

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı

GÜVENLİ İŞ DAVRANIŞI; SOSYAL DESTEK, ÖZ-YETERLİK ve BAZI SOSYO-
PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER TARAFINDAN KESTİRİLEBİLİR Mİ?

Mualla Bengü AKINCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2008

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı

GÜVENLİ İŞ DAVRANIŞI; SOSYAL DESTEK, ÖZ-YETERLİK ve BAZI SOSYO-
PSİKOLOJİK DEĞİŞKENLER TARAFINDAN KESTİRİLEBİLİR Mİ?

Mualla Bengü AKINCI

Tez Danışmanı:
Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2008

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mualla Bengü AKINCI tarafından hazırlanan “Güvenli İş Davranışı; Sosyal Destek, Öz-Yeterlik ve Bazı Sosyo-Psikolojik Değişkenler Tarafından Kestirilebilir Mi?” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı

Başarısız



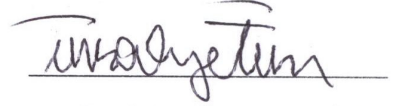
Başkan



Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK
(Danışman)



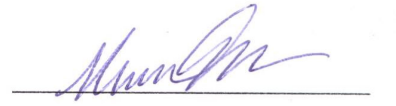
Üye



Prof. Dr. Ünsal YETİM



Üye



Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÇAĞLAYANDERELİ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

07/11/2008

Prof. Dr. A. Nüket ADILYER
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Bu çalışma 2005 Eylül itibariyle başlamış ve şimdiki haline gelene kadar birçok değişimden geçmiştir. Bu süreçte, yol göstericiliğinden dolayı çok kıymetli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK'e, desteklerinden dolayı sayın Prof. Dr. Ünsal YETİM, Doç. Dr. Nalan YETİM, Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÇAĞLAYANDERELİ, Dr. Neriman AÇIKALIN ve Dr. Sevim ODABAŞI, Dr. Naciye ATIŞ'a, kurumlarında araştırma yapmama olanak sağlayan İSDEMİR A.Ş. adına sayın Uğur YILMAZ, Hakan ONUR, Kemal OK ve Serkan ÇOLAKOĞLU'na, TOROS TARIM A.Ş. adına sayın Feyyaz GÖK'e, TEKFEN İnşaat L.T.D. Ş.T.İ. adına Eda KUZGUN ve Zafer DEMİRCİ'ye ve SOİL Petrol ARITIM Ş.T.İ. adına Gökhan ÇİÇEK'e, İSDEMİR uygulamasında yardımcı olan Sait ALLAHVERDİ ve Sami KÜLTÜR'e, ölçeklerin basılmasında emeği geçen TECE Belediyesi ve Güven OFSET'e, yazım diliyle ilgili geribildirimler veren ve formata uygunluğunu tekrar tekrar test eden Murat ÖZTÜRK'e, yazım esnasında bilgisayar kaynaklı problemlerimi çözen ve tezimin bir kısmını kurtaran Atilla KAVUK'a, konuyla ilgili bilgilendirmelerinden dolayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Daire Başkanı Ümit TARHAN'a, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan Süreyya KAPUSUZ'a, Doç. Dr. Nihal MAMATOĞLU'na, güleryüzü ve yardımlarından dolayı Mehmet ŞAHAN'a, desteklerinden dolayı canım kardeşim Reşat'a, anneme ve uygulamaya katılan herkese teşekkür ederim.

ÖZET

Çalışma koşulları ve güvenliği her geçen gün gerek Avrupa'da gerekse ülkemizde önem kazanan bir konudur. İş kazaları, hem maddi hem de insani kayıplara yol açmakta, bireylerin yaşam kalitesini ve işletmelerin standartlarını etkilemektedir. İş güvenliği her ne kadar hukukçular ve mühendisler tarafından daha çok ilgilenilen bir konu olsa da, çalışanların iş güvenliği tedbirlerine uymaya karar vermesi psikoloji bilimini ilgilendirmektedir. Yapılan araştırmanın amacı işini güvenlik tedbirlerine uyarak yapmanın sosyal destek, öz-yeterlik ve bazı demografik değişkenler tarafından tahmin edilip edilemeyeceğini bulmaktır.

Çalışmada, Çukurova bölgesindeki çeşitli illerde bulunan farklı iş kolu ve iş riskinde hizmet veren kurumlardan toplanan 743 veri üzerinde çalışılmıştır. Veri toplamada tarama yöntemi olan kağıt-kalem testi kullanılmıştır. Bu testler, demografik bilgilerin sorulduğu kişisel bilgi formu, işte güvenli davranmada öz-yeterlik ölçeği, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği ve bireylerin güvenli davranışları uygulamada hangi basamakta olduğunu ölçen; işte güvenli davranış değişim basamakları formundan oluşmaktadır.

Değişkenlerin birbiriyle ilişkisi ve yordayıcı gücünü ölçmek amacıyla ki-kare, lojistik regresyon ve multinominal lojistik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analizler sonucu, güvenli davranışların sosyal destek ve öz-yeterlik değişkenleri tarafından kestirilebildiği bulunmuştur.

Yapılan çalışma, Türk psikoloji literatüründe iş güvenliği konusunda yapılan az sayıdaki çalışmalardan biridir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Değişim Basamakları, Öz-Yeterlik, Sosyal Destek.

ABSTRACT

Nowadays, work conditions and occupational safety are becoming very essential subjects in all around the world. Occupational accidents cause both financial and humanitarian losses, and decrease people's life quality and the firms' standarts. Even though occupational safety is a topic mostly interested by lawyers and engineers, deciding follow up safety instructions relates to Psychology.

This thesis aims to find out whether social support, self-efficacy and some psycho-social variables could predict safely working.

We collected 743 datas from several firms that work on varied sectors and have dissimilar job risks according to each other, in region of Cilicia. We used some questionnaires to have these datas. These scales are; the individual information form, the safety self efficacy scale, the multiperceived social support scale and the safety stages of change scale.

To figure out the relationship between the variables and their strength on predicting safely working, we used chi-square test, logistic regression and multinominal logistic regression analyses. The test results showed that safely working could be predicted by perceived social support and safety self-efficacy.

This thesis, one of few studies on occupational safety in Turkish Psychology literature, contributes that education and psychological support help gaining safely work behaviour.

Keywords: Occupational Safety, Stages of Change, Self-Efficacy, Social Support.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa no:
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
TABLolar.....	ix
GİRİŞ.....	1
I.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
I.1. Tutum ve Davranış.....	3
I.1.1. Planlanmış Davranış Kuramı (The Theory Of Planned Behaviour)	6
I.1.2. Yeniliğin Yayılımı.....	9
I.1.3. Değişim Basamakları Modeli.....	10
I.1.3.1. Transteorik Model.....	10
I.1.3.1.1. TTM'de Basamak Kavramı.....	13
I.1.3.1.2. TTM'de Süreçler.....	16
I.1.3.1.3. Karar dengesi.....	20
I.1.3.1.4. Öz-yeterlik.....	22
I.1.3.1.5.TTM'ye Eleştiriler.....	23

I.2. SOSYAL DESTEK.....	25
I.3. İŞ GÜVENLİĞİ.....	27
I.3.1. Dünyada ve Ülkemizde İş Güvenliği Tarihçesi.....	27
I.3.2. İş Kazalarına İlişkin Genel Veriler.....	33
I.3.3. İş Kazalarının Nedenleri.....	37
II.BÖLÜM: YÖNTEM ve ANALİZ.....	40
II.1. Denence ve Araştırma Soruları.....	40
II.2. Araştırma Evreni ve Örneği.....	41
II.3. Veri Toplama Araçları.....	41
II.3.1. Kişisel bilgi formu.....	42
II.3.2. İş güvenliği davranışı öz yeterlik ölçeği.....	42
II.3.3. Sosyal destek ölçeği.....	43
II.3.4. İşte güvenli davranış değişim basamağı ölçeği.....	44
II.4. İşlem.....	45
II.5. Verilerin Analizi.....	45
II.5.1. Betimleyici İstatistikler.....	45
II.5.2. Kay- Kare.....	46
II.5.3. Lojistik Regresyon.....	47
II.5.4. Multinomial Lojistik Regresyon (NOMREG)	48
III.BÖLÜM: ARAŞTIRMA VERİLERİ.....	50
III.1. Araştırma Yapılan Kurumlara İlişkin Genel Betimleyici İstatistikler	50
III.1.1. İsdemir A. Ş. 'ye ait Demografik Veriler.....	52
III.1.2. SOil Petrol Arıtım Şti.'ye ait Demografik Veriler.....	56

III.1.3. Toros Tarım A. Ş.'ye ait Demografik Veriler.....	59
III.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler.....	61
III.2.1. İş Güvenliği Davranışı Öz – Yeterlik Ölçeği Betimleyici İstatistikleri.....	61
III.2.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden Elde Edilen Betimleyici İstatistikler.....	69
III.2.3. İşte Güvenli Davranış Değişim Basamağı Ölçeğinden Elde Edilen Betimleyici İstatistikler.....	73
III.3. Değişkenler Arası İlişki İstatistikleri.....	74
III.3.1. Sosyal Destek Ölçeği.....	75
III.3.2. İşte Güvenli Davranış Öz- Yeterlik Ölçeği.....	83
III.3.3. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı.....	90
III.3.4. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme.....	97
III.3.5. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek.....	105
III.3.6. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma.....	111
III.3.7. Güvenli Ağırlık Kaldırma.....	115
III.3.8. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme...	118
III.4. Değişkenler Arası Kestirim İlişkisi.....	121
III.5. Çoklu Kestirme Analizleri.....	126
IV. BÖLÜM: TARTIŞMA ve SONUÇ.....	137
KAYNAKÇA.....	144
EKLER	

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

PDT: Planlanmış Davranış Teorisi

ADK: Algılanan Davranış Kontrolü

TTM: Transteorik Model

SOC: Stage of Change (Değişim Basamakları)

LM: Lojistik Regresyon

NOMREG: Multinominal Lojistik Regresyon

İSDEMİR: İskenderun Demir ve Çelik A.Ş.

A.Ş.: Anonim Şirket

L.t.d. Ş.t.i.: Limited Şirket

Bkz.: Bakınız

YTL: Yeni Türk Lirası

p: anlamlılık

s.d.: Serbestlik Derecesi

Exp (B): Eksponansiyel B

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İSGÜM: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

OSHA: (Occupational Health and Safety Administration) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. PDT ana yapısı Ajzen'den (1985; 1991) alınmıştır (Weber, 1999).....	7
Şekil 2. Değişim Basamakları Spiral Modeli, Prochaska vd. 1992.....	12
Şekil 3. Biyografik eylem modeli (Struck, 2000), karar vermede etkin düzey.....	20
Şekil 4. Değişim süreçleri, PDT ve değişim basamağı ilişkisinin temsili şeması (Courneya&Bobick, 2000).....	22
Şekil 5. İş Kazaları Maliyetleri Buzdağı Benzetmesi (Özkılıç, 2003).....	36

TABLULAR

Sayfa no:

Tablo 1.1. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı Sektöre Göre İş Kazası Dağılımı.....	31
Tablo 1.2. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı İllere Göre İş Kazası Dağılımı.....	32
Tablo 1.3. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı Kaza Sonuçları.....	32
Tablo 1. Cinsiyet Dağılımı Tablosu.....	50
Tablo 2. Yaş Dağılımı Tablosu.....	51
Tablo 3. Medeni Durum Tablosu	51
Tablo 4. Eğitim Durumu Tablosu.....	52
Tablo 5. İsdemir Çalışanlarının Toplam Çalışma Süresi Tablosu.....	53
Tablo 6. İsdemir Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu.....	54
Tablo 7. İsdemir Çalışanlarının İş Kazası Deneyimi Tablosu.....	54
Tablo 8. İsdemir Çalışanlarının Deneyimledikleri İş Kazası Türü Tablosu.....	54
Tablo 9. Petrol Arıtım Çalışanları Ücret Tablosu.....	56
Tablo 10. Petrol Arıtım Şti. Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi Tablosu.....	57
Tablo 11. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu.....	57
Tablo 12. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Kazası Deneyimi Tablosu.....	58
Tablo 13. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Kazası Türü Tablosu.....	58
Tablo 14. Toros Tarım Çalışanları Ücret Tablosu.....	59
Tablo 15. Toros Tarım Çalışanları Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi Tablosu.....	60
Tablo 16. Toros Tarım Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu.....	60
Tablo 17. Toros Tarım Çalışanlarının İş Güvenliği Deneyimi Tablosu.....	60

Tablo 18. Toros Tarım Çalışanlarının Deneyimledikleri İş Kazası Türü Tablosu.....	61
Tablo 19: İş Güvenliği Davranışı Öz-Yeterlik Ölçeği Madde Dağılımları.....	62
Tablo 20. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden Elde Edilen Betimleyici İstatistikler.....	69
Tablo 21. İş Güvenliği Davranışları Değişim Basamakları Tablosu.....	74
Tablo 22. Sosyal Destek ve İş Güvenliği Öz-Yeterlik Puanları İlişkisi Tablosu.....	76
Tablo 23. Sosyal Destek ile Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Tablosu.....	77
Tablo 24. Sosyal Destek ile Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	78
Tablo 25. Sosyal Destek ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme Arasındaki İlişki Tablosu.....	79
Tablo 26. Sosyal Destek ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu.....	80
Tablo 27. Sosyal Destek ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	81
Tablo 28. Sosyal Destek ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu..	82
Tablo 29. Sosyal Destek ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	83
Tablo 30. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	84
Tablo 31. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme Arasındaki İlişki Tablosu.....	85

Tablo 32. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu.....	86
Tablo 33. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	87
Tablo 34. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	88
Tablo 35. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	89
Tablo 36. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Ölçeği Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı.....	91
Tablo 37. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Arasındaki İlişki Tablosu.....	92
Tablo 38. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu.....	93
Tablo 39. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	94
Tablo 40. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	95
Tablo 41. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	96
Tablo 42. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Ölçeği Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı.....	98

Tablo 43. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu.....	99
Tablo 44. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu.....	101
Tablo 45. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	102
Tablo 46. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	103
Tablo 47. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	104
Tablo 48. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu.....	106
Tablo 49. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Yaş Arasındaki İlişki Tablosu.....	107
Tablo 50. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	108
Tablo 51. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	109
Tablo 52. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu	110
Tablo 53. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı...	112
Tablo 54. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	113

Tablo 55. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	114
Tablo 56. Güvenli Ağırılık Kaldırma ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu.....	116
Tablo 57. Güvenli Ağırılık Kaldırma ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu.....	117
Tablo 58. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı.....	119
Tablo 59. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu.....	120
Tablo 60. İşte Güvenli Davranmanın Sosyal Desteği Öngörmedeki Etkisi Tablosu	123
Tablo 61. İşte Güvenli Davranmanın İşte Güvenli Çalışmada Öz-Yeterliliği Öngörmedeki Etkisi Tablosu	125
Tablo 62. İşte güvenli Davranmada Öz-Yeterliliği Öngören Değişkenler Tablosu.....	129
Tablo 63. Sosyal Destek Algısını Kestiren Değişkenler Tablosu.....	133
Tablo 64. İş Arkadaşlarının Güvenlikle İlgili Davranışlarını Gözlemleme Davranışı Yordayıcıları Tablosu.....	134
Tablo 65. Ağırılık Kaldırırken Güvenli Yöntemler Kullanma Davranışını Tahmin Eden Değişkenler Tablosu.....	136

GİRİŞ

Gelişmişliğin sanayileşmeyle ve yaşam kalitesinin artmasıyla ilişkilendirildiği günümüzde çalışma koşullarının iyileştirilmesi verimliliğin ve hizmet kalitesinin de artması açısından önemlidir. Milattan önce bile fark edilen iş güvenliği problemi günümüzde AB'ye girme sürecinde daha da önem kazanan bir alandır. Ancak, bu problem sadece AB'ye girme sürecindeki ülkelerde değil, gelişmiş ve sanayileşmiş olan tüm ülkelerin uğraştığı bir sorundur.

İş kazalarına neden olan faktörler temel olarak bireysel ve çevresel olarak iki gruba ayrılmaktadırlar. Çalışmamızda ele alacağımız değişkenler bireysel faktörler içinde sosyo-psikolojik boyutta olanlardır. Dolayısıyla, yeni davranışı benimseme açısından tutum, davranış değiştirme kuramı olan değişim basamakları modeli, işte güvenli davranmada etkili olduğu düşünülen sosyal destek ve öz-yeterlik kavramları çalışmada incelenmiştir.

Çalışmanın amacı, güvenli çalışmanın öz-yeterlik ve sosyal destek gibi psikolojik değişkenlerle kestirilip kestirilemeyeceğini bulmaktır.

Bu amaçla Mersin, Adana ve Hatay illerinde değişik sanayi kuruluşlarında araştırma yapılmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümü; tutum, davranış değiştirme kuramları, sosyal destek ve iş güvenliği konusu, iş güvenliğinin tarihçesi, iş kazalarına ilişkin veriler ve iş kazalarının tarihçesinden bahsedilen kavramsal çerçeve yer almaktadır.

Çalışmamızın ikinci bölümü yöntem ve analiz bilgilerinin sunulduğu bölümdür. Bu bölümde, araştırma soruları, araştırma evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve uygulanan istatistiki analiz yöntemleri açıklanmıştır.

“Araştırma verileri” başlıklı üçüncü bölümde araştırma sürecinde elde ettiğimiz verilerin genel betimleyici istatistikleri, değişkenler arası ilişki analizleri ve değişkenlerin birbirlerini kestirme analizleri sonuçları yer almaktadır.

Son bölüm ise araştırma ve araştırma bulgularının tartışıldığı bölümdür.

Yaptığımız araştırma sonuçları iş güvenliği davranışıyla ilgili beklentilerimizi doğrular niteliktedir. Şöyle ki, kullandığımız değişkenler (sosyal destek, öz-yeterlik ve bazı demografik değişkenler) işte güvenli davranmakla ilişkilidir ve işte güvenli davranma alışkanlığı kazanmada psikolojik destek ve eğitim önemli bir etkiye sahiptir.

I. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1. TUTUM ve DAVRANIŞ

Tutum (attitude) daha açık davranışlar sonucu ortaya çıkan bir grup örtük davranışın özet tanımıdır denilebilir. Yani, sözlü olan ya da olmayan bütün davranışlar “tutum” etiketi alabilir. *Tutumlar*; McGuire (1985) tarafından yargının boyutları üzerinde düşüncenin nesnelere cevaplar olarak tanımlanmıştır. Tutum, bireyi etkileyen nesnenin (stimulus object);

1, bilişsel bilgi (cognitive information),

2, duygusal bilgi (affective/emotional information),

3, geçmiş davranışlar veya davranışsal eğilimlerle ilgili bilgi (information concerning past behaviours or behavioral intentions),

boyutları temel alınarak kategorize edilir (akt: Augoustinos&Walker, 1995).

Psikoloji biliminin uygulama amacı tutumun bilişsel (inançlar, fikirler vs.), duygulanım (stres, anksiyete vs.) ve davranış (sigara içme, etkin ders çalışma alışkanlığı vs.) bileşenleri üzerinde incelemeler, manipülasyonlar ve iyileştirmeler yapmaktır. Özellikle “davranış” (behaviour) psikolojinin tanımında en çok vurgulanan kavramdır.

Davranış, genelde eylemlilik (activity), eylem (action), performans, cevap verme (response, responding), tepki (reaction) kelimeleriyle eş anlamlı olarak kullanılır. Aslında davranış; bireyin yaptığı ya da söylediği her şeydir. Birine ilişkin karar verirken bireyin

gözlenebilen davranışı temel alınır (Martin&Pear, 1992). Davranışın bir diğer tanımlanması; “neye inandığımız ve nasıl hissettiğimiz etkileşimin sonucu”dur (Bundy, 2004).

Bireyler davranışları açısından birbirleriyle kıyaslanırlar ve benzer yaş, eğitim durumu gibi özellikleri olan diğer bireylerin davranışlarına uygun olmadıklarında “anormal” (davranışı problemlili, nevroitik, psikotik vs.) etiketi alırlar. Dolayısıyla bireyler normlara uymayan davranışlarını değiştirip normlara uygun hale getirmek için çabalarlar (Martin&Pear, 1992).

Problemlili davranışın üstesinden gelmek ve istenir davranışları kazanmak için genel adı “davranış değişimi” (behavior modification) olan bir dizi teknik geliştirilmiştir. Bu terim “davranış terapisi” (behavior therapy) ve “uygulamalı davranış analizi” (applied behavior analysis) terimlerinden daha kapsayıcıdır (Martin&Pear, 1992).

Davranış değiştirme tekniklerinin net bir tanımı olmasa da genel özellikleri vardır. Birincisi, davranış değişimi, davranışın bir şekilde ölçülebileceği ve problem davranıştaki değişiminin de davranış ölçümleriyle belirlenebileceğini savunur. Davranış değişiminin diğer önemli özelliği, davranışı iyileştirme süresince bireyin çevresini birey açısından daha işlevsel olacak şekilde tekrar tekrar yeniden düzenlemesidir. Üçüncü ortak özellik; davranış değiştirme tekniklerinin diğer araştırmacıların da tekrar çalışmaları yapmalarını kolaylaştıracak biçimde net yöntem ve açıklamalar kullanmasıdır (Martin&Pear, 1992).

Davranışçı iyileştirme yöntemleri daha çok klasik ya da edimsel koşullanmalar üzerine kurulmuşken, 1970'lerde Beck bilişsel (cognitive) öğelerle duygudurum bozukluklarının tedavi edilebileceğini söylemiştir (Tangör, 1997). Ellis (1962; 1973; Ellis ve Grieger, 1977) bilişsel-davranışçı terapinin kurucusudur (akt: Cüceloğlu, 2000).

Bilişsel yöntemin temel özellikleri; psikolojik bozuklukların şemalara (çocukluk çağındaki deneyimlerin öğrenme yoluyla oluşturduğu bazı temel düşünce, saygı ve inanç sistemleri) dayalı olması, problem sahibinin de katılımını gerektirmesi, danışanın sorularına kendisinin cevap araması, direktif ve yapılandırılmış (organize) olması, danışanın eğitimini gerektirmesi, bireyin probleme ilişkin duygusal tepkilerinin ölçülmesi, düşünce ve duyguların davranış örüntülerini nasıl oluşturduğunun belirlenmesi, düşünce örüntülerinin alternatif davranışlara dönüştürülebilmesi ve ev ödevleri öğeleri olmasıdır. Alkol, sigara, yeme bozuklukları gibi sorunlar bilişsel-davranışçı yöntemin uygulandığı alanlardır (Tangör, 1997; Bundy, 2004).

Dünya Sağlık Örgütü'nün düzenlediği bir konferansta bilişsel-davranışçı yöntemi diğer psikoterapi yöntemleri arasında etkinlik (semptomlarda düzelme, iş ve sosyal yaşam performansında artış, hasta ve ailesinin yaşam kalitesinde iyileşme), güvenlik, yan etkiler, etik yönler, alternatif tedavilere üstünlük, uygulanabilirlik (alanda çalışan farklı disiplinlerden profesyoneller tarafından), ve kötüye kullanım ölçütlerine göre diğer yaklaşımlardan daha avantajlı olarak değerlendirilmiştir.

Bilişsel-davranışçı teorilerden biri olan “yeniliğin yayılımı” (diffusion of innovation) teorisi belirli bir grubun zamanla özel kanallar denilen dört aşamadan “farkındalık” (awareness), “hemfikir olma” (commitment), “uygulama” (implementation), “sürdürmek” (maintenance) geçerek yeni bir bilgi veya değişiklik kazanma sürecini tanımlar. Yayılım bireysel (bilişsel, (cognitive), sosyal (social), psikiyatrik) ve örgütsel (ahlak (morale), karar dengesi (decision-making involvement), yönetimsel destek (administrative support) faktörlerin etkileşimiyle gerçekleşir (Powell-Cope vd., 2003).

Planlı davranış kuramı tutum ve değişimi konusunda en temel kuramlardan biridir.

I.1.1. Planlı Davranış Kuramı (The Theory Of Planned Behaviour

(TPB))

Ajzen ve Fishbein'in (1980) “planlı davranış teorisi” (PDT) de bireylerin tutumlarını değerlendirme ve davranış değiştirme eğilimlerini etkileyerek yayılım teorisinin etkinliğini arttıran bir teoridir. PDT bireylerin davranışlarını tahmin etmede beklenti değerleri üzerine kurulu sosyo-psikolojik bir teoridir. PDT'ye göre bireylerin gerçekleştirecekleri davranışlar bireylerin davranışsal eğilimleri aracılığıyla tahmin edilebilir (Newman vd., 2004). Bireyler tutumlarını onaylanma fikri, toplumsal normlar çerçevesinde planlar ve beklentilere uyacak şekilde davranırlar (Powell-Cope vd., 2003; Weber, 1999). Bireylerin özgün davranışları davranışsal eğilimleri (behavioural intention) ve algıladıkları eylem kontrolünden (perceived action control) etkilenirler. Yani;

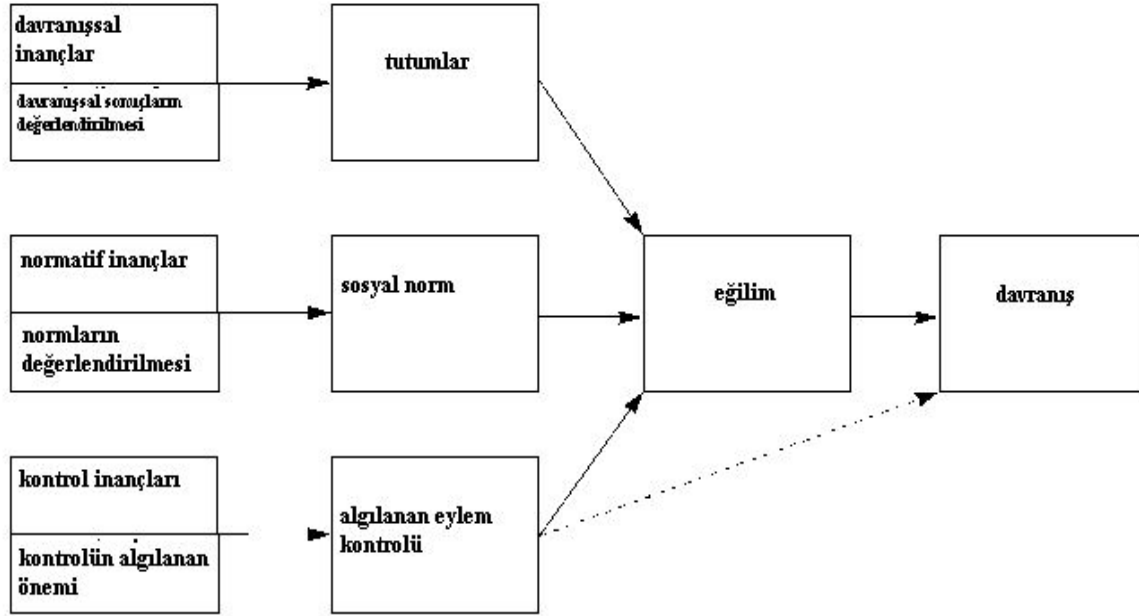
$$B = I + PBC$$

B: davranış

I: eğilim

PBC: algılanan davranış kontrolü (Albarracin vd., 2001).

Bireylerin eğilimli olmaları davranışı yerine getirmede hem fiziksel hem psikolojik kaynaklarını kullanmaya gönüllü olması anlamına gelmektedir. Davranış eğilimi aslında amaç – hedef olarak da adlandırılabilir (Corti ve Donovan, 2002). Algılanan eylem kontrolü, hedef davranışı yapabilme kabiliyeti konusundaki genel değerlendirmeyi ifade eder (Weber, 1999).



Şekil 1. PDT ana yapısı Ajzen (1985; 1991) alınmıştır (Weber, 1999)

Şekil 1'de görüldüğü gibi, eğilimi belirleyen bağımsız değişkenler davranışa ilişkin tutum, sosyal normlar ve algılanan eylem kontrolüdür. Algılanan eylem kontrolü eylem üzerinde doğrudan etkisi yoktur ancak eğilim üzerinde bir etkiye sahiptir. Tutum yapılacak davranışın değerlendirilmesi, sosyal normlar ise referans alınan önemli diğer kişilerin ne beklediklerinin algısıdır (Weber, 1999).

Şekil 1'de sunulan bağımsız değişkenleri açacak olursak; Tutumlar davranışın sonucuna ilişkin inançlar ve bu sonuçların değerlendirilmesi, zıt sonuçlar bekleniyorsa bu sonuçların değer açısından kıyaslanması ve baskın olana göre karar verilmesi sürecidir. Benzer biçimde sosyal normlar referans alınan diğerlerinin (ebeveyn, arkadaş vs.)

beklentilerini ve bu beklentilere uyum sağlamanın ne kadar gerekli olduğunu, diğerlerinin davranışı desteklemelerinin ya da desteklemediklerinin (Weber vd., 1999; Newman vd., 2004) değerlendirilmesidir.

Son olarak algılanan davranış kontrolü (ADK) ise, davranışı yerine getirmek için gerekli olan iradi olmayan kaynakların (maddi ya da yeteneksel) davranış için ne kadar önemli (yeterli/ gerekli) olduğunu ve bireyin bu kaynaklar üzerinde ne kadar kontrolü (sahipliği) olduğunu anlatır. Algılanan eylem kontrolü ne kadar yüksekse bireyin belirli bir davranışı yapma olasılığı da o kadar yüksektir (Weber, 1999; Albarracın vd., 2001). Genellikle algılanan eylem kontrolü üç algısal bileşenden oluşur; (i) bireyin istediği davranışı yapıp yapamayacağına ilişkin; (ii) davranışı yapabilmenin bireyin kendisine bağlı olup olmamasına ilişkin; ve (iii) davranışı gerçekleştirmenin zor ya da kolay olması (Albarracın vd., 2001). ADK, Bandura'nın öz-yeterlik kavramına benzer şekilde davranışın tahmin edilebilirliğini arttırmıştır (Corti ve Donovan, 2002). PDT algılanan davranış kontrolünü önemli bir öge olarak vurgulasa da yapılan araştırmalardaki bu öge ile eylem (aktif davranış) arasındaki korelasyon katsayısı zaman zaman hayal kırıcı bulgulanmıştır. Bunun sebeplerinden biri algılanan kontrolün gerçek eylem kontrolünden farklı olması olabilir. ADK gelecek davranışlardan çok geçmiş davranışları belirlemede daha etkilidir, yani bireylerin davranım eğilimleri her ne kadar gelecek davranımlara yönelik olsa da bireyler geriye doğru iç görüş/ çıkarım sahibidirler ve bu çıkarımlar gelecek eğilimlerini etkiler (Albarracın vd., 2001).

Belirli bir davranışı yerine getirmedeki kolaylık ya da zorluk bireyseldir. Aynı zamanda zorluğu, davranışı yerine getirmek için gerekli olan davranışsal ya da araçsal olanakların varlığı da belirler (Newman vd., 2004).

PDT; tüketici davranışlarını belirlemede (Weber, 1999), emniyet kemeri takma, alkollü araba kullanma, hızlı araba kullanma, tehlikeli manevra yapmak, makas atmak (yavaş ilerleyen trafikten çıkmak için çapraz kullanmak) gibi sürücü davranışlarını örgütleme, anlamada, yasalara uyma ve trafik güvenliği konusunda (Vaa, 2001; Newman vd., 2004), çalışanların çalışma hızını belirlemede (Newman vd., 2004), fiziksel aktivite, egzersiz çalışmalarına yatkınlıkta (Corti ve Donovan, 2002), homöopati kullanımında (homöopati: benzeri ile tedavi yöntemi), kondom kullanmada (Albarracín vd., 2001), bağımlılık davranışlarını anlamada yardımcı bir kuramdır.

PDT'nin eleştirildiği nokta duygulanıma hiç vurgu yapmamasıdır. Oysa bazı araştırmacılar (Loomes & Sugden, 1982; Richard, de Vries, & van der Pligt, 1998; Richard, van der Pligt, & de Vries, 1995 gibi) istenmeyen davranım sonuçlarının davranım ötesi (post-behavioural) pişmanlığa (anticipated regret) yol açacağını söylemişlerdir. İstenmeyen pişmanlık, bireyin yanlış seçim yapabileceği olasılığının tasarlanmasıdır (Newman vd., 2004). İstenmeyen pişmanlık kavramı Loomes ve Sugden'in (1982) pişmanlık teorisinden (regret theory) alınmıştır. Teoriye göre bireyler reddettikleri alternatifin sonuçlarıyla seçtikleri davranımın sonuçlarını kıyaslayarak bir değerlendirme yaparlar ve seçimleri de en avantajlı seçenek yönünde olur (Newman vd., 2004).

Planlı davranış teorisi karar dengesi (decisional balance) terimi yerine kullanılmaktaydı (Sutton, 1996; Courneya & Bobick, 2000).

I.1.2. Yeniliğin Yayılımı: Bilişsel- davranışçı teorilerden biri olan “yeniliğin yayılımı” (diffusion of innovation) teorisi belirli bir grubun zamanla özel kanallar denilen dört aşamadan (“farkındalık” (awareness), “hemfikir olma” (commitment),

“uygulama” (implementation), “sürdürmek” (maintenance) geçerek yeni bir bilgi veya değişiklik kazanma sürecini tanımlar. Yayılım bireysel (bilişsel, (cognitive), sosyal (social), psikiyatrik) ve örgütsel (ahlak (morale), karar dengesi (decision-making involvement), yönetsel destek (administrative support) faktörlerin etkileşimiyle gerçekleşir (Powell-Cope vd., 2003).

Davranış değişimi yöntemlerinden en pratik uygulananlarından birisi ise değişim basamakları modeli (stage of change)dir.

I.1.3. DEĞİŞİM BASAMAKLARI MODELİ

I.1.3.1. Transteorik Model: Davranış teorileri genelde psikolojiktir ve bazen toplum ve çevre etkilerini göz önünde bulundurarak bireysel belirleyicilere vurgu yaparlar. Prochaska vd. (1992) psikanalitik, varoluşçu, hümanist, deneysel, bilişsel, gelişimsel, davranışçı, ilişkisel, duygusal toplam yirmi dört popüler psikoterapi davranış yaklaşımını karşılaştırmışlar (Suris vd., 1998) ve sonuçta tüm yöntemlerin davranışı değiştirdiğini ancak sınırlılıkları olduğunu söylemişlerdir. Bütün bu modellerden davranış değişimini bireylerin davranış değiştirme niyetine (intention) dayanarak gerçekleştiren tek bir model elde etmişlerdir (Xiao vd., 2004). Bu model; TTM (Transteorik Model), bilişsel-davranışçı bir tekniktir (Orford, 1992). Prochaska vd.'na (1992) göre ise TTM psikanalizin iç görüşü, davranışçılığın güçlü teknikleri, bilişsel terapilerin deneysel yöntemleri ve varoluşçuluğun serbestliğinin iç içe geçtiği bir yöntemdir.

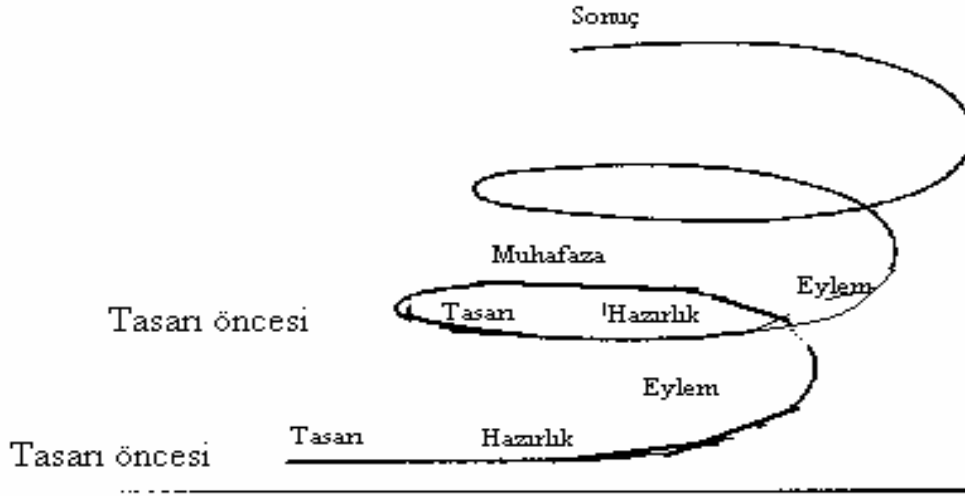
Davranış değişimi Transteorik modeli (TTM) bütün davranış teorilerinin önemli yapılarını birleştiren ve davranışı “basamaklar”a (stages) ayıran yeni bir davranış değiştirme yaklaşımıdır (Fahrenwald vd., 2003). Prochaska’nın “değişim basamakları” (*stages of change*) Transteorik modeli; sigara (Carlson vd., 2003), alkol (Reed vd., 2005) ve eroin bağımlılığı; kokain bağımlılığı, mammografi görüntüleme, radyasyondan korunma (Prochaska vd., 1992); yetişkin saldırgan davranışları (Fraisier vd., 2001); egzersiz yapma (Jordan vd., 2002) veya sağlıklı beslenme alışkanlığının kazanılması (Haslera vd., 2004); kilo kontrolü (Greene vd., 1998); kondom kullanma (Semple vd., 2004) ve cinsel yolla bulaşan hastalıklara karşı korunma (Riley vd., 2003); tüketici bilinçlendirme eğitimi (Xiao vd., 2004); güneşten korunma (akt: Xiao vd., 2004); araştırma yapma eğitimi (research transfer training) (Buckley vd., 2003); ağrı (Keller vd., 2001); panik bozukluk; depresyon (Acton vd., 2001) ve anksiyete (Dozois vd., 2004) tedavilerinde yeni davranış kazandırmada; yer yer diğer ilaç veya terapi yöntemlerine ek olarak kullanılan bir modeldir (Carlson ve ark., 2003).

Stockwell'e (1992) göre TTM'nin en çekici yönü her türlü kalifiye ya da kalifiye olmayan çalışanlara uygulanabilirliğidir. Yöntemin uygulandığı kişinin kendi bulunduğu basamak düzeyini farketmesi ve problematiğini anlaması – algılaması beklenmeden bir üst basamağa geçilebilir.

Modelin kullandığı kavramlardan “basamak” (stage) kavramı tutumdaki bilişsel, duygusal ya da davranışsal değişimin “ne zaman” (when) olduğunu ifade etmektedir. “Süreç” (process) terimi, davranışsal değişimin nasıl olduğu, probleme ilişkin düşünce, duygu ve davranışların nasıl değiştiğini, “düzey” (level) ise “neyin” değişeceğini ifade eder (Hasler vd., 2004). Değişim basamağı kuramı aslında değişim için bilgi (knowledge), benlik yeterliği (self efficiency) ve beklentilerin sonucu (output of expectancies) bağımlı değişkenleri üzerine

yapılanmıştır. Davranış değişiminde kişilerin farklı motivasyonları, terapiye dirençleri, savunmacılığı, diğer süreçlerle başa çıkmadaki yetersizliği değişim sürecini etkileyen faktörlerdir (Prochaska vd., 1992). Bireyin davranışının doğası (Fisher, 1996), davranışsal eğilimleri, kişilerin problemleri davranışa ilişkin öznel ve çevresindekilerin algısı ve bireysel motivasyonu değişimin diğer bağımlı değişkenleridir (Prochaska vd., 1992). Bu değişkenler değişimin hangi basamakta olduğunu belirler. Prochaska ve DiClemente (1982) bireyin bulunduğu değişim basamağının onun içsel olarak değişime hazır (readiness) ve motive olması durumu ile açıklanabileceğini söylemiştir (Semple vd., 2004). Yani TTM kişinin kendi kendini değiştirmesi sürecidir ve bu değişim döngüsel ve dinamiktir (Prochaska vd., 1992).

Değişim basamakları spiral modeli:



Şekil 2: Prochaska vd. 1992

TTM'de esas olan bireyin davranışını değiştirmeye hazır olmasıdır (Prochaska vd., 2004). Değişim basamakları kavramı bireylerin kronik bir davranışı değiştirme sürecindeki aktif değişimlerini anlatır. TTM'de önemli kavramlardan biri de hazır olmaktır.

Araştırmalar, sigarayı veya negatif travma sonrası alkol kullanımını bırakmanın “hazır” (ready) olmayla, yani bireyin alkolü bırakmaya karar vermeleri ve bu süreci başaracaklarına inanmalarıyla halledilebileceğini göstermektedir (Reed vd., 2005; Wewers vd., 2003). Modele göre davranış değiştirmeye hazır olmayan hastalarda ilerleme daha yavaş olacaktır.

Benzer şekilde davranış değiştirmeye hazır, hatta halihazırda diyet alışkanlıklarında pozitif değişiklikler yapmış bireylerin de daha derin-ileri değişim basamaklarında olmaları ve hastalıkla başa çıkmaları için desteğe ihtiyaçları vardır (Hebert vd., 2002).

I.1.3.1.1. TTM’de Basamak Kavramı: Ayrıca, değişim süreci bireyin davranış değiştirme faaliyetinde olduğu beş basamak boyunca uyum ve muhafaza deneyimlerindeki bilişsel, deneyimsel ve davranışsal durumları içerir (Riley&Fava, 2003; Ulrich vd. 2003, Banikarim vd., 2003; Keller vd., 2001).

Değişim basamakları teorisinin ana terimlerinden olan “basamak” (stage) kavramı bir model değil model içindeki bağımsız değişkendir (Prochaska&Velicer, 1996). Yani, her bir davranış basamağı bireyin niyet, öz-yeterlik ve kararlılığından etkilenecek şekilde değişmektedir. Basamak, niyet ve davranışın bütünleştiği- niyetin davranışla ifade edildiği terimdir (Sutton, 1996). Davranış değişimi süresince bireyler her bir basamaktan sırayla geçmelidir (Prochaska ve ark, 1992).

Yeni bir davranış kazanma sürecindeki düzeyleri ifade eden TTM basamakları aşağıdaki gibidir;

i, Tasarı Öncesi (precontemplation)- **Yakın gelecekte** hiçbir davranış değişim yönelimi olmamıştır. Bu basamakta bireyin problemin varlığına ilişkin farkındalığı yoktur.

Bireyin, davranışının zararlı sonuçlarından habersiz, reddedi olduğu, değişimi istemediği durumdur.

ii, Tasarı (contemplation) - **Son 6 ayda** davranış değişimine uğraşmış olmak. Bu basamaktaki birey yanlış davranışın farkında ama değiştirmeye yönelik ikilem içindedir. Bazen “yanlış bir durum yok, hata varsa sizin probleminiz, benim değil!” diye tepki verebilir.

iii, Hazırlık (preparation) - **Son bir ay** içinde davranış değiştirme girişimlerinde bulunulmuştur. Birey yeni bir davranış için hala adımlar atmaktadır; davranışı değiştirmeye yönelik karar verilmiş, karar dengesi (davranış değiştirmenin artı ve eksileri) hesaplanmıştır.

iv, Eylem (action) - **Son altı aydan** az dönem içinde davranışı değiştirmek. Birey **en fazla altı ay** süreyle davranışı değiştirmeye düzenli olarak teşebbüs eder. Bu basamakta uyarıların kontrol edilmesi, geribildirimler alınması, sosyal baskı etkisini bertaraf etmek çalışmaları yapılır.

v, Muhafaza (maintenance) – En **azından altı ay** boyunca yeni kazanılan davranışı uygulamak, zararlı- değiştirilmiş eski davranışı artık otomatik olarak yapmıyor hale gelinen basamaktır.

Courneya ve Bobick, (2000) TTM'in altıncı basamağından “nihai basamak”tan (termination) söz etmişlerdir. Nihai basamak, değiştirilen davranışın nüksetme-geri gelme (relapse) riskinin tamamen ortadan kaldırıldığı basamaktır. Bu araştırmacıların fiziksel egzersiz davranışı kazandırmak üzerine yaptıkları çalışmaya göre nihai basamak fiziksel egzersiz alışkanlığı kazanımı süresince pek görülmez.

Modelin işleyişine göre, örneğin, davranış değiştirmenin başlangıcında “hazırlık” basamağında olan bireyin sigarayı sonraki 18 ay içinde bırakması “tasarı öncesi” basamağında olan bireye göre üç kat daha olasıdır (Greene ve Rossi, 1998).

Weiss vd.'nin 2004'teki çalışmalarında ortaokul, yüksekokul ve kolej öğrencilerinden oluşan 988 katılımcıyı 6 ay süresince takip etmiş ve değişim basamakları modelini uygulayarak bisiklet sürerken kask kullanma alışkanlıklarının eğitimle değişip değişmediğini aşağıdaki ölçekle test etmiştir;

Soru; "Aşağıdaki tanımlamalardan size en uygun olan hangisidir?"

- Şu anda kask takmıyorum ve asla takmayacağım.
- Şu anda kask takmıyorum ama gelecek altı ay içinde belki bir kez takmayı deneyebilirim.
- Şu anda kask takmıyorum ama gelecek ay içinde takacağım.
- Son altı ayda neredeyse her bisiklet kullandığımda kask takıyorum.
- Altı aydan fazla süredir hemen her bisiklet kullandığımda kask takmak benim için alışkanlık oldu.
- Her bisiklete bindiğimde kask takardım ama artık bisiklet kullanırken kask takmıyorum.

Değişim süreci sadece hep bir sonraki basamağa doğru değil geriye doğru da olabilir. Önceki basamaklara gerilemenin (regression) en genel hali "nüksetme" (relapse)'dir. Prochaska ve DiClemente TTM'de bir önceki basamağa "nüksetme" (tekerrür)nin, (bırakılan davranışın tekrar gelmesi ya da bir alt basamağa dönmek) terapi sürecinin bölünmez bir parçası olduğunu söylemişlerdir (akt: Fraiser vd., 2001). Hatta Prochaska vd. nüksetme'nin de bir başka basamak olarak ele alınıp alınmayacağını tartışmışlardır. Özellikle bireylerin tasarı ve hazırlık basamaklarını yeterli şekilde tamamlamadan eylem basamağına geçmeleri bırakılan davranışın geri dönüşünü kolaylaştıracaktır (Prochaska vd., 1992).

I.1.3.1.2. TTM’de Süreçler: TTM'nin diğer ana yapısı değişimin “nasıl” olduğunu çerçeveleyen süreçlerdir. Süreçler, bireyin davranış değişimi esnasında örtük ya da açık olarak yaptığı deneyim ve çevre uyarlamalarıdır (Courneya&Bobick, 2000). Modele göre davranış değişimi süresince kişiler iki temel boyut altında incelenen toplam on süreç yaşarlar (Fahrenwald ve Walker, 2003). Bahsedilen süreçsel boyutlar deneyimsel ve davranışsal olarak adlandırılmıştır. Carlson vd. sigara bıraktırma çalışmalarında beş değişim basamağını, deneyimsel (bilinçliliğin artması-eğitim, inançlar, çevreyi yeniden değerlendirme, kendini yeniden değerlendirme, çevreye uyum) ve davranışsal (ilişkilerde yardım etmek, uyaran kontrolü, dengeleme, öz pekiştirme, öz-uyum) olarak iki boyutta ve on basamakta ele almışlardır (2003). Davranış değiştirme terapisinde deneyimlenen süreçler aşağıdaki gibi açıklanabilir;

A) Deneyimsel/ bilişsel;

1) Bilinçliliğin artması (consciousness raising); ilk olarak Freud tarafından kullanılan ve bilinçaltındaki bilinç düzeyine çıkarmak olarak açıklanan kavramdır. Bütün psikoterapilerde farkındalığın artırılması amacıyla kullanılır. Farkındalığın artırılması, bireyin vereceği kararda daha entellektüel davranmasına yol açacaktır. Bireyin bilinçli olarak kendisi ve yeni davranışıyla ilgili bilgi araması, problemleri anlamak için geri bildirim alması sürecidir. Bilinçliliğin artırılması aynı zamanda duygu ve düşüncelerin saklanması ve problemin doğasıyla ilgili bilgi kazanma sürecini ifade etmektedir (Prochaska, Norcross ve DiClemente, 2002:27). Örneğin; kitap okumak, ya da sorunla ilgili eğitimlere katılmak, bilgi edinmek, görüşmeler, yorumlar, biblioterapi, yüz yüze görüşmeler.

2) Duygulanım artması (dramatic relief); duygusal uyandırma (emotional arousal), katarsis, ya da heyecan açılımı (dramatic release) olarak da adlandırılmaktadır. Bilincin

arttırılmasına paralel ve oldukça güçlü bir süreçtir. Problemlerle ilgili duygusal deneyimlere yoğunlaşır. Duyguların salınımı gerçek hayatta bazen oldukça travmatik olabilmektedir. Örneğin sigarayı bir türlü bırakamayan birinin, kanser sonucu kaybettiği kardeşini hatırlayıp bırakmasına sebep olabilir. Bu süreç, yeni kazanılan davranışın sonuçlarına duygusal tepki göstermek- benimsemek, probleme ve çözümlerine ilişkin duyguları deneyimlemek ve ifade etmek amacındadır. Örneğin; psikodrama, rol playing, kederlendirme gibi teknikler duyguların dışı vurulması için uygun tekniklerdir (Prochaska vd., 2002:28-29).

3) Çevrenin yeniden değerlendirilmesi (environmental reevaluation); yeni davranışa olumlu bir örnek olabilecek diğerlerini arama, çevreyi bilişsel ve duygusal olarak yeniden gözden geçirmek, problemin çevreyi nasıl etkilediğini görmek olarak tanımlanabilir. Empati denemeleri, belgeseller bu sürecin gerçekleştirilmesi için etkili uygulamalardır.

4) Öz yeniden değerlendirme (self reevaluation); yeni ve eski davranışa ait değerlerin hem bilişsel hem duygusal açıdan yeniden değerlendirilmesi sürecidir. Bu süreç, bireyin problem davranışı ile kişisel değerlerinin çatışmasının ne zaman ve nasıl olduğunu görmesini sağlar. Bu süreçte bireyler problemleri bıraktıklarında neler kazanacaklarını ve hayatlarının daha iyi olacağını fark ederler. Günlük tutmak, değer netleştirme, imgeler, iyileştirici duygusal deneyimler öz-yeniden değerlendirmeye olanak veren uygulamalardır (Prochaska vd., 2002:29).

5) Sosyal özgürlük (social liberation); yeni davranış kazanımını kolaylaştıran sosyal olanakların arttığını ve problemleri davranışın olmadığı yaşam stillerinin var olduğunu fark etmek. Baskıları, gücü ve politik müdahaleleri savunmak gibi... Sosyal özgürlük, dışsal bir güçtür. Sosyal özgürleşme hem bireyin kurtulmak istediği davranışlara alternatifleri

gösterir, hem de kendi güçleri ve değişim için gereken yeteneğe sahip olmaları konusunda öz-saygılarını arttırır (Prochaska vd., 2002:28).

B) Davranışsal/ çevresel;

6) Zıt koşullama (counter conditioning); bırakılmak istenilen zararlı davranışın yerine geçebilecek yararlı alternatif davranışlar edinme - normalleşme sürecidir. Madde kullanan bireyin yükseklerde hissetmek için jogging yapması ya da dışarı çıkmayan bireyin aile fertlerinden birisi ile zaman geçirmesi gibi kişinin ihtiyacına göre değişebilen eylemlerdir (Prochaska vd., 2002:30). Rahatlama, duyarsızlaşma, savunma, olumlu öz yargıları da zıt koşullama etkisi olan uygulamalardır.

7) Destekleyici ilişkiler (helping relationships); davranış değişimi veya kazanımı süresince diğerlerinden profesyonel düzeyde bakım, güven ve destek almak olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, davranış değişiminde yalnız olmak yerine başkalarının yardımından da faydalanmak gerektiğini söyler. Ancak bu süreçte önemli olan yardımın alındığı kişinin yardım verme konusunda yeterli olmasıdır (Prochaska vd., 2002:31-32). Terapötik uzlaşma, sosyal destek, öz-yardım grupları.

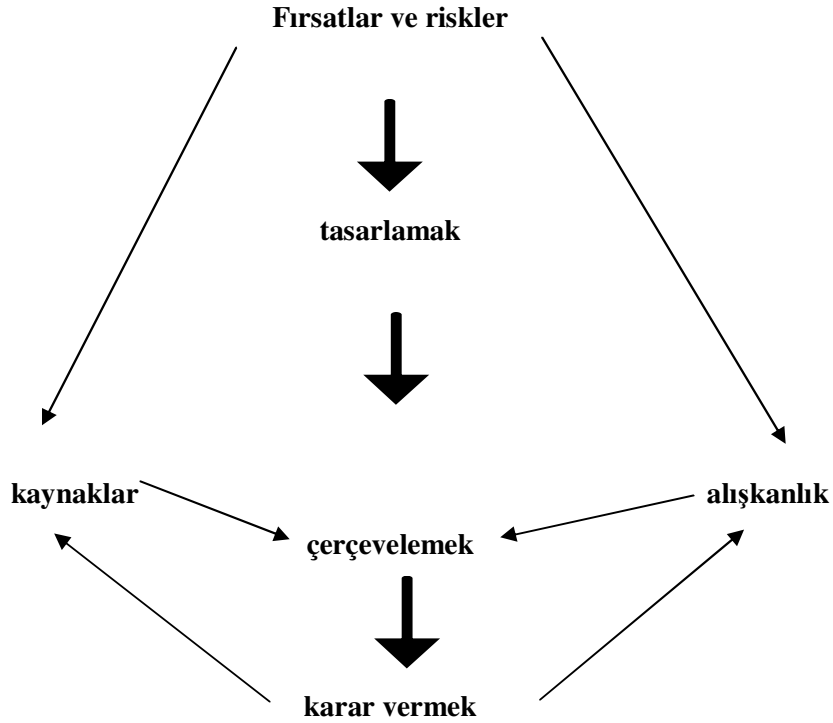
8) Pekleştirme yönetimi (reinforcement/contingency management) ya da ödüller (rewards) kazanılan davranış için bireyin kendi kendini ya da başkaları tarafından ödüllendirmesini ifade eder. Cezalandırma ise ödüllendirmenin tersi ve davranış değişiminde kullanılan bir yöntemdir. Ceza, sadece etik olarak değil değişim süresinin kısa olması bakımından da davranış değiştirmede nadiren etkiliyken ödül oldukça başarılı bir deyiştirir. Ödül her ne kadar istenen bir durum ise ceza da sakınılan bir olgudur. Ödüller, bireyin kendisiyle gurur duyması ya da kendini övmesi olabileceği gibi kendisi ya da başkalarının

kontrolü altında olan maddesel nesnelere de olabilir. Buna karar vermek, bireyin kişisel özellikleriyle ilgilidir (Prochaska vd., 2002:31). Para kontratları, örtük ya da aleni ödüller davranış değiştirme süreci ödülleri olarak kullanılabilirler.

9) Öz kurtarma (self liberation); üstlenme (commitment) olarak da adlandırılabilen süreç, bireyin yeni davranışa ilişkin seçimi, sorumluluğu, inançları ve amaçları, davranışın değişebileceğine ilişkin inancını ifade etmektedir. Bu süreç, bireyin eyleme geçme, söz sahibi olma ve cevap vermede tek yetkili olduğu anlamına gelir. Bu sürecin ilk adımı, bireyin kendisine değişimi seçtiğini söylemesidir. İkinci adım ise, bireyin bu kararını sosyal çevresine topluma duyurmasıdır. Böylece birey, verdiği kararın tersi yönünde birşey yaptığında toplum önünde küçük düşmemek amacıyla kararını sürdürmede daha ısrarcı olur (Prochaska vd., 2002:29-30). Karar verme terapileri, yeni yıl çözümleri, logoterapi teknikleri, bağlılığı ve kararı arttıran teknikler bu süreci gerçekleştirmede kullanılan tekniklerdir.

10) Uyaran kontrolü (stimulus control); çevre kontrolü (environmental control) olarak da adlandırılan bu süreç, yeni davranışa işaret eden uyaranları arttırırken bırakılmak istenen davranışa ilişkin ipuçlarını ortadan kaldırmak ve çevreyi yeniden yapılandırmak üzerine yoğunlaşmıştır. Bu süreç, daha çok eylem temellidir ve vazgeçilmek istenen eylemi hatırlatan uyaranların ortadan kaldırılmasını ya da yapılması istenen davranışı hatırlatıcı uyaranların ulaşılabilir olmasını amaçlar (Prochaska vd., 2002:30-31). Alkol ya da kilo aldırıcı besinleri kaldırmak, yüksek riskli ip uçlarından kaçınmak, söndürme teknikleri. (Fahrenwald ve Walker, 1998; Haslera vd., 2004; Courneya ve Bobick, 2000; Prochaska vd., 1992).

I.1.3.1.3. Karar Dengesi: TTM'ye göre bireyin davranışını değiştirmesinde önemli olan diğer kavram da “karar dengesi”dir. Karar dengesi; Janis ve Mann'in (1977) karar dengesi teorisi'nden (decisional balance theory) alınmıştır. Karar dengesi kararın olumlu (pros) ve olumsuz (cons) olan düşüncelerin iki farklı kağıda yazılarak oluşturulmasıdır.



Şekil 3: Biyografik eylem modeli (Struck, 2000), karar vermede etkin düzey

Karar verme süreci bireyin kişisel özellikleri ve motivasyonundan büyük derecede etkilenen karmaşık bir bilişsel yapıdır. Karar dengesi değişim basamaklarıyla ilgilidir.

Weiss vd. (2004) orta okul, lise ve kolej çocuklarının bisiklet kaskı kullanma alışkanlıklarını inceledikleri çalışmalarında karar dengesi ölçeği oluşturmuşlardır. Ölçek faydalar (benefits) ve engeller (barriers) olarak iki bölümden oluşmuştur. Katılımcılardan ölçekteki her bir yargıya katılımlarını 1 (hiç önemli değil) ile 5 (kesinlikle önemli) arası puanlar vermeleri istenmiştir. Karar dengesi ölçeğin iki bölümünden alınan puan ortalamaları kıyaslanarak bakılmıştır. Bu ölçekten bazı maddeler aşağıdaki gibidir;

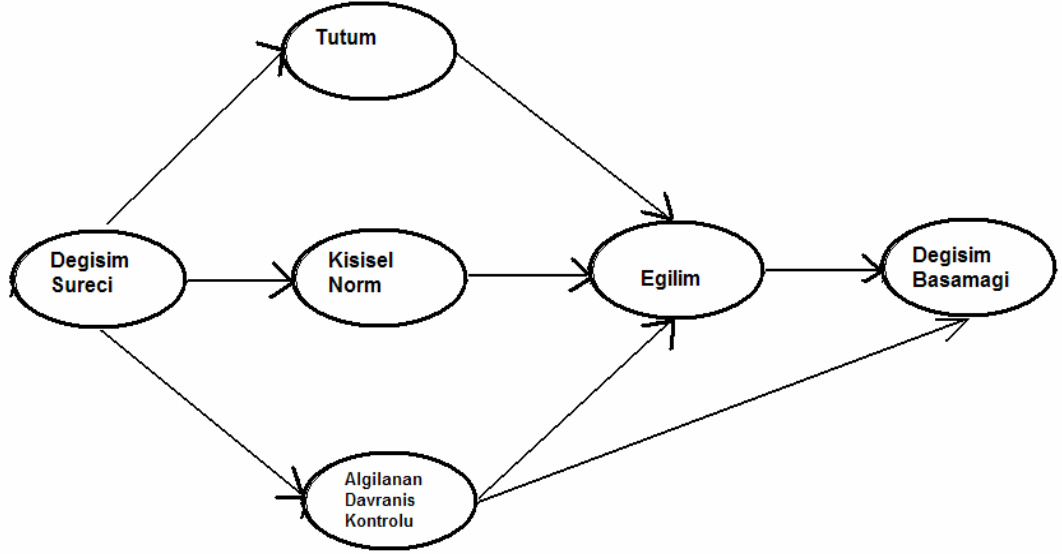
Faydalar;

- Bisiklet kullanırken kask takmak kafa, beyin ve yüz hasarlarından beni korur.
- Bisiklet kullanırken kask takmak iyi bir tercihtir.
- Akıllı bisiklet sürücüleri kask takar.

Engeller;

- Bisiklet kullanırken kask takarsam komik görünürüm.
- Bisiklet kullanırken kask takarsam herkes bana güler.
- Bisiklet kullanırken kask takmak rahatsız hissetmemi sağlar.
- Bisiklet kullanırken kask takmak özgürlüğümü kısıtlar.

TTM'de karar dengesi PDT ile bazı açılardan benzemektedir. Ancak PDT niyete (intention) daha çok vurgu yapmaktadır. Ayrıca TTM'de de PDT'de de sosyal destek davranış kazanım sürecinde önemlidir, öz kontrole vurgu vardır ve davranış eğiliminden bahsedilir (Courneya&Bobick, 2000). Planlı davranış teorisi karar dengesi (decisional balance) terimi yerine kullanılmaktaydı (Sutton, 1996; Courneya&Bobick, 2000).



Şekil 4: Değişim süreçleri, PDT ve değişim basamağı ilişkisinin temsili şeması (Courneya&Bobick, 2000).

I.1.3.1.4. Öz-Yeterlik: Davranış değişimi sürecinin temel öngörücülerinden olan öz-yeterlik kavramı Bandura'nın (1986) “sosyal biliş kuramı”ndan (social cognition theory) alınmıştır (Courneya&Bobick, 2000). Bu terim bireyin hedeflenen davranışı ve davranışın gerekliliklerini yapabileceğine yönelik inancını ve güvenini ifade eder. Öz yeterlik ve sosyal destek sağlıklı beslenme alışkanlığı kazanmada ileri basamaklara ulaşmayı kolaylaştırır (Helen vd., 2003). Bireyin yeterlik inancı düzey (*level*; davranışın zorluğunun artması), genelleme (*generality*; davranışların benzerliği) ve şiddet (*strength*) özelliklerine göre değişebilir. Bandura'ya göre özyeterlik davranış, birey ve çevre bağımsız etkenlerinin birbirini duruma bağlı olarak etkilemesine göre şekillenir (Pettinger, 2000). Öz yeterlik duygusu sosyal bilişin merkez kavramıdır. Öz yeterlik bilişleri, motivasyonları ve aktif eylemi bağlar; eylemi, çevreyi, belirli bir eyleme yönelmeyi, bu yönelim için harcanan enerjinin seviyesini belirlemede rol oynar. Bireyin karşılaştığı problemlerle baş

edemeyeceğini algılaması depresyona sebep olur (Pössel vd., 2005). Öz-yeterlik, davranış değiştirmede, probleme ilişkin davranışları yerine getirmede bireyin kendi yeteneğini ne düzeyde gördüğünü ifade eder. Yani, öz-saygı (self-esteem) ve öz-güvenle (self-confidence) ilgili olarak bireyin kendini nasıl gördüğünün bir değerlendirmesidir. Birey, istediği yönde değiştikçe kendine güveni ve öz-yeterlik düzeyi artar (Prochaska vd., 2002:214). TTM uygularken bireye yapabileceği basit görevler yaptırmak bireyin öz yeterlik duygusunu arttıracak davranış değiştirme sürecinde kendine güven kazandıracaktır (Fahrenwald&Sharma, 2002).

Bireyin davranışa ilişkin öz-yeterliğini belirlemek için önce hedef davranış örüntüsü oluşturulur. Daha sonra ise, bireyin bu davranışları hangi ortamlarda, hangi durumlarda ve hangi duyguları yaşarken daha kolay yaptığı belirlenir. Ancak bireyin bu durumları belirlerken idealindeki değil gerçekte olanı ifade etmesi, yani dürüst davranması gerekmektedir (Prochaska vd., 2002:214-215).

I.1.3.1.5. TTM'ye Eleştiriler: TTM'ye bazı açılardan eleştiriler yöneltilmektedir.

Bandura'ya (1997) göre, TTM davranışta değişim yapmayı sadece betimleme yaptığı için işlevsel bir model değildir (Pettinger, 2000).

Davranış değişiminde kişilerin farklı motivasyonları, terapiye dirençleri, savunmacılığı, diğer süreçlerle başa çıkmadaki yetersizliği değişim sürecini etkileyen faktörlerdir (Prochaska vd., 1992).

TTM ile ilgili diğer eksiklik de TTM zihinsel sağlıklı bireylerin tepkilerindeki farklılıkları, değişen ve değişmeyen bireyler arasındaki farkı göstermekte başarılıyken,

bireylerin farklılıklarının neden kaynaklandığını göstermez. Örneğin bazı araştırmalar URICA'nın (değişim basamakları ölçeği) hazırlık basamağının ayakta tedavi gören heterojen ve benzodiazepin ile anksiyete tedavisi gören bireylerde zihinsel iyiliği öngördüğünü göstermektedir. Araştırmalarda düşük basamaklarda olan benzodiazepin kullanan hastalarda iyileşmenin yüksek basamaklarda olanlara kıyasla çok az olduğu görülmüştür (Dozois vd., 2003).

TTM'nin sadece sigara bırakma gibi bağımlılık alışkanlıkları üzerinde etkili olduğu konusunda eleştiriler vardır (Hodgins, 2005). TTM'nin etkinliği birçok kez eleştirilse bile sigara bağımlılarındaki iyileştirme etkisi oldukça belirgindir. Yaş ve cinsiyetin değişimin ilk üç basamağı üzerinde etkisi yokken eğitim yılı ve günde içilen sigara sayısı sigara bırakma davranışını etkilemektedir (Ulrich vd., 2003, Wewers vd., 2003). Prochaska vd. (1992) eleştirilerin kısmen doğru olduğunu ancak TTM'nin işe yaramadığı örneklerdeki davranışın doğasına, etiyojisine ve davranışın nasıl kazanılmasına bakılması gerektiğine ve psikoterapi kuramlarının çoğunun kişilik ve psikopatoloji kuramları olduğuna davranışın neden değişmediğinden çok nasıl değiştirileceğini araştırdığına dikkat çekmişlerdir.

Motivasyon ve güven (confidence) gibi kavramlar değişimi yordamada daha az başarılıdır (Sutton, 1996).

Eleştirilerden biri de 1996'da Sutton tarafından yapılmıştır. Sutton, TTM'nin basamaklarını belirleyen sürelerin (30 gün, 6 ay) hangi kriterlere göre belirlendiğini sorgulamıştır.

Davranış değişiminin basamaklarını ölçmek için tek bir sorunun kullanılması da eleştirilen diğer bir noktadır (Stockwell, 1996). Stockwell, sigarayı bırakma davranışı örneğinde basamakları belirlemek için kendi alternatif cümlelerini şöyle belirtmiştir (1996);

- a, Sigarayı bırakmak için kesinlikle hiçbir eğilimim yok. (tasarı öncesi basamak)
- b, Sigarayı en kısa zamanda bırakmayı gerçekten düşünüyorum ama ne zaman yapacağıma karar vermedim (tasarı basamağı)
- c, Otuz gün içerisinde sigarayı bırakacağıma kesinlikle karar verdim (hazırlık basamağı).

Davranış değişimini öngördüğü düşünölen diğer bir değişken ise “sosyal destek” (social support) kavramıdır.

I.2. SOSYAL DESTEK

Kişisel özelliklerin yanı sıra sosyal kaynaklar da bireylerin iyi olma halleri için önemli etkenlerdir. Sosyal destek stresle başa çıkmada, depresyonda, iş doyumunda kısaca sağlıkla ilgili konularda belirleyiciliği olan bir etkendir. Sosyal destek, enfeksiyon almış hastaların iyileştirmesini hızlandırmaktan yaşam kalitesini arttırmaya, bireyin başarı durumundan sosyal onay almasına, öz-saygı ve öz-yeterliğin artmasına, bağışıklık sistemini güçlendirmekten yeni davranışın öğrenilmesini kolaylaştırmaya kadar çok sayıda durumda etkilidir. HIV pozitif hastaların tedaviye çabuk cevap vermelerinde, fiziksel yakınmalarının azalmasında, kronik kalp sorunu olanların iyileştirilmesinde, yaşlıların ölüm sürecinde, çocukların zihinsel yeteneklerinin gelişmişliğinde (Bourne vd., 2007:2), madde bağımlısı olma ya da bağımlılıktan kurtulma aşamasında (Dobkin vd., 2002:348), mesleki tükenmişlikte (Callaghan, 1998:1128), erken yaşlarda kişiliğin oluşmasında (Kitamura vd., 2002:169), spor

oyunlarında kazanmak ya da kaybetmekte bile sosyal desteğin rol aldığı bir çok araştırmacı tarafından söylenmektedir.

Sosyal destek için birden fazla tanım yapılmıştır. Bir kısım bilimciye göre sosyal destek, ilişkide bulunduğu kişi sayısından çok, sırlarını paylaşabileceği, güven duyduğu ve kendisi için önemli gördüğü kişiyle kurduğu yakın bağıdır. Sarason, Levine ve Basham'a (1983) göre sosyal destek, bireyin ilişkilerinin niceliği ve niteliğinden ziyade gereksinim duyduğu anda yardım alabileceği kişilerin var olduğu algısıdır. Cobb'a (1976) göre ise sosyal destek, bireyin sevildiğine, gözetildiğine, değer verildiğine ve bir iletişim ve karşılıklı sorumluluklar ağına bir parçası olduğuna dair diğerleri tarafından bilgilendirilmesidir (akt: Annak, 2005:7). Shumaker ve Brownell'e (1984) göre ise sosyal destek; "en az iki birey (kaynak-verici ve hedef-alıcı) tarafından, alıcının iyi olması için yapılması gerekenlerin değiş tokuşudur (akt: Callaghan, 1998:1128).

Sosyal destek kavramını birden fazla boyutla açıklamak birçok araştırmacının hemfikir olduğu bir konudur. Bu boyutları ya da sosyal desteğin başlıca fonksiyonlarını şöyle belirtebiliriz; materyal, duygusal (yandaşlık, kendisi için endişelenilmesi ve bakım), saygısal (kişinin saygı ve onay görmesi), bilgisel (tavsiye ve yol göstericilik), refakatçi destek (pozitif sosyal etkileşim) (Orford, 1993; Luszczynska vd., 2007:38; Rees vd., 2007:357). Ancak, sosyal destek boyutlarının işlevselliği bireyin ihtiyaç duyduğu destek türü ile algıladığı destek türünün örtüşmesine bağlıdır.

Sosyal destek, bireylerin durumla ilgili daha iyimser düşünmesine sebep olduğu için stresle başa çıkmada da etkilidir. Sosyal biliş kuramına göre, bireylerin algıladıkları

sosyal destek ve sosyal doyum bireyleri yapmaları gereken şeyi başaracaklarına inandırarak onların öz-yeterliklerini de arttırmaktadır (Luszczynska vd., 2007:38).

Bireylerin, öz-bakımlarına özen göstermeleri, öz-uyarlama (self-monitoring) yapmaları, yapmaları gereken sorumlulukları yerine getirmede cesaretlenmeleri de sosyal destek algısı ile ilişkili olduğu öne sürülen durumlardır (Toljamo&Hentinen, 2001:619-620).

Araştırmalar sosyal desteğin ölümden zihinsel yeterliğe kadar birçok alanda olumlu etkisi olduğunu söyleseler de bazı araştırmalar göstermektedir ki; desteğin gerekenden az ya da fazla düzeyde algılanması bireyde engellenme, öz-saygı yitimi, bağımlılık oluşturma, çaresizlik, öz-güven azalması gibi olumsuz durumlara yol açmaktadır (Annak, 2005:19-20).

Sosyal destek, işte güvenli davranmaya özen gösteren bireyleri diğerlerinden ayırmada belirleyici olduğu düşünülen bir kavramdır.

I. 3. İŞ GÜVENLİĞİ

I.3.1. Dünyada ve Ülkemizde İş Güvenliği Tarihi:

İş güvenliği sağlıklı ve kaliteli yaşamın bir ögesidir. İş güvenliği çalışmaları Hipokrat'a (M.Ö. 460-377) kadar uzanmaktadır. Hipokrat, kölelerin sağlıksız çalışma yerleri ve kömür ve maden ocaklarında çalışanların kurşundan zehirlenmeleri üzerine yazılar yazmıştır. Sezar (M.Ö. 100-40) ise bir raporunda çalışanların çalışma alanlarındaki güvenlilikten bahsetmiştir (Pease, 1985; Weaver, 1980; akt: Pettinger, 2000; Metinsoy, 2004:3). Milattan sonraki ilk yüzyılda (M.S. 23-70) Romalı tarihçi, yazar ve senatör İhtiyar Pliny (Pliny the Elder) da çinko ve sülfürle çalışanların algıladıkları sağlık risklerinden

bahsetmiştir (Metinsoy, 2004:3). İş güvenliği konusu orta çağ ve sonrasında da gittikçe önem kazanmıştır.

1556'da Alman bilgini Agricola (1494-1555) "De Re Metallica" adlı kitabında madencilğin her boyutunu, işçi korumasını, maden kazalarını ve çözüm önerilerini tartışmıştır (Metinsoy, 2004:3).

Ancak, endüstriyel güvenlik çalışmaları, bu alanın babası olarak bilinen İtalyan Bernardo Ramazzini (1633-1714) sayesinde hız kazandı (Pettinger, 2000: , Metinsoy, 2004:3).

1800'lerde ise Sir Humphry Davy (1788-1829) bazı maden patlamalarının sebeplerini buldu ve ilk madenci güvenlik lambalarını geliştirdi (Metinsoy, 2004:4).

Ancak 1800'lere kadar her iş kazası işçinin kendi hatası olarak görülmekteydi. İşveren kazalar için sorumluluk hissetmediği gibi işçi de işverenden sorumluluk beklememekteydi (Metinsoy, 2004:4). 1800'lerin başında iş güvenliğiyle ilgili önemli gelişmeler İngiltere'de başladı. Endüstriyel güvenlik konusu daha sonra A.B.D.'de iş güvenliği ve sağlığı başlığı altında çalışılmaya başlandı ve bu konudaki yasal, maddi vb bir sürü düzenleme yapıldı (Metinsoy, 2004:4,5).

1950'lerden sonra Avrupa Sosyal Şartları'na işçi hakları ve sağlığı ile ilgili yeni maddeler eklenmiştir. Daha sonraki dönemlerde ise bu alandaki çalışmalar Japonya'da "İş ve Çevre Sağlığı Üniversitesi" kurulmasına kadar gitmiştir (Akbulut, 1996:28,29).

Ülkemizde bu alandaki çalışmalar ilk olarak tanzimattan önce XI. ve XII. yüzyıla kadar uzanmaktadır. O dönem kaynaklarında, dönem içinde kurulan "lonca"larda işçi

sağlığına dair çalışmalara rastlanmaktadır. Loncalar, yaşlılık dolayısıyla işe gelemeyen ustalara “aceze”, esnaflığın herhangi derecesinde olup arıza ya da tedavisi mümkün olmayanlara da “malulin” adı verilip, lonca sandıklarından yardım edilirdi (Akbulut, 1996:29). Tanzimat ve meşrutiyet dönemlerindeki “Mecelle” uygulaması da iş ilişkileri üzerinde söz hakkı olan uygulamaydı ancak yeterince detaylı ve modern değildi. Bu dönem, bulunduğumuz topraklarda işçiyi koruyan ilk mevzuat “Dilaver Paşa Nizamnamesi”nin (1865) uygulandığı dönemdir. Bu 100 maddelik nizamnamenin yürürlüğe girmesindeki etken kömür ocaklarındaki patlamalar sonucunda oluşan büyük orandaki can kaybıdır (Akbulut, 1996:29; Metinsoy, 2004:5).

Dönem içindeki ve dönem koşullarına göre iş ve işçi sağlığı üzerinde oldukça iyi aşamada olan “Maadin Nizamnamesi” (1869) ise madendeki kazalarda maden mühendislerinin yükümlülüklerini açıklamış ve madenlerde eczane ve hekim bulundurma zorunluluğu getirmiştir (Akbulut, 1996:30). Düzenlemenin getirdiği kaza anındaki ilk yardım zorunluluğu ise ilk kaza sigortası politikası niteliğindedir (Metinsoy, 2004:5).

Cumhuriyet döneminin başlarında ise “Ereğli Havza-ı Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile kömür işçilerinin yeterli işçi sağlığı hizmeti alması sağlanmıştır. İşçi sağlığı çalışmalarının kömür alanında çalışanlardan diğer tüm alanlardaki işçilere uygulanması ise 1926 Borçlar Kanunu ile başlamıştır. 1945’te İşçi Sigortaları Kanununun yayınlanması, aynı yılda Çalışma Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’nün kurulması, 1950’de Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu işçi sağlığını olumlu yönde etkileyen gelişmeler olmuşlardır. 1953 yılında Türk Tabipler

Birliği Kanunu ile iş yerinde çalışacak hekimlerin TTB'den izin alma mecburiyeti getirilmiştir (Akbulut, 1996:31-32).

1963 yılında Çalışma Bakanlığının işçi sağlığı ve güvenliği bakımından iş yerlerini teftiş edecek ekip oluşturması ve İSGÜM'ü kurması, 1980'de Anayasa'nın çalışmaya yönelik oluşturduğu 50. maddesi ülkemizde iş güvenliği ve iş sağlığı alanında yaptığı temel çalışmalardır (Akbulut, 1996:32-33).

1919'da kurulan ILO, 1970'ten bu yana da OSHA (Occupational Safety And Health Administration) iş güvenliği ve sağlığı çalışmaları yürütmektedir. Zamanla, iş kazaları, sigorta şirketlerinin bile özellikle ilgilendiği riskler arasında yer almıştır (Pettinger, 2000).

Ülkemizde ise, 4857 sayılı İş Kanununun Beşinci Bölümü; 1475 sayılı İş Kanunu'nun "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramını daha geniş kapsamlı ve AB Mevzuatının da benimsediği evrensel bir kavram olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" (Occupational Health and Safety) olarak değiştirilmiş ve düzenlenmiştir. Bu kapsamda, çıkartılan tüm yönetmeliklerde de aynı kavrama sadık kalınmıştır. Bu değişimin temel felsefesi; sadece tehlikelerin önlenmesi değil, risklerin değerlendirilmesi, risklerle kaynağında mücadele edilmesi suretiyle çalışanların yanı sıra işletmenin ve üretimin güvenliğini birlikte sağlamaktır. Bu üç durum gerçekteştiği takdirde çalışanlar tam güvenliğe kavuşacaktır (Özkılıç, 2003; [TİSK], 2008).

İş kazaları ve güvenliği konusunda birden fazla tanım vardır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını "belirli bir zarar veya

yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamıştır (Özkılıç, 2003). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi hükümlerine göre ise;

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- a) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- b) Sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- c) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- d) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaya "iş kazası" denilmektedir.

Yaşanılan olayın iş kazası sayılabilmesi için, bu beş hal ve durumdan birinde meydana gelmesi yeterlidir (ssk.gov.tr, 22. 05.08).

Tablo 1.1. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı Sektöre Göre İş Kazası Dağılımı

Sektör	Sayı
İnşaat (düşme, çivi batma, inş. çökmesi, demir döşeme vs)	93
Maden	06
Diğer (yanma, trafik, zehirlenme vs.)	163
Toplam	262

Tablo 1.2. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı İllere Göre İş Kazası Dağılımı

İl	Sayı
Adana	59
Gaziantep	52
Hatay	22
Mersin	81
K.Maraş	16
Ş.Urfa	32
Kilis	03
Osmaniye	03
Toplam	260

Tablo 1.3. Çukurova Bölgesi, 2005 Yılı Kaza Sonuçları

Kaza Türü	Sayı
Uzuv kaybı	82
Ölüm	65
Yaralanma	127
Diğer	08
Toplam	282

I.3.2. İş Kazalarına İlişkin Genel Veriler: Kayıtlara göre, her üç dakikada bir, her gün ortalama 6000, yılda toplam 2,2 milyon kişi işe bağlı kaza ya da sağlık

problemlerinden dolayı hayatını yitirmektedir. Her yıl yaklaşık 270 milyon iş kazası çalışanların en az üç günlük çalışmasını engellemektedir (International Labour Organisation, [ILO], 2005). İş güvenliği Avrupa Birliğine giriş sürecinde sanayi işletmeleri ve yaşam kalitesi açısından bireyler için önemli bir problemdir. İş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasında etkili olduğu düşünülen psikolojik değişkenlerin güvenlik davranışı kazandırmadaki etkisinin belirlenmesi hem psikoloji ve iş güvenliği bilimi, hem de toplum için olumlu bir gelişme olacaktır.

SSK istatistiklerine göre ise 2000 yılında 1173'ü ölümlle sonuçlanan 74847 iş kazası sonucu toplam iş görememe günü 1697695 olarak bildirilmiştir. Aynı yılda, Adana ilinde gerçekleşen 2184 iş kazasının 43'ü ölümlle sonuçlanırken, geçici iş göremezlik süresi 39868 gün olarak bildirilmiştir. Bu oran, İskenderun'da 1084 kaza, 18 ölüm sonucu ve 24596 gün iken, Mersin ilinde, 1663 kaza, 35 ölüm ve 57133 iş görülemeyen gün olarak kaydedilmiştir (SSK, 2008).

SSK kayıtlarına göre bu yıl içinde en çok iş kazası 20-24 yaş arası erkek çalışanlar (17947) tarafından yaşanmıştır. Ancak bu grup içinde sadece 14 çalışanın sağlık sigortası bulunmaktadır.

Kayıtlar, sigortalı toplam çalışma süresine kıyasla en çok iş kazası yaşayan bireylerin 3 ay – 1 yıl arası sürede çalışanlar (19016) olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş kazalarının önemli çoğunluğu (26577) çalışmaya başlanan ilk saatte meydana gelmektedir. Kazalardan dolayı iş görememe sürelerine bakıldığında bir yıldan fazla çalışmamaya sebep olan kazalar 2000 yılı içinde 311 tanedir. Aynı yıl içinde sürekli iş göremezliğe neden olan iş kazası sayısı 1493'tür. Yani kayıtlara göre 2000 yılı içinde en az 1493 kişi çalışamaz hale gelmiştir. İş kazaları sonucu, iş göremezlik derecesi %10 ile %100 arasında değişmektedir.

İstatistiklere göre, 2000 yılında iş kazası sonucu ölüm dolayısıyla ölen yakını olan 4045 kişiye SSK tarafından gelir bağlanmıştır. İş kazası dolayısıyla gelir ödenenler ise 122882 kişidir. SSK'dan iş göremezlik geliri alanlar ise 49078 kişidir.

2000 yılı kayıtlarına baktığımızda yıl içinde en çok iş kazası (29774) Eylül, Ekim, Kasım ve Aralık aylarında gerçekleşmiştir. Aynı dönemde kaza sıklık hızı bir milyon saatte 15,45 saat, her yüz kişide 3,48 kişi olarak kaydedilmiştir. Ayrıca 2000 yılında her ,88 saatte bir iş kazası gerçekleşmiştir.

SSK istatistiklerine göre, 2002 yılında Türkiye'de 72 bin 344 iş kazası meydana gelmiş, 601 işçi de meslek hastalığına yakalanmıştır. İş kazası geçiren 72 bin 344 kişinin % 1,2'si ölmüş, % 2,5'una da Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmıştır (Özkılıç, 2003).

2006 yılı SSK istatistiklerine baktığımızda 72027 iş kazasının çoğunun (32139) yine yılın son dört ayında yaşandığını görmekteyiz. 2006 yılı içinde gerçekleşen kazaların 1592'si ölümlerle sonuçlanmıştır. 2006 yılı içinde iş kazası sıklık hızı 4,03 saat, ,91 kişi iken ağırlık hızı 961 gün ,77 saat olarak gösterilmiştir (ssk.gov.tr, 23.05.08). 2006 yılı içinde iş kazası ya da mesleki rahatsızlık sebebiyle ölenlerin 316'sı 40-44 yaş aralığındadır. Bu yıl içindeki kazalar dolayısıyla iş göremezlik süresi ise 1898304 gündür. Yine 2006 yılı içinde gerçekleşen iş kazalarının çoğu işçilerin çalışmaya başladığı ilk saatte gerçekleşmiştir. 2006 yılındaki kazalar incelendiğinde kazalar en çok saat 10.00-10.59 ve 15.00-15.59 arasında olmuştur.

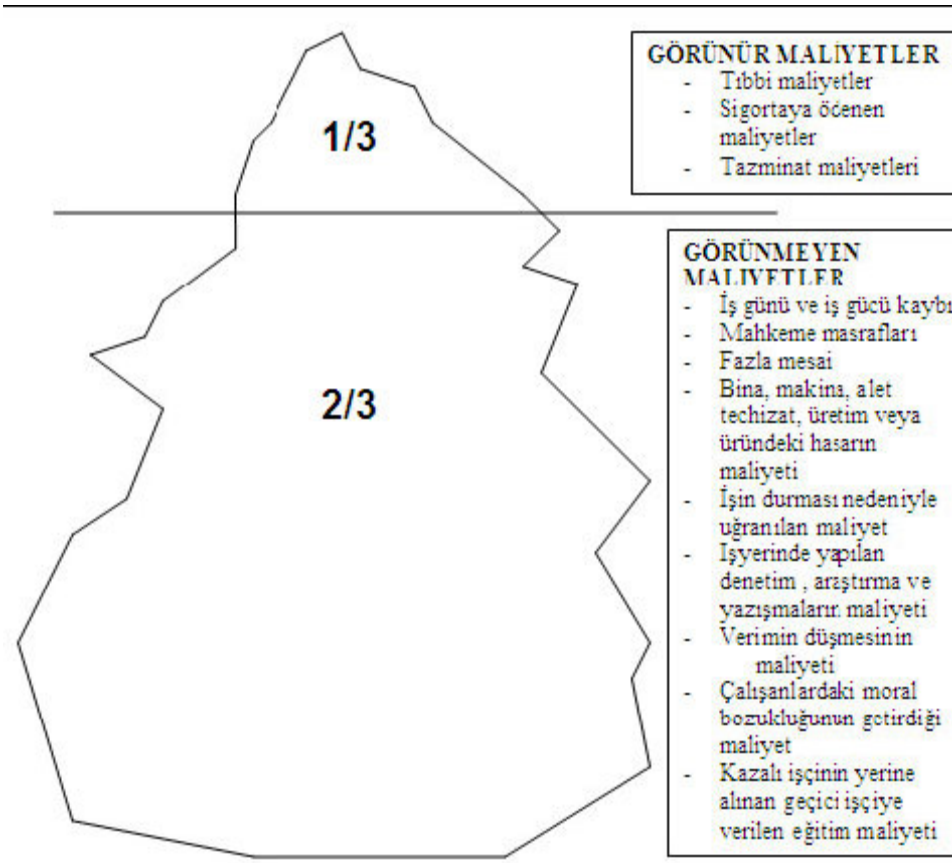
2007 Kasım ayı itibariyle SSK'dan iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm dolayısıyla aylık ve gelir alanlar ise 73183 kişidir. Aynı dönemler için iş kazası ve mesleki

rahatsızlık sonucu iş görmezlik geliri alan 55970 kişinin 1143'ü Adana, 832'si Mersin, 811'i Hatay illerinde bulunmaktadır (SSK, 2008).

Veriler göstermektedir ki 2000 yılından 2007 yılına kadar kaza sıklığı ya da ölüm oranı gibi birçok konuda gözle görünür bir değişim olmamıştır.

İş kazaları sonucu oluşan kayıplar sadece insani değil aynı zamanda mali olarak da ciddi oranda kayıba sebep olmaktadır.

İş kazaları sonucu mali giderler direkt (görünür) ve endirekt (görünmez) maliyet olarak iki başlık altında incelenmektedir. Direkt maliyetler, ilk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları, iş göremezlik ya da ölüm ödemeleri, işçi ve yakınlarına ve sigortaya ödenen tazminatlar olarak açıklanmıştır. Endirekt maliyetten kasıt ise, işletmenin, teçhizatın, fabrikanın en az bir bölümünün kaybedilmesi, adli masraflar, işçinin çalışmasının durması sonucu iş gücü ve maliyet kaybı, kaza sebebiyle yapılan fazla mesai, kaza esnasında iş durması sebebiyle iş kaybı, kaza sürecinde işletmede zarar gören makine vs onarımı için harcanan gider, ürün ve hammaddenin zarara uğraması, iş göremez işçinin yerine alınacak yeni işçinin yetiştirilmesi sürecindeki maliyet ve iş kaybı nedeniyle siparişi zamanında teslim edememekten kaynaklanan zarardır (Özkılıç, 2003). Bu durum, iş güvenliği çalışanları tarafından buz dağına benzetilmiştir (Bkz. Şekil 5)



Şekil 5. İş Kazaları Maliyetleri Buzdağı Benzetmesi (Özkılıç, 2003)

Ülkemizde iş kazaları ya da mesleki rahatsızlıklar sonucu ortaya çıkan mali kayba ilişkin bir kayıta rastlanamamıştır ancak İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşu (HSE- Health and Safety Executive) tarafından beş ayrı iş kolunda yürütülen araştırmada 18 hafta içinde 3626 kaza meydana gelmiştir. Bu kazalardan hiç birinin büyük çapta olmamasına karşın işletmelerin finansal ve üretim durmasına bağlı iş kaybı sonucu toplam kaybın 245075 İngiliz Sterlin'i olduğu hesap edilmiştir. Bu miktar petrol arama üretiminin %14,1'ine denk gelmektedir (Özkılıç, 2003).

ILO'dan edinilen bilgilere göre, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayrı Safi Yurtiçi Hasıllarının % 1'i ile %4'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Ülkemizde ise, TÜİK'den alınan 2007 yılı GSYİH rakamına (856.386.732 milyar YTL) göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yaklaşık %4 üzerinden hesaplandığında yılda 35 milyar YTL olacağı tahmin edilebilir (akt: Kapusuz, 2008).

I.3.3. İş Kazalarının Nedenleri: Çok çeşitli sonuçları olan iş kazalarının nedenlerine dair de birden fazla açıklama yapılmaktadır. Örneğin, iş kazalarının temel sebepleri motivasyondan ziyade çalışan ve işyeri ortamı arasındaki potansiyel enerjinin değişimi gösterilmektedir (Pettinger, 2000). İşçilerin geçmişe, geleceğe, yaşlarına, kişisel yeteneklerine ve otoriteye ilişkin tutumları da iş kazaları ile ilişkilidir (Ulueren, 1984:9). İşçilerin işleriyle ilgili bilgi eksikliği, deneyimsizlik, kullanılan makinelere dair yetersiz deneyimleri ve kazalara sebep olabilecek zararlı davranışların ne olduklarını bilmemeleri kaza olasılığını arttıran etkenlerdir (Ulueren, 1984:10). Çalışanın özel hayatı, alkol alıp almaması gibi değişkenler de iş kazalarında etkisi olan değişkenlerdendir.

Akbulut (1996:3-13), kaza sebeplerini bireysel özellikler, sosyal, genetik, ve fiziksel (kimyasal, mekanik, biyolojik) olarak ifade etmiştir. Özkılıç (2003:17,18) ise iş kazaları nedenleri üzerine yazılan teorileri şöyle belirtmiştir; tek faktör teorisi, enerji teorisi, insan faktörleri kuramı, kaza-olay kuramı, sistem kuramı, kombinasyon kuramı, epidemiyoloji kuramı, çok etken teorisi ve domino etkisi. Tek faktör teorisine göre kazaların tek bir nedeni vardır. Enerji teorisi, kazaların enerji transferi esnasında oluştuğunu savunmaktadır. Sistem kuramı kazanın oluşabileceği durumu insan, makine ve çevre değişkenlerinden oluşan bir

sistem içinde incelemek gerektiğini vurgulamaktadır. Kombinasyon kuramı ise kazaların en az iki kuramın kombinasyonu ile açıklanacağını söylemektedir. Epidemiyoloji kuramına göre kazaları anlamak için çevresel etmenleri tanımak gereklidir. Çok etken kuramı en çok kabul gören kaza kuramlarındandır ve kazaların birden fazla etkene bağlı olduğunu söyler. Domino etkisi ise insanın güçsüzlüğü, kişisel özellikler, güvensiz çalışma koşulları ve hareketler, kaza ve yaralanmanın birbirine sırayla etkide bulunup insan kaynaklarındaki eksikliklerle birlikte kazalara sebebiyet verdiğini söylemektedir. Psikoloji alanıyla ilgili olan insan faktörleri kuramı ise aşırı yük, uygun olmayan tepki ve yerinde olmayan faaliyetlerin insan hatasına yol açtığını söylemektedir. İnsan faktörleri kuramı, kaza sebebi olarak ise kaza-yatkınlık teorileri, işçi yetenekleriyle iş talebinin uyuşması teorileri ve psikososyal teorileri içermektedir. Bu kuram, işçilerin eğitimi, işe uygunluğu, deneyim düzeyi, uykusuz olması, dikkat problemleri, varolan diğer rahatsızlıkları duygulanım durumu gibi nedenlerin kazalara sebep olan insani etmenler olduğunu savunmaktadır. Kaza-olay kuramı ise insan faktörleri kuramına ergonomik yetersizlikler ve sistem hatalarının eklenmiş halidir (Özkılıç, 2003:17,18).

İş güvenliği, çalışma sürecinde işgörenin yaralanmasını önleme; güvenlik konusunda insan ya da mühendis etkeni, eğitimi, disiplini, uyumu; riskli davranımlar ve mülk ziyarı konuları üzerine araştırma yapan, aynı zamanda uygulamalı davranış analizi gerektiren bir alandır. İş güvenliği alanında yapılan çalışmalar kazaları önlemede davranışçı teknikler, yetenekler, uzmanca alınan güvenlik önlemleri, güvenlik ortamı ve iş kültürü değişkenlerinin etkilerine vurgu yapmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu iş güvenliği davranışı kazandırmada en etkin teknikler davranış temelli teknikler olarak bulgulanmıştır. İş

kazalarında insan etkeninin neden olduğu durumlarla ilgili eğitimlerin iş kazalarını %52 oranda azalttığı görülmüştür (Pettinger, 2000).

İş kazalarının çözümünde de çok sayıda öneriler vardır. Bu öneriler temelde davranış ya da birey temelli yaklaşımlar olarak iki başlık altında incelenmektedir. Yani, kazaları önlemek için ya güvenli davranışı ödüllendirmeler, uyarılar, pekiştirmeler, risk tanımları, kurum içi daha iyi iletişim ve eğitimler kullanarak kazandırılmalı ya da bireylerin işe uygunluğu, duygulanımları, kişisel özellikleri, öz-saygı algıları, öz-yeterlikleri, risk algıları, arkadaş etkileşimi, kişisel kontrolleri, güvenlik kültürü, kaza mağduruna sempati duymaları, iş ve sosyal stres gibi nitelikleri düzenlenmelidir (Geller, 2001:1-499). Öz-yeterlik, bireyin diğerlerinden aldığı tüm geribildirimlerin yığılması olarak oluşur. Bu geribildirimler, kişinin kendisini “nefret edilen” ya da “başarılı” gibi herhangi bir öz-değer etiketiyle algılamasına sebep olur. Bireyin kendi kendisine biçtiği bu değer genellikle gerçeği yansıtmaz ve iletişim aksaklıklarından kaynaklanır (Geller, 2001: 357).

II. BÖLÜM: YÖNTEM ve ANALİZ

Bu bölümde, yapılan araştırmada veri toplamak için hangi süreçlerden geçildiğini ve elde edilen verilerin hangi yöntemlerle analiz edildiği açıklanacaktır.

Araştırmaya başlarken cevap aranan sorular, veri toplama araçları ve kullanılan istatistik analizlerinin tanıtılması bu bölümde yer alan diğer konulardır.

Çalışmamız betimsel araştırma özelliğinde olduğu için araştırmaya hipotez değil araştırma sorularıyla başlanmıştır.

II.1. Denence ve Araştırma Soruları

II.1.1. Öz yeterlik ve sosyal destek iş güvenliği davranışı ile ilişkili midir?

II.1.2. Öz yeterlik ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, alınan ücret gibi demografik özellikler işte güvenlik önlemleri alma niyeti ve/veya davranışıyla ilişkili midir?

II.1.3. Öz yeterlik, sosyal destek ve demografik özellikler gibi değişkenlerin hangileri, ne düzeyde işte güvenli davranmayı kestirebilir?

II.2. Araştırma Evreni ve Örneği

II.2.1. Araştırma Evreni: Mersin, Adana ve Hatay illerinde çeşitli sektörlerde çalışan ve iş güvenliği riski taşıyan mavi ya da beyaz yakalılarıdır.

II.2.2. Araştırma Örneği: Çalışma verileri, İskenderun Demir Çelik A.Ş.. (n=602), Mersin Petrol Rafinerisi SOil (n=20), Toros Tarım Ltd. Şti. (n=42) ve Tefken A.Ş. Adana SEÇ departmanı (n=79) olmak üzere toplam 743 kişiden oluşan örnek gruptan elde edilmiştir.

Örnek gruptan veri toplama süreci, gerekli izinlerin alınması, uygulamaya şahsen izin alınamaması gibi sebeplerden dolayı beklenenden daha uzun sürede gerçekleşmiştir.

II.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öz yeterlik ölçeği, sosyal destek ölçeği, değişim basamakları ölçeği ve demografik özelliklerin belirlenmesini amaçlayan kişisel bilgi formu veri toplama amacıyla kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden biri olan sosyal destek ölçeğinin Türkiye için normlaştırılmış versiyonu varken işte güvenli davranım öz yeterlik ölçeğinin (Pettinger, 2000) geçerlik çalışmaları tez kapsamında yapılmıştır. Sosyal destek ölçeğinin geçerliği Eker vd., (2001) tarafından yapılmıştır. İşte güvenli davranış değişim basamakları ölçeğinin geçerliği ise yapılmamıştır.

II.3.1. Kişisel bilgi formu: Ad, soyad gibi kimlik bilgileri dışında, eğitim durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, iş güvenliği eğitim durumu, daha önce iş kazası deneyimi ve aylık edinilen gelir gibi demografik sorulardan oluşmaktadır (Ek 1).

II.3.2. İş güvenliği davranışı öz yeterlik ölçeği: Pettinger'in (2000) düzenlediği 22 soruluk Likert tipi ölçeğin Türkçe'ye çevirisidir. Ölçek, İngilizce orijinalinden Türkçeye araştırmacı tarafından çevrilmiş, Türkçe dilbilgisine uygunluğu ve anlaşılabilirliğini test etmek için “Bilgisayar ve Elektronik mühendisliği birinci sınıf öğrencilerine” psikoloji dersi esnasında uygulanmış ve önerileri not edilmiştir. Son olarak, çeviri ve orijinali İngilizce bilen birden fazla kişiye kontrol ettirilmiş ortak görüşler sonucu son halini almıştır (Ek 2). Ölçek, bireylerin güvenli davranışı gerçekleştirmede kendilerini ne kadar yeterli algıladıkları konusunda bilgi vericidir. Ölçek, öz yeterlik ve sonuç beklentileri alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Öz yeterlik alt ölçeği, beş öz yeterlik düzeyi, altı öz yeterlik esnekliğini/güçlüğü ölçen toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Sonuç beklentisi ölçeği ise üç fiziksel, dört sosyal ve dört öz-değerlendirme olmak üzere toplam 11 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması Toros Tarım A.Ş.'de çalışan 42 işçiden elde edilen verilerden hesaplanmıştır ve Cronbach Alfa: ,70 olarak bulunmuştur. ,70 katsayısı ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçekteki bazı maddeler aşağıdaki gibidir;

- Bir güvenlik talimatı zor ve karmaşık olsa bile ona uygun davranabilirim. (Öz- yeterlik düzeyi)

- Eğer iş arkadaşlarım tüm güvenlik talimatlarına uyarlarsa ben de uyarım. (Sosyal sonuç beklentisi)
- Beklenmeyen üretim problemleri ortaya çıktığında güvenlik talimatlarını takip edebilir aynı zaman da işi de tamamlayabilirim. (Öz-yeterlik, işin güçlüğü)
- Eğer bir güvenlik talimatını atlarsam kendimi huzursuz hissediyorum. (Öz-değerlendirme)
- Asla güvenlik talimatlarına uymam çünkü güvenlik talimatlarına uymak çok zaman alır. (Fiziksel sonuç beklentileri)

II.3.3. Sosyal destek ölçeği: Zimet vd. (1988) tarafından oluşturulan (Multidimensional Scale of Perceived Social Support; MSPSS) 12 sorudan oluşan yedi dereceli Likert tipi puanlanan, Eker vd. (2001) tarafından tekrar çalışması yapılan ölçektir (Ek 3). Ölçek, sosyal destek kaynağı olarak aile, arkadaş ve aile ve arkadaş haricinde özel biri olmak üzere üç alt boyutu ölçmektedir. Ölçekten yüksek puan almak bireyin aldığı sosyal desteğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin genellenebilirliği daha sonra Annak (2005) tarafından yapılmış Cronbach Alfa: ,89; ölçek güvenilirliği ise ,85 değerinde bulunmuştur. Ölçekteki maddelerden bazıları şöyledir;

- Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım (maddi ya da manevi) olduğunda yanımda olan bir insan (*örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor vs*) var. (Özel biri)
- İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim. (Arkadaş)

- Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma (*sevinç, mutluluk, korku, üzüntü, öfke, heyecan, kaygı, utanç, sevgi vs*) önem veren insan (*örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor vs*) var. (Özel biri)
- Ailem (*örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim*) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır. (Aile)

II.3.4. İşte güvenli davranış değişim basamağı ölçeği: Pettinger'in (2000) doktora tezi çalışmasından alınmış altı farklı, iş güvenliği durumu için beşer cümlelik (her cümle bir basamağı ifade edecek şekilde) basamak belirleyici ölçektir (Ek 4). Ölçeğin geçerlik çalışmasının yapılmasına gerek duyulmamıştır çünkü Türkçe oluşturulacak ölçekle aynı özellikleri taşımaktadır. Ölçekte koruyucu ekipman kullanımı, iş güvenliği davranışında bir başkasını denetleme ve model alma, sıkıştırma noktaları, güvenli davranmayanları uyarma, ağırlık kaldırırken güvenlik kurallarına uyma ve uymayan diğerlerine geri bildirim durumlarına yönelik hazır olma düzeyi ölçülmektedir. Ölçekte yer alan bazı ifadeler aşağıda verilmiştir;

- Gereken kişisel koruyucu ekipmanımı nadiren giyerim.
- İş arkadaşlarımla güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemlemeyi planlıyorum ama henüz gözlemlemedim.
- Çalışırken bazen potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat ediyorum.
- Genellikle riskli çalışan iş arkadaşlarımı uyarıyorum ama bu konu üzerinde düşünmem gerek.

- Güvenli ağırlık kaldırma yöntemleri kullanmak benim için otomatik bir alışkanlık oldu.
- İş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirimler vermeyi düşünmüyorum.

II.4. İşlem

Veri toplama işlemi 2006 Haziran ayı itibariyle başlamış ve 2007 Eylül ayına kadar devam etmiştir. Bu süreçte, ölçeklerin uygulanması için kurumlardan izin alma, ölçeği uygulanacak kurumlara tanıtma, ölçeğin uygulanması ve geri alınması işlemleri gerçekleştirilmiştir.

II.5. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin betimleyici ve yordayıcı istatistikleri SPSS 13.00 (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ile analiz edilmiştir.

II.5.1. Betimleyici İstatistikler: Betimleme “ne” ve “nasıl” sorularına verilen yanıttır. Katılan bireylerin sahip oldukları her özelliğe ilişkin frekans (sayı), yüzde, aritmetik ortalama, ortanca gibi gelen bilgiler veren istatistiklerdir. Betimleyici çalışmalar nedensellik bağı kurmadan olgunun oluş biçimini verir.

Betimleyici araştırma, belirli grupların veya toplum kesimlerinin özelliklerinin saptanması için yapılır. Betimsel araştırmaların amacı nisbeten az anlaşılmış bir ekonu

hakkında fikir ve görüş üretmektir. Betimsel nitelikteki araştırmalar hipotez- sınamaya yönelik olmamakla beraber genellemelere de ulaştırmaz. Bu araştırma türü seçilen konudaki gerçeğin yansıtılması ve değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa kavuşturulması için önemlidir. Açıklayıcı araştırmalar için varsayımlar oluşturulmasını sağlarlar (Çağlayandereli vd., 2008).

II.5.2. Kay- Kare: Kay- kare testi, değerleri ölçülemeyen ve karşılaştırılmayan iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmeye yarayan dağılımın normal olmadığını varsayan (parametrik olmayan) istatistiksel bir testtir. “Kategorik değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığının test edildiği Kay kare çözümlenmesinde her gözenek için, beklenen değerin hiçbir zaman sıfır olmaması ve beklenen değeri beş ve beşin altında olan gözenek sayısının, toplam gözeneklerin yüzde 20’sini geçmemesi gerekir. Kay kare testinin anlamlı bulunması, iki değişken arasında bir ilişki olduğunu belirtir” (Ocak ve Beydoğan, 2005). Ancak bu ilişkinin fonksiyonel formunun doğrusal olması gerekmez. Yani, analiz doğrusal olmayan ilişkilere de uygulanabilir.

Kay kare istatistiği, gözlenen ve beklenen değerlerin beklenen değere bölünüp toplamının alınması sonucu elde edilir (İçli, 1987).

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = gözlenen sayısı,

E_i = beklenen sayısı (Null hipotezini savunur biçimde)

n = her durumun olası sonuç sayısı

II.5.3. Lojistik Regresyon (LR): Genel doğrusal modeller

(general linear models) kategorisinde yer alan modellerden birisidir. Bu modeller ANOVA ve ANCOVA gibi çoklu istatistikleri de kapsamaktadır. [Logit](#) model ya da maximum-entropy classifier olarak da adlandırılır.

Lojistik regresyon (LR), bir olayın olabilme ihtimalini (probability) kestirmek için kullanılan bir modeldir. Örneğin; bir insanın yaşını, cinsiyetini ve vücut-kitle indeksini bilerek onun kalp krizi geçirme ihtimalini tahmin etmek gibi. Lojistik regresyon, tıp, sosyal bilimler ve pazarlama sektöründe oldukça sık kullanılan bir analizdir.

Lojistik regresyon, bir ya da daha fazla değişkenin sonuç ile ilişkisini tanımlamada kullanılır. LR, araştırmacının, genelde sürekli, kategorik ya da bunların karışımı olan bir dizi değişkenin sonuca etkisini tahmin etmesine yarar. Bağımlı değişken genelde başarmak-başaramamak, var olmak-var olmamak gibi 0 ya da 1 değerleri alabilen iki yönlü değişkenlerdir. Buna karşın; bağımsız değişkenler kategorik, ya da kategorik ve sürekli olduğunda lojistik regresyon kullanılır.

Lojistik regresyon bağımsız değişkenlerin dağılımlarıyla ilgili herhangi bir varsayımda bulunmaz. Dağılım normal, doğrusal ya da eşit varyansta olmak zorunda değildir. Lojistik regresyonda tahmin eden-yordayan-kestiren ile bağımlı değişken arasındaki ilişki doğrusal değildir. Logit transformasyon kullanır ([SFSU], 2008).

$$f(z) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

Formül, artı sonsuz ile eksi sonsuz arasında değer alabilen risk faktörleri (z değeri) ve risk faktörlerine bağlı olarak durumun gerçekleşme ihtimalinin (f(z)) 0 ile 1 arasındaki olabilirliğini hesaplamaktadır ([wikipedia](#), 2008).

LR, katsayısı eksi çıktığında risk faktörlerinin sonucu etkilemede ters yönde olduğunu, artı çıktığında risk faktörünün sonucu aynı yönde etkilediğini, sıfır çıktığında ise ilişkinin çok az olduğunu söyleriz.

Lojistik regresyonda kullanılan terimlerden biri olan “olasılık oranı” (odds ratio), kestirim (predictor) değişkenlerinin etkisi yerine kullanılan terimdir. Yordanmak istenen olayın ne kadar muhtemel olduğunu ifade eder (Garson, 2008).

II.5.4. Multinomial Lojistik Regresyon (NOMREG): İki den fazla kategoride olan bağımlı değişkenleri tahmin etmede kullanılan istatistiki analizdir ([albany], 2008). Bu analiz yöntemi, en az üç kategoriden oluşan bağımlı değişkenin hem herhangi bir şekilde anlamlı bir sıraya konulamayan kategorilerden oluştuğu (nominal), hem de anlamlı dizilen kategorilerden oluştuğu durumlarda uygulanabilir. NOMREG, her bağımsız değişkenin her durum için bir değeri olduğunu varsayar. Ayrıca, bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler tarafından kesinlikle kestiremeyeceğini savunur ([wikipedia], 2008).

Multinomial lojistik regresyonu uygularken bağımlı değişken kategorilerinden biri kıyaslama kategorisi olarak alınır. Kalan bağımsız değişkenler ve kategorileri ile bağımlı değişken kategorileri bu kıyaslama kategorisi referans alınarak karşılaştırılır ve risk etkisi elde edilir. İlişkili risk oranları, eksponansiyel beta katsayısı (the exponential beta coefficient), bağımlı değişkenin referans kategorisindeki bir birim değişimin sonucu kıyaslanan değişkendeki farklılaşma oranını ifade etmektedir ([wikipedia], 2008).

$$\Pr(y_i = j) = \frac{\exp(X_i\beta_j)}{1 + \sum_j^J \exp(X_i\beta_j)} \quad ,ve \quad \Pr(y_i = j) = \frac{\exp(X_i\beta_j)}{1 + \sum_j^J \exp(X_i\beta_j)}$$

Formüldeki y_i beklenen sonucu, X_i ise açıklayıcı (explanatory) değişkenlerin vektörünü ifade etmektedir ([[wikipedia](#)], 2008).

III. BÖLÜM: ARAŞTIRMA VERİLERİ

III.1. Araştırma Yapılan Kurumlara İlişkin Genel Betimleyici İstatistikler

Araştırmada demografik değişkenler çalışma örneği kurumlarından Tek-Fen İnşaat Ltd. Şti. hariç olmak üzere İsdemir A.Ş., SOil Petrol Rafinerisi ve Toros Tarım A.Ş.’den elde edilmiştir.

Araştırma örneği büyük çoğunlukla “erkek” çalışanlardan oluşmaktadır (Bkz. Tablo 1.). Bunun nedeni veri toplanan kurumların ağır sanayi işletmeleri olmasıdır.

Tablo 1. Cinsiyet Dağılımı Tablosu

Kurum Adı	İsdemir		Petrol Rafinerisi		Toros Tarım	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	9	1,5	0		1	2,4
Erkek	587	97,5	20	100	40	95,2
Toplam	596	99	20	100	41	97,6

Örnek grup çalışanlarının yaşları 18 ile 60 arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 2). Yaş ortalamaları İsdemir A.Ş. için 38, Toros Tarım için 41 ve Petrol Rafinerisi için 32’dir. Buna karşın tüm işletmelere bakıldığında en kalabalık yaş grubunun 30-40 yaş arası olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yaş Dağılımı Tablosu

Yaş Aralığı	İsdemir		Petrol Rafinerisi		Toros Tarım	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
18 – 20			1	6,7		
21 – 30	64	12,9	8	53,3	4	11,8
31 – 40	274	55,4	4	26,7	14	41,1
41 – 50	101	20,4	2	13,3	12	35,3
51 – 60	56	11,3			4	11,8
Toplam	495	100	15	100	34	100

Bütün örnek grup çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında önemli çoğunluğunun “evli” olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 3.). Bu sonucun, uygulama yapılan grubun yaş ortalaması ya da işe alımlarda “evli” olanların tercih edilmesi politikasından kaynaklanması muhtemeldir.

Tablo 3. Medeni Durum Tablosu

	İsdemir		Petrol Rafinerisi		Toros Tarım	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evli	567	94,2	14	70,0	39	92,9
Bekar	25	4,2	6	30,0	3	7,1
Boşanmış	1	,2				
Dul	1	,2				
Toplam	594	98,7	20	100	42	100

Çalışma örneği gruplara bakıldığında çalışanların çoğunluğunun “lise mezunu” olduğu görülmektedir. Eğitim durumu tablosundaki ikinci çoğunluk ise “üniversite mezunu” olanlardır. Çalışma örneğinde rastlanan en düşük eğitim düzeyi “okur-yazar” olmaktadır ve bu eğitim düzeyinde sadece bir çalışan bulunmaktadır. “Lisans üstü” düzeyde çalışan sayısı ise sadece beş kişidir (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Eğitim Durumu Tablosu

	İsdemir		Petrol Rafinerisi		Toros Tarım	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okur-yazar	1	,2				
İlkokul mezunu	73	12,1	2	10,0		
Ortaokul mezunu	58	9,6	2	10,0	2	4,8
Lise mezunu	312	51,8	11	55,0	36	85,7
Üniversite mezunu	101	16,8	5	25,0	3	7,1
Yüksek Lisans mezunu	5	,8				
Mesleki lise	20	3,3				
Yüksekokul	20	3,3			1	2,4
Açıköğretim	3	,5				
Toplam	593	98,5	20	100	42	100

III.1.1. İsdemir A. Ş. 'ye ait Demografik Veriler

Veriler, İsdemir A.Ş. tarafından onaylanan, işletmenin %10'una denk gelen 670 ölçekten geri dönen 602 tanesinden elde edilmiştir. Ölçek uygulama izini almak, ölçekleri uygulamak ve ölçeklerin dönüşü yaklaşık 10 ay sürmüştür. İzin alma sürecinde kişisel bilgi formunda yer alan “ücret” bilgisi kurum yönetiminin önerisiyle ölçekten çıkarılmış, kişisel bilgi formunda yer alan “ünite” yerine “bölüm”, “pozisyon” yerine “unvan” sözcükleri kullanılmıştır.

İsdemir A.Ş.'de mekanik, elektrik, atölye, kazan dairesi gibi toplam 51 ünite bulunmaktadır. Cevaplayıcıların çoğu çalıştıkları üniteyi spesifik olarak belirtmemiş, “müdürlük” olarak yanıtlamışlardır.

Elde edilen verilerde işletmede “işçi”den “mühendis”e kalifiye ya da kalifiye olmayan, sözleşmeli veya kadrolu toplam 80 farklı unvan görülmektedir.

Örnek grubun işletmede çalışma süresi 6 ay ile 45 yıl arasında değişmektedir. Şirkette çalışma süresi ortalaması ise 13 yıl, en fazla çalışılan süre aralığı ise 5,5 – 10 yıl (mod= 10) olarak bulunmuştur.

Ölçeği cevaplayan bireylerin buldukları unvanda çalışma süresi ise 6 ay ile 40 yıl arasında değişmektedir. Analizler bireylerin buldukları unvanda ortalama sekizer yıl çalışıyor olduğunu göstermektedir.

İsdemir A.Ş.’de uygulamaya katılan bireylerin ömür boyu toplam çalışma süreleri de altı ay ile 45 yıl arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 5). Şirket çalışanlarının toplam çalışma süresi ortalaması 25 yıl, çalışanlar arasında en sık tekrarlanan çalışma süresi ise 10 yıldır.

Uygulama yapılan bireylerin %30,1’i, “İş güvenliği” konusuyla ilgili daha önce hiçbir eğitim, yönerge, uyarı ya da açıklamayla karşılaşmadıklarını belirtmiştir (Bkz. Tablo 6).

İsdemir çalışanlarının %14’ü daha önce “mesleki rahatsızlık” ya da “iş kazası” yaşadığını belirtmiştir (Bkz. Tablo 7).

Tablo 5. İsdemir Çalışanlarının Toplam Çalışma Süresi Tablosu

Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi (yıl olarak)	Sayı	%
6 ay – 2,5 yıl	7	1,5
3 – 5 yıl	37	8,1
5,5 – 10 yıl	87	21,3
10,5 – 15 yıl	96	21
15,5 – 20 yıl	96	21
20,5 – 25 yıl	43	9,3
25,5 – 30 yıl	38	8,3
30,5 – 35 yıl	37	8,1
35,5 – 39,5 yıl	3	,6
40 – 45 yıl	3	,6
Toplam	459	100

Tablo 6. İsdemir Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu

“İş güvenliği konusunda daha önce karşılaştınız mı?”	Sayı	%
Evet	407	67,6
Hayır	181	30,1
Toplam	588	97,7

Tablo 7. İsdemir Çalışanlarının İş Kazası Deneyimi Tablosu

“Daha önce iş kazası ya da mesleki rahatsızlık yaşadınız mı?”	Sayı	%
Evet	84	14,0
Hayır	503	83,6
Toplam	587	97,5

Tablo 8. İsdemir Çalışanlarının Deneyimledikleri İş Kazası Türü Tablosu

Kazanın türü	Sayı	%
Yanık/yanma	8	1,3
El yaralanma	1	,2
Boyun ağrısı	2	,3
Ayağa malzeme düşmesi	3	,5
Parmak dönmesi	1	,2
Parmak kesilmesi	2	,3
Buharla karın yanması	1	,2
Parmağın sapana sıkışması, tırnak hasarı	1	,2
104 derecelik suyla diz kapağı yanması	1	,2
Kol çıkması	1	,2
Kulak ameliyatı	1	,2
Uzuv kaybı	1	,2
Bir cisme çarpma	1	,2
El kesilmesi	1	,2
Uzuv kesilmesi	1	,2
Kayıp düşme	1	,2
Duvarla araç arasında sıkışma	1	,2
Atölyede eksik teçhizattan dolayı	1	,2
Parmak sıkışması	2	,3
Kesilen halatın göze batması	1	,2

Talaş kesmesi	1	,2
Yaralanma	1	,2
Ayağa çivi batması	1	,2
Manevalanın çarpıp çene kırması	1	,2
Ayak burkulması	1	,2
El sıkışması	1	,2
Bel fitiği	1	,2
Kol kırılması	1	,2
Ambar kapısını acarken kafa çarpma	1	,2
Stres kaynaklı hipertansiyon	1	,2
Çekiçle parmağa vurmak	1	,2
Spiral kesme taşıyla yaralanma	1	,2
Çarpma ve burun kırılması	1	,2
Ayak taraklığa sikal düşmesi	1	,2
Travmatik	1	,2
Üzerine 3m genişliğinde, 2m uzunluğunda servis kapısı düşmesi	1	,2
Düşme	1	,2
Yanık-kaburga kemik catlagi, ayak&el parmak kırılması, zehirlenme	1	,2
Düşme ve gürültüden dış kulak zarı delinmesi	1	,2
El parmağı kırılması	1	,2
Topuktan ayağın çatlaması	1	,2
Ufak yaralanma	1	,2
El yanığı	1	,2
Parmak kırılması&tırnak ezilmesi	1	,2
Fıtık ve safra kesesi ameliyatı	1	,2
Düşme sonrası diz kapağı altında yırtılma&dikiş	1	,2
Uzuv sıkışması	1	,2
Ayak ezilmesi	1	,2
İş kazası	1	,2
Demir yanığı	1	,2
El parmağına parça düşmesi	1	,2
Batarya üzerinde yanma	1	,2
Hafif kaza	1	,2
Toplam	65	10,8

İşletme çalışanlarının deneyimledikleri iş kazası 64 farklı türdedir. İsdemir A.Ş. çalışanlarının yaşadığı iş kazası türleri Tablo 8’de verilmiştir. Örnek gruptan 84’ü daha önce mesleki rahatsızlık ya da iş kazası yaşadığını ifade ederken sadece 65 kişi yaşadığı kazanın ya da rahatsızlığın türünü belirtmiştir.

III.1.2. SOil Petrol Arıtım Şti.’ye ait Demografik Veriler

İşletmeye gönderilen 40 veriden geri dönen 20’si analiz edilmiştir. Ölçekleri uygulamak için geçen süre yaklaşık 4 haftadır.

İşletme çalışanlarının aldığı ücret 550 YTL ile 1200 YTL arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 9). Alınan ücret ortalaması 800 YTL olarak bulunmuştur.

İşletmede toplam altı ünite bulunmaktadır; bunlar; güvenlik, dolum, işletme, madeni yağ, proje ve yatırım ve kalite kontrol üniteleridir.

Uygulamaya katılan 20 bireyin unvanı yedi farklı başlıkta dağılmaktadır. Bu unvanlar güvenlik personeli, teknik eleman, dolumcu gibi mavi yakalılara ait unvanlardır.

Tablo 9. Petrol Arıtım Çalışanları Ücret Tablosu

Ücret (YTL)	Sayı	%
550,00	1	5,0
600,00	1	5,0
750,00	12	60,0
825,00	1	5,0
950,00	3	15,0
1000,00	1	5,0
1200,00	1	5,0
Toplam	20	100

Şirket çalışanlarının SOil Petrol Arıtım Şti.'de ve buldukları unvanda çalışma süresi en az altı ay en fazla altı yıldır. Çalışanların şirkette çalışma süresi ortalaması 3,5 yıl, unvanda bulunma süresi ortalaması 3 yıl olarak bulunmuştur.

SOil Petrol Arıtım Şti. çalışanlarının ömür boyu toplam çalışma süreleri ise 2 ile 19 yıl arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 10). Elde edilen bulgulara göre bu işletmede çalışan bireyler ömürleri boyunca ortalama sekizer yıl çalışmışlardır.

Tablo 10. Petrol Arıtım Şti. Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi Tablosu

Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi (yıl olarak)	Sayı	%
2,00	1	5,0
5,00	6	30,0
6,00	2	10,0
10,00	5	25,0
12,00	2	10,0
19,00	1	5,0
Toplam	17	85,0

SOil Petrol Arıtım Şti. çalışanlarının %75'i daha önce "iş güvenliği" konusuyla karşılaştığını, %10'u ise daha önce mesleki bir rahatsızlık ya da iş kazası yaşadığını belirtmiştir (Bkz. Tablo 11, Tablo 12). Kurum çalışanlarının deneyimledikleri kaza türleri Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 11. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu

"İş güvenliği konusuyla daha önce karşılaştınız mı?"	Sayı	%
Evet	15	75,0
Hayır	5	25,0
Toplam	20	100,0

Tablo 12. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Kazası Deneyimi Tablosu

“Daha önce iş kazası ya da mesleki rahatsızlık yaşadınız mı?”	Sayı	%
Evet	2	10,0
Hayır	18	90,0
Toplam	20	100,0

Tablo 13. Petrol Arıtım Şti. Çalışanlarının İş Kazası Türü Tablosu

Kazanın türü	Sayı	%
Yanık – yanma	1	5,0
Bel fıtığı	1	5,0
Toplam	2	10,0

III.1.3. Toros Tarım A. Ş.’ye ait Demografik Veriler

Veriler Toros Tarım A.Ş. işletmesine uygulanan 70 ölçekten geri dönen 42 tanesinin analizleri sonucu elde edilmiştir. Ölçeklerin uygulanması, uygulama izini alınması, verilerin girilmesi ve analizi yaklaşık iki ay sürmüştür. Ölçekler çalışanların öğle yemeği arasında uygulanmıştır.

Toros Tarım A.Ş. çalışanlarının aldıkları ücret 400 YTL ile 1960 YTL arasında değişmektedir (Bkz. Tablo 14). Analizler sonucu ücret ortalaması 1057 YTL olarak görülmüştür. En yaygın alınan ücret oranı ise 1000 YTL ve 1200 YTL’dir.

Tablo 14. Toros Tarım Çalışanları Ücret Tablosu

Ücret (YTL)	Sayı	%
400-828	8	24,2
900-993	2	6,1
1000-1200	14	42,4
1250-1960	9	27,2
Toplam	33	100

İşletmede 11 bölümde 11 farklı unvanda çalışan bulunmaktadır. Çalışmaya katılanların önemli oranı (%23,8) bakım onarım ünitesinde çalışmaktadır. Ayrıca, katılımcıların %45,2'si işçi'dir.

Katılımcıların şirkette çalışma süreleri ile buldukları unvanda çalışma sürelerinin en az ve en fazla değerleri eşittir (min: 3 yıl; max: 35 yıl). Katılımcıların Toros Tarım A.Ş.'de çalışma süresi ortalaması 15 yıl, unvanda çalışma süresi ortalaması ise 13 yıl olarak bulunmuştur.

Katılımcıların ömür boyu çalışma süresi ortalaması yaklaşık 20 yıl iken, en sık tekrarlanan çalışma süresi aralığı 10,5 – 15 yıl'dır (Bkz. Tablo 15).

Kurum çalışanlarının %78,6'sı "iş güvenliği" konusunda daha önce karşılaşmadığını bildirmiştir (Bkz. Tablo 16). Oysa uygulama esnasında işletme içinde "güvenli çalışma"ya yönelik tabela, uyarılar fark edilmektedir.

Toros Tarım A.Ş. çalışanlarının %21,4'ü iş kazası geçirmiştir (Bkz. Tablo 17). İşletme çalışanlarının deneyimledikleri kaza türleri Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 15. Toros Tarım Çalışanları Ömür Boyu Toplam Çalışma Süresi Tablosu

Toplam Çalışma Süresi (yıl olarak)	Sayı	%
6 ay – 2,5 yıl		
3 – 5 yıl	1	3,2
5,5 – 10 yıl	5	16,2
10,5 – 15 yıl	8	25,8
15,5 – 20 yıl	5	16,1
20,5 – 25 yıl	3	9,7
25,5 – 30 yıl	6	19,3
30,5 – 35 yıl	1	3,2
35,5 – 40 yıl	1	3,2
Toplam	30	100

Tablo 16. Toros Tarım Çalışanlarının İş Güvenliğiyle Tanışıklığı Tablosu

“İş güvenliği konusunda daha önce karşılaştınız mı?”	Sayı	%
Evet	9	21,4
Hayır	33	78,6
Toplam	42	100,0

Tablo 17. Toros Tarım Çalışanlarının İş Güvenliği Deneyimi Tablosu

Daha önce iş kazası ya da mesleki rahatsızlık yaşadınız mı?”	Sayı	%
Evet	9	21,4
Hayır	33	78,6
Toplam	42	100,0

Tablo 18. Toros Tarım Çalışanlarının Deneyimledikleri İş Kazası Türü Tablosu

Kazanın türü	Sayı	%
Yanık – yanma	2	4,8
Bel fitiği	1	2,4
Preste parmak zedelenmesi	1	2,4
Asit yanığı	1	2,4
NO gazı ile göz yanması	1	2,4
Aşırı rutubetten dolayı enerji kaçağına maruz kalma	1	2,4
Parça düşmesi sonucu deride kesik	1	2,4
Toplam	8	19,0

III.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Betimsel İstatistikler

III.2.1. İş Güvenliği Davranışı Öz – Yeterlik Ölçeği Betimleyici İstatistikleri

Katılımcıların güvenli davranmada kendilerini ne kadar yeterli hissettiklerini gösteren İş Güvenliği Davranışı Öz-Yeterlik Ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar ve puan dağılımları sonucu çalışma örneği grubun her maddeye verdikleri değerler Tablo 19'daki gibidir;

Tablo 19: İş Güvenliği Davranışı Öz-Yeterlik Ölçeği Madde Dağılımları

İş güvenliği Öz-yeterlik Ölçeği Madde No:	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Kesinlikle Katılmıyor 1,00-1,86	Katılmıyor 1,87-2,72	Biraz Katılmıyor 2,73-3,58	Nötr 3,59-4,44	Biraz Katılıyor 4,45-5,30	Katılıyor 5,81-6,16	Kesinlikle Katılmıyor 6,17-7,00
Madde 1	5,48	6	7	52	35	54	15	66	250	271
Madde 2⁻	1,96	1	1	439	175	28	13	29	28	31
Madde 3⁻	1,81	1	1	523	121	12	8	13	12	54
Madde 4⁻	2,42	1	1	395	168	13	19	19	48	81
Madde 5	5,44	6	7	79	55	22	18	33	201	335
Madde 6⁻	2,50	2	1	342	177	40	25	60	49	50
Madde 7⁻	1,92	1	1	461	163	21	12	24	24	38
Madde 8⁻	1,92	1	1	370	205	30	18	49	33	38
Madde 9	5,42	6	7	96	52	16	18	22	175	364
Madde 10	6	6	5,18	75	59	42	31	43	257	236
Madde 11⁻	1,85	1	1	442	201	23	7	15	27	28
Madde 12	4,99	6	7	101	95	22	16	35	204	270
Madde 13⁻	2,83	2	2	231	256	42	41	28	85	60
Madde 14⁻	1,98	1	1	429	192	17	14	27	29	35
Madde 15⁻	1,85	1	1	453	196	12	10	10	27	35
Madde 16⁻	1,89	1	1	420	236	10	4	8	27	38
Madde 17⁻	2,35	1	1	388	172	27	14	27	60	55
Madde 18⁻	2,41	2	1	310	249	37	12	42	41	52
Madde 19	5,61	6	7	54	60	14	16	15	273	311
Madde 20	6,28	7	7	37	27	5	5	6	129	534
Madde 21	5,65	6	7	54	52	14	20	31	240	332
Madde 22	5,89	6	7	45	33	16	5	24	263	357

Not: (⁻) işaretli maddeler ters yönlüdür.

Tablo 19’u aşağıdaki gibi açıklayabiliriz;

“Bir güvenlik talimatı uzun ve karmaşık olsa bile ona uygun davranabilirim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,48, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 52 (% 7,0), “Katılmıyorum” diyenler 35 (% 4,7), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 54 (% 7,3), “Nötr” olduklarını belirtenler 15 (% 2), “Biraz Katılıyorum” diyenler 66 (% 8,9), “Katılıyorum” diyenler 250 (% 33,6) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 271 (% 33,5) kişidir.

“Güvenlik talimatlarını uygularken çoğunlukla onları bırakmak ister ve atlarım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,96, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 439 (% 59,1), “Katılmıyorum” diyenler 175 (% 23,6), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 28 (% 3,8), “Nötr” olduklarını belirtenler 13 (% 1,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 29 (% 3,9), “Katılıyorum” diyenler 28 (% 3,8) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 31 (% 4,2) kişidir.

“Asla güvenlik talimatlarına uymam çünkü güvenlik talimatlarına uymak çok zaman alır.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,81, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 523 (% 70,4), “Katılmıyorum” diyenler 121 (% 16,3), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 12 (% 1,6), “Nötr” olduklarını belirtenler 8 (% 1,1), “Biraz Katılıyorum” diyenler 13 (% 1,7), “Katılıyorum” diyenler 12 (% 1,6) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 54 (% 7,3) kişidir.

“Eğer iş arkadaşlarım tüm güvenlik talimatlarına uyarlarsa ben de uyarım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,42, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 395 (% 53,2), “Katılmıyorum” diyenler 168 (%

22,6), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 13 (% 1,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 19 (% 2,6), “Biraz Katılıyorum” diyenler 19 (% 2,6), “Katılıyorum” diyenler 48 (% 6,5) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 81 (% 10,9) kişidir.

“Eğer bir güvenlik talimatını atlarsam kendimi huzursuz hissediyorum.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,44, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 79 (% 10,6), “Katılmıyorum” diyenler 55 (% 7,4), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 22 (% 3,0), “Nötr” olduklarını belirtenler 18 (% 2,4), “Biraz Katılıyorum” diyenler 33 (% 4,4), “Katılıyorum” diyenler 201 (% 27,1) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 335 (% 45,1) kişidir.

“Güvenlik talimatlarında atlanması gereken durumlar vardır.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,50, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 342 (% 46,0), “Katılmıyorum” diyenler 177 (% 23,8), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 40 (% 5,4), “Nötr” olduklarını belirtenler 25 (% 3,4), “Biraz Katılıyorum” diyenler 60 (% 8,1), “Katılıyorum” diyenler 49 (% 6,6) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 50 (% 6,1) kişidir.

“Rahat olmadığı için koruyucu ekipman kullanmam.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,92, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 461 (% 62,0), “Katılmıyorum” diyenler 163 (% 21,9), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 21 (% 2,8), “Nötr” olduklarını belirtenler 12 (% 1,6), “Biraz Katılıyorum” diyenler 24 (% 3,2), “Katılıyorum” diyenler 24 (% 3,2) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 38 (% 5,1) kişidir.

“Büyük üretim talebi (fazla sipariş, iş talebi) olduğu zaman sık sık güvenlik kurallarını atlarım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,92, medyan = 1

ve mod = 1'dir. Bu maddeye "Kesinlikle Katılmıyorum" diyenler 370 (% 49,8), "Katılmıyorum" diyenler 205 (% 27,6), "Biraz Katılmıyorum" diyenler 30 (% 4,0), "Nötr" olduklarını belirtenler 18 (% 2,4), "Biraz Katılıyorum" diyenler 49 (% 6,6), "Katılıyorum" diyenler 33 (% 4,4) ve "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verenler ise 38 (% 5,1) kişidir.

"Güvenlik talimatlarını atlamak benim düşüncelerime (hayat görüşüme) terstir." maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,42, medyan = 6 ve mod = 7'dir. Bu maddeye "Kesinlikle Katılmıyorum" diyenler 96 (% 12,9), "Katılmıyorum" diyenler 52 (% 7,0), "Biraz Katılmıyorum" diyenler 16 (% 2,2), "Nötr" olduklarını belirtenler 18 (% 2,4), "Biraz Katılıyorum" diyenler 22 (% 3,0), "Katılıyorum" diyenler 175 (% 23,6) ve "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verenler ise 364 (% 49,0) kişidir.

"Beklenmeyen üretim problemleri (makinelere bozulması, süre kısıtlaması, işlerin ters gitmesi vs) ortaya çıktığında güvenlik talimatlarını takip edebilir aynı zamanda işi de tamamlayabilirim." maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,18, medyan = 6 ve mod = 6'dır. Bu maddeye "Kesinlikle Katılmıyorum" diyenler 75 (% 10,1), "Katılmıyorum" diyenler 59 (% 7,9), "Biraz Katılmıyorum" diyenler 42 (% 5,7), "Nötr" olduklarını belirtenler 31 (% 4,2), "Biraz Katılıyorum" diyenler 43 (% 5,8), "Katılıyorum" diyenler 257 (% 34,6) ve "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verenler ise 236 (% 31,8) kişidir.

"Yapılması zor olduğu için güvenlik talimatlarını çoğunlukla atlarım." maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,85, medyan = 1 ve mod = 1'dir. Bu maddeye "Kesinlikle Katılmıyorum" diyenler 442 (% 59,5), "Katılmıyorum" diyenler 201 (% 27,1), "Biraz Katılmıyorum" diyenler 23 (% 3,1), "Nötr" olduklarını belirtenler 7 (% ,9), "Biraz Katılıyorum" diyenler 15 (% 2,0), "Katılıyorum" diyenler 27 (% 3,6) ve "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verenler ise 28 (% 3,8) kişidir.

“Güvenlik tedbirlerine uymadığım zaman amirimin beni tenkit etmesini (olumsuz eleştirmesini ve uyarmasını) beklerim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 4,99, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 101 (% 13,6), “Katılmıyorum” diyenler 95 (% 12,8), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 22 (% 3,0), “Nötr” olduklarını belirtenler 16 (% 2,2), “Biraz Katılıyorum” diyenler 35 (% 4,7), “Katılıyorum” diyenler 204 (% 27,5) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 270 (% 36,3) kişidir.

“Bir güvenlik tedbirine uymamam kendime dair hislerimi değiştirmez.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,83, medyan = 2 ve mod = 2’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 231 (% 31,1), “Katılmıyorum” diyenler 256 (% 34,5), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 42 (% 5,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 41 (% 5,5), “Biraz Katılıyorum” diyenler 28 (% 3,8), “Katılıyorum” diyenler 85 (% 11,4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 60 (%8,1) kişidir.

“Güvenlik talimatlarını uygulamak konusunda gereken yeteneklere sahip olduğumdan emin değilim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,98, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 429 (% 57,7), “Katılmıyorum” diyenler 192 (% 25,8), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 17 (% 2,3), “Nötr” olduklarını belirtenler 14 (% 1,9), “Biraz Katılıyorum” diyenler 27 (% 3,6), “Katılıyorum” diyenler 29 (% 3,9) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 35 (% 4,7) kişidir.

“Bana zor görünen yeni güvenlik talimatlarını öğrenmekten kaçınırım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,85, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 453 (% 61,0), “Katılmıyorum” diyenler 196 (% 26,4), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 12 (% 1,6), “Nötr” olduklarını belirtenler 10 (% 1,3), “Biraz

Katılıyorum” diyenler 10 (% 1,3), “Katılıyorum” diyenler 27 (% 3,6) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 35 (% 4,7) kişidir.

“Yeni bir güvenlik tedbiri öğrenirken ilk başlarda başarısız olursam uygulamayı hemen bırakırım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,89, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 420 (% 56,5), “Katılmıyorum” diyenler 236 (% 31,8), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 10 (% 1,3), “Nötr” olduklarını belirtenler 4 (% ,5), “Biraz Katılıyorum” diyenler 8 (% 1,1), “Katılıyorum” diyenler 27 (% 3,6) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 38 (% 5,1) kişidir.

“Para cezası almamak ve azarlanmaktan kaçmak için güvenlik talimatlarına uyarım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,35, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 388 (% 52,2), “Katılmıyorum” diyenler 172 (% 23,1), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 27 (% 3,6), “Nötr” olduklarını belirtenler 14 (% 1,9), “Biraz Katılıyorum” diyenler 27 (% 3,6), “Katılıyorum” diyenler 60 (% 8,1) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 55 (% 7,4) kişidir.

“Birçok güvenlik tedbiriyle uğraşmada kendimi yeterli hissetmiyorum.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,41, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 310 (% 41,7), “Katılmıyorum” diyenler 249 (% 33,5), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 37 (% 5,0), “Nötr” olduklarını belirtenler 12 (% 1,6), “Biraz Katılıyorum” diyenler 42 (% 5,7), “Katılıyorum” diyenler 41 (% 5,5) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 52 (% 7,0) kişidir.

“Güvenlikle ilgili görevleri yapmayı asla hemen bırakmam.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,61, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 54 (% 7,3), “Katılmıyorum” diyenler 60 (% 8,1), “Biraz

Katılmıyorum” diyenler 14 (% 1,9), “Nötr” olduklarını belirtenler 16 (% 2,2), “Biraz Katılıyorum” diyenler 15 (% 2,0), “Katılıyorum” diyenler 273 (% 36,7) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 311 (% 41,9) kişidir.

“İşimi güvenli biçimde yaptığımda kendimi memnun hissediyorum.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 6,28, medyan = 7 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 37 (% 5,0), “Katılmıyorum” diyenler 27 (% 3,6), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 5 (% ,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 5 (% ,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 6 (% ,8), “Katılıyorum” diyenler 129 (% 17,4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 534 (% 71,9) kişidir.

“Başarısızlık beni sadece daha sıkı çalışmaya iter.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,65, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 54 (% 7,3), “Katılmıyorum” diyenler 52 (% 7,0), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 14 (% 1,9), “Nötr” olduklarını belirtenler 20 (% 2,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 31 (% 4,2), “Katılıyorum” diyenler 240 (% 32,3) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 332 (% 44,7) kişidir.

“Eğer bir güvenlik talimatını ilk seferde uygulayamazsam uygulamayı başarana kadar denemeye devam etmem gerektiğini hissederim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 5,89, medyan = 6 ve mod = 7’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenler 45 (% 6,1), “Katılmıyorum” diyenler 33 (% 4,4), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 16 (% 2,2), “Nötr” olduklarını belirtenler 5 (% ,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 24 (% 3,2), “Katılıyorum” diyenler 263 (% 35,4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verenler ise 357 (% 48,0) kişidir.

III.2.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden Elde

Edilen Betimleyici İstatistikler

Uygulanan çok boyutlu sosyal destek ölçeğinden alınan puan dağılımları Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 20. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden Elde Edilen Betimleyici İstatistikler

Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Madde No:	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Kesinlikle Evet 1,00-1,86	Evet 1,87-2,72	Biraz Evet 2,73-3,58	Nötr 3,59-4,44	Biraz hayır 4,45-5,30	Hayır 5,81-6,16	Kesinlikle Hayır 6,17-7,00
Madde 1	2,94	2	1	329	109	60	47	26	52	116
Madde 2	2,99	2	1	319	105	61	54	36	48	116
Madde 3	1,41	1	1	600	68	29	20	12	5	7
Madde 4	1,55	1	1	550	92	41	23	10	7	15
Madde 5	3,10	2	1	300	112	61	54	41	41	131
Madde 6	2,01	1	1	392	153	87	55	22	10	19
Madde 7	2,36	2	1	341	139	103	58	39	25	35
Madde 8	1,63	1	1	539	88	42	23	17	12	16
Madde 9	1,94	1	1	423	154	66	41	16	15	25
Madde 10	3	2	1	282	129	92	55	27	35	120
Madde 11	1,64	1	1	507	138	35	20	15	12	14
Madde 12	2,31	2	1	329	184	86	51	30	17	43

Tablo 20'ye bakarak, bireylerin aile, arkadaş ya da arkadaş dışındaki özel birinden algıladıkları desteği ölçen “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği” uygulaması sonucu elde edilen verilere göre çalışma örneği grubunu algıladıkları sosyal destek açısından aşağıdaki gibi betimleyebiliriz;

“Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım (maddi ya da manevi) olduğunda yanımda olan bir insan (*örneğin, flört, nişanlı, sözü, akraba, komşu, doktor vs*) var.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,94, medyan = 2 ve mod = 1'dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 329 (% 44,3), “Evet” diyenler 109 (% 14,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 60 (% 8,1), “Nötr” olduklarını belirtenler 47 (% 6,3), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 26 (% 3,5), “Hayır” diyenler 52 (% 7,0) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 116 (% 15,6) kişidir.

“Ailem ve arkadaşlarım dışında olan sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (*örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor vs*) var.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,99, medyan = 2 ve mod = 1'dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 319 (% 42,9), “Evet” diyenler 105 (% 14,1), “Biraz Katılıyorum” diyenler 61 (% 8,2), “Nötr” olduklarını belirtenler 54 (% 7,3), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 36 (% 4,8), “Hayır” diyenler 48 (% 6,5) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 116 (% 15,6) kişidir.

“Ailem (*örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim*) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,41, medyan = 1 ve mod = 1'dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 600 (% 80,8), “Evet” diyenler 68 (% 9,2), “Biraz Katılıyorum” diyenler 29 (% 3,9), “Nötr” olduklarını belirtenler 20 (% 2,7),

“Biraz Katılmıyorum” diyenler 12 (% 1,6), “Hayır” diyenler 5 (% ,7) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 7 (% ,9) kişidir.

“İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (*örneğin; annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden*) alırım.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,55, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 550 (% 74,0), “Evet” diyenler 92 (% 12,4), “Biraz Katılıyorum” diyenler 41 (% 5,5), “Nötr” olduklarını belirtenler 23 (% 3,1), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 10 (% 1,3), “Hayır” diyenler 7 (% ,9) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 15 (% 2,0) kişidir.

“Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan (*kendimi huzurlu ve iyi hissetmemi sağlayan*) bir insan (*örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor vs*) var.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 3,10, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 300 (% 40,4), “Evet” diyenler 112 (% 15,1), “Biraz Katılıyorum” diyenler 61 (% 8,2), “Nötr” olduklarını belirtenler 54 (% 7,3), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 41 (% 5,5), “Hayır” diyenler 41 (% 5,5) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 131 (% 17,6) kişidir.

“Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,01, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 392 (% 52,8), “Evet” diyenler 153 (% 20,6), “Biraz Katılıyorum” diyenler 87 (% 11,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 55 (% 7,4), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 22 (% 3,0), “Hayır” diyenler 10 (% 1,3) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 19 (% 2,6) kişidir.

“İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenilebilirim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,36, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 341 (% 45,9), “Evet” diyenler 139 (% 18,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 103 (% 13,9), “Nötr” olduklarını belirtenler 58 (% 7,8), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 39 (% 5,2), “Hayır” diyenler 25 (% 3,4) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 35 (% 4,7) kişidir.

“Sorunlarımı ailemle (örneğin; annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,63, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 539 (% 72,5), “Evet” diyenler 88 (% 11,8), “Biraz Katılıyorum” diyenler 42 (% 5,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 23 (% 3,1), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 17 (% 2,3), “Hayır” diyenler 12 (% 1,6) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 16 (% 2,2) kişidir.

“Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,94, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 423 (% 56,9), “Evet” diyenler 154 (% 20,7), “Biraz Katılıyorum” diyenler 66 (% 8,9), “Nötr” olduklarını belirtenler 41 (% 5,5), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 16 (% 2,2), “Hayır” diyenler 15 (% 2,0) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 25 (% 3,4) kişidir.

“Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma (sevinç, mutluluk, korku, üzüntü, öfke, heyecan, kaygı, utanç, sevgi vs) önem veren insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor vs) var.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 3, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 282 (% 38,0), “Evet” diyenler 129 (% 17,4), “Biraz Katılıyorum” diyenler 92 (% 12,4), “Nötr” olduklarını

belirtenler 55 (% 7,4), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 27 (% 3,6), “Hayır” diyenler 35 (% 4,7) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 120 (% 16,2) kişidir.

“Kararlarımı verirken ailem (*örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim*) bana yardımcı olmaya isteklidir.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 1,64, medyan = 1 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 507 (% 68,2), “Evet” diyenler 138 (% 18,6), “Biraz Katılıyorum” diyenler 35 (% 4,7), “Nötr” olduklarını belirtenler 20 (% 2,7), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 15 (% 2,0), “Hayır” diyenler 12 (% 1,6) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 14 (% 1,9) kişidir.

“Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.” maddesine verilen puanlamaların aritmetik ortalaması 2,31, medyan = 2 ve mod = 1’dir. Bu maddeye “Kesinlikle Evet” diyenler 329 (% 44,3), “Evet” diyenler 184 (% 24,8), “Biraz Katılıyorum” diyenler 86 (% 11,6), “Nötr” olduklarını belirtenler 51 (% 6,9), “Biraz Katılmıyorum” diyenler 30 (% 4,0), “Hayır” diyenler 17 (% 2,3) ve “Kesinlikle Hayır” yanıtını verenler ise 43 (% 5,8) kişidir.

III.2.3. İşte Güvenli Davranış Değişim Basamağı Ölçeğinden Elde Edilen Betimleyici İstatistikler

Tablo 21’de katılımcıların “koruyucu ekipman giyinme”, “arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemlenme”, “potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme”, “güvenli davranmayan iş arkadaşlarını uyarma”, “ağırlık kaldırırken güvenli yöntemler izleme” ve “iş arkadaşlarına güvenli davranışla ilgili geri bildirim verme” durumlarında hangi değişim basamağında olduklarını göstermektedir. Tablo 21’e bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun bu altı farklı durumu alışkanlık haline getirdiği görülmektedir.

Tablo 21. İş Güvenliği Davranışları Değişim Basamakları Tablosu

	Değişim Basamakları										Toplam	
	Tasarı Öncesi		Tasarı		Hazırlık		Eylem		Muhafaza			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme	13	1,7	2	,3	60	8,1	44	5,9	618	83,2	737	99,2
Arkadaşların Güvenlikle İlgili Davranışlarını İzleme	15	2,0	5	,7	130	17,5	72	9,7	515	69,3	737	99,2
Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etme	26	3,5	9	1,2	71	9,6	76	10,2	555	74,7	737	99,2
Riskli Durumlarda Arkadaşını Uyarma	12	1,6	7	,9	93	12,5	56	7,5	570	76,7	738	99,3
Güvenli Ağırlık Kaldırma	5	,7	8	1,1	78	10,5	119	16,0	528	71,1	738	99,3
İş Arkadaşlarına Geri Bildirim Verme	16	2,2	12	1,6	132	17,8	104	14,0	472	63,5	736	99,1

III.3. Değişkenler Arası İlişki İstatistikleri

Araştırmada kullanılan çalışılan kurum, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan unvan (mavi yakalı ya da beyaz yakalı olmak), çalışılan süre, iş güvenliği konusuyla daha önceden karşılaşmış olmak, daha önce mesleki rahatsızlık ya da iş kazası yaşamak, işte güvenli davranma konusunda kendini yeterli hissetmek ve bireyin çevreden aldığı destek algısı gibi değişkenlerin güvenli iş davranışını yordayıcı gücü hakkında ön bilgi edinmek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki kay-kare testiyle incelenmiştir.

III.3.1. Sosyal Destek Ölçeği

Sosyal destek ölçeği, bireylerin arkadaş, aile ya da bu iki grup dışında kalan ama kendileri için önem taşıyan sevgili, nişanlı, kişisel doktorları vb gibi özel bir diğeri tarafından maddi ya da manevi düşünsel, duygusal ve/veya araçsal desteği aldığına dair algısını ölçmektedir.

Kay- kare testi sonucunda diğlerinden aldığı sosyal desteğin orta ya da yüksek düzeyde olduğunu düşünen bireylerin güvenli iş davranışı öz-yeterlik puanlarının da orta ya da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\chi^2 = 46,50$; $sd=4,1$; $p < .01$) (Bkz. Tablo 22). Yani zor durumlarında çevresinden fikir alabilen, duygusal onay alan, kendisine empatiyle yaklaşacak birilerinin olduğunu düşünen ya da maddi anlamda zorda kaldığında yardım alacağına inanan bireyler koruyucu iş kıyafetlerini giyinmede, işlerini yaptıkları zamanda güvenlik tedbirlerini aksatmamada kendilerini daha yeterli görmektedirler. Tabloya bakıldığında katılımcıların çoğunun (% 36,3) öz yeterlik testi puanları yüksektir. Yine katılımcıların çoğunluğunun (% 16,8) düşük sosyal destek yüksek öz yeterlik puanı aldıkları görülmektedir. Hem öz-yeterliliği hem de sosyal destek algısı puanları yüksek olan bireyler ise sadece 70 kişidir (% 9,6). Bu verilerden kendini zaten yeterli hisseden kişilerin başkalarının desteğine ihtiyaç duymadığı ya da kendini gerçekleştirdikçe bireyselleştiği yorumunu yapabiliriz.

Araştırma verilerine göre; sosyal desteği zayıf olan işgörenlerin işgüvenliği koşullarına daha çok (%46) öz-yeterliklerinin yüksek olmasından dolayı uyduğunu; bunun tersine sosyal desteği güçlü olan işgörenlerde öz-yeterliğe dayalı işte güvenli davranma oranının azaldığı (%48) görülmektedir.

Tablo 22. Sosyal Destek ve İş Güvenliği Öz-Yeterlik Puanları İlişkisi Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Öz-Yeterlik Ölçeği Puanları			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Düşük	Sayı	50	56	122	228
	Öz-yeterlikte %	20,8	25,1	46,2	31,4
	Sosyal destekte %	21,9	24,6	53,5	100,0
	Toplamda %	6,9	7,7	16,8	31,4
Orta	Sayı	86	90	72	248
	Öz-yeterlikte %	35,8	40,4	27,3	34,1
	Sosyal destekte %	34,7	36,3	29,0	100,0
	Toplamda %	11,8	12,4	9,9	34,1
Yüksek	Sayı	104	77	70	251
	Öz-yeterlikte %	43,3	34,5	26,5	34,5
	Sosyal destekte %	41,4	30,7	27,9	100,0
	Toplamda %	14,3	10,6	9,6	34,5
Toplam	Sayı	240	223	264	727
	Toplamda %	33,0	30,7	36,3	100

$$\chi^2 = 46,50; sd=4,1; p < .01$$

Sosyal destek ile anlamlı korelasyon gösteren diğer değişken ise bireylerin toplam çalışma süreleridir ($\chi^2 = 41,100; sd=16,1; p < .01$) (Bkz. Tablo 23). Tabloya bakıldığında katılımcıların çoğunluğu 10 – 25 yıl aralığında çalışanlardır. Bunun nedeni, ortalama insan ömrü ya da emeklilik yaşından dolayı bireylerin genellikle 25 yıldan fazla çalışmamaları olabilir. Sosyal desteği en fazla algılayan grup da ömür boyu toplam 10 – 25 yıl arası sürede çalışan bireylerdir. Bu bulgu, aynı kurumda uzun süre çalışmakta olan bireylerin iş arkadaşlarıyla, iş verenleriyle iyi ilişkiler içinde olması ve sabit bir işe sahip olmaktan ötürü prestij sahibi algılanmasından kaynaklanabilir.

Tablo 23. Sosyal Destek ile Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Toplam Çalışma Süresi									Toplam
		6 ay - 2,5 yıl	3 - 5 yıl	5,5 - 10 yıl	10,5 - 15 yıl	15,5 - 20 yıl	20,5 - 25 yıl	25,5 - 30 yıl	30,5 - 35 yıl	35,5 - 40 yıl	
Düşük	Sayı	2	17	39	37	35	6	11	16	0	163
	Satırda %	1,2	10,4	23,9	22,7	21,5	3,7	6,7	9,8	,0	100,0
	Toplamda %	,4	3,4	7,8	7,4	7,0	1,2	2,2	3,2	,0	32,7
Orta	Sayı	4	20	34	44	30	19	18	6	1	176
	Satırda %	2,3	11,4	19,3	25,0	17,0	10,8	10,2	3,4	,6	100,0
	Toplamda %	,8	4,0	6,8	8,8	6,0	3,8	3,6	1,2	,2	35,3
Yüksek	Sayı	2	7	36	24	35	19	12	16	8	159
	Satırda %	1,3	4,4	22,6	15,1	22,0	11,9	7,5	10,1	5,0	100,0
	Toplamda %	,4	1,4	7,2	4,8	7,0	3,8	2,4	3,2	1,6	31,9
Toplam	Sayı	8	44	109	105	100	44	41	38	9	498
	Toplamda %	1,6	8,8	21,9	21,1	20,1	8,8	8,2	7,6	1,8	100

$$\chi^2 = 41,100; sd=16,1; p < .01$$

İşte güvenlik kurallarına uygun davranmayı alışkanlık haline getirmiş bireylerin de sosyal destek puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 24, “kişisel koruyucu ekipman giyinme” davranışını uzun süredir sorunsuz biçimde sürdüren bireylerin sosyal destek algılarının orta ya da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu demektir ki; duygusal ya da araçsal olarak aradıkları desteğin kaynağına yakın olduğunu bilen katılımcılar aynı zamanda kişisel koruyucu ekipmanlarını giyinmeyi alışkanlık haline getirmektedirler ($\chi^2 = 31,66; sd=8,1; p < .01$). Oysa, kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışını otomatik bir alışkanlık haline getirmiş bireylerin nerdeyse 1/3’ü düşük sosyal destek algılamaktadır. Bunun nedeni olarak bu bireylerin güvenli davranmayı zaten benimsediklerinden dolayı sosyal desteğe ihtiyaçları olmadığını düşünebiliriz.

Tablo 24. Sosyal Destek ile Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	1	0	7	6	213	227
	Sosyal destekte %	,4	,0	3,1	2,6	93,8	100,0
	Toplamda %	,1	,0	1,0	,8	29,4	31,4
Orta	Sayı	3	0	24	18	203	248
	Toplamda %	,4	,0	3,3	2,5	28,0	34,3
	Sosyal destekte %	1,2	,0	9,7	7,3	81,9	100,0
Yüksek	Sayı	9	2	27	19	192	249
	Sosyal destekte %	3,6	,8	10,8	7,6	77,1	100,0
	Toplamda %	1,2	,3	3,7	2,6	26,5	34,4
Toplam	Sayı	13	2	58	43	608	724
	Toplamda %	1,8	,3	8,0	5,9	84,0	100

$\chi^2 = 31,66$; $sd=8,1$; $p < .01$

Tablo 25, bireylerin algıladıkları sosyal destek ile bireylerin iş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözleme konusunda buldukları davranış değişimi basamaklarını göstermektedir. Kay-kare testi sonucu, bireylerin sosyal destek algıları ile güvenli davranış gözleme basamakları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\chi^2 = 32,13$; $sd=8,1$; $p < .01$). Ancak Tablo 24'de karşılaştığımız duruma burada da rastlamaktayız. Diğerlerinin güvenli davranışlarını gözlemlemeyi alışkanlık haline getirmiş ve uzun süredir gerçekleştiren (muhafaza aşamasında olan) bireylerin (% 69,8) büyük çoğunluğu (% 25,7) aile, arkadaş ya da özel birisinden maddi ya da manevi açıdan yeterli destek almadıklarını düşünmektedir.

Tablo 25. Sosyal Destek ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemele Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemele					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	2	1	27	11	186	227
	Sosyal destekte %	,9	,4	11,9	4,8	81,9	100,0
	Toplamda %	,3	,1	3,7	1,5	25,7	31,4
Orta	Sayı	2	3	50	31	162	248
	Sosyal destekte %	,8	1,2	20,2	12,5	65,3	100,0
	Toplamda %	,3	,4	6,9	4,3	22,4	34,3
Yüksek	Sayı	10	1	53	28	157	249
	Sosyal destekte %	4,0	,4	21,3	11,2	63,1	100,0
	Toplamda %	1,4	,1	7,3	3,9	21,7	34,4
Toplam	Sayı	14	5	130	70	505	724
	Toplamda %	1,9	,7	18,0	9,7	69,8	100

$\chi^2 = 32,13$; $sd=8,1$; $p < .01$

Bireylerin pres, dar alanlar gibi el, kol ya da herhangi bir uzuvlarını sıkıştırma riski taşıyan potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat ederek işlerini sürdürmeyi alışkanlık haline getirmeleriyle sosyal destek algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 30,428$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tablo 26'ya baktığımızda muhafaza aşamasında olan bireylerin (otomatikleşen bir alışkanlıkla potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat edenlerin) düşük sosyal destek algılayanları % 26,7, orta ve yüksek sosyal destek algılayanları da % 48,5'tir.

Tablo 26. Sosyal Destek ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	10	0	13	11	193	227
	Sosyal destekte %	4,4	,0	5,7	4,8	85,0	100,0
	Toplamda %	1,4	,0	1,8	1,5	26,7	31,4
Orta	Sayı	6	4	28	40	170	248
	Sosyal destekte %	2,4	1,6	11,3	16,1	68,5	100,0
	Toplamda %	,8	,6	3,9	5,5	23,5	34,3
Yüksek	Sayı	10	5	29	24	181	249
	Sosyal destekte %	4,0	2,0	11,6	9,6	72,7	100,0
	Toplamda %	1,4	,7	4,0	3,3	25,0	34,4
Toplam	Sayı	26	9	70	75	544	724
	Toplamda %	3,6	1,2	9,7	10,4	75,1	100

$$\chi^2 = 30,428; sd=8,1; p < .01$$

Yüksek sosyal destek algısı ile ilişkili olan diğer değişken de riskli davranan iş arkadaşını uyarma davranışında bulunulan basamaklardır ($\chi^2 = 28,567; sd=8,1; p < .01$). Tablo 27'ye baktığımızda riskli davranan iş arkadaşını uyarma konusunda daha dikkatli davranan bireylerin sosyal destek puanlarının da orta veya yüksek aralıkta olduğunu görmekteyiz.

Tablo 27. Sosyal Destek ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	2	1	16	9	200	228
	Sosyal destekte %	,9	,4	7,0	3,9	87,7	100,0
	Toplamda %	,3	,1	2,2	1,2	27,6	31,4
Orta	Sayı	3	1	31	22	191	248
	Sosyal destekte %	1,2	,4	12,5	8,9	77,0	100,0
	Toplamda %	,4	,1	4,3	3,0	26,3	34,2
Yüksek	Sayı	7	5	43	23	171	249
	Sosyal destekte %	2,8	2,0	17,3	9,2	68,7	100,0
	Toplamda %	1,0	,7	5,9	3,2	23,6	34,3
Toplam	Sayı	12	7	90	54	562	725
	Toplamda %	1,7	1,0	12,4	7,4	77,5	100

$\chi^2 = 28,567$; $sd=8,1$; $p < .01$

Tablo 28, ağırlık kaldırırken güvenli şekilde davranmayı benimseme düzeyi ile aile, arkadaş ya da özel bir diğ erinden alınan sosyal desteğin fazla olması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\chi^2 = 28,721$; $sd=8,1$; $p < .01$).

Tablo 29’da ise bireylerin sosyal destek ölçeğinden aldıkları puanlar ile iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışını benimseme basamakları arasındaki ilişki sunulmuştur. Yapılan Kay-Kare testine göre sosyal destek puanı ile iş arkadaşlarına iş güvenliği konusunda geribildirimler vermek arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2 = 54,63$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tablo 29’a bakacak olursak iş arkadaşlarına

güvenlikle ilgili geribildirimler vermeyi otomatik bir alışkanlık haline getiren 465 bireyin 184'ü çevresinden aldığı sosyal desteğin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Tablo 28. Sosyal Destek ile Güvenli Ağırılık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Güvenli Ağırılık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	1	3	13	24	187	228
	Satırda %	,4	1,3	5,7	10,5	82,0	100,0
	Toplamda %	,1	,4	1,8	3,3	25,8	31,4
Orta	Sayı	1	1	24	48	174	248
	Satırda %	,4	,4	9,7	19,4	70,2	100,0
	Toplamda %	,1	,1	3,3	6,6	24,0	34,2
Yüksek	Sayı	3	4	40	46	156	249
	Satırda %	1,2	1,6	16,1	18,5	62,7	100,0
	Toplamda %	,4	,6	5,5	6,3	21,5	34,3
Toplam	Sayı	5	8	77	118	517	725
	Toplamda %	,7	1,1	10,6	16,3	71,3	100

$\chi^2 = 28,721$; $sd=8,1$; $p < .01$

Sosyal destek ile “bireylerin çalışmakta olduğu kurum”, “cinsiyet”, “ücret”, “eğitim durumu”, “yaş”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusuyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Yani, bireyin çalışmakta olduğu kurum; kadın ya da erkek olması; düşük ya da yüksek maaş alması; eğitim seviyesi; yaşı; evli, bekar ya da boşanmış olması; iş güvenliği konusuyla daha önceden karşılaşmış olması ve daha önce iş kazası yaşayıp yaşamaması bireyin algıladığı sosyal desteği tahmin etmede bilgi verici değildir.

Tablo 29. Sosyal Destek ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Sosyal Destek Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	1	2	21	19	184	227
	Satırda %	,4	,9	9,3	8,4	81,1	100
	Toplamda %	,1	,3	2,9	2,6	25,4	31,4
Orta	Sayı	2	4	54	39	149	248
	Satırda %	,8	1,6	21,8	15,7	60,1	100
	Toplamda %	,3	,6	7,5	5,4	20,6	34,3
Yüksek	Sayı	13	6	53	45	132	249
	Satırda %	5,2	2,4	21,3	18,1	53,0	100
	Toplamda %	1,8	,8	7,3	6,2	18,2	34,4
Toplam	Sayı	16	12	128	103	465	724
	Toplamda %	2,2	1,7	17,7	14,2	64,2	100

$\chi^2 = 54,63$; $sd=8,1$; $p < .01$

III.3.2. İşte Güvenli Davranış Öz- Yeterlik Ölçeği

İşte güvenli davranma konusunda bireyin kendisini yeterli hissetmesinden bahsederken anlatılmak istenen bireyin hem güvenlik talimatlarına uyup hem de iş taleplerini karşılayabilmesi, güvenlik taleplerini doğru şekilde yerine getirebilmesi ve duygusal açıdan yaptığından memnun kalmasıdır.

Analizler sonucunda işte güvenli davranma konusunda kendi yeterliğine inanan bireylerin aynı zamanda güvenli iş yapma konusunda da daha ileriki basamaklarda (hazırlık, eylem, muhafaza) olduğu bulunmuştur.

Koruyucu ekipman giyinme davranışı basamakları ile kendini yeterli hissetme puanları arasındaki ilişki de anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 79,721$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tablo 30, iki değişkenin kombinasyonlarına ait dağılımları göstermektedir. Tabloya bakarak güvenli davranışları uygulamada kendilerini yeterli hisseden bireylerin ekipman giyinme konusunda daha bilinçli, yani daha üst davranış basamağında olduklarını söyleyebiliriz. Oysa, düşük öz-yeterlik puanı olan bireylerden bazıları tasarı öncesi ve tasarı basamağında yer almaktadır.

Tablo 30. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	13	1	32	24	173	243
	Satırda %	5,3	,4	13,2	9,9	71,2	100,0
	Toplamda %	1,8	,1	4,3	3,3	23,5	33,0
Orta	Sayı	0	1	24	17	184	226
	Satırda %	,0	,4	10,6	7,5	81,4	100,0
	Toplamda %	,0	,1	3,3	2,3	25,0	30,7
Yüksek	Sayı	0	0	4	3	261	268
	Satırda %	,0	,0	1,5	1,1	97,4	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,5	,4	35,4	36,4
Toplam	Sayı	13	2	60	44	618	737
	Toplamda %	1,8	,3	8,1	6,0	83,9	100

$\chi^2 = 79,721$; $sd=8,1$; $p < .01$

Tablo 31, iş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemleyen ve/veya gözlemlemeyi alışkanlık haline getiren bireylerin güvenli iş yapma konusunda kendilerini daha yeterli hissettiklerini göstermektedir ($\chi^2 = 58,375$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tablodaki puanlara bakacak olursak, işte güvenli davranma konusunda yeterliğinin yüksek olduğunu vurgulayan bireylerin çoğunluğunun iş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemede de muhafaza basamağında olduğu görülmektedir (% 83,5).

Tablo 31. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme Arasındaki İlişki Tablosu

Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	13	4	51	35	141	244
	Öz-yeterlikte %	5,3	1,6	20,9	14,3	57,8	100
	Toplamda %	1,8	,5	6,9	4,7	19,1	33,1
Orta	Sayı	2	1	49	23	151	226
	Öz-yeterlikte %	,9	,4	21,7	10,2	66,8	100
	Toplamda %	,3	,1	6,6	3,1	20,5	30,7
Yüksek	Sayı	0	0	30	14	223	267
	Öz-yeterlikte %	,0	,0	11,2	5,2	83,5	100
	Toplamda %	,0	,0	4,1	1,9	30,3	36,2
Toplam	Sayı	15	5	130	72	515	737
	Toplamda %	2,0	,7	17,6	9,8	69,9	100

$\chi^2 = 58,375$; $sd=8,1$; $p < .01$

Aynı şekilde analizler, iş ortamındaki sıkıştırma noktalarına dikkat ederek çalışmayı benimsemiş ya da benimsemek üzere olan bireylerin iş güvenliğinde kendilerini daha yeterli gördüklerini göstermektedir ($\chi^2 = 56,838$; $sd=8,1$; $p < .01$), (Bkz. Tablo 32).

Tablo 32. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu

Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	13	7	43	33	148	244
	Satırda %	5,3	2,9	17,6	13,5	60,7	100,0
	Toplamda %	1,8	,9	5,8	4,5	20,1	33,1
Orta	Sayı	7	1	18	26	175	227
	Satırda %	3,1	,4	7,9	11,5	77,1	100,0
	Toplamda %	,9	,1	2,4	3,5	23,7	30,8
Yüksek	Sayı	6	1	10	17	232	266
	Satırda %	2,3	,4	3,8	6,4	87,2	100,0
	Toplamda %	,8	,1	1,4	2,3	31,5	36,1
Toplam	Sayı	26	9	71	76	555	737
	Toplamda %	3,5	1,2	9,6	10,3	75,3	100

$\chi^2 = 56,838$; $sd=8,1$; $p < .01$

Riskli davranan iş arkadaşını uarmaya başlayan, uyarın, uarmayı alışkanlık haline getiren bireylerin de iş güvenliği kurallarına uygun davranma konusunda riskli davranan arkadaşlarını uarmayı reddeden diğerlerine görece kendilerini yeterli hissettikleri görülmektedir ($\chi^2 = 57,450$; $sd=8,1$; $p < .01$) (Bkz. Tablo 33).

Güvenli çalışma koşullarına uymada kendi yeterliğini yüksek gören bireylerin ağırlık kaldırma davranışında da güvenlik talimatlarına uygun davranma basamakları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 41,467$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tablo 34'e bakıldığında ağırlık kaldırmada güvenlik talimatlarına uygun davranmayı alışkanlık haline getiren bireylerin % 41,1'inin işte güvenli davranma konusunda da yeterliliklerinin yüksek olduğunu görmekteyiz.

Tablo 33. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	9	7	45	25	158	244
	Satırda %	3,7	2,9	18,4	10,2	64,8	100,0
	Toplamda %	1,2	,9	6,1	3,4	21,4	33,1
Orta	Sayı	3	0	31	20	172	226
	Satırda %	1,3	,0	13,7	8,8	76,1	100,0
	Toplamda %	,4	,0	4,2	2,7	23,3	30,6
Yüksek	Sayı	0	0	17	11	240	268
	Satırda %	,0	,0	6,3	4,1	89,6	100,0
	Toplamda %	,0	,0	2,3	1,5	32,5	36,3
Toplam	Sayı	12	7	93	56	570	738
	Toplamda %	1,6	,9	12,6	7,6	77,2	100

$\chi^2 = 57,450$; $sd=8,1$; $p < .01$

Tablo 35'e baktığımızda iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim vermekte muhafaza aşamasında olan bireylerin öz yeterlik puanlarının da yüksek olduğunu görüyoruz ($\chi^2 = 44,103$; $sd=8,1$; $p < .01$). Tabloyu incelediğimizde işte güvenli davranış öz-yeterlik

ölçeğinden yüksek puan almakla muhafaza aşamasında olmak arasında bir ilişki görürüz. Tersine tasarı öncesi, tasarı, hazırlık ve eylem basamakları ile öz-yeterlik puanları arasındaki ilişki ise ters yöndedir. Yani, kendini güvenli davranmada yeterli hissetmek muhafaza aşamasında olmakla ilişkiliyken diğer basamaklar bu konuda bilgilendirici değildir.

Tablo 34. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile Güvenli Ağırık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

İş Güvenliği Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		Güvenli Ağırık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	1	7	40	48	148	244
	Sütunda %	20,0	87,5	51,3	40,3	28,0	33,1
	Satırda %	,4	2,9	16,4	19,7	60,7	100,0
	Toplamda %	,1	,9	5,4	6,5	20,1	33,1
Orta	Sayı	1	0	27	35	163	226
	Sütunda %	20,0	,0	34,6	29,4	30,9	30,6
	Satırda %	,4	,0	11,9	15,5	72,1	100,0
	Toplamda %	,1	,0	3,7	4,7	22,1	30,6
Yüksek	Sayı	3	1	11	36	217	268
	Sütunda %	60,0	12,5	14,1	30,3	41,1	36,3
	Satırda %	1,1	,4	4,1	13,4	81,0	100,0
	Toplamda %	,4	,1	1,5	4,9	29,4	36,3
Toplam	Sayı	5	8	78	119	528	738
	Toplamda %	,7	1,1	10,6	16,1	71,5	100

$\chi^2 = 41,467$; $sd=8,1$; $p < .01$

Tablo 35. İş Güvenliği Öz-Yeterlik ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

İş Güvenliği Öz-Yeterlik Ölçeğinden Alınan Toplam Puan		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Düşük	Sayı	12	5	59	39	128	243
	Satırda %	4,9	2,1	24,3	16,0	52,7	100,0
	Toplamda %	1,6	,7	8,0	5,3	17,4	33,0
Orta	Sayı	3	3	46	36	139	227
	Satırda %	1,3	1,3	20,3	15,9	61,2	100,0
	Toplamda %	,4	,4	6,3	4,9	18,9	30,8
Yüksek	Sayı	1	4	27	29	205	266
	Satırda %	,4	1,5	10,2	10,9	77,1	100,0
	Toplamda %	,1	,5	3,7	3,9	27,9	36,1
Toplam	Sayı	16	12	132	104	472	736
	Toplamda %	2,2	1,6	17,9	14,1	64,1	100

$\chi^2 = 44,103$; $sd=8,1$; $p < .01$

Bunlara karşın; güvenli iş davranışı öz-yeterlik ile “bireylerin çalışmakta olduğu kurum”, “cinsiyet”, “ücret”, “eğitim durumu”, “yaş”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında herhangi bir bağıntı bulunamamıştır. Bu sonuç, bireylerin çalışmakta olduğu kurum; cinsiyet; düşük ya da yüksek maaş almak; eğitim seviyesi; yaş; çalışma hayatına yeni atılmış olmak ya da yıllardır çalışıyor olmak; iş güvenliği konusyla daha önceden karşılaşmış olmak ve daha önce iş kazası yaşayıp yaşamamak gibi durumların bireylerin işlerini iş güvenliği gerekliliklerine uygun biçimde yapmakta kendilerini yeterli hissetmeleri konusunda bilgi verici olmadığını göstermektedir.

III.3.3. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı

Güvenli iş davranışlarından temel düzeyde önemli olanlardan “kişisel koruyucu ekipman giyinmek” puanları bireylerin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde sonuçlar İsdemir A.Ş. lehine çıkmaktadır ($\chi^2 = 23,670$; $sd=12,1$; $p < .05$). Tablo 36’yı incelediğimizde koruyucu ekipman giyinmeyi benimsemiş, alışkanlık haline getirmiş bireylerin çoğunluğu İsdemir A.Ş. çalışanlarıdır. Koruyucu ekipman giyinme konusunda üst basamaklarda olan diğer kurum ise Tekfen A.Ş.’dir. Bu farklılaşmanın nedeni bu kurumların iş güvenliği eğitimine verdikleri önem ya da çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olması olabilir.

Kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışını hayata geçirme, benimseme, uzun süredir gerçekleştirme ve alışkanlık haline getirme aynı zamanda diğer güvenli davranışları yapmakla doğru orantılıdır.

Tablo 37’de kişisel koruyucu ekipman giyinme ile iş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemlene basamakları arasındaki korelasyon gösterilmektedir ($\chi^2 = 210,137$; $sd=16,1$; $p < .01$).

Kişisel koruyucu ekipman giyinme ile potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme basamakları arasında da anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($\chi^2 = 125,373$; $sd=16,1$; $p < .01$). Tablo 38’e baktığımızda kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışında muhafaza basamağında olan bireylerin çoğunluğunun (% 81,0) da diğer durum için muhafaza basamağında olduğunu görmekteyiz. Buradan, güvenli davranış konusunda kararlarını vermiş ve uzun süredir uygulamada olan, yani bilinçli biçimde güvenli davranan bireylerin, diğer güvenli davranış durumu için de muhafaza basamağında olması, tasarı öncesi, tasarı, hazırlık ya da eylem basamağında olanlara göre daha muhtemeldir sonucu çıkartılabilir.

Tablo 36. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Ölçeği Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		Kurum Adı				Toplam
		İsdemir	Petrol Arıtım	Toros Tarım	Tekfen	
Tasarı Öncesi	Sayı	9	2	2	0	13
	Kurum içi %	1,5	10,0	4,8	,0	1,8
	Satırda %	69,2	15,4	15,4	,0	100,0
	Toplamda %	1,2	,3	,3	,0	1,8
Tasarı	Sayı	1	0	1	0	2
	Kurum içi %	,2	,0	2,4	,0	,3
	Satırda %	50,0	,0	50,0	,0	100,0
	Toplamda %	,1	,0	,1	,0	,3
Hazırlık	Sayı	45	2	6	7	60
	Kurum içi %	7,6	10,0	14,3	8,9	8,1
	Satırda %	75,0	3,3	10,0	11,7	100,0
	Toplamda %	6,1	,3	,8	,9	8,1
Eylem	Sayı	39	1	1	3	44
	Kurum içi %	6,5	5,0	2,4	3,8	6,0
	Satırda %	88,6	2,3	2,3	6,8	100,0
	Toplamda %	5,3	,1	,1	,4	6,0
Muhafaza	Sayı	502	15	32	69	618
	Kurum içi %	84,2	75,0	76,2	87,3	83,9
	Satırda %	81,2	2,4	5,2	11,2	100,0
	Toplamda %	68,1	2,0	4,3	9,4	83,9
Toplam	Sayı	596	20	42	79	737
	Toplamda %	80,9	2,7	5,7	10,7	100

$\chi^2 = 23,670$; $sd=12,1$; $p < .05$

Tablo 37. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Arasındaki İlişki Tablosu

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	5	0	5	0	3	13
	Satırda %	38,5	,0	38,5	,0	23,1	100,0
	Toplamda %	,7	,0	,7	,0	,4	1,8
Tasarı	Sayı	0	0	1	0	1	2
	Satırda %	,0	,0	50,0	,0	50,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,1	,0	,1	,3
Hazırlık	Sayı	2	2	30	8	18	60
	Satırda %	3,3	3,3	50,0	13,3	30,0	100,0
	Toplamda %	,3	,3	4,1	1,1	2,4	8,2
Eylem	Sayı	3	0	13	14	14	44
	Satırda %	6,8	,0	29,5	31,8	31,8	100,0
	Toplamda %	,4	,0	1,8	1,9	1,9	6,0
Muhafaza	Sayı	5	3	81	50	478	617
	Satırda %	,8	,5	13,1	8,1	77,5	100,0
	Toplamda %	,7	,4	11,0	6,8	64,9	83,8
Toplam	Sayı	15	5	130	72	514	736
	Toplamda %	2,0	,7	17,7	9,8	69,8	100

$\chi^2 = 210,137$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Tablo 38. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	5	0	3	1	4	13
	Satırda %	38,5	,0	23,1	7,7	30,8	100
	Toplamda %	,7	,0	,4	,1	,5	1,8
Tasarı	Sayı	0	0	1	0	1	2
	Satırda %	,0	,0	50,0	,0	50,0	100
	Toplamda %	,0	,0	,1	,0	,1	,3
Hazırlık	Sayı	2	2	18	10	28	60
	Satırda %	3,3	3,3	30,0	16,7	46,7	100
	Toplamda %	,3	,3	2,4	1,4	3,8	8,2
Eylem	Sayı	1	1	7	13	22	44
	Satırda %	2,3	2,3	15,9	29,5	50,0	100
	Toplamda %	,1	,1	1,0	1,8	3,0	6,0
Muhafaza	Sayı	18	6	41	52	499	616
	Satırda %	2,9	1,0	6,7	8,4	81,0	100
	Toplamda %	2,4	,8	5,6	7,1	67,9	83,8
Toplam	Sayı	26	9	70	76	554	735
	Toplamda %	3,5	1,2	9,5	10,3	75,4	100

$\chi^2 = 125,373$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Kişisel koruyucu ekipman giyinmek basamakları ile anlamlı ilişki gösteren diğer değişken ise riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma basamaklarıdır ($\chi^2 = 241,973$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Bu iki güvenlik durumundaki davranış basamağı korelasyonuna bakıldığında yine, muhafaza basamağında olanların diğer basamaklardakilerle farklılaştığı görülmektedir (Tablo 39).

Tablo 39. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	1	4	3	0	5	13
	Satırda %	7,7	30,8	23,1	,0	38,5	100,0
	Toplamda %	,1	,5	,4	,0	,7	1,8
Tasarı	Sayı	0	0	2	0	0	2
	Satırda %	,0	,0	100,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,3	,0	,0	,3
Hazırlık	Sayı	3	1	18	13	25	60
	Satırda %	5,0	1,7	30,0	21,7	41,7	100,0
	Toplamda %	,4	,1	2,4	1,8	3,4	8,1
Eylem	Sayı	2	1	7	13	21	44
	Satırda %	4,5	2,3	15,9	29,5	47,7	100,0
	Toplamda %	,3	,1	,9	1,8	2,8	6,0
Muhafaza	Sayı	6	1	63	30	518	618
	Satırda %	1,0	,2	10,2	4,9	83,8	100,0
	Toplamda %	,8	,1	8,5	4,1	70,3	83,9
Toplam	Sayı	12	7	93	56	569	737
	Toplamda %	1,6	,9	12,6	7,6	77,2	100

$\chi^2 = 241,973$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Kişisel koruyucu ekipman giyinmek ile güvenli ağırlık kaldırma değişkenleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2 = 133,799$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Tablo 40'a baktığımızda katılımcıların çoğununun (% 65,7) her iki durumda da muhafaza basamağında olduğunu görmekteyiz.

Tablo 40. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		Güvenli Ağırlık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	1	2	4	2	4	13
	Satırda %	7,7	15,4	30,8	15,4	30,8	100,0
	Toplamda %	,1	,3	,5	,3	,5	1,8
Tasarı	Sayı	0	0	1	1	0	2
	Satırda %	,0	,0	50,0	50,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,1	,1	,0	,3
Hazırlık	Sayı	0	1	19	18	22	60
	Satırda %	,0	1,7	31,7	30,0	36,7	100,0
	Toplamda %	,0	,1	2,6	2,4	3,0	8,1
Eylem	Sayı	0	0	9	18	17	44
	Satırda %	,0	,0	20,5	40,9	38,6	100,0
	Toplamda %	,0	,0	1,2	2,4	2,3	6,0
Muhafaza	Sayı	4	5	45	80	484	618
	Satırda %	,6	,8	7,3	12,9	78,3	100,0
	Toplamda %	,5	,7	6,1	10,9	65,7	83,9
Toplam	Sayı	5	8	78	119	527	737
	Toplamda %	,7	1,1	10,6	16,1	71,5	100

$\chi^2 = 133,799$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Kişisel koruyucu ekipman giyinmek ile iş arkadaşlarına geribildirimler vermek arasında da anlamlı bir korelasyon vardır ($\chi^2 = 128,125$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Tablo 41, bu iki değişkenin basamakları arasındaki dağılımı göstermektedir.

Tablo 41. Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı Basamağı		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	3	1	5	0	4	13
	Satırda %	23,1	7,7	38,5	,0	30,8	100,0
	Toplamda %	,4	,1	,7	,0	,5	1,8
Tasarı	Sayı	0	0	1	0	1	2
	Satırda %	,0	,0	50,0	,0	50,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,1	,0	,1	,3
Hazırlık	Sayı	2	2	28	13	14	59
	Satırda %	3,4	3,4	47,5	22,0	23,7	100,0
	Toplamda %	,3	,3	3,8	1,8	1,9	8,0
Eylem	Sayı	3	2	9	16	14	44
	Satırda %	6,8	4,5	20,5	36,4	31,8	100,0
	Toplamda %	,4	,3	1,2	2,2	1,9	6,0
Muhafaza	Sayı	8	7	89	75	437	616
	Satırda %	2,2	1,6	18,0	14,2	64,0	100,0
	Toplamda %	1,1	1,0	12,1	10,2	59,5	83,9
Toplam	Sayı	16	12	132	104	470	734
	Toplamda %	2,2	1,6	18,0	14,2	64,0	100

$$\chi^2 = 128,125; sd=16,1; p < .01$$

Yapılan kay-kare analizi sonucunda “cinsiyet”, “ücret”, “eğitim durumu”, “yaş”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenlerinin kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışı ile bağıntısı bulunamamıştır.

III.3.4. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemeleme

İş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemek de çalışılan kuruma göre farklılaşmaktadır. Sonuçlar, yine İsdemir A.Ş. lehinedir ($\chi^2 = 34,945$; $sd=12,1$; $p < .05$). Bu durumun sebebi katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 81) İsdemir çalışanı olması da olabilir. Petrol Arıtım Ş.T.İ. ve Toros Tarım'da çalışanların çoğunluğu henüz iş arkadaşlarının güvenlik davranışlarını gözlemek konusunda eylem basamağına geçmemişlerdir (Tablo 42).

İş arkadaşlarının güvenli davranışını gözlemlemeyi alışkanlık haline getirmek eğitim durumuyla da artı yönde ilişkilidir ($\chi^2 = 38,840$; $sd=24,1$; $p < .05$). Tablo 43'e baktığımızda başkalarının güvenli davranışını gözlemek konusunda daha aktif olanların çoğunlukla lise ve üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak bu iki grubun eğitim kalitesinin diğerlerine göre farklılaşması olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 42. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Ölçeği Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Basamağı		Kurum Adı				Toplam
		İsdemir	Petrol Arıtım	Toros Tarım	Tekfen	
Tasarı Öncesi	Sayı	12	2	1	0	15
	Satırda %	69,2	15,4	15,4	,0	100
	Toplamda %	1,6	,3	,1	,0	2,0
Tasarı	Sayı	4	0	0	1	5
	Satırda %	50,0	,0	50,0	,0	100
	Toplamda %	,5	,0	,0	,1	,7
Hazırlık	Sayı	91	6	16	17	130
	Satırda %	75,0	3,3	10,0	11,7	100
	Toplamda %	12,3	,8	2,2	2,3	17,6
Eylem	Sayı	59	0	0	13	72
	Satırda %	88,6	2,3	2,3	6,8	100
	Toplamda %	8,0	,0	,0	1,8	9,8
Muhafaza	Sayı	430	12	25	48	515
	Satırda %	81,2	2,4	5,2	11,2	100
	Toplamda %	58,3	1,6	3,4	6,5	69,9
Toplam	Sayı	596	20	42	79	737
	Toplamda %	80,9	2,7	5,7	10,7	100,0

$\chi^2 = 34,945$; $sd = 12,1$; $p < .05$

Tablo 43. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemele ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemele Basamağı		Eğitim Durumu							Toplam
		Okur-yazar	İlkokul	Lise	Üniversite	Mesleki Lise	Yüksekokul	Açıköğretim	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	4	9	2	0	0	0	15
	Satırda %	,0	26,7	60,0	13,3	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,6	1,4	,3	,0	,0	,0	2,3
Tasarı	Sayı	0	3	0	1	0	0	0	4
	Satırda %	,0	75,0	,0	25,0	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,5	,0	,2	,0	,0	,0	,6
Hazırlık	Sayı	0	20	75	12	0	3	1	111
	Satırda %	,0	18,0	67,6	10,8	,0	2,7	,9	100,0
	Toplamda %	,0	3,1	11,5	1,8	,0	,5	,2	17,1
Eylem	Sayı	0	6	29	16	2	6	0	59
	Satırda %	,0	10,2	49,2	27,1	3,4	10,2	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,9	4,5	2,5	,3	,9	,0	9,1
Muhafaza	Sayı	1	102	243	83	18	12	2	461
	Satırda %	,2	22,1	52,7	18,0	3,9	2,6	,4	100,0
	Toplamda %	,2	15,7	37,4	12,8	2,8	1,8	,3	70,9
Toplam	Sayı	1	135	356	114	20	21	3	650
	Toplamda %	,2	20,6	54,9	17,5	3,1	3,2	,5	100

$$\chi^2 = 38,840; sd=24,1; p < .05$$

Çalışanların, iş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemele konusundaki istikrarları diğer güvenli iş davranışlarındaki istikrarla eş yönlüdür. İş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemele ile potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme basamakları arasında da ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 220,920; sd=16,1; p < .01$). Tablo 44'e baktığımızda, iş arkadaşlarının güvenli davranışını gözlemelede katılımcıların önemli

çoğunluğunun (513, % 69,8) muhafaza basamağında olduğu görülmektedir. Ancak, ilgi çekici diğer bir yığılma ise iş arkadaşlarının güvenli davranışını gözleme konusunda hazırlık basamağında olan bireylerin sayısıdır (130, % 17,7). Bu dağılımın sebebi, diğerlerinin davranışını gözleme durumunun bireylerce güvenlik konusunda elzem olarak algılanmaması olabilir.

İş arkadaşlarının güvenli davranışını gözleme basamakları ile riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma basamakları arasında da anlamlı bir bağıntı kurulmuştur ($\chi^2 = 316,686$; $sd=16,1$; $p < .01$). Bu bağıntıyı incelerken bir iş arkadaşının riskli çalıştığını fark etmek için onun güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemek gerekliliğini göz önünde bulundurmak gerekir. Ancak, Tablo 45'e bakıldığında da Tablo 44'dekine benzer dağılım görülmektedir. Yani, bu iki güvenlik durumundan muhafaza basamağında olanlardan (% 62,7) sonra en kalabalık grup hazırlık basamağında (% 17,6) olanlardır.

İş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemek ile ağırlık kaldırırken güvenlik tedbirlerini uygulama basamakları arasında da anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($\chi^2 = 157,116$; $sd=16,1$; $p < .01$). Yani, iş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemlemeyi uzun süredir alışkanlık haline getirmiş bireyler aynı zamanda, güvenlik talimatları doğrultusunda ağırlık kaldırmayı da alışkanlık haline getirmiştir. Ancak bu güvenli durumlardan birinde muhafaza basamağında olmayan bireyler, diğer durum için de alt basamaklardadır (Bkz. Tablo 46).

Tablo 44. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme ile Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Basamağı		Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	6	1	1	3	4	15
	Satırda %	40,0	6,7	6,7	20,0	26,7	100,0
	Toplamda %	,8	,1	,1	,4	,5	2,0
Tasarı	Sayı	1	0	2	1	1	5
	Satırda %	20,0	,0	40,0	20,0	20,0	100,0
	Toplamda %	,1	,0	,3	,1	,1	,7
Hazırlık	Sayı	11	3	31	20	65	130
	Satırda %	8,5	2,3	23,8	15,4	20,0	100,0
	Toplamda %	1,5	,4	4,2	2,7	8,8	17,7
Eylem	Sayı	0	2	18	19	33	72
	Satırda %	,0	2,8	25,0	26,4	45,8	100,0
	Toplamda %	,0	,3	2,4	2,6	4,5	9,8
Muhafaza	Sayı	8	3	19	33	450	513
	Satırda %	1,6	,6	3,7	6,4	87,7	100,0
	Toplamda %	1,1	,4	2,6	4,5	61,2	69,8
Toplam	Sayı	26	9	71	76	553	735
	Toplamda %	3,5	1,2	9,7	10,3	75,2	100

$\chi^2 = 220,920$; $sd = 16,1$; $p < .01$

İş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemlemek ile anlamlı ölçüde korelatif olan diğer durum ise, iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler verme davranışı basamaklarıdır ($\chi^2 = 309,131$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Tablo 47'den anlaşılacağı gibi bireylerin her iki davranış için de buldukları basamaklar paraleldir. Ayrıca dikkat çeken diğer durum ise

bireylerin ya bu iki davranışı eş zamanlı olarak alışkanlık haline getirdikleri ya da henüz istikrar sağlayamadıklarıdır.

Tablo 45. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Basamağı		Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	2	4	5	2	2	15
	Satırda %	13,3	26,7	33,3	13,3	13,3	100,0
	Toplamda %	,3	,5	,7	,3	,3	2,0
Tasarı	Sayı	0	0	2	3	0	5
	Satırda %	,0	,0	40,0	60,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,3	,4	,0	,7
Hazırlık	Sayı	2	3	47	12	66	130
	Satırda %	1,5	2,3	36,2	9,2	50,8	100,0
	Toplamda %	,3	,4	6,4	1,6	9,0	17,6
Eylem	Sayı	1	0	13	19	39	72
	Satırda %	1,4	,0	18,1	26,4	54,2	100,0
	Toplamda %	,1	,0	1,8	2,6	5,3	9,8
Muhafaza	Sayı	7	0	26	20	462	515
	Satırda %	1,4	,0	5,0	3,9	89,7	100,0
	Toplamda %	,9	,0	3,5	2,7	62,7	69,9
Toplam	Sayı	12	7	93	56	569	737
	Toplamda %	1,6	,9	12,6	7,6	77,2	100

$\chi^2 = 316,686$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Tablo 46. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözlemleme Basamağı		Güvenli Ağırlık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	1	2	6	2	4	15
	Satırda %	6,7	13,3	40,0	13,3	26,7	100,0
	Toplamda %	,1	,3	,8	,3	,5	2,0
Tasarı	Sayı	0	0	1	0	4	5
	Satırda %	,0	,0	20,0	,0	80,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,1	,0	,5	,7
Hazırlık	Sayı	0	2	31	39	58	130
	Satırda %	,0	1,5	23,8	30,0	44,6	100,0
	Toplamda %	,0	,3	4,2	5,3	7,9	17,6
Eylem	Sayı	0	1	16	21	34	72
	Satırda %	,0	1,4	22,2	29,2	47,2	100,0
	Toplamda %	,0	,1	2,2	2,8	4,6	9,8
Muhafaza	Sayı	4	3	24	57	427	515
	Satırda %	,8	,6	4,7	11,1	82,9	100,0
	Toplamda %	,5	,4	3,3	7,7	57,9	69,9
Toplam	Sayı	5	8	78	119	527	737
	Toplamda %	,7	1,1	10,6	16,1	71,5	100

$\chi^2 = 157,116$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Tablo 47. İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarının Güvenli Davranışlarını Gözleme Basamağı		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	6	1	3	2	3	15
	Satırda %	40,0	6,7	20,0	13,3	20,0	100,0
	Toplamda %	,8	,1	,4	,3	,4	2,0
Tasarı	Sayı	1	0	2	0	2	5
	Satırda %	20,0	,0	40,0	,0	40,0	100,0
	Toplamda %	,1	,0	,3	,0	,3	,7
Hazırlık	Sayı	5	6	58	27	34	130
	Satırda %	3,8	4,6	44,6	20,8	26,2	100,0
	Toplamda %	,7	,8	7,9	3,7	4,6	17,7
Eylem	Sayı	0	1	22	26	23	72
	Satırda %	,0	1,4	30,6	36,1	31,9	100,0
	Toplamda %	,0	,1	3,0	3,5	3,1	9,8
Muhafaza	Sayı	4	4	47	49	409	513
	Satırda %	,8	,8	9,2	9,6	79,7	100,0
	Toplamda %	,5	,5	6,4	6,7	55,6	69,8
Toplam	Sayı	16	12	132	104	471	735
	Toplamda %	2,2	1,6	18,0	14,1	64,1	100

$\chi^2 = 309,131$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Ancak, iş arkadaşının güvenli davranıp davranmadığını gözlemek ile “cinsiyet”, “ücret”, “yaş”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu demektir ki, bireylerin iş arkadaşlarının koruyucu ekipman giyinip giyinmediklerini, gürültülü ortamlarda kulaklık takıp takmadıklarını, ağırlık kaldırırken güvenlik kriterlerine uygun davranıp davranmadıklarını gözlemede cinsiyet, ödenen ücret, yaş, ömür boyu

toplam çalışma süresi, evli, bekar ya da dul olmak, daha önceki zamanlarda iş güvenliği eğitimi alıp almamak ve iş kazası yaşayıp yaşamamak değişkenleri belirleyici değildir.

III.3.5. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek

Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmede eylem ya da muhafaza basamağı en çok lise ve üniversite mezunu çalışanları tarafından belirtilmiştir ($\chi^2 = 38,983$; $sd=24,1$; $p < .05$) (Bkz. Tablo 48).

Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme konusunda eyleme geçen ya da uzun süreli dikkat eden bireylerin 20 ve 50 yaş arası çalışanların olduğu görülmektedir ($\chi^2 = 28,221$; $sd=16,1$; $p < .05$), (Bkz. Tablo 49). Bunun nedenleri, 20 yaş altı ve 50 yaş üzeri çalışanın az rastlanması, yapılan işte uzmanlaştıkça işi güvenli biçimde yapma konusunda bireylerin kendilerini daha yeterli hissetmesi olabilir.

Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme davranışını benimseyen çalışanlar aynı zamanda diğer güvenli davranışları alışkanlık haline getirmede de başarılı olmaktadır. Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmekle riskli davranan iş arkadaşını uyarma basamakları arasında da anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($\chi^2 = 254,747$; $sd=16,1$; $p < .01$). Yani, el, ayak, parmak vb bir uzvunu sıkıştırma ihtimali olan alanlarda dikkatli çalışan bireyler aynı zamanda riskli davranan arkadaşlarını da uyarmak konusunda yeterli bilinç düzeyindedirler (Bkz. Tablo 50).

Tablo 48. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu

Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Basamağı		Eğitim Durumu							Toplam
		Okur-yazar	İlkokul	Lise	Üniversite	Mesleki Lise	Yüksekokul	Açıköğretim	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	5	12	3	0	1	0	21
	Satırda %	,0	23,8	57,1	14,3	,0	4,8	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,8	1,8	,5	,0	,2	,0	3,2
Tasarı	Sayı	0	4	5	0	0	0	0	9
	Satırda %	,0	44,4	55,6	,0	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,6	,8	,0	,0	,0	,0	1,4
Hazırlık	Sayı	1	13	39	4	1	1	0	59
	Satırda %	1,7	22,0	66,1	6,8	1,7	1,7	,0	100,0
	Toplamda %	,2	2,0	6,0	,6	,2	,2	,0	9,1
Eylem	Sayı	0	8	30	19	2	6	0	65
	Satırda %	,0	12,3	46,2	29,2	3,1	9,2	,0	100,0
	Toplamda %	,0	1,2	4,6	2,9	,3	,9	,0	10,0
Muhafaza	Sayı	0	105	271	88	17	13	3	497
	Satırda %	,0	21,1	54,5	17,7	3,4	2,6	,6	100,0
	Toplamda %	,0	16,1	41,6	13,5	2,6	2,0	,5	76,3
Toplam	Sayı	1	135	357	114	20	21	3	651
	Toplamda %	,2	20,7	54,8	17,5	3,1	3,2	,5	100

$\chi^2 = 38,983$; $sd=24,1$; $p < .05$

Tablo 49. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Yaş Arasındaki İlişki Tablosu

Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etme Basamağı		Yaş					Toplam
		18 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	5	8	3	1	17
	Satırda %	,0	29,4	47,1	17,6	5,9	100,0
	Toplamda %	,0	,9	1,5	,6	,2	3,1
Tasarı	Sayı	0	1	3	1	2	7
	Satırda %	,0	14,3	42,9	14,3	28,6	100,0
	Toplamda %	,0	,2	,6	,2	,4	1,3
Hazırlık	Sayı	1	8	18	16	4	47
	Satırda %	2,1	17,0	38,3	34,0	8,5	100,0
	Toplamda %	,2	1,5	3,3	3,0	,7	8,7
Eylem	Sayı	0	12	26	9	5	52
	Satırda %	,0	23,1	50,0	17,3	9,6	100,0
	Toplamda %	,0	2,2	4,8	1,7	,9	9,6
Muhafaza	Sayı	0	50	235	85	48	418
	Satırda %	,0	12,0	56,2	20,3	11,5	100,0
	Toplamda %	,0	9,2	43,4	15,7	8,9	77,3
Toplam	Sayı	1	76	290	114	60	541
	Toplamda %	,2	14,0	53,6	21,1	11,1	100

$\chi^2 = 28,221$; $sd = 16,1$; $p < .05$

Tablo 50. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Basamağı		Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	4	11	1	10	26
	Satırda %	,0	15,4	42,3	3,8	38,5	100,0
	Toplamda %	,0	,5	1,5	,1	1,4	3,5
Tasarı	Sayı	1	0	6	0	2	9
	Satırda %	11,1	,0	66,7	,0	22,2	100,0
	Toplamda %	,1	,0	,8	,0	,3	1,2
Hazırlık	Sayı	5	2	21	15	28	71
	Satırda %	7,0	2,8	29,6	21,1	39,4	100,0
	Toplamda %	,7	,3	2,9	2,0	3,8	9,6
Eylem	Sayı	1	0	14	20	41	76
	Satırda %	1,3	,0	18,4	26,3	53,9	100,0
	Toplamda %	,1	,0	1,9	2,7	5,6	10,3
Muhafaza	Sayı	5	1	40	20	488	554
	Satırda %	,9	,2	7,2	3,6	88,1	100,0
	Toplamda %	,7	,1	5,4	2,7	66,3	75,3
Toplam	Sayı	12	7	92	56	569	736
	Toplamda %	1,6	1,0	12,5	7,6	77,3	100

$\chi^2 = 254,747$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek ile ağırlık kaldırırken güvenlik tedbirlerini uygulamayı alışkanlık haline getirmek arasında da anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($\chi^2 = 242,894$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat eden bireylerden 456'sı (% 62,0) ağırlık kaldırırken güvenlik tedbirlerini uygulamayı alışkanlık haline getirmiştir ($\chi^2 = 242,894$; $sd = 16,1$; $p < .01$) (Bkz. Tablo 51).

Tablo 51. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile Güvenli Ağırılık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Basamağı		Güvenli Ağırılık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	3	3	7	5	8	26
	Satırda %	11,5	11,5	26,9	19,2	30,8	100,0
	Toplamda %	,4	,4	1,0	,7	1,1	3,5
Tasarı	Sayı	0	1	0	3	5	9
	Satırda %	,0	11,1	,0	33,3	55,6	100,0
	Toplamda %	,0	,1	,0	,4	,7	1,2
Hazırlık	Sayı	0	2	28	15	26	71
	Satırda %	,0	2,8	39,4	21,1	36,6	100,0
	Toplamda %	,0	,3	3,8	2,0	3,5	9,6
Eylem	Sayı	0	0	14	30	32	76
	Satırda %	,0	,0	18,4	39,5	42,1	100,0
	Toplamda %	,0	,0	1,9	4,1	4,3	10,3
Muhafaza	Sayı	2	2	28	66	456	554
	Satırda %	,4	,4	5,1	11,9	82,3	100,0
	Toplamda %	,3	,3	3,8	9,0	62,0	75,3
Toplam	Sayı	5	8	77	119	527	736
	Toplamda %	,7	1,1	10,5	16,2	71,6	100

$\chi^2 = 242,894$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek ile iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler vermek davranışları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 195,421$; $sd = 16,1$; $p < .01$). Tablo 52, bu iki davranış için hazırlık, eylem ve muhafaza aşamasında olanların tasarı öncesi ve tasarı aşamasındakilerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 52. Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek Basamağı		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	5	3	4	1	13	26
	Satırda %	19,2	11,5	15,4	3,8	50,0	100,0
	Toplamda %	,7	,4	,5	,1	1,8	3,5
Tasarı	Sayı	1	2	2	2	2	9
	Satırda %	11,1	22,2	22,2	22,2	22,2	100,0
	Toplamda %	,1	,3	,3	,3	,3	1,2
Hazırlık	Sayı	1	0	36	14	20	71
	Toplamda %	,1	,0	4,9	1,9	2,7	9,7
	Satırda %	1,4	,0	50,7	19,7	28,2	100,0
Eylem	Sayı	3	3	17	24	29	76
	Toplamda %	,4	,4	2,3	3,3	4,0	10,4
	Satırda %	3,9	3,9	22,4	31,6	38,2	100,0
Muhafaza	Sayı	6	4	72	63	407	552
	Toplamda %	,8	,5	9,8	8,6	55,4	75,2
	Satırda %	1,1	,7	13,0	11,4	73,7	100,0
Toplam	Sayı	16	12	131	104	471	734
	Toplamda %	2,2	1,6	17,8	14,2	64,2	100

$$\chi^2=195,421; sd=16,1; p< .01$$

Kay-kare testi sonucunda potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek ile “çalışılmakta olunan kurum”, “cinsiyet”, “ücret”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusuyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında bir bağıntı bulunamamıştır.

III.3.6. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma

Riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma davranışı öncelikle, hangi davranışların riskli olduğunu bilmesini, sonra ise, çalışanların diğer çalışanların güvenli davranışını gözlemlemesini gerektirmektedir. Bu davranış basamaklarıyla ilgili elde edilen korelasyon sonuçları aşağıda verilmiştir.

Riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma alışkanlığı kazanmada bireyin çalıştığı kurum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2 = 22,406$; $sd=12,1$; $p < .05$). Tablo 53'e bakıldığında, tüm katılımcılar içinde en büyük oranla riskli davranan arkadaşlarını uyarmayı alışkanlık haline getirenler Petrol Arıtım Ş.T.İ. çalışanlarıdır (% 85). İkinci çoğunlukla uyarıcı kurum ise İSDEMİR A.Ş.'dir. katılımcıların çoğunun İSDEMİR A.Ş. çalışanları olmasına rağmen bu davranışı alışkanlık haline getirenlerin çoğunluğunun görece küçük bir işletme olan Petrol Arıtım Ş.T.İ. olmasını küçük işletmedeki ilişkilerin daha sıkı olmasıyla açıklayabiliriz.

Riskli davranan iş arkadaşını uyarma ile ağırlık kaldırırken güvenlik tedbirlerini uygulama basamakları da anlamlı bağıntı kuran diğer değişkenlerdir ($\chi^2 = 179,438$; $sd=16,1$; $p < .01$) Yani bireyler riskli davranan arkadaşlarını ne kadar uyarıyorlarsa ağırlık kaldırırken o kadar dikkatli davranmaktadır. Tablo 54'e baktığımızda tüm katılımcıların ağırlık kaldırırken güvenlik talimatlarına uygun davranma konusunda en azından tasarı aşamasında olduğunu görmekteyiz. Bu, çalışanların ağırlık kaldırma konusunda diğer güvenlik davranışlarına görece daha bilinçli oldukları ipucunu verebilir. Yine, tabloya bakarsak riskli davranan iş arkadaşını uyarma konusunda bireylerin daha çok hazırlık ya da muhafaza aşamasında olduğunu görürüz. Bu sonucun nedeni ise, kültürel olarak etkileşim konusunda çekingen davranmak olabilir.

Tablo 53. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı

Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Basamağı		Kurum Adı				Toplam
		İsdemir	Petrol Arıtım	Toros Tarım	Tekfen	
Tasarı Öncesi	Sayı	10	0	2	0	12
	Kurum içi %	1,7	,0	4,8	,0	1,6
	Toplamda %	1,4	,0	,3	,0	1,6
Tasarı	Sayı	4	1	1	1	7
	Kurum içi %	,7	5,0	2,4	1,3	,9
	Toplamda %	,5	,1	,1	,1	,9
Hazırlık	Sayı	73	2	5	13	93
	Kurum içi %	12,2	10,0	11,9	16,5	12,6
	Toplamda %	9,9	,3	,7	1,8	12,6
Eylem	Sayı	41	0	2	13	56
	Kurum içi %	6,9	,0	4,8	16,5	7,6
	Toplamda %	5,6	,0	,3	1,8	7,6
Muhafaza	Sayı	469	17	32	52	570
	Kurum içi %	78,6	85,0	76,2	65,8	77,2
	Toplamda %	63,6	2,3	4,3	7,0	77,2
Toplam	Sayı	597	20	42	79	738
	Toplamda %	80,9	2,7	5,7	10,7	100

$\chi^2 = 22,406$; $sd = 12,1$; $p < .05$

Tablo 54. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma ile Güvenli Ağırlık Kaldırma Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Basamağı		Güvenli Ağırlık Kaldırma					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	1	3	1	7	12
	Satırda %	,0	8,3	25,0	8,3	58,3	100,0
	Toplamda %	,0	,1	,4	,1	,9	1,6
Tasarı	Sayı	0	1	4	1	1	7
	Satırda %	,0	14,3	57,1	14,3	14,3	100,0
	Toplamda %	,0	,1	,5	,1	,1	,9
Hazırlık	Sayı	1	3	32	25	32	93
	Satırda %	1,1	3,2	34,4	26,9	34,4	100,0
	Toplamda %	,1	,4	4,3	3,4	4,3	12,6
Eylem	Sayı	0	0	8	24	24	56
	Satırda %	,0	,0	14,3	42,9	42,9	100,0
	Toplamda %	,0	,0	1,1	3,3	3,3	7,6
Muhafaza	Sayı	4	3	31	68	464	570
	Satırda %	,7	,5	5,4	11,9	81,4	100,0
	Toplamda %	,5	,4	4,2	9,2	62,9	77,2
Toplam	Sayı	5	8	78	119	528	738
	Toplamda %	,7	1,1	10,6	16,1	71,5	100

$$\chi^2 = 179,438; sd=16,1; p < .01$$

Riskli davranan iş arkadaşını uyarmak ile iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler vermek arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 281,107; sd=16,1; p < .01$). Her iki davranış da birbirine benzer davranışlardır. Dolayısıyla bireylerin bu iki davranışı yerine getirme basamaklarının paralel olması beklenir bir sonuçtur. Tablo 55'e baktığımızda en fazla bireyin her iki davranışın da muhafaza aşamasında olanlar (% 59,5)

görülmektedir. Ancak tabloda ikinci yığılma ise iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışı “hazırlık” basamağının riskli davranan arkadaşını uyarma davranışında hazırlık (% 6,7), eylem (% 7,9) ve muhafaza (% 8,4) basamağı kombinasyonudur. Buradan, bireylerin bir şeye karar verdikleri zaman onu benimsediklerini, yani ya hep ya hiç olaak uyguladıkları yorumunu yapabiliriz.

Tablo 55. Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma Basamağı		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	2	0	3	2	5	12
	Satırda %	16,7	,0	25,0	16,7	41,7	100,0
	Toplamda %	,3	,0	,4	,3	,7	1,6
Tasarı	Sayı	3	1	2	0	1	7
	Satırda %	42,9	14,3	28,6	,0	14,3	100,0
	Toplamda %	,4	,1	,3	,0	,1	1,0
Hazırlık	Sayı	5	4	49	21	14	93
	Satırda %	5,4	4,3	25,7	22,6	15,1	100,0
	Toplamda %	,7	,5	6,7	2,9	1,9	12,7
Eylem	Sayı	3	0	16	23	14	56
	Satırda %	5,4	,0	28,6	41,1	25,0	100,0
	Toplamda %	,4	,0	2,2	3,1	1,9	7,6
Muhafaza	Sayı	3	7	62	58	437	567
	Satırda %	,5	1,2	10,9	10,2	77,1	100,0
	Toplamda %	,4	1,0	8,4	7,9	59,5	77,1
Toplam	Sayı	16	12	132	104	471	735
	Toplamda %	2,2	1,6	18,0	14,1	64,1	100

$$\chi^2 = 281,107; \text{sd} = 16,1; p < .01$$

Analiz sonuçları göstermiştir ki, riskli davranan iş arkadaşını uyarma davranışı, “cinsiyet”, “ücret”, “yaş”, “eğitim seviyesi”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusunda tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri ile ilişkili değildir.

III.3.7. Güvenli Ağırlık Kaldırma

Tablo 56, ağırlık kaldırırken güvenlik tedbirlerine uymakla eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi göstermektedir ($\chi^2 = 45,7841$; $sd=24,1$; $p < .05$). Tablodan hareketle lise ve üniversite mezunu olanların ağırlık kaldırmada daha güvenli davrandıklarını söyleyebiliriz. Tablo 56’da dikkat çeken verilerden birisi güvenli ağırlık kaldırma konusunda tasarı öncesi basamakta olan dört çalışandır. Bu bulgu, söz konusu dört bireyin eğitim durumları dolayısıyla ağırlık kaldırmak gereken işlerde çalışmamış olmasıyla açıklanabilir.

Güvenli yöntemlerle ağırlık kaldırma davranışı basamakları ile ilişki gösteren diğer değişken de iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışı basamaklarıdır ($\chi^2 = 281,768$; $sd=16,1$; $p < .01$). Tablo 57, katılımcıların bu iki davranışa ait basamak dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 56. Güvenli Ağırlık Kaldırma ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu

Güvenli Ağırlık Kaldırma Basamağı		Eğitim Durumu							Toplam
		Okur-yazar	İlkokul	Lise	Üniversite	Mesleki Lise	Yükseköğretim	Açıköğretim	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	0	0	4	0	0	0	4
	Satırda %	,0	,0	,0	100,0	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,0	,0	,6	,0	,0	,0	,6
Tasarı	Sayı	0	3	5	0	0	0	0	8
	Satırda %	,0	37,5	62,5	,0	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,5	,8	,0	,0	,0	,0	1,2
Hazırlık	Sayı	1	20	36	10	2	1	0	70
	Satırda %	1,4	28,6	21,4	14,3	2,9	1,4	,0	100,0
	Toplamda %	,2	3,1	5,5	1,5	,3	,2	,0	10,8
Eylem	Sayı	0	12	57	27	4	2	0	102
	Satırda %	,0	11,8	55,9	26,5	3,9	2,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	1,8	8,8	4,1	,6	,3	,0	15,7
Muhafaza	Sayı	0	100	259	73	14	18	3	467
	Satırda %	,0	21,4	55,5	15,6	3,0	3,9	,6	100,0
	Toplamda %	,0	15,4	39,8	11,2	2,2	2,8	,5	71,7
Toplam	Sayı	1	135	357	114	20	21	3	651
	Toplamda %	,2	20,7	54,8	17,5	3,1	3,2	,5	100

$\chi^2 = 45,7841$; $sd=24,1$; $p < .05$

Tablo 57. Güvenli Ağırlık Kaldırma ile İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Davranışı Arasındaki İlişki Tablosu

Güvenli Ağırlık Kaldırma Basamağı		İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme					Toplam
		Tasarı Öncesi	Tasarı	Hazırlık	Eylem	Muhafaza	
Tasarı Öncesi	Sayı	1	0	0	0	4	5
	Satırda %	20,0	,0	,0	,0	80,0	100,0
	Toplamda %	,1	,0	,0	,0	,5	,7
Tasarı	Sayı	1	1	2	2	2	8
	Satırda %	12,5	12,5	25,0	25,0	25,0	100,0
	Toplamda %	,1	,1	,3	,3	,3	1,1
Hazırlık	Sayı	6	2	46	13	11	78
	Satırda %	7,7	2,6	59,0	16,7	14,1	100,0
	Toplamda %	,8	,3	6,3	1,8	1,5	10,6
Eylem	Sayı	4	1	25	51	38	119
	Satırda %	3,4	,8	21,0	42,9	31,9	100,0
	Toplamda %	,5	,1	3,4	6,9	5,2	16,2
Muhafaza	Sayı	4	8	59	38	416	525
	Satırda %	,8	1,5	11,2	7,2	79,2	100,0
	Toplamda %	,5	1,1	8,0	5,2	56,6	71,4
Toplam	Sayı	16	12	132	104	471	735
	Toplamda %	2,2	1,6	18,0	14,1	64,1	100

$\chi^2 = 281,768$; $sd = 16,1$; $p < .01$

Ancak, ağırlık kaldırırken güvenli iş kurallarına uymak ile “çalışılan kurum”, “cinsiyet”, “ücret”, “yaş”, “toplam çalışma süresi”, “iş güvenliği konusuyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Yani söz konusu değişkenler çalışanların güvenli ağırlık kaldırma davranışını benimseyip benimsememesi konusunda fikir verici değildir.

III.3.8. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme

Araştırmaya katılanların çalışmakta oldukları kurumlar, katılımcıların iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışında üst basamaklarda olmalarıyla ilişkilidir ($\chi^2 = 27,353$; $sd=12,1$; $p < .05$). Tablo 58, Tekfen A.Ş. çalışanlarının bu güvenli davranışı alışkanlık haline getirmede diğerlerinden daha önde olduğunu göstermektedir (% 69,6). İş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler vermeyi otomatik bir alışkanlık haline getirmede ikinci çoğunluk % 64,4 oranıyla İSDEMİR A.Ş.'ye aittir. Bu bulgulardan hareketle Tekfen A.Ş. ve İSDEMİR A.Ş. lehine sonucun sebebi olarak bu iki kurum çalışanlarının eğitim düzeyinin yüksek olması ya da iş güvenliği eğitimlerine önem vermelerini gösterebiliriz.

Tablo 59 ise ilkokul, lise ya da üniversite mezunlarının güvenlikle ilgili geribildirim verme konusunda diğer okul mezunlarından daha aktif olduğunu göstermektedir ($\chi^2 = 48,558$; $sd=24,1$; $p < .05$).

Tablo 58. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Puanlarının Kurumlara Göre Dağılımı

İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Basamağı		Kurum Adı				Toplam
		İsdemir	Petrol Arıtım	Toros Tarım	Tekfen	
Tasarı Öncesi	Sayı	10	2	4	0	16
	Kurum içi %	1,7	10,0	9,5	,0	2,2
	Satırda %	62,5	12,5	25,0	,0	100,0
	Toplamda %	1,4	,3	,5	,0	2,2
Tasarı	Sayı	10	0	1	1	12
	Kurum içi %	1,7	,0	2,4	1,3	1,6
	Satırda %	83,3	,0	8,3	8,3	100,0
	Toplamda %	1,4	,0	,1	,1	1,6
Hazırlık	Sayı	103	7	9	13	132
	Kurum içi %	17,3	35,0	21,4	16,5	17,9
	Satırda %	78,0	5,3	6,8	9,8	100,0
	Toplamda %	14,0	1,0	1,2	1,8	17,9
Eylem	Sayı	89	0	5	10	104
	Kurum içi %	15,0	,0	11,9	12,7	14,1
	Satırda %	85,6	,0	4,8	9,6	100,0
	Toplamda %	12,1	,0	,7	1,4	14,1
Muhafaza	Sayı	383	11	23	55	472
	Kurum içi %	64,4	55,0	54,8	69,6	64,1
	Satırda %	81,1	2,3	4,9	11,7	100,0
	Toplamda %	52,0	1,5	3,1	7,5	64,1
Toplam	Sayı	595	20	42	79	736
	Toplamda %	80,8	2,7	5,7	10,7	100

$$\chi^2 = 27,353; \text{sd} = 12,1; p < .05$$

Tablo 59. İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu

İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme Basamağı		Eğitim Durumu							Toplam
		Okur-yazar	İlkokul	Lise	Üniversite	Mesleki Lise	Yüksekokul	Açıköğretim	
Tasarı Öncesi	Sayı	0	3	11	1	0	0	1	16
	Satırda %	,0	18,8	68,8	6,3	,0	,0	6,3	100,0
	Toplamda %	,0	,5	1,7	,2	,0	,0	,2	2,5
Tasarı	Sayı	0	3	7	1	0	0	0	11
	Satırda %	,0	27,3	63,6	9,1	,0	,0	,0	100,0
	Toplamda %	,0	,5	1,1	,2	,0	,0	,0	1,7
Hazırlık	Sayı	1	18	73	16	5	3	0	116
	Satırda %	,9	15,5	62,9	13,8	4,3	2,6	,0	100,0
	Toplamda %	,2	2,8	11,2	2,5	,8	,5	,0	17,9
Eylem	Sayı	0	12	49	28	1	4	0	94
	Satırda %	,0	12,8	52,1	29,8	1,1	4,3	,0	100,0
	Toplamda %	,0	1,8	7,6	4,3	,2	,6	,0	14,5
Muhafaza	Sayı	0	100	216	67	14	14	1	412
	Satırda %	,0	24,3	52,1	29,8	1,1	4,3	,0	100,0
	Toplamda %	,0	15,4	33,3	10,3	2,2	2,2	,2	63,5
Toplam	Sayı	1	136	356	113	20	21	2	649
	Toplamda %	,2	21,0	54,9	17,4	3,1	3,2	,3	100

$\chi^2 = 48,558$; $sd = 24,1$; $p < .05$

Kay-kare testi sonucunda, iş arkadaşına güvenli davranmakla ilgili geribildirim verme alışkanlığı ile “cinsiyet”, “ücret”, “yaş”, “toplam çalışma süresi”, “medeni durum”, “iş güvenliği konusuyla tanışık olma”, “iş kazası deneyimi” değişkenleri arasında anlamlı bir bağıntı bulunamamıştır.

III.4. Değişkenler Arası Kestirim İlişkisi

Araştırmada kullandığımız değişkenlerin birbirini yordayıcı ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla değişkenler arasında lojistik regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz, kurduğumuz modele uygundur ($\chi^2 = 64,81$; $sd=24$; $p < .001$). Bu demektir ki, kullandığımız istatistik analizi elimizdeki değişkenler ve değişken kategorilerine uyumludur.

Analiz sonuçları göstermektedir ki, araştırmamızda kullandığımız değişkenler bir diğerini kestirecek düzeyde birbirleriyle ilişkilidir. Yani, sonuçlar, hipotezlerimizi doğrulamaktadır.

Güvenli çalışma koşullarına uygun davranma, sosyal desteği kestirmede anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($\chi^2 = 47,36$; $sd=6$; $p < .01$). Ancak, Tablo 60'a bakıldığında güvenli iş davranışlarından sadece "kişisel koruyucu ekipman giyinmek" ve "iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim vermek" davranışlarının sosyal desteğin derecesini kestirmede etkili olduğunu görülmektedir.

Bu bulguya göre, kişisel koruyucu ekipmanını giyerek çalışmak ile çalışanların sosyal destek algıları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($B = -.30$), ($Wald (z) = 5,87$; $sd=6,1$; $p < .05$). Tabloya bakarsak bireylerin kendilerine yönelik algıladıkları sosyal destekte bir birimlik artışın, bireylerin koruyucu ekipman giyinme davranışında ,74 kat azalmayı öngörmektedir. Sosyal destek ile kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışı basamakları arasındaki ilişkinin kay-kare testi sonucu da .01 düzeyinde anlamlı bulunduğunu göz önüne alarak kişisel koruyucu ekipman giyinmeye karar vermek ya da giyinmek davranışının sosyal destekle güçlü bir ilişki içinde olduğunu söyleyebiliriz.

“İş arkadaşlarına işte güvenli davranmayla ilgiligeribildirim vermek” de sosyal desteği kestiren diğer güvenli davranış değişkenidir ($B = -.23$), ($Wald(z) = 5,29$; $sd = 6,1$; $p < .05$). Bu sonuca göre, bireylerin algıladıkları sosyal destekteki bir birim farklılık, iş arkadaşlarına geri bildirim verme davranışında eksi yönde ,79 kat değişime sebep olmaktadır. Sosyal destek algısının boyutlarıyla (düşük, orta, yüksek) iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme basamakları arasındaki korelasyon sonucu da bu iki durum arasındaki ilişkinin .01 düzeyinde olduğunu, yani, lojistik regresyon analizi sonucu elde ettiğimiz bulgunun anlamlı çıkmasının tesadüfi olmadığını göstermiştir. Bu sonuca göre, bireylerin, iş arkadaşlarına güvenli davranışlara dair, ne yaptığını ne yapmadığını, ne kadar başarılı olduğunu, nerede eksiklikleri olduğu ya da nerede iyi olduğunu bildirmesi için iş arkadaşlarıyla aralarında güvene dayalı bir ilişki ya da artı yönde sosyal destek algısı sahibi olmaları gerekmektedir. Çünkü, yaşadığımız kültürde olumsuz eleştirilerimizi, tenkitlerimizi dostluğuna, yakınlığına güvenmediğimiz kişilere bildirmek sakınılması gereken, kimi zaman ayıp sayılan, nezaketsizlik olarak algılanan bir durumdur.

Buna karşın “iş arkadaşlarına iş güvenliğiyle ilgili davranışlarını gözlemleme, potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat ederek çalışma ve riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma” davranışları sosyal desteği kestirmede eksi yönde ilişkili görünmelerine ve kay-kare analizlerinde .01 düzeyinde anlamlı korelasyon göstermelerine rağmen anlamlı düzeyde yordayıcı değillerdir. Bu demektir ki; bireyler, aralarında bir bağ oluştuğunu düşünmediği kişilerin de güvenli davranışlarını gözleyebilirler. Ya da bireylerin, diğerlerinin güvenli davranışlarını gözlemlemek, potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek, riskli davranan iş arkadaşını uyarmak için yüksek sosyal destek algısında olmaları gerekmemektedir.

Tablo 60. İşte Güvenli Davranmanın Sosyal Desteği Öngörmedeki Etkisi Tablosu

Güvenli İş Davranışları	B	Standart Hata	Wald (z)	SD	p	Exp(B)
Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı	-,30	,12	5,87	1	,02	,74
İş Güvenlikle Arkadaşlarının Davranışlarını Gözlemleme İlgili	-,03	,11	,09	1	,76	,96
Potansiyel Noktalarına Sıkıştırma Dikkat Etmek	,05	,10	,24	1	,63	1,05
Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma	-,17	,11	2,37	1	,12	,84
Güvenli Ağırlık Kaldırma	-,20	,12	2,74	1	,09	,82
İş Güvenlikle Arkadaşlarına Geribildirimler Verme İlgili	-,23	,10	5,29	1	,02	,79

Bireyin yaptığı güvenli iş davranışları tarafından kestirilebilen diğer araştırma değişkeni ise işte güvenli çalışmada öz-yeterli hissetmektir ($\chi^2 = 81,05$; $sd=6$; $p < .01$). Ancak Tablo 61'e bakarsak bütün güvenli iş davranışı türlerinin işte güvenli davranmada öz-yeterliliği kestirmedeğini görürüz.

Kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışı bireylerin güvenli çalışma konusunda kendilerini ne kadar yeterli hissettikleri konusunda tahmin gücü olan bir değişkendir ($B = ,53$), ($Wald (z) = 12,86$; $sd=6,1$; $p < .01$). Bu sonuca göre, bireylerin işte güvenli çalışmada öz yeterli hissetme düzeylerindeki bir birimlik değişme kişisel koruyucu ekipman giyinme olasılığını 1,70 kez arttırmaktadır. Yapılan kay-kare testi sonucu da koruyucu ekipman giyinme davranış basamakları ile güvenli davranmada bireyin kendisini yeterli hissetmesi arasında .01 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur (Bkz. Tablo 32). Bu bulgu da kişisel

koruyucu ekipman giyinme basamaklarının işte güvenli davranmada öz-yeterliği öngörmedeki başarısını desteklemektedir. Yani, bireylerin kişisel koruyucu ekipman giyinme düzeyine bakılarak her türlü iş güvenliği talimatını yerine getirip aynı zamanda iş yükümlülüklerini tamamlamada kendilerini yeterli hissetmelerini tahmin edilebilir. Tablo 60 ve 61'e baktığımızda, çalışırken koruyucu ekipman giyinmek hem algılanan sosyal destek, hem de güvenli çalışmada bireyin kendisini yeterli hissetmesi ile ilişki içindedir. Yani, araştırmada konu alınan değişkenler içinde en belirleyici olanıdır.

Bireylerin iş güvenliği kurallarına uygun biçimde davranmakta kendilerini yeterli hissetmelerini kestiren diğer davranış ise potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmektir ($B=,24$), ($Wald(z)=5,08$; $sd=6,1$; $p<.05$). Bu sonuca göre, bireylerin kendilerini hem güvenli çalışıp hem de işi yetiştirmede yeterli algılama düzeyleri çalışırken el, kol, vb uzuvlarını sıkıştırma tehlikesi olan bölgelerden uzak durma basamakları tarafından 1,27 oranla öngörülebilir. Yani, çalışanlar iş esnasında sıkıştırma noktalarını kontrol etmeyi zaman kaybı ya da iş kaybı olarak görmemektedirler. Bu bulguyu destekleyen öz-yeterlik ve potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etme davranışı basamakları arasındaki .01 anlamlılık düzeyindeki korelasyonu Tablo 32'de bulabiliriz.

Lojistik regresyon sonucu, işte güvenli davranmada öz-yeterliği riskli davranan iş arkadaşını uyarma davranışı ile yordanabileceğini göstermektedir ($B=,28$), ($Wald(z)=5,02$; $sd=6,1$; $p<.05$). Tablo 33, riskli davranan iş arkadaşlarını uyarma basamakları ile öz yeterlik ölçeğinden alınan puanlar arasındaki ilişkinin anlamlılığını göstermekte ve regresyon analizi sonucunu desteklemektedir. Yani, riskli davranan iş arkadaşını uarmayı alışkanlık haline getirme düzeyi bireyin güvenli davranmada kendini yeterli hissetme düzeyi hakkında 1,32 oranında bilgi vericidir ve güvenlik tedbirlerinin bir parçası olarak düşünülmektedir.

Ancak, iş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemleme, ağırlık kaldırırken güvenlik talimatlarına özen gösterme ve iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışlarının güvenli çalışmada öz-yeterlik duygusuyla anlamlı düzeyde korelasyon göstermesine rağmen (Bkz. Tablolar 31, 34, 35), öz-yeterlik duygusunu öngörmede söz sahibi değildir. Belki de bu davranışlar yerine getirmek için bireylerin kendilerini yeterli hissetmeleri gerekli değildir. Örneğin ağırlık kaldırmak öz-yeterlikten çok kas gücü gerektirir ya da iş arkadaşlarıyla iş güvenliği konusunda iletişim kurmak daha çok sosyal ağlarla ilgilidir.

Tablo 61. İşte Güvenli Davranmanın İşte Güvenli Çalışmada Öz-Yeterliliği Öngörmedeki Etkisi Tablosu

Güvenli İş Davranışları	B	Standart Hata	Wald (z)	SD	p	Exp(B)
Kişisel Koruyucu Ekipman Giyinme Davranışı	,53	,15	12,86	1	,00	1,70
İş Arkadaşlarının Güvenlikle İlgili Davranışlarını Gözlemleme	,15	,11	1,76	1	,19	1,16
Potansiyel Sıkıştırma Noktalarına Dikkat Etmek	,24	,11	5,08	1	,02	1,27
Riskli Davranan İş Arkadaşını Uyarma	,28	,12	5,02	1	,02	1,32
Güvenli Ağırlık Kaldırma	,02	,13	,03	1	,85	1,02
İş Arkadaşlarına Güvenlikle İlgili Geribildirimler Verme	,10	,11	,96	1	,33	1,11

III.5. Çoklu Kestirme Analizleri

Araştırma değişkenlerinin tahmin edilmesinde diğer değişkenlerin etkisini ortaya çıkarmak amacıyla multinominal lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle bağımlı değişkenin en alt ya da üst düzeyi referans alınarak diğer kategorileri ve bağımsız değişkenlerin kategorileriyle yordanabilme gücü incelenmiştir.

Analizlerde, incelenen bağımlı değişkenin kıyaslama (referans) noktasının en alt ya da en üst kategori olması yordayıcı değişkenlerin belirlenmesinde farklılığa sebep olmamıştır. Yani, yordanmak istenen değişkenin ilk kategorisi de referans alınsa son kategorisi de referans alınsa aynı bağımsız değişkenler tarafından kestirilebilir bulunmuştur.

Analiz sonucu, sosyal destek ve güvenli davranış basamakları ile tahmin edilebilen değişkenlerden biri işte güvenli davranmada öz-yeterlik olarak bulunmuştur ($\chi^2 = 192,745$; $sd=52$; $p < .001$). Öz-yeterlik, sosyal destek değişkeni tarafından yordanabilmektedir ($\chi^2 = 21,81$; $sd=52,4$; $p < .001$). Kay-kare testi sonucu, sosyal destek ile güvenli iş davranışında öz-yeterlik arasındaki ilişkinin anlamlı çıktığı Tablo 22’de de görülmektedir ($\chi^2 = 46,50$ $sd=4,1$; $p < .01$). Kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışı da öz-yeterliği tahmin gücü olan diğer değişkendir ($\chi^2 = 40,029$; $sd=52,8$; $p < .001$). Önceki bölümlerde elde edilen sonuçlara tekrar baktığımızda kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışı basamakları ile öz-yeterlik puanları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve ekipman giyinme davranışı basamaklarının öz-yeterliği yordadığını görmekteyiz (Bkz. Tablo 30, Tablo 62). Bu bulgular göstermektedir ki, çok değişkenli regresyon analizi sonucu elde ettiğimiz yordayıcı değerler şans eseri bulgular değildir. Aynı zamanda güvenli iş davranışında öz-yeterlik hissi güvenli davranışa karar vermede ve eyleme geçmede oldukça etkili bir değişkendir.

Tablo 62, öz yeterlik puanlarının yüksek düzeyi referans alınarak öz- yeterliğin yordanmasında sosyal destek ve güvenli davranışların etkisini göstermektedir. Tabloya göre, düşük öz-yeterlikte olanlar yüksek öz-yeterliktekilere göre ,41 kez daha az sosyal destek algılamaktadırlar ($B = - ,91$, Wald (z)=12,58; sd=52,1; $p < .001$). Tabloya göre, düşük öz-yeterlik ile yüksek öz-yeterlik arasındaki eksi yönlü ilişki gösteren tek değişken düşük sosyal destek algısıdır.

Tablo 62'ye baktığımızda düşük öz-yeterlikteki bireyler arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışını gözlemlemede yüksek öz-yeterliktekilere göre 354963436,02 kat daha fazla tasarı basamağındadırlar ($B = 19,69$, Wald (z) =270,74; sd=52,1; $p < .001$). Yani, öz-yeterliği düşük olan bireyler güvenli davranmada da tasarı öncesi ve tasarı gibi alt basamaklardadır. Lojistik regresyon analizleri sonucunda öz-yeterlik, diğerlerinin güvenli davranışını gözlemleme davranışı tarafından yordanmıyor olarak bulunsa da, bu iki değişkenin kay-kare sonucu bulunan ilişkisi .01 düzeyinde anlamlıdır (Bkz. Tablo 31).

Sıkıştırma noktalarına bazen dikkat etmek de öz-yeterliği yordayan diğer değişkendir ($B = ,92$, Wald (z) =4,36; sd=52,1; $p < .05$). Yani, düşük öz-yeterlik sahibi bireyler sıkıştırma noktalarına dikkat etme konusunda yüksek öz yeterlik sahibi olanlara göre 2,51 kat daha fazla hazırlık basamağındadırlar. Bu bulgu da lojistik regresyon ve kay-kare testleriyle desteklenmektedir.

Tablo 62'ye bakılırsa düşük öz-yeterlik duygusu daha çok güvenli davranışların tasarı öncesi ve tasarı basamaklarıyla ilişkilidir. Buna karşın, düşük öz-yeterlikteki bir bireyin kişisel koruyucu ekipman giyinmeyi otomatik yapılan alışkanlık haline getirmesi yüksek öz-yeterlikteki bireye göre 6,41 kat daha muhtemeldir ($B = 1,86$, Wald (z) =7,82 sd=52,1; $p < .05$). Belki de, öz-yeterliği yüksek olan bireyler bazen iş kazalarından korunmak için

koruyucu ekipman giyinmeye gerek duymamaktadır. Ya da “bana bir şey olmaz” fikrine en çok inanan bireylerdir.

Tablo 62, orta düzeyde öz-yeterlik algısı olan bireylerin sosyal destek algılarının yüksek öz-yeterlikte olanlara göre ,51 kez, yani yarı yarıya daha az olduğunu göstermektedir (B= - ,68, Wald (z) =7,57; sd=52,1; p< .05).

Bu bulgulara ve güvenli iş davranışları arasındaki korelasyon sonuçlarının anlamlı çıkmasına karşılık, öz yeterlik diğer güvenli davranışlarla yordanmamaktadır. Bu demektir ki, güvenli iş davranışlarının bazıları birbiriyle güçlü bir ilişki gösterebilir de her iş güvenliği davranışı diğer güvenli iş davranışının yapılmasını tahmin etmede söz sahibi değildir. Bu durumun nedeni, koruyucu ekipman giyinip hem de işi zamanında ve eksiksiz tamamlamanın arkadaşlarına geri bildirim vermek, onların güvenli davranışını gözlemlemek, güvenli ağırlık kaldırmak gibi davranışlara göre daha karmaşık beceriler gerektirdiğinden olabilir.

Tablo 62. İşte güvenli Davranmada Öz-Yeterliği Öngören Değişkenler Tablosu

Öz-yeterlik		B	Standart Hata	Wald (z)	p	Exp(B)
Düşük	Intercept	-,36	,20	3,30	,07	
	Düşük Sosyal Destek	-,91	,26	12,58	,000	,41
	Güvenli davranışı gözlemlene - tasarısı	19,69	1,20	270,74	,000	354963436,02
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- hazırlık	,92	,44	4,36	,04	2,51
	Riskli davranımı uyarma- tasarısı öncesi	19,22	,73	687,42	,000	223338658,87
	Kişisel koruyucu ekipman giyinme-tasarısı	18,97	1,46	168,16	,000	172923810,08
	Kişisel koruyucu ekipman giyinme-eylem	1,78	,58	9,43	,002	5,92
	Kişisel koruyucu ekipman giyinme-muhafaza	1,86	,67	7,82	,005	6,41
Orta	Intercept	-,31	,20	2,47	,12	
	Düşük Sosyal Destek	-,68	,25	7,57	,01	,51
	Kişisel koruyucu ekipman giyinme-hazırlık	1,76	,57	9,37	,002	5,79
	Kişisel koruyucu ekipman giyinme-eylem	1,77	,67	7,05	,01	5,86

İş güvenliği davranışları ve öz-yeterlikle kestirilebilen diğer değişken de sosyal destek algısıdır ($\chi^2 = 131,77$; $sd=52$; $p < .001$). Analiz sonucu, algılanan sosyal desteğin sıkıştırma noktalarına dikkat etmek davranışı tarafından öngörülebileceği bulunmuştur ($\chi^2 = 19,11$; $sd=52,8$; $p < .05$). Algılanan sosyal destekle ilişkili çıkan diğer değişken, iş

arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim verme davranışıdır ($\chi^2 = 17,91$; $sd=52,8$; $p < .05$). Öz-yeterlik ise algılanan sosyal desteği yordadığı bulunan diğer değişkendir ($\chi^2 = 21,48$; $sd=52,4$; $p < .001$). Sosyal destek ile güvenli iş davranışları arasındaki ilişki katsayılarına ele aldığımızda, sosyal destek ile kişisel koruyucu ekipman giyinmek, iş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemlemek, potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek, riskli davranan iş arkadaşını uyarmak, güvenli ağırlık kaldırma, iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler verme davranışları arasında .01 anlamlılıkta ilişki bulunduğu hatırlanmalıdır (Bkz. Tablolar 24, 25, 26, 27, 28, 29). Benzer şekilde, kişisel koruyucu ekipman giyinme ve iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler verme davranışlarının da sosyal desteği öngördüğü sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 60). Bu konuda edindiğimiz bütün bulguları birleştirdiğimizde güvenli iş davranışlarının en azından bir kısmının sosyal desteği tahmin edecek kadar güçlü bir bağ oluşturduğunu ve, önemli bir orandaki güvenli iş davranışlarının da sosyal destek algısıyla yüksek düzeyde anlamlı ilişki gösterdiğini görürüz.

Tablo 63, orta düzeyde sosyal destek algılayanların öz-yeterlikleri düşük düzeyde algılayanlara göre 2,25 kat daha fazla olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde, yüksek çevresinden, ailesinden, arkadaşlarından aldığı sosyal destek yüksek olan bireylerin de çalışırken güvenlik talimatlarına uygun çalışma konusunda öz-yeterli hissetme oranları düşük sosyal destek algılayanlara göre daha yüksektir. Yine, sosyal destekleri orta ya da yüksek olan bireyler güvenli davranışları yapmada da hazırlık, eylem ve muhafaza gibi üst basamaklardadır.

Bu duruma istisna olan tek bulgu, yüksek sosyal destek algılayan bireylerin düşük sosyal destek algılayanlara göre iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim vermeyi henüz düşünmemekte olmasıdır. Tablo 63, yüksek sosyal destek algısında olan bireylerin güvenlikle

ilgili geribildirim vermeme oranının düşük sosyal destek algılayanlara göre 10,99 kat fazla olduğunu göstermektedir.

İş arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözleme davranışı da diğer güvenli davranışlarla yordanması mümkün diğer bir değişkendir ($\chi^2 = 237,883$; $sd=96$; $p < .001$) (Bkz. Tablo 64).

İş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözleme davranışını anlamlı ölçüde tahmin edebilen değişkenlerden birisi kişisel koruyucu ekipman giyinme davranışdır ($\chi^2 = 107,895$; $sd=96,16$; $p < .001$). Bu bulgu da, iki durum arasındaki korelasyon katsayının anlamlı çıkmasıyla desteklenmektedir (Bkz. Tablo 39). Bu demektir ki; iş arkadaşlarının koruyucu ekipman giyindiğini gören, onların riskli durumlarda çalışırken önlem alıp almadığını gözlemleyen bireyler kişisel koruyucu ekipman giyinmeye daha yatkındırlar.

Diğerlerinin güvenli davranışını gözlemlemeyi kestirebilen diğer değişken ise onlara güvenlikle ilgili geribildirim vermektir ($\chi^2 = 183,813$; $sd=96,16$; $p < .001$). Bu sonuç, Tablo 47'de ve iki değişken arasındaki anlamlı korelasyona ($\chi^2 = 309,131$; $sd=16,1$; $p < .01$) bakılarak beklenen bir durumdur, çünkü yapılan bir eylemle ilgili geribildirim vermek eylemi gözlemlemeyi gerektirir.

Tablo 64'ü incelediğimizde güvenli davranışı gözlemlemede tasarı öncesi basamakta olan bireylerin diğer güvenli davranışlarda da güvenli davranışı gözlemlemede muhafaza basamağında olanlara göre daha fazla tasarı öncesinde olduğunu görürüz. Yani, birey, güvenli davranışı gözlemlemiyor ve gözlemlemeyi planlamıyorsa riskli davranan arkadaşını da uarmamakta, kişisel koruyucu ekipmanını giyinmemekte, arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim vermemekte ya da sıkıştırma noktalarına dikkat etmemektedir. Hatta bu davranışları yapması gerektiği konusunda bir bilinçliliğe dahi ulaşmamıştır.

Tablo 64, güvenli davranışı gözlemlemeyi planlayan ancak henüz bu konuda eyleme geçmemiş olan bireylerin, gözlemlemeyi alışkanlık haline getirenlere göre 15,86 kat daha fazla sıkıştırma noktalarına dikkat etmediklerini göstermektedir. Ayrıca, diğerlerinin güvenli davranışlarını gözlemlemeyi alışkanlık haline getirmiş bireylere kıyasla, güvenli davranışı gözlemlemeyi planlayan bireyler riskli davranan iş arkadaşlarını uyardıya 63,33 oranında henüz başlamışlardır.

Yine, Tablo 64 göstermektedir ki; diğerlerinin güvenli davranışını gözlemlemeyi alışkanlık haline getiren bireylere kıyasla, bazen gözlemleyen bireyler sıkıştırma noktalarına dikkat etmek, riskli davranan iş arkadaşını uyararak, iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirim vermek ve kişisel koruyucu ekipman giyinmek konusunda da hazırlık basamağındadırlar.

Söz konusu davranışta eylem basamağında olan bireyler kişisel koruyucu ekipman giyinmek ve diğerlerine güvenlikle ilgili geribildirim vermek davranışlarında da eylem basamağındadırlar.

İş arkadaşlarının güvenli davranışlarını gözlemek güvenli iş davranışında öz-yeterlikle ilişkisel olarak bulunmasına ($\chi^2 = 58,375$; $sd=8,1$; $p < .01$), ve güvenli çalışmada öz-yeterliği yordayıcı olmasına rağmen bireyin güvenli çalışmada kendini yeterli hissetmesi değişkeniyle yordanamamaktadır.

Tablo 63. Sosyal Destek Algısını Kestiren Değişkenler Tablosu

Sosyal Destek		B	Standart Hata	Wald (z)	p	Exp(B)
Orta	Intercept	-,77	,16	22,12	,000	
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- eylem	,97	,39	6,13	,01	2,64
	Geribildirim vermek-hazırlık	,88	,35	6,25	,01	2,41
	Düşük Öz-Yeterlik	,81	,25	10,31	,001	2,26
	Orta Öz-Yeterlik	,81	,24	11,58	,001	2,25
Yüksek	Intercept	-,85	,17	25,61	,000	
	Geribildirim vermek-tasarı öncesi	2,41	1,18	4,15	,04	10,99
	Geribildirim vermek-hazırlık	,81	,36	4,86	,03	2,21
	Geribildirim vermek-eylem	,78	,36	4,75	,03	2,17
	Düşük Öz-Yeterlik	,92	,26	13,19	,000	2,52
	Orta Öz-Yeterlik	,64	,25	6,71	,01	1,89

Tablo 64. İş Arkadaşlarının Güvenlikle İlgili Davranışlarını Gözlemleme Davranışı Yordayıcıları Tablosu

Güvenli Davranışı Gözlemleme		B	Standart Hata	Wald (z)	p	Exp(B)
Tasarı Öncesi	Intercept	- 4,66	,82	32,11		
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- tasarı öncesi	2,12	1,00	4,49	,03	8,32
	Riskli davrananı uyarmak-tasarı öncesi	2,20	1,12	3,90	,05	9,05
	Geribildirim vermek-tasarı öncesi	4,21	1,22	12,02	,001	67,47
	Kişisel koyucu ekipman giyinmek- tasarı öncesi	3,87	1,16	11,09	,001	47,93
Tasarı	Intercept	- 6,06	1,13	28,51	,000	
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- tasarı öncesi	2,76	1,34	4,24	,04	15,86
	Riskli davrananı uyarmak-hazırlık	4,15	,95	19,19	,000	63,33
Hazırlık	Intercept	- 2,11	,28	57,87	,000	
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- hazırlık	,83	,38	4,79	,03	2,30
	Riskli davrananı uyarmak-hazırlık	,76	,34	5,18	,02	2,14
	Geribildirim vermek-tasarı öncesi	2,55	1,07	5,76	,02	12,86
	Geribildirim vermek-hazırlık	1,04	,31	11,21	,001	2,83
	Kişisel koyucu ekipman giyinmek- hazırlık	,91	,38	5,83	,02	2,48
Eylem	Intercept	-2,71	,36	57,95	,000	
	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- hazırlık	1,04	,45	5,34	,02	2,84
	Geribildirim vermek-eylem	,91	,39	5,47	,02	2,49
	Kişisel koyucu ekipman giyinmek- eylem	,95	,47	4,18	,04	2,61

Ağırlık kaldırırken güvenli yöntemler uygulamak da diğer güvenli davranışlar tarafından öngörülebilmektedir ($\chi^2 = 412,543$; $sd=96$; $p < .001$).

Çalışırken sıkıştırma noktalarına dikkat etmek ağırlık kaldırırken güvenlik talimatlarına uymayı yordayabilen değişkenlerden birisidir ($\chi^2 = 2226246,98$; $sd=96,16$; $p < .001$). Bu sonuç, her iki davranışın da güvenli çalışmaya dair benzer bilinç düzeyi gerektirdiğinden dolayı beklenen bir sonuçtur. Zaten, daha önceki bölümde gördüğümüz sıkıştırma noktalarına dikkat etme basamakları ile ağırlık kaldırmada güvenlik talimatlarına uyma basamakları arasındaki korelasyonun anlamlı olması da bu sonucun bir göstergesidir ($\chi^2 = 242,894$; $sd=16$; $p < .01$) (Bkz. Tablo 51).

Ağırlık kaldırırken bireyin kendi güvenliğine dikkat etmesi iş arkadaşlarına geribildirim vermesi ile de ilişkilidir ($\chi^2 = 397$; $sd=96,16$; $p < .001$).

Tablo 65, ağırlık kaldırma yöntemlerini genellikle uygulayan ancak bunu henüz alışkanlık haline getirmeyen bireylerin güvenli ağırlık kaldırmayı hiç planlamayanlara göre ,04 kez daha az sıkıştırma noktalarına dikkat etmede tasarı öncesi aşamada olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, ağırlık kaldırırken güvenlik yöntemleri uygulamayı alışkanlık haline getiren bireyler de bu konuyu daha önce hiç planlamamış olanlara göre ,01 kez daha fazla sıkıştırma noktalarına dikkat etmektedir.

Değişkenler arası ilişkiler bölümüne baktığımızda, sosyal destek, işte güvenli davranmada öz-yeterlik hissi, kişisel koruyucu ekipman giyinme, iş arkadaşlarının güvenli iş davranışlarını gözlemlenme, riskli davranan iş arkadaşını uyarma, eğitim durumu ve iş arkadaşlarına güvenlikle ilgili geribildirimler verme değişkenleri ağırlık kaldırma basamakları ile anlamlı ilişki içinde bulunmuştur. Ancak görülen o ki; bu değişkenler ağırlık kaldırmada

güvenlik talimatlarına uyma basamaklarıyla sadece ilişkilidirler ve bu ilişki güvenli ağırlık kaldırmayı öngörecektir yeterlikte değildir.

Tablo 65. Ağırlık Kaldırırken Güvenli Yöntemler Kullanma Davranışını Tahmin Eden Değişkenler Tablosu

Güvenli Ağırlık Kaldırma		B	Standart Hata	Wald (z)	p	Exp(B)
Eylem	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- tasarı öncesi	-3,29	1,44	5,21	,02	,037
Muhafaza	Sıkıştırma noktalarına dikkat etme- tasarı öncesi	-5,05	1,37	13,66	,000	,006

Ancak, yapılan çok değişkenli regresyon analizi sonuçlarında güvenli davranmayı yordamada yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan unvan, toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin etkisiz olduğu görülmüştür. Bu bulgunun nedeni, çalışılan örnek grubun kısmen homojen olması olarak açıklanabilir. Örneğin, araştırmaya katılan bireylerin sadece 10'u (%3,9) kadından oluşmaktadır. Yine, katılımcıların 598'ü (% 93,7) mavi yakalıdır. Bunlara ek olarak, katılımcıların 621'i (% 94,7) evli, 34'ü (%5,2) bekarıdır. Ayrıca, daha önce iş kazası deneyimi yaşamakla güvenli davranışlar ve sosyal destek arasında bir ilişki bulunmuştur ancak bu bulgunun tesadüfi ve açıklayıcı olmadığı düşüncesiyle sonuçlarda yer verilmemiştir.

IV. BÖLÜM: TARTIŞMA ve SONUÇ

Yapılan çalışma, iş güvenliği davranışının psikolojik değişkenlerle açıklanmaya çalışılması açısından Türk psikoloji literatüründe oldukça yeni ve az sayıda çalışmadan biridir. Ayrıca araştırılan konu, incelediği değişkenler dolayısıyla sosyal psikoloji alanına uygun içeriktedir.

1978'de İzmir Metaş Metalurji'de Çelikol tarafından yapılan çalışmada çalışanların yaşlarıyla iş kazaları arasında eksi yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani, ileriki yaşlarda işçilerin fiziksel yeterlikleri azaldıkça iş kazası yapma oranları yükselmektedir (Ulueren, 2004:9). Oysa, yaptığımız bu çalışmada yaş ile kaza deneyimi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bunun nedeni araştırmaya fiziksel olarak iş görmeyecek düzeyde olan işçilerin katılmaması, ya da bu işçilerin zaten ölüm ya da erken emeklilik dolayısıyla kurumda çalışmaması olabilir.

Ulueren (1984), araştırmasında iş kazalarının nedenini dikkatsizlik ve eğitim eksikliği olarak bulmuştur. Gerçekleştirdiğimiz bu çalışmada ise iş kazalarının eğitim düzeyinin de yer aldığı demografik değişkenler, sosyal destek ve öz-yeterlik gibi psikolojik süreçler tarafından kestirilip kestirilemeyeceği incelenmiştir.

İş güvenliği çalışmaları, kazaları, zehirlenme (kimyasal kaynaklı), düşme (fiziksel koşullar kaynaklı), yanma (kimyasal, fiziksel, mekanik kaynaklı), sıkışma (mekanik, fiziksel kaynaklı), uzuv kaybı (fiziksel, kimyasal, mekanik kaynaklı) gibi başlıklar altında toplamışlardır. Araştırmada elde ettiğimiz veriler sonucu çalışma örneği grubunun deneyimledikleri kaza türleri literatürdeki başlıklarla örtüşmektedir.

Özellikle eğitim durumu, araştırmadaki diğer temel değişkenlerle anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Çalışmamızda, araştırmaya başlarken sorduğumuz soruların yanıtları elde edilmiştir. Şöyle ki, güvenli iş davranışları bazı psiko-sosyal değişkenler tarafından tahmin edilebilir. Bu değişkenlerin başında algılanan sosyal destek ve bireyin güvenli davranmada kendini yeterli hissetmesi (güvenli iş davranışında öz-yeterlik) gelmektedir. Bu iki değişken, bireylerin çeşitli iş güvenliği davranışlarını yerine getirmeye karar verme ya da vermeme, güvenli iş davranışını yerine getirme ya da getirmemede yüksek öngörü sahibidir.

Daha açık bir ifadeyle araştırmamızın ilk sorusu olan; “Öz-yeterlik ve sosyal destek iş güvenliği davranışıyla ilişkili midir?” sorusunun yanıtı beklenen yönde; “evet”tir. Yani, araştırma sorusunda sözedilen iki değişken birbirleriyle anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Araştırmamızın ikinci sorusu, “Öz yeterlik ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, alınan ücret gibi demografik özellikler işte güvenlik önlemleri alma niyeti ve/veya davranışıyla ilişkili midir?” sorusunun tek cümleyle yanıtlamak zordur. Sonuçlar göstermektedir ki, güvenli davranmak ya da güvenli davranma eğiliminle olmak veya olmamak öz-yeterlik değişkeninin yanı sıra zaman zaman eğitim durumuyla anlamlı biçimde ilişkilidir. Ancak, hipotezde yer alan yaş, cinsiyet ve ücret gibi değişkenlerin güvenli iş davranışlarıyla ilişkisi bulunamamıştır. Yani, iş görenlerin işte güvenli davranışları demografik değişkenlerinden bağımsızdır.

Araştırmamızın üçüncü ve temel sorusu “Öz yeterlik, sosyal destek ve demografik özellikler gibi değişkenlerin hangileri, ne düzeyde işte güvenli davranmayı kestirebilir?” sorusudur. Bu sorunun cevabı ise, güvenli iş davranışının güvenli çalışmada öz-yeterlik, algılanan sosyal destek değişkenleri tarafından tahmin edilebilir olduğudur. Analizler sonucu,

yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mavi yakalı ya da beyaz yakalı olmak gibi özelliklerin güvenli iş davranışı basamaklarını öngörmeye söz sahibi olmadıkları bulunmuştur.

Burada dikkat çekici olan, yaş, eğitim durumu, medeni durum, alınan ücret, cinsiyet, çalışma unvanı (mavi yakalı ya da beyaz yakalı olmak) ve çalışma süresi değişkenleri, çalışanların iş güvenliği talimatlarına uyup uymayacağı ya da güvenli çalışma eğilimlerinde olup olmadıkları konusunda bilgi vermediğidir.

Oysa literatürdeki kısmi verilerden bazı demografik değişkenlerin işte güvenli davranmayı etkilediği görülmektedir. Örneğin, SSK istatistiklerine baktığımızda 1997-2006 yılları arasındaki iş kazaları sonucu kayıpların büyük oranı, neredeyse %7'si "erkek" çalışanlar olarak görülmektedir. Bu bulgunun bir nedeni mavi yakalı çalışanların ve ağır sanayi çalışanlarının çoğunluğunun erkek olması olabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakarsak, işte güvenlik tedbirlerine uyarak çalışmak sosyal destek ve öz-yeterlik ile ilişkilidir. Ancak, elde edilen sonuçları incelersek işte güvenli davranmada bireyin kendini yeterli hissetmesi güvenli çalışma davranışı kazanmada sosyal destekten biraz daha fazla etkilidir.

Yaptığımız araştırmada veri toplanan çalışma grubunun büyük çoğunluğunun "erkek" (yaklaşık %99) olması, değişkenlerin cinsiyete göre farklılaşması konusunda bilgi vermesini engellemiştir.

Literatürdeki diğer iş güvenliği çalışmaları da sosyal desteğin güvenli davranmayı kolaylaştırdığını göstermektedir (Callaghan: 1998:1133). Bizim çalışmamızda da sosyal destek işte güvenli davranma basamaklarıyla öngörü sağlayacak düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Bazı araştırmaların (akt:Annak, 2005:31) sosyal desteğin daha çok bayanlarda etkili olduğunu söylemesine rağmen çalışmamızda cinsiyet ile sosyal destek arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Bireyin bir davranışı yapmakta kendi yeteneklerine olan guveni diye tanımlanan Bandura'nın öz-yeterlik kavramı da işte guvenli davranmayı yordama gucu olan diğer değişkendir. Pettinger (2000), doktora tezi çalışmasında guvenli davranma basamakları ile öz-yeterlik arasındaki ilişkiye bakmış ve guvenli davranım basamaklarının öz-yeterlikle bağıntılı olduğunu bulmuştur. Elde ettiğimiz verilerin analizleri sonucu öz-yeterlik hem sosyal destek ile hem de guvenli iş davranışlarıyla anlamlı duzeyde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, guvenli çalışma davranışları, bireyin çalışma talimatlarına uygun davranmakta kendini yeterli hissetmesiyle tahmin edilmektedir.

Hatırlanmalıdır ki, bu araştırma, varolan iş guvenliğine ilişkin davranışı değiştirmek değil, davranışın ve etkilenebileceği değişkenlerin betimlenmesi amacındadır. Buna karşın, ileriki çalışmalarda işte guvenli davranışı kazandırma yontemi olarak değişim basamakları modelinin uygun olduğu duşunılmektedir. Değişim basamakları modeli, guvenli iş davranışı kazandırmada hem pratik, hızlı sonuç veren, etkili ve daha önce yapılan diğer guvenlik davranışı kazandırma çalışmalarında başarılı olduğu gorulen bir modeldir.

Bu alışma, guvenli davranış kazanmada rol oynayabilecek değişkenlerden sadece seçilmiş birkaçını incelemiştir. Ancak, bilimin basitlik ilkesine rağmen hiçbir kazanın tek nedene dayandırılmayacağı oldukça açıktır. Bu alanda yapılan çalışmalara baktığımızda genel yargı kazaların esas olarak, çalışan kaynaklı, makine-gurultu-ısı-nem-kesme-trafik gibi diş kaynaklı ve yetersiz teçhizat kaynaklı olarak ayrıldığı vurgulanmaktadır. Dolayısıyla,

gelecekteki iş güvenliği çalışmaları tükenmişlik, iş doyumu, iş-işçi uyumu, örgüt iklimi, güvenlik kültürü gibi değişkenleri de ele almalıdır.

İş kazalarını aza indirmek için çalışma koşullarının istenen duruma getirilmesi, işçinin algıladığı sosyal destek, güvenli çalışmada öz-yeterlik duygusu, riske yatkınlık gibi psiko-sosyal özelliklerinin çalışacağı işe uygun olması, işçilerin gerekli eğitim süreçlerinden geçirilmesi önerilir. Mamatoğlu (2001), yaptığı çalışmada iş kazalarının nedenlerini, yetersiz eğitim (daha iyisini bilmemek), genel eğilim (alışkanlıklar /herkes yapıyor), koruyucu ekipman olmaması, işi iyi ve etkili yapacak zamanın olmayışı, risk algısının düşüklüğü, gün içinde farklı zamanlar (moladan ya da vardiyadan önce), alanın, ekipman ve araçların yerleşim planı ve dizaynı, işi yapacak başka bir yolun olmayışı vb. olarak belirtmiştir. Mamatoğlu (2001), çalışmasında oluşturduğu iş güvenliği öncülleri ölçeği boyutlarını, işçilerin kaza algısı, çevre ve ergonomi, eğitim eksikliği, genel eğilim, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, sağlık/ zaman/ iş yükü ve ürün ve malzeme olarak bulmuştur. Mamatoğlu'nun araştırmasında bulunduğu başlıca risk davranışları ise, ekipmanları iş sahası dışında bırakmak, koruyucu ekipman giymemek, tehlikeli bölgelerde bulunmak, ergonomik olmayan pozisyonlarda çalışmak (aşırı eğilme bükülme gibi), aceleci ve dikkatsiz çalışmaktır. Mamatoğlu (2001), işçilerin riskli davranmalarının sonucunda, zaman kazandıklarını, enerji tasarrufu yaptıklarını, fiziksel rahatlık sağladıklarını, yaralandıklarını, azarlandıkları veya diğer disiplin formlarına tabi tutulduklarını, çalışma arkadaşları veya patronuyla tartışmadan korunduklarını, işi çabuk yaptığı için statü kazandıklarını, onaylandıklarını, bir grubun parçası gibi hissettiklerini bulmuştur. Burada, dikkat edilmesi gereken şudur ki, bu durumlar iş güvenliği talimatlarına uymayan çalışanlar tarafından beklenen ya da yaşanması olası olduğu bilinen durumlardır.

Mamatoğlu (2001), araştırmasında işçilerle yaptığı mülakat sonucu, sadece dinleniyor olmalarının bile çalışanları motive ettiğini ve rahatlattığını belirtmiştir. Bu bulgu, psikolojik destek ve eğitimlerin iş kazalarını azaltmada ne kadar etkili olduğunu göstermektedir.

Kurumlar güvenlik eğitim ve çalışmalarına ne kadar özen gösterirlerse gösterebilirler, özellikle ağır sanayide iş kazalarını sıfıra indirmek henüz başarılamamıştır. Her türlü iş güvenliği eğitimine katılan, çalışanlarının güvenlik tedbirleri uygulamalarını mükemmel yakını şekilde yapan İSDEMİR A.Ş.'de bile veri toplama sürecinin akabinde yaralanmayla sonuçlanan iş kazaları meydana gelmiştir.

İş kazalarını azaltmak için tavsiye edilen birkaç yöntemden birisi risk analizleri ve risk çalışmalarıdır. Risk analizlerinde, riskli, yani kazaya sebep olabilecek ortam ve davranışlar belirlenir. Belirlenen bu risk unsurları temel alınarak çalışanlara eğitimler düzenlenir veya ortam daha güvenli hale getirilir. İşyerine ulaşım, trafik, öğle yemekleri gibi koşullarda bile kaza riskinin ortadan kaldırılması çalışmaları risk analizleri sayesinde gerçekteştirilir.

İş kazalarında önemli bir unsur da çalışanın işe uygun olup olmamasıdır. Kalifiye olmayan diye tanımladığımız çalışanların gerek eğitim düzeyleri gerekse işe ilgili deneyim eksiklikleri, makineleri ve iş ortamını tanınamaları kaza sıklığını arttırmaktadır. Dolayısıyla, personel seçiminde iş-işçi uygunluğunu göz önünde bulundurmak ve çalışanların risk eğilimlerini belirlemek iş kazası oranını düşürmesi beklenen uygulamalardır.

İşletmelerin, çalışanlarına güvenlik ve sorumlu oldukları işe ilgili eğitim vermesi, işçilerin çalışma alanlarındaki yeteneklerini geliştirmelerini sağlayıcı uygulamalar düzenlemesi de iş kazaları sıklığını azaltacaktır.

Araştırma sonucu bulduğumuz sonuçlardan yola çıkarak, çalışanların güvenli çalışmaya yönelik yeterlik algılarını arttırmak da güvenlik tedbirlerine uyarak çalışmalarını sağlayacaktır. Çalışanların işte güvenli davranmakta öz-yeterliklerini arttırmak için, kurumun toplam kalite yönetimine geçmesi, kişisel gelişim desteği, eğitimler, güvenli davranmada öz-yeterlik arttırıcı misyonda “yetki devri” sağlaması, iletişim süreçlerini iyileştirmesi ve takım çalışmaları ve kalite çemberleri uygulamaları tavsiye edilebilir.

Buna ek olarak, sosyal destek sağlamak amacıyla çalışanlar arası sosyal etkinliklerin düzenlenmesi, işveren ve çalışanların sadece çalışmak için değil zaman zaman çeşitli konularda fikir alışverişi yapmak amacıyla da toplanması, iş dışı problemlerin çözümüyle uğraşılması dolaylı olarak güvenli iş davranışı kazanmada olumlu rol oynayacaktır. Bu sosyalleşme sürecinde çalışanlar en azından güvenli çalışma davranışını iletişim içinde olduğu diğerlerini model alarak uygulamaya başlayabilirler. Ayrıca, sosyal bağları sağlamlaştırma süreci çalışanın kendisini değerli, seviliyor hissetmesini sağlayacağı için riskli çalışma durumlarında daha dikkatli davranmasına neden olacaktır.

Psikoloji literatüründe hiç bahsedilmeyen diğer çözüm yolu ise işverenlere ve çalışanlara meslek etiği kazandırmaktır. Bu yöntem, hem uygulaması daha çok zaman alacak hem de üst düzeyde bilişsel yeterlik gerektirdiğinden uygulanması zordur. Ancak, kazaları azaltmada etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acton G. S., Prochaska J. J., Kaplan A. S., Small T., Hall S. M. (2001). Depression and stages of change for smoking in psychiatric outpatients. *Addictive Behaviors* 26, 621-631. Erişim: 2007, Science Direct veritabanı.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions. A theory of planned behavior. In: J. Kuhl ve J. Beckmann (Eds.): *Action-control: From cognition to behavior*, 11-39. Heidelberg.
- Ajzen, I. . (1991). The Theory of Planned Behavior. *J Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. Erişim: 2008, Blackwell veritabanı.
- Akbulut Turhan (1996). *İşçi sağlığı prensip ve uygulamaları*, (6. baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Albarracin D., Johnson B. T., Fishbein M., Muellerleile P. A. (2001). Theories of reasoned action and planned behavior as models of condom use: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 1, 142-161. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

Annak, Binay B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu: duygu- durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji A.B.D. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Augoustinos, M., Walker, I. (1995). *Social cognition*. Great Britain- London: Sage publications.

Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company. Erişim: 2008, Google Scholar veritabanı.

Banikarim C., Chacko M. R., Wiemann C. M., Smith P. B. (2003). Gonorrhea and Chlamydia screening among young women: stage of change, decisional balance and self-efficacy. *Journal of Adolescent Health, 53*, 288-295. Erişim:2006, Science Direct veritabanı.

Bourne J. V., Fox H. C., Starr J. M., Deary I. J., Whalley L. J. (2007). Social support in later life: Examining the roles of childhood and adulthood cognition. *Personality and Individual Differences-42*, 1-13. Erişim tarihi: 2007. Science Direct veritabanı.

Buckley L. L., Goering P., Parikh S. V., Butterill D. ve Foo E. K. H. (2003).

Applying a 'stages of change' model to enhance a traditional evaluation of a research transfer course. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 9, 4, 1356-1294. Erişim: 2008, Psycarticles veritabanı.

Bundy, C. (2004). Changing behaviour: using motivational interviewing techniques.

Journal of The Royal Society Of Medicine Supplement, 44, 43-47. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.

Callaghan P. (1998). Social support and locus of control as correlates of UK nurses'

health-related behaviours. *Journal of Advanced Nursing*, 28(5), 1127-1133. Erişim: 2007. Blackwell veritabanı.

Carlson, L. E., Taenzer P., Koopmans J., Casebeer A. (2003). Predictive value of

aspects of the Transtheoretical model on smoking cessation in a community- based, large-group cognitive behavioral program. *Addictive Behaviors* 28, 0306-0346. Erişim: 2005, Blackwell veritabanı.

Chambers T. A., Parker C. M. (2000). Factors motivating and inhibiting the use of web

commerce by rural small businesses. 11th Australasian Conference on *Information Systems*, Brisbane, Australia, 6-8 December, (ss. 1-12). Erişim: 2005, Google Scholar veritabanı.

Cobb, S. (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine* 38(5), 259 - 262. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

Corti- G. B., Donovan R. J. (2002). The relative influence of individual, social and physical environment determinants of physical activity. *Social Science & Medicine* 54, 1793–1812. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.

Courneya, K. S., Bobick T. M. (2000). Integrating the theory of planned behavior with the processes and stages of change in the exercise domain. *Psychology of Sport and Exercise* 1, 557-570. Erişim: 2007, Blackwell veritabanı.

Çüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çağlayandereli, M., Arslan, A., Kızıldağ, ř. (2008). *Düzce: Sosyal Doku Araştırması*. İstanbul.

De vries, N., van der P., J. (1998). Anticipated regret and precautionary sexual behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1411–28. Erişim: 2006, Googlescholar veri tabanı.

Diamant, K. B. (2002). DDM (Driving Decision Making): Decision making pattern in graphic driving situations: Relation to personality factors and driving attitudes. *Nottingham Psychology Online Press*, 12-21. Erişim: 2006, Google Scholar veritabanı.

Dictionary, Erisim tarihi : 2008, <http://www.pratiksozluk.com/sozluk.php?word>.

Dobkin, P. L., Civita M. De, Paraherakis A., Gill K. (2002). The role of functional social support in treatment retention and outcomes among outpatient adult substance abusers. *Addiction*, 97, 347-356. Erişim: 2005, Blackwell veritabanı.

Dozois D. J.A., Westra H. A., Collins K.A., Fung T. S., Garry J. K.F. (2004). Stages of change in anxiety: psychometric properties of the University of Rhode Island Change Assessment (URICA) Scale. *Behaviour Research and Therapy* 42, 711-729. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

Eker, D., Arkar, H., Yıldız H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17-25. Erişim: 2008, Googlescholar veritabanı.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart

Ellis, A. (1973). *Humanistic psychotherapy: the rational-emotive approach*. New York: Julian press.

Ellis, A., Griger, R. (1977). *Handbook of rational-emotive therapy*. New York: Springer Verlag.

Fahrenwald N. L., R.N., Walker S. N., Faan R.N. (2003). Application of the transtheoretical model of behavior change to the physical activity behavior of WIC mothers. *Public Health Nursing*, 4, 307-317. Erişim: 2005, Wiley InterScience veritabanı.

Fahrenwald N. L., ve Sharma M. (2002). Development and expert evaluation of “moms on the move,” a physical activity intervention for WIC mothers. *Public Health Nursing*, 6, 423-439. Erişim: 2006, Blackwell Synergy veritabanı.

Fisher, E. B. (1996). Comments on Farkas et al.'s "Addiction versus stages of change models in predicting smoking cessation". *Addiction* 91(9), 1281-1292. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

Fraiser Y. P., Slatt L., Kowlowitz V., Glowa T. P. (2001). Using the stages of change model to counsel victims of intimate partner violence. *Patient Education and Counseling* 43, 211-217. Erişim: 2005, Google Scholar veritabanı.

- Furnham, A. (2002). Complementary and alternative medicine. *The Psychologist* 15, 5, 231-238. Erişim: 2006, Blackwell veritabanı.
- Garson, D. (2008). *Logistic Regression*. Erişim tarihi: January 2008, <http://www2.chass.ncsu.edu:80/garson/pa765/logistic.htm>
- Geller, E. S. (2001). *The psychology of safety handbook*. New York: CRC Press.
- Greene, G. W., Rossi S. R. (1998). Stages of change reducing fat intake over 18 months. *Journal of American dietetic association*, 62, 673-678. Erişim: 2008, Science Direct veritabanı.
- Gulliver P., Horwath C. C. (2001). Assessing women's perceived benefits, barriers, and stage of change for meeting milk product consumption recommendations. *Journal of The American Dietetic Association*, 101, 1354-1357. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.
- Hasler G., Delsignore A., Milos G., Buddeberg C., Schnyder U. (2004). Application of Prochaska's transtheoretical model of change to patients with eating disorders. *Journal of Psychosomatic Research* 57, 67-72. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.

Hebert V. A., Gillham M. B. (2002). Stages of change questionnaire for assessment of behavior trends in the client with Diabetes. *Journal of American Dietetic Association*, 73, 72-86. Erişim: 2006, Google Scholar veritabanı.

Helen H., Reicks M., Smith C., Reimer K., Atwell J., Thomas R. (2003).

Identification of factors affecting purchasing and preparation of fruit and vegetables by stage of change for low income African American mothers using the think-aloud method. *Journal of The American Dietetic Association*, 126, 1643-1646. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.

Hodgins, D. C. (2005). Weighing the pros and cons of changing change models: a comment on west. *Addiction: Society for the Study of Addiction*, 100, 8, ss. 1042 – 1043. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

İçli, Tülin (1987). *Sosyal bilimlerde istatistik*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.

İşkazalari ile meslek hastalıkları sigortası. Erişim tarihi: 22.05.2008,

http://www.ssk.gov.tr/wps/portal!/ut/p/_s.7_0_A/7_0_DF?cpid=587#anchor1

Janis, I.L., Mann, L., (1977). *Decision making: a psychological analysis conflict, choice and commitment*. New York, NY: Free Press.

Jordan P. J., Nigg C. R., Norman, G. J., Rossi J. S., Benisovich S. V. (2002). Does the transtheoretical model need an attitude adjustment? Integrating attitude with decisional balance as predictors of stage of change for exercise. *Psychology of Sport and Exercise* 3, 65-83. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

Kapusuz, Süreyya (30.05.2008). ÇSGB adına görüşme.

Keller S., Herda C., Ridder K., Basler H. D. (2001). Readiness to adopt adequate postural habits: an application of the Transtheoretical model in the context of back pain prevention. *Patient Education and Counseling* 42, 175-184. Erişim: 2005, Google Scholar veritabanı.

Kitamura T., Watanabe K., Takara N., Hiyama K., Yasumiya R., Fujihara S. (2002). Precedents of perceived social support: Personality early life experiences and gender. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 56, 169-176. Erişim: 2005. Wiley InterScience veritabanı.

Logistic Regression Erişim tarihi : January 2008,

<http://userwww.sfsu.edu/~efc/classes/biol710/logistic/logisticreg.htm>

Logistic Regression Erişim tarihi : January 2008,

<http://luna.cas.usf.edu/~mbrannic/files/regression/Logistic.html>

Logistic Regression Erişim tarihi : Ocak, 2008,

http://en.wikipedia.org/wiki/Logistic_regression.

Logistic Regression Erişim tarihi : Ocak, 2008,

<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/PA765/logistic.htm>

Loomes, G., Sugden, R.. (1982). Regret theory: an alternative theory of rational choice under uncertainty. *The Economic Journal*, 92, 368, 805-824. Erişim: 2008, JSTOR veritabanı.

Luszczynska, A., Sarkar, Y., Knoll, N. (2007). Received social support, self-efficacy, and finding benefits in disease as predictors of physical functioning and adherence to antiretroviral therapy. *Patient Education and Counseling* 66, 37-42. Erişim: 2007, Science Direct veritabanı.

Mamatoğlu, N. (2001). *İş kazalarının azaltılmasında davranış temelli iş güvenliği modelinin uygulanması*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü.

Martin G., Pear J. (1992). *Behavior modification: wha it is and how to do it?*
New Jersey, USA: Prentice-Hall.

McGuire W. J. (1985). Attitudes and attitude change. In *Handbook of Social Psychology*, ed.

G. Lindzey, E. Aronson, pp. 3:233–346. New York: Random House. 3rd ed.

Metinsoy, T., (2004). *Occupational health and safety risks and preventions in*

construction industry: a case study in Turkey. Bogazici University Graduate

Program in civil Engineering degree of Master of Science. Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi.

Patty G., Deenesh S., ve Laura L. (2008). *Multinomial logistic regression using SAS and*

PROC CATMOD1. Erisim tarihi : Mart 2008, Prepared by, University of

Washington, <http://www.albany.edu/csda/catmod.pdf>

Multinomial logit. Erisim tarihi : Ocak, 2008,

http://en.wikipedia.org/wiki/Multinomial_logit.

Ng-Kruell G., Swatman P. A., Rebne, D. S. , Hampe J. F. (2002). Price of

convenience: dynamics of adoption attitudes and privacy sensitivity over time.

Collecter, 57, 1-13. Erişim: 2007, Google Scholar veritabanı.

Newman, S., Watson, B. ve Murray, W. (2004). Factors predicting intentions to speed in a

work and personal vehicle. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology*

and Behaviour, 7(4-5), 287-300. Erişim: 2006, Psycarticles veritabanı.

Ocak, G., Beydoğan, Ö.. (2005). İlköğretim okulları 3. sınıf hayat bilgisi dersi içerik standartlarının öğretmen görüşlerine göre bazı değişkenler açısından yeterlilik düzeyi (standart belirleme-Erzurum örneği). *GAZİ ÜNİVERSİTESİ KIRŞEHİR EĞİTİM Fakültesi Dergisi*, 6,1, 109-132. Erisim: 2008, [MEB]

Orford, J. (1992). Davidson's dilemma. comments on Davidson's 'Prochaska and DiClemente's model of change: a case study? *British Journal of Addiction* 87, 825-835. Erişim: 2007, Science Direct veritabanı.

Özkılıç O. (2008). *İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Başkanlığı Kimya Yük. Mühendisi Bakanlık Teknik İş Müfettişi, tisk.gov.tr, Erişim: 2008, Google Scholar veritabanı.

Pearson's chi-square test. Erisim tarihi : Şubat, 2008

http://en.wikipedia.org/wiki/Pearson%27s_chi-square_test.

Pease, E. S. (1985). *Occupational safety and health: A source book*. New York, NY: Garland Publishing Inc.

Pettinger, C. B. (2000). *Improving occupational safety&health interventions- a comparison of safety-efficacy&safety stages of change*. Virginia Tech Applied Behaviour Systems Psychology Department. Doktora Tezi. Erişim: 2006. Googlescholar veritabanı.

Powell-Cope G. M., Luther S., Neugaard B.,Vara J. ve Nelson Au. (2003).

Provider-perceived barriers and facilitators for ischaemic heart disease (IHD) guideline adherence. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 25, 227-239. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

Pössel P., Baldus C., Horn A. B., Groen G. and Hautzinger M.

(2005). Influence of general self-efficacy on the effects of a school-based universal primary prevention program of depressive symptoms in adolescents: a randomized and controlled follow-up study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 46:9, 982-994. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

Prochaska, J.O., DiClemente, C.C., (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychother Theory Res. Prac.* 20, 276-288. Erişim: 2005, PsycArticles veritabanı.

Prochaska J. O., DiClemente C. C., Norcross J. C. (1992). In search of how people change applications to addictive behavior. *American Psychologist*, 47(9):1102-1114. Erişim: 2006, PubMed veritabanı.

Prochaska J. O., DiClemente C. C., Velicer W. F. ve Rossi J. S. (1992). Comments on Davidson's 'Prochaska and DiClemente's model of change: a case study?' *British Journal of Addiction*, 87(6), 825-828. Erişim: 2006, Google Scholar veritabanı.

Prochaska J. O. & Velicer W. F. (1996). Comments on Farkas et al.'s "Addiction versus stages of change models in predicting smoking cessation"; On models, methods and premature conclusions. *Addiction* 91(9), 1281-1292. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

Prochaska, J. O., Norcross, J. C., DiClemente C. C. (2002). *Changing for Good: A revolutionary six stage program for overcoming bad habits and moving your life positively forward*. New York: Quill, Collins publications.

Prochaska, J. J., Rossi J. S., Redding C. A., Rosen A. B., Tsoh J. Y., Humfleeta, G. L., Eisendrath S. J., Meisner M. R., Hall S. M. (2004). Depressed smokers and stage of change: implications for treatment interventions. *Drug and Alcohol Dependence* 76, 143-151. Erişim: 2005, Blackwell veritabanı.

Reed D. N., Barbara, W., Barber K. R., Kotlowski R., Montanez M.,

Saxe A., Coffey D. C., Pollard M., Fitzgerald H. E., Richardson J. D. (2005). The stages of change questionnaire as a predictor of trauma patient most likely to decrease alcohol use. *Journal of American College of Surgeons*, 200,2, 179-185. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

Rees T., Hardy L., Evans L. (2007). Construct validity of the social support survey in

sport. *Psychology of Sport and Exercise* 8, 355-368. Erişim: 2007, www.elsevier.com

Richard, R., van der P., J., & de Vries, N. K. (1995). The impact of anticipated affect on (risky) sexual behavior. *British Journal of Social Psychology*, 34, 9-21. Erişim: 2005, Wiley InterScience veritabanı.

Riley T. A., Fava J. L. (2003). Stress and Transtheoretical model indicators of stress

management behaviors in HIV-positive women. *Journal of Psychosomatic Research* 54, 245-252. Erişim: 2007, Psycarticles veritabanı.

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B. (1983). Assessing social support: the social

support questionnaire. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 44, 127-139. Erişim: 2006, APA PsycNET veritabanı.

- Semple S. J., Patterson T. L., ve Grant I. (2004). Determinants of condom use stage of change among heterosexually-identified methamphetamine users. *AIDS and Behavior*, 8, 4, 391-400. Erişim: 2007, SpringerLink veritabanı.
- Shumaker, S. A., Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40, 11-36. Erişim: 2005, Googlescholar veritabanı.
- Sourtimes*. Erişim tarihi : 2008, <http://sozluk.sourtimes.org/Default.asp> .
- [SSK], *Sosyal Sağlık Kurumu İstatistikleri*. Erişim tarihi: Nisan 2008 www.ssk.gov.tr/istatikleri,
- 1997-2006 SSK İstatistikleri*, ÇSGB adına Süreyya KAPUSUZ, 29.05.2008.
- Struck, O. (2000). Continuity and change coping strategies in a time of social change. *Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr. 16*, 3-27. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.
- Stockwell, T. (1996). Comments on Farkas et al.'s "Addiction versus stages of change models in predicting smoking cessation"; Interventions cannot ignore intentions. *Addiction* 91(9), 1281-1292. Erişim: 2006, Wiley InterScience veritabanı.

Stockwell, T. (1992). Models of change, heavenly bodies and weltanschauungs. Comments on Davidson's Prochaska and Di Clemente's model of change: a case study? *British Journal of Addiction* 87, 830-832. Erişim: 2007, Wiley InterScience veritabanı.

Surís A. M., Trapp M. Del C., DiClemente C. C., ve Cousins J.(1998).

Application of the transtheoretical model of behavior change for obesity in Mexican American women. *Addictive Behaviors*, 5, 655-668. Erişim: 2007, Google Scholar veritabanı.

Sutton, S. (1996). Comments on Farkas et al.'s "Addiction versus stages of change models in predicting smoking cessation"; Further support for the stages of change model? *Addiction* 91(9), 1293-1294. Erişim: 2005, Google Scholar veritabanı.

Tangör, A. (1997). *Psikoterapiler elkitabı*. İzmir: Ege psikiyatri sürekli yayınları.

Toljamo M., Hentinen M. (2001). Adherence to self-care and social support. *Journal of Clinical Nursing* 10, 618-627. Erişim: 2006 Nisan, Blackwell Veritabanı.

Ulrich J., Meyer C., Rumpf H.-J. ve Hapke U. (2003). Relation among stage of change, demographic characteristics, smoking history, and nicotine dependence in an adult German population. *Preventive Medicine* 37, 368-374. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.

- Ulueren V. (1984). *The effect of training on work accidents: a study done in two thread mills in İstanbul.* Bogazici University Master of Arts in Education. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Vaa, T. (2001). Cognition and emotion in driver behaviour models: Some critical viewpoints. 14th *ICTCT workshop*, car drivers.(ss48-59) Proceedings.
- Völlink T., Meertens R. ve Midden C. J. H. (2002). Innovating ‘diffusion of innovation’ theory: innovation characteristics and the intention of utility companies to adopt energy conservation interventions. *Journal of Environmental Psychology* 22, 333-344. Erişim: 2005, Science Direct veritabanı.
- Weaver, D. A. (1980). *Background of industrial safety.* In Heinrich, Petersen, & Roos. *Industrial accident prevention: A safety management approach.* New York, NY: McGraw-Hill.
- Weber, C.. (1999). Economic and socio-psychological models of consumer behaviour: *Can “limited rationality” bridge the gap?* Panel III, 10.

Weiss, J., Okun, M., Quay, N. (2004) Predicting bicycle helmet stage-of-change among middle school, high school, and college cyclists from demographic, cognitive, and motivational variables. *Journal of Pediatr ;145*, 360-364. Erişim: 2005 Blackwell veritabanı.

Wewers M. E., Stillman F. A., Hartman A. M., Shopland D. R. (2003).

Distribution of daily smokers by stage of change: Current Population Survey results. *Preventive Medicine 36*, 710-720. Erişim: 2006, Science Direct veritabanı.

WHO/ILO *Meeting on Strengthening Occupational Health and Safety*, Kuala Lumpur, Malaysia, 23 to 25 November 2005

Xiao J. J., O'Neill B., Prochaska J. M., Kerbel C. M., Brennan P.,

Bristow B. J. (2004). A consumer education programme based on the Transtheoretical model of change. *International Journal of Consumer Studies*, 28, 1, 55-65. Erişim: 2005, Wiley InterScience veritabanı.

Yang H., Yoo Y., Lyytinen K., Ahn J.-H. (2003). Diffusion of

broadband mobile services in Korea: The role of standards and its impact on diffusion of complex technology system. *The Journal of Strategic Information Systems*, 3, 271-284. Erişim: 2007, Science Direct veritabanı.

Zimet G. D., Dahlem N. W., Zimet S. G. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assess*, 52, 30-41. Erişim: 2008, Googlescholar veri tabanı.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma yüksek lisans bitirme çalışması kapsamında yapılmaktadır. Sorulara sizi en iyi yansıtan şekilde cevap vermeniz sonuçların güvenilirliği açısından önemlidir. Sizden isim ve kimlik bilgileriniz istenmemektedir. Bu, yanıtlarınızın gizli kalacağı ve kişisel olarak değerlendirilmeyeceği anlamındadır. Araştırma bitiminde elde edilen genel sonuçlar istediğiniz takdirde size bildirilecektir. Araştırmadan edinilecek veriler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Lütfen tüm soruları boş bırakmadan yanıtlayınız. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Araš. Gör. Psik. Mualla Bengü AKINCI
Mersin Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: muallabengu@gmail.com

muallaabenguu@yahoo.com.tr

Cinsiyetiniz: K () E ()

Yaşınız:

Medeni durumunuz: Evli () Bekar () Boşanmış ()
Dul () Ayrılmış ()

Eğitim durumunuz: (Lütfen en son mezun olduğunuz okula göre cevaplayınız)

Okur-yazar () İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu ()

Lise mezunu () Üniversite mezunu () Lisans üstü ()

Diğer:

Aldığınız ücret:

Çalıştığınız departman (bölüm):

Çalıştığınız pozisyon:

Çalışmakta olduğunuz şirkette çalışma süreniz:

Bulduğunuz pozisyonda çalışma süreniz:

Toplam çalışma süreniz (hayatınız boyunca varsa çalıştığınız diğer kurum ve pozisyonlar dahil olmak üzere):

İş güvenliği konusunda daha önce karşılaştınız mı? Evet () Hayır ()

Daha önce iş kazası ya da mesleki rahatsızlık yaşadınız mı? Evet () Hayır ()

Evetse kazanın ya da hastalığın türü:

İSDEMİR A.Ş. için hazırlanan yönerge;

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma yüksek lisans bitirme çalışması kapsamında yapılmaktadır. Sorulara sizi en iyi yansıtan şekliyle cevap vermeniz sonuçların güvenilirliği açısından önemlidir. Sizden isim ve kimlik bilgileriniz istenmemektedir. Bu, yanıtlarınızın gizli kalacağı ve kişisel olarak değerlendirilmeyeceği anlamındadır. Araştırmadan edinilecek veriler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Lütfen tüm soruları boş bırakmadan yanıtlayınız. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Araş. Gör. Psik. Mualla Bengü AKINCI
Mersin Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: muallabengu@gmail.com

muallaabenguu@yahoo.com.tr

Cinsiyetiniz: K () E ()

Yaşınız:

Medeni durumunuz: Evli () Bekar () Boşanmış ()
Dul () Ayrılmış ()

Eğitim durumunuz: (Lütfen en son mezun olduğunuz okula göre cevaplayınız)

Okur-yazar () İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu ()

Lise mezunu () Üniversite mezunu () Lisans üstü ()

Diğer:

Çalıştığınız ünite (bölüm):

Çalıştığınız ünvan:

Çalışmakta olduğunuz şirkette çalışma süreniz (devirden önceki çalışma süreniz dahil olmak üzere):

Bulduğunuz ünvanda çalışma süreniz:

Toplam çalışma süreniz (hayatınız boyunca varsa çalıştığınız diğer kurum ve pozisyonlar dahil olmak üzere):

İş güvenliği konusuyla daha önce karşılaştınız mı? Evet () Hayır ()

Daha önce iş kazası ya da mesleki rahatsızlık yaşadınız mı? Evet () Hayır ()

Evetse kazanın ya da hastalığın türü:

Lütfen ifadelerin karşısında bulunan sayılardan şu anki algılarınızı en iyi anlatan sayıyı işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Nötr	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bir güvenlik talimatı uzun ve karmaşık olsa bile ona uygun davranabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Güvenlik talimatlarını uygularken çoğunlukla onları bırakmak ister ve atlarım.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Asla güvenlik talimatlarına uymam çünkü güvenlik talimatlarına uymak çok zaman alır.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Eğer iş arkadaşlarım tüm güvenlik talimatlarına uyarlarsa ben de uyarım.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Eğer bir güvenlik talimatını atlarsam kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Güvenlik talimatlarında atlanması gereken durumlar vardır.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Rahat olmadığı için koruyucu ekipman kullanmam.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Büyük üretim talebi (fazla sipariş, iş talebi) olduğu zaman sık sık güvenlik kurallarını atlarım.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Güvenlik talimatlarını atlamak benim düşüncelerime (hayat görüşüme) terstir.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Beklenmeyen üretim problemleri (makinaların bozulması, süre kısıtlaması, işlerin ters gitmesi vs) ortaya çıktığında güvenlik talimatlarını takip edebilir aynı zamanda işi de tamamlayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Yapılması zor olduğu için güvenlik talimatlarını çoğunlukla atlarım.	1	2	3	4	5	6	7

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Nötr	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
12.	Güvenlik tedbirlerine uymadığım zaman amirimin beni tenkit etmesini (olumsuz eleştirmesini ve uyarmasını) beklerim.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Bir güvenlik tedbirine uymamam kendime dair hislerimi değiştirmez.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Güvenlik talimatlarını uygulamak konusunda gereken yeteneklere sahip olduğumdan emin değilim.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Bana zor görünen yeni güvenlik talimatlarını öğrenmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Yeni bir güvenlik tedbiri öğrenirken ilk başlarda başarısız olursam uygulamayı hemen bırakırım.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Para cezası almamak ve azarlanmaktan kaçmak için güvenlik talimatlarına uyarım.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Birçok güvenlik tedbiriyle uğraşmada kendimi yeterli hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Güvenlikle ilgili görevleri yapmayı asla hemen bırakmam.	1	2	3	4	5	6	7
20.	İşimi güvenli biçimde yaptığımda kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Başarısızlık beni sadece daha sıkı çalışmaya iter.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Eğer bir güvenlik talimatını ilk seferde uygulayamazsam uygulamayı başarana kadar denemeye devam etmem gerektiğini hissederim.	1	2	3	4	5	6	7

Aşağıda 12 cümle ve her cümlenin yanında cümlelere katılma düzeyinizi gösteren 1'den 7'ye kadar rakamlar verilmiştir. Cümlelere verdiğiniz değer 1'e yakın olması o cümledeki ifadeye katıldığınızı, 7'ye yakın olması ise cümlede ifade edilene katılmadığınızı gösterir. Her cümlede söylenenin size göre ne kadar doğru olduğunu gösteren rakamı işaretleyiniz. Lütfen her cümle için bir rakam işaretleyiniz ve hiçbir cümleyi boş bırakmayınız.

1	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım (maddi ya da manevi) olduğunda yanımda olan bir insan (<i>örneğin, flört, nişanlı, sözü, akraba, komşu, doktor vs</i>) var.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
2	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (<i>örneğin, flört, nişanlı, sözü, akraba, komşu, doktor vs</i>) var.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
3	Ailem (<i>örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim</i>) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
4	İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (<i>örneğin; annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden</i>) alırım.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
5	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan (<i>kendimi huzurlu ve iyi hissetmemi sağlayan</i>) bir insan (<i>örneğin, flört, nişanlı, sözü, akraba, komşu, doktor vs</i>) var.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
6	Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
7	İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
8	Sorunlarımı ailemle (<i>örneğin; annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle</i>) konuşabilirim.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
9	Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
10	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma (<i>sevinç, mutluluk, korku, üzüntü, öfke, heyecan, kaygı, utanç, sevgi vs</i>) önem veren insan (<i>örneğin, flört, nişanlı, sözü, akraba, komşu, doktor vs</i>) var.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
11	Kararlarımı verirken ailem (<i>örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim</i>) bana yardımcı olmaya isteklidir.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır
12	Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	Kesinlikle evet	1	2	3	4	5	6	7	Kesinlikle hayır

Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyun. Kutudaki beş durumdan size en uygun olan ifadenin yanındaki sayıyı daire içine alın.

A. Altındaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 Gereken kişisel koruyucu ekipmanımı nadiren giyerim.
- 2 Gerekli kişisel koruyucu ekipman giyinmeyi planlıyorum ama henüz giyinmedim.
- 3 Bazen tüm gerekli kişisel koruyucu ekipmanı giyiniyorum.
- 4 Genelde koruyucu ekipmanı giyiniyorum ama onu kullanmak konusunda düşünmem gerekli.
- 5 Gerekli tüm kişisel koruyucu ekipmanımı giyinmek artık otomatikman yaptığım bir alışkanlık oldu.

B. Altındaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 İş arkadaşlarımla güvenlikle ilgili davranışlarımı gözlemlemeyi düşünmüyorum.
- 2 İş arkadaşlarımla güvenlikle ilgili davranışlarımı gözlemlemeyi planlıyorum ama henüz gözlemedim.
- 3 İş arkadaşlarımla güvenlikle ilgili davranışlarımı bazen gözlemliyorum.
- 4 Genelde iş arkadaşlarımla güvenlikle ilgili davranışlarımı gözlemliyorum ama yapıp yapmamak konusunda düşünmem gerek.
- 5 İş arkadaşlarımla güvenlik davranışlarımı gözlemek benim için otomatik bir alışkanlık haline geldi.

C. Altındaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 Çalışırken sıkıştırma noktalarıyla (elimi, kolumu, bedenimin herhangi bir uzvunu sıkıştırabilecek yapılarla) nadiren ilgiliyim.
- 2 Çalışırken potansiyel sıkıştırma noktalarına daha çok dikkat etmeyi planlıyorum ancak henüz bu konuda eyleme geçmedim.
- 3 Çalışırken bazen potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat ediyorum.
- 4 Çalışırken potansiyel sıkıştırma noktalarına genellikle dikkat ediyorum ancak bu konuda hala biraz düşünmem gerekli.
- 5 Potansiyel sıkıştırma noktalarına dikkat etmek benim için otomatikleşen bir alışkanlığa dönüştü.

D. Altındaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 Riskli bir şey yaptıklarında iş arkadaşlarımla uyardığını düşünmüyorum.
- 2 Riskli davranan iş arkadaşlarımla uyardığını planlıyorum ama henüz kimseyi uyardım.
- 3 Bazen riskli davranan iş arkadaşlarımla uyarıyorum.
- 4 Genellikle riskli çalışan iş arkadaşlarımla uyarıyorum ama bu konu üzerinde düşünmem gerek.
- 5 Riskli bir şey yaptıklarında iş arkadaşlarımla uyardığını benim için otomatik ortaya çıkan bir alışkanlık.

E. Alttaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 Ağırılık kaldırmada güvenli yöntemler üzerine nadiren düşünürüm.
- 2 Ağırılık kaldırırken güvenli yöntemleri kullanmayı düşünüyorum ancak hala kullanmıyorum.
- 3 Bazen ağırılık kaldırırken güvenlik yöntemlerini kullanıyorum.
- 4 Genellikle güvenli ağırılık kaldırma yöntemlerini kullanıyorum ancak yine de üzerinde düşünmem gerekli.
- 5 Güvenli ağırılık kaldırma yöntemleri kullanmak benim için otomatik bir alışkanlık oldu.

F. Alttaki kutudan bir numarayı daire içine alınız.

- 1 İş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirimler vermeyi düşünmüyorum.
- 2 İş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirimler vermeyi düşünüyorum ancak henüz kimseye geribildirim vermedim.
- 3 Bazen iş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirimler veririm.
- 4 Genellikle iş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirimler veririm ancak yine de bu konu üzerinde düşünmem gerekli.
- 5 İş arkadaşlarıma güvenlikle ilgili geribildirim vermek benim için otomatik yaptığım bir alışkanlık oldu.