKÇA

1. Ören, K. ve Er, M. (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 13 (5), 48-66.
2. Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety Second edition. *Geneva, International Labour Organization*, 15.
3. Manzey D. and Marold, J., (2009). Occupational accidents and safety - The challenge of globalization, *Safety Science*, 47 (6), 723-726.
4. Anonymous, (2003). Safety in numbers: Pointers for global safety culture at work, *International Labour Office*, Geneva-Switzerland, 1-2.
5. Anonymous, 2010b, Plan of Action: 2010-2016, *International Labour Office*, Geneva-Switzerland, 1-2.
6. Aytaç, S., (2011a). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, *Türkmetal Dergisi*, 147, 32-35.
7. Avcı, C. (2014). İş Görenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Davranışlarının Güvenlik İklimi ve Planlı Davranış Kuramı Kapsamında İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
8. Türen, U. Gökmen. Y. Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 171-190.
9. Clarke, S., (1999). Perception of organizational safety: Implications for the development of safety culture, *Journal of Organizational Behaviour*, 20 (2), 185-198.
10. Özkan, T. ve Lajunen, T., (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi, *Pivolka*, 2 (10), 3-4.
11. Schein, E. H., (2004). Organizational culture and leadership, *Published by Jossey-Bass*, San Francisco-United States of America, 15-26, 246 ve 362.

12. Cox, S. and Flin, R., (1998). Safety culture: Philosopher's Stone or man of straw?, *An International Journal of Work*, 12 (3), 189-201.
- 13.
14. Mearns, K. J. and Flin, R., (1999). Assessing the state of organizational safety: Culture or climate?, *Current Psychology*, 18 (1), 5-17.
15. Guldenmund, F. W., (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research, *Safety Science*, 34 (1-3), 215-257.
16. Cooper, M. D., (2000). Towards a model of safety culture, *Safety Science*, 36 (2), 111-136.
17. Wiegmann, D. A., Zhang, H., von Thaden, T., Sharma, G. and Mitchell, A., (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2,
18. *Prepared for Federal Aviation Administration*, New Jersey-United States of America, 5-11.
19. Flin, R., (2007). Measuring safety culture in healthcare: A case for accurate diagnosis, *Safety Science*, 45 (6), 653-667.
20. Koçel, T., (2003). İşletme Yöneticiliği, *Beta Yayınları*, İstanbul, 31 ve 636-641.
21. Anonymous, (2002b). Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, *ILO 90th ILC Session*, Geneva-Switzerland.
22. Anonymous, (2002b). Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, *ILO 90th ILC Session*, Geneva-Switzerland.
23. Anonymous, (2010a). Occupational Safety and Health Series: List of Occupational Diseases, *International Labour Office*, Geneva-Switzerland, 7-8.
24. Anonymous, (2018). Occupational Health, World Health Organization, [http://www.who.int/occupational\\_health/activities/occupational\\_work\\_diseases/en/](http://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/),
25. Aytaç, S., (2011b). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, *Türkmetal Dergisi*, 148, 38-41.
26. 2018 b Anonymous, (1990). Developing a Safety Culture, *Confederation of British Industry*, London, 2.

27. Ofloğlu, G., Çakmak, F. A. ve Büyükyılmaz, O., (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yönetime Katılma Teknikleri, 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, İstanbul.
28. Kara, Y., (2014). Yayınlanmamış Ders Notları, Selçuk Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği, Konya
29. Kantowitz, B. H., ve Casper, P. A. (2017). Human workload in aviation. In *Human Error in Aviation* (pp. 123-153). Routledge.
30. Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N., (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 96-109.
31. Silva, S., Lima, M. L. and Baptista, C., (2004). OSCI: an organisational and safety climate inventory, *Safety Science*, 42, 205-220.
32. Glendon, A. I. and Stanton N. A., (2000). Perspectives on safety culture, *Safety Science*, 34 (1-3), 193-214.
33. Anonymous, (1991). Safety Reports Series No. 75-INSAG-4: Safety Culture, *International Nuclear Safety Advisory Group-International Atomic Energy Agency*, Vienna-Austria, 1-4.
34. Ocaktan, M. E., (2009). Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, 14-15.
35. McDonald, R. and Ryan, F., (1992). Constraints on the development of safety culture: A preliminary analysis, *Irish Journal of Psychology*, 13 (2), 273-281.
36. Lee, T., (1998). Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant, *Work & Stress*, 12 (3), 217-237.
37. Helmreich, R. L. and Merritt, A. C., (1998). Culture at Work in Aviation and Medicine, National, Organizational and Professional Influences, *Ashgate*, London-England, 107-109.
38. Eliff, G., (1999). Organizational safety culture, *10th International Symposium on Aviation Psychology*, Ohio-United States of America, 778-783.

39. Anonymous, 1999, Safety culture survey report of the Australian Minerals Industry, *Mineral Council of Australia*, Australia, 6-7.
40. Pidgeon, N. F., 2001, Safety culture: Transferring theory and evidence from the major hazards industries, *Behavioural Research in Road Safety: 10th Seminar*, London-England, 49-60.
41. Fırat, N. (2007). *Okul Kültürü Ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*(Doctoral Dissertation, Deü Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
42. Zohar, D., (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65 (1), 96-102.
43. Brown, R. L. and Holmes, H., (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model, *Accident Analysis and Prevention*, 18 (6), 455-470.
44. Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D. and Biancotti, D., (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes, *Safety Science*, 25 (1-3), 15-27.
45. Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. and Tomas, J. M., (1998). Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity, *Work & Stress*, 12 (3), 255-271.
46. Anonymous, (2002a). Safety Culture: A review of the literature, *Health and Safety Laboratory - HSE*, Sheffield-United Kingdom, 2.
47. Dedobbeler, N., & Beland, F. (1991). Risk acceptance and safety performance on construction sites. *J Occup Med*, 29, 863-868.
48. Griffin, M. A. and Neal, A., (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (3), 347-358.
49. Hofmann, D. A. and Stetzer, A., (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents, *Personal Psychology*, 49 (2), 307-339.
50. Mearns, K., Flin, R., Gordon, R. and Fleming, M., (1998). Measuring safety climate on offshore installations, *Work & Stress*, 12 (3), 238-254.

51. Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of applied psychology*, 85(4), 587.
52. Zohar, D., & Tenne-Gazit, O. (2008). Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: A social network analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(4),
53. Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Rineer, J. and Robertson, M. M., (2017). Individual employee's perceptions of " Group-level Safety Climate" (supervisor referenced) versus "Organization-level Safety Climate" (top management referenced): Associations with safety outcomes for lone workers, *Accident Analysis and Prevention*, 98, 37-45.
54. Choudhry, R.M., Fang, D., Ve Lingard, H. (2009). —Measuring Safety Climate Of A Construction Companyl, *Journal Of Construction Engineering And Management*, 135(9): 890-899.
55. Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. Legal.
56. Wu, Tsung-Chih., Liu, C.W. ve Lu, M.C. (2007). Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors, *Journal of Safety Research*, 38, 91-102.
57. Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim, *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (2), 145-165.
58. Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 61-75.
59. Siu, Oi-ling; Philips, D.R. ve Leung, T. (2004). Age Differences in Safety Attitudes and Safety Performance in Hong Kong Construction Workers, *Journel of Safety Research*, 34, 199-205.
60. Bakan, İ., ve Büyükbeşe, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
61. Gül, A. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması.

62. Korkut, A. G. G., ve Tetik, A. G. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3).
63. Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 31-46.
64. Kılıç, T. ve Tekin, K. (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Algısının Belirlenmesi, *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Ulusal kongresi*, 5, 300-302.
65. Santaş, F., Santaş, G. Özer, Ö. Ve Say Şahin, D. (2017). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 30, 293-307.
66. Salımı, J., ve Abdı, A. (2018). On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction of teachers: Investigating the mediator role of organizational citizenship behavior.
67. Carroll, J. S., (1998). Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change, *Work & Stress*, 12 (3), 272-284.
68. Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y., & Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11(4), 143-9.
69. İçcan, Ö. F., ve Sayın, U. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
70. Meshkati, N., (1997). Human performance, organizational factors and safety culture, *Paper Presented on National Summit by National Transportation Safety Board on Transportation Safety*, Washington-United States of America.
71. McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H., & Morin, A. J. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71, 145-158.
72. Vural, Z. B. A. (2018). *Kurum kültürü*. İletişim Yayınları.

73. Tabak, I., ve Argon, T. (2018). The Teacher Opinions On Emotional Labour And Loneliness in The Workplace. *Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 01-13.
74. Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4).
75. Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
76. Anand, S. (2018). Job Satisfaction among Teachers of Private and Government Schools: A Comparative Analysis. *Shikshan Anveshika*, 8(1), 40-45.
77. Hulin, B. T., Gabbett, T. J., Lawson, D. W., Caputi, P., & Sampson, J. A. (2016). The acute: chronic workload ratio predicts injury: high chronic workload may decrease injury risk in elite rugby league players. *Br J Sports Med*, 50(4), 231-236.
78. Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2015). State of science: mental workload in ergonomics. *Ergonomics*, 58(1), 1-17.
79. Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119.

## ÖZGEÇMİŞ

Tülay DEMİR, 09.10.1974 tarihinde RİZE Ardeşen ilçesinde doğdu. 1985 yılında Ardeşen Merkez İlkokulu'nu; 1991 yılında Ardeşen Lisesi'ni; 1996 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Endüstri Mühendisliği Fakültesi Bölümü'nü bitirdi. 2019 yılında Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı yüksek lisans programına bitirdi.

1997 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı Rize İli Ardeşen İlçesinde değişik okullarda öğretmenlik yaptı. Aynı zamanda üç yıldan beri İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Yabancı dili İngilizcedir.





## EKLER EK-1 Anket Formu

### Değerli Okul Personeli,

Bu çalışma, okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik olarak "İş Güvenliği İklimi"nin değerlendirilmesi amacıyla planlanmıştır. Yanıtlarınızı kurumunuzu düşünerek ve gerçek düşüncelerinizle yanıtlayınız. Çalışanların iş güvenliği iyileştirme ve bilimsel çalışmalara desteğinizden dolayı teşekkür ediyoruz.

Araştırmacı: Tülay DEMİR

Araştırmadan Sorumlu Öğretim Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR

1. Çalıştığınız Birim/.....
2. Yaşınız:.....
3. Cinsiyetiniz  
1. Kadın 2. Erkek
4. Medeni durumunuz  
1. Evli 2. Bekar 3. Dul/Boşanmış/Ayrı Yaşıyor
5. Çocuğunuz var mı  
1. Evet. Sayısı:..... 2. Hayır
6. Eğitim durumunuz  
1. Lisans  
2. Lisansüstü
7. Pozisyonunuz  
1. Müdür  
2. Müdür Baş yrd  
3. Müdür yrd  
4. Öğretmen  
5. Diğer.....

9. Mesleki deneyim yılınız:.....
10. Kurumdaki çalışma yılınız:.....
11. Çalıştığınız Okul:  
1. Anaokul  
2. İlkokul  
3. Ortaokul  
4. Lise  
5. Diğer.....
12. Sosyoekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz:  
1- Düşük (alt) 2- Orta 3- Yüksek (üst)
13. Nöbet tutuyor musunuz:  
1- Evet 2- Hayır
14. Nöbet sıklığı (haftada) :.....kez nöbet
15. Çalışma saatiniz (haftada) :.....saat
16. Baktığınız ortalama sayısı (Gün):.....öğrenci
17. Kurumunuzda çalışan güvenliğine yönelik bir ekip var mı ve çalışmalar yapıyor mu?  
1. Evet 2. Hayır 3. Bilmiyorum
18. Kurumunuzda meslek hastalığı görülme olasılığı nasıldır?  
1. Çok sık 2. Sık 3. Orta 4. Nadir 5. Görülmez
19. Kurumunuzda iş kazası görülme olasılığı nasıldır?  
1. Çok sık 2. Sık 3. Orta 4. Nadir 5. Görülmez
20. Kurumunuzda mesleki bir hastalık geçirdiniz mi? Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz?  
1. Hayır  
2. Sindirim sistemi hastalıkları (Ülser, kolit, kabızlık vb.)  
3. Psiko-sosyal bozukluklar (Panik atak, depresyon vb.)  
4. Cilt hastalıkları (Egzama, dermatitler, saç dökülmesi vb.)  
5. Kardiyovasküler hastalıklar (Hipertansiyon/varis vb.)  
6. Kas-eklem hastalıkları (Bel fıtığı, Carpal tunnel S. vb.)  
7. Solunum sistemi hastalıkları (astım, Bronşit, KOAH vb.)  
8. Uyku bozuklukları  
9. Kanser  
10. Sinir Sistemi hastalıkları (Sebro-Vas. Hast., bel fıtığı vb.)  
11. Enfeksiyon hastalığı (Hepatit, AIDS vb.)  
12. Diğer. Açıklayınız.....
21. Kurumunuzda iş kazası/yaralanma geçirdiniz mi? Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz?  
1. Hayır  
2. Yumuşak doku travması (iğne batması/kesik/ezik vb.)  
3. Bel, kas ve eklem yaralanmaları (sırt/kol/bacak ağrısı vb.)  
4. Elektrik çarpmaları ve yanıklar  
5. Kayma/düşme vb. travmalar  
6. Zehirlenmeler (etilen oksit, besin, ilaç, X ışını vb.)  
7. Fiziksel şiddete maruz kalma (hasta/yakını)  
8. Sözel şiddete maruz kalma (hasta yakını/personel vb.)  
9. Psikolojik şiddete maruz kalma (hastane personeli)  
10. Duygusal sorunlar (yalnızlık, tükenmişlik vb.)  
11. Kronik yorgunluk vb.  
12. Diğer. Açıklayınız.....
22. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" okudunuz mu?  
1. Evet  
2. Hayır (Haberim yoktu)  
3. Hayır (Haberim vardı)

8. Çalışan güvenliği ile ilişkili olarak aşağıdaki uygulamalardan memnun <input type="checkbox"/> musunuz?	Memnunum	Memnun Değilim
Çalışma saatleri/ nöbetler		
Görev dağılımı		
İş yükü		
İş hızı		
Öğretmen sayısı		
Öğrenci sayısı		
Çalışma ortamının donanımı ve dizaynı		
Çalışma ortamındaki kişiler arası ilişkiler <input type="checkbox"/>		
Kullanılan araç <input type="checkbox"/> gereç		
Kullanılan temizlik malzemelerin kalitesi		
Kullanılan sarf malzemenin kalitesi		
Kişisel korucu malzemenin kalitesi		
Bu kurumda çalışıyor olmaktan		
Çalışılan Okulda çalışmaktan		
Sağlık güvenliği önlemleri (İlk yardım dolabı, koruyucu <input type="checkbox"/> malzemeler, araç-gereç vb.)		
Çalışan sağlık ve güvenlik politikaları		
Çalışan güvenliğine yönelik eğitimler		
Güvenlik personeli davranışları		
İş kazası/ meslek hastalığı durumunda kurumun sorumluluk alması/desteği		

23. Temel İSG Eğitimi aldınız mı?  
1-Evet 2-Hayır
24. Evet ise aldığınız hizmet içi eğitim yeterli mi?  
1-Çok yeterli 2-Yeterli 3-Orta Düzeyde 4-Kötü 5-Çok kötü/Yetersiz
25. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?  
1-Evet 2-Hayır
26. Şimdiye kadar hiç işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?  
1-Düşünmedim 2-Düşündüm 3-Düşünüyorum(Neden:.....)
27. Sosyal yaşantınıza zaman ayırabiliyor musunuz?  
1-Evet 2-Hayır
28. Sosyal hayatınızı nasıl değerlendiriyorsunuz:  
1-Çok kötü 2-Kötü 3- Normal 4-İyi 5-Çok iyi
29. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili bir eğitim aldınız mı?  
1-Evet 2-Hayır
30. Kişisel Koruyucu Donanımları (Eldiven vb.) kullanıyor musunuz?  
1-Evet 2-Hayır
31. Herhangi bir İş Kazası geçirdiniz mi?  
1-Evet. Nasıl müdahale edildi:..... 2-Hayır
32. Yaptığınız iş ile ilgili stres yaşadığınızı düşünüyor musunuz?  
1-Evet 2-Hayır
33. İşinizi bırakmayı düşündünüz mü/düşünüyor musunuz?  
1-Evet 2-Hayır
34. İşinizdeki verim düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?  
1-Yeterli 2-Yetersiz
35. İşinizin geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz?  
1- Umutlu 2- Umutsuz 3- Belirsiz
36. Mesai arkadaşlarınız ile ilişkilerinizi değerlendirmek isterseniz, hangisini seçerdiniz?  
1-Çok kötü 2-Kötü 3- Normal 4-İyi 5-Çok iyi
37. Kendi sağlık durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?  
1- İyi 2- Orta 3- Kötü
38. Düzenli sağlık kontrolü yaptırıyor musunuz?  
1- Evet 2- Hayır
39. Son bir yıl içinde herhangi bir sağlık kuruluşuna başvurduunuz mu?  
1- Evet 2- Hayır
40. Sağlık hizmetlerine (sağlık kuruluşunda muayene, tedavi, doğum, aile planlaması ile ilgili bilgi ve yardım alma vb.) kolayca ulaşabiliyor musunuz?  
1- Evet 2- Hayır
41. Herhangi bir kronik(devamlı) hastalığınız var mı?  
1-Var (Nedir:.....) 2- Yok
42. Herhangi bir ruhsal/psikolojik hastalığınız var mı?  
1-Var (Nedir:.....) 2- Yok
43. Düzenli egzersiz yapıyor musunuz? (haftada en az 3 gün ve günde yarım saat olmak üzere yapılan fiziksel aktiviteler (yürüyüş, koşma, bisiklete binme, yüzme vb.) düzenli fiziksel aktivite olarak değerlendirilecektir)  
1- Evet 2- Hayır
44. Düzenli beslendiğinizi düşünüyor musunuz?  
1- Evet 2- Hayır 3-Her zaman değil
45. Dinlenme için özel bir zaman ayırabiliyor musunuz?  
1- Evet 2- Hayır
46. Herhangi bir hobiniz var mı?  
1-Evet (Nedir:..... ) 2-Hayır
47. Sizinle ilgili/sizi etkileyebilecek herhangi bir sorun/olay karşısında sosyal destek alıyor musunuz?  
1- Evet (Kimden:.....) 2-Hayır
48. Sigara içiyor musunuz?  
1-Evet, Her gün günde en az 1 tane olmak üzere içiyorum.  
2-Evet, ara sıra içiyorum. 3-İçiyordum, bıraktım. 4-Hiç içmedim.
49. (Halen sigara içenler cevaplayacak) Günde içilen sigara sayısı:..... Adet
50. (Halen sigara içenler cevaplayacak) Kaç yıldır sigara içiyorsunuz: ..... yıl .....ay
51. Alkollü içki kullanıyor musunuz?  
1-Evet, kullanıyorum ( )Haftada en az bir-iki kez ( )Ayda en az bir-iki kez  
( )Yılda en az bir-iki kez ( )Yılda birden az  
2-Kullanıyordum, bıraktım 3-Hiç kullanmadım
52. Günde kaç saat uyursunuz:..... saat
53. Herhangi bir uyku sorunuz olduğunuzu düşünüyor musunuz?  
1-Evet (Nedir:.....) 2-Hayır

## Ek-2 Güvenlik İklimi Ölçeği

### GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ

S. No	Aşağıda iş yerinde güvenlik konusu ile ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	5	4	3	2	1
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	5	4	3	2	1
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	5	4	3	2	1
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	5	4	3	2	1
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	5	4	3	2	1
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	5	4	3	2	1
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	5	4	3	2	1
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	5	4	3	2	1
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	5	4	3	2	1
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	5	4	3	2	1
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	5	4	3	2	1
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	5	4	3	2	1
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda tamamı iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1

**Ek-3 Etik Kurul Onayı**

**T.C.  
TRABZON VALİLİĞİ  
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ  
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi  
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu**

**Sayı: 23618724 /  
Konu: Etik Kurul Karar Belgesi**

**Dr.Öğr. Üyesi Nilgün ULUTAŞDEMİR  
Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**

**İlgi: 04.05.2018 tarih ve 23618724-000-7457 sayılı dilekçeniz.**

İlgi tarihli ve sayılı dilekçenizde belirtilen “Okullarda İş Güvenliği İklimi (Rize İli Ardeşen Ölçeği Örneği)” başlıklı etik kurul 2018/24 protokol numaralı araştırma başvurunuz raporör ve Etik Kurul görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiş olup, tıbbi etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

**Prof. Dr. Uzer KÜÇÜKTÜLÜ  
Etik Kurul Başkanı**

**Ek: Etik Kurul Karar Formu ( 2 sayfa )**



**SBÜ KANUNİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ  
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

<b>ETİK KURUL BİLGİLERİ</b>	<b>ETİK KURULUN ADI</b>	SBÜ KANUNİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
	<b>AÇIK ADRESİ</b>	Kanuni E.A.H. 1.Kat Kaşüstü/YOMRA-TRABZON
	<b>TELEFON</b>	0 462 341 5656
	<b>FAKS</b>	0 462 341 5653
	<b>E-POSTA</b>	kanunietikkurul@gmail.com

<b>BASVURU BİLGİLERİ</b>	<b>ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI</b>	Okullarda İş Güvenliği İklimi (Rize İli Ardeşen Ölçeği Örneği)			
	<b>ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU</b>	2018/24			
	<b>KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI</b>	Sorumlu Araştırmacı: Dr.Öğr. Üyesi NİLGÜN ULUTAŞDEMİR Yardımcı Araştırmacı: İSG Uzmanı Tülay DEMİR			
	<b>KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI</b>	Halk Sağlığı			
	<b>KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ</b>	Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü			
	<b>DESTEKLEYİCİ</b>	YOK			
	<b>DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ</b>	YOK			
	<b>ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ</b>	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlemsel İlaç Çalışması		<input type="checkbox"/>			
İlaç Dışı Klinik Araştırma		<input checked="" type="checkbox"/>			
Diğer ise belirtiniz					
<b>ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER</b>	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	

<b>DEĞERLENDİRİLEN BELGELER</b>	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	04.05.2018	2018/24	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	GEREKİYOR	GEREKİYOR	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU	GEREKMİYOR	GEREKMİYOR	Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ	GEREKMİYOR	GEREKMİYOR	Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı:  
İmza:

Trabzon Kanuni Eğitim ve  
Araştırma Hastanesi  
Prof. Dr. Uzer KÜÇÜKTÜLÜ  
Dijital İmza No: 49978-39177

Not: Etik Kurul Başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

**SBÜ KANUNİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ  
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	İLAN	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>	GEREKMIYOR
DİĞER: (BAŞVURU DİLEKÇESİ, HELSİNKİ BİLDİRGESİ, ÖZGEÇMİŞLER, İDARE ONAYI)	<input checked="" type="checkbox"/>	İDARE ONAY BELGESİ BAŞVURU FORMU ARAŞTIRMACI ÖZGEÇMİŞ FORMU SORUMLU ARAŞTIRMACI ÖZGEÇMİŞ FORMU VERİ TOPLAMA FORMU ARAŞTIRMA BÜTÇE FORMU İMZALI HELSİNKİ BİLDİRGESİ İMZALI SON VERSİYON İYİ KLİNİK UYGULAMALAR KLAVUZU	
KARAR BİLGİLERİ	<b>Karar No:2018/24</b>	<b>Tarih: 04.07.2018</b>	
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oybirliği ile karar verilmiştir.		

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	<b>Prof.Dr. Uzer KÜÇÜKTÜLÜ (Genel Cerrah-SBÜ KANUNİ EAH)</b>

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof.Dr. Ersin YARIŞ	Farmakoloji	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr. Uzer KÜÇÜKTÜLÜ	Genel Cerrahi	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr. N.Ercüment BEYHUN	Halk Sağlığı	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan PEKER	Ortopedi ve Travmatoloji	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Şenol ARDIÇ	Acil Tıp	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Seyfi KARTAL	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm. Dr. Serhat UYSAL	Enfeksiyon Hastalıkları	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm. Dr. Neslihan KAYAOĞLU	Biyokimya	SBÜ KANUNİ E.A.H	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Av. Kerem SEVİM	Avukat	TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Zekai AYDIN	Fizik Uzmanı	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
İsmail OMAK	Sağlık Dışı Üye	SERBEST MESLEK SAHİBİ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı:  
İmza:

Trabzon Kanunî Eğitim ve  
Araştırma Hastanesi  
**Prof. Dr. Uzer KÜÇÜKTÜLÜ**  
Dipl. Tes. No: 49978-39177  
Genel Cerrahi Klinik Şefi

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmamalıdır.