

T.C.
İSTANBUL
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**HİZMET SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK
PERSONELİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE
ETKİNLİK ALGISI
İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beyza Bertan

Tez Danışmanı
Prof Dr. Cüneyt Ulutin

İSTANBUL
Nisan 2018

ÖZGÜNLÜK BİLDİRİSİ

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İstanbul, 2018

BEYZA BERTAN

T.C.
İSTANBUL
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından 16.04.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

Tez Danışmanı:

Üye:

Üye:

İÇİNDEKİLER

ÖZGÜNLÜK BİLDİRİSİ	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ŞEKİLLER.....	vi
TABLolar.....	vii
KISALTMALAR.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Hizmet Sektörü.....	5
2.2. Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri.....	6
2.3. Özel Güvenlik Çalışanları	7
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	10
2.4.1. Çalışan Temsilciliği ve Çalışan Katılımı.....	11
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti	12
2.5.1. Çalışma Ortamı Gözetimi.....	13
2.5.2. Sağlık Gözetimi.....	14
2.5.3. Risk Değerlendirmesi.....	15
2.5.4. Acil Durum Planlaması.....	17
2.5.5. Çalışanların İSG Eğitimleri	19
2.5.6. İSG Profesyonellerinin Çalıştırılması.....	21
2.6. Etkinlik Algısı Kavramı.....	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1. Ana Kütle Hesaplama.....	26
3.2. Analiz Yöntemleri	28
3.3. Güvenilirlik Analizi	28
4. BULGULAR	30
4.1. Demografik Yapı.....	30
4.2. İSG Eğitiminin Demografik Yapı ile İlişkisi	34
4.3. Risk Değerlendirmesi Bilincinin Demografik Yapı İle İlişkisi	39
4.4. Acil Durum Bilincinin Demografik Yapı ile ilişkisi.....	46
4.5. Çalışan Temsilciliği Bilincinin Demografik Yapı İle İlişkisi	50
4.6. İSG Profesyoneli ile Demografik Yapı Arasındaki İlişki	54
4.7. Demografik Yapı ile İSG Profesyonellerinden Alınan Eğitim ile Davranışsal Değişiklik Arasındaki İlişki	57
4.8. Demografik Yapı ile Acil Durum Hareket Bilinci Arasındaki İlişki.....	66

4.9. Demografik Yapı İle İSG Uzmanının Çalışma Ortamı Gözetimi Arasındaki İlişki.....	71
4.10. Demografik Yapı İle İSG Önlemlerine Uyuma Derecesi Arasındaki İlişki	75
4.11. Demografik Yapı İle İşyeri Hekiminin Koruyucu Sağlık Hizmetleri Arasındaki İlişki.....	80
4.12. Demografik Yapı İle İSG Önlemlerinin Etkinliği Arasındaki İlişki	86
5. TARTIŞMA.....	93
5.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliği	93
5.2. İSG Eğitimi ile Demografik Yapı İlişkisi	93
5.2.1. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Cinsiyet İlişkisi	93
5.2.2. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Mezuniyet İlişkisi.....	94
5.2.3. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Medeni Durum İlişkisi.....	94
5.2.4. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile İş Kazası İlişkisi	94
5.2.4.1. Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:.....	94
5.2.4.2. Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:.....	96
5.2.5. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Cinsiyet İlişkisi.....	96
5.2.6. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Mezuniyet İlişkisi	97
5.2.7. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Medeni Durum İlişkisi.....	97
5.2.8. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile İş Kazası İlişkisi.....	97
5.2.8.1. Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:.....	97
5.2.8.2. Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:.....	98
5.3. Risk Değerlendirmesi ile Demografik Yapı İlişkisi	98
5.3.1. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Cinsiyet İlişkisi	99
5.3.2. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Mezuniyet İlişkisi.....	99
5.3.3. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Medeni Durum İlişkisi.....	99
5.3.4. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Cinsiyet İlişkisi.....	100
5.3.5. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Mezuniyet İlişkisi	100
5.3.6. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Medeni Durum İlişkisi	100
5.3.7. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Cinsiyet İlişkisi.....	100
5.3.8. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Mezuniyet İlişkisi	101
5.3.9. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Medeni Durum İlişkisi	101
5.4. Acil Durum Eğitimi ve Tatbikatı ile Demografik Yapı İlişkisi.....	101
5.4.1. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Cinsiyet İlişkisi	102
5.4.2. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Mezuniyet İlişkisi.....	102
5.4.3. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Medeni Durum İlişkisi.....	102
5.4.4. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Cinsiyet İlişkisi	102
5.4.5. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Mezuniyet İlişkisi	102

5.4.6. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Medeni Durum İlişkisi	103
5.5. Çalışan Temsilciliği ile Demografik Yapı İlişkisi	103
5.5.1. Çalışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Cinsiyet İlişkisi	103
5.5.2. Çalışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Mezuniyet İlişkisi.....	103
5.5.3. Çalışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Medeni Durum İlişkisi.....	104
5.5.4. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet İlişkisi.....	104
5.5.5. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet İlişkisi	104
5.5.6. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum İlişkisi .	104
5.6. İSG Profesyoneli ile Demografik Yapı İlişkisi	104
5.6.1. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet İlişkisi.....	105
5.6.2. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet İlişkisi	105
5.6.3. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum İlişkisi.....	105
5.7. Demografik Yapı ile İSG Profesyonellerinden Alınan Eğitim Sonucu Tutumsal Değişiklik İlişkisi	106
5.8. Demografik Yapı ile Acil Durum Hareket Bilinci İlişkisi	122
5.9. Demografik Yapı ile İSG Uzmanı Denetim ve Düzenlemelerinin Etkinliği Arasındaki İlişki	129
5.10. Demografik Yapı ile İSG Önlemlerine Uyma Derecesi Arasındaki İlişki	135
5.11. Demografik Yapı ile İşyeri Hekimi Denetim ve Düzenlemelerinin Etkinliği Arasındaki İlişki	142
5.12. Demografik Yapı ile İSG Önlemlerinin Etkinliği Üzerine Tutum İlişkisi.....	148
6. SONUÇ.....	156
7. ÖZET.....	158
8. SUMMARY	160
9. KAYNAKLAR	162
10. EKLER	177
11. ÖZGEÇMİŞ	179

ŞEKİLLER

Şekil 1: Acil durum yönetim çemberi	18
Şekil 2: Öğrenme Piramidi.....	24



TABLULAR

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	29
Tablo 2: Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı	30
Tablo 3: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 1)	34
Tablo 4: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 1)	35
Tablo 5: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 1)	35
Tablo 6: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Daha Önce Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 1)	36
Tablo 7: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mevcut İşyerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 1)	36
Tablo 8: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 3)	37
Tablo 9: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 3)	37
Tablo 10: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 3)	38
Tablo 11: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Daha Önce Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 3)	39
Tablo 12: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mevcut İşyerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 3)	39
Tablo 13: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 5)	40
Tablo 14: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 5)	41
Tablo 15: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 5)	41
Tablo 16: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 6)	42
Tablo 17: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 6)	43
Tablo 18: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 6)	43
Tablo 19: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 7)	44
Tablo 20: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 7)	45
Tablo 21: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 7)	45
Tablo 22: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 9).....	46
Tablo 23: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 9) .	47
Tablo 24: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 9).....	48
Tablo 25: Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 10) .	48
Tablo 26: Acil Durum Eğitimlerinin Alınması ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 10)	49
Tablo 27: Acil Durum Eğitimlerinin Alınması ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 10) .	50
Tablo 28: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 12)	51
Tablo 29: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 12)	51

Tablo 30: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 12)	52
Tablo 31: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 13)	52
Tablo 32: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 13)	53
Tablo 33: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 13)	54
Tablo 34: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 15)	54
Tablo 35: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 15)	55
Tablo 36: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 15)	56
Tablo 37: Skewness ve Kurtosis Değerleri	57
Tablo 38: Cinsiyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı).....	58
Tablo 39: Yaşın, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)	58
Tablo 40: Mezuniyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)	58
Tablo 41: Medeni Durumun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı).....	59
Tablo 42: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)	59
Tablo 43: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı).....	60
Tablo 44: Deneyim Süresinin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı).....	60
Tablo 45: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)	61
Tablo 46: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı).....	61
Tablo 47: Pozisyonların, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)	62
Tablo 48: Cinsiyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	62
Tablo 49: Yaşın, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	63
Tablo 50: Mezuniyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	63
Tablo 51: Medeni Durumun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	63
Tablo 52: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi).....	64
Tablo 53: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi).....	64
Tablo 54: Deneyim Süresinin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi).....	65
Tablo 55: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	65
Tablo 56: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	65
Tablo 57: Pozisyonların, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)	66
Tablo 58: Cinsiyetin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi	67

Tablo 59: Yaşın, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi.....	67
Tablo 60: Mezuniyetin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi.....	67
Tablo 61: Medeni Durumun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi	68
Tablo 62: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi	68
Tablo 63: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi.....	69
Tablo 64: Deneyim Süresinin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi.....	69
Tablo 65: Sendika Üyelik Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi	69
Tablo 66: Tehlike Sınıfı Algısının, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi.....	70
Tablo 67: Pozisyonların, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi	70
Tablo 68: Cinsiyetin, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)...	71
Tablo 69: Yaşın, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)	71
Tablo 70: Mezuniyetin, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı).....	72
Tablo 71: Medeni Durumun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı).....	72
Tablo 72: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)	73
Tablo 73: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)	73
Tablo 74: Deneyim Süresinin, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı).....	73
Tablo 75: Sendika Üyelik Durumunun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)	74
Tablo 76: Tehlike Sınıfı Algısının, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı).....	74
Tablo 77: Pozisyonların, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)	75
Tablo 78: Cinsiyetin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi.....	76
Tablo 79: Yaşın, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	76
Tablo 80: Mezuniyetin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	76
Tablo 81: Medeni Durumun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	77
Tablo 82: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	77
Tablo 83: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	78
Tablo 84: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi.....	78
Tablo 85: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	78
Tablo 86: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi	79
Tablo 87: Pozisyonların, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi.....	79
Tablo 88: Cinsiyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)	80
Tablo 89: Medeni Durumun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	80
Tablo 90: Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	81
Tablo 91: Mevcut İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)	81
Tablo 92: Sendikalı Olma Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	81
Tablo 93: Yaş Grubunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	82

Tablo 94: Yaş Grubunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	82
Tablo 95: Mezuniyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	83
Tablo 96: Mezuniyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	83
Tablo 97: Deneyim Süresinin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	84
Tablo 98: Deneyim Süresinin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	84
Tablo 99: Tehlike Sınıfı Algısının, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	85
Tablo 100: Tehlike Sınıfı Algısının, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	85
Tablo 101: Pozisyonların, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	86
Tablo 102: Pozisyonların, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	86
Tablo 103: Cinsiyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)	87
Tablo 104: Medeni Durumun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	87
Tablo 105: Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	87
Tablo 106: Mevcut İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)	88
Tablo 107: Sendikalı Olma Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları).....	88
Tablo 108: Yaş Grubunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	88
Tablo 109: Yaş Grubunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	89
Tablo 110: Mezuniyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	89
Tablo 111: Mezuniyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	90
Tablo 112: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	90
Tablo 113: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	90
Tablo 114: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	91
Tablo 115: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	91
Tablo 116: Pozisyonların, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)	92
Tablo 117: Pozisyonların, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları).....	92

KISALTMALAR

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
NACE	: Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ANOVA	: Analysis of Varyans
Ö.G.G.	: Özel Güvenlik Görevlisi
G.E.S.	: Güvenlik Elemanı Sorumlusu
V.A.	: Vardiya Amiri
G.A.	: Güvenlik Amiri

ÖNSÖZ

Bu tezin konusunun belirlenmesinde, planlanmasında, içeriğinin oluşturulmasında, soru listelerinin hazırlanmasında değerli katkılarını esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Cüneyt ULUTİN'e, saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Gönül KUNT KANDEMİR'e, Dr. Öğretim Üyesi Bülent ARPAT'a ve Öğretim Görevlisi Dr. Veli Rıza KALFA'ya; Yeni Yüzyıl Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği programı saygıdeğer hocalarıma; araştırmamın uygulanması aşamasında çok değerli katkılarıyla desteklerini sunan değerli dost ve arkadaşlarıma; ismini sayamadığım bütün emeği geçenlere teşekkürü bir borç bilirim.

Ve son olarak eşsiz sabrı ile bu süreçte her zaman desteğini hissettiğim değerli eşime sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Beyza BERTAN

16.04.2018

1. GİRİŞ

Sistematik ve teknik olarak 1700'lü yıllardan bu yana gelişerek incelenmekte olan hizmet kavramı, insanların birlikte yaşamalarının doğal bir sonucu olarak yaşamımızın her aşamasında değişik biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple öncelikle hizmet kavramını tanımlamak gerekir. Hizmetler, tüketildiğinde herhangi bir somut mala sahip olmakla sonuçlanmayan, bir tarafın diğerine sunduğu mülkiyeti gerekli kılmayan soyut faaliyetlerden meydana gelen ürün çeşidi ^[1], ya da zaman, yer, biçim ve psikoloji bakımından yarar sağlayan ekonomik faaliyetler olarak tanımlanabilir. Hizmet kavramı, bir başka açıdan fiziksel bir ürüne bağlı veya bağlı olmayan iş/performans olarak değerlendirilen ancak doğası gereği sahiplilik yani gözle görülür elle tutulur bir obje veya ürün vermeyen bir uğraş olarak tanımlanmaktadır. Tüketici veya tüketici gruplarının ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, belirli bir fiyat veya fiyatsız (kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları vs.) olarak sunulan ve herhangi bir malın sahipliğini gerektirmeyen yarar ve doyum oluşturan soyut faaliyetlerin bütünü olarak da değerlendirilmektedir ^{[2], [3]}.

Hizmetin baskın faktörü genellikle maddi olmamasıdır. Hizmet, müşteri gerekliliklerini oluşturmak için sık sık müşteri ile olan arayüzde faaliyetler içerir. Hizmet teslim edilen bir durum olmasının yanı sıra bankalar, muhasebeciler, kamu kuruluşları, okul ve hastaneler gibi devam eden bir ilişki içerebilir. Bir hizmet genel olarak müşteri tarafından tecrübe edilir.

Bir hizmetin sağlanması, örneğin aşağıdakileri içerebilir:

-Müşterinin sağladığı somut bir gösteriyle gerçekleştirilen bir etkinlik,

-Müşteri tarafından tedarik edilen maddi olmayan bir üründe yapılan bir faaliyet (örnek: vergi beyannamesi hazırlamak için gerekli olan gelir tablosu),

-Maddi olmayan bir ürünün teslimi (örnek: bilgi verilmesi),

-Müşteri ambiyansının yaratılması (örnek: otel ve restoranlarda)

[4].

Hizmet sektörü ise daha yalın tanımla, hizmet veren işletmelerin oluşturduğu genel bir kavram olarak tanımlanır. Bu sektörün önemli bir kısmında ise kamu hizmeti olarak da tanımlanan özel güvenlik firmalarının vermiş olduğu güvenlik hizmeti yer almaktadır.

Öyle ki güvenlik ihtiyacı tarih boyunca da insanoğlunun hep önem verdiği konulardan biri olmuştur. Genellikle bir kamu hizmeti olarak kabul gören güvenlik hizmetleri ülkemizdeki kolluk kuvvetleri ve özel güvenlik kurumları tarafından sağlanmaktadır [5].

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ise diğer tüm alanlarda olduğu gibi özel güvenlik alanında da karşımıza çıkmaktadır. Sağlık ve güvenlik bireyler için temel birer ihtiyaç olduğu kadar, aynı zamanda temel birer insan hakkıdır. Bireyler için son derece önemli olan sağlık ve güvenlik, çeşitli faktörler tarafından sürekli olarak tehdit altında bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de çalışma ortamı veya çalışma hayatıdır. Çalışmak, hayatın devamı için gerekli olan bir eylem olduğu için [6] ilk insanla birlikte çalışmanın var olduğu söylenebilir. İnsanların çalışmasıyla birlikte, kişinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden tehlikeler de tarihin her aşamasında var olmuştur. Günümüzün çalışma hayatında insanlar, sağlık ve güvenliklerini tehdit eden pek çok potansiyel tehlikenin etrafında çalışmaktadırlar. Örneğin maden işçileri zararlı tozların etkisi ve patlama, mezbaha ya da mutfak gibi ortamlarda çalışanlar

bıçak ya da başka kesici aletlerle yararlanma, kırsal alanda çalışanlar ise tarım ilaçlarından zehirlenme veya bazı canlıların kendilerine zarar verme riski ile karşı karşıyadır. Yapılan işin niteliğine göre önem derecesinin değişmesiyle birlikte, tüm çalışma ortamlarında çeşitli sağlık ve güvenlik riskleri mevcuttur. Bu risklerden tamamen korunmak bir amaç olarak ele alınabilse de uygulamada böyle bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Bu bağlamda çalışma ortamında sağlık ve güvenliği tehdit eden risk unsurlarından olabildiğince korunmayı esas almak gerekmektedir [7]. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların nasıl icra edileceği ile ilgili bir model ya da rehber olarak da kabul edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin önemli bir bileşeni de performans ölçümüdür. İş sağlığı ve güvenliği performansının değerlendirilmesi, örgütün bu konudaki amaç ve hedeflerine ne ölçüde ulaştığı yönünde veri elde etmesini sağlar. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği performansının değerlendirilmesiyle, örgütün hangi birimlerinin bu konuda olumlu performans gösterdiği belirlenebilir ve mevcut sorun kaynakları bulunarak iyileştirme sağlanabilir [8].

Bu bağlamda tez konusunun Türkiye’de özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterince yer bulmadığı literatür araştırmalarında göze çarpmaktadır. Bu nedenle yapılacak olan bu tez çalışmasının, güvenlik personellerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerindeki etkinliğini ölçerek eksikliği gidereceği düşünülmektedir. Güvenlik hizmetlerinde çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından olumlu olduğu kadar; çalışan kişilerin iş verimini de pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca çalışanın sosyal yaşamından, hizmet sunduğu alana kadar iyilik halinin devamının sağlanması bakımından alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine duyulan güvenin önemi büyüktür [9].

Hizmet sektöründe özellikle de güvenlik alanında yoğun stres ve iş yükünün fazlaca etkin olduğu bilinmektedir [10]. İSG bağlamında iş kazası ve

meslek hastalığı Sosyal Güvenlik Kurumu 2016 kayıtlarına göre güvenlik ve soruşturma faaliyetlerinde çalışan sigortalılardan 1929'u erkek, 344'ü kadın olmak üzere toplam 2273 kişi iş kazası geçirmiştir. Meslek hastalığına yakalanan personel bulunmamaktadır ^[11]. Bu değerlere bakıldığında güvenlik personellerinin diğer sektörlerde çalışan personeller kadar İSG anlamında etkili hizmet ve uygulamalara ihtiyaç duyduğu ortadadır. Bu bakımdan tez çalışması sonucunda; özel güvenlik çalışanlarının almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği hizmeti konusundaki düşüncelerinden yola çıkılarak iş yeri ortamının çalışılabilir hale getirilmesi, risk faktörlerinin azaltılması buna bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma oranının en aza düşürülmesi için mevcut durumun iyileştirilmesi veya ilave yöntemler geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Öyle ki çalışanların işleri yapabilmeleri adına onları güçlü kılmak ve emekliliklerinde fiziksel, zihinsel sağlıklarını korumak için; iyi çalışma koşulları yaratmaya, uygun iş-yaşam dengesi sağlamaya, istihdam güvenliği ve ömür boyu öğrenme fırsatları vermeye önem verilmelidir ^[12].

Bu nedenledir ki literatürde birçok çalışma, demografik faktörlerin güvenlik kültürü ile ilişkisini ele almıştır. Özellikle cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki konum, çalışma yılı ve iş tecrübesi üzerinde sıklıkla vurgu yapılan demografik faktörlerdir ^{[13], [14], [15], [16], [17]}.

Bu çalışmada ise çalışanların faydasına ve büyük ölçüde işveren yükümlülüklerine bağlı olarak işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ne ölçüde etkili olabilmektedir? Demografik yapının İSG hizmetleri algısı üzerinde etkisi nedir? Çalışanların İSG konusunda algıları ve İSG uygulamalarının güvenlik sektöründe etkisi ne düzeydedir? sorularının cevapları aranmaktadır. Amaç bu yanıtlardan faydalanarak özel güvenlik sektöründe İSG uygulamalarını iyileştirmeye yönelik ne tür çalışmalar yapılması gerektiğine karar vermektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hizmet Sektörü

Hizmet sektörü, çok çeşitli iş kollarını kapsayan, büyük bir yelpazeyi içinde barındıran geniş bir kavramı içermektedir. Hizmet sektörü denildiği zaman tüm işletme sektörlerinin yarısından fazlasını kapsayan bir ana sektörden bahsedilmektedir. Hastaneler, okullar, oteller, lokantalar, özel güvenlik firmaları hepsi birer hizmet işletmesidir. Hastaneler teşhis ve tedavi hizmeti verir. Okullar eğitim hizmeti verir, oteller ve lokantalar, konaklama, eğlence ve yemek hizmeti verir. Özel güvenlik firmaları ise bir kamu hizmeti olarak görülen güvenlik hizmetini sunarlar. Yaptıkları hizmet üretimlerinden dolayı bu tür işletmelere hizmet işletmesi ve tüm hizmet işletmelerinin oluşturduğu genel sektöre de hizmet (hizmetler) sektörü adı verilir. Hizmetler sektöründe satın alınan şey bir nesnenin veya sistemin bizzat kendisi değil onun gördüğü işlemdir ^[18].

Günümüzde ise hizmet sektörü, ekonominin gelişme süreci içinde giderek artan bir önem kazanmaktadır. Yirminci yüzyılın ikinci yarısından başlayarak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, hizmet sektörü, diğer iki sektörü yani tarım ve sanayiye geride bırakmaya başlamıştır ^[19]. Öyle ki bu yıl istihdam oranlarına bakıldığında istihdam edilenlerin sayısı 2017 yılında, geçen yıla göre 984 bin kişi artarak 28 milyon 189 bin kişi, istihdam oranı ise 0.8 puanlık artışla %47.1 oldu. İstihdam edilenlerin %19.4'ü tarım, %19.1'i sanayi, %7.4'ü inşaat, %54.1'i ise hizmetler sektöründe yer aldı. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0.4 puan arttığı için, istihdam bakımından hizmet sektörü en fazla artışa sahip sektör olduğunu gösterdi ^[20].

Hizmetler sektörü bu çerçevede tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hızla büyümektedir. Hizmetler sektörünün ülke ekonomileri

açısından artan önemi; söz konusu sektörde verimlik, karlılık, etkinlik ve maliyetlerin azaltılması gibi konuların önem kazanmasına neden olmuştur. Bilgi çağının gereği olarak bilginin ekonomik değer yaratmadaki belirleyici rolü; hizmetler sektörünün gelişiminde önemli bir etken olmuştur. Hizmet sektörünün büyümesi postendüstriyel ekonominin en belirgin özelliklerinden biridir. Tarihsel sürece bakıldığında aşamalı olarak iş gücünün tarımdan üretime, üretimden hizmet sektörüne doğru kaydığı görülmektedir. Özellikle son yirmi yıldır hizmet sektörü ekonomik yapının en dinamik unsurlarından birini oluşturmaktadır [21].

Hizmet işletmesi bu bağlamda hizmetin pazarlandığı yer olduğu için, hizmet sektörünü oluşturan hizmet işletmelerini tanımlamak sektör ve hizmet tanımlarına göre daha basit ve yalındır. Hangi alanda hizmet verilecekse o alanın temel özelliklerinden yola çıkmak tanımlamayı yapmak adına ilk basamak olacaktır. Ardından hizmetin şekline göre işletmenin adı da şekillenecektir.

2.2. Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri

Güvenlik kavramına devlet ekseninden bakmak, kavramın edilgenliğini ortadan kaldırmakta ve “güvenli olma” durumuna “güvenliği sağlama” durumunu eklemektedir. Güvenliği sağlamak için bireyin veya toplumun oluşan suçlara karşı korunması, temel hak ve özgürlüklerini kullanabilecek ortamın oluşturulması ve bunun için aktif bir rol üstlenilmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda, güvenliği bir hizmet olarak algılamak ve bunu sağlayacak bir mekanizmayı kurmak gerekmektedir. Nitekim bu hizmet devlet adına devletin otorite yetkisini kullanan güvenlik güçlerince yerine getirilmektedir [5].

Ülkemizde artık kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda ve diğer şirketlerde, market ve mağazalarda, okullarda ve üniversitelerde,

hastanelerde, parklarda ve eğlence mekânlarında basta olmak üzere birçok alanda geçmişte pek rastlanılmayan özel güvenlik görevlileri boy göstermektedir. Özel güvenlik sektörü yasal yapının uygun hale getirilmesi ile birlikte Ülkemizde de hızla büyümeye başlamıştır. Daha önceleri akla getirilmesi güç olan askerlik şubeleri ve Danıştay gibi pek çok kritik alan artık özel güvenlik şirketlerince korunmaya başlamıştır. Genel kolluk ve özel kolluk ayırımında temel belirleyici ayırım yetki ve görev alanı olmaktadır. Türkiye’de ülke genelinde görevli ve yetkili kılınan güvenlik kuruluşları (polis, jandarma ve sahil güvenlik) genel kolluk olarak adlandırılmakta, görevi ve yetkisi belirli sınırlar içinde kalan ve gücünü kendi özel kuruluş kanunlarından alan güvenlik kuruluşları da (belediye zabıtası, orman korucuları gibi) özel kolluk olarak sınıflandırılmaktadır. Türkiye’deki güvenlik yapılanması içinde özel güvenlik tamamlayıcı kolluk görevini yerine getirdiği için hem 2495 hem de 5188 sayılı kanunlardaki düzenleme ile görev ve yetkileri genel kolluk olay yerine gelinceye kadar ve daha sonrasında da genel kolluğa yardımcı olarak sınırlı tutulmuştur. 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun, 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır [22].

2.3. Özel Güvenlik Çalışanları

Özel güvenlik personeli hizmet sektöründe yer alan, ülkemizde işyeri tehlike sınıfları tebliğinde bulunan ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflama (NACE) kodu ve faaliyet eşleşmesine bakılarak tehlikeli sınıfta değerlendirilen iş ve işlemleri gerçekleştirir [23]. Özel güvenlik personelleri içinde hem beyaz yaka hem de mavi yaka kapsamında görev yapanlar yer almaktadır. Mavi yaka ve beyaz yaka arasındaki ayırım yapılan iş ve işlemlerin farklılığından kaynaklanmaktadır. Mavi yakalılar bedensel güçlerini kullanan işçi sınıfı olarak ifade edilmektedir [24]. Mavi yakalı çalışanlar, çoğunlukla beden güçlerini kullandıkları için üniforma benzeri mavi renkli kıyafetlerinden dolayı bu şekilde adlandırılmışlardır. Sözlük anlamı olarak bakıldığında işçi sınıfına

mensup ve emeğinin karşılığını saat ücreti cinsinden alan işgörenleri ifade eden 'mavi yakalı' kavramı ilk önce Amerika'da üretim bandında çalışanların giydiği mavi renkli (kot kumaşından) iş kıyafetlerinden türetilmiştir [25]. Beyaz yakalılar ise, profesyonel, yönetsel ve idari işgörenler için kullanılan bir terimdir. Belirgin şekilde beyaz yakalılar ofis ortamında çalışmaktadırlar. Bu terim 19. ve 20. yüzyıldaki geleneksel ofis personelinin beyaz gömlek giymesinden esinlenerek isimlendirilmiş bir sınıfı ifade eder. Beyaz yakalılar ofis ya da profesyonel iş ortamlarında çalışan ve beden gücünü az kullanan daha çok zihin gücüne dayanan insanlardır [26]. Ayrıca özel güvenlik çalışanları için sendikaya üyelik durumu diğer iş kollarında çalışanlara göre oldukça iyi seviyededir. Ülkemizde ÇSGB tarafından açıklanan verilere göre 1,714,397 çalışanın herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmaktadır. Bu rakamın 117,092'si savunma ve güvenlik sektöründe çalışanlara aittir. Tüm sektörler içinde savunma ve güvenlik sektörü %6.8'lik oran ile sendikaya üyelik bakımından ilk beşte yer almaktadır [27].

Ardından özel güvenlik çalışanlarının görev ve yetkilerine değinecek olursak; ülkemizde yer alan güncel mevzuatta yürürlükte olan özel güvenlik hizmetlerine dair kanuna göre özel güvenlik görevlilerinin bazı görev ve yetkileri şunlardır:

a) Koruma ve güvenliğini sağladıkları alanlara girmek isteyenleri duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme,

b) Toplantı, konser, spor müsabakası, sahne gösterileri ve benzeri etkinlikler ile cenaze ve düğün törenlerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme,

c) Görev alanında, haklarında yakalama emri veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama,

d) Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme,

e) Hava meydanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme,

f) Genel kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek şartıyla, aramalar sırasında suç teşkil eden veya delil olabilecek ya da suç teşkil etmemekle birlikte tehlike doğurabilecek eşyayı emanete alma,

g) Terk edilmiş ve bulunmuş eşyayı emanete alma,

h) Kişinin vücudu veya sağlığı bakımından mevcut bir tehlikeden korunması amacıyla yakalama ^[28].

Saymış olduğumuz bazı görev ve yetkiler kapsamında özel güvenlik personellerinin gerçekleştirmiş olduğu görevlerde yoğun stres yaşadıklarını ön görebiliriz. Güvenlik hizmeti sunan özel güvenlik işletmelerinin çalışanları, çalışma saatleri içinde çok sayıda istenmeyen durumla karşılaşarak inisiyatif almak ve hayati kararlar vermek durumunda kalabilmektedir. Bu kararların ciddi sonuçları ile yüz yüze olmak, sürekli olarak hata yapmaktan kaçınmaya çalışmak gibi psikolojik-duygusal ve fiziksel stresin etkisi altında görev yapmaktadırlar ^[29]. Bu durumu farklı ülkelerdeki özel güvenlik çalışanları üzerine yapılan araştırmalarda da görmek mümkündür. "Güvenlik çalışanlarının çoğu mesleğine özgü stres yaşarlar. Onlar sıklıkla zor koşullar altında çalışırlar ve tehlikeli durumlara maruz kalırlar. Güvenlik

görevlilerinin şu anda mesleki stresleri oldukça fazladır” [30] örneğini verebiliriz. Hal böyleyken iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bu sektör için kaçınılmaz bir şekilde uygulanması ve sürdürülebilir olması gerekmektedir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ülkemizde ve uluslararası literatürde yapılan birçok çalışmada tanımlanmıştır. Uluslararası bağlamda aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'ne göre de iş sağlığı ve güvenliği tanımları mevcuttur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği, tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve zihinsel sağlık ve refahlarının en yüksek düzeye yükseltilmesi ve korunması iş yeri şartlarının, çevrenin ve üretilen malların sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara maruz bırakacak risk etmenlerinin önlenmesi, çalışanların bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarına uygun bir iş ortamının oluşturulması ve bunun sürdürülmesi olarak açıklanabilir [31].

İş sağlığı ve güvenliği kavramının çağdaş anlamı; iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanı ve tedavisinden öte çalışanların sağlığını korumak ve sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır [32]. Hastalık oluşmadan ya da kaza gerçekleşmeden önce İSG uygulamaları kapsamında yapılabilecekleri tespit etmek ve hayata geçirmektir.

İSG kavramı, başka bir eksenle bakışla işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda ise İSG; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza meydana gelmemişken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını

da içeren geniş bir kavramdır [33]. Bu yaklaşım iyi bir risk kontrol ve yönetim sistemine işaret etmektedir. Bu sistemi kurmak adına ise İSG hizmetlerinin detaylarını incelemek ve tanımlamak gerekmektedir.

2.4.1. Çalışan Temsilciliği ve Çalışan Katılımı

İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde odaklanılan pozisyonlar, çalışanlar, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarıdır. İşyerlerinde İSG'nin etkin olarak sağlanmasında çalışanlar en önemli faktördür. Bu bakımdan, hiçbir işverenin, İSG uzmanının, işyeri hekiminin, ustabaşının, nezaretçinin ya da başka bir amir/yönetici ile operasyonel olmayan bir çalışanın; oluşabilecek somut riskleri, onlara maruz kalanlardan daha iyi bilmesi ve öngörmesi mümkün değildir [29]. Bu kapsamda işyerlerinde İSG hizmetlerinin performansı sadece etkili planlamalara, organizasyonlara, denetimlere, kaynak tahsisatlarına, çalışanların görev, yetki ve sorumluluk tanımlamalarına bağlı olmayıp, çalışanların İSG'ye "istekle" ve "gönüllü olarak" bağlılığı da sağlanmalıdır. Bu yaklaşımla İSG hizmetleri sonucu işyerlerinde güvenlik kültürü oluşumuna katkı sağlanacaktır. Güçlü ve olumlu bir güvenlik kültürü oluşturulmasında da tüm çalışanların güvenlik uygulamalarına dâhil edilerek sürecin yönetilmesi, anahtar bir eylem olarak ifade edilmektedir [35].

Benzer şekilde çalışanların İSG'ye katılımı; İSG uygulamalarından doğrudan fayda sağlayacak çalışanların, kendi haklarını koruyabilmesi, bunun için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak üzere "etkilil" olabilmesi ve ısrarlı hak arama çabalarından zarar görmemesinin sağlanması şeklinde görülmektedir. Nitekim 6331 sayılı yasada tanımlanan "Çalışan Temsilcisi" ve "Destek Elemanı", çalışanların katılımlarını sağlama amacına hizmet edecek iki pozisyon olarak göze çarpmaktadır.

Çalışan Temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve

benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan olarak tanımlanmaktadır.

Destek Elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmaktadır [36].

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti

Ülkemizde İSG ile ilgili düzenlemeler yeni olmayıp Cumhuriyet öncesine dayanmaktadır. İşçiyi koruyan ilk mevzuat Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinmektedir. Cumhuriyet sonrası dönemde İSG ile ilgili olarak 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 3008 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve son olarak da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlemelere yer verilmiştir [37]. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun getirdiği düzenlemelerle işveren kanun kapsamındaki birçok konu başlığında çalışanları için yükümlü kılınmıştır. Bu bakımdan 6331 sayılı kanunun 6. maddesinde işverenin İSG hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri detaylı olarak anlatılmaktadır. Alınacak İSG hizmetleri kapsamında bu konu başlıkları; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, acil durum planları hazırlamak veya hazırlatmak, personelin İSG eğitimlerini almasını sağlamak, çalışma ortamı gözetimi yapmak, sağlık gözetimi yapmak, iş kazası kayıt ve bildirimini ile çalışanların görüşlerini almak vb.dir [38].

Ayrıca İSG hizmetlerini düzenlemek adına ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yönetmeliği de 2012 yılından itibaren yürürlüktedir. Özellikle işveren için yapılması zorunlu maddeler bu yönetmelikte de yer almaktadır. İlâveten işyeri sağlık güvenlik birimi ve ortak sağlık güvenlik birimi ile ilgili kurulum şartları, görev ve yetkiler de bu yönetmelikte geçmektedir. Bu

sebeple OSGB'lerden İSG hizmeti alacak olan işverenlerin ve yöneticilerin bu yönetmeliği takibi gereklidir [39]. İSG hizmetleri olarak yerine getirilmesi gereken eylemler aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.5.1. Çalışma Ortamı Gözetimi

Çalışanın sağlığı ile çalışma ortamı arasında iki yönlü bir etkileşim vardır. Sağlık; çalışma yaşamını, çalışma yaşamı da sağlığı etkilemektedir [40].

Çalışma ortamlarında fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskler olmak üzere çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek birçok risk faktörü yer almaktadır. Riskler insan faaliyetlerinin çoğunda her yerde mevcuttur ve değerlendirmek, anlamak amacıyla yapılan çalışmalar hemen hemen tüm disiplinlerde mevcuttur [41]. Bu faktörleri kontrol altına almak adına işyerlerinde çalışma ortamı gözetimi yapılmaktadır.

ILO'nun 155 sayılı İSG ve çalışma ortamına ilişkin sözleşmesine göre;

İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı; işin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması; yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi; çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve iş birliği yapılması konusunda işyerinde düzenlemeler yapılmalıdır [42].

2.5.2. Sağlık Gözetimi

Çalışma hayatında iş sağlığı konularına yönelik bazı temel düzenlemeler vardır. Bunlar arasında öncelikle anayasa olmak üzere, umumi hıfzıssıhha kanunu ve iş kanunu gelmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde "kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına", 56. maddesinde de "herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğuna" dikkat çekilmektedir. Umumi hıfzıssıhha kanununda sağlık gözetiminin sürekliliğini öngören periyodik-portör muayenesinin kimlere, ne sıklıkla yapılacağı belirtilmiştir. Sağlık gözetimi (sıhhi murakabe) kavramı mevzuatımızda yer almıştır. Sözlüklerde de "murakabe"nin anlamı denetlemek, gözetmek, kontrol etmek olarak geçmektedir [43].

Türkiye'nin de imzalamış olduğu 161 sayılı ILO sözleşmesi ile işyerlerinde sağlık gözetimi açısından yapılması gerekenler özetlenmektedir. Bunlar;

1) İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,

2) Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,

3) İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,

4) İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,

- 5) İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- 6) Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,
- 7) İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada iş birliği;
- 8) İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;
- 9) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma gibi düzenlemelerdir ^[44].

Bu düzenlemeler ışığında, iş kazası sonucu ölümlerin, yaralanmaların azalması ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işe girişlerde işe giriş muayeneleri ve periyodik sürelerde sağlık kontrolleri kapsamında işyeri hekimlerinin desteği alınmaktadır. Fakat tüm bu önlemlere rağmen her yıl iki milyon işçi, işle ilgili yaralanmalar ve hastalıklar nedeniyle ölmektedir ^[45].
^{[46], [47], [48]}.

2.5.3. Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirmesini açıklamak için önce tehlike ve risk kavramlarını ifade etmek gerekir. Tehlike, zarar verebilecek herhangi bir kaynak, işlem ya da durumdur. Risk daha meydana gelmemiş potansiyel bir durumu ifade eder. Bu zararın olasılığı ve zararın derecesi risk olgusunun iki önemli bileşenidir ^[49].

Risk değerlendirmesi tehlikelerin belirlenmesi, etki değerlerinin ölçülmesi, sıralanması ve en yüksek tehlikeden başlanmak üzere önleyici tedbirlerin belirlenmesi, uygulanması ve sürekli kontrol şeklinde devam eden bir süreçtir.

Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin minimum aşağıda verilen bilgiler toplanır:

a) İşyeri bina ve eklentileri, b) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler, c) Üretim süreç ve teknikleri, ç) İş ekipmanları, d) Kullanılan maddeler, e) Artık ve atıklarla ilgili işlemler, f) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar, g) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri, ğ) İşe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri, h) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları, ı) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, i) İşyerinin teftiş sonuçları, j) Meslek hastalığı kayıtları, k) İş kazası kayıtları, l) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar, m) Ramak kala olay kayıtları, n) Malzeme güvenlik bilgi formları, o) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları, ö) Varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları, p) Acil durum planları, r) Sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar.

Tehlikeler tanımlandıktan sonra risklerin belirlenmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması aşaması gelmektedir. Bu aşamalar ve çalışmalar mevzuata göre tek bir kişiye bağlı olarak gerçekleştirilemez. Risk değerlendirmesi ülkemizdeki güncel mevzuata göre bir ekip tarafından gerçekleştirilir ve çalışanların görüşlerinin alınması önemli bir esastır. Yapılan risk değerlendirmesinin çalışanların bilgisine sunulması da kanun ve yönetmeliğin getirdiği önemli bir yükümlülüktür ^[50]. Risklerin sistematik olarak değerlendirilmesi, analiz edilmesi ve düzeltilmesi gerekir. Eğer bir risk hemen düzeltilemezse, bir eylem planı oluşturulmalı ve daha sonra takip edilmelidir ^[51]. Çünkü şirketler insan sağlığını ve güvenliğini korumak için işyerlerinde riskleri ve tehlikeleri yönetmekle yükümlüdür ^{[52], [53]}.

2.5.4. Acil Durum Planlaması

6331 sayılı İSG kanununun 11. maddesi gereği, yasanın yürürlüğe girdiği 30.12.2012 itibarıyla işveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadır. Yine aynı kanunun 12. maddesi gereği ise, işveren; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmalı ve çalışanlara gerekli talimatları vermeli, durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istememelidir ^[54]. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında işyerinde karşımıza çıkan tablo acil durum ekip tablosudur. Öyle ki mevzuat gereği işyerinde etkili acil durum yönetimi için ekiplerin daha önceden belirlenmesi ve belirli sayıda kişilerden oluşması gerekir. İşveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar;

a) Arama, kurtarma ve tahliye, b) Yangınla mücadele, konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir. Tehlikeli sınıfta yer alan güvenlik firmaları için bu durumda esas alınacak sayı 40'tır.

İşveren ayrıca, ilkyardım konusunda 22/5/2002 tarihli ve 24762 sayılı resmî gazetede yayımlanan ilkyardım yönetmeliği esaslarına göre

destek elemanı görevlendirir. Bu durumda tehlikeli sınıfta yer alan güvenlik şirketleri için 15 kişide 1 kişinin ilkyardım özel eğitilmiş ve sertifikalı olması gerekmektedir.

Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur.

İşveren tarafından acil durumlarda ekipler arası gerekli koordinasyonu sağlamak üzere çalışanları arasından bir sorumlu görevlendirilir [55]. Ekipler oluştuktan ve eğitimler tamamlandıktan sonra tatbikatlar gerçekleşir ve afet yönetim döngüsü dediğimiz olaya geçilir. Önleme, hazırlık, afetlerin etkilerini azaltmak için hafifletme, müdahale, yardım ve rehabilitasyon gibi adımlarla bir felaketin hemen ardından durumu iyileştirmek için hangi adımların atılacağına karar verilir [56].

Şekil 1: Acil durum yönetim çemberi



Kaynak: [57].

2.5.5. Çalışanların İSG Eğitimleri

Eğitim konusu ülkemizde çeşitli mevzuatlarda düzenlenmiştir. Bunlardan en önemlisi İSG kanunu ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkındaki yönetmeliktir. Eğitim, genel olarak kişisel ve organizasyonel bir gelişim aracı olmakla birlikte İSG eğitimleri yasal bir zorunluluktur. İSG eğitimlerinin temel amacı; iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilinci ile İSG kültürünü oluşturmaktır [58].

Bu kültürün oluşması için çalışanlara ülkemizdeki güncel mevzuat kapsamında genel, teknik ve sağlık konularında İSG profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi) tarafından eğitimler verilmektedir. Bahsi geçen genel konular;

a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

Teknik konular;

a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma

Sağlık konuları;

a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım'dır [59].

Bu konu başlıklarından sağlık ile ilgili olanları işyeri hekimi tarafından, diğerleri ise iş güvenliği uzmanı tarafından verilmektedir.

Son dönemde taraflarda, işveren-devlet-çalışan'da güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önem artmıştır. Bu yeni anlayış içinde "İSG eğitimleri" önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Çünkü eğitim yolu ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliğinin sağlanması böylece İSG'ye ilişkin doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür [60].

İSG eğitimleri çok iyi planlanmalı, devamlı yapılmalı ve sonuçları ölçülmelidir. Yönetici ve çalışanlar eğitim içeriğinin, yönetimin bakış açısını taşıdığına inanmalı ve İSG eğitimi geçerli bilgi ve beceri ihtiyacına uygun olmalıdır [61].

İSG eğitimleri işyerinde olumlu sağlık ve güvenlik anlayışının yerleştirilmesi ve/veya dönüştürülmesi ve pekiştirilmesi gerektiğinde de uygulanmaktadır. İşyerinde olumlu bir sağlık ve güvenlik ortamı ve anlayışının sağlanması, güvenlik ve sağlığa yönelik algının olmazsa olmaz bir ön koşul olarak yapılan her iş için benimsenmesi, ancak tüm çalışanların katılım benimsediği bir kültür ortamında var olabilecektir [62]. Buna göre eğitim sadece pozitif güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağlamamakta, aynı zamanda işyerindeki mevcut güvenlik kültürünün bir yansıması olarak İSG performansını geliştirmekte ve çalışanlarda arzu edilen davranış değişikliği oluşturma sürecine katkı sağlamaktadır [63].

2.5.6. İSG Profesyonellerinin Çalıştırılması

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı kanunda, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman biçiminde tanımlanmıştır [64].

İşyeri hekimi, bir işyerindeki çalışanların iş güvenliğinin temini, sağlık koşullarının gözetilmesi, çalışanın işe uygunluğunun belirlenmesi, çalışma yaşamındaki hastalıkların teşhisi ve yaşanan kazaların ön tedavisi, acil hallerde sağlık hizmetlerinin sağlanması, işyerinin tıbbi kayıtlarının tutulması ile görevli olan hekimi ifade etmektedir [65].

İş sağlığı ve güvenliği ekibinin temel katılımcılarından biri olan işyeri hekimi, çalışanların sağlık ve güvenliğinin temininde olduğu gibi, işletmelerin sağlık uygulamalarının düzenlenmesi ve yönetiminde de önemli bir role sahiptir [66].

2012 yılı sonunda yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanunu ile önemli bir adım atılmış ve daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı için yoğun çalışmalar başlatılmıştır. Kanunun yayımlanan alt mevzuatla da desteklenmesi neticesinde, mevzuata göre İSG yönünden öncü ülkeler seviyesine erişilmiştir. Ancak; istenen İSG seviyesine ulaşılmanın temel adımı mevzuatsal olarak yakalanmış olan bu seviyenin uygulama olarak da gerekli şekilde hayata geçirilmesidir [67]. 6331 sayılı kanunla; risk değerlendirmesi yapılması, çalışanlara eğitim verilmesi, çalışan temsilcisi seçilmesi ve görevlendirilmesi, İSG ile ilgili organizasyon yapılması ve gerekli araç gereçlerin bulundurulması, sağlık ve güvenlik şartlarının değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesi, İSG tedbirlerinin izlenmesi, denetlenmesi, risklerin analiz edilmesi, azaltılması veya ortadan kaldırılması, ortam ölçüm ve kontrolü yapılması, işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınarak tehlike sınıfının

belirlenmesi, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulması, acil durum ve tahliye planlarının yapılması, tatbikat yapılması, iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin yapılması, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitimi aldıgını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmaması, diğer işveren ve alt işverenler ile İSG çalışmalarında koordinasyonun sağlanması ile 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde İSG kurulu kurulması yükümlülükleri tüm işyerlerinde zorunlu hale getirilmiştir [68]. Teorik olarak bu uygulamaların tamamı işveren yükümlülüğü gibi görünse de sahada İSG profesyonellerinin yükü bu açıdan oldukça fazladır. Çünkü iş güvenliği uzmanları, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını koruma, daha verimli çalışabilmeleri için gereken güvenlik önlemlerini alma ve dolayısı ile çalışanların işletmedeki devamlılıklarını sağlama amacıyla çalışan, insan kaynağının etkin ve verimli kullanılması konusunda önemli bir rol üstlenmektedir [69]. Bu durumu destekleyen benzer yaklaşım şekli iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumlulukları ve eğitimleri hakkında yönetmelikte de belirtilmiştir. Bu yaklaşımda iş güvenliği uzmanlarının;

a) Rehberlik, b) Risk değerlendirmesi, c) Çalışma ortamı gözetimi, d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt, e) İlgili birimlerle iş birliği görevleri anlatılmaktadır [70].

Aynı durum işyeri hekimleri için de geçerli olup, söz konusu görevler onlar için de işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelikte belirtilmiştir. Buna göre;

a) Rehberlik, b) Risk değerlendirmesi, c) Sağlık gözetimi, d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt, e) İlgili birimlerle iş birliği görevleri bulunmaktadır [71].

2.6. Etkinlik Algısı Kavramı

Etkinlik; esnek, matematiksel dili geliştiren, akıl yürütmeyi gerektiren, olası kavram yanılgılarına ışık tutacak, bireysel, tüm sınıf bazında veya işbirlikli çalışmaya izin veren, üst düzey zihinsel becerileri geliştiren, kavramları ön plana çıkaran, genellemeye fırsat veren bir olgudur ^[72].

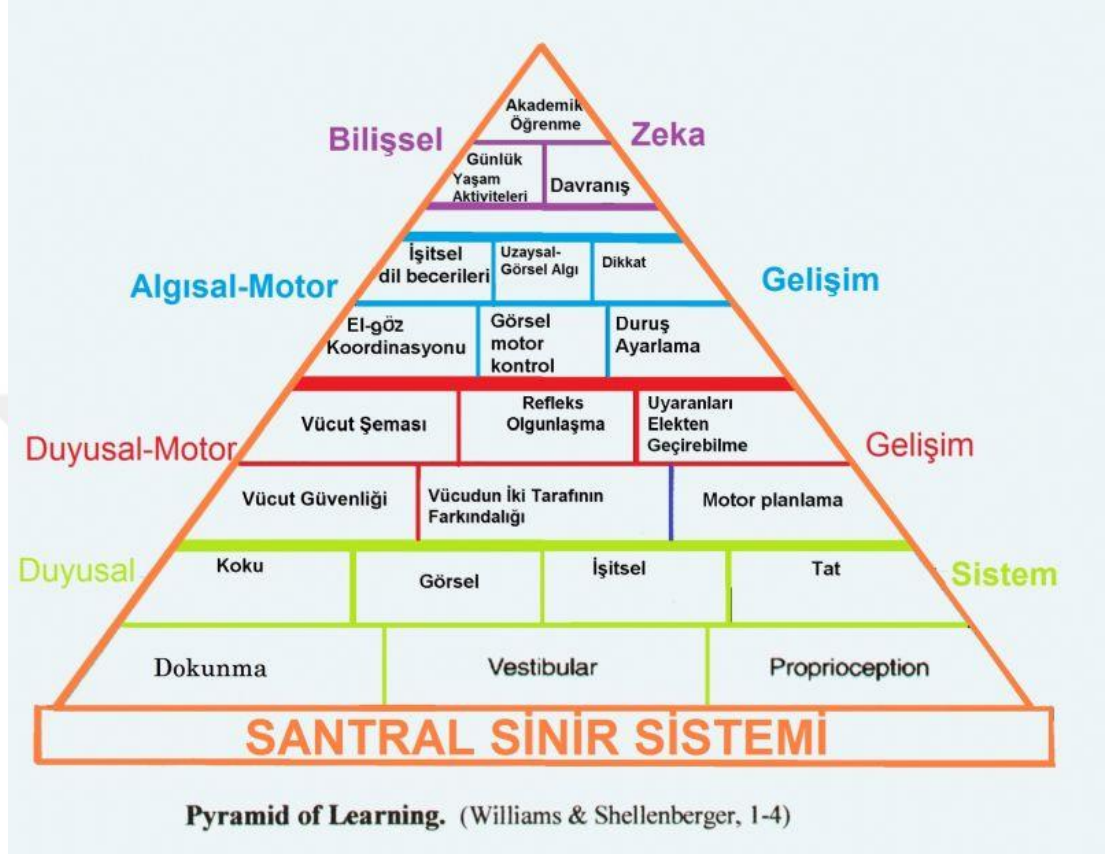
Aktivite teorisinde ise 'etkinlik' kelimesi belirli kısıtlamalar ve koşullara dayalı olarak 'ele alınan operasyonlar' olarak tanımlanmaktadır ^[73].

Son yıllarda etkinlik kavramı birçok uluslararası seminer ve konferansın ana teması olarak belirlenmiş ve bu alanlara ait ilgi ve araştırmalar hızla artmıştır ^[74].

Algı, çevremizde olup biten durumların, olayların, olguların farkına varmamızı sağlayan süreçtir. Bu süreç duyu organları aracılığı ile yaşanır. Algıların kaynağını duyu organları tarafından kaydedilen uyarıcılar oluşturur. Bu uyarıcılar beyin tarafından olduğu gibi alınmaz. Beyin bu uyarıcılara yorum yapar ve anlamlar verir. Bu anlam verme işlemi, gelişigüzel olmayıp belirli ilkeler çerçevesinde gerçekleşir. Bu ilkeler aynı zamanda algının özelliklerini de oluştururlar ^[75].

Bu iki olgu bir araya geldiğinde, bir olay ya da durumun kişiler üzerinde yaptığı olumlu ya da olumsuz tutumlar etkinlik algısı kavramı olarak ifade edilebilir. Algılama öğrenmenin adımlarından biri olarak da görülmektedir.

Şekil 2: Öğrenme Piramidi



Kaynak: [76].

Bu piramide göre santral sinir sistemimiz bir motor gibi çalışır. Çevreden gelen uyarılar duyuşsal organlarımız tarafından algılanır, merkezi sinir sisteminde bu bilgiler işleme alınır ve ardından uygun bir cevap (davranış) gelişir. Bu sebeple algılar olumlu ya da olumsuz davranışlara dönüşmekte, bu durum İSG algısının İSG kültürü ya da iklimine yapacağı katkıya işaret etmektedir. İSG hizmetleri konusundaki etkinlik algısı sonucu kişilerin davranışları ve İSG hizmetlerinden elde ettikleri kazanımlar ortaya çıkacaktır. Bu davranışlar işyerlerinde güvenlik kültürü ya da iklimini doğrudan etkilemektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu tez çalışmasında, İstanbul ilinde bulunan Anadolu yakasında faaliyet gösteren bir özel güvenlik firmasına bağlı olarak kamu hastanelerinde görev yapan özel güvenlik personelinin almış olduğu İSG hizmetlerine yönelik etkinlik algısının ölçülmesi hedeflenmiştir.

Araştırma, kesitsel ve nicel araştırma desenine uygun olarak tasarlanmış ve yürütülmüştür. Genel tarama modellerinden kesitsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Kesitsel tarama modeli değişkenlerin anlık olarak bir kez ölçüldüğü bir modeldir ^[77]. Benzer bir ifadeyle nicel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı bir durum çalışmasıdır. Tek seferde yapılan çalışma ya da durum çalışması olarak da bilinen kesitsel araştırmalar sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan desenlerdir. Bu desen evrenden bir kesit alarak bir olgu, durum, problem, tutum ya da konunun yaygınlığını bulmaya en uygun olan desendir. Kesitsel çalışmalar araştırmanın yapıldığı zamanlardaki genel “fotoğrafı (durumu) belirlemede yararlıdır. Kesitsel çalışmalar “bir kesiti bir kerede ele alarak bazı olguları incelemek üzere tasarlanmışlardır”. Bu tür çalışmalar hem çalışma evreni hem de çalışmanın zamanı açısından kesitseldir ^[78]. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma amaçlarına hizmet edecek nitelikte bir ölçek bulunmaması nedeniyle, anket soruları yazar tarafından hazırlanmıştır. Anketin demografi bloğu 12 soru ile araştırma amaçlarına hizmet eden 18 diğer sorudan oluşmaktadır. 18 sorudan 7’si beşli likert cevap bileşenli sorulara aittir. Diğer sorulardan 8’inin cevap bileşenleri “evet”- “hayır”, 1 tanesi “evet”- “hayır”- “kısmen”, 1 tanesi “evet”- “hayır”- “fikrim yok’tan, 1 tanesi de “yetersiz”- “yeterli”- “abartılı” ve “fikrim-ilmim-bilgim yok” ifadelerinden oluşmaktadır. İstanbul ilinde Anadolu yakasında faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan tam 540 güvenlik personeline, anketlerin dağıtılıp toplanması yoluyla uygulama yapılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, deneyim süresi, sendikali

olup olmama durumlarının iş sağlığı ve güvenliği algısına etkisi, acil durum ve risk değerlendirmesi konularındaki bilinç durumu sorgulanıp öğrenilecektir. "6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu özel güvenlik sektöründe yeterli etkinlikte uygulanmakta mıdır?", "Özel güvenlik personellerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerlerinde yapılan çalışmalar konusunda farkındalığı ne düzeydedir? " şeklindeki soruların cevapları aranmaktadır. Bu çalışmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde personelin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, deneyim süresi, daha önceki işyerlerinde ve şu an mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumları ve sayısı, sendika üyelikleri, unvanları, mevcut işyerlerinin tehlike sınıfı gibi demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden alınan İSG eğitimi ile ilgili sorular, çalışan temsilciliği, risk değerlendirmesi ve acil durum planlarıyla ilgili algıları ölçmeye yönelik sorular, çalışma ortamı uygunluğu ve İSG önlemleri hakkında algıları ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Bu bağlamda anketlerden elde edilen veriler istatistiksel paket programa (SPSS) girilecektir. Çalışma sonuçları, paket program aracılığıyla elde edilecek analiz sonuçlarına göre yorumlanacaktır.

Araştırma kapsamında İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren güvenlik personeli sayısı (n=540) alınmıştır. Araştırmanın verileri hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak Haziran-Temmuz 2017 tarihinde güvenlik personeline verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden sonra uygulanan anketle toplanmıştır. Evrenin tamamına ise Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden ulaşılmıştır [79].

3.1. Ana Kütle Hesaplama

Türkiye'de Toplam SGK'lı = 13.999.398

İstanbul'da Toplam SGK'lı = 4.097.388

Türkiye'de Toplam SGK'lı Güvenlik = 275.425

İstanbul'da Toplam Nüfus (39 ilçe) = 14.804.116

İstanbul Anadolu Yakası İlçeler Toplam Nüfus (14 ilçe) =
5.228.368

$275.425 \times (4.097.388 : 13.999.398) \times (5.228.368 : 14.804.116) =$
28.469.82

≈28.470

Ana kütle birim sayısı 10.000 in üzerinde olduğu durumlarda örneklem sayısının formülü: ^[80]

$$n = t^2 \cdot p \cdot q / d^2$$

Söz konusu formülde;

t= Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değeri,

p= İncelenen olayın oluş sıklığını yani gerçekleşme olasılığını,

q= İncelenen olayın olmayış sıklığını yani gerçekleşme olasılığını

d= Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen ± örnekleme hatasını göstermektedir.

$$(p = 0.5 \quad q = 0.5 \quad t = 1.96 \quad d = 0.05)$$

n = 384 olmalıydı. Uygulanan anket sayısı n = 540

Bu durumda araştırma için uygulanan anket sayısı, %95'lik güven seviyesinde olması gereken örneklem büyüklüğünden büyük (n=540>n=384) olduğu için güven seviyesi %98'lere çıkmaktadır. Örneklem büyüklüğü arttıkça ilgilenilen örneklemin evreni temsil etme gücü de artmaktadır.

3.2. Analiz Yöntemleri

Uygulamada nicel verilerin analizi bilgisayar ortamında data analiz programları yardımıyla (Statistical Package for Social Science 20.0 paket programında) yapılmıştır. Nicel verilerin değerlendirilmesinde güvenilirlik analizi, normallik testi, Mann-Whitney U, tek yönlü değişkenlik analizi (Kruskal Wallis H), t testi ve Analysis of Varyans (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda bağımlı değişkenin ikili olduğu sorulardan elde edilen verilerin demografik bulgular ile istatistiksel değerlendirilmesi betimleyici istatistik yoluyla çapraz tablolar kullanılarak aktarılmıştır. Likert'li soruların demografik bulgular ile ilişkisi, Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılarak kurulmuştur.

3.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçme aracının önemli teknik özelliklerinden biridir. Ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçemediğinin önemli bir göstergesidir [76]. Farklı bir ifadeyle, aynı ana kütlede seçilecek başka örneklerde aynı yöntemle, aynı prosedür uygulanarak yapılacak farklı ölçümlerde benzer sonuçların elde edilme olasılığıdır. Güvenilirlik, sadece test edilen gruptan toplanan verilere ilişkin bir kavramdır [82]. Güvenilirlik ölçümünde kullanılan çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en sık kullanılanı Cronbach's Alpha katsayısıdır. Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamanın yapıldığı araçlarla, maddelerin iç tutarlılığını tahmin etmede kullanılır [83].

Cronbach's Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan örnek bir kriter aşağıda gösterilmiştir [84], [85].

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Aşağıda Tablo 1'de iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin etkinlik algısı uygulamasının güvenilirlik analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Soru No	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	0.594	0.753
4	0.674	0.737
11	0.482	0.775
18	0.653	0.740
19	0.562	0.761
20	0.373	0.795
21	0.325	0.799
CRONBACH'S ALPHA	0.794	

Cronbach's Alpha katsayısı ankette bulunan ve iş sağlığı ve güvenliği hizmet algısı ölçmek için özel güvenlik personellerine sorulan 7 adet beşli likert tip sorudan elde edilen yanıtlar için hesaplanmış, güvenilirliğini ölçmek için kullanılan Cronbach's Alpha değeri 0,794 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı 0,60 ile 0,80 aralığında yer alan testler oldukça yüksek güvenilirliğe sahiptir. Cronbach's Alpha katsayısının verilen aralıkta olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Yapı

Tablo 2 araştırma örnekleminin eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, deneyim süreleri, sendikalı olma durumları ve pozisyon(unvan) şeklinde demografik özelliklerini göstermektedir. Bunlara ilaveten örneklemin daha önce ve mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu, geçirilen iş kazası sayıları ve işyerlerinin tehlike sınıfını algılama şekli Tablo 2'de aktarılmaktadır.

Tablo 2: Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı

Gruplar	Frekans	%
Eğitim Durumu		
İlkokul	1	0.2
Ortaokul	81	15.0
Lise	367	68.0
Ön Lisans	59	10.9
Lisans	27	5.0
Cevapsız	5	0.9
Toplam	540	100.0
Cinsiyet		
Erkek	387	71.7
Kadın	153	28.3
Toplam	540	100.0
Medeni Durum		
Evli	303	56.1
Bekar	217	40.2
Cevapsız	20	3.7
Toplam	540	100.0
Yaş Grupları		
20-30	136	25.2
31-41	168	31.1
42-52	61	11.3

53+	8	1.5
Cevapsız	167	30.9
Toplam	540	100.0
Mevcut İşyerinde Deneyim Süresi		
1 Yıldan Az	111	20.6
1-5 Yıl	227	42.0
5-10 Yıl	152	28.1
10 Yıl Üstü	50	9.3
Toplam	540	100.0
Sendika		
Evet	413	76.5
Hayır	116	21.5
Cevapsız	11	2.0
Toplam	540	100.0
Pozisyon		
Proje Sorumlusu	3	0.5
Vardiya Amiri-Güvenlik Amiri- Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	1.9
Özel Güvenlik Görevlisi	527	97.6
Toplam	540	100.0
Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumu		
Evet	31	5.7
Hayır	486	90.0
Cevapsız	23	4.3
Toplam	540	100.0
Daha Önceki İşyerlerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı		
0	514	95.2
1	24	4.4
2	2	0.4
Toplam	540	100.0
Bu İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumu		
Evet	24	4.44
Hayır	511	94.63
Cevapsız	5	0.93

Toplam	540	100.0
Bu İşyerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı		
0	516	95.6
1	16	3.0
2	4	0.7
3	4	0.7
Toplam	540	100.0
Tehlike Sınıfı Algısı		
Az Tehlikeli	89	16.5
Tehlikeli	352	65.2
Çok Tehlikeli	86	15.9
Cevapsız	13	2.4
Toplam	540	100.0

Eğitim Durumu(Mezuniyet): Tablo 2'ye göre katılımcıların çoğu lise mezunudur (%68.0). Bu veriyi sırasıyla ortaokul (%15.0), ön lisans (%10.9) ve lisans mezunları (%5.0) izlemektedir. En az sayı ilkokul mezunlarına aittir (%0.2).

Cinsiyet: Tablo 2'ye göre katılımcıların %72'si erkek, %28'i ise kadındır.

Medeni Durum: Tablo 2'ye göre katılımcıların %56'sı evli, %40'ı ise bekar.

Yaş Grupları: Tablo 2'ye göre katılımcıların çoğunluğu 31-41 yaş aralığındadır (%31.1). Bunu 20-30 yaş grubu (%25.2) ile 42-52 yaş grubu (11.3) izlemektedir. En az çalışanın olduğu yaş grubu ise 53 ve üstüdür.

Deneyim Süresi: Tablo 2'ye göre katılımcıların çoğunluğunun mevcut işyerinde deneyimi 1-5 yıl arasındadır (%42.0). Bunu sırasıyla 5-10 yıl

(%28.1) ve 1 yıldan az (%20.6) deneyim süreleri izlemektedir. Mevcut işyerinde kıdemi 10 yıl üstü olanlar için bu oran %9.3'e kadar düşmektedir.

Sendikalılık Durumu: Tablo 2'ye göre ankete katılan çalışanlardan %76.5'i sendikalı olduğunu, %21.5'i sendikalı olmadığını beyan etmiştir.

Pozisyon(Unvan): Tablo 2'ye göre ankete katılan çalışanlardan unvanı özel güvenlik görevlisi olanların oranı %97.6'dır. Bu oranı sırasıyla vardiya amiri-güvenlik amiri-güvenlik elemanı sorumlusu unvanına sahip olanlar (%1.9) ve proje sorumlusu unvanına sahip olanlar (%0.5) izlemektedir.

Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumu ve Sayısı: Tablo 2'ye göre katılımcıların mevcut işyerlerinden önceki işyerlerinde iş kazasına uğrama oranları %5.7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%90.0) daha önceki işyerlerinde iş kazasına uğramadığını beyan etmiştir. Devamında ise katılımcıların %4.4'ü bir kez, %0.4'ü iki kez iş kazası geçirdiğini beyan etmiştir.

Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumu ve Sayısı: Tablo 2'ye göre katılımcıların mevcut işyerlerinde iş kazasına uğrama oranları %4.4'tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%94.6) daha önceki işyerlerinde iş kazasına uğramadığını beyan etmiştir. Devamında ise katılımcıların %3'ü bir kez, %0.7'si iki kez ve %0.7'si üç kez iş kazası geçirdiğini beyan etmiştir.

Tehlike Sınıfı Algısı: Tablo 2'ye göre katılımcıların %65.2'si mevcut işlerinin tehlikeli sınıfta yer aldığını, %16.5'i az tehlikeli sınıfta yer aldığını, %15.9'u ise çok tehlikeli sınıfta yer aldığını düşünmektedir. NACE koduna göre de yapılan iş tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

4.2. İSG Eğitiminin Demografik Yapı ile İlişkisi

Tablo 3,4 ve 5'te sırasıyla iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumlarının cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla ilişkisi gösterilmektedir. Tablo 6 ve 7'de ise iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumları ile daha önceki ve mevcut işyerlerindeki geçirmiş oldukları iş kazası sayıları arasındaki ilişki (lojistik regresyon sonuçları) gösterilmektedir.

Tablo 3: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 1)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	6	1	7
	Yüzde	1.1	0.2	1.3
EVET	Sayı	378	152	530
	Yüzde	70.0	28.1	98.1
HAYIR	Sayı	3	0	3
	Yüzde	0.6	0.0	0.6
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71.7	28.3	100.0

Tablo 3'e göre iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirten katılımcılardan %70'i erkek, %28'i kadındır.

Tablo 4: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 1)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	1	6	0	0	7
	Yüzde	0.0	0.2	1.1	0.0	0.0	1.3
EVET	Sayı	1	78	360	59	27	525
	Yüzde	0.2	14.6	67.3	11.0	5.0	98.1
HAYIR	Sayı	0	2	1	0	0	3
	Yüzde	0.0	0.4	0.2	0.0	0.0	0.6
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0.2	15.2	68.6	11.0	5.0	100.0

Tablo 4'e göre katılımcıların %98'i iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirtmiştir. Bu oranın sırasıyla %67'si lise, %15'i ortaokul, %11'i ön lisans, %5'i ise lisans mezunlarına aittir.

Tablo 5: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 1)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	2	4	6
	Yüzde	0.4	0.8	1.2
EVET	Sayı	299	212	511
	Yüzde	57.5	40.8	98.3
HAYIR	Sayı	2	1	3
	Yüzde	0.4	0.2	0.6
	Sayı	303	217	520

TOPLAM	Yüzde	58.3	41.7	100.0
--------	-------	------	------	-------

Tablo 5'e göre iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirten katılımcılardan %58'i evli, %41'i ise bekarıdır.

Tablo 6: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Daha Önce Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 1)

Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları						
	Katsayı	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	p	Exp(B)
Toplam Kaza	15.869	7551.665	0.000	1	0.998	7791895.977
Sabit Terim	5.126	0.579	78.360	1	0.000	168.333

Tablo 6'ya göre iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile katılımcıların daha önceki işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasındaki ilişki lojistik regresyon ile ölçülmüştür. p değeri yaklaşık olarak 1'e yakındır.

Tablo 7: İş Güvenliği Uzmanından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mevcut İşyerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 1)

Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları						
	Katsayı	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	p	Exp(B)
Toplam Kaza	14.968	5971.138	0.000	1	0.998	3164600.977
Sabit Terim	5.130	0.579	78.483	1	0.000	169.000

Tablo 7'ye göre iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile katılımcıların mevcut işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasındaki ilişki lojistik regresyon ile ölçülmüştür. p değeri yaklaşık olarak 1'e yakındır.

Tablo 8: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 3)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	36	23	59
	Yüzde	6.7	4.2	10.9
EVET	Sayı	297	109	406
	Yüzde	55.0	20.2	75.2
HAYIR	Sayı	54	21	75
	Yüzde	10.0	3.9	13.9
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71.7	28.3	100.0

Tablo 8'e göre işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirten katılımcılardan %55'i erkek, %20'si kadındır. Eğitim almadığını belirten katılımcıların oranı ise %14'tür. Bu oranın %10'u erkeklerden, %4'ü ise kadınlardan gelmektedir.

Tablo 9: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 3)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	11	30	12	6	59
	Yüzde	0.0	2.1	5.6	2.2	1.1	11.0
EVET	Sayı	1	55	294	35	18	403
	Yüzde	0.2	10.3	55.0	6.5	3.4	75.4
HAYIR	Sayı	0	15	43	12	3	73
	Yüzde	0.0	2.8	8.0	2.2	0.6	13.6
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535

	Yüzde	0.2	15.1	68.6	11.0	5.0	100.0
--	-------	-----	------	------	------	-----	-------

Tablo 9'a göre katılımcıların %75'i işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirtmiştir. Bu oranın sırasıyla %55'i lise, %10'u ortaokul, %6'sı ön lisans, %3'ü lisans mezunlarına aittir. Katılımcıların %14'ü ise eğitim almadığını belirtmiştir. Bu oran sırasıyla %8 ile lise, %3 ile ortaokul, %2 ile ön lisans, %1 ile lisans mezunlarına aittir.

Tablo 10: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 3)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	32	24	56
	Yüzde	6.2	4.6	10.8
EVET	Sayı	233	160	393
	Yüzde	44.8	30.8	75.6
HAYIR	Sayı	38	33	71
	Yüzde	7.3	6.3	13.6
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58.3	41.7	100.0

Tablo 10'a göre işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirten katılımcılardan %45'i evli, %31'i ise bekadır. Eğitim almadığını belirten katılımcıların ise %7'si evli, %6'sı bekadır.

Tablo 11: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Daha Önce Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 3)

Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları						
	Katsayı	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	P	Exp(B)
Toplam Kaza	-0.210	0.516	0.165	1	0.685	0.811
Sabit Terim	1.699	0.128	174.921	1	0.000	5.467

Tablo 11'e göre işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile katılımcıların daha önceki işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasındaki ilişki lojistik regresyon ile ölçülmüştür. p değeri yaklaşık olarak 1'e yakındır.

Tablo 12: İşyeri Hekiminden İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumu ile Mevcut İşyerinde Geçirilen İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişki (Soru 3)

Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları						
	Katsayı	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	p	Exp(B)
Toplam Kaza	18.271	6363.446	0.000	1	0.998	86100766.739
Sabit Terim	1.644	0.126	169.770	1	0.000	5.173

Tablo 12'ye göre işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile katılımcıların daha önceki işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasındaki ilişki lojistik regresyon ile ölçülmüştür. p değeri yaklaşık olarak 1'e yakındır.

4.3. Risk Değerlendirmesi Bilincinin Demografik Yapı İle İlişkisi

Tablo 13,14 ve 15'te sırasıyla katılımcıların risk değerlendirme hakkında genel bilinç durumlarının cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla

ilişkisi gösterilmektedir. Tablo 16,17 ve 18’te sırasıyla katılımcıların mevcut işyerlerinde risk değerlendirmesi varlığını bilme durumlarının cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla ilişkisi gösterilmektedir. Tablo 19,20 ve 21’de ise sırasıyla anket katılımcılarının risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerinin alınma durumları ile cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla ilişkisi verilmektedir.

Tablo 13: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 5)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	11	2	13
	Yüzde	2,0	0,4	2,4
EVET	Sayı	354	139	493
	Yüzde	65,6	25,7	91,3
HAYIR	Sayı	22	12	34
	Yüzde	4,1	2,2	6,3
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 13’e göre risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilen katılımcıların oranı %91’dir. Bu oranın %66’sı erkeklere, %26’sı ise kadınlara aittir. Katılımcıların %6’sı ise risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilmemektedir. Bu oranın %4’ü erkeklere, %2’si kadınlara aittir.

Tablo 14: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 5)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	2	9	1	1	13
	Yüzde	0,0	0,4	1,7	0,2	0,2	2,4
EVET	Sayı	1	72	335	54	26	488
	Yüzde	0,2	13,4	62,6	10,1	4,8	91,2
HAYIR	Sayı	0	7	23	4	0	34
	Yüzde	0,0	1,3	4,3	0,7	0,0	6,4
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 14'e göre risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilen katılımcıların oranı %91'dir. Bu oranın sırasıyla %63'ü lise, %13'ü ortaokul, %10'u ön lisans, %5'i lisans mezunlarına aittir. Katılımcıların %6'sı ise risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilmemektedir. Bu oranın sırasıyla %4'ü lise, %1'i ortaokul, %1'i ön lisans mezunlarına aittir.

Tablo 15: Risk Değerlendirmesi Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 5)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	7	6	13
	Yüzde	1,3	1,2	2,5
EVET	Sayı	278	195	473
	Yüzde	53,5	37,5	91,0
HAYIR	Sayı	18	16	34
	Yüzde	3,5	3,1	6,5

TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 15'e göre risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilen katılımcıların oranı %91'dir. Bu oranın %54'ü evlilere, %38'i ise bekarlara aittir. Katılımcıların %6'sı ise risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilmemektedir. Bu oranı evli ve bekarlar yaklaşık olarak yarı yarıya paylaşmaktadır.

Tablo 16: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 6)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	9	2	11
	Yüzde	1,7	0,4	2,0
EVET	Sayı	270	108	378
	Yüzde	50,0	20,0	70,0
HAYIR	Sayı	57	27	84
	Yüzde	10,6	5,0	15,6
FİKRİM YOK	Sayı	51	16	67
	Yüzde	9,4	3,0	12,4
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 16'ya göre risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapıldığını düşünenlerin oranı %70'tir. Bu oranın %50'si erkeklere, %20'si ise kadınlara aittir. Risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapılmadığını düşünenlerin oranı ise %16'dır. Bu oranın %11'i erkeklere, %5'i ise kadınlara aittir.

Tablo 17: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 6)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	2	9	0	0	11
	Yüzde	0,0	0,4	1,7	0,0	0,0	2,1
EVET	Sayı	0	59	257	46	16	378
	Yüzde	0,0	11,0	48,0	8,6	3,0	70,6
HAYIR	Sayı	0	11	59	6	8	84
	Yüzde	0,0	2,1	11,0	1,1	1,5	15,7
KISMEN	Sayı	1	9	42	7	3	62
	Yüzde	0,2	1,7	7,8	1,3	0,6	11,6
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 17'ye göre risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapıldığını düşünenlerin oranı %71'dir. Bu oranın sırasıyla %48'i lise, %11'i ortaokul, %9'u ön lisans, %3'ü lisans mezunlarına aittir. Tam aksine risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapılmadığını düşünenlerin ise %11'i lise, %2'si ortaokul, %2'si lisans, %1'i ön lisans mezunudur.

Tablo 18: Risk Değerlendirmesinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 6)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	7	4	11
	Yüzde	1,3	0,8	2,1
EVET	Sayı	219	144	363
	Yüzde	42,1	27,7	69,8

HAYIR	Sayı	43	39	82
	Yüzde	8,3	7,5	15,8
FİKRİM YOK	Sayı	34	30	64
	Yüzde	6,5	5,8	12,3
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 18'e göre risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapıldığını düşünenlerin oranı %70'dir. Bu oranın %42'si evlilere, %28'i ise bekarlara aittir. Risk değerlendirmesinin mevcut işyerlerinde yapılmadığını düşünenlerin oranı ise yaklaşık %16'dır. Bu oran evli ve bekarlar arasında eşit paylaşılmaktadır.

Tablo 19: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 7)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	11	4	15
	Yüzde	2,0	0,7	2,7
EVET	Sayı	205	83	288
	Yüzde	38,0	15,4	53,4
HAYIR	Sayı	171	66	237
	Yüzde	31,7	12,2	43,9
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 19'a göre katılımcıların %53'ü risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerinin alındığını belirtmektedir. Bu oranın %38'i erkeklere, %15'i ise kadınlara aittir. Katılımcıların %44'ü ise risk değerlendirmesi

yapılırken görüşlerine başvurulmadığını belirtmektedir. Bu oranın %32'si erkeklere, %12'si kadınlara aittir.

Tablo 20: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 7)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	2	11	2	0	15
	Yüzde	0,0	0,4	2,1	0,4	0,0	2,8
EVET	Sayı	0	51	185	37	15	288
	Yüzde	0,0	9,5	34,6	6,9	2,8	53,8
HAYIR	Sayı	1	28	171	20	12	232
	Yüzde	0,2	5,2	32,0	3,7	2,2	43,4
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 20'ye göre katılımcıların %54'ü risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerinin alındığını belirtmektedir. Bu oranın sırasıyla %35'i lise, %10'u ortaokul, %7'si ön lisans, %3'ü lisans mezunlarına aittir. Katılımcıların %43'ü ise risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerine başvurulmadığını belirtmektedir. Bu oranın %32'si lise, %5'i ortaokul, %4'ü ön lisans, %2'si ise lisans mezunlarına aittir.

Tablo 21: Risk Değerlendirmesi Yapılırken Katılım ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 7)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	8	7	15
	Yüzde	1,5	1,3	2,9
EVET	Sayı	171	104	275

	Yüzde	32,9	20,0	52,9
HAYIR	Sayı	124	106	230
	Yüzde	23,8	20,4	44,2
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 21'e göre katılımcıların %53'ü risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerinin alındığını belirtmektedir. Bu oranın %33'ü evlilere, %20'si ise bekarlara aittir. Katılımcıların %44'ü ise risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerine başvurulmadığını belirtmektedir. Bu oranın %24'ü erkeklere, %20'si ise kadınlara aittir.

4.4. Acil Durum Bilincinin Demografik Yapı ile ilişkisi

Tablo 22, 23 ve 24'te acil durum tatbikatına katılım durumlarının sırasıyla cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla ilişkisi gösterilmektedir. Tablo 25, 26 ve 27'de ise arama-kurtarma-tahliye-yangın söndürme ve ilkyardım gibi konularda acil durum eğitimlerinin alınma durumlarının sırasıyla cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumla ilişkisi gösterilmektedir.

Tablo 22: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 9)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	2	4	6
	Yüzde	0,4	0,7	1,1
EVET	Sayı	272	115	387
	Yüzde	50,4	21,3	71,7
HAYIR	Sayı	113	34	147
	Yüzde	20,9	6,3	27,2

TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 22'ye göre acil durum tatbikatına katılım oranı %72'dir. Bu oranın %50'si erkeklere, %21'i ise kadınlara aittir. Acil durum tatbikatına katılmayanların oranı ise ankete katılanların yaklaşık %27'sidir. Bu oranın %21'i erkeklere, %6'sı ise kadınlara aittir.

Tablo 23: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 9)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	0	2	3	1	6
	Yüzde	0,0	0,0	0,4	0,6	0,2	1,1
EVET	Sayı	0	60	270	38	17	385
	Yüzde	0,0	11,2	50,5	7,1	3,2	72,0
HAYIR	Sayı	1	21	95	18	9	144
	Yüzde	0,2	3,9	17,8	3,4	1,7	26,9
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 23'e göre acil durum tatbikatına katılım oranı %72'dir. Bu oranın %51'i lise, %11'i ortaokul, %7'si ön lisans, %3'ü ise lisans mezunlarına aittir. Acil durum tatbikatına katılmayanların oranı ise ankete katılanların yaklaşık %27'sidir. Bu oranın %18'i lise, %4'ü ortaokul, %3'ü ön lisans, %2'si ise lisans mezunlarına aittir.

Tablo 24: Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 9)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	4	2	6
	Yüzde	0,8	0,4	1,2
EVET	Sayı	230	144	374
	Yüzde	44,2	27,7	71,9
HAYIR	Sayı	69	71	140
	Yüzde	13,3	13,7	26,9
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 24'e göre acil durum tatbikatına katılım oranı %72'dir. Bu oranın %44'ü bekarlara, %28'i evlilere aittir. Acil durum tatbikatına katılmayanların oranı ise ankete katılanların yaklaşık %27'sidir. Bu oranın %13'ü evlilere, %14'ü ise bekarlara aittir.

Tablo 25: Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 10)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	1	4	5
	Yüzde	0,2	0,7	0,9
EVET	Sayı	347	137	484
	Yüzde	64,3	25,4	89,6
HAYIR	Sayı	39	12	51
	Yüzde	7,2	2,2	9,4
TOPLAM	Sayı	387	153	540

	Yüzde	71,7	28,3	100,0
--	-------	------	------	-------

Tablo 25'e göre acil durum eğitimlerinin aldığını belirtenlerin oranı %90'dır. Bu oranın %64'ü erkeklere, %26'sı ise kadınlara aittir. Acil durum eğitimlerini almadıklarını belirtenlerin oranı ise ankete katılanların yaklaşık %9'udur. Bu oranın %7'si erkeklere, %2'si ise kadınlara aittir.

Tablo 26: Acil Durum Eğitimlerinin Alınması ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 10)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	0	3	2	0	5
	Yüzde	0,0	0,0	0,6	0,4	0,0	0,9
EVET	Sayı	1	71	332	50	25	479
	Yüzde	0,2	13,3	62,1	9,3	4,7	89,5
HAYIR	Sayı	0	10	32	7	2	51
	Yüzde	0,0	1,9	6,0	1,3	0,4	9,6
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 26'ya göre acil durum eğitimlerini aldığını belirtenlerin %62'si lise, %13'ü ortaokul, %9'u ön lisans, %5'i lisans mezunudur. Acil durum eğitimlerini almadığını belirtenlerin ise %6'sı lise, %2'si ortaokul, %1'i ön lisans mezunudur.

Tablo 27: Acil Durum Eğitimlerinin Alınması ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 10)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	3	2	5
	Yüzde	0,6	0,4	1,0
EVET	Sayı	272	192	464
	Yüzde	52,3	36,9	89,2
HAYIR	Sayı	28	23	51
	Yüzde	5,4	4,4	9,8
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 27'ye göre acil durum eğitimlerini aldığını belirtenlerin %52'si evli, %37'si bekadır. Acil durum eğitimlerini almadığını belirtenlerin ise %5'i evli, %4'ü bekadır.

4.5. Çalışan Temsilciliği Bilincinin Demografik Yapı İle İlişkisi

Tablo 28, 29 ve 30'da çalışan temsilciliği konusunda bilinç durumu ile sırasıyla cinsiyet, mezuniyet ve medeni durum arasındaki ilişki gösterilmektedir. Tablo 31, 32 ve 33'te ise çalışan temsilcisinin işyerindeki mevcudiyeti hakkında bilinç durumu ile sırasıyla cinsiyet, mezuniyet ve medeni durum arasındaki ilişki gösterilmektedir.

Tablo 28: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 12)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	4	4	8
	Yüzde	0,7	0,7	1,5
EVET	Sayı	349	136	485
	Yüzde	64,6	25,2	89,8
HAYIR	Sayı	34	13	47
	Yüzde	6,3	2,4	8,7
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 28'e göre çalışan temsilciliği konusunda katılımcıların %90'ı bilinçlidir. Bu oranın %65'i erkeklere, %25'i kadınlara aittir. %9'luk kısım ise çalışan temsilciliği ile ilgili bilince sahip değildir. Bu oranın %6'sı erkeklere, %2'si ise kadınlara aittir.

Tablo 29: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 12)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	0	4	4	0	8
	Yüzde	0,0	0,0	0,7	0,7	0,0	1,5
EVET	Sayı	1	72	332	48	27	480
	Yüzde	0,2	13,5	62,1	9,0	5,0	89,7
HAYIR	Sayı	0	9	31	7	0	47
	Yüzde	0,0	1,7	5,8	1,3	0,0	8,8

TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 29'a göre çalışan temsilciliği konusunda bilince sahip olan katılımcıların %62'si lise mezunu, %14'ü ortaokul, %9'u ön lisans, %5'i ise lisans mezunudur. Çalışan temsilciliği konusunda bilinçsiz katılımcıların ise %6'sı lise, %2'si ortaokul, %1'i ön lisans mezunudur.

Tablo 30: Çalışan Temsilcisi Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 12)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	5	3	8
	Yüzde	1,0	0,6	1,6
EVET	Sayı	275	193	468
	Yüzde	52,9	37,1	90,0
HAYIR	Sayı	23	21	44
	Yüzde	4,4	4,0	8,4
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 30'a göre çalışan temsilciliği konusunda bilince sahip olan katılımcıların %53'ü evli, %37'si bekadır. Çalışan temsilciliği konusunda bilinçsiz katılımcıların ise %4'ü evli, %4'ü bekadır.

Tablo 31: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 13)

		CİNSİYET		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	7	7	14

	Yüzde	1,3	1,3	2,6
EVET	Sayı	324	130	454
	Yüzde	60,0	24,1	84,1
HAYIR	Sayı	56	16	72
	Yüzde	10,4	3,0	13,3
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 31'e göre katılımcıların %84'ü işyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu oranın %60'ı kadınlara, %24'ü erkeklere aittir. Katılımcıların %13'ü ise işyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunmadığını belirtmektedir. Bu oranın %10'u erkeklere, %3'ü kadınlara aittir.

Tablo 32: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 13)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	1	6	7	0	14
	Yüzde	0,0	0,2	1,1	1,3	0,0	2,6
EVET	Sayı	1	67	315	42	25	450
	Yüzde	0,2	12,5	58,9	7,9	4,7	84,1
HAYIR	Sayı	0	13	46	10	2	71
	Yüzde	0,0	2,4	8,6	1,9	0,4	13,3
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535
	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0

Tablo 32'ye göre işyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunduğunu belirten katılımcıların %59'u lise, %12'si ortaokul, %8'i ön lisans, %5'i lisans

mezunudur. İşyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunmadığını belirten katılımcıların ise %9'u lise, %2'si ortaokul, %2'si ön lisans mezunudur.

Tablo 33: Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 13)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	7	7	14
	Yüzde	1,35	1,35	2,7
EVET	Sayı	260	176	436
	Yüzde	50,0	33,8	83,8
HAYIR	Sayı	36	34	70
	Yüzde	7,0	6,5	13,5
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 33'e göre işyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunduğunu belirten katılımcıların %50'si evli, %34'ü bekadır. İşyerlerinde çalışan temsilcisinin bulunmadığını belirten katılımcıların ise %7'si evli, %6'sı bekadır.

4.6. İSG Profesyoneli ile Demografik Yapı Arasındaki İlişki

Tablo 34, 35 ve 36'da katılımcıların, iş güvenliği uzmanlarının işyeri ziyaretleri konusundaki bilinç durumu ile sırasıyla cinsiyet, mezuniyet ve medeni durumu arasındaki ilişki gösterilmektedir.

Tablo 34: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki (Soru 15)

		CİNS		Toplam
		Erkek	Kadın	
CEVAPSIZ	Sayı	3	3	6

	Yüzde	0,6	0,6	1,1
EVET	Sayı	250	97	347
	Yüzde	46,3	18,0	64,3
HAYIR	Sayı	74	30	104
	Yüzde	13,7	5,6	19,3
FİKRİM YOK	Sayı	60	23	83
	Yüzde	11,1	4,3	15,4
TOPLAM	Sayı	387	153	540
	Yüzde	71,7	28,3	100,0

Tablo 34'e göre katılımcıların %64'ü iş güvenliği uzmanının işyerlerini ziyaret ettiğini belirtmektedir. Bu oranın %46'sı erkeklere, %18'i kadınlara aittir. Katılımcıların %15'i ise iş güvenliği uzmanının işyerlerini ziyaret etmediğini belirtmektedir. Bu oranın %11'i erkeklere, %4'ü ise kadınlara aittir.

Tablo 35: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet Durumu Arasındaki İlişki (Soru 15)

		MEZUNİYET					Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	
CEVAPSIZ	Sayı	0	0	1	5	0	6
	Yüzde	0,0	0,0	0,2	0,9	0,0	1,1
EVET	Sayı	0	55	238	37	17	347
	Yüzde	0,0	10,3	44,5	6,9	3,2	64,9
HAYIR	Sayı	0	16	69	11	6	102
	Yüzde	0,0	3,0	12,9	2,1	1,1	19,1
KISMEN	Sayı	1	10	59	6	4	80
	Yüzde	0,2	1,9	11,0	1,1	0,7	15,0
TOPLAM	Sayı	1	81	367	59	27	535

	Yüzde	0,2	15,1	68,6	11,0	5,0	100,0
--	-------	-----	------	------	------	-----	-------

Tablo 35'e göre iş güvenliği uzmanının işyerlerini ziyaret ettiğini belirten katılımcıların %44'ü lise, %10'u ortaokul, %7'si ön lisans, %3'ü lisans mezunudur. İş güvenliği uzmanının işyerlerini ziyaret etmediğini belirten katılımcıların ise %13'ü lise, %3'ü ortaokul, %2'si ön lisans, %1'i lisans mezunudur.

Tablo 36: İş Güvenliği Uzmanının İşyeri Ziyaretleri Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki (Soru 15)

		MEDENİ DURUM		Toplam
		Evli	Bekar	
CEVAPSIZ	Sayı	3	3	6
	Yüzde	0,6	0,6	1,2
EVET	Sayı	203	131	334
	Yüzde	39,0	25,2	64,2
HAYIR	Sayı	55	43	98
	Yüzde	10,5	8,3	18,8
FİKRİM YOK	Sayı	42	40	82
	Yüzde	8,1	7,7	15,8
TOPLAM	Sayı	303	217	520
	Yüzde	58,3	41,7	100,0

Tablo 36'ya göre iş güvenliği uzmanının işyerlerini ziyaret ettiğini belirten katılımcıların %39'u evli, %25'i bekadır. İş güvenliği uzmanı tarafından işyerlerinin ziyaret edilmediğini belirten katılımcıların ise %10'u evli, %8'i bekadır.

Tablo 37: Skewness ve Kurtosis Değerleri

Anket Soruları	Skewness	Kurtosis
Soru 2	-1.19	2.07
Soru 4	-1.29	2.45
Soru 11	-1.31	3.03
Soru 18	-1.03	0.80
Soru 19	-1.34	2.94
Soru 20	-1.00	-0.08
Soru 21	-1.12	2.70

Skewness ve Kurtosis değerleri serinin normal dağılıp dağılmadığının bir ölçüsüdür. Skewness normal dağılım eğrisi için çarpıklık, Kurtosis ise basıklığın bir ölçüsüdür. Skewness ve Kurtosis değerleri -2 ve +2 aralığında olduğunda değerler normal kabul edilir çünkü bu değerlerin %95 güven aralığında olduğunu gösterir. Bu aralığa göre değerlerin normal kabul edildiği sorularda parametrik testler uygulanırken, aralığın dışında kalınan sorularda parametrik olmayan testler uygulanmaktadır [86].

4.7. Demografik Yapı ile İSG Profesyonellerinden Alınan Eğitim ile Davranışsal Değişiklik Arasındaki İlişki

2. ve 4. soruların analizinde parametrik olmayan testlerden Man-Whitney U ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 38,39,40,41,42,43,44,45,46 ve 47’de İSG uzmanından alınan iş güvenliği eğitiminin katılımcıların tutumu üzerine etkisi ile sırasıyla katılımcıların cinsiyeti, yaş ortalamaları, mezuniyeti, medeni durumu, daha önceki işyerinde iş kazası geçirme durumu, mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, pozisyonları ve tehlike sınıfı algısı arasındaki ilişki gösterilmektedir. Tablo 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 ve 57’de ise işyeri hekiminden alınan iş sağlığı eğitiminin katılımcıların tutumu üzerine etkisi ile sırasıyla katılımcıların cinsiyeti, yaş ortalamaları, mezuniyeti, medeni durumu, daha önceki işyerinde iş kazası geçirme durumu, mevcut

işyerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, pozisyonları ve tehlike sınıfı algısı arasındaki ilişki gösterilmektedir.

Tablo 38: Cinsiyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Erkek	366	254.27
Kadın	145	260.36
Toplam	511	Mann-Whitney U= 25903,50
		Z= -0,47
		p= 0.64

Tablo 38'e göre erkeklerin sıra ortalaması kadınlara göre daha azdır.

Tablo 39: Yaşın, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
20-30	131	162.79
31-41	163	183.02
42-52	57	197.67
53+	6	246.50
Toplam	357	p= 0.02
Ki-Kare Test İstatistiği= 9.85		

Tablo 39'a göre yaş ortalaması arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır.

Tablo 40: Mezuniyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
Ortaokul	76	247.69

Lise	348	254.65
Ön Lisans	55	238.58
Lisans	27	285.44
Toplam	506	p= 0.48
Ki-Kare Test İstatistiği= 2.48		

Tablo 40'a göre en yüksek sıra ortalama değeri lisans mezunlarına aittir. Bu değeri sırasıyla lise, ortaokul ve ön lisans mezunları takip etmektedir.

Tablo 41: Medeni Durumun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evli	287	245.95
Bekar	206	248.46
Toplam	493	Mann-Whitney U= 29259.50
		Z= -0.21
		p= 0.83

Tablo 41'e göre bekarların sıra ortalama değeri evlilere göre daha yüksektir.

Tablo 42: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	30	228.93
Hayır	462	247.64
Toplam	492	Mann-Whitney U= 6403.00
		Z= -0.78
		p= 0.44

Tablo 42'ye göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 43: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	23	219.24
Hayır	483	255.13
Toplam	506	Mann-Whitney U= 4766.50
		Z= -1.27
		p= 0.20

Tablo 43'e göre mevcut işyerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 44: Deneyim Süresinin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
1 Yıldan Az	107	251.76
1-5 Yıl	216	245.54
5-10 Yıl	141	281.37
10 Yıl Üstü	47	237.61
Toplam	511	p= 0.06
Ki-Kare Test İstatistiği= 7.46		

Tablo 44'e göre deneyim süresi 5-10 yıl arası olan katılımcıların sıra ortalama değeri en yüksektir. Bu değeri sırasıyla 1 yıldan az deneyime sahip olanlar, 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar ve 10 yıl üstü deneyime sahip olanlar takip etmektedir.

Tablo 45: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Sendika	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	391	252.41
Hayır	109	243.64
Toplam	500	Mann-Whitney U= 20562.00
		Z= -0.62
		p= 0.53

Tablo 45'e göre sendikaya üye olanların sıra ortalama değeri sendikaya üye olmayanlara göre daha yüksektir.

Tablo 46: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Tehlike Derecesi	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Az Tehlikeli	83	235.77
Tehlikeli	336	256.54
Çok Tehlikeli	82	243.72
Toplam	501	p= 0.37
Ki-Kare Test İstatistiği= 2.00		

Tablo 46'ya göre işyerinin tehlike sınıfını tehlikeli olarak algılayan katılımcıların sıra ortalama değeri, işyerinin tehlike sınıfını çok tehlikeli ve az tehlikeli olarak algılayanların sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 47: Pozisyonların, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Proje Sorumlusu	3	421.00
Vardiya Amiri Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	376.20
Özel Güvenlik Görevlisi	498	252.59
Toplam	511	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 13.09		

Tablo 47'ye göre en yüksek sıra ortalama değeri proje sorumlularına aittir. Bu değeri sırasıyla vardiya amirleri ve özel güvenlik görevlilerine ait sıra ortalama değeri takip etmektedir.

Tablo 48: Cinsiyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Erkek	316	215.31
Kadın	121	228.63
Toplam	437	Man-Whitney U= 17952.50
		Z= -1.10
		p= 0.27

Tablo 48'e göre kadınların sıra ortalama değeri erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo 49: Yaşın, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
20-30	108	133.45
31-41	136	154.03
42-52	49	169.71
53+	8	221.75
Toplam	301	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 15.23		

Tablo 49'a göre yaş ortalaması arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır.

Tablo 50: Mezuniyetin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
Ortaokul	1	181.00
Lise	70	193.01
Ön Lisans	293	219.43
Lisans	43	222.21
Toplam	27	p= 0.17
Ki-Kare Test İstatistiği= 6.39		

Tablo 50'ye göre katılımcıların mezuniyet durumları iyileştikçe sıra ortalama değerleri de yükselmektedir.

Tablo 51: Medeni Durumun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
---------	-----------------	-----------------

Evli	245	214.22
Bekar	177	207.73
Toplam	422	Man-Whitney U= 21016.00
		Z= -0.60
		p= 0.55

Tablo 51'e göre evlilerin sıra ortalama değeri bekarlara göre daha yüksektir.

Tablo 52: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	28	167.21
Hayır	393	214.12
Toplam	421	Man-Whitney U= 4276.00
		Z= -2.20
		p= 0.03

Tablo 52'ye göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 53: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	23	167.52
Hayır	409	219.25
Toplam	432	Man-Whitney U= 3577.00
		Z= -2.14
		p= 0.03

Tablo 53'e göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 54: Deneyim Süresinin, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
1 Yıldan Az	85	213.91
1-5 Yıl	191	207.51
5-10 Yıl	117	252.09
10 Yıl Üstü	44	190.73
Toplam	437	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 14.76		

Tablo 54'e göre deneyim süresi 5-10 yıl arası olan katılımcıların sıra ortalama değeri en yüksektir. Bu değeri sırasıyla 1 yıldan az deneyime sahip olanlar, 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar ve 10 yıl üstü deneyime sahip olanlar takip etmektedir.

Tablo 55: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Sendika	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	330	213.25
Hayır	96	214.38
Toplam	426	Man-Whitney U= 15756.00
		Z= -0.09
		p= 0.93

Tablo 55'e göre sendikaya üye olanların sıra ortalama değeri sendikaya üye olmayanlara göre daha yüksektir.

Tablo 56: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Tehlike Derecesi	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Az Tehlikeli	71	206.78
Tehlikeli	285	214.82
Çok Tehlikeli	70	214.94
Toplam	426	p= 0.85
Ki-Kare Test İstatistiği= 0.32		

Tablo 56'ya göre işyerinin tehlike sınıfını tehlikeli ve çok tehlikeli olarak algılayanların sıra ortalama değeri işyerinin tehlike sınıfını az tehlikeli olarak algılayan katılımcıların sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 57: Pozisyonların, İSG Eğitimi Sonrası Tutumsal Değişiklik Üzerine Etkisi (İşyeri Hekimi)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Proje Sorumlusu	3	369.50
Vardiya Amiri Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	9	348.78
Özel Güvenlik Görevlisi	425	215.19
Toplam	437	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 17.48		

Tablo 57'ye göre en yüksek sıra ortalama değeri proje sorumlularına aittir. Bu değeri sırasıyla vardiya amirleri ve özel güvenlik görevlilerine ait sıra ortalama değeri takip etmektedir.

4.8. Demografik Yapı ile Acil Durum Hareket Bilinci Arasındaki İlişki

11. sorunun analizinde parametrik olmayan testlerden Man-Whitney U ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 58, 59, 60,

61, 62, 63, 64, 65, 66 ve 67'de sırasıyla katılımcıların cinsiyeti, yaş ortalamaları, mezuniyeti, medeni durumu, daha önceki işyerinde iş kazası geçirme durumu, mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, pozisyonları ve tehlike sınıfı algısının acil durum hareket bilincine etkisi gösterilmektedir.

Tablo 58: Cinsiyetin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Erkek	369	244.31
Kadın	141	284.79
Toplam	510	Man-Whitney U= 21885.00
		Z= -3.10
		p= 0.00

Tablo 58'e göre kadınların sıra ortalama değeri erkeklerin sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 59: Yaşın, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
20-30	131	170.79
31-41	160	178.00
42-52	58	190.48
53+	8	250.25
Toplam	357	p= 0.08
Ki-Kare Test İstatistiği= 6.71		

Tablo 59'a göre katılımcıların yaş ortalaması arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır.

Tablo 60: Mezuniyetin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
---------	------	-----------------

Ortaokul	1	182.00
Lise	75	251.29
Ön Lisans	350	250.44
Lisans	54	258.91
Toplam	27	p= 0.40
Ki-Kare Test İstatistiği= 4.04		

Tablo 60'a göre katılımcıların sıra ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ortalama lisans mezunlarına aittir. Bu değeri sırasıyla lise, ön lisans ve ortaokul mezunları takip etmektedir.

Tablo 61: Medeni Durumun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Medeni Durum	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evli	286	250.40
Bekar	206	241.09
Toplam	492	Man-Whitney U= 28343.00
		Z= -0.80
		p= 0.42

Tablo 61'e göre evlilerin sıra ortalama değeri bekarlara göre daha yüksektir.

Tablo 62: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	31	218.56
Hayır	461	248.38
Toplam	492	Man-Whitney U= 6279.50
		Z= -1.26
		p= 0.21

Tablo 62'ye göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 63: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	24	209.44
Hayır	481	255.17
Toplam	505	Man-Whitney U= 4726.50
		Z= -1.67
		p= 0.10

Tablo 63'e göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 64: Deneyim Süresinin, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
1 Yıldan Az	103	235.83
1-5 Yıl	216	252.33
5-10 Yıl	144	295.68
10 Yıl Üstü	47	190.09
Toplam	510	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 27.21		

Tablo 64'e göre deneyim süresi 5-10 yıl arası olan katılımcıların sıra ortalama değeri en yüksektir. Bu değeri sırasıyla 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar, 1 yıldan az deneyime sahip olanlar ve 10 yıl üstü deneyime sahip olanlar takip etmektedir.

Tablo 65: Sendika Üyelik Durumunun, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Sendika	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
---------	-----------------	-----------------

Evet	394	250.55
Hayır	105	247.94
Toplam	499	Man-Whitney U= 20469.00
		Z= -0.18
		p= 0.86

Tablo 65'e göre sendikaya üye olan katılımcıların sıra ortalama değeri sendikaya üye olmayan katılımcıların sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 66: Tehlike Sınıfı Algısının, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Tehlike Derecesi	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Az Tehlikeli	82	237.84
Tehlikeli	333	249.40
Çok Tehlikeli	82	258.54
Toplam	497	p= 0.58
Ki-Kare Test İstatistiği= 1.07		

Tablo 66'ya göre işyerinin tehlike sınıfını çok tehlikeli olarak algılayanlardan, tehlikeli ve az tehlikeli olarak algılayanlara doğru gidildikçe sıra ortalama değerleri azalmaktadır.

Tablo 67: Pozisyonların, Acil Durum Hareket Bilincine Etkisi

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Proje Sorumlusu	3	412.00
Vardiya Amiri Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	366.00
Özel Güvenlik Görevlisi	497	252.33

Toplam	510	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 11.47		

Tablo 67'ye göre en yüksek sıra ortalama değeri proje sorumlularına aittir. Bu değeri sırasıyla vardiya amirleri ve özel güvenlik görevlilerine ait sıra ortalama değerleri takip etmektedir.

4.9. Demografik Yapı İle İSG Uzmanının Çalışma Ortamı Gözetimi Arasındaki İlişki

19. sorunun analizinde parametrik olmayan testlerden Man-Whitney U ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 ve 77'de katılımcıların, İSG uzmanının çalışma ortamı gözetimi konusundaki tutumlarına sırasıyla cinsiyet, yaş grupları, mezuniyet, medeni durum, daha önceki ve mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendikalılık durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonların etkisi gösterilmektedir.

Tablo 68: Cinsiyetin, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Erkek	387	272.97
Kadın	150	258.77
Toplam	537	Man-Whitney U= 27490.50
		Z= -1.06
		p= 0.29

Tablo 68'e göre erkeklerin sıra ortalama değeri kadınlara göre daha yüksektir.

Tablo 69: Yaşın, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
20-30	136	177.46

31-41	166	191.26
42-52	61	178.72
53+	8	277.50
Toplam	371	p= 0.03
Ki-Kare Test İstatistiği= 9.2		

Tablo 69'a göre en yüksek sıra ortalama değeri 53 yaş ve üzeri gruba aittir. Bu değeri sırasıyla 31-41 yaş grubu, 42-52 yaş grubu ve 20-30 yaş grubuna ait sıra ortalama değerleri takip etmektedir.

Tablo 70: Mezuniyetin, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
Ortaokul	1	224.50
Lise	81	241.64
Ön Lisans	367	268.00
Lisans	56	268.01
Toplam	532	p= 0.15
Ki-Kare Test İstatistiği= 6.77		

Tablo 70'e göre mezun olunan okul durumu iyileştikçe sıra ortalama değeri de yükselmektedir.

Tablo 71: Medeni Durumun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evli	301	261.13
Bekar	216	256.03
Toplam	517	Man-Whitney U= 31866.00
		Z= -0.43
		p= 0.67

Tablo 71'e göre evlilerin sıra ortalama değeri bekarlara göre daha yüksektir.

Tablo 72: Daha nceki işyerlerinde iş Kazası Geçirme Durumunun, alışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (işG Uzmanı)

iş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	31	224.69
Hayır	483	259.61
Toplam	514	Man-Whitney U= 6469.50
		Z= -1.41
		p= 0.16

Tablo 72'ye göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 73: Mevcut işyerlerinde iş Kazası Geçirme Durumunun, alışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (işG Uzmanı)

Mevcut işyerinde iş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	24	219.98
Hayır	508	268.70
Toplam	532	Man-Whitney U= 4979.50
		Z= -1.69
		p= 0.09

Tablo 73'e göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 74: Deneyim Süresinin, alışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (işG Uzmanı)

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
1 Yıldan Az	108	267.20
1-5 Yıl	227	254.29

5-10 Yıl	152	304.90
10 Yıl Üstü	50	230.55
Toplam	537	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 16.54		

Tablo 74'e göre en yüksek sıra ortalama değeri 5-10 yıl arası tecrübeli gruba aittir. Bu değeri sırasıyla 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 10 yıl üstü tecrübeye sahip olan grupların sıra ortalama değeri takip etmektedir.

Tablo 75: Sendika Üyelik Durumunun, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Sendika	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	413	266.63
Hayır	113	252.04
Toplam	526	Man-Whitney U= 22040.00
		Z= -1.00
		p= 0.32

Tablo 75'e göre sendikaya üye olan katılımcıların sıra ortalama değeri, sendikaya üye olmayan katılımcıların sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 76: Tehlike Sınıfı Algısının, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Tehlike Derecesi	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Az Tehlikeli	89	261.21
Tehlikeli	349	267.84
Çok Tehlikeli	86	242.16
Toplam	524	p= 0.28
Ki-Kare Test İstatistiği= 2.51		

Tablo 76'ya göre en yüksek sıra ortalama değeri mevcut işyerinin tehlike sınıfını tehlikeli olarak gören katılımcılara aittir. Bu değeri sırasıyla mevcut işyerinin az tehlikeli olduğunu düşünenler ve mevcut işyerinin çok tehlikeli olduğunu düşünenlere ait sıra ortalama değerleri takip etmektedir.

Tablo 77: Pozisyonların, Çalışma Ortamı Gözetimi Konusunda Tutuma Etkisi (İSG Uzmanı)

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Proje Sorumlusu	3	381.83
Vardiya Amiri Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	412.30
Özel Güvenlik Görevlisi	524	265.62
Toplam	537	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 12.92		

Tablo 77'ye göre en yüksek sıra ortalama değeri vardiya amirlerine aittir. Bu değeri sırasıyla proje sorumlularına ait sıra ortalama değeri ve özel güvenlik görevlilerine ait sıra ortalama değeri takip etmektedir.

4.10. Demografik Yapı İle İSG Önlemlerine Uyma Derecesi Arasındaki İlişki

21. sorunun analizinde parametrik olmayan testlerden Man-Whitney U ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86 ve 87'de işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimat ve önlemlere uyma durumu ile sırasıyla katılımcıların cinsiyeti, yaş grubu, mezuniyeti, medeni durumu, daha önceki ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumları, deneyim süreleri, sendika üyelik durumları, tehlike sınıfı algıları ve pozisyonları arasındaki ilişki gösterilmektedir.

Tablo 78: Cinsiyetin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Erkek	382	264.96
Kadın	151	272.16
Toplam	382	Man-Whitney U= 28062.50
		Z= -0.54
		p= 0.59

Tablo 78'e göre kadınlara ait sıra ortalama değeri, erkeklerinkinden daha yüksektir.

Tablo 79: Yaşın, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
20-30	136	169.41
31-41	165	189.62
42-52	59	191.14
53+	8	286.50
Toplam	368	p= 0.00
Ki-Kare Test İstatistiği= 13.35		

Tablo 79'a göre yaş ortalaması arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır.

Tablo 80: Mezuniyetin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
Ortaokul	1	407.50
Lise	79	257.76
Ön Lisans	364	259.51

Lisans	57	261.39
Toplam	27	p= 0.01
Ki-Kare Test İstatistiği= 13.16		

Tablo 80'e göre en yüksek sıra ortalama değeri ortaokul mezunlarına aittir. Bu değeri sırasıyla lisans, ön lisans ve lise mezunlarına ait sıra ortalama değerleri takip etmektedir.

Tablo 81: Medeni Durumun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evli	296	254.23
Bekar	217	260.77
Toplam	513	Man-Whitney U= 31297.00
		Z= -0.55
		p= 0.58

Tablo 81' e göre bekarlara ait sıra ortalama değeri bekarlara ait sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 82: Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	31	232.95
Hayır	479	256.96
Toplam	510	Man-Whitney U= 6725.50
		Z= -0.98
		p= 0.32

Tablo 82'ye göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyen katılımcıların sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 83: Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	24	255.69
Hayır	504	264.92
Toplam	528	Man-Whitney U= 5836.50
		Z= -0.32
		p= 0.75

Tablo 83'e göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyen katılımcıların sıra ortalama değeri, geçirenlere göre daha yüksektir.

Tablo 84: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Sayı	Sıra Ortalaması
1 Yıldan Az	109	279.19
1-5 Yıl	226	259.54
5-10 Yıl	148	266.97
10 Yıl Üstü	50	274.25
Toplam	533	p= 0.65
Ki-Kare Test İstatistiği= 1.66		

Tablo 84'e göre en yüksek sıra ortalama değeri deneyim süresi 1 yıldan az olan katılımcılara aittir. Bu değeri sırasıyla 10 yıl üstü, 5-10 yıl arası ve 1-5 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların sıra ortalama değeri takip etmektedir.

Tablo 85: Sendika Üyelik Durumunun, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Sendika	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Evet	410	267.47
Hayır	112	239.65

Toplam	522	Man-Whitney U= 20513.00
		Z= -1.93
		p= 0.053

Tablo 85'e göre sendikaya üye olan katılımcıların sıra ortalama değeri, sendikaya üye olmayan katılımcıların sıra ortalama değerinden daha yüksektir.

Tablo 86: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Tehlike Derecesi	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Az Tehlikeli	87	268.29
Tehlikeli	347	257.71
Çok Tehlikeli	86	263.87
Toplam	520	p= 0.78
Ki-Kare Test İstatistiği= 0.50		

Tablo 86'ya göre en yüksek sıra ortalama değeri mevcut işyerinin tehlike sınıfını az tehlikeli olarak algılayanlara aittir. Bu değeri sırasıyla tehlike sınıfı algısı çok tehlikeli olan ve tehlikeli olan katılımcıların sıra ortalama değeri takip etmektedir.

Tablo 87: Pozisyonların, İSG Önlemlerine Uyma Derecesine Etkisi

Gruplar	Personel Sayısı	Sıra Ortalaması
Proje Sorumlusu	3	412.00
Vardiya Amiri Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	387.30
Özel Güvenlik Görevlisi	520	263.85
Toplam	533	p= 0.00

Ki-Kare Test İstatistiği= 11.22

Tablo 87'ye göre en yüksek sıra ortalama değeri proje sorumlularına aittir. Bu değeri sırasıyla vardiya amirleri ve özel güvenlik görevlilerine ait sıra ortalama değerleri takip etmektedir.

4.11. Demografik Yapı İle İşyeri Hekiminin Koruyucu Sağlık Hizmetleri Arasındaki İlişki

18. sorunun analizinde parametrik testlerden t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 88, 89, 90, 91, 92, 93-94, 95-96, 97-98, 99-100 ve 101-102'de katılımcıların mevcut işyerlerinde, işyeri hekimleri tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin meslek hastalıklarını önleme konusundaki etkinliğine sırasıyla cinsiyet, medeni durum, daha önceki ve mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu, sendikalılık durumu, yaş grupları, mezuniyet, deneyim süresi, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonların etkisi gösterilmektedir.

Tablo 88: Cinsiyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	T	p
Erkek	385	3.78	0.96	0.00	0.78	0.44
Kadın	150	3.69	1.16			

Tablo 88'e göre erkeklerin işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 3.8, kadınların ise 3.7'dir.

Tablo 89: Medeni Durumun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	T	p
Evlü	301	3.85	0.97	0.02	2.53	0.01

Bekar	214	3.62	1.07			
-------	-----	------	------	--	--	--

Tablo 89'a göre evlilerin işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 3.8, bekarların ise 3.6'dır.

Tablo 90: Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

İş Kazası	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	T	p
Evet	31	3.58	0.92	0.63	-0.96	0.34
Hayır	481	3.76	1.03			

Tablo 90'a göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyen katılımcıların işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 3.8, iş kazası geçirmeyenlerin ise 3.6'dır.

Tablo 91: Mevcut İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Evet	24	3.75	0.85	0.21	-0.01	1.00
Hayır	506	3.75	1.04			

Tablo 91'e göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 3.7'dir.

Tablo 92: Sendikalı Olma Durumunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Sendika	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	T	p
---------	------	----------	----------------	----------	---	---

Evet	411	3.74	1.04	0.59	-0.09	0.93
Hayır	113	3.75	0.99			

Tablo 92'ye göre sendikasız katılımcıların işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 3.8, sendikalı katılımcıların ise 3.7'dir.

Tablo 93: Yaş Grubunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
20-30	134	3.55	1.08
31-41	166	3.84	0.98
42-52	61	3.84	1.08
53+	8	4.50	0.54
Toplam	369	3.75	1.04

Tablo 93'e göre yaş ortalaması arttıkça, katılımcıların işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri de artmaktadır.

Tablo 94: Yaş Grubunun, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 18 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	11.64	3	3.88	0.25	3.67	0.01
Gruplar İçi	385.42	365	1.06			
Toplam	397.06	368				

Tablo 94'e göre yaş grubunun, koruyucu sağlık hizmetleri konusundaki tutuma etkisi için p değeri=0.01<0.05'dir.

Tablo 95: Mezuniyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
İlkokul	1	4.00	0.00
Ortaokul	81	3.75	0.97
Lise	365	3.75	1.04
Ön Lisans	56	3.86	0.75
Lisans	27	3.93	1.17
Toplam	530	3.77	1.00

Tablo 95'e göre katılımcıların, işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değerleri ilkokul mezunları için 4.0, ortaokul ve lise mezunları için 3.8, ön lisans mezunları için 3.9, lisans mezunları için 3.9'dur.

Tablo 96: Mezuniyetin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 18 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	1.29	4	0.32	0.05	0.87	1.29
Gruplar İçi	532.08	525	1.01			
Toplam	533.38	529				

Tablo 96'ya göre mezuniyetin, koruyucu sağlık hizmetleri konusundaki tutuma etkisi için p değeri $=1.29 > 0.05$ 'dir.

Tablo 97: Deneyim Süresinin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
1 Yıdan Az	106	3.60	1.00
1-5 Yıl	227	3.65	1.01
5-10 Yıl	152	3.96	1.12
10 Yıl Üstü	50	3.92	0.70
Toplam	535	3.75	1.02

Tablo 97'ye göre katılımcıların deneyim süreleri arttıkça, işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değerleri de artmaktadır.

Tablo 98: Deneyim Süresinin, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 18 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p	Fark (Tamhane)
Gruplar Arası	12.824	3	4.28	0.01	4.17	0.01	(1 Yıdan Az ve 5-10 Yıl)
Gruplar İçi	544.61	531	1.03				(1-5 Yıl ve 5-10 yıl)
Toplam	557.43	534					

Tablo 98'e göre deneyim süresinin, koruyucu sağlık hizmetleri konusundaki tutuma etkisi için p değeri=0.01<0.05'dir. Değişkenler arasındaki anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post hoc testleriyle araştırılmış, Tablo 98'in Fark sütununda gösterilmiştir.

Tablo 99: Tehlike Sınıfı Algısının, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Tehlike Derecesi	Sayı	Ortalama	Standart sapma
Az Tehlikeli	89	3.74	0.95
Tehlikeli	347	3.82	0.97
Çok Tehlikeli	86	3.45	1.22
Toplam	522	3.75	1.02

Tablo 99'a göre katılımcıların, işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri, mevcut işyerlerini az tehlikeli olarak algılayanlarda 3.7, tehlikeli olarak algılayanlarda 3.8'dir. Çok tehlikeli olarak algılayan katılımcıların ortalama değeri ise yaklaşık 3'tür.

Tablo 100: Tehlike Sınıfı Algısının, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 18 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p	Fark (Tamhane)
Gruplar Arası	9.18	2	4.59	0.00	4.48	0.01	(Tehlikeli ve Çok Tehlikeli)
Gruplar İçi	531.93	519	1.03				
Toplam	541.11	521					

Tablo 100'e göre tehlike sınıfı algısının, koruyucu sağlık hizmetleri konusundaki tutuma etkisi için p değeri=0.01<0.05'dir. Değişkenler arasındaki anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post hoc testleriyle araştırılmış, Tablo 100'ün Fark sütununda gösterilmiştir.

Tablo 101: Pozisyonların, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
Proje Sorumlusu	3	5.00	0.00
Vardiya Amiri-Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	4.50	0.53
Özel Güvenlik Görevlisi	522	3.73	1.02
Toplam	535	3.75	1.02

Tablo 101'e göre pozisyonları farklı olan katılımcıların, işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği üzerine ortalama değerleri birbirinden farklıdır. Bu değer proje sorumluları için 5, vardiya amirleri vb. pozisyonlar için 4.5, özel güvenlik görevlileri için 3.7'dir.

Tablo 102: Pozisyonların, Koruyucu Sağlık Hizmetleri Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 18 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p	Fark (Tamhane)
Gruplar Arası	10.48	2	5.24	0.06	5.10	0.01	Ö.G.G.- V.A., G.A., G.E.S.
Gruplar İçi	546.95	532	1.03				
Toplam	557.43	534					

Tablo 102'ye göre pozisyonların, koruyucu sağlık hizmetleri konusundaki tutuma etkisi için p değeri=0.01<0.05'dir. Değişkenler arasındaki anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post hoc testleriyle araştırılmış, Tablo 102'nin Fark sütununda gösterilmiştir.

4.12. Demografik Yapı İle İSG Önlemlerinin Etkinliği Arasındaki İlişki

20. sorunun analizinde parametrik testlerden t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Sonuçlara göre tablo 103, 104, 105, 106, 107, 108-109, 110-111, 112-113, 114-115 ve 116-117’de katılımcıların mevcut işyerlerindeki İSG önlemlerinin yeterliliği konusundaki tutumlarına sırasıyla cinsiyet, medeni durum, daha önceki ve mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu, sendikalılık durumu, yaş grupları, mezuniyet, deneyim süresi, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonların etkisi gösterilmektedir.

Tablo 103: Cinsiyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Erkek	387	2.59	0.81	0.01	0.97	0.33
Kadın	147	2.51	0.92			

Tablo 103’e göre erkeklerin İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 2.6, kadınların ise 2.5’dir.

Tablo 104: Medeni Durumun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Evli	299	2.65	0.81	0.00	2.32	0.02
Bekar	217	2.47	0.86			

Tablo 104’e göre evlilerin İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 2.6, bekarların ise 2.5’dir.

Tablo 105: Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

İş Kazası	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Evet	29	2.59	0.82	0.76	0.15	0.88
Hayır	482	2.56	0.84			

Tablo 105'e göre daha önceki işyerlerinde iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri yaklaşık aynı ve 2.6'dır.

Tablo 106: Mevcut İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Mevcut İşyerinde İş Kazası	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Evet	22	2.59	0.80	0.51	0.14	0.89
Hayır	507	2.57	0.85			

Tablo 106'ya göre mevcut işyerlerinde iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri yaklaşık aynı ve 2.6'dır.

Tablo 107: Sendikalı Olma Durumunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (t testi sonuçları)

Sendika	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Levene p	t	p
Evet	411	2.56	0.85	0.20	-0.66	0.51
Hayır	112	2.62	0.81			

Tablo 107'ye göre sendikalı olan ve olmayan katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri yaklaşık aynı ve 2.6'dır.

Tablo 108: Yaş Grubunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
20-30	136	2.60	0.86
31-41	164	2.54	0.82
42-52	61	2.70	0.80
53+	8	3.00	0.00

Toplam	369	2.60	0.83
--------	-----	------	------

Tablo 108'e göre katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 53 ve üzeri yaş için 3.0, 42-52 yaş arası için 2.7, 20-30 yaş arası için 2.6, 31-41 yaş arası için 2.5'dir.

Tablo 109: Yaş Grubunun, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 20 Varyansı Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	2.608	3	0.87	0.00	1.28	0.28
Gruplar İçi	248.23	365	0.68			
Toplam	250.84	368				

Tablo 109'a göre katılımcıların yaş gruplarının İSG önlemlerinin etkinliği konusunda tutuma etkisi için p değeri=0.28>0.05'tir.

Tablo 110: Mezuniyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
İlkokul	1	3.00	0.00
Ortaokul	79	2.56	0.86
Lise	365	2.58	0.84
Ön Lisans	57	2.61	0.80
Lisans	27	2.56	0.85
Toplam	529	2.58	0.84

Tablo 110'a göre katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri ilkokul mezunları için 3.0, ortaokul-lise-ön lisans ve lisans mezunları için 2.6'dır.

Tablo 111: Mezuniyetin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 20 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	0.30	4	0.08	0.83	0.11	0.98
Gruplar İçi	370.85	524	0.71			
Toplam	371.15	528				

Tablo 111'e göre katılımcıların eğitim durumunun İSG önlemlerinin etkinliği konusunda tutuma etkisi için p değeri=0.98>0.05'tir.

Tablo 112: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
1 Yıdan Az	109	2.57	0.77
1-5 Yıl	225	2.51	0.91
5-10 Yıl	150	2.65	0.75
10 Yıl Üstü	50	2.60	0.93
Toplam	534	2.57	0.84

Tablo 112'ye göre katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri 10 yıl ve üzeri, 5-10 yıl arası, 1 yıldan az tecrübeye sahip olanlar için 2.6, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olanlar için 2.5'dir.

Tablo 113: Deneyim Süresinin, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 20 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	1.87	3	0.62	0.00	0.88	0.45
Gruplar İçi	374.93	530	0.71			

Toplam	376.80	533				
--------	--------	-----	--	--	--	--

Tablo 113'e göre katılımcıların deneyim süresinin İSG önlemlerinin etkinliği konusunda tutuma etkisi için p değeri=0.45>0.05'tir.

Tablo 114: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Tehlike Derecesi	Sayı	Ortalama	Standart sapma
Az Tehlikeli	89	2.74	0.73
Tehlikeli	346	2.60	0.84
Çok Tehlikeli	86	2.33	0.89
Toplam	521	2.58	0.84

Tablo 114'e göre katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri katılımcıların tehlike derece algısı yükseldikçe azalmaktadır.

Tablo 115: Tehlike Sınıfı Algısının, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 20 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p	Fark (Tamhane)
Gruplar Arası	8.04	2	4.02	0.00	5.87	0.00	Az Tehlikeli- Çok Tehlikeli, Tehlikeli- Çok Tehlikeli
Gruplar İçi	354.90	518	0.68				
Toplam	362.94	520					

Tablo 115'e göre katılımcıların tehlike sınıfı algısının İSG önlemlerinin etkinliği konusunda tutuma etkisi için p değeri=0.00<0.05'tir. Değişkenler arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post hoc testleriyle araştırılmış, Tablo 115'in Fark sütununda gösterilmiştir.

Tablo 116: Pozisyonların, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (betimleyici istatistikler)

Gruplar	Sayı	Ortalama	Standart sapma
Proje Sorumlusu	3	3.00	0.00
Vardiya Amiri-Güvenlik Amiri Güvenlik Elemanı Sorumlusu	10	3.00	0.00
Özel Güvenlik Görevlisi	521	2.56	0.85
Toplam	534	2.57	0.84

Tablo 116'ya göre katılımcıların İSG önlemlerinin etkinliği üzerine ortalama değeri proje sorumluları ve vardiya amiri-güvenlik amiri vb. pozisyonlar için 3.0, özel güvenlik görevlileri için 2.6'dır.

Tablo 117: Pozisyonların, İSG Önlemlerinin Etkinliği Konusunda Tutuma Etkisi (ANOVA sonuçları)

SORU 20 Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Standart Sapma	Kareler Ortalaması	Levene p	F	p
Gruplar Arası	2.450	2	1.22	0.00	1.74	0.18
Gruplar İçi	374.34	531	0.70			
Toplam	376.80	533				

Tablo 117'ye göre katılımcıların pozisyonlarının İSG önlemlerinin etkinliği konusunda tutuma etkisi için p değeri=0.18>0.05'tir.

5. TARTIŞMA

5.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliği

Demografik yapıyı incelediğimizde katılımcıların çoğunluğu lise mezunu ve erkeklerden oluşmaktadır. Evli ve bekarlar arasında sayı bakımından büyük fark olmasa da katılımcıların çoğunluğu evli, 20-41 yaş aralığında ve mevcut işyerinde 1-5 yıl arası tecrübeye sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu bir sendikaya üye ve pozisyon bakımından özel güvenlik görevlisidir.

5.2. İSG Eğitimi ile Demografik Yapı İlişkisi

İSG eğitimi mevzuat kapsamında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından verilmektedir. Bu çalışmada iki profesyonel arasında, eğitimin verilmesi ile demografik yapı ilişkisi üzerine birtakım farklılıklar yer almaktadır. Öyle ki bu farklılık uzman ve hekim için demografik yapı ile kurulan ilişkilerde görülmektedir. Hekim tarafından verilen eğitime katıldığını belirtenlerin sayısı uzman tarafından verilen eğitime katıldığını belirtenlerin sayısından önemli derecede daha düşüktür. Bu değer cinsiyet, mezuniyet ve medeni durum ile İSG profesyonellerinden alınan eğitim arasındaki ilişkide hekim açısından ortalama %74 iken, İSG uzmanı açısından %96'dır.

5.2.1. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların tamamına yakını iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almıştır. Eğitim alanların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu olarak erkeklerden oluşmaktadır. Fakat kadınların tamamı eğitim aldığını belirtirken, erkeklerde çok küçük bir oran da olsa eğitim almadığını belirten 3 kişi bulunmaktadır. Bu değerlere bakıldığında kadın ve erkek arasında eğitim alma durumu ile ilgili belirgin fark bulunmamaktadır. Cam ve arkadaşlarının imalat sektöründeki çalışmasında da İSG eğitimlerine

katılım açısından kadın ve erkekler arasında sayıca üstünlük bulunmamakta idi ^[87].

5.2.2. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Mezuniyet İlişkisi

İş güvenliği uzmanı tarafından verilen İSG eğitimini alan katılımcıların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu ve lise mezunudur. Fakat eğitim almadığını belirten 2 katılımcı ortaokul, 1'i ise lise mezunudur. Katılımcıların eğitim durumları ile İSG eğitimi alma durumu ilişkisinde mezuniyetin yarattığı belirgin fark bulunmamaktadır. Benzer bir çalışma imalat sektöründe yapılmıştır. Cam ve arkadaşlarının imalat sektöründeki çalışmasında katılımcıların öğrenim düzeyi artmakta iken İSG eğitimine katılım durumları da artmıştır ^[87].

5.2.3. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile Medeni Durum İlişkisi

İş güvenliği uzmanı tarafından verilen İSG eğitimini alan katılımcıların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu ve evlidir. Fakat eğitim almadığını belirten 2 katılımcı evli, 1'i bekar. Bu değerlerden yola çıkıldığında evli ve bekarlar arasında belirgin fark bulunmamaktadır.

5.2.4. İş Güvenliği Uzmanınca Verilen İSG Eğitimi ile İş Kazası İlişkisi

5.2.4.1. Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:

Lojistik regresyon analizi normal dağılım, ortak kovaryans gibi birtakım varsayımların sağlanamadığı durumlarda lojistik regresyon analizi, diskriminant analizi ve çapraz tablolara uygulanacak alternatif bir yöntemdir. Bağımlı değişkenin 0 ve 1 gibi ikili (binary) ya da ikiden çok düzey içeren kesikli değişken olması durumunda kullanılmaktadır. Lojistik regresyon modelinin

matematiksel olarak çok esnek olması ve bulunan sonuçların yorumunun açık olması, yöntemde duyulan ilgiyi daha da artırmaktadır ^[88]. Çoklu doğrusal regresyon analizinde olduğu gibi, çoklu lojistik regresyon analizinde de amaç; en az bağımsız değişken kullanarak, bağımlı değişkeni açıklama oranı en yüksek olan bir lojistik regresyon modeli çıkarabilmektir ^[89].

Bu çalışmada bağımlı değişkenin ikili (evet, hayır) olması nedeniyle lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Lojistik regresyon analizi SPSS 20.0 paket programı ile yapılmıştır. Bağımlı değişken iş güvenliği uzmanından eğitim alma durumu iken, bağımsız değişken katılımcıların daha önceki işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısıdır.

Lojistik regresyonda kullanılan uyum iyiliği istatistiği (-2Log istatistiği), modele ilave edilen bağımsız değişkenlerin modele olan katkısının araştırılmasında, benzer bir ifadeyle lojistik regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadıklarının test edilmesinde kullanılmaktadır ^[89]. Sonuç olarak, uyum iyiliği istatistiği p adet katsayısının sıfıra eşit olup olmadığını test etmektedir ^[84]. Uyum iyiliği istatistiği, modelde sabit terimin bulunması durumunda hesaplanan -2Log değeri ile modelde sabit terimin bulunmadığı durumda hesaplanan -2Log değeri arasındaki farkla hesaplanır ^[90].

Bu çalışmada sabit terimin bulunması durumunda hesaplanan -2Log değeri ile bağımsız değişkenin modelde yer alması durumunda hesaplanan -2Log arasındaki fark 36,773'tür. Bu değer 0,05 anlamlılık düzeyinde 1 serbestlik derecesine sahip ki-kare tablo değeri olan 3,84'ten büyük olduğu için lojistik regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Fakat sonuçlar incelendiğinde güvenlik görevlilerinin iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumları ile daha önce geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,998>0,05$). Bu durum Dursun (2011) çalışmasında da

benzer şekilde gözlemlenmiş, iş güvenliği eğitimi ile iş kazasına maruz kalma arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[91].

5.2.4.2. Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:

Bağımlı değişken iş güvenliği uzmanından eğitim alma durumu iken, bağımsız değişken katılımcıların mevcut işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısıdır. Bu çalışmada sabit terimin bulunması durumunda hesaplanan -2Log değeri ile bağımsız değişkenin modelde yer alması durumunda hesaplanan -2Log arasındaki fark 36,797'dir. Bu değer 0,05 anlamlılık düzeyinde 1 serbestlik derecesine sahip ki-kare tablo değeri olan 3,84'ten büyük olduğu için lojistik regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Fakat sonuçlar incelendiğinde güvenlik görevlilerinin iş güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumları ile mevcut işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,998>0,05$). Bu durum Dursun (2011) çalışmasında da benzer şekilde gözlemlenmiş, iş güvenliği eğitimi ile iş kazasına maruz kalma arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[91].

5.2.5. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların dörtte üçü işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almıştır. Eğitim alanların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu olarak erkeklerden oluşmaktadır. Fakat kadınlardan 21 kişi, erkeklerden ise 55 kişi işyeri hekiminden eğitim almadığını belirtmektedir. Bu değerler, iş güvenliği uzmanından eğitim alma durumu ile kıyaslandığında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair alması gereken işyeri hekimi tarafından verilen eğitim başlıklarından sağlık konuları üzerine eksiklik

olduğunu düşündürmektedir. Çünkü kadın ve erkek 540 katılımcıdan 406'sı işyeri hekiminden eğitim aldığını belirtmiştir. Oysa İSG uzmanından eğitim aldığını belirten katılımcı sayısı 530'du.

5.2.6. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Mezuniyet İlişkisi

İşyeri hekimi tarafından verilen İSG eğitimini alan katılımcıların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu ve lise mezunudur. Fakat eğitim almadığını belirten 43 katılımcı lise, 15 katılımcı ortaokul, 12 katılımcı ön lisans, 3 katılımcı ise lise mezunudur. Eğitim durumu iyileştikçe İSG eğitimine katılım sayıca artmamıştır.

5.2.7. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile Medeni Durum İlişkisi

İşyeri hekimi tarafından verilen İSG eğitimini alan katılımcıların çoğunluğu örneklemin demografik yapısı ile uyumlu ve evlidir. Fakat eğitim almadığını belirten katılımcıların 38'i evli, 33'ü bekar. Bu değerlerden yola çıkıldığında evli ve bekarlar arasında belirgin fark bulunmamaktadır.

5.2.8. İşyeri Hekimince Verilen İSG Eğitimi ile İş Kazası İlişkisi

5.2.8.1. Daha Önceki İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:

Bağımlı değişken işyeri hekiminden eğitim alma durumu iken, bağımsız değişken katılımcıların daha önceki işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısıdır. Bu çalışmada sabit terimin bulunması durumunda hesaplanan -2Log değeri ile bağımsız değişkenin modelde yer alması durumunda hesaplanan -2Log arasındaki fark 416,246'dır. Bu değer 0,05 anlamlılık düzeyinde 1 serbestlik derecesine sahip ki-kare tablo değeri olan 3,84'ten büyük olduğu için lojistik regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Fakat sonuçlar incelendiğinde güvenlik görevlilerinin işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumları ile daha önce geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,685>0,05$). Bu durum Dursun (2011) çalışmasında da benzer şekilde gözlemlenmiş, iş güvenliği eğitimi ile iş kazasına maruz kalma arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[91].

5.2.8.2. Mevcut İşyerlerinde İş Kazası Sayısı ile İlişki:

Bağımlı değişken işyeri hekiminden eğitim alma durumu iken, bağımsız değişken katılımcıların mevcut işyerlerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısıdır. Bu çalışmada sabit terimin bulunması durumunda hesaplanan -2Log değeri ile bağımsız değişkenin modelde yer alması durumunda hesaplanan -2Log arasındaki fark 410,172'dir. Bu değer 0,05 anlamlılık düzeyinde 1 serbestlik derecesine sahip ki-kare tablo değeri olan 3,84'ten büyük olduğu için lojistik regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sonuçlar incelendiğinde güvenlik görevlilerinin işyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumları ile mevcut işyerinde geçirmiş oldukları iş kazası sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,998>0,05$). Bu durum Dursun (2011) çalışmasında da benzer şekilde gözlemlenmiş, iş güvenliği eğitimi ile iş kazasına maruz kalma arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[91].

5.3. Risk Değerlendirmesi ile Demografik Yapı İlişkisi

Bu çalışmada katılımcıların risk değerlendirmesi konusunda genel bilinç durumu, işyerlerinde risk değerlendirmesi mevcudiyeti ile ilgili algıları ve risk değerlendirmesi ile ilgili görüşlerinin alınma durumları incelenmektedir. Risk değerlendirmesi kavramı ile ilgili bilinç durumu oldukça

iyi durumda olmasına rağmen, işyerlerinde risk değerlendirmesinin varlığı ve risk değerlendirmesi yapılırken çalışanların görüşlerinin alınması konusunda belirgin bir eksiklik bulunmaktadır.

5.3.1. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların %91'i risk değerlendirmesinin ne anlama geldiğini bildiğini ifade etmektedir. Bu oranın büyük çoğunluğu araştırma örnekleminin demografik yapısı ile uyumlu ve erkeklerden oluşmaktadır. Kadın katılımcılar da büyük oranda risk değerlendirmesinin ne olduğu konusunda fikre sahiptir. Bu oran göstermektedir ki risk değerlendirmesi çalışanlar için yabancı bir kavram değildir, kadın ve erkek arasında belirgin fark bulunmamaktadır.

5.3.2. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların eğitim durumları iyileştikçe risk değerlendirmesi hakkında genel bilinç durumları da artmaktadır. Gyekye ve Salminen (2009) Gana'da 320 endüstriyel çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada eğitim durumunun iş güvenliği algısı, güvenlikle ilgili iş prosedürlerine uyma ve kazaya maruz kalma sıklıkları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Gyekye ve Salminen (2009) tarafından yapılan çalışmada, bu çalışmada risk değerlendirmesi farkındalığı ile benzer şekilde daha eğitilmiş çalışanların iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir [92].

5.3.3. Risk Değerlendirmesi Genel Bilinç Durumu ile Medeni Durum

İlişkisi

Katılımcıların evli ya da bekar olması risk değerlendirmesi ile ilgili bilinç durumunu belirgin düzeyde etkilememektedir. Çünkü hem evli hem de bekar katılımcılarda risk değerlendirmesi konusunda farkındalık oldukça yüksektir.

5.3.4. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların büyük çoğunluğu risk değerlendirmesinin ne olduğunu bilmekteyken, işyerlerinde risk değerlendirmesi mevcut durumu hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. Bu durumu katılımcıların vermiş olduğu evet yanıtlarındaki dūřuřten anlamaktayız. Fakat risk değerlendirmesinin mevcut durumu hakkındaki yanıtlarda erkek ve kadınlar arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır.

5.3.5. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların eğitim durumları iyileştikçe risk değerlendirmesi ile ilgili genel bilinç durumunun artmasının aksine, katılımcıların risk değerlendirmesinin işyerlerindeki varlığı ile ilgili bilinç durumları artmamaktadır. Belki de öğrenim düzeyinin artması kişilerde yüksek özgüvenle birlikte farkındalığı köreltmekte, işyerlerinde yapılan işlemlere karşı duyarsız olmaya itmektedir.

5.3.6. Risk Değerlendirmesi Mevcut Durumu ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcılar arasında evliler bekarlara göre mevcut işyerinde risk değerlendirmesinin gerçekteşirilmiş olduğu konusunda daha yüksek bilince sahiptir. Muhtemelen evlilerde sorumluluk ve farkındalık bilinci işyerlerinde yapılan işlemlere karşı duyarlı olmayı sağlamaktadır.

5.3.7. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların neredeyse yarısı risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerine başvurulmadığını belirtmektedir. Bu değer göstermektedir ki işyerinde riskler mevzuata uygun olarak değerlendirilmemiş ve işyeri tehlikeleri doğru analiz edilmemiştir. Kadın ve erkekler arasında risk değerlendirmesi yapılırken görüş bildirme konusunda da belirgin fark bulunmamaktadır.

Çalışan katılımını bir güvenlik kültürü boyutu olarak değerlendirirsek birçok çalışmada da aynı şekilde cinsiyete göre farklılık olmadığı görülmektedir [13], [14], [93], [94], [95].

5.3.8. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında risk değerlendirmesine katılım durumları ile ilgili belirgin farklılık bulunmamaktadır. Bu durum Dursun (2011) çalışmasında da benzer şekilde gözlemlenmiş, eğitim durumu ile İSG ile ilgili çalışmalara katılma arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [91]. Aynı şekilde çalışanların eğitim durumları ile çalışanların katılımı arasında, Özkan ve Arpat'ın 2015 yılı mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı isimli çalışmasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [96].

5.3.9. Risk Değerlendirmesine Çalışan Katılımı ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların risk değerlendirmesi yapılırken görüşlerinin alınması konusunda evliler bekarlardan daha fazla orana sahiptir. Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışan katılımı boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gözlemlenememiştir [97].

5.4. Acil Durum Eğitimi ve Tatbikatı ile Demografik Yapı İlişkisi

Bu çalışmada katılımcıların acil durum tatbikatına katılma durumları ile acil durum eğitimlerinin alınma durumlarının cinsiyet, mezuniyet ve medeni durum ilişkisi incelenmiştir. Tatbikata katılım ile acil durum eğitimlerinin alınması arasında belirgin bir fark bulunmaktadır. Katılımcılar acil durum eğitimlerini aldığını belirtmesine rağmen aynı oranda tatbikata katılım göstermemişlerdir.

5.4.1. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların acil durum tatbikatına katılım durumlarını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde kadınlar küçük bir farkla erkeklere göre tatbikata daha fazla katılım göstermişlerdir.

5.4.2. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların acil durum tatbikatına katılım durumlarını eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde mezuniyet durumu iyileştikçe beklenenin aksine tatbikata katılım azalmaktadır. Muhtemelen eğitim durumu yüksek çalışanlarda yüksek özgüven eylem bilincini olumsuz etkilemektedir.

5.4.3. Acil Durum Tatbikatına Katılım ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların acil durum tatbikatına katılım durumlarını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde evlilerin belirgin farkla bekarlara göre daha fazla tatbikata katıldıkları bilgisi edinilmiştir. Evlilerin yüksek farkındalığı muhtemelen acil durumlar konusunda eylem bilincine de yansımaktadır.

5.4.4. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların acil durum eğitimi alma durumlarını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde kadın ve erkekler arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır.

5.4.5. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların acil durum eğitimi alma durumlarını mezuniyet durumlarına göre değerlendirdiğimizde katılımcıların eğitim durumu iyileştikçe acil durum eğitimi alma durumu aynı oranda iyileşmemiştir.

5.4.6. Acil Durum Eğitimlerinin Alınma Durumu ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların acil durum eğitimi alma durumlarını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde evli ve bakırlar arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır.

5.5. alışan Temsilciliği ile Demografik Yapı İlişkisi

Bu çalışmada çalışan temsilciliği konusunda genel bilinç durumu ile çalışan temsilcisinin işyerindeki varlığı konusunda demografik yapı ile ilişki kurulmuştur. Çapraz tablo sonuçlarına bakıldığında çalışan temsilciliği konusunda katılımcılar büyük oranda bilince sahipken, küçük bir miktar oranda azalma olsa da işyerlerinde çalışan temsilcisi bulunması konusunda da farkındalığa sahiptirler.

5.5.1. alışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların alışan temsilciliği konusunda genel bilinç durumlarını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde erkek ve kadınlar açısından belirgin bir fark bulunmamaktadır. Oysa Dursun'un çalışmasında kadınların güvenlik farkındalığı erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur. alışan temsilciliği konusunda bu sonuca ulaşmamış olmamız Dursun'un (2011) alışmasındaki şekliyle birçok boyutu değerlendirmediiğimiz için olabilir ^[91].

5.5.2. alışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların alışan temsilciliği konusunda genel bilinç durumlarını mezuniyete göre değerlendirdiğimizde katılımcıların eğitim durumları iyileştikçe çalışan temsilciliğinin ne olduğuna dair bilinç durumu aynı oranda iyileşmemektedir. Bu durumda eğitim durumu, katılımcıların çalışan temsilciliği bilinci üzerine farklı etki yaratmamaktadır.

5.5.3. Çalışan Temsilciliği Genel Bilinç Durumu ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların çalışan temsilciliği konusunda genel bilinç durumlarını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde evli ve bekarlar arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır.

5.5.4. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde çalışan temsilcisinin mevcudiyeti konusunda bilinç durumlarını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde kadın ve erkekler arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır.

5.5.5. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde çalışan temsilcisinin mevcudiyeti konusunda bilinç durumlarını mezuniyete göre değerlendirdiğimizde eğitim durumu iyileştikçe bilinç durumu aynı oranda iyileşmemektedir.

5.5.6. Çalışan Temsilcisinin Mevcut Olma Durumu ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde çalışan temsilcisinin mevcudiyeti konusunda bilinç durumlarını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde evlilerin bekarlara göre daha fazla farkındalığa sahip olduğu görülmektedir.

5.6. İSG Profesyoneli ile Demografik Yapı İlişkisi

Bu çalışmada iş güvenliği uzmanı tarafından mevcut işyerlerine yapılan ziyaretler konusunda katılımcıların farkındalık düzeyi incelenmiştir. Bu farkındalık düzeyinin cinsiyet, mezuniyet ve medeni durum gibi demografik

yapı ile ilişkisine bakılmıştır. Oranlara bakıldığında katılımcıların İSG uzmanının işyeri ziyaretleri konusunda bilinç durumu yeterli düzeyde değildir.

5.6.1. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Cinsiyet İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde İSG uzmanının yapmış olduğu ziyaretler konusunda farkındalığını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde kadın ve erkekler arasında belirgin fark yoktur.

5.6.2. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Mezuniyet İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde İSG uzmanının yapmış olduğu ziyaretler konusunda farkındalığını eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde katılımcıların eğitim durumları iyileştikçe aynı oranda İSG uzmanı tarafından yapılan işyeri ziyaretleri konusunda farkındalık iyileşmemektedir.

5.6.3. İSG Uzmanının İşyeri Ziyareti Konusunda Farkındalık ile Medeni Durum İlişkisi

Katılımcıların mevcut işyerlerinde İSG uzmanının yapmış olduğu ziyaretler konusunda farkındalığını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde evlilerin farkındalık düzeyinin bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.7. Demografik Yapı ile İSG Profesyonellerinden Alınan Eğitim Sonucu Tutumsal Değişiklik İlişkisi

Bu çalışmada iş güvenliği uzmanından ve işyeri hekiminden alınan İSG eğitiminin katılımcıların tutumsal değişikliğine etkisi cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyon bakımından incelenmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda İSG eğitimi genel olarak ele alınmış, bu çalışmada ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından verilen eğitim ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Ayrıca atıf yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, güvenlik eğitimi ya da güvenlik kültürünün boyutu olarak çalışılmış ve değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda hipotezler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından verilen eğitim şeklinde ayrı ayrı ileri sürülmekte, aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin değişkeni ile ilişkisine bakıldığında kadınların sıra ortalama değeri erkeklere göre daha fazla olmasına rağmen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0.64$, $p>0.05$). Bu durumda birinci hipotez reddedilmiştir. Yine de kadın ve erkekler arasında iş güvenliği uzmanından eğitim alma durumu ile alınan eğitimin tutuma olumlu yansımaları bakımından kadınlardaki olumlu algının erkeklere oranla küçük bir farkla da olsa daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Dursun (2011) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmada da güvenlik kültürü boyutlarından biri olan güvenlik eğitimi konusunda kadın ve

erkek çalışanlar için sonuç anlamlı bulunmamıştır ^[91]. Aynı şekilde Özkan ve Arpat (2017:85) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi boyutunda kadınların sıra ortalama değeri erkeklere göre daha yüksek olmasına rağmen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[98]. Bu çalışmaların dışında benzer birçok çalışmada da, cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılığın tespit edilemediği dikkati çekmektedir ^{[13], [14], [93], [94], [95]}.

H₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların yaşları arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır ve sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.02$, $p<0.05$). Dikkate değer bir şekilde yaş arttıkça katılımcıların algısı da artmaktadır. Özellikle 53 ve üzeri yaş grubunda güvenlik eğitimi bakımından algı oldukça yüksektir. Bu durumda ikinci hipotez kabul edilmiştir. Bu çalışmadaki sonuca yakın bir sonuç Cooper ve Philips (2004) bir paketleme fabrikasında çalışan 540 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada gözlenmektedir. Özellikle güvenlik eğitimi boyutlarında genç çalışanların (16-34 yaş arası) güvenlik iklimi algıları daha yaşlı çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur ^[99]. Benzer şekilde Gyekye ve Salminen (2009:22) araştırmalarında da çalışanın yaşı ile doğru orantılı olarak daha olumlu güvenlik davranışları ve güvenlik algıları elde edilmiştir ^[92]. Benzer açıdan Ocaktan (2009:52-53)'in araştırmasında da yaş ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve algılama boyutlarında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Farklılıklar yaş grupları açısından ele alındığında, en düşük skorların 26-35 yaş aralığında ortaya çıktığı görülmektedir ^[100]. Fakat Özkan ve Arpat (2017:92) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği

kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ^[98].

H₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında en yüksek sıra ortalama değeri üniversite mezunlarına ait olsa da sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.48$, $p>0.05$). Bu durumda üçüncü hipotez reddedilmiştir. Daha önce çapraz tablolarda iş güvenliği uzmanı tarafından verilen eğitime katılım konusunda da mezuniyet bakımından farklılığın görülmemesi buradaki sonucu desteklemektedir. Benzer şekilde Özkan ve Arpat (2017:89) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile katılımcıların eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ^[98]. Fakat Atay (2006:108-109) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi (ilköğretim, ortaöğretim, üniversite ve üstü) ile çalışanların iş güvenliği düzeyleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir ^[101]. Külekçi de (2012:103) araştırmasında, eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi algıları arasındaki ilişkinin anlamlı ve doğrusal olduğu sonucuna ulaşmıştır ^[102]. Hahn ve Murphy (2008:1056)'nın Amerika'da bir hastane ve nükleer enerji çalışanlarından seçtiği örneklem ile 6 boyuttan oluşan ölçek ile yaptığı güvenlik iklimi ölçümü araştırmasında, çalışanların eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir ^[103].

H4: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin sıra ortalama değeri bekarlara göre daha yüksek olmasına rağmen, sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.83$, $p>0.05$). Bu durumda dördüncü hipotez reddedilmiştir. Öyle ki daha önce çapraz tablolarda da görülen iş güvenliği uzmanından eğitim alma konusunda evli ve bekarlar arasındaki eşitlik buradaki sonucu desteklemektedir. Aynı şekilde Özkan ve Arpat (2017:87) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir [98]. Dursun'un araştırmasına göre de (2012:129) çalışanların evli ya da bekâr olma durumları ile güvenlik eğitimi boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir [104]. Ocaktan (2009:70-71) tarafından yapılan çalışmada ise bekârlarda evlilere göre algılama dışındaki tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar bulunmuştur (yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı ve güvenlik önceliği) [100].

H5: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin daha önce iş kazası geçirme değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirenlere göre daha yüksektir. Fakat sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.44$, $p>0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak beşinci

hipotez reddedilmiştir. Daha önce iş kazası geçiren veya geçirmeyen çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi etkinlik algısında anlamlı bir farklılık yoktur. Benzer şekilde Kao ve diğerleri (2008) tarafından Tayvan'da 5 büyük petrokimyasal fabrikada çalışan 533 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, Uluslararası Atom Enerji Ajansı'nın güvenlik kültürü modeli çerçevesinde 7 boyuttan oluşan bir anket kullanılmıştır. Bu 7 boyut şu şekildedir; güvenlik bağlılığı ve destek, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik kontrolü ve denetim, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve aciliyet, ödül ve cezalandırma ve faydadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, eğitim ve iş kazasına maruz kalma arasında anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ^[105]. Fakat Lee (1998) Birleşik Krallıkta bir nükleer geri dönüşüm fabrikasında çalışan toplam 5296 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik tutumlarının (güvenlik kültürünün) iş kazaları ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan t testi sonucunda, iş kazasına uğrayanlar ile iş kazasına uğramayanlar arasında 19 güvenlik tutumu faktörünün 16'sında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışmasına göre, kazaya uğramayan çalışanların güvenlik tutumları, kazaya uğrayan çalışanların güvenlik tutumlarından daha olumludur ^[106].

H₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri mevcut işyerlerinde iş kazası geçirenlere göre daha yüksektir. Fakat sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.20$, $p>0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak altıncı hipotez reddedilmiştir. Mevcut işyerlerinde iş kazası geçiren veya geçirmeyen çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi etkinlik

algısında anlamlı bir farklılık yoktur. Benzer şekilde Özkan ve Arpat'ın (2015: 223) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmiş olanların sıra ortalama değerleri, iş kazası geçirmeyenlere göre daha yüksek olsa da güvenlik eğitimi boyutunda sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[96].

H7: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında deneyim süresi farklı grupların sıra ortalamaları birbirinden farklı olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p=0.06$, $p>0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak yedinci hipotez reddedilmiştir. Fakat özellikle işyerinde 5-10 yıl arası kıdeme sahip çalışanların diğer gruplara göre daha olumlu algısı dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Tüzüner ve Özaslan (2011:152) tarafından sağlık işletmelerinde çalışan 120 kişi üzerinde yapılan araştırmada, kurumdaki iş deneyimlerine göre güvenlik iklimi algısının anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Deneyim süresinin İSG algısı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ^[107]. Demirelek (2005) tarafından yapılan çalışmada da güvenlik kültürü boyutları incelenmiş, işyeri deneyimine göre güvenlik eğitimi boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ^[97]. Fakat Lin vd. tarafından (2008), Çin endüstrisi için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmek amacıyla yapılan çalışmada güvenlik eğitimi faktörü üzerinde, iş deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ^[108].

H8: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin sendikalılık değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalı çalışanların sıra ortalamaları sendikalı olmayanlara göre daha yüksek olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p=0.53$, $p>0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak sekizinci hipotez reddedilmiştir. Sendikalı çalışanların her ne kadar İSG uzmanı tarafından verilen eğitimin etkinliği bakımından daha olumlu algısı olsa da sonucu istatistiksel olarak anlamlı kılmaya yetmemektedir. Benzer şekilde Özkan ve Arpat'ın mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde çalışanların sendikalı olma ya da olmamaları ile güvenlik eğitimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ^[96]. Fakat Arpat (2015:176)'ın çalışmasında sendikalı olmayan çalışanların güvenlik eğitimi algıları sendikalı olanlara göre daha olumlu bulunmuş, sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ^[63].

H₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında tehlike sınıfı algısı farklı olan grupların sıra ortalamaları birbirinden farklı olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p=0.37$, $p>0.05$). Bu durumda dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Benzer şekilde Arpat (2015:248)'ın çalışmasında güvenlik eğitimi faktörlerinde “çok tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamaları “tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamalarından büyüktür. Güvenlik kültürü geneli için ise “tehlikeli” gruptaki işyerlerinde sıra ortalamaları daha yüksektir. Fakat çalışmada işyeri tehlike sınıfı algısı çalışanlar üzerinden değil NACE kodu üzerinden değerlendirilmiştir. Sonuç olarak işyerinin tehlike sınıfına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ^[63].

H₁₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanından alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İş güvenliği uzmanından alınan İSG eğitimi değişkeninin işyeri pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri pozisyonları beyaz yakaya doğru ilerledikçe sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmektedir ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda onuncu hipotez kabul edilmiştir. Özellikle işyeri pozisyon ve unvanları ilk amir ve yöneticilik kademesine doğru ilerledikçe İSG uzmanı tarafından verilen eğitimin etkinliği açısından olumlu algılar artmakta, bu etki anlamlı farklılığı ortaya çıkarmaktadır. Kao vd. (2008:145-152) ise, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde yaptıkları uygulamayı, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı tarafından modifiye edilen güvenlik kültürü modeli üzerinden yürütmüşlerdir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin çalıştığı pozisyonun güvenlik kültürü boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ^[105]. Fung ve diğerleri (2005) tarafından yapılan çalışmada da, yönetim kademesinde çalışanların güvenlik algısı, örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza raporlama, kısım yönetiminin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında, çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ^[109]. Diğer taraftan Diaz ve Cabrera (1997) tarafından yapılan çalışmada ise, işteki konuma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ^[110].

H₁₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında kadınların sıra ortalama değeri erkeklere göre daha fazla olmasına rağmen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0.27$, $p>0.05$). Bu durumda birinci hipotez reddedilmiştir. Bu sonuç iş güvenliği uzmanı tarafından verilen eğitimin de katılımcıların tutumları üzerine anlamlı fark yaratmadığını destekler niteliktedir. Dursun (2011) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmada da güvenlik kültürü boyutlarından biri olan güvenlik eğitimi konusunda kadın ve erkek çalışanlar için sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[91]. Aynı şekilde Özkan ve Arpat (2017:85) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi boyutunda kadınların sıra ortalama değeri erkeklere göre daha yüksek olmasına rağmen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[98]. Grau ve diğerleri ise (2002) İspanya'da bir tuğla fabrikası ve iki kamu ofisinde çalışan toplam 140 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, güvenlik eğitimi ve genel özyeterliliğin güvenlik tutumları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yapılan çalışmada cinsiyete göre gerçekleştirilen analizlerde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ^[93].

H₁₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların yaşları arttıkça sıra ortalama değerleri de artmaktadır ve sonuç 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.00$, $p<0.01$). Dikkate değer bir şekilde yaş arttıkça katılımcıların algısı da artmaktadır. Özellikle 53 ve üzeri yaş grubunda güvenlik eğitimi bakımından algı oldukça yüksektir. Bu durumda ikinci hipotez kabul edilmiştir. Sonuç İSG uzmanı tarafından verilen eğitimin tutumsal değişikliğe anlamlı fark yaratması konusunu da desteklemektedir. Bu duruma yakın bir

sonuç Kao ve diğeri (2008) tarafından Tayvan'da 5 büyük petrokimyasal fabrikada çalışan 533 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada da görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre 45 yaş ve üstü çalışanların diğeri yaş gruplarına göre daha pozitif bir güvenlik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir [105]. Benzer şekilde Gyekye ve Salminen (2009:22) araştırmalarında da çalışanın yaşı ile doğru orantılı olarak daha olumlu güvenlik davranışları ve güvenlik algıları elde edilmiştir [92]. Benzer açıdan Ocaktan (2009:52-53)'in araştırmasında da yaş ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve algılama boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Farklılıklar yaş grupları açısından ele alındığında, en düşük skorların 26-35 yaş aralığında ortaya çıktığı görülmektedir [100]. Fakat Özkan ve Arpat (2017:92) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir [98].

H₁₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında en yüksek sıra ortalaması değeri üniversite mezunlarına ait olsa da sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.17$, $p>0.05$). Bu durumda üçüncü hipotez reddedilmiştir. Daha önce çapraz tablolarda işyeri hekimi tarafından verilen eğitime katılım konusunda da mezuniyet bakımından farklılığın görülmemesi buradaki sonucu desteklemektedir. Benzer şekilde Özkan ve Arpat (2017:89) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile katılımcıların eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir [98]. Fakat Atay (2006:108-109) tarafından yapılan

çalışmada eğitim düzeyi (ilköğretim, ortaöğretim, üniversite ve üstü) ile çalışanların iş güvenliği düzeyleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir ^[101]. Külekçi de (2012:103) araştırmasında, eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi algıları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal olduğu sonucuna ulaşmıştır ^[102]. Hahn ve Murphy (2008:1056)'nın Amerika'da bir hastane ve nükleer enerji çalışanlarından seçtiği örneklem ile 6 boyuttan oluşan ölçek ile yaptığı güvenlik iklimi ölçümü araştırmasında, çalışanların eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir ^[103].

H₁₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin sıra ortalama değeri bekarlara göre daha yüksek olmasına rağmen, sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.55$, $p>0.05$). Bu durumda dördüncü hipotez reddedilmiştir. Daha önce çapraz tablolarda işyeri hekimi tarafından verilen eğitime katılım konusunda da evli ve bekarlar arasında farklılığın görülmemesi buradaki sonucu desteklemektedir. Aynı şekilde Özkan ve Arpat (2017:87) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik eğitimi faktörü ile katılımcıların medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ^[98]. Dursun'un araştırmasına göre de (2012:129) çalışanların evli ya da bekâr olma durumları ile güvenlik eğitimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ^[104]. Ocaktan (2009:70-71) tarafından yapılan çalışmada ise bekârlarda evlilere göre algılama dışındaki tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha

yüksek puanlar bulunmuştur (yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı ve güvenlik önceliği) ^[100].

H₁₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin daha önce iş kazası geçirme değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri daha önceki işyerlerinde iş kazası geçirenlere göre daha yüksektir ve sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.03$, $p<0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak on beşinci hipotez kabul edilmiştir. Daha önce iş kazası geçirme durumunun İSG uzmanı tarafından verilen eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından anlamlı farklılığa yol açmayıp işyeri hekimi tarafından verilen eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından anlamlı farklılığa yol açması dikkatleri sağlık konuları hakkındaki eğitim başlıklarına çekmektedir. Bu durum İSG eğitimi konu başlıkları üzerine detaylı bir araştırma ve çalışma yapma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Demirbilek (2005) tarafından tekstil sektöründe faaliyette bulunan bir firmada 132'si kadın ve 118'i erkek olmak üzere toplam 250 işçi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise çalışma yaşamında iş kazasına uğrama açısından yapılan analiz sonuçlarına göre iş kazasına uğrama ile güvenlik eğitimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ^[97]. Uslu'nun Eskişehir'de metal sektöründen 7 işyeri üzerinde yaptığı çalışmada (2014:84) mevcut işyerinde ya da iş hayatında daha önce iş kazası geçiren çalışanlar arasında güvenlik kültürü algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre daha önce iş kazası geçiren çalışanların, güvenlik kültürü algı düzeyleri, diğerlerinden daha düşüktür ^[111]. Lee'nin (1998) Birleşik Krallıkta bir nükleer geri dönüşüm fabrikasında çalışan toplam 5296 kişi üzerinde, güvenlik tutumlarının (güvenlik kültürünün) iş kazaları ile ilişkisini incelediği çalışmasında, t testi sonucunda, iş kazasına uğrayanlar ile iş kazasına

uğramayanlar arasında 19 güvenlik tutumu faktörünün 16'sında(güvenlik eğitimi dahil) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kazaya uğramayan çalışanların güvenlik tutumları, kazaya uğrayan çalışanların güvenlik tutumlarından daha olumludur ^[106]. Smith ve Wardsworth (2009) Birleşik Krallıkta, farklı sektörlerde faaliyette bulunan 40 örgütten toplam 1752 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen geniş kapsamlı çalışmada ise, kazaya uğramayan çalışanların, kazaya uğrayan çalışanlara göre daha olumlu bir güvenlik algısına sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir ^[112]. Fakat Lee, Smith ve Wardsworth'un çalışmalarında daha önce ve mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu birlikte ele alınmaktadır.

H₁₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri mevcut işyerlerinde iş kazası geçirenlere göre daha yüksek ve sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.03$, $p<0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak on altıncı hipotez kabul edilmiştir. Yine mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumunun İSG uzmanı tarafından verilen eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılığa yol açmayıp işyeri hekimi tarafından verilen eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılığa yol açması dikkatleri sağlık konuları hakkındaki eğitim başlıklarına çekmektedir.

Özkan ve Arpat'ın (2015:223) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde mevcut işyerlerinde ise iş kazası geçirmiş olanların sıra ortalama değerleri, iş kazası geçirmeyenlere göre daha yüksek olsa da güvenlik eğitimi boyutunda sonuç istatistiksel olarak

anlamli bulunmamıştır [98]. Yine Dursun (2012:148-149)'un otomotiv sektöründeki araştırmasında da mevcut işyerinde iş kazasına uğrama durumu ile güvenlik eğitimi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir [104].

H₁₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında deneyim süresi farklı grupların sıra ortalamaları birbirinden farklıdır ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu sonuçtan yola çıkarak on yedinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle işyerinde 5-10 yıl arası kıdeme sahip grubun diğer gruplara göre işyeri hekimince verilen eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından daha olumlu algıya sahip olması dikkat çekmektedir. Lin vd. tarafından (2008), Çin endüstrisi için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmek amacıyla yapılan çalışmada da güvenlik eğitimi faktörü üzerinde, iş deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir [108]. Fakat Tüzüner ve Özaslan (2011:152) tarafından sağlık işletmelerinde çalışan 120 kişi üzerinde yapılan çalışmada, kurumdaki iş deneyimlerine göre güvenlik iklimi algısının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Deneyim süresinin İSG algısı üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır [107]. Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada da güvenlik kültürü boyutları incelenmiş, işyeri deneyimine göre güvenlik eğitimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [97].

H₁₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin sendikalılık değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalı olmayan çalışanların sıra ortalamaları sendikalılara göre daha yüksek olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p=0.93$, $p>0.05$). Bu sonuçtan yola çıkarak on sekizinci hipotez reddedilmiştir. Burada İSG uzmanı tarafından verilen eğitim sonucu tutumsal değişiklik konusundaki sonuçtan farklı olarak sendikalı olmayan çalışanların her ne kadar işyeri hekimi tarafından verilen eğitimin etkinliği bakımından daha olumlu algısı olsa da sonucu istatistiksel olarak anlamlı kılmaya yetmemektedir. Özkan ve Arpat'ın (2015:227) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde de çalışanların sendikalı olma ya da olmamaları ile güvenlik eğitimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [96]. Fakat Arpat (2015:176)'ın metal sektörü çalışmasında sendikalı olmayan çalışanların güvenlik eğitimi algıları sendikalı olanlara göre daha olumlu bulunmuş, sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [63].

H₁₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında tehlike sınıfı algısı farklı olan grupların sıra ortalamaları birbirinden farklı olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p=0.85$, $p>0.05$). Bu durumda on dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Benzer şekilde Arpat (2015:248)'ın çalışmasında güvenlik eğitimi faktörlerinde “çok tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamaları “tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamalarından büyüktür. Güvenlik kültürü geneli için ise “tehlikeli” gruptaki işyerlerinde sıra ortalamaları daha yüksektir. Fakat çalışmada işyeri tehlike sınıfı algısı çalışanlar üzerinden değil NACE kodu üzerinden değerlendirilmiştir. Sonuç olarak işyerinin tehlike

sınıfına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ^[63].

H₂₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında işyeri hekiminden alınan eğitimin tutumsal değişikliğe etkisi bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekiminden alınan İSG eğitimi değişkeninin işyeri pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri pozisyonları beyaz yakaya doğru ilerledikçe sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmektedir ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda yirminci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle işyeri pozisyon ve unvanları ilk amir ve yöneticilik kademesine doğru ilerledikçe işyeri hekimi tarafından verilen eğitimin etkinliği açısından olumlu algılar artmakta, bu etki istatistiksel olarak anlamlı farklılığı ortaya çıkarmaktadır. Benzer şekilde Kao vd. (2008:145-152), Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde yaptıkları uygulamayı, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı tarafından modifiye edilen güvenlik kültürü modeli üzerinden yürütmüşlerdir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin çalıştığı pozisyonun güvenlik kültürü boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ^[105]. Prussia, Brown ve Willis (2003) ABD'de operatör ve yöneticilerden oluşan 672 çelik üretimi çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada benzer şekilde, çalışanlar ve yöneticilerin güvenlik iklimi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Buna göre, yöneticilerin güvenlik iklimi algıları çalışanların güvenlik iklimi algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir ^[113].

5.8. Demografik Yapı ile Acil Durum Hareket Bilinci İlişkisi

Bu çalışmada katılımcıların acil durum hareket bilincine, demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonun etkisi ayrı ayrı incelenmektedir. Literatürde acil durum hareket bilincine yönelik doğrudan çalışmalar bulunmamakta, daha çok güvenlik kültürü faktörünün bir boyutu olarak değerlendirilen güvenlik farkındalığı ve güvenlik iklimi üzerine çalışmalar yer almaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada acil durum hareket bilincine yönelik soruların analiz sonuçlarında güvenlik farkındalığı ve güvenlik iklimi üzerine yapılan çalışmalardan destek alınarak değerlendirme yapılmaktadır.

Bu kapsamda ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₂₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında kadınların sıra ortalama değerleri erkeklerden daha yüksek ve 0.01 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda yirmi birinci hipotez kabul edilmiştir. Öyle ki çapraz tablolarda kadınların acil durum tatbikatına katılım oranlarının erkeklere nazaran daha yüksek olması, kadınların acil durumlarda hareket bilincinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu desteklemektedir. Bu sonuca benzer bir sonuç Dursun (2011:120) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmasında da gözlemlenmiş, güvenlik farkındalığı üzerine kadın ve erkek çalışanlarda istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel

olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha yüksek (olumlu) bir algı düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ^[91]. Fakat Özkan ve Arpat (2017:84) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürüne etkisine yönelik çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre güvenlik farkındalığı ve davranışları boyutunda skoru daha yüksek bulunmakta ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ^[98].

H₂₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların yaşı arttıkça sıra ortalaması değerleri doğru orantılı olarak artsa da sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.08$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi ikinci hipotez reddedilmiştir. Yaşın İSG profesyonellerinden alınan eğitim sonucu tutumsal değişikliğe etkisinin anlamlı olması maalesef acil durum hareket bilincine aynı şekilde yansımamıştır. Özkan ve Arpat (2017:91) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürüne etkisine yönelik çalışmada da yaş ile güvenlik farkındalığı ve davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ^[98]. Fakat Wu vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen, kolej ve üniversite laboratuvarlarında organizasyonel ve bireysel faktörlerin güvenlik iklimine etkisinin incelendiği araştırmada, yaşın güvenlik iklimi boyutlarından acil durum tepkisi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu sonucu bulunmuştur ^[15].

H₂₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin mezuniyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların eğitim durumları ile sıra ortalaması değerleri

doğru orantılı olarak artmamakta ve sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.40$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi üçüncü hipotez reddedilmiştir. Oysa çapraz tablolarda eğitim durumu iyileştikçe acil durum eğitimleri ve tatbikatına katılım da orantılı olarak artmakta idi. Dursun (2011:121) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmasında da gözlemlenmiş, güvenlik farkındalığı değişkeni ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ^[91]. Yine Dursun (2012:145-146)'un otomotiv sektöründeki araştırmasında da eğitim durumuna göre yapılan analizlerde eğitim durumu ile güvenlik farkındalığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilememiştir ^[104]. Hahn ve Murphy (2008:1056)'nın Amerika'da bir hastane ve nükleer enerji çalışanlarından seçtiği örneklem ile 6 boyuttan oluşan ölçek ile yaptığı güvenlik iklimi ölçümü araştırmasında, çalışanların eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir ^[103]. Fakat Altinel (2009:50-72)'in Yalova'da iplik ve elyaf imalathanelerinde, sanayi çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında güvenlik kültürü algısının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır ^[114].

H₂₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin medeni durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin sıra ortalama değerleri bekarlardan daha yüksek olmasına rağmen, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.42$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi dördüncü hipotez reddedilmiştir. Sonucu desteklemek adına çapraz tablolara bakıldığında acil durum tatbikatına katılım konusunda evliler bekarlara göre daha iyi durumda olsa da acil durum eğitimlerini alma konusunda eşitlik söz konusu olduğu için medeni durum açısından sonuçta istatistiksel olarak anlamlılık görülmemektedir. Özkan ve Arpat (2017:91) tarafından

gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürüne etkisine yönelik çalışmada da güvenlik farkındalığı ile medeni durum ilişkisinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [98]. Benzer şekilde Dursun'un araştırmasına göre (2012:129) çalışanların evli ya da bekâr olma durumları ile güvenlik kültürünün bir boyutu olan güvenlik farkındalığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir [104].

H₂₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin daha önce iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önce iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri geçirenlerden daha yüksek olsa da sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.21$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi beşinci hipotez reddedilmiştir. Belki de daha önce iş kazası geçirmemek bu kişilerin işyeri ortam tehlike ve riskleri konusunda bilince sahip olduğu gibi acil durum konusunda da bilince sahip olduğunu göstermektedir. Fakat sonuç yine de istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu konuda daha iyi yanıtlar iş kazası ile işyeri tehlikeleri, riskleri ve acil durumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda verilebilir. Dursun (2011:127) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmada ise iş kazasına uğramayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalaması, iş kazasına uğrayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere daha yüksektir ($p<0,05$) [91].

H₂₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin mevcut işyerinde iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerinde iş

kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri geçirenlerden daha yüksek olsa da, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.10$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi altıncı hipotez reddedilmiştir. Daha önce iş kazası geçirme durumu ile mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu bakımından acil durum hareket bilinci konusunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Özkan ve Arpat'ın (2015:223) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde de mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri, iş kazası geçirenlere göre daha yüksek olsa da güvenlik farkındalığı boyutunda sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[96]. Aynı şekilde Dursun (2011:128) tarafından gerçekleştirilen güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik çalışmada mevcut işyerinde iş kazasına uğramayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalaması, mevcut işyerinde iş kazasına uğrayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı bulunmamıştır ^[91].

H₂₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların deneyim sürelerine göre sıra ortalama değerleri farklılık göstermekte ve sonuç 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda yirmi yedinci hipotez kabul edilmiştir. Yine 5-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların sıra ortalamalarının diğer gruplardan daha yüksek olması acil durum hareket bilinci konusunda da dikkat çekmektedir. Kao vd. (2008:145-152) de, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde yaptıkları uygulamayı, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı tarafından modifiye edilen güvenlik kültürü modeli üzerinden yürütmüşlerdir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve

yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödöl ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre iş deneyiminin güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [105]. Fakat Özkan ve Arpat'ın (2015:228) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde işyerinde kıdem ile güvenlik farkındalığı boyutu ilişkisinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [96].

H₂₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum hareket bilinci değişkeninin sendikalılık durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalıların sıra ortalama değerleri sendikalı olmayanlardan daha yüksek olsa da sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.86$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi sekizinci hipotez reddedilmiştir. Fakat sendikalıların acil durumlarda nasıl hareket edeceği konusundaki bilinç durumları sendikalı olmayanlara göre daha olumlu olsa da sonucun anlamlı çıkmaması sendikalılık ve İSG ilişkisini sonraki çalışmalarda ayrıca inceleme gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özkan ve Arpat'ın (2015:227) mavi yakalılarda güvenlik kültürü algısı Denizli ili kablo imalat endüstrisi örneğinde de sendikalılık ile güvenlik farkındalığı boyutu ilişkisinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır [96]. Gillen ve diğerleri (2002) ise ABD'de iş kazası sonucu yaralanan 255 inşaat işçisi (%27'si sendika üyesi) üzerinde yapmış olduğu çalışmada, sendika üyeliğinin güvenlik iklimi algısıyla ilişkisini incelemiştir. Sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre tehlikeli iş koşulları ve uygulamalarıyla ilgili farkındalığını daha yüksek bulmuştur [115].

H₂₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Bu çalışmada katılımcıların işyerleri için algıladıkları tehlike düzeyinden yola çıkılmıştır. Acil durum bilinci değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında tehlike sınıfı algısı arttıkça sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemektedir ($p=0.58$, $p>0.05$). Bu durumda yirmi dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Bu durumda yirmi dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Her ne kadar sonuç anlamlı çıkmasa da katılımcıların işyerlerinin tehlike sınıfı konusundaki algıları az tehlikeliden çok tehlikeliye doğru ilerledikçe acil durumlarda nasıl hareket edecekleri konusundaki bilincin de arttığına dikkat edilmelidir. Benzer şekilde Arpat (2015:248)'ın metal sektörü çalışmasında NACE koduna göre çok tehlikeli sektör çalışanlarının güvenlik farkındalığı ve davranışları daha olumlu bulunmuş olsa da, sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır^[63]. Fakat Williamson, Feyer ve Biancotti (1997) Avustralya'da yedi farklı işyerinde çalışan 660 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik algı ve tutumlarının (güvenlik iklimi) iş kazaları ve işyerinde tehlike algısı üzerine etkisini ele almışlardır. Güvenlik iklimi ve tehlike algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde etmişlerdir [116].

H₃₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında acil durum hareket bilinci bakımından farklılık vardır.

Acil durum bilinci değişkeninin pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların işyeri pozisyonları beyaz yakaya doğru ilerledikçe sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmektedir ($p=0.50$, $p<0.01$). Bu durumda otuzuncu hipotez kabul edilmiştir. İSG profesyonellerinden alınan eğitim sonucu tutumsal değişiklik konusundaki işyeri pozisyon ve unvanlar bakımından anlamlı farklılık yine acil durum hareket bilinci sonucunda da gözlemlenmektedir. Benzer şekilde Tüzüner ve Özaslan (2011:152) da sağlık işletmelerinde çalışanların pozisyonlarına göre güvenlik iklimi boyutunda

istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmıştır ^[107]. Wu vd. (2007), kolej ve üniversite laboratuvarlarında organizasyonel ve bireysel faktörlerin güvenlik iklimine etkisini incelediği araştırmasında unvanın; güvenlik iklimi boyutlarından orta ve ilk kademe yöneticilerin güvenlik bağlılığı ve eylemi ile acil durum tepkisi boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır ^[15]. Fakat Arpat (2015:197)'in metal sektörü çalışmasında işyerinde farklı pozisyonlarda çalışanlarda güvenlik farkındalığı ve davranışları konusunda, sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ^[63].

5.9. Demografik Yapı ile İSG Uzmanı Denetim ve Düzenlemelerinin Etkinliği Arasındaki İlişki

Bu çalışmada katılımcıların İSG uzmanı tarafından işyerlerinde gerçekleştirilen denetim ve düzenlemelerin etkinliği konusundaki tutumuna, demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonun etkisi ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Buradaki denetim ve düzenlemeler ülkemizdeki mevzuata göre iş güvenliği uzmanları için çalışma ortamı gözetimi işyeri hekimleri içinse sağlık gözetimi borcu olarak görülmektedir. Literatürde İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi) düzenleme ve denetimleri ile ilgili doğrudan çalışmalar bulunmamakta, daha çok güvenlik kültürünün bir boyutu olan güvenlik gözetimi ve denetimi (yönetim ve İSG kurulu tarafından) üzerine çalışmalar yer almaktadır.

Bu kapsamda ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₃₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında erkeklerin sıra ortalama değerleri kadınlardan daha yüksek bulunmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.29$, $p>0.05$). Bu durumda otuz birinci hipotez reddedilmiştir. Fakat çapraz tablolarda (bakınız tablo:34) iş güvenliği uzmanının işyeri ziyaretleri konusunda kadın ve erkekler arasında fark bulunmamasına rağmen bu değerlendirmede erkeklerin iş güvenliği uzmanlarının denetim ve düzenlemeleri konusundaki farkındalığının kadınlara oranla daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum şöyle açıklanabilir ki; iş güvenliği uzmanı ziyaretleri çalışma ortamına yönelik daha teknik, tehlikeli ve riskli bölgelerde olduğu için kısmen bu alanlarda istihdam edilen erkeklerin kadınlara oranla dikkatini daha fazla çekmektedir.

H₃₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında yaş gruplarının sıra ortalama değerleri birbirinden farklı çıkmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.03$, $p<0.05$). Bu durumda otuz ikinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle 53 ve üzeri yaş grubunun İSG profesyonellerinden almış olduğu eğitimlerin etkinliği konusundaki olumlu görüşlerinin aynı şekilde İSG uzmanınca çalışma ortamı için yapılan düzenlemelere yönelik tutumlarına yansıdığı görülmektedir. Buna benzer bir durum Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve

denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin yaşının, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [105].

H₃₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe sıra ortalaması değerleri artmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.15$, $p>0.05$). Bu durumda otuz üçüncü hipotez reddedilmiştir. Ön lisans ve lisans mezunu katılımcılar yine de iş güvenliği uzmanı tarafından gerçekleştirilen denetim ve düzenlemeler konusunda diğer katılımcılara göre daha olumlu bir algıya sahiptir. Fakat sonuç istatistiksel olarak bir anlamlılık sunmamaktadır. Nitekim çapraz tablolarda (bk. Tablo:35) iş güvenliği uzmanının işyeri ziyaretleri konusunda farkındalıkta, mezuniyet durumu farklı katılımcılar arasında belirgin fark bulunmaması sonucun bu sonucu bir parça desteklemektedir.

H₃₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin medeni durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin sıra ortalamaları bekarlara göre daha yüksek çıkmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.67$, $p>0.05$). Bu durumda otuz dördüncü hipotez

reddedilmiştir. Çapraz tablolara göre (bk. Tablo:36) iş güvenliği uzmanı tarafından işyerlerine yapılan ziyaretler konusunda da evliler bekarlara göre durumun daha farkında olsa bile, bu farkındalık iş güvenliği uzmanının denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda evlilerde bekarlara oranla daha olumlu algıyı göstermekte fakat sonucu istatistiksel olarak anlamlı kılmamaktadır.

H₃₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin daha önce iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önce iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalamaları geçirenlere göre daha yüksek çıkmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.16$, $p>0.05$). Bu durumda otuz beşinci hipotez reddedilmiştir. Sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmasa da daha önce iş kazası geçirmeyen kişilerde İSG uzmanı tarafından çalışma ortamında yapılan denetim ve düzenlemeler konusunda olumlu algı oluştuğu ifade edilmelidir.

H₃₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin mevcut işyerinde iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalamaları geçirenlere göre daha yüksek çıkmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.09$, $p>0.05$). Bu durumda otuz altıncı hipotez reddedilmiştir. Sonuç istatistiksel

olarak anlamlı çıkmasa da mevcut iş yerinde iş kazası geçirmeyen kişilerde İSG uzmanı tarafından çalışma ortamında yapılan denetim ve düzenlemeler konusunda olumlu algı olduğu ifade edilmelidir.

H₃₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında deneyim süreleri farklı olan grupların sıra ortalaması değerleri birbirinden farklı çıkmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda otuz yedinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle işyerinde 5-10 yıl arası kıdeme sahip çalışanlarda iş güvenliği uzmanı tarafından işyerinde gerçekleştirilen denetim ve düzenlemelerin İSG üzerine olumlu katkı yaptığı algısı görülmektedir. Buna benzer bir durum Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin deneyim süresinin, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ^[105].

H₃₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin sendikalılık durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalıların sıra ortalamaları sendikasızlara göre daha yüksek çıkmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.32$, $p>0.05$). Bu durumda otuz sekizinci hipotez reddedilmiştir. Sendikalılık durumunun hem İSG profesyonelleri tarafından verilen eğitim sonucu tutumsal değişikliğe hem de acil durum bilincine etkisi bakımından sonuçların istatistiksel olarak anlamsız olması bu sonucun da istatistiksel olarak anlamsız çıkmasını desteklemektedir. Fakat bu durum sendikaların İSG uygulamaları ve sorunlarıyla ne derecede ilgilendiği başlığını ayrıca araştırmak ve değerlendirmek gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

H₃₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri tehlike sınıfı algısı farklı olan grupların sıra ortalama değerleri birbirinden farklı bulunmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.28$, $p>0.05$). Bu durumda otuz dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Üstelik işyerini çok tehlikeli olarak gören ve algılayan katılımcıların iş güvenliği uzmanının denetim ve düzenlemelerinin işyerinde İSG açısından olumlu katkı sağladığı algısı diğer gruplara göre daha düşük bulunmaktadır.

H₄₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İSG uzmanı denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri pozisyon ve unvanları farklı olan grupların sıra ortalaması değerleri birbirinden farklı bulunmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda kırkinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle vardiya amiri, güvenlik amiri ve güvenlik elemanı sorumlusu gibi ilk amirlerin çalışma ortamı gözetimi konusundaki olumlu algıları dikkat çekmektedir. Bu sonucun benzeri Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin deneyim süresinin, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [105].

5.10. Demografik Yapı ile İSG Önlemlerine Uyma Derecesi Arasındaki İlişki

Bu çalışmada katılımcıların işyerlerinde İSG önlemlerine uyma derecesine, demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonun etkisi ayrı ayrı incelenmektedir. Literatürde güvenlik kültürünün bir alt boyutu olarak değerlendirilen güvenlik farkındalığı ve davranışları, çalışan katılımı ve davranışları ile demografik yapının ilişkisine bakılan çalışmalar çokça yer almaktadır. Güvenli davranışlar işyerinde alınan önlem ve tedbirlere uymak kapsamında düşünülebilir. Yabancı literatürde de güvenlik kuralları ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkinin incelendiği ya da doğrudan güvenlik iklimine yönelik

çalışmalar ağırlıktadır. Analiz sonuçlarını değerlendirirken daha önce literatürde yer alan bu çalışmaların sonuçları da ele alınacaktır.

Bu kapsamda ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₄₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında kadınların sıra ortalama değerleri erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen, 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.59$, $p>0.05$). Bu durumda kırk birinci hipotez reddedilmiştir. Belki de risk değerlendirmesi ile ilgili genel bilinç durumunda, işyerinde risk değerlendirmesinin yapıldığına dair bilinç durumunda ve risk değerlendirmesine katılımda çapraz tablolarda kadın ve erkekler arasında fark olmaması İSG önlemlerine uyum konusunda da istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunmamasını desteklemektedir. Bu durum özellikle yabancı literatürde güvenlik iklimi ve güvenlik kurallarına uyum arasındaki ilişki olarak yer almaktadır. Örneğin; Wills, Watson ve Biggs (2006) Avustralya'da 329 sürücüyü kapsayan çalışmalarında güvenlik ikliminin işle ilgili sürücü davranışları üzerine etkisini incelemişlerdir. Fakat çalışmada cinsiyet değişkeni ile ilgilenilmemiş güvenlik iklimi ile güvenlik kurallarına uyum arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve regresyon analizinde de güvenlik ikliminin güvenli davranışı önemli oranda açıklayıcı bir faktör olduğu tespit edilmiştir ^[117]. Özkan ve Arpat (2017:85) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında ise güvenlik farkındalığı ve davranışları boyutunda erkeklerin sıra ortalama değeri kadınlara göre daha yüksek olmasına rağmen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ^[98]. Garcia vd. (2004:239)'nin güvenlik iklimi ile

çalışanların davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında da cinsiyet ile güvenlik iklimi skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [14].

H42: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların yaşı arttıkça sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artmakta ve sonuç 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda kırk ikinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle 53 yaş ve üzeri grupta hem İSG profesyonellerinden alınan eğitim sonucu olumlu tutumsal değişiklik hem de acil durum bilincinin yüksekliği bu sonucu desteklemektedir. Gyekye ve Salminen (2009:22)'in araştırmalarında da çalışanın yaşı ile doğru orantılı olarak daha olumlu güvenlik davranışları ve güvenlik algıları elde edilmiştir [92]. Fakat Özkan ve Arpat (2017:92) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında güvenlik farkındalığı ve davranışları boyutunda sıra ortalamaları yaşla beraber orantılı şekilde artmamış ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [98]. Cooper ve Philips (2004)'in güvenlik iklimi ile güvenli davranış ilişkisini incelediği ve iki fazda yürüttüğü araştırmasında (öntest-sontest) da öntest sonunda çalışanın yaşının hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır [99].

H43: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin mezuniyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların eğitim durumlarına göre sıra ortalamaları farklı bulunmakta ve sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde

istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda kırk üçüncü hipotez kabul edilmiştir. Fakat üniversite mezunları güvenlik kurallarına uyma açısından diğer gruplara nazaran yeterli seviyede değildir. Özkan ve Arpat (2017:89) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında da güvenlik farkındalığı ve davranışları boyutunda sıra ortalamaları eğitim seviyesi farklı gruplar arasında değişiklik göstermiş fakat sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır [98]. Gyekye ve Salminen (2009:20) Gana'da 320 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada da benzer sonuca ulaşmış, eğitim düzeyinin güvenlik algısı, güvenlik prosedürlerine uyum ile kaza sıklığının karşılaştırılması sonucunda yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, yüksek güvenlik algısına ve düşük kaza oranlarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır [92].

H₄₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin medeni durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin sıra ortalama değerleri bekarlardan daha yüksek olmasına rağmen, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.58$, $p>0.05$). Bu durumda kırk dördüncü hipotez reddedilmiştir. Görülmektedir ki medeni durum İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç ortaya koymamaktadır. Özkan ve Arpat (2017:87) tarafından gerçekleştirilen temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi hakkında Denizli ili metal sektörü çalışmasında da güvenlik farkındalığı ve davranışları boyutunda medeni durum açısından sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [98].

H₄₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin daha önce iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önce iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri geçirenlerden daha yüksek olsa da, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.32$, $p>0.05$). Bu durumda kırk beşinci hipotez reddedilmiştir. Dursun (2011:127) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise İSG önlemlerine uyma durumu güvenlik kültürünün bir alt boyutu olan çalışanların katılımı faktörüne göre incelenmiş, çalışma hayatı boyunca iş kazasına uğramayan katılımcıların, çalışanların katılımı ortalaması, iş kazasına uğradığını ifade eden katılımcıların ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek (olumlu) bulunmuştur ($p<0,05$)^[91].

H₄₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin mevcut işyerinde iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerinde iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalama değerleri geçirenlerden daha yüksek olsa da sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.75$, $p>0.05$). Bu durumda kırk altıncı hipotez reddedilmiştir. Dursun (2011:128) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise İSG önlemlerine uyma durumu güvenlik kültürünün bir alt boyutu olan çalışanların katılımı faktörüne göre incelenmiş, mevcut işyerinde iş kazasına uğramayan katılımcıların, çalışanların katılımı ortalaması, iş kazasına uğradığını ifade eden katılımcıların ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek (olumlu) bulunmuştur ($p<0,05$)^[91].

H₄₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların deneyim sürelerine göre sıra ortalamaları farklılık göstermekte ve sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.65$, $p>0.05$). Bu durumda kırk yedinci hipotez reddedilmiştir. Fakat 1 yıldan az tecrübeye sahip çalışanlar ile 10 yıl üstü tecrübeye sahip kişilerin güvenlik önlemlerine uyma derecesinin yüksekliğini sırasıyla 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcılarda işyeri tehlikeleri ve risklerini yenece kavramadan dolayı tedbirli davranma, 10 yıl üstü tecrübeye sahip katılımcılarda ise işyeri tehlike ve risklerini çok iyi bilmekten dolayı olumlu algıya sahip olma şeklinde açıklayabiliriz. Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada da yine İSG önlemlerine uyma durumu çalışan katılımı olarak güvenlik kültürünün alt boyutu şeklinde incelenmiş, işyeri deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [97]. Dursun (2011:140) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise İSG önlemlerine uyma durumu güvenlik kültürünün bir alt boyutu olan çalışanların katılımı faktörüne göre incelenmiş, işyerinde çalışma yılı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$) [91].

H₄₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin sendikalılık durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalıların sıra ortalamaları sendikalı olmayanlardan daha yüksek olsa da sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.053$, $p>0.05$). Bu durumda kırk sekizinci hipotez reddedilmiştir. Zaten sendikalılık durumunun İSG profesyonellerinden alınan eğitim sonucu tutumsal değişiklik üzerinde anlamlı fark yaratmaması ve acil durum bilinci konusunda anlamlı sonuca ulaşamamış olması İSG önlemlerine uyma konusunda da bu sonucun çıkmasını desteklemektedir. Fakat Arpat (2015:176) metal sektörü çalışmasında şaşırtıcı şekilde sendikalı olmayanların güvenlik farkındalığı ve

davranışları boyutunda sıra ortalamaları sendikalılara göre yüksek çıkmış fakat sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [63].

H₄₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

Bu çalışmada katılımcıların işyerleri için algıladıkları tehlike düzeyinden yola çıkılmıştır. İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında tehlike sınıfı algısı farklı grupların sıra ortalamaları birbirinden farklı bulunmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmemektedir ($p=0.78$, $p>0.05$). Bu durumda kırk dokuzuncu hipotez reddedilmiştir. Sonuç olarak işyerindeki tehlike ve risklere bakarak mevcut işyerini çok tehlikeli olarak algılayan katılımcılarda İSG önlemlerine uyma konusundaki eksiklik sıra ortalaması değerinden anlaşılmaktadır. Bu sonucu daha kapsamlı anlamak ve değerlendirmek için Williamson, Feyer ve Biancotti (1997)'nin Avustralya'da yedi farklı işyerinde çalışan 660 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmaya bakmak gerekir. Güvenlik algı ve tutumlarının (güvenlik iklimi) iş kazaları ve işyerinde tehlike algısı üzerine etkisinin ele alındığı çalışmada, yapılan analizlerde güvenlik tutumu ile işyerinde tehlike varlığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir [116]. Buradan yola çıkarak işyeri tehlike ve riskleri konusunda farkındalık ile güvenlik performansı üzerine ileri çalışmalar yapılmalıdır.

H₅₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerine uyma derecesi bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerine uyma derecesi değişkeninin pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların işyeri pozisyonları beyaz yakaya doğru ilerledikçe sıra ortalamaları doğru orantılı olarak artmakta ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmektedir ($p=0.00$,

$p < 0.01$). Bu durumda ellinci hipotez kabul edilmiştir. İşyeri pozisyon ve unvanlarının İSG tedbirlerine uyma konusunda da ne derece etkili olduğu sonuçtan anlaşılmaktadır. Ocaktan (2009) tarafından yapılan araştırmada da çalışanların pozisyonları ile güvenlik kültürünün tüm boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Uzman ve teknisyenlerde yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı puanları işçilere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur [100].

5.11. Demografik Yapı ile İşyeri Hekimi Denetim ve Düzenlemelerinin Etkinliği Arasındaki İlişki

Bu çalışmada katılımcıların işyeri hekimi tarafından işyerlerinde gerçekleştirilen denetim ve düzenlemelerin etkinliği konusundaki tutumuna, demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonun etkisi ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Buradaki denetim ve düzenlemeler ülkemizdeki mevzuata göre iş güvenliği uzmanları için çalışma ortamı gözetimi işyeri hekimleri içinse sağlık gözetimi borcu olarak görülmektedir. Literatürde İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi) düzenleme ve denetimleri ile ilgili doğrudan çalışmalar bulunmamakta, daha çok güvenlik kültürünün bir boyutu olan güvenlik gözetimi ve denetimi (yönetim ve İSG kurulu tarafından) üzerine çalışmalar yer almaktadır.

Bu kapsamda ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₅₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında erkeklerin ortalaması kadınlardan az farkla yüksek bulunmakta fakat 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.44$, $p>0.05$). Bu durumda elli birinci hipotez reddedilmiştir. Fakat burada erkeklerin ortalamasının kadınlara oranla az farkla da olsa daha yüksek çıkması bundan önceki çapraz tablo ve hipotezlerde kadın ve erkekler arasındaki farkındalık, bilinç ve tutumlar konusundaki eşitliği ya da kadınların baskınlığını destekler bir sonuç değildir.

H₅₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında yaş gruplarına (20-30, 31-41, 42-52) ait ortalama değerler yakın olsa da 53 yaş ve üzeri grubun ortalaması farklı ve yüksek çıkmakta, 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda elli ikinci hipotez kabul edilmiştir. Özellikle 53 ve üzeri yaş grubunun İSG profesyonellerinden almış olduğu eğitimlerin etkinliği konusundaki olumlu görüşlerinin aynı şekilde işyeri hekimince koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik tutumlarına yansıdığı görülmektedir. Buna benzer bir durum Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin

yaşının, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ^[105].

H₅₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin eğitim durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında eğitim durumu farklı olan grupların ortalama değerleri farklı olsa da 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=1.29$, $p>0.05$). Bu durumda elli üçüncü hipotez reddedilmiştir. Öyle ki mezuniyetin İSG profesyonellerinden alınan eğitim sonucu tutumsal değişiklik ve acil durum hareket bilinci üzerine de istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratmaması bu sonucu desteklemektedir.

H₅₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin medeni durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin ortalama değeri bekarlardan daha yüksek bulunmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda elli dördüncü hipotez kabul edilmiştir. Fakat iş güvenliği uzmanınca yapılan denetim ve düzenlemelerin etkinliği konusunda medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılmazken, işyeri hekimlerinin denetim ve düzenlemeleri sonucunda koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği konusunda medeni durum açısından sonucun istatistiksel olarak anlamlı çıkması dikkat çekmektedir.

H₅₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin daha önce iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin ortalama değerleri birbirine yakın bulunmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.34$, $p>0.05$). Bu durumda elli beşinci hipotez reddedilmiştir. Sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmasa da daha önce iş kazası geçirmeyen kişilerde işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin meslek hastalıklarını önlediği üzerine kaza geçiren gruba göre daha olumlu algı olduğu ifade edilmelidir.

H₅₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin mevcut işyerinde iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında mevcut işyerlerinde iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin ortalama değerleri aynı bulunmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=1.00$, $p>0.05$). Bu durumda elli altıncı hipotez reddedilmiştir. Sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmasa da mevcut işyerlerinde iş kazası geçirmeyen kişilerde işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin meslek hastalıklarını önlediği üzerine kaza geçiren gruba göre daha olumlu algı olduğu ifade edilmelidir.

H₅₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında deneyim süreleri farklı olan grupların ortalama değerleri birbirine yakın ama farklı çıkmakta, 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda elli yedinci hipotez kabul edilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı farklılığa yol açan alt boyutlar Post hoc testleriyle araştırılmıştır. Özellikle 5-10 yıl deneyime sahip grup ile 1 yıldan az deneyime sahip grup ve 1-5 yıl arası tecrübeye sahip grup arasındaki ortalama farkının deneyim bakımından koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği algısında istatistiksel olarak anlamlı sonuca götürdüğü görülmektedir. Buna benzer bir durum Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin deneyim süresinin, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [105].

H₅₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin sendikalılık durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalı ve sendikasızların ortalama değerleri birbirine yakın

çıkmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.93$, $p>0.05$). Bu durumda elli sekizinci hipotez reddedilmiştir. Sendikalılık durumunun hem İSG profesyonelleri tarafından verilen eğitim sonucu tutumsal değişikliğe hem de acil durum bilincine etkisi bakımından sonuçların istatistiksel olarak anlamsız olması bu sonucun da istatistiksel olarak anlamsız çıkmasını desteklemektedir. Fakat bu durum sendikaların özellikle üyelerinin yaşamları ile doğrudan ilgili İSG konu başlıklarından biri olan meslek hastalıkları konusunda ne ölçüde çalışma yaptığını değerlendirmek gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

H₅₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri tehlike sınıfı algısı farklı olan grupların ortalama değerleri birbirine yakın ama farklı bulunmakta, 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda elli dokuzuncu hipotez kabul edilmiştir. Bu farklılığın sebebi Post hoc testine göre işyerini tehlikeli olarak algılayan grup ile işyerini çok tehlikeli olarak algılayan gruba ait ortalama değerler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Nihayetinde katılımcıların tehlike sınıfı algısının işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

H₆₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında işyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği üzerine tutumları bakımından farklılık vardır.

İşyeri hekimi denetim ve düzenlemelerinin etkinliği konusunda katılımcıların tutumu değişkeninin pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında işyeri pozisyon ve unvanları farklı olan grupların ortalama değerleri birbirinden farklı bulunmakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu durumda altmışıncı hipotez kabul edilmiştir. Özellikle vardiya amiri, güvenlik amiri ve güvenlik elemanı sorumlusu gibi ilk amirler ile güvenlik görevlileri arasındaki fark Post hoc testinde gözlemlenmiştir. Bu sonucun benzeri Kao vd. (2008:145-152) tarafından, Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde gerçekleştirilen uygulamada görülmektedir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin deneyim süresinin, güvenlik kültürü boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [105].

5.12. Demografik Yapı ile İSG Önlemlerinin Etkinliği Üzerine Tutum İlişkisi

Bu çalışmada katılımcıların işyerlerinde İSG önlemlerinin etkinliği konusundaki tutumlarına, demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, daha önce ve mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirme durumu, deneyim süresi, sendika üyelik durumu, tehlike sınıfı algısı ve pozisyonun etkisi ayrı ayrı incelenmektedir. Literatürde güvenlik iklimi veya güvenlik kültürünün bir alt boyutu olarak değerlendirilen güvenlik kuralları, güvenlik önlemleri ile demografik yapı ilişkisine bakılan çalışmalar ağırlıktadır. Çalışanların güvenlik kurallarına karşı bakışı ve tutumu bu boyutta değerlendirilmektedir. Analiz sonuçlarını değerlendirirken daha önce literatürde yer alan bu çalışmaların sonuçları da ele alınacaktır.

Bu kapsamda ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almakta ve değerlendirilmektedir.

H₆₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin cinsiyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında erkeklerin ortalama değeri kadınlardan daha yüksek olmasına rağmen, 0.05 anlamlılık düzeyinde sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.33$, $p>0.05$). Bu durumda altmış birinci hipotez reddedilmiştir. Fakat İSG önlemlerine uyma konusunda kadınlar erkeklere göre daha ılımlı iken İSG önlemlerinin yeterliliği konusunda erkekler kadınlara göre daha olumlu algıya sahiptir. Kadınlar İSG önlemlerini erkeklere göre daha zayıf ve yetersiz bulsa da kurallara uyma bakımından erkeklerden daha iyi durumdadır. Nihayetinde cinsiyet bakımından ne İSG kurallarına uyma ne de İSG kurallarını yeterli bulma konusunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır. Arpat (2015:217)'in çalışmasında ise güvenlik kuralları boyutunu cinsiyete göre değerlendirdiğimizde kadınların sıra ortalama değerleri erkeklere göre daha yüksek bulunmasına rağmen sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ^[63].

H₆₂: Yaş grupları farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin yaş grubu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında yaş grubu farklı katılımcıların ortalama değerleri birbirinden farklı çıkmakta fakat sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ($p=0.28$, $p>0.05$). Bu durumda altmış ikinci hipotez reddedilmiştir. Yine de burada 53 yaş ve üzeri grubun İSG önlemlerinin yeterliliği konusunda ortalamasının diğer gruplara göre yüksekliği dikkat çekmektedir. 53 yaş ve üzeri katılımcıların İSG uygulamaları ile ilgili

olumlu tutumları gözlenmektedir. Arpat (2015:230)'ın çalışmasında da yaş ile güvenlik kültürü ilişkisine bakıldığında, güvenlik kuralları boyutunda yaş grubu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [63]. Lin ve diğerleri (2008) ise farklı sektörlerdeki işyerlerinde çalışan (çimento fabrikası, suni tahta fabrikası, ayakkabı imalatı, yağ rafineri fabrikası gibi) toplam 1026 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada Çin için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada belirlenen güvenlik iklimi boyutları ise şu şekildedir: güvenlik farkındalığı ve yeterlilik, güvenlik iletişimi, örgütsel çevre, yönetim desteği, risk yargısı, güvenlik önlemleri, güvenlik eğitimi. Yapılan analizler sonucu yaş gruplarına göre hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir [108].

H₆₃: Eğitim durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin mezuniyet değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların eğitim durumlarına göre ortalama değerleri farklı bulunmakta fakat sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.98$, $p>0.05$). Bu durumda altmış üçüncü hipotez reddedilmiştir. Mezuniyet durumlarına göre katılımcıların İSG önlemlerinin yeterliliği konusundaki tutumları doğru orantılı değişmemektedir. Fakat Arpat (2015:224)'ın çalışmasında eğitim durumu ile güvenlik kültürü ilişkisine bakıldığında, güvenlik kuralları boyutunda eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamaları açısından en yüksek skorlar üniversite mezunlarına ait çıkmıştır [63].

H₆₄: Medeni durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin medeni durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında evlilerin ortalama değerleri

bekarlardan daha yüksek çıkmakta, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($p=0.02$, $p<0.05$). Bu durumda altmış dördüncü hipotez kabul edilmiştir. İSG önlemlerine uyma konusunda evli ve bekarlar arasında anlamlı farklılık bulunmadığı halde İSG önlemlerinin yeterliliği konusundaki tutumlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılığın yer alması şaşırtıcıdır. Önlemlere uyma konusunda bekarlar daha yüksek, önlemleri yeterli bulma konusunda ise evliler daha yüksek puanlara sahiptir. Demek ki evliler güvenlik farkındalığına sahip olduğu halde bunu davranışa dönüştürmemektedir. Fakat Arpat (2015:221)'in çalışmasında medeni durum ile güvenlik kültürü ilişkisine bakıldığında, güvenlik kuralları boyutunda medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [63].

H₆₅: Daha önce iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin daha önce iş kazası geçirme durumu değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önce iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin ortalama değerleri birbirine yakındır, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.88$, $p>0.05$). Bu durumda altmış beşinci hipotez reddedilmiştir. Arpat (2015:205)'in çalışmasında da güvenlik kültürü ile daha önce iş kazası geçirme durumu ilişkisinde güvenlik kuralları boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [63].

H₆₆: Mevcut işyerlerinde iş kazası geçirme durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin mevcut işyerinde iş kazası geçirme durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında daha önce iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin ortalama değerleri birbirine yakındır, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.89$, $p>0.05$). Bu durumda altmış altıncı hipotez reddedilmiştir. Demek ki mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu güvenlik kuralları üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Arpat (2015:204)'ın çalışmasında da güvenlik kültürü ile mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumu ilişkisinde güvenlik kuralları boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ^[63]. Bu ilişkiyi aslında iş kazası sıklık hızı ve oranlarına göre kurmak İSG önlemlerinin yeterliliğini ölçmede daha doğru sonuçlar verecektir. Varonen ve Mattila (2000), Finlandiya'da 7 ağaç işleme fabrikasında çalışan 508 (1990) ve 548 (1993) kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, düşük iş kazasına sahip işletmeler ile yüksek iş kazasına sahip işletmeler arasında güvenlik iklimi açısından fark olup olmadığı incelenmiştir. Güvenlik ikliminin iki boyutunda (örgütsel sorumluluk ve firma güvenlik önlemleri) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, buna göre düşük kaza oranına sahip firmalarda bu iki güvenlik iklimi boyutuna ilişkin ortalamalar, yüksek kaza oranına sahip işletmelerden daha yüksek bulunmuştur ^[118]. Bu sonuçtan yola çıkarak kaza oranı düşük firmada güvenlik önlemlerinin etkinliğinin yüksekliğini söyleyebiliriz.

H₆₇: Deneyim süresi farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin deneyim süresi değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların deneyim sürelerine göre ortalama değerleri küçük de olsa farklılık göstermekte fakat sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ($p=0.45$, $p>0.05$). Bu durumda altmış yedinci hipotez reddedilmiştir. Deneyimin İSG önlemlerinin yeterliliği konusunda tutuma istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi

yoktur. Benzer şekilde Arpat (2015:197)'in çalışmasında da güvenlik kültürü ile deneyim süresi ilişkisine bakıldığında güvenlik kuralları boyutunda deneyime göre değişen istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır [63]. Lin ve diğerleri (2008) ise farklı sektörlerdeki işyerlerinde çalışan (çimento fabrikası, suni tahta fabrikası, ayakkabı imalatı, yağ rafineri fabrikası gibi) toplam 1026 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada Çin için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada belirlenen güvenlik iklimi boyutları ise şu şekildedir: güvenlik farkındalığı ve yeterlilik, güvenlik iletişimi, örgütsel çevre, yönetim desteği, risk yargısı, güvenlik önlemleri, güvenlik eğitimi. İş tecrübesi gruplarına göre yapılan analizde güvenlik önlemleri boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır [108]. Fakat Lin ve ark tarafından yapılan bu çalışma sektörler arası karşılaştırma çalışmasıdır.

H₆₈: Sendikalılık durumu farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin sendikalılık durum değişkeni ile ilişkisine bakıldığında sendikalıların ve olmayanların ortalama değerleri birbirine yakındır, sonuç 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.51$, $p>0.05$). Bu durumda altmış sekizinci hipotez reddedilmiştir. Sendika bu çalışmanın daha önceki hipotezlerinde de görüldüğü şekilde İSG uygulamaları ve etkinliği üzerine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır. Arpat (2015:176)'ın metal sektörü çalışmasında da güvenlik kuralları boyutunda sendikalı olmayan çalışanların sıra ortalamaları sendikalı olanlara göre daha yüksek bulunmuş fakat sonuç istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır [63].

H₆₉: Tehlike sınıfı algısı farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

Bu çalışmada katılımcıların işyerleri için algıladıkları tehlike düzeyinden yola çıkılmıştır. İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin tehlike sınıfı algı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında tehlike sınıfı algısı arttıkça ortalama değerleri düşmekte ve 0.01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmektedir ($p=0.00$, $p<0.01$). Bu durumda altmış dokuzuncu hipotez kabul edilmiştir. Burada katılımcılar tarafından işyerleri için algılanan tehlike seviyesi yükseldikçe işyerleri için alınan İSG önlemlerini yeterli bulma durumları da kötüleşmektedir. Bu sebeple alınan önlemlerin işyerlerindeki tehlike seviyesine karşılık gelmediği algısı ortaya çıkmaktadır. Değişkenler arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post hoc testiyle araştırılmış ve Çok Tehlikeli ile Tehlikeli ve Az Tehlikeli gruplar arasında gözlemlenmiştir. Arpat (2015:248)'ın çalışmasında ise güvenlik kuralları faktöründe, işyerinin tehlike sınıfına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [63]. Fakat çalışmada işyeri tehlike sınıfı algısı çalışanlar üzerinden değil NACE kodu üzerinden değerlendirilmiştir.

H₇₀: İşyeri pozisyonları farklı çalışanlar arasında İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutumlar bakımından farklılık vardır.

İSG önlemlerinin etkinliği üzerine tutum değişkeninin pozisyon değişkeni ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların işyeri pozisyonuna göre ortalama değerleri arasında çok fark bulunmamakta ve 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemektedir ($p=0.18$, $p>0.05$). Bu durumda yetmişinci hipotez reddedilmiştir. Fakat yaptığımız çalışmada işyerinde pozisyon bakımından sadece İSG önlemlerinin etkinliği konusundaki tutumda istatistiksel olarak anlamlı farklılığın bulunmaması dikkat çekmektedir. İSG önlemlerinin yeterliliği konusundaki görüşler pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Arpat (2015:197)'in çalışmasında ise güvenlik kuralları faktöründe, katılımcıların işyeri pozisyonuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

farklılık bulunmuştur. Ayrıca Arpat (2015:201) çalışmasında ilk amir değerlendirmesi yapmış bağlı bulunan pozisyonun da güvenlik kültürüne etkisini incelemiştir. Sonucu güvenlik kuralları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bulmuştur [63].



6. SONUÇ

İSG kavram ve kuralları çalışma hayatımızda yıllardır süregelen ayrılmaz bir parçadır. Bu parça çalışma hayatında İSG uygulamaları, hizmetleri ve etkinlikleri olarak insan hayatını doğrudan etkileyen, beraberinde işletmelerin devamlılığını ve huzurunu sağlayan unsurlar olarak kaşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan İSG uygulamaları tüm sektörleri yakından ilgilendirmekte, son yıllarda mevzuat kapsamında yapılan yoğun düzenlemelerle İSG faaliyetlerinin gerekliliği giderek önem kazanmaktadır. Etkili İSG anlayışında öncelik daha çok, daha kaliteli üretim ve hizmetten ziyade insan hayatı ve çalışma yaşamının devamlılığı, kazasız ve meslek hastalısız çalışmaların süregelmesidir. Bu noktada ele aldığımız hizmet sektörü ve özel güvenlik çalışanları da diğer sektörlerde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinin etkili ve kapsamlı uygulamalarından yararlanmalı, İSG hizmetleri bakımından aksayan yönler düzeltilmeli, eksiklikler giderilmelidir. Öyle ki emeğin ve stresin yoğun olduğu bu sektörde özel güvenlik çalışanlarının gözünden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti dediğimiz başlıkları değerlendirmek, çalışanlar perspektifinden görülen aksaklıkları tespit edebilmek ve bunları gidermek bu sektör için doğru bir İSG politikası geliştirilmesine ışık tutacaktır.

Bu niyetle çalışmada öncelikle, güvenlik personellerine İSG profesyonellerince verilen eğitim durumu irdelenmiş ve çalışan perspektifinden verilen bu eğitimin etkinliği sorgulanmıştır. Çünkü iyi ve etkili bir İSG eğitimi işyerinde uygulanacak olan diğer İSG başlıkları için temel oluşturacaktır. Ardından güvenlik personellerinin risk değerlendirmesi, acil durumlarda eylem planı ve çalışan temsilciliği konusundaki bilinç durumları araştırılmış, sosyodemografik özelliklere göre bu durumun farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu farklılıkların incelenme nedeni ise işyerinde özel politika gerektiren grupları tespit etmek, olumlu ya da olumsuz algıya sahip gruplardan yola çıkarak İSG uygulamalarını daha iyi daha etkili şekilde düzenlemektir. Son

olarak çalışmamızda işyeri ortamına ve çalışanların sağlıklarına yönelik uygulamalara yer verilmiş, çalışma ortamında İSG önlemlerinin yeterliliği ve güvenlik personellerinin bu konuda davranışları ile koruyucu sağlık hizmetleri bakımından güvenlik personellerinin algı durumları değerlendirilmiştir. Bu noktada da demografik özelliklerden yola çıkarak iyileştirilmesi gereken durum ve dikkat edilmesi gereken çalışan grupları tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda çapraz tablolar ve kurduğumuz hipotezlerden yola çıkarak İSG eğitimlerinin özellikle sağlık konuları başlığında eğitim alma durumu ile ilgili eksiklik göze çarpmakta, risk değerlendirmesine görüş bildirme ve acil durum tatbikatına katılım konusunda eğitim durumu yüksek personellerin olumsuz tutumları ortaya çıkmakta, genç çalışanlarda İSG önlemlerine uyma ve İSG uygulamalarının etkinliği ile ilgili tutum konusunda düşük ve olumsuz profil gözlenmektedir. Ayrıca 1 yıldan az tecrübeye sahip çalışanlar ile 10 yıl ve üstü tecrübeye sahip çalışanların İSG ile ilgili uygulamaların etkinliği ve İSG önlemlerine uyum bakımından tutumları olumsuz görülmekte, güvenlik personelleri içinde bilhassa vardiya amiri, güvenlik amiri, güvenlik elemanı sorumlusu ve proje sorumlusu gibi ilk amir pozisyonlarının yüksek ve olumlu güvenlik algısı dikkat çekmektedir. Algının ve tutumun sürekli bu personellerde yüksek ve olumlu olması bir ihtimal İSG problemlerine karşı duyarsızlığa ve düşük farkındalığa yol açmaktadır. Sendikacılık ise güvenlik personelleri için sorulan sorulardan aldığımız yanıtlara göre maalesef etkili ve sonucu değiştirebilecek kadar İSG anlamında üyelerine yol gösterici bir yapı sergilememektedir. Bütün bu sonuçlar ışığında hizmet sektörünün özel bir parçası olan özel güvenlik çalışanlarının İSG bağlamında eksikliklerini tespit edebilmek, bu eksiklikleri giderme yolları önermek ve etkili yöntemler geliştirmek hedeflenmelidir.

7. ÖZET

Hizmet Sektöründe Çalışan Özel Güvenlik Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Etkinlik Algısı-İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği

Bu çalışmada amaç, hizmet sektörünün özel ve büyük bir parçası olan özel güvenlik sektöründe çalışan güvenlik personellerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında eksikliklerini tespit etmek, bunların nedenleri üzerinde çalışarak bu eksiklikleri giderme yollarını keşfetmek ve bu sayede sektörde etkili ve kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları geliştirmektir. Bu düşünce ile İstanbul ili Anadolu yakasındaki bir özel güvenlik firmasına bağlı olarak, kamu hastanelerinde görev yapan özel güvenlik personelinin almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik etkinlik algısının ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren güvenlik personeli sayısı (n=540) alınmıştır. Araştırma, kesitsel ve nicel araştırma desenine uygun olarak tasarlanmış ve yürütülmüştür. Genel tarama modellerinden biri olan kesitsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış, araştırma amaçlarına hizmet edecek nitelikte bir ölçek bulunmaması nedeniyle, anket soruları yazar tarafından hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde yer alan demografik soruların yanıtları ile anketin ikinci bölümünde yer alan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili soruların, çalışan temsilciliği, risk değerlendirmesi ve acil durum planlarıyla ilgili algıları ölçmeye yönelik soruların, çalışma ortamı uygunluğu ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında algıları ölçmeye yönelik soruların yanıtları kıyaslanmıştır. Bu bağlamda anketlerden elde edilen veriler istatistiksel paket programa (SPSS) girilmiş ve çalışma sonuçları, paket program aracılığıyla elde edilen analiz sonuçlarına göre yorumlanmıştır. Elde

edilen bulgulardan yola çıkılarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve uygulamaları bakımından özel güvenlik sektörü için aksayan yönler ve demografik yapı içinde sorunlu gruplar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Szckler: Hizmet Sektörü, İş Sağlığı ve Gvenliği,
zel Güvenlik



8. SUMMARY

The Perception of Activity in the Occupational Health and Safety Services of Private Security Guard Staff in the Service Sector- Example for Istanbul Anatolian Side

The purpose of this work is to determine the deficiencies of security guards who work for the private security services which is a special and large part of services sector to detected deficiencies in the occupational health and safety service sector, to discovery ways to overcome these deficiencies by studying their causes and by this means to develop effective and comprehansive applications in the sector. With this opinion it is aimed to measure the perception of activity for the services provided by the private security staff working in public hospitals in connection with a private security firm on the side of the vicinity of Istanbul Anatolia. Within the scope of research, the number of security staff working in the vicinity of Istanbul Anatolia in (540). The study was designed and conducted in accordance with cross-sectional and quantitave researc design. The cross-sectional scanning model, one of the general scanning models has been utilized. The questionnaire was used as a data collection method and the questionnaire was prepared by the author because there was no quality scale to serve the research purposes. The responses of he demographic questions in the first part of the questionnaire and the answers to the questions related to the questions about occupational health and safety education taken from the job security specialist and the work physician in the second part of the questionnaire and to the perceptions about employee resresentation, risk appraisal and contingency plans were compared. In this context, the data obtained from the questionnaire are entered into a statistical package program (SPSS) and the result of the study are interpreted according to the analysis results obtained through the package program. It was tired to find out the disruptive paths for the special security sector in terms of

the services and applications and to identify the problematic groups in demographic structure.

Keywords: Service Sector, Occupational Health and Safety, Private Security



9. KAYNAKLAR

- [1] Kotler P ve Armstrong G. The Principles of Marketing. New Jersey: Prentice Hall; 2001: 291.
- [2] Kotler P. Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall Int.; 1997.
- [3] Kotler P ve Armstrong G. Principles of Marketing. Upper Saddle River, New Jersey: 2004.
- [4] Quality Management System-Fundamentals and Vocabulary (ISO 9000:2015) Ekim 2015.
- [5] Aydın AH. Özel Güvenlik Teşkilatı: Kuruluşu, Görevleri, Yetkileri. Polis Bilimleri Dergisi 2002; 4(1-2).
- [6] Jahoda M. "Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis". Press Syndicate of the University of Cambridge. Cambridge; 1982: 8-9.
- [7] Bohle P ve Quinlan M. "Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach". Macmillan Education AU; 2000.
- [8] Lingard H, Wakefield R ve Cashin P. The Development and Testing of a Hierarchical Measure of Project OHS Performance. Engineering, Construction and Architectural Management 2011; 18(1): 30-49.
- [9] Aravacık E.D. Sağlık Hizmetleri Bakımından İş Sağlığı Ve Güvenliği. Adli Bilimciler Derneği 1.Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi. Marmaris;1-4 Mayıs 2014.

- [10] BAL V. Manisa' da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Personeli'nin Mesleki Memnuniyet Durumu. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi 2013; 11(1): 332.
- [11] Sosyal Güvenlik Kurumu. 2016 SGK Yıllık İstatistikleri http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari (Erişim Tarihi: 21.01.2018)
- [12] European Agency for Safety and Health at Work. The Ageing Workforce: Implications for Occupational Safety and Health – A research review 05.09.2017, p:1.
- [13] Hayes BE, Perander J, Smecko T ve Trask J. Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. Journal of Safety Research 1998; 29(3): 145–161.
- [14] Garcia AM, Boix P ve Canosa C. Why Do Workers Behave Unsafely at Work? Determinants of Safe Work Practices in Industrial Workers. Occup Environ Med. 2004; 61: 239–246.
- [15] Wu TC, Liu CW ve Lu MC. Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors. Journal of Safety Research 2007; 38: 91–102.
- [16] Idrus D, Wahab SRA, Shah IM ve Rees CJ. How Far is Transformational Leadership Relevant to Safety Performance? Malaysia Labour Review 2009; 3(1): 74–97.
- [17] Yang CC, Wang YS, Chang ST, Guo SE ve Huang MF. A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry. World Academy of Science, Engineering and Technology L: Educational and Psychological Sciences 2010; 2(2): 87-94.

- [18] Aslan H. Hizmet Ekonomisi. İstanbul: Alfa Yayınları; 1998: 34.
- [19] Sayım F ve Aydın V. Hizmet Sektörü Özellikleri Ve Sistemik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri İle Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma. http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&c=ebsco&ano=130654_bb8fa0e8a1e601e75e25b1c9125e6dca&?
- [20] www.tuik.gov.tr Haber Bülteni İşgücü İstatistikleri,2017 Sayı:27699, 23 Mart 2018 Saat:10:00
- [21] Yüksel Ö. Yönetim Fonksiyonları, Ankara: Gazi Kitapevi; 2003.
- [22] http://www.ejovoc.org/makaleler/aralik_2012/pdf/03.pdf
- [23] İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği. Resmi Gazete Tarihi: 26.12.2012 Resmi Gazete Sayısı: 2850.
- [24] Roebuck JB ve Hickson M. The southern redneck: A phenomenological class study. New York, NY: Praeger.1982.
- [25] Kirkegaard I ve Larsen K. Motivation of Blue and White Collar Employees. Aarhus: Aarhus School of Business and Social Sciences.2011.
- [26] Sinclair U. Love's Pilgrimage. NY: Classic Books; 1911.
- [27] <https://www.csqb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/> 2018 Ocak Ayı İstatistiği
- [28] 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun. Kabul Tarihi:10.6.2004 Yayımlandığı R. Gazete Tarih:26.6.2004 Sayı:25504. İkinci Bölüm Madde 7.

- [29] Best MF ve Thurston N. Measuring Nurse Job Satisfaction. Journal of Nursing Administration. 2004; 34: 283-290.
- [30] Borritz M, Rugulies R, Bjorner JB, Villadsen E, Mikkelsen OA ve Kristensen TS. Burnout Among Employees in Human Service Work: Design and Baseline Findings of the PUMA Study. Scandinavian Journal of Public Health 2006; 34(1): 49-58.
- [31] Karcioğlu F ve Bakan S. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2016; 30(5): 1290.
- [32] Yılmaz A ve Eroğlu C. Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi.1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2008.
- [33] zkılı O. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Ankara: TİSK Yayınları; 2005.
- [34] Akın L. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin rgtlenmesi. Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi 2005; 54: 1.
- [35] Şerifoğlu UK ve Sungur E. İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. Yönetim Dergisi, İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını Ekim 2007; 18(58): 1-17.
- [36] Fişek AG. Yeni Dönemde (6331 Sayılı Kanun Sonrası) Değerlendirmeler-3 İşçi Katılımı. Çalışma Ortamı Dergisi Ocak-Şubat 2014. Sayı:132.

- [37] Korkut G ve Tetik A. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2013; 18(3): 455-474.
- [38] 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmi Gazete Tarihi: 20.06.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28339. İkinci Bölüm Madde 6.
- [39] <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16924&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (Erişim Tarihi: 25.11.2017).
- [40] Buğdaycı R, Kurt AÖ, Tezcan H, Şaşmaz T, Kuruloğlu N, Yüceer NT ve Küçük B. İçel İlinde Görev Yapan Hekimlerde Ruhsal Tükenmişlik Durumu ve Etkileyen Faktörler. Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 2. Ulusal Kongresi. Ankara: Genel-İş Matbaası; 2001: 141.
- [41] Tchiehe DN ve Gauthier F. Classification Of Risk Acceptability And Risk Tolerability Factors In Occupational Health And Safety. Safety Science. Vol 92. Elsevier Ltd; 2017: 138–147.
- [42] 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme. ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981. Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Bölüm II Madde 5.
- [43] <http://www.İSGum.gov.tr/rsm/file/İSGdoc/İSGip/İSGipsaqlikgozetimirehberi.pdf> (Erişim Tarihi:27.11.2017).
- [44] 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme. ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985. Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Bölüm II Madde 5.

- [45] Driscoll T, Takala J, Steenland K, Corvalan C ve Fingerhut M. Review of Estimates of the Global Burden of Injury and Illness due to Occupational Exposures. *Am J Ind Med* 2005; 48(6): 491–502.
- [46] Ezzati M, Lopez A, Rodgers A, Hoorn SV ve Murray C. Comparative Risk Assessment Collaborating Group: Selected Major Risk Factors and Global and Regional Burden of Disease. *Lancet* 2002;360: 1347-1960.
- [47] Ezzati M, Lopez A, Rodgers A ve Murray C. Comparative Quantification of Health Risks:Global and Regional Burden of Disease Attributable to Selected Major Risk Factors. World Health Organization: Geneva 2004.
- [48] Nelson DI, Concha-Barrientos M, Driscoll T, Steenland K, Fingerhut M, Punnett L, Prüss-Ustün A, Leigh J, Corvalan C, et al. The Global Burden of Selected Occupational Disease and Injury Risks: Methodology and Summary. *Am. J. Ind. Med* 2005; 48(6): 400-418.
- [49] Birgören B ve Yılmaz F. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Standartlar ve Mevzuat Çerçevesinde Etkin Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi. *International Journal of Engineering Research and Development*, June 2015; 7(2): 6.
- [50] İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. Resmi Gazete Tarihi:29.12.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28512. Üçüncü Bölüm Madde 8 ve İkinci Bölüm Madde 6.
- [51] Duijm NJ, Fiévez C, Gerbec M, Hauptmanns U ve Konstandinidou M. Management of Health, Safety and Environment in Process Industry. *Saf. Sci.* 2008; 46: 908-920.
- [52] OSH Act. Occupational Safety and Health Act of 1970: Washington U.S. Congress. Public Law 91–596, DC;1970.

- [53] Avrupa Komisyonu İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi; 1989.
- [54] Demir B ve Demir N. Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi 2016; 29: 167-194.
- [55] İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete Tarihi: 18.06.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28681. Üçüncü Bölüm Madde 11.
- [56] Behera RK ve Hassan MI. Disaster Management using Mock Drills. Vilakshan: The XIMB Journal of Management 2017; 14(1): 51-78.
- [57] <http://www.ndma.gov.in/en/disaster-management-cycle.html> (Erişim Tarihi:01.12.2017).
- [58] Sipahi İ. İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi 2006; 30: 24-27.
- [59] Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28648. Ek 1.
- [60] Kılış İ ve Demir S. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi 2012; 3(1): 23-47.
- [61] Swartz G. Safety Culture and Effective Safety Management. United States of America: National Safety Council; 2000.

- [62] İşler MC. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. Ankara: ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü; 2013.
- [63] Arpat B. İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü-Denizli İli Örneği. Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015:50-4-176-248.
- [64] Narter S. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk. Basım 1. Ankara: Adalet Yayınevi; 2014.
- [65] Esen B. 6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi, Mali Çözüm İSMMMO Ocak-Şubat 2014: 126.
- [66] Macdonald E, Baranski B ve Wilford J. Occupational Medicine in Europe: Scope and Competencies. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe;2000.
http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeheuroccmedicine.pdf
(Erişim Tarihi:02.12.2017).
- [67] Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği: 6331 sayılı kanunun kamuda uygulanması. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Genel Yayın No: 53; 2016.
- [68] Demir B. 6331 Sayılı Kanun'un 6. Maddesi Yürürlük Ertelenmesinin Kamuda İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanı Çalıştırılması Açısından Değerlendirilmesi. Hastane Öncesi Dergisi Nisan 2017; 2(1): 23-36.
- [69] Tozkoparan G ve Taşoğlu J. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2011; 30 (1): 181-209.

- [70] İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28512. Üçüncü Bölüm Madde 9.
- [71] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete Tarihi: 20.07.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28713. Üçüncü Bölüm Madde 9.
- [72] Swan M. Designing a Multiple Representation Learning Experience in Secondary Algebra. Journal of the International Society for Design and Development in Education 2008; 1(1): 1-17.
- [73] Brousseau G. Theory of Didactical Situations in Mathematics: Didactique des Mathématiques, 1970–1990. Vol 19. Springer Science & Business Media; 2006.
- [74] Toprak Ç, Uğurel I, Tuncer G ve Yiğit Koyunkaya M. Matematik öğretmen adaylarının matematik öğrenme etkinliğine yönelik algılarının incelenmesi. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science] 2017; 10(1): 1-30.
- [75] ÇETİN İ. Algılar. Makale Kütüphanesi. Mayıs 2012 http://www.tavsiyee diyorum.com/makale_9006.htm (ErişimTarihi:03.12.2017).
- [76] Williams MS. ve Shellenberger S. How does your engine run? A leader's guide to the alert program for self-regulation. Albuquerque, NM: TherapyWorks, Inc; 1996.
- [77] Karasar N. Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2006.

- [78] Kumar R. Araştırma yöntemleri (Çeviri Editörü: Ömay Çokluk, Güçlü Şekercioğlu ve Hasan Atak). Ankara: Edge Akademi; 2011.
- [79] <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> (Erişim Tarihi: 18.08.2017).
- [80] Yazıcıoğlu ve Erdoğan, SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık; 2014: 87.
- [81] Tekin H. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. 23. Baskı. Ankara: Yargı Yayınevi; 2009.
- [82] Şencan H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2005.
- [83] Okursoy A ve Turan AH. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi 2014; 15(1): 65-78.
- [84] Alpar R. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. 3. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık; 2011.
- [85] Özdamar K. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. 5. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi; 2004.
- [86] Ankaralı H, Yazıcı AC ve Ankaralı SA. Bootstrap Confidence Interval for Skewness and Kurtosis and Properties of t-test in Small Samples from Normal Distribution. Trakya Üni Tip Fak Dergisi 2009; 26(4): 297-305.
- [87] Cam E, Atan M ve ark. İmalat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması.

Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 2017; ICMEB17 Özel Sayısı:199.

- [88] Tatlıdil H. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz. Ankara: Cem Web Ofset; 1996.
- [89] Kalaycı Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 3 Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım; 2008.
- [90] Coşkun S, Kartal M, Coşkun A ve Bircan H. Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Diş Hekimliğinde Bir Uygulaması. Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi 2004; 7(1); 41-50.
- [91] Dursun S. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011: 120-121-127-128-136-138.
- [92] Gyekye SA ve Salminen S. Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions of Workplace Safety? Safety Science 2009; 47: 20-22-28.
- [93] Grau R, Martinez IM, Agut S ve Salanova M. Safety Attitudes and Their Relationship to Safety Training and Generalised Self-Efficacy. International Journal of Occupational Safety And Ergonomics (Jose) 2002; 8(1): 23-35.
- [94] Yang CC, Wang YS, Chang ST, Guo SE ve Huang MF. A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry. World Academy of Science, Engineering and Technology L: Educational and Psychological Sciences 2010; 2(2): 87-94.
- [95] Sonderstrup A, Hans HK, Carlsen K, Kines P, Bjørner JB ve Roepstorff C. Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety

Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study. Safety Science Monitor 2011; 1(15): 1-9.

- [96] Özkan Y ve Arpat B. Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2015; 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı: 223-224-227.
- [97] Demirbilek T. İş Güvenliği Kültürü, 1. Baskı. İzmir: Legal Yayıncılık; 2005.
- [98] Özkan Y ve Arpat B. Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. 2nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS) 19- 22 May 2017; 3: 85-92.
- [99] Cooper MD ve Phillips RA. Exploratory Analysis of The Safety Climate And Safety Behavior Relationship. Journal of Safety Research 2004; 35: 497– 512.
- [100] Ocaktan ME. Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2009.
- [101] Atay F. Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
- [102] Külekçi B. Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2012.

- [103] Hahn SE ve Murphy LR. A Short Scale for Measuring Safety Climate. *Safety Science* 2008; 46: 1047-1066.
- [104] Dursun S. İş Güvenliği Kültürü – Kavram, Modeller, Uygulama. Yayın No: 2668. İstanbul: Beta Yayınevi; 2012.
- [105] Kao CS, Lai WH, Chuang TF ve Lee JC. Safety Culture Factors, Group Differences and Risk Perception in Five Petrochemical Plants. *Process Safety Progress* 2008; 27(2): 145-152.
- [106] Lee T. Assessment of Safety Culture at A Nuclear Reprocessing Plant. *Work and Stress* 1998; 12: 217–237.
- [107] Tüzüner VL ve Özaslan BÖ. Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration* 2011; 40(2): 138-154.
- [108] Lin SH, Tang WJ, Miao JY, Wang ZM ve Wang PX. Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment. *Safety Science* 2008; 46: 1037–1046.
- [109] Fung IWH, Tam CM, Tung CFK ve Man ASK. Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups in Hong Kong Construction Industry. *International Journal of Project Management* 2005; 23: 504–512.
- [110] Diaz Isla R. ve Cabrera DD. Safety Climate and Attitude As Evaluation Measures of Organizational Safety. *Accident Anal. Prev.* 1997; 29: 643–650.

- [111] Uslu V. İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.
- [112] Smith AP ve Wadsworth EJK. Safety Culture, Advice and Performance;2009.
http://www.behaviouralsafety.com/articles/cardiff_safety_culture_report.pdf
(Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- [113] Prussia GE, Brown KA ve Willis PG. Mental Models of Safety: Do Managers and Employees See Eye To Eye? Journal of Safety Research 2003; 34: 143–156.
- [114] Altinel Ö. The Relations Between Both Employees' and Managers's Perceptions of Safety Climate as well as Work Related Employee Attitudes. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
- [115] Gillen M, Baltz D, Gassel M, Kirsch L ve Vaccaro D. Perceived Safety Climate, Job Demands, And Coworker Support Among Union And Nonunion Injured Construction Workers. Journal of Safety Research 2002; 33: 33– 51.
- [116] Williamson AM, Feyer AM, Cairns D ve Biancotti D. The Development of A Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes. Safety Science 1997; 25: 15–27.
- [117] Wills AR, Watson B ve Biggs HC. Comparing Safety Climate Factors As Predictors of Work-Related Driving Behavior. Journal of Safety Research 2006; 37: 375–383.

[118] Varonen U ve Mattila M. The Safety Climate and Its Relationship to Safety Practices, Safety of The Work Environment and Occupational Accidents in Eight Wood-Processing Companies. Accident Analysis and Prevention 2000; 32: 761–769.



10. EKLER

Ek1: Güvenlik Personellerine Uygulanan Anket

CİNSİYET	<input type="checkbox"/> ERKEK	<input type="checkbox"/> KADIN			
YAŞ					
EN SON MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL	<input type="checkbox"/> İLKOKUL	<input type="checkbox"/> ORTAOKUL	<input type="checkbox"/> LİSE	<input type="checkbox"/> ÖN LİSANS	<input type="checkbox"/> LİSANS
MEDENİ DURUM	<input type="checkbox"/> EVLİ	<input type="checkbox"/> BEKAR			
DAHA ÖNCE İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZ Mİ?	<input type="checkbox"/> EVET	<input type="checkbox"/> HAYIR			
DAHA ÖNCEKİ İŞYERLERİNİZDE GEÇİRDİĞİNİZ TOPLAM İŞ KAZASI SAYISI NEDİR?					
BU İŞYERİNDE İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZ Mİ?	<input type="checkbox"/> EVET	<input type="checkbox"/> HAYIR			
BU İŞYERİNDE GEÇİRDİĞİNİZ TOPLAM İŞ KAZASI SAYISI NEDİR?					
BU İŞYERİ BÜNYESİNDE KAÇ YILDIR ÇALIŞIYORSUNUZ?	1 YILDAN AZ <input type="checkbox"/>	1-5 YIL <input type="checkbox"/>	5-10 YIL <input type="checkbox"/>	10 YIL ÜSTÜ <input type="checkbox"/>	
HERHANGİ BİR SENDİKAYA ÜYE MİSİNİZ?	<input type="checkbox"/> EVET	<input type="checkbox"/> HAYIR			
YAPTIĞINIZ İŞİN TEHLİKE DERECESİNİ NASIL TANIMLARSINIZ?	<input type="checkbox"/> AZ TEHLİKELİ	<input type="checkbox"/> TEHLİKELİ	<input type="checkbox"/> ÇOK TEHLİKELİ		
POZİSYONUNUZ(UNVANINIZ) NEDİR?					

1) İş sağlığı ve güvenliği uzmanından iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim aldım. Yanıtınız evet ise 2. soruya hayır ise 3. soruya geçiniz. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
2) İş sağlığı ve güvenliği uzmanından aldığım eğitimler işyerimde hareket tarzımı olumlu yönde etkiledi. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
3) İşyeri hekiminden iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim aldım. Yanıtınız evet ise 4. soruya hayır ise 5. soruya geçiniz <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
4) İşyeri hekiminden aldığım eğitimler işyerimde hareket tarzımı olumlu yönde etkiledi. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
5) Risk değerlendirmesi nedir biliyorum. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
6) Çalıştığınız bu işyerinde risk değerlendirmesi yapıldı mı? <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/> FİKRİM YOK
7) Risk değerlendirmesi yapılırken görüşünüz alındı mı? <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
8) Risk değerlendirmesinin işyerinin tamamını kapsadığını ve tüm risklerin değerlendirildiğini düşünüyorum.

<input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
9)Acil durumlara ilgili tatbikat yapıldı mı? <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
10)Acil durum (yangın söndürme, kurtarma, tahliye ve ilkyardım) konularında eğitim aldınız mı? <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
11)İşyerimde olası tüm acil durumlara karşı nasıl hareket edeceğim bilincindeyim. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
12)Çalışan temsilcisi nedir biliyorum. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
13)İşyerimizde çalışan temsilcisi veya temsilcileri bulunmaktadır. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
14)Çalışan temsilcilerimizin işyerimizde aktif çalıştığını, iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşlerimizi aldığını düşünüyorum. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
15)İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş güvenliği uzmanı düzenli aralıklarda çalışma ortamını gezmektedir. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/> KISMEN
16)Yapılan rutin kontroller sonucu tespit edilen eksikliklerin giderildiğini düşünüyorum. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
17)İşyerimdeki çalışma ortamım sağlık ve güvenlik açısından uygundur? <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
18)İşyeri hekiminin çalışanlar için vermiş olduğu koruyucu sağlık hizmetleri (işyeri hekiminin ziyaretleri) meslek hastalıklarını önler. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
19)İş güvenliği uzmanının çalışma ortamında yaptığı düzenlemeler iş güvenliği açısından olumlu katkı sağlar. <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılıyorum <input type="checkbox"/> Katılıyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım <input type="checkbox"/> Katılmıyorum <input type="checkbox"/> Kesinlikle katılmıyorum
20)İşyerinizde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hangi düzeyde buluyorsunuz? <input type="checkbox"/> Yetersiz <input type="checkbox"/> Yeterli <input type="checkbox"/> Abartılı <input type="checkbox"/> Fikrim/ilgim/bilgim yok
21)İşyerinizde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma derecenizi aşağıdaki seçeneklerden hangisi en iyi tanımlar? <input type="checkbox"/> Her zaman uyarım <input type="checkbox"/> Uyarım <input type="checkbox"/> Ne uyarım ne de uymam <input type="checkbox"/> Çok az uyarım <input type="checkbox"/> Hiç uymam
22) 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunundan kaynaklanan haklarımı biliyorum. <input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/> FİKRİM YOK

11. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Beyza Bertan
Doğum Yeri ve Tarihi:	Denizli, 22.07.1990
Eğitimi:	Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Tezsiz Yüksek Lisans, 2014 Hacettepe Üniversitesi, Fen Fakültesi, Kimya Bölümü, 2012
Yabancı Dili:	YÖKDİL 2017 Kasım Sosyal Bilimler 75 puan
Mesleki Deneyim:	Pamukkale Üniversitesi, HMYO, Denizli Öğretim Görevlisi, 2016 Ocak- devam ediyor Sağlam OSGB, İstanbul, B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, 2015-2016 Başak OSGB, İstanbul, C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, 2013-2015 Bilim İlaç, Gebze/ Kocaeli, Arge Analisti, 2012
Sertifika:	B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı, ÇSGB 2015 C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı, ÇSGB 2013