

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
ULUSLARARASI KALİTE YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞGÖREN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞYERİ  
GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK İÇİN VERİLEN YÖNETSEL  
DESTEĞİN İNCELENMESİ ÜZERİNE MOBİLYA  
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

AYLA TEKİN

İstanbul, 2013

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
ULUSLARARASI KALİTE YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞGÖREN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞYERİ  
GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK İÇİN VERİLEN YÖNETSEL  
DESTEĞİN İNCELENMESİ ÜZERİNE MOBİLYA  
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

AYLA TEKİN

**Tez Danışmanı:**  
DOÇ. DR. OLCAY BİGE AŞKUN YILDIRIM

İstanbul, 2013



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı ULUSLARARASI KALİTE YÖNETİMİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi AYLAK TEKİN'in İŞGÖREN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞYERİ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK İÇİN VERİLEN YÖNETSEL DESTEĞİN İNCELENMESİ ÜZERİNE MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 05.07.2013 tarih ve 2013-25/14 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi .....5 / 11 / 2013.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Doç. Dr. OLCAY BİGE AŞKUN YILDIRIM	
2. Jüri Üyesi Yrd. Doç. Dr. ELİF MAKBULE ÇEKİCİ	
3. Jüri Üyesi Doç. Dr. AHMET TUĞRUL SAVAŞ	

## GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Ayla TEKİN
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: Uluslararası Kalite Yönetimi
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Olcay Bige Aşkun YILDIRIM
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Kasım 2013
Anahtar Kelimeler	: İş Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Güvenliği, Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanım

## ÖZET

### İŞGÖREN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞYERİ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK İÇİN VERİLEN YÖNETSEL DESTEĞİN İNCELENMESİ ÜZERİNE MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

*Bu araştırma; işgören sağlığı ve iş güvenliği kapsamında işyeri güvenliğini sağlamak için verilen yönetsel desteğin etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.*

*Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, yönetsel destek ve işyeri güvenlik iklimi ölçeğinden oluşturulan anket formu; mobilya sektöründe Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olmak üzere iki yönetim sistemini entegre olarak uygulayan bir işletmenin 246 çalışanına uygulanmıştır.*

*Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde frekans yüzde, ortalama ve standart sapma istatistiklerinin yanında, hipotez testleri olarak t testi, tek yönlü anova ve tukey testlerinden, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.*

*Ölçekleri boyutlara ayrılarak incelenen araştırma sonucunda; çalışanların Kişisel Haklara Yönelik Destek algısı ile Kişisel Koruyucu Donanım kullanımının bağımsız olduğu, Yönetim Sistemi Desteği ve İşlemlere Yönelik Destek algılarının ise Kişisel Koruyucu Donanım kullanımları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu, Yönetim Sistemi Desteği ve İşlemlere Yönelik Destek düzeyi arttıkça, bundan etkilenerek Kişisel Koruyucu Donanım kullanımının da arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.*

*Ayrıca araştırmaya katılan alışanların Yönetmel Destek algıları ile yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımları arasında Yönetim Sistemi Desteği ve İşlemlere Yönelik Destek boyutlarında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir*

*Araştırmaya katılan alışanların Yönetmel Destek algıları ile işyerinde veya çalıştığı departmanda iş güvenliği katılım toplantıları yapılma durumu arasında Yönetim Sistemi Desteği boyutunda anlamlı bir fark gözlemlenmiştir.*

*Araştırmaya katılan alışanların Yönetmel Destek algıları ile iş kazasına uğrama durumu arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.*

*Araştırmaya katılan çalışanların iş kazasına uğrayanların Yönetmel Destek algıları ile geçirdikleri iş kazası nedenleri arasında Yönetim Sistemi Desteği boyutunda anlamlı bir fark gözlemlenmiştir.*

## GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Ayla TEKİN  
Field : İşletme  
Programme : Uluslararası Kalite Yönetimi  
Supervisor : Doç. Dr. Olcay Bige Aşkun YILDIRIM  
Degree Awarded and Date : Master – November 2013  
Keywords : Occupational Health And Safety,  
Managerial Support Use Of, Protective  
Equipment,

## ABSTRACT

### **A RESEARCH IN THE FURNITURE INDUSTRY ON MANAGERIAL SUPPORT FOR PROVIDING WORKPLACE SAFETY WITHIN THE CONTEXT OF WORKER HEALTH AND JOB SECURITY**

*This study was carried out to determine the effect of managerial support given for maintaining the workplace safety in the scope of worker health and workplace safety.*

*For this purpose, a personnel information form and a survey created from managerial support and workplace safety climate scale, were applied to the 246 employees of a business in furniture industry that implements two integrated management systems including Quality Management System and Occupational Health and Safety Management System.*

*The data obtained from the survey was analyzed in using SPSS 17.0 statistical software package. For the evaluation of the data, t test as hypothesis testing, one-way ANOVA and Tukey tests, correlation and regression analyzes were carried out as well as frequency, percentage, mean and standard deviation statistics.*

*As a result of research studies that were assessed by dividing in scale sizes, it was found that the perception of Support for Personal Rights and the use of Personal Protective Equipment are independent, and the perceptions for Management Support and Support for the Functions have a significant effect on the Use of Personal Protective Equipment, as the level of Management Support and Support for the Functions increases, influenced by this, the Use of Personal Protective Equipment increases.*

*Also, a significant difference was observed between the Administrative Support perceptions of employees participated in the survey and the approaches of*

*administrators to dealing with occupational health and safety in the Management Support and Support for the Functions scales.*

*A significant difference was observed between the Administrative Support perceptions of employees participated in the survey and situations of participation meetings made on workplace or the department they are working in the Management Support scale.*

*No significant difference was observed between the Administrative Support perceptions of employees participated in the survey and the situation of having an occupational accident.*

*A significant difference was observed between the perceptions of Administrative Support perceptions of employees who had an occupational accident and the reasons of occupational accident that they had in the Management Support scale.*

## TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmanın her aşamasında katkıları, yönlendirmeleri, gösterdiği sabır ve güven için çok kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Olcay Bige AŞKUN YILDIRIM' a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma hayatı ve tecrübeleri ile ilham veren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı emekli Başmüfettişi Avukat Nusret EKMEKÇİ' ye, anket çalışmasını yaptığım firmada anketlerin dağıtımını ve toplanmasında emeği geçen başta Kalite Müdürü Nimet SAYAN olmak üzere tüm firma yetkilileri ve anketleri dolduranlar da dahil emeği geçen tüm çalışanlarına, araştırmamın her aşamasında yılmadan bana destek veren sınıf arkadaşım sevgili Öznur HEKİM' e, veri girişlerinde bana yardımını esirgemeyen çocukluk arkadaşım sevgili Özlem MERT' e, bu süreçteki sıkıntılara katlanmak zorunda kalan diğer yakın arkadaşlarıma şükran duygularımı sunarım.

Ve bu çalışma süresince varlığımdan fedakarlık etmek zorunda kalan sevgili anneme ve diğer aile bireylerine ve de minik yeğenlerim Nehir İLHAN ile Yusuf Ahmet İLHAN' a da gösterdikleri sabırdan dolayı ayrıca teşekkürlerimi sunarım.



# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	iii
TEŞEKKÜR .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR .....	xii
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>2. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....</b>	<b>3</b>
2.1. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI .....	3
2.2. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	4
2.3. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ .....	8
2.4. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMAÇLARI .....	9
2.4.1. Çalışanları Korumak .....	10
2.4.2. Üretim Güvenliği Sağlamak.....	10
2.4.3. İşletme Güvenliğinin Sağlanması .....	10
2.5. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI .....	10
2.5.1. İş Kazası Kavramı .....	11
2.5.2. Meslek Hastalıkları .....	12
2.6. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÖNETİM SİSTEMLERİ .....	13
2.6.1. İşgören Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Tarihçesi.....	13
2.6.2. TS 18001(OHSAS) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi-Şartlar .....	15
2.6.3. TS 18001(OHSAS) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Avantajları.....	15
2.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMADA KULLANILAN KORUYUCULAR.....	17
2.7.1. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı.....	17
2.7.2. Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi.....	18

2.7.3. Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi .....	20
2.7.4. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma Davranışı .....	21
2.7.4.1. Kişisel Koruyucu Donanıma İlişkin İşçi Tutumu ve Algılaması .....	21
2.7.4.2. Davranış Temelli Güvenlik Açısından KKD Kullanımı .....	22
2.8. KONUyla İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	23
<b>3. YÖNETSEL DESTEK .....</b>	<b>26</b>
3.1. ÖRGÜTSEL DESTEK BELİRLEYİCİSİ OLARAK YÖNETSEL DESTEK TANIMI .....	26
3.2. ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMININ SONUÇLARI .....	28
3.2.1. Örgütsel Destek - Örgütsel Bağlılık .....	29
3.2.2. Örgütsel Destek - İş Tatmini .....	30
3.2.3. Örgütsel Destek - İşten Ayrılma Niyeti .....	31
3.2.4. Örgütsel Destek - İş Stres .....	32
<b>4. ARAŞTIRMA .....</b>	<b>34</b>
4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM .....	34
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	35
4.3. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	34
4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	34
4.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	36
4.5.1. İş Yeri Güvenlik İklimi Ölçeği .....	36
4.5.2. YönetSEL Destek Ölçeği .....	36
4.6. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ .....	39
<b>5. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>41</b>
5.1. ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE DAĞILIMI ....	41
5.2. İŞYERİ GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ ÖZELLİKLERİN DAĞILIMLARI.....	46
5.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN ORTALAMALARI.....	49
5.4. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİ İLE KKD ULAŞILABİLİRLİĞİ VE KULLANIMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ	50

5.5. YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN KKD KULLANIMI ÜZERİNE ETKİSİ.....	51
5.6. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ SORULARA GÖRE ORTALAMALARI .....	53
5.7. ARAŞTIRMAYA DAİR DİĞER BULGULAR .....	58
<b>SONUÇ.....</b>	<b>82</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>86</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>94</b>

## TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No
<b>Tablo 1:</b> Yönetsel Destek Ölçeği Faktör Yapısı.....	38
<b>Tablo 2:</b> Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı.....	41
<b>Tablo 3:</b> Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	42
<b>Tablo 4:</b> Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	42
<b>Tablo 5:</b> Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....	43
<b>Tablo 6:</b> Çalışanların İşyeri Kıdemine Göre Dağılımı .....	44
<b>Tablo 7:</b> Çalışanların İş Deneyimine Göre Dağılımı .....	45
<b>Tablo 8:</b> Çalışanların Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaklaşımına Göre Dağılımı .....	46
<b>Tablo 9:</b> Çalışanların İşyerinde veya Çalıştığı Departmanda İş Güvenliği Toplantıları Yapılma Durumuna Göre Dağılımı.....	47
<b>Tablo 10:</b> Çalışanların KKD Ulaşılabilirliğine Göre Dağılımı .....	47
<b>Tablo 11:</b> Çalışanların KKD Kullanımına Göre Dağılımı .....	48
<b>Tablo 12:</b> Çalışanların İş Kazasına Uğrama Durumuna Göre Dağılımı .....	48
<b>Tablo 13:</b> Çalışanların İş Kazası Nedeni Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
<b>Tablo 14:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin Ortalamaları .....	49
<b>Tablo 15:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeyleri ile KKD Ulaşılabilirliği ve Kullanımı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi .....	50
<b>Tablo 16:</b> Yönetsel Destek Genel Puanının KKD Kullanımı Üzerine Etkisi .....	51
<b>Tablo 17:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaklaşımına Göre Ortalamaları .....	53
<b>Tablo 18:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin İşyerinde veya Çalıştığı Departmanda İş Güvenliği Toplantıları Yapılma Durumuna Göre Ortalamaları .....	55

<b>Tablo 19:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin İş Kazasına Uğrama Durumu Göre Ortalamaları.....	56
<b>Tablo 20:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin İş Kazası Nedeni Göre Ortalamaları.....	57
<b>Tablo 21:</b> KKD Kullanımı ile Yaş Arasındaki İlişki.....	58
<b>Tablo 22:</b> İş Kazasına Uğrama Durumu ile Yaş Arasındaki İlişki.....	59
<b>Tablo 23:</b> İş Kazası Nedeni ile Yaş Arasındaki İlişki .....	59
<b>Tablo 24:</b> KKD Kullanımı ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki .....	60
<b>Tablo 25:</b> İş Kazasına Uğrama Durumu ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki .....	61
<b>Tablo 26:</b> İş Kazası Nedeni ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki.....	62
<b>Tablo 27:</b> İş Kazasına Uğrama Durumu ile İş Deneyimi Arasındaki İlişki .....	63
<b>Tablo 28:</b> Yönetsel Destek Soruları ile KKD Kullanımına Göre Ortalamalar .....	64
<b>Tablo 29:</b> Yönetsel Destek Soruları ile İş Kazasına Uğrama Durumuna Göre Ortalamalar .....	71
<b>Tablo 30:</b> Yönetsel Destek Soruları ile İş Kazası Nedenine Göre Ortalamalar .....	75

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1:</b> Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı .....	41
<b>Şekil 2:</b> Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı .....	42
<b>Şekil 3:</b> Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	43
<b>Şekil 4:</b> Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....	44
<b>Şekil 5:</b> Çalışanların İşyeri Kıdemine Göre Dağılımı.....	45
<b>Şekil 6:</b> Çalışanların İş Deneyimine Göre Dağılımı .....	46

## KISALTMALAR

BS	:	British Standards (İngiliz Standartları)
Ed	:	Editör
ILO	:	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISO	:	International Organization for Standardization (Uluslararası Standart Organizasyonu )
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
OHSAS	:	Occupational Health and Safety Assessment Series (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri)
KKD	:	Kişisel Koruyucu Donanım
md	:	Madde
s	:	Sayfa
WHO	:	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

# 1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan gelişmeler ve teknolojinin ilerlemesi, üretimde her geçen gün ileri teknoloji makine, araç-gereç ve kimyasal maddelerin kullanımını beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda bu makine- araç-gereç ve kimyasal maddelerin kullanımı üretimde alışlagelen anlayışı değiştirerek, karmaşık bir hal almasına ve çalışma ortamında yeni risklerin oluşmasına neden olmuştur. Bu durum çalışma yaşamında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasına sebebiyet vererek, işverenlerin işgören sağlığı ve güvenliği konusunda yeni tedbirler almasını zorunlu kılmıştır.

Çalışma ortamında farklı nedenlerden dolayı sağlığı tehdit edecek önlemler olarak güvenli bir çalışma ortamı amacıyla gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilen işgören sağlığı ve güvenliğinin temel amacı; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek etmenlerin önceden belirlenmesi, gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma ortamında hem işveren hem de işgören açısından beklenmeyen ve istenmeyen bir durumdur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için hem işverenlere, hem de işgörelere önemli görevler düşmektedir. İşveren, işgören sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin maliyetlerini çalışanlara yansıtmadan, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim verilmesi, gerekli araç gereçlerin sağlanması, ilgili faaliyetlerin uygulama ve denetimleri için gerekli organizasyonunun sağlanmasından yükümlüdür. Buna karşılık işgören de aldığı eğitim ve talimatlar doğrultusunda kendisinin ve etrafındakilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek ile yükümlüdür. Ülkemizde 30/06/2012 Tarih 28339 Sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışma hayatında olumlu etkilerini kademeli olarak göstermesi beklenmektedir.

Üst yönetimin, işin gerçekleştirilmesi sırasındaki yaklaşımı, iş yeri ortamının güvenliğinin sağlanması konusundaki tutum ve davranışları işgörenin



sağlık ve güvenlik algısı bakımından önemlidir. İşveren ve işgören arasındaki karşılıklı yükümlülükler kapsamındaki en önemli görülebilecek önlemlere örnek olarak; işveren tarafından kişisel koruyucu donanım temini, işgören tarafından da bu kişisel koruyucu donanımların kullanımını verebiliriz. İşgörenlerin bu donanımları kullanmaları hem kendi bilinçleriyle ilgili, hem de işverenlerin sağladıkları olanaklarla ilgilidir.

Bu bilgiler doğrultusunda bu araştırmanın amacı; işgören sağlığı ve iş güvenliği kapsamında işyerinde güvenliği sağlamak için verilen yönetsel desteğin etkisini belirlemektir.

Araştırmada öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramları tanımlanarak, işgören sağlığı ve güvenliğinin önemi ve amaçlarından bahsedilmiştir. Ardından iş kazası ve meslek hastalıkları açıklanarak, işgören sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim sistemlerinden bahsedilmiş ve işgören sağlığı ve güvenliğini sağlamada kişisel koruyucu donanım kullanımı üzerinde durulmuştur. Araştırmanın bir sonraki bölümünde örgütsel desteğin belirleyicilerinden biri olan yönetsel destek kavramına değinilmiştir. Ardından mobilya sektöründe Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olmak üzere iki yönetim sistemini entegre olarak uygulayan bir işletmenin çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın yönteminden bahsedilerek, elde edilen bulgular tablolar ve grafikler aracılığıyla yorumlanarak sunulmuştur.

## 2. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

### 2.1. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI

Her geçen gün sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte, her alanda çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliğini tehdit eden birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Başlangıçta üzerine düşülmeyen bu sorunlar, iş verimini olumsuz yönde etkilemeye başladığında ve işletmeye tehlikeli olabilecek tehdit haline dönüştüğünde önem kazanmaya başlamıştır. Uzun yıllardır işyerlerinde çalışma düzeni ve koşulları çerçevesinde birtakım kurallar konulmuş ve kanunlar yürürlüğe girmiştir. Fakat her geçen gün tüm bu yapılan çalışmaların yetersizliği artarak kendini hissettirmiştir. Tüm yapılan çalışmalar, araştırmalar ve bilimsel yaklaşımlar sonucu “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı doğmuştur<sup>1</sup>.

İş sağlığı kavramı; “çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesi” olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>. İş sağlığı açısından önemli bulunan nokta, sadece vücudun beden olarak sağlıklı görünmesi değildir. Bu bakımdan işçinin beden sağlığıyla beraber ruh sağlığının da korunması, işçi sağlığının içinde yer alır. Özellikle, sanayideki yoğun iş düzeninin çalışanlarda ruhsal bozukluklar yarattığı, bilinen bir gerçektir. Fiziki ve ruhsal bakımdan çalışanların sağlığının sağlanması, işçi sağlığının temelini oluşturur<sup>3</sup>.

İş güvenliği kavramı ve iş sağlığı kavramlarını birbirinden ayırabilmek zordur. Bu kavramlar bazen birbirlerinin yerine kullanılabilirler. Ancak iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavramdır<sup>4</sup>.

İş güvenliği kavramı; “işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene

---

<sup>1</sup>Nazif Sağlam, “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009), s. 3.

<sup>2</sup> Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2002, s.140.

<sup>3</sup> Tankut Centel, **Bireysel İş Hukuku**, Cilt: 1, 2. Baskı, İstanbul: 1994, s.265.

<sup>4</sup> Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999, s.50.

getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamı” olarak ifade edilmektedir<sup>5</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamış, gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözülmüştür. Toplumun tüm bireyelerinin yararlandığı endüstrileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme endişesi çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur<sup>6</sup>.

Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre işçi sağlığı ve iş güvenliği ortak komisyonunda işçi sağlığının üç temel esasını şöyle belirlenmiştir<sup>7</sup>;

- İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi
- Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi
- İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün işyerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılması

## **2.2. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

İşgören sağlığı ve güvenliği konusu insanlığın varoluşundan günümüze kadar değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel ve toplumsal anlamını kazanmıştır. İnsanlık varoluşundan bu yana çeşitli gereksinimlerini karşılamak için çalışma eylemi içinde olmuştur. Öncelikle taş, odun gibi malzemeleri kullanarak yaptıkları el aletleri ile doğaya karşı mücadele etmişler ve temel gereksinimlerini karşılamaya çalışmışlardır. Zamanla bu el aletleri insanların doğayı dönüştürme

<sup>5</sup> Demircioğlu ve Centel, s.141.

<sup>6</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s. 610.

<sup>7</sup> Selim Gündüz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları”, **Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları**, Cilt. 2, Sayı. 3, (2005), s. 125.

çabasında yetersiz kalmıştır. Doğada bulunan maddi varlıkları işleyerek kullanabilmek için küçük el aletleri yerine kendileri için daha büyük fayda sağlayan mekanik iş aletlerini geliştirmişlerdir. Bu iş aletleri yerini zamanla makinelere bırakmış ve üretim süreci daha karmaşık hale gelmiştir. İnsanlığın tüm tarihsel süreci içerisinde çalışma ortamı, üretim araçları ve çalışan insan sürekli etkileşim içinde olmuştur. Bunun sonucunda da çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları gündeme gelmiştir. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki bu gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelere de kaynak teşkil ederek iş sağlığı ve güvenliğini başlı başına bir bilim dalı haline getirmiştir<sup>8</sup>.

Hastalığın daha evrensel olması ve iş kazalarını yapılan işin gereği olarak kabul edip hafife alınması nedenleriyle hastalıklara duyulan ilginin geçmişi daha eskidir. Meslek hastalıklarına olan ilgi, antik Yunan'dan başlar<sup>9</sup>.

Hipokrat (MÖ 460-370) ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz ederek, kurşun koliğini tanımladı, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptadı ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koydu<sup>10</sup>. Romalı Pliny (MS 23-77) kurşun ve kükürdün zehirli etkilerini ele alarak, ilk kişisel korunma aracı olan deri maskeleri yapmıştır. MS 2. yüzyılda, Yunanlı doktor Galen kurşun zehirlenmelerinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir. Orta çağda bilimle birlikte bu tür çalışmalar da durmuş, Rönesans (MS 1500–1800) meslek hastalıkları ile ilgili çalışmaların devam ettiği bir dönem olmuştur. Konuya ilişkin yasal düzenlemelerin dönüm noktası, Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu İngiliz Parlamentosu'nun 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasasının çıkarılmasıdır.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Asuman Durdu, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006), s. 18

<sup>9</sup> Şerif Çetindağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum", **Toprak İşveren**, Sayı. 86, (2010), s. 1.

<sup>10</sup> Teoman Öztürk, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış", **Mühendis ve Makine**, Cilt. 49, Sayı. 579, (Nisan 2008), s. 20.

<sup>11</sup> Çetindağ, s. 1.

İşgören sağlığı ve güvenliğinin ciddi biçimde ele alınması ve yasal düzenlemelere gidilmesi, 19. yüzyıldan sonradır. İngiltere'deki sanayi devrimi; fabrikalaşmaya, şehirleşmeye, gazetelerin gelişmesine ve sosyal konulara ağırlık veren grupların oluşmasına yol açmıştır. Böylece sorunların ele alınmasını sağlayacak politik baskı grupları ortaya çıkmıştır. Endüstriyel gelişmeler (kömür madenleri, buhar, tekstil, seri üretim) iş sağlığı ve güvenliğini ortaya çıkaran temel nedenlerden birisidir. Endüstriyel gelişmeler sonucunda iş kazaları, yangınlar, patlamalar ve yeni tür zehirlenmeler gündeme gelmiş ve iş sağlığı ve güvenliği konusu dikkat çekmeye başlamıştır. Amerikan ve Fransız ihtilali ve sendikal etkinlikler, basın da yardımı ile, sosyal konuların İngiltere'de daha etkili bir şekilde ele alınmasını sağlamıştır. Nitekim 1802'de çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların horlanmasına ve emeklerinin kötüye kullanılmasına engel olunmaya çalışılmıştır. 1824'e kadar yasak olan sendikal etkinlikler yasallaşmış ve kölelik kaldırılmıştır<sup>12</sup>.

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işgören sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha on sekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en önemli çalışma alanlarından biri çalışma yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmaktır. Bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle 70 tanesi işgören sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgilidir. Uluslararası sözleşmeler onaylayan

---

<sup>12</sup> Vala Lale Tüzüner ve Burcu Özge Özaslan, "Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt. 40, Sayı. 2, (2011), s. 140.

ve taraf olan devletler açısından bağlayıcıdır ve sözleşmeyle tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir<sup>13</sup>.

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde çalışma haklarının korunması ile ilgili ilk önlem Cumhuriyet'in kuruluşundan önce 1921 tarihine rastlar. Bu yıllarda, Bağımsızlık Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle durulmuş ve arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. 114 ve 151 sayılı yasalar kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirmiştir<sup>14</sup>.

İşgören sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatın altyapısını 1923 yılında İzmir'de gerçekleştirilen 1. İktisat Kongresi oluşturmaktadır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Ayrıca 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası ile işverene iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluk getirilmiştir. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal altyapının yetersizliği nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içeren Umumi Hıfzısıhha Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. Günümüzde halen işgören sağlığı ve güvenliği açısından önemli hükümler içeren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası, endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları, işyerlerindeki işçi yasağı konularını hükme bağlamıştır. Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez işgören sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. İşletmelerde işgören sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemlerin artırılması amacıyla 1950 yılında ILO'nun 81 sayılı Uluslararası Çalışma

---

<sup>13</sup> Makina Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Genişletilmiş Dördüncü Baskı, Ankara: Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti, Nisan, 2012, s. 8-9.

<sup>14</sup> Selim Baradan, "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", **DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi** Cilt. 8, Sayı. 1, (Ocak 2006), s. 89.

Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin gereği olarak 5690 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasayı takiben işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasası yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. Çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler içeren 1475 sayılı İş Yasası 1971 yılında yürürlüğe konulmuştur<sup>15</sup>.

Ülkemizde işgören sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi; 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. 1983 yılında denetim hizmetlerinin İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na verilmesi üzerine, Genel Müdürlük, Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla Bakanlık ana hizmet birimi olan İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 4 Ekim 2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir<sup>16</sup>.

### **2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ**

Küreselleşmenin yaşandığı günümüz koşullarında sürekli gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte işyerlerindeki olumsuz çalışma koşulları çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit etmektedir. Bunu önleyebilmek amacıyla, uzun yıllardan beri işgören sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli uygulamaların gerçekleştirildiğini, bu uygulamaların ülkelere ve sektörlere göre farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, günümüzde her çalışanın sahip olması gereken bir insanlık hakkı olup, işletmelerin bu konuda belirlenmiş yasalara uyması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, insan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından birinin bu kaynağın etkin kullanımı ile verimliliğin ve niteliğin yükseltilmesi olduğunu

---

<sup>15</sup> Baradan, s. 89.

<sup>16</sup> Vedat Reha Mert, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", **İşveren Dergisi**, Cilt. XI, Sayı. 8, (Mayıs 2002).

söylemek mümkündür. İşgücü verimliliği ile ilgili önemli kriterlerden biri de sağlıktır. İşgören sağlığı ve güvenliği konularını içeren koruma işlevi; işletmelerde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarını doğuran nedenlerin saptanarak ortadan kaldırılmasını ve bunların sebep olduğu kayıp zamanın azaltılarak verimliliğin yükseltilmesini amaçlar. İşyerlerinde böylesi bir ortamı sağlayabilmek için, yasalara ve konuya ilişkin mevzuata uyumun yanı sıra gerek çalışanların gerekse işverenlerin, sağlık ve güvenliğe öncelik veren rollerini benimsemeleri, güvenlik kültürünün kurumda yerleşmesini sağlayacak inanca sahip olmaları, bu konuda gerekli tutumu sergilemeleri ve ayrıca sosyal sorumluluk göstermeleri gerekmektedir<sup>17</sup>.

İşçilerin meslek hastalıklarına yakalanmaları; iş kazalarına, küçümsenmeyecek malzeme kayıplarına, makine, araç ve gereçlerin yıpranmasına ve tahrip olmasına, üretimin azalması ve gecikmesine yol açabilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının işgücü üzerindeki olumsuz sonuçlarını daha sonra sigorta yardımları ile ortadan kaldırmak çoğu kez kolay olmamakta ve büyük harcamaları gerektirmektedir. Nitekim, iş kazaları ve meslek hastalıklarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılması gereken giderlerin, bu kaza ve hastalıkları önlemek üzere yapılacak giderlerden çok daha yüksek olduğunun anlaşılması, günümüzde işgören sağlığı ve iş güvenliğinin önemini daha da artırmıştır<sup>18</sup>.

#### **2.4. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMAÇLARI**

İşgören sağlığı ve güvenliği, işyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamayı; bir başka ifade ile işyerinde doğabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almayı, bu husustaki şartları yerine getirmeyi amaçlar. Bu hedefleri yerine getirmeye yardımcı olabilecek araç-gereçlerin eksiksiz bulundurulması ve alınan önlemlerin uygulanmasından işveren sorumludur; fakat çalışanlarda öngörülen tedbirlerle ilgi şartlara uymakla

---

<sup>17</sup> Tüzüner ve Özaslan, s. 138-139.

<sup>18</sup>Nuray Gökçek Karaca, "Sendikaların Faaliyetleri, Mali Yapısı, Denetimleri ve Son Bulmaları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, (Ed: Ömer Zühtü Altan), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001, s. 190.



yükümlüdürler. Bu bağlamda iş sağlığı ve iş güvenliğinin amaçlarını üç başlık altında toplayabiliriz<sup>19</sup>;

#### **2.4.1. Çalışanları Korumak**

İşgören sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ana amacını oluşturur. Çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak, onların ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır<sup>20</sup>.

#### **2.4.2. Üretim Güvenliği Sağlamak**

İşyerinde üretim güvenliğinin sağlanması, beraberinde verimin artmasını doğuracağından ekonomik açıdan önemlidir. Çalışan işçilerin korunması ile meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkacak iş gücü ve iş günü kayıpları azalır, dolayısıyla üretim korunur, böylece sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle işyerinde verimde artma olacaktır<sup>21</sup>.

#### **2.4.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak**

İş yerinde alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından, işletme güvenliği sağlanmış olur<sup>22</sup>.

### **2.5. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI**

Çalışma yaşamıyla ilgili sorunların başında, işçilerin maruz kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçiler yaralanabilmekte, işgöremez duruma gelebilmekte hatta yaşamlarını yitirebilmektedirler. Meydana gelen kaza, sakatlık ile sonuçlanmışsa çalışan kişi öncelikle maddi ve manevi açıdan büyük acı ve kayba uğrar. Gerçek

---

<sup>19</sup> MEGEP, **Çevre Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı, 2011, s. 4-5.

<sup>20</sup> Barış Hendem, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımlar ve Standartları”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007), s. 20.

<sup>21</sup> Hendem, s. 20.

<sup>22</sup> Ahmet Demirel, İş Sağlığı ve İş Güvenliği -1-, [https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/356/593782261\\_1-is\\_guvenligi\\_tanimi-amaci.pdf](https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/356/593782261_1-is_guvenligi_tanimi-amaci.pdf), s. 1.

anlamda eski durumuna dönmesinin olanağı kalmamıştır. Her ne kadar sakatlığı için işgöremezlik tazminatını almış ve aylık bağlanmış ise de, bu durum ne kaybolan uzvunu getirecek ne de ruhsal durumunun bozulmasını veya aile yapısının etkilenmesini önleyebilecektir<sup>23</sup>.

### 2.5.1. İş Kazası Kavramı

Genel olarak “kaza”, kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen bir olayı belirtmektedir. Kaza kavramının bu genel tanımı üzerinde yaygın bir fikir birliği bulunmasına karşın “iş kazası” kavramının tanımında farklı yaklaşımların bulunduğu, kavram üzerindeki tartışmalardan ve uzmanlar arasındaki görüş ayrılıklarından anlaşılmaktadır. Çalışma hayatında iş kazalarının işçi, işveren, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşları ilgilendiren hukuksal sorunlara neden olması ve bu arada, işçinin korunması ana kuralı, iş kazası kapsamının genişlemesine neden olmuş ve tanımını güçleştirmiştir<sup>24</sup>.

Hukuki açıdan iş kazası, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddenin A fıkrasında yer almaktadır.<sup>25</sup> Bu yasanın yerine, 01 Ekim 2008 günü yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’da 13. maddesinde iş kazası şöyle tanımlanmıştır<sup>26</sup>:

*İş kazası;*

- a) *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- b) *(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*

<sup>23</sup> Oktay Tan, İş Kazalarının Maliyeti, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul: Makine Müh. Odası Yay. No:239, s. 1999, s. 82; Akt: Cemile Açıklan, “Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları Ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 1, (2008), s. 135.

<sup>24</sup>Uğur Müngen, “Türkiye’de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu”, (**Doktora Tezi**, İTÜ, 1993 Akt: Uğur Müngen, “İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar”, **TMH - 469**, (2011), 5, s. 15.

<sup>25</sup> 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, (Kabul Tarihi: 17/7/1964, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, Sayı: 11766-11779, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt:3: 2827), md.11/A.

<sup>26</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (Kabul Tarihi: 31/5/2006 Yayımlandığı R.Gazete: Tarih: 16/6/2006 Sayı: 26200 Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt: 45), md.13.

- c) *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) *(Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.*

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ise iş kazası, “önceden planlanmamış çoğu zaman kişisel yaralanmalara veya makine kullanılan araç-gereç gibi aletlerin zarara uğramasına yol açan ve üretimini bir süre durmasına sebebiyet gösteren olay” olarak tanımlanmaktadır<sup>27</sup>.

### 2.5.2. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı, sigortalının işi dolayısıyla iş gücüne zamanla zarar veren bir olaydır. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, yavaş yavaş ve sürekli sebeplerin ortaya çıkardığı bir meslek riski niteliğindedir<sup>28</sup>.

Yapılan işlerde devamlı çalışma ve iş sırasında yapılan aktivitenin sürekli biçimde yapılması çalışanlar üzerinde bir takım hastalıklara neden olmaktadır. Sürekli aynı hareketin tekrarlanması sebebiyle oluşan bu hastalıklar meslek hastalıkları grubu içine alınmış ve iş kazaları gibi sosyal risk grubu içine girmişlerdir. İşverenlerin talimatlarıyla mevcut görevlerini yerine getiren işçiler aynı işi sürekli yapmanın getirdiği sorunla ya da bedeninin maruz kaldığı fiziksel şartlardan dolayı çeşitli hastalıklara maruz kalırlar<sup>29</sup>.

Meslek hastalıkları, işyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adıdır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kaynaklarda meslek hastalıkları; zararlı bir etkenle bundan etkilenen

<sup>27</sup> Ercüment N. Dizdar, **İş Güvenliği**, 3. Baskı, İstanbul: ABP Yayıncılık, 2006, s. 104.

<sup>28</sup> Nüvit Gerek, “Sosyal Sigortalar Kurumunun Sağladığı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları, Hastalık ve Analık Sigortaları” **Sosyal Güvenlik Hukuku**, (Ed: Nüvit Gerek), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2004, 149.

<sup>29</sup> Ali Güzel ve Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s. 212.

insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır<sup>30</sup>

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’da 14. maddesinde meslek hastalığı şöyle tanımlanmıştır<sup>31</sup>; “*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir*”.

Meslek hastalıkları tümüyle önlenebilir hastalıklardır. Yalnızca tek bir etmenin değil, birçok etmenin bir arada etkilediği olgulardır. Bunlar arasında beslenme, bireysel duyarlılık veya varyasyonlar, kullanılan ilaçlar, sigara ve alkol alışkanlığı, şişmanlık vb sayılabilir. Meslek hastalıklarının ailevi, sosyal ve toplumsal sonuçları vardır. Meslek hastalıkları tanılarının konulması için özgün örgütlenme ve düzenlemeler gereklidir. Çünkü meslek hastalıkları, ancak bilinçli olarak arandıkları zaman bulunabilirler<sup>32</sup>.

## **2.6. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÖNETİM SİSTEMLERİ**

### **2.6.1. İşgören Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Gelişimi**

İşgören Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin gelişimi aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

- 1993 İngiliz Standartları Enstitüsü, BS 8750 tarifnamesinin geliştirilmesi,
- 1996 BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik sistemi kılavuzunun yayınlanması,
- 1996 Uluslararası Standart Organizasyonu ISO’ nun, İSG çalışmalarına başlaması,
- 1997 Technical Report NPR 5001 kılavuzunun yayınlanması,

---

<sup>30</sup> Mehmet Berk, Buhara Önal ve Rana Güven, **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), 2011, s. 11.

<sup>31</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, md.14.

<sup>32</sup> Berk, Önal ve Güven, 19.

- 1999 ISG çalışması hakkında ISO/TMB(Technical Management Board) kararlarının alınması,
- Nisan-1999 OHSAS 18001 (İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi)' in yayınlanması,
- Kasım-1999 OHSAS 18002 (İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehber Standardı)' in yayınlanması.

Türk Standartları Enstitüsü (TSE) de ilk olarak Nisan 2001'de OHSAS 18001 Türkçe çevirisini yaparak, "İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi-şartlar" adı ve TS 18001 doküman numarası ile standartlar listesine eklemiştir.<sup>33</sup>;

### **2.6.2. TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi - Şartlar**

OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, organizasyonların iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek amacıyla İngiliz Standartları Enstitüsü - BSI (British Standards Institution) tarafından geliştirilen, tüm dünyada kabul görmüş ve risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının asıl amacı önleyici olmasıdır. Bununla beraber sistem her ne kadar önleyicilik üzerine kurulmuşsa da, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir<sup>34</sup>.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çalışmalarında bilimsel araştırmalar göz önünde bulundurularak ve bu bulgular sistematik bir şekilde incelenerek çeşitli sorunlara çözüm üretmek için ortaya çıkan, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden etkenleri ortadan kaldırıp aynı zamanda daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için önce tehlikeler ve riskler belirlenir. Daha sonra bunlara karşı önlemler alınır. Sistematik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, şirketlerin asıl hedefleri ile uyumlu olarak ve yeni araştırma sonuçları da göz

---

<sup>33</sup> Başak Çorlu, "Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Entegre Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama" (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006), s.10

<sup>34</sup> Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 246, Mart 2005, s. 31.

önünde bulundurulurak sürekli iyileştirme yaklaşımıyla uygulanır. Uygulama şu şekilde sıralanarak yapılır<sup>35</sup>.

- Yönetim sistemi stratejilerinin belirlenmesi,
- Organizasyon ve alt yapının sağlanması,
- Süreç içerisinde uygulanması gereken durumların hayata geçirilmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin planlanması ve uygulanması,
- Ölçüm ve değerlendirmeler,
- Önleyici tedbirlerde uygunsuzlukların kontrolü ve doğru düzenlemelerin yapılması

### **2.6.3. TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Avantajları**

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında elde edilen başarılar detaylı bir şekilde yapılan analiz ve risk değerlendirmesine ve bu konuda yapılacak kontrollerle alınacak tedbirlere bağlıdır. Çünkü alınan tedbirler hakkında iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde verilen eğitimler esnasında çalışanlara aydınlatıcı bilgiler verilmektedir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nde; şirketlerin iş sağlığı ve güvenliği stratejileri, sorumlulukların belirlenmesi, prosedürler, güncelleştirmeler, bunların uygulamaları ve yasal verileri, risklerin tanımlanması, çalışanların eğitimleri, başarı kriterleri, hedefleri, sürekli iyileştirme yaklaşımları, düzeltici ve önleyici tedbirler, auditler ve yönetim tarafından değerlendirmeler tanımlanmaktadır. Etkili bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nde kilit nokta risklerin iyi tahlil edilmesidir. Bu da ülkemizde yasal olarak talep edilmektedir. Netice itibariyle OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nde risklerin nerede olduğu, bunların nasıl giderileceği, kontrol tedbirlerinin hangi bölümlerde uygulanacağı,

---

<sup>35</sup> TS 18001, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar**, Ankara. Türk Standartları Enstitüsü, 2008.

hangi sürekli iyileştirme hedefleri ve programların konulacağı ve hangi eğitimlerin verilmesi gerektiği görülmektedir<sup>36</sup>.

OHSAS 18001 kalite, çevre, ürün ve hizmet güvenliğinden çok çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine odaklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasıyla sağlanacak avantajlar aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir<sup>37</sup>.

- Çalışanların memnuniyeti, müşteri memnuniyeti ve üretim maliyetlerinde azalma sağlanır.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının oldukça yüksek maliyetleri en aza indirilir.
- Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaların ortadan kaldırılması işletme güvenliği sağlanır.
- OHSAS 18001 yönetim sistemi ile zararlı sonuçlanabilecek olası tehlikelerin önceden tespiti ve gerekli önlemlerin alınması sağlanır.
- Çalışanlar işyerinin olumsuz etkilerinden korunur, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmaları sağlanır.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş gücü ve iş günü kayıplarının en aza indirgenmesi, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanmasıyla üretimin korunması sağlanır.
- İsteyen işyerleri, OHSAS 18001'e göre oluşturdukları yönetim sistemini belgelendirebilirler.
- Bu yönetim sistemi, işletmede çalışanların sağlığını dolayısı ile verimliliği ve üretimi de arttıran bir faktördür.
- Resmi makamlar önünde, organizasyonun iş güvenliğine karşı duyarlı olduğu kanıtlanır ve yasal ceza riski azaltılır.

---

<sup>36</sup> TS 18001, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar**, Ankara. Türk Standartları Enstitüsü, 2008.

<sup>37</sup> Sağlam, s. 36.

- OHSAS 18001, ISO 9001:2000 ve ISO 14001 ile uyumludur, mevcut kalite sistemi OHSAS 18001'i de içerecek şekilde var olan alt yapı geliştirilir ve daha kapsamlı hale getirilir.
- Personelin motivasyonu yükselir.
- Prestij yaratır.<sup>38</sup>

## 2.7. İŞGÖREN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMADA KULLANILAN KORUYUCULAR

Koruyucu malzemeler, çalışan kişiyi çalışma ortamındaki birtakım olumsuzluklardan, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumaya yönelik hazırlanmış malzemeler olarak tanımlanabilir<sup>39</sup>.

### 2.7.1. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri alarak, güvenli bir işyeri ortamı sağlama yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükler 4857 Sayılı İş Kanununun 77-89'ncü maddelerini kapsayan beşinci bölümünde belirtilmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde, çalışanların eğitim ve bilgilendirilme hakkı, katılım hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesini fesih hakkı bulunmakla birlikte, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla da yükümlüdürler<sup>40</sup>.

Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı da söz konusu önlemlerden biridir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin amacı şu şekildedir; *“işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma*

---

<sup>38</sup> Handan Topçuoğlu ve Şenay Özdemir, “BS 8800 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Rehber Standardı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı**, İstanbul, 1999, s. 109.

<sup>39</sup> Açıkalın, s. 136.

<sup>40</sup> Sarper Süzek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçinin Hak ve Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt. 6, (2005), s. 613-621.



*yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda, kullanılacak kişisel koruyucuların özellikleri, temini ve kullanımı ile ilgili usul ve esasları belirlemektir*<sup>41</sup>.

KKD; “çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları” ifade etmektedir<sup>42</sup>.

KKD en basit tanımla, çalışanları, yaptıkları iş nedeni ile maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerinden koruma amacı ile kullanılan her tür araçtır<sup>43</sup>.

Kişisel koruyucu donanımlar, risklerin toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu veya çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılmalıdır. Kişisel koruyucu donanımların kullanımı, işçileri mesleki yaralanmalardan ve hastalıklardan korumayı amaçlayan çalışmaların son aşamasını oluşturur<sup>44</sup>.

### **2.7.2. Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi**

İş / risk ve ortam analizleri yapıldıktan sonra gerekli kişisel koruyucular seçilmelidir. Kişisel koruyucuların seçiminde, mutlaka uzman desteği olmalıdır<sup>45</sup>.

İşletmelerde öncelikle yapılması gereken işletme ortamındaki tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin ortamdaki değerinin ölçülmesidir. Gürültülü ortamda gürültünün seviyesi belirlenmeksizin kişisel koruyucu donanım olarak kulak tıkacı veya kulaklık kullanmak başarılı sonuç vermeyecektir. Tozlu ortamda toz konsantrasyonu, tozun cinsi, partikül büyüklüğü bilinmeden KKD seçimine gidilmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla KKD kullanımına başlanmadan önce

---

<sup>41</sup> Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, (Resmi Gazete Tarihi: 11/02/2004, Resmi Gazete No: 25370), md.1.

<sup>42</sup> Yıldırım Çakar, “Kişisel Koruyucu Donanım”, **Mühendis ve Makine**, Cilt.50, Sayı. 592, (Mayıs 2009), s. 33.

<sup>43</sup> Alp Esin, **Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2004, s. 275.

<sup>44</sup> Cengiz Ayna, **Kişisel Koruyucu Donanımlar**, Ankara: Eğitim Dokümanı, 2005, s. 1.

<sup>45</sup> Mahmut Yaman, **İş Sağlığı ve Güvenliği mi? O da Ne?**, Lüleburgaz: İş Güvenliği ve İş Adamları Derneği (İSGİAD) Yayınları, 2005, s. 140.

ortamdaki kirleticilerin belirlenmesi, ölçülmesi, bu bilgilere göre KKD seçimi ve ardından da KKD eğitiminin verilmesi maruziyeti önlemek için gereklidir<sup>46</sup>.

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği 7. maddesine göre, KKD'nin değerlendirilmesi ve seçilmesinde işveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımı belirler<sup>47</sup>.

Kişisel koruyucu donanım kullanımından beklenen faydanın sağlanabilmesi için işyerlerinde yapılan iş ve çalışılan ortamın taşıdığı risklere karşı doğru kişisel koruyucu donanımların seçilerek uygun bir şekilde kullanımı gerekmektedir. İşyerlerinde doğru kişisel koruyucu donanım seçimi ve uygun bir şekilde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir<sup>48</sup>.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar;

- Tam koruma sağlamalıdır.
- Kendileri bir tehlike kaynağı olmamalıdır.
- Kullanılan vücut kısımlarına ve yapılan işe tam uygunluk sağlamalıdır.
- Kullanımı, bakım ve temizliği kolay ve pratik olmalıdır.
- İşyeri şartlarına uygun olmalıdır.
- Kişisel koruyucu donanımlar, “Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği” hükümlerine uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olmalıdır.
- Birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu kişisel koruyucu donanımların bir arada kullanılması uyumlu olmalı ve risklere karşı etkin olmalıdır.
- Kişisel koruyucu donanımların kullanım şartları özellikle kullanım süreleri, riskin derecesine ve maruziyet sıklığına, işçinin çalıştığı yerin özelliklerine ve kişisel koruyucu donanımın performansına bağlı olarak belirlenmelidir.

---

<sup>46</sup> Erdinç Tezcan, “Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) da Standartlar”, **Mühendis ve Makine**, Cilt. 48, Sayı. 567, (Nisan 2007) s. 30.

<sup>47</sup> Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, md.7.

<sup>48</sup> Hendem, s. 29-31.

- Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, mecburi hallerde birkaç kişi tarafından kullanılması halinde, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü tedbir alınmalıdır.
- Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilmeli, bakım ve onarımdan ve/veya ihtiyaç duyulan elemanlarının değiştirilmelerinden sonra, hijyenik şartlarda muhafaza edilmeli ve kullanıma hazır bulundurulmalıdır.
- Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılmalı ve talimatlar işçiler tarafından anlaşılır olmalıdır.
- İşveren, işçilerin kişisel koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmaları için her türlü tedbiri almalıdır.
- İşçilere verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalış durumda olmalı, temizlik ve bakımı yapılmalı ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilmelidir.
- İşçiler de kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları aldıkları eğitime ve talimata uygun olarak kullanmalıdır.
- İşçiler kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirmelidir.

### **2.7.3. Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi**

Uygun KKD'nin kullanımı açasından işçi eğitiminin gerekliliği açıktır. KKD'ye ihtiyaç olduğu saptanırsa, donanımı uygun şekilde kullanmaya ilişkin eğitimin yapılması zorunlu ve kaçınılmazdır<sup>49</sup>.

Koruyucu teçhizatı ve araçları kullanan kişiler korunmanın gerekliliğini, koruyucunun başka korunma yönteminin yerine veya yanı sıra kullanılmasının nedenlerini ve bunu kullanarak sağlanacak yararı anlamış olmalıdırlar. Korunma olmadığında oluşacak maruziyetin sonuçlarıyla birlikte, teçhizatın kullanım kuralları ve hangi durumlarda amaca uygun ve etkili çalışmayacağı da aalık bir biçimde anlatılmalıdır. Kullanıcılar, kişisel koruyucunun uygun hale getirilmesi, takılması

---

<sup>49</sup> Demirbilek ve Çakır, s. 176.

veya giyilmesi, temizlenmesi, test edilmesi konularında eğitilmeli ve teçhizatın özellikle de acil durumlarda ortaya çıkan sınırlılıklarının bilincinde olmalıdırlar. Etkili bir kişisel koruma sağlamak için işçilere verilecek eğitimde<sup>50</sup>;

- Kişisel koruyucu kullanılmasını gerektiren riskin önlenmesi için alınan önlemler;
- Bu önlemlere rağmen sürmekte olan riskin düzeyi ve olası sağlık güvenlik etkileri;
- Kişisel koruyucu ile çalışma zorunluluğunun bu etkileri önleme çabasından kaynaklandığı;
- Kişisel koruyucunun hangi etkilere karşı koruma sağladığı,
- Kişisel koruyucunun nasıl kullanılacağı;
- Kişisel koruyucunun bakımının ve temizliğinin nasıl yapılacağı
- Kişisel koruyucunun nerede ve nasıl saklanacağı, anlatılmalı ve uygulamalı olarak gösterilmelidir.

Ayrıca, kişisel koruyucu kullanma kuralları yazılı olarak da hazırlanmalı ve ilgili koruyucunun kullanıldığı birimler aşılmalıdır.

Sonuçta, KKD eğitim programı uygun eğitim içeriğinde olmalı ve işletme yönetimi eğitime başlamadan önce işçilere bilgi vererek etkileşime girmelidir<sup>51</sup>.

#### **2.7.4. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma Davranışı**

##### **2.7.4.1. Kişisel Koruyucu Donanımına İlişkin İşçi Tutumu ve Algılaması**

Uygun KKD kullanımına yönelik işçi tutumu, büyük ölçüde işletme yönetiminin tutumundan etkilenmektedir. Nezaretçiler (ilk amir), bir rol modeli olarak yol gösterici olmalıdır. Uygun KKD'lerin neler olduğunun işyerinde saptanması ile işçilerin KKD eğitimine tabi tutulmasının yanında, KKD kullanımını

---

<sup>50</sup> Cengiz Ayna, "Kişisel Koruyucu Donanımlar" **İş Makinaları Mühendisliği Birliği**, Sayı.13, (Şubat 2006), <http://www.ismakinalari.org.tr/tr/article.asp?id=85>.

<sup>51</sup> Demirbilek ve Çakır, s.177.

destekleyen yazılı politikalar da olmalıdır<sup>52</sup>. Bu anlamda, bir KKD programı donanımın ne zaman ve ne türde kullanılması gerektiğini belirleyen kuralları bütünüyle uygulatmalıdır. Söz konusu uygulatma, işyerinin iş güvenliği denetim sisteminin yeterliliğine bağlıdır. KKD programı; sorumluluğu, mevcut olmayı, uygunluğu ve bakımı içermelidir<sup>53</sup>.

#### 2.7.4.2. Davranış Temelli Güvenlik Açısından KKD Kullanımı

Kaza nedenlerinin çoğu doğası gereği davranışsaldır. İş kazaları risk davranışlarından kaynaklanır. Risk davranışları azalırsa güvenli davranış artacak ve iş kazaları önlenebilecektir. Son yıllarda davranış temelli güvenlik araştırmaları çalışanların risk alma davranışını azaltmak ve güvenli davranışlarını artırmak için tasarlanmış müdahalelerin etkisini değerlendirmektedir. Güvenlik koçluğu süreci de, davranış temelli güvenliğin temel dayanak noktalarından birisidir. Güvenlik koçluğu esasen kişilerarası bire bir gözlem ve geri bildirim sürecidir. Bir kişi (koç) sistematik olarak diğer kişinin davranışlarını gözlemler ve sonra bu gözlemleriyle ilgili olumlu ve yapıcı geri bildirimde bulunur. Bu noktada, kritik davranış kontrol listesinin oluşturulup kullanılması güvenlik koçluğu süreci açısından önemlidir. KKD kullanımı gözlemi için de kritik davranış kontrol listesi geliştirilebilir. Bu anlamda, eldiven, gözlük, kulak tıkacı, ayakkabı ve baret kullanımını içeren KKD ile ilgili birtakım davranışları kayıt altına almak için kritik davranış kontrol listesinden faydalanılabilir<sup>54</sup>.

İşyerinde KKD uygulaması açısından en iyi yaklaşım öncelikle nezaretçiler ile ilgili olabilir. Nezaretçiler, KKD değişimini kabul ederlerse, bu davranış diğer işçilere de yayılabilir. Aynı zamanda, işçilere çeşitli tipteki

---

<sup>52</sup> Charles A. Wentz, **Safety, Health and Environmental Protection**, Boston: McGraw-Hill Book Company, 1998, s. 402; Akt: Serol Deveci, Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımın İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Yeri, Ankara, 2012, [http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/sempozyum\\_sunum/SerolDeveci.pdf](http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/sempozyum_sunum/SerolDeveci.pdf), s. 35

<sup>53</sup> Michael B. Weinstein, **Total Quality Safety Management and Auditing**, Lewis Publishers, Boca Raton, 1997, s. 125; Akt: Demirbilek ve Çakır, s. 177.

<sup>54</sup>E. Scott Geller, **Keys to Behavior-Based Safety**, ABS Consulting Government Institutes, Maryland, 2001, s. 126-143. Akt: Demirbilek ve Çakır, s. 177-178.

KKD'yi seçme - örneğin farklı ayakkabı ve gözlükler gibi - izni verilirse, değişime yönelik yüksek direncin üstesinden gelinebilir<sup>55</sup>.

## 2.8. KONUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde işgören sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri güvenliğini sağlamak için işverenlerin desteklerine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Şahin (2010), “Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma”, adlı araştırmanın amacı; ekonominin lokomotifi durumundaki sektörlerden bir olan inşaat sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınan önlemlere ilişkin uygulamalarının hangi düzeyde gerçekleştirdiğinin incelenmesi ve belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen anket 2010 yılı kayıtlarına göre Malatya ilinde aktif olarak çalışan 50 inşaat mühendisi üzerinde gerçekleştirilmiştir

Araştırma sonucunda; Türkiye’de inşaat sektöründe, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemler ve uygulamalar, karşılaşılan sorunlar, bu sorunlara çözüm önerileri ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatın uygulanabilirliği değerlendirilmiştir<sup>56</sup>.

Demirbilek ve Çakır (2008), “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda çalışanların tutumları, güvenlik davranışı, güvenlik ihtiyacı gibi bireysel etkenler yanında yöneticilerin konuyla ilgili yaklaşım ve uygulamalarının çalışanlarca algılanışının belirlenmesi de amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket bir tekstil işletmesinde kişisel koruyucu donanım kullandığı belirlenen 189 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

---

<sup>55</sup> Deveci, s. 41.

<sup>56</sup> N. Selda Şahin, “Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2010).

Araştırma sonucunda; çalışanların güvenlik ihtiyacını hissetmelerinin yanında, kişisel koruyucu donanımın ulaşılabilirliğinin onları güvenli davranışa ya da koruyucu donanım kullanımına sevk ettiğini belirtilmiştir<sup>57</sup>.

Hendem (2007), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımlar ve Standartları”, adlı çalışmada Türkiye’de ve dünyada iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle uğranılan maddi ve manevi kayıpları istatistiki verilerle ortaya koymak ve alınması gereken tedbirlerden biri olan kişisel koruyucu donanım kullanımının önemini vurgulamak amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak kaynak taraması, inceleme ve değerlendirme yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel amacına uygun olarak, işçiler üzerinde kullanım bilinci oluşturarak, kişisel koruyucu donanımların işçiler tarafından yaptıkları iş ve çalıştıkları ortamlarda maruz kalabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine karşı uygun ve sürekli bir şekilde kullanımlarının sağlanması halinde, ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük ölçüde önlenebileceği, çekilen acıların ve uğranılan maddi, manevi zararların azalacağı ve ülkemizin iş kazaları ve meslek hastalıkları sınıflamasında Avrupa şampiyonu ve dünya üçüncüsü sıralamasının gerilere doğru düşeceği belirtilmiştir<sup>58</sup>.

Açıkalın (2008) “Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi”, adı çalışmamın amacı Eskişehir-Bozüyük bölgesi açısından, gerek istihdam yaratmada gerekse ülke ekonomisine getirisini bakımından önemli bir yeri olan seramik sektöründe karşılaşılan iş kazaları ile kişisel koruyucu malzeme kullanımı arasındaki ilişkinin araştırılması ve alınabilecek önlemlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2005 yılında, Eskişehir-Bozüyük bölgesindeki seramik sektöründe faaliyet gösteren 6 fabrikada çalışan 1000 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

---

<sup>57</sup> Demirbilek ve Çakar, s. 173-191.

<sup>58</sup> Hendem, s. 1-141.

Araştırma sonucunda Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe, kişisel koruyucu malzemelerin temini ya da kullanılmamasının iş kazası nedeni olup olmadığı, iş kazalarının önlenmesi için gerekli olup olmadığı araştırılmıştır<sup>59</sup>.

İşgören sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan araştırmaların geneli incelendiğinde; Ülkemizde işverenlerin sadece yasal yükümlülükler gereği asgari şartları sağlamaya çalıştıkları söylenebilir. İşletmelerde İSG denetimlerinin işverenlerce yapılmaya çalışıldığı ve periyodik denetimler yapılmadığı, İSG eğitimlerinin işletmelerin büyük çoğunluğunda sadece işe girişlerde yapıldığı, işverenlerin imkanları oranında, tehlikelerle orantılı kişisel koruyucular kullandıkları, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ilgili makamlara iletilmediği tespit edilmiştir. İSG konusu sadece tek tarafın üstesinden gelebileceği bir konu değildir. Başarıya ulaşılması için üçlü işbirliğinin ertelenmeden sağlanması gerekmektedir.

---

<sup>59</sup> Açıkalın, s. 133-164.



### 3. YÖNETSEL DESTEK

Örgütlerin kuruluş amaçları farklılıklar gösterse de temel amaç gereksinimlerin karşılanmasına dayanmaktadır. Yaşamın kolaylaştırılması, iyileştirmesi ve dolayısıyla yaşam kalitesinin sağlanması bireysel faaliyetlerin olduğu gibi örgütsel faaliyetlerin de esasını oluşturmaktadır. Bir diğer deyişle, bireysel olarak sağlanmasında güçlük ya da olanaksızlıklar yaşanan gereksinimler, kurulan örgütler aracılığı ile giderilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerin kuruluş hedefleri doğrultusunda gerçekleştirmek istedikleri bir dizi amaçları bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel süreçte amaçlara ulaşılma temel bir gerekliliktir. Kuruluş amaç ve hedeflerine ulaşamayan bir örgütün sürekliliğini düşünmek olası değildir. Ancak, yönetim ve organizasyon yazınındaki teorik ve görgül çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel amaçlara ulaşmanın pek kolay olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise, örgütsel amaçların gerçekleşmesinin birçok değişken ve parametreye bağlı bulunmasıdır. Yönetmel destek algısı da örgütsel amaçlara ulaşmada sonuçları bakımından önemli bulunan değişkenlerden biridir<sup>60</sup>.

#### 3.1. ÖRGÜTSEL DESTEĞİN BELİRLEYİCİSİ OLARAK YÖNETSEL DESTEĞİN TANIMI

Çalışanlar amirlerini kendilerinin performansını yönetme ve değerlendirme sorumluluğunu taşıyan örgüt temsilcisi olarak görmektedirler. Amir çalışan için iş ortamındaki en yakın ve en belirgin bireydir. Bu yüzden, çalışanlar amirlerinin iyi veya kötü davranışlarını örgütsel desteğin bir göstergesi olarak değerlendirmektedirler<sup>61</sup>.

Yöneticiler, işgörenlerin örgüte katkılarını değerli bulmakta ve iyiliklerini istemektedirler. Yöneticiler örgütün temsilcileri olduğu için, yönetme sorumluluğuna sahiptir ve astlarının performansını değerlendirmektedirler. İşgörenler, yöneticilerin kendilerine gösterdiği olumlu ya da olumsuz uyumu, örgütün destek göstergesi olarak görmektedirler. İşgörenler, yöneticilerin astlarına yönelik değerlendirmelerini

<sup>60</sup> İhsan Yüksel, “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt. 35, Sayı. 1, (2006), s. 10.

<sup>61</sup> Selçuk, s. 13.

üst yönetime ilettiklerini anlarlar. Ayrıca işgörenler için algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği birliğine katkıda bulunmaktadır<sup>62</sup>.

Yöneticilerin görüşleri üst yöneticilerin astları hakkındaki görüşlerini etkilediğinden dolayı algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek birlikteliği önemli bulunmaktadır. Yöneticilerin davranışlarının üst yönetimin yaklaşımı olarak değerlendirilmesi neticesinde yönetici desteği ile algılanan örgütsel desteğin bütünleşmesi sağlanabilmektedir. Algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu gösteren çalışmalar olmasına rağmen ikisi arasında sebep sonuç ilişkisini belirten araştırmalara rastlanılamamıştır. Algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek açısından önemli olmasının nedenleri olarak<sup>63</sup>;

- Örgütün yöneticiye olumlu değer vermesi ve yöneticinin iyiliğini düşünmesi.
- Önemli örgütsel kararlar verirken yöneticinin etkisi ve
- Yöneticilerin kendi iş sorumluluklarını yerine getirirken örgüt tarafından kendilerine verilen yetki ve özerklik sayılabilir.

Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), Belçika Üniversitesi'nden 1988 ve 1997 yılları arasında mezun olanlar üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan yönetici desteği ile örgütsel destek algılamaları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir<sup>64</sup>.

Shannock ve Eisenberger (2006) yaptıkları çalışmada amirlerin örgütsel destek algısının algılanan amir desteği aracılığı ile arttırdığını ve bunun da çalışan performansını olumlu etkilediği göstermektedir. Buna göre örgütten destek algılayan amir, algılamayanlara nazaran daha fazla kaynak ve ayrıcalığa ulaşabilmekte; örgüte karşı hissettiği yükümlülük nedeniyle bu kaynakları astlarına destek amaçlı

---

<sup>62</sup> Linda Rhoades and Robert Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 87, No. 4, (2002), p. 700.

<sup>63</sup> Abdullah Latif Gül, "Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek: Ankara İli Örneği", **(Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010)**, s. 21-22.

<sup>64</sup> Florence Stinglhamber and Christian Vandenberghe, "Organizations and Supervisors As Source of Support and Targets of Commitment: a Longitudinal Study", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 24, (2003), p. 251-270

kullanmakta ve astlar da amirlerinde gördükleri bu desteği (amirin örgütteki statüsüne bağlı olarak) örgüte atfetmekte; sonuçta örgütsel destek algıları artmakta ve bu da performans artışına yol açmaktadır<sup>65</sup>.

### 3.2. ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMININ SONUÇLARI

Algılanan örgütsel destek, önemli birtakım örgütsel sonuçları büyük ölçüde etkileme yeteneğine sahip olması açısından, örgütler için çaba harcamaya değer bir konudur. Bunun için, işgörenlere olumlu tutum ve davranışlar sergilenmesi, üst yönetimin desteğinin etkili bir şekilde işgörene iletilmesi, amir desteğinin sağlanması ve prosedürlerin adil biçimde uygulanmasının denetlenmesi gerekmektedir. Olumlu uygulamaların Örgütün içerisinden geldiği hissini uyandırmak için, olumlu birtakım durumların örgütün kontrolü altında, olumsuz, bazı muamelelerin ise Örgütün kontrolü dışında olduğunu vurgulamak ve yanlış bilgilendirmeden kaçınmak çok önemlidir. Üst düzey yöneticiler, işgörenlerle ilgili olumlu değerlendirmelerini dile getirmeli, işgörenin refahını önemsediklerini açık davranışlarıyla göstermelidirler. Amirlerin astlarına ne kadar olumlu davrandığına dair açık değerlendirmelerin desteklendiği bir örgüt kültürü de, algılanan örgütsel desteğin artmasında etkili olacaktır, işgörenlerin Ödeme zamları, terfiler ve yasal hakları gibi prosedürel konularda eğitilmesi de, örgütün ne derece adil olduğunu doğru bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olacaktır<sup>66</sup>.

Literatürdeki çalışmaların daha çok örgütsel destek algısının ilişkili olduğu düşünüldüğü iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş gücü devir oranı, performans gibi örgütsel çıktılara yönelik olduğu görülmektedir<sup>67</sup>.

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları; örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetidir ve iş stresidir. Aşağıda bunların birbirleriyle olan ilişkileri ayrıntılı olarak verilmiştir.

---

<sup>65</sup> Linda Rhoades Shanock ve Robert Eisenberger, "When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates'perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support And Performance", **Journal of Applied Psychology**, Vo. 91, No. 3, (2006), p. 689-695.

<sup>66</sup> Akalın, s. 10.

<sup>67</sup> Aykan, s. 124.

### 3.2.1. Örgütsel Destek – Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık en genel anlamıyla; “çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi” olarak tanımlanmaktadır<sup>68</sup>.

Genel olarak örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların kendilerine örgütün yeteri kadar destek vermediğini hisseden çalışanlara oranla, örgütsel bağlılığı da daha yüksek olmakla ve bu çalışanlar büyük olasılıkla daha fazla sorumluluk alma veya örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminde olmaktadır. Buna ilave olarak bazı çalışmalar örgütsel destek algısının örgüte olduğu gibi bireye de fayda sağladığını göstermiştir<sup>69</sup>.

Altınöz ve diğerlerinin kurumlarda bağlılığı arttırmak için çalışanlara örgütsel destek sağlanmalıdır. Örgütsel destek algısı arttıkça, örgütsel bağlılığın arttığı söylenebilir<sup>70</sup>.

Wayne ve diğerleri (1997) yaptıkları araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir<sup>71</sup>.

Özdevecioğlu (2003) “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında normatif, duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki Kayseri’de faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikası çalışanları arasında yürütülen bir araştırma ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların sonucunda normatif bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin pozitif ve orta şiddette olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir birliktelik söz konusudur. Son

---

<sup>68</sup> Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 29, (2007), s. 38.

<sup>69</sup> Ceylan ve Şenyüz, s. 58.

<sup>70</sup> Altınöz ve diğerleri, 118.

<sup>71</sup> Sandy J. Wayne, Lynn M. Shore and Robert C. Liden, “Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 40, No.1, (1997), p. 101.

olarak, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı düzeyi arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır<sup>72</sup>.

### 3.2.2. Örgütsel Destek- İş Tatmini

İş tatmini, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır<sup>73</sup>.

Algılanan örgütsel destekle iş doyumunu arasında da çok önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu hissine neden olan faktörlerdeki algılamaları, aynı zamanda algıladıkları örgütsel desteği de etkilemekte; bu destek ise ileriki zamanlarda örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna neden olmaktadır. Çünkü örgütleri tarafından desteklendiklerini hisseden çalışanlar işlerinden daha yüksek doyum sağlamaktadırlar<sup>74</sup>.

Algılanan örgütsel destek personelin iş tatminini yükseltmekte ve olumlu bir ruh hali kazanmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda çalışan işletmeye daha fazla katkı sağlama konusunda isteklilik artırmaktadır<sup>75</sup>.

İş tatmini ve olumlu ruh halini içermek üzere, algılanan örgütsel destek çalışanların işlerine yönelik genel olumlu tepkilerini etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılayarak, performans-ödül beklentilerini artırarak ve ihtiyaç duyulduğunda yardım mevcudu ile iş tatminine katkı sağlayabilir. Olumlu ruh hali, kavramsal olarak iş tatmininin belirgin bir amaca sahip olmayan genel duygusal durumu içermesi açısından iş tatmininden ayrılır. Ruh hali, çevre tarafından etkilenen duygu unsuru olarak ele alınır. Algılanan örgütsel

---

<sup>72</sup> Özdevecioğlu, s. 113-130.

<sup>73</sup> Mustafa Taşlıyan, "Turizm ve Seyahat Sektöründe Çalışanların İş Tatmini İle Müşterilerin Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması", **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı. 12, (2007), s. 186.

<sup>74</sup> Abdurrahim Karakurt, "Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", (**Yüksek Lisans Tezi**, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2012), s. 49

<sup>75</sup> Ronald Burke, "Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol. 23, No. 8-9, (2003), p. 132.

destek, çalışanların yetenek ve değer yargılarına katkıda bulunabilir, böylece olumlu ruh halini artırır<sup>76</sup>.

Allen ve diğerleri (2003), mağaza satış elemanı ve sigorta acentesinde çalışan kişiler açısından algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir<sup>77</sup>.

### 3.2.3. Örgütsel Destek- İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt ile birey, psikolojik bir kontratla birbirlerine bağlıdır. Psikolojik kontrat çerçevesinde, birey, üzerine düşümler yaptığıında örgüt, örgüt üzerine düşenleri yaptığıında da bireyler hak ettiklerini almak isterler. Eğer birey örgütü terk etmek istemişse veya örgüt bireyle çalışmak istememişse psikolojik kontrat bozulmuş ve taraflar birlikte çalışamayacaklarını anlamışlar demektir. Örgüt ve onun yöneticileri, uyum sağlayacağına inandıkları birini ya da birilerini işe alarak çalışmalarını aksatmadan yürütmeye çalışırlar, örgütten ayrılan birey de kendisine uygun yeni bir organizasyonda çalışmaya başlayabilir. İşletmelerin verimli ve etkin çalışmaları gerektiği dikkate alındığında, bireylerin örgütten ayrılması işletmeyi daha verimli hale getirebileceği gibi işletmede verimsizliğe de neden olabilir. Önemli olan, örgüte uyum sağlamış çalışanlarla örgütsel hedeflere ulaşabilmektir<sup>78</sup>.

Bir işletmenin işgöreni işe almasındaki amaç işgörenin katkısına duyduğu gereksinimdir. İşe alma sürecinde, işgören seçiminde belirleyici olan ölçüt işgörenin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yapacağı katkının düzeyidir. Örgütün işgörene gereksiniminin bulunmaması durumunda işgören istihdam edilmek istenmez ve işten çıkartılır. İşletmeye katkısı bulunmayan bir işgörenin istihdam edilebileceğini düşünmek rasyonel değildir. Öte yandan işgören de kendi istemiyle, farklı neden veya gerekçelerden dolayı işten, diğer bir deyişle çalıştığı örgütten ayrılabilir. İşten ayrılma neticesinde, örgüt gereksinim duyduğu işgörenin yapmış olduğu katkıdan yoksun kalmaktadır. İnsan kaynakları yöneticileri işten

---

<sup>76</sup> Rhoades ve Eisenberger, s.701

<sup>77</sup> Allen ve diğerleri, s. 99-118.

<sup>78</sup> Mahmut Özdevecioğlu, "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", **Amme İdare Dergisi**, Cilt. 37, Sayı. 4, (2004), s. 97-98.

ayrılmaların işletmelerin amaçlarına gerçekleştirmesine zarar vermemesine çalışmaktadırlar<sup>79</sup>.

Bennett, (2002), işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, işgörenin örgüte bağlılığı yüksek olduğunda işe devamsızlık da azalmaktadır<sup>80</sup>.

Yüksel (2006), Ankara’da gıda sanayinde faaliyet gösteren bir fabrikadaki işgörenler üzerinde yaptığı araştırmada; algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, ayrıca işten ayrılma eğilimi bulunan işgörenlerin örgütsel destek algısının daha düşük olduğunu belirtmiştir<sup>81</sup>.

### 3.2.4. Örgütsel Destek- İş Stres

Örgütsel desteğin stres davranışlarının azalmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Personele örgütsel destek sağlanması stresle başa çıkmalarına yardım eder. Örgütsel desteğin yüksek olduğu bir işyerinde çalışan personel yerini daha hoş ve stresi olmayan bir yer olarak görür. Algılanan örgütsel desteğin personelin stres düzeyini azalttığı yönünde güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin azalacağına ilişkin olarak araştırmacıların görüş birliği vardır<sup>82</sup>.

Algılanan örgütsel destek, stresli durumlarla başa çıkmada ve işin daha etkili bir şekilde yapılabilmesinde gerekli yardımın var olacağını garanti eder<sup>83</sup>. Örgütsel desteğin yüksek olduğu bir iş yerinde çalışan personel iş yerini daha hoş ve stresi olmayan bir yer olarak görür. Örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin azalacağına ilişkin olarak araştırmacıların görüş birliği bulunmaktadır<sup>84</sup>.

---

<sup>79</sup> Yüksel, s. 19-20.

<sup>80</sup> Hadyn Bennett, “Employee Commitment: The Key to Absence Management in Local Government”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 23, No. 8, (2002), p. 433.

<sup>81</sup> Yüksel,

<sup>82</sup> Akın, 2008, s.145

<sup>83</sup> Stinglhamber ve Vandenberghe, s. 251

<sup>84</sup> Russell Cropanzano, John C. Howes, Alicia A. Grandey and Paul Toth, “The Relationship Of Organizational Politics And Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 18 No. 2, (1997), p. 161-165.

Yapılan araştırmalar sonucu işgörenlerin karar almaya katılımı, adaletli bir ödöl sisteminin olması, çalışanın kendini geliştirme fırsatları gibi yönetsel desteğin gelişimine katkıda bulunacak uygulamaların işletmeler tarafından göz önünde bulundurulması, işgörendeki işletmeye katkı sağlama isteği bakımından önem kazanmaktadır.



## **4. ARAŞTIRMA**

### **4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evrenini mobilya sektöründe Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini entegre olarak uygulayan firmalar oluşturmaktadır. Belgelendirme kuruluşlarından alınan verilere göre Türkiye’de mobilya sektöründe beş firmanın Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini entegre olarak uyguladığı bilgisine ulaşılmıştır. Araştırmada örneklem olarak bu beş firmadan çalışanlarına anket uygulamayı kabul eden bir grup şirketi seçilmiştir. Seçilen firma ev, ofis ve hastane mobilyaları üretimi yapmaktadır. Araştırma firmanın 485 çalışanı bulunan ofis ve hastane mobilyaları üreten bölümlerinde yapılmıştır. Toplamda 320 anket formu firmaya gönderilmiş ve 246 kullanılabilir anket geri dönmüştür. Sektörde Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerini entegre olarak uygulayan beş firma çalışanları içerisinde ulaşılan örneklem sayısı evren için genellenebilir.

### **4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Araştırma çerçevesinde sınırlılıklar aşağıda verilmiştir.

- Araştırma mobilya sektöründe Kalite Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerini entegre olarak uygulayan firmalar ile sınırlıdır.
- Araştırma anket soru formu ile sınırlıdır.

### **4.3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı; işgören sağlığı ve iş güvenliği kapsamında yönetsel destek algısı boyutlarının işyeri güvenlik iklimi boyutları ile ilişkisini belirlemektir. Literatürde bu konuyu inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve amaç doğrultusunda anketimize katılım gösteren işletme çalışanlarının konu ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur.

Bu araştırmanın ana hipotezi;

**H<sub>1</sub>:** “İşyerinde güvenliği sağlamak için kişisel koruyucu donanım kullanımı ile yönetsel destek algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacına bağlı olarak geliştirilmiş olan alt hipotezler ise şu şekilde sıralanmaktadır;

**H<sub>2</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları, yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:**Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları işyerinde veya çalıştığı departmanda güvenlik katılımına dahil edilme durumuna göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>4</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları iş kazasına uğrama durumlarına göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>5</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları, geçirdikleri iş kazası nedenlerine göre farklılık göstermektedir.

Ana hipotezin desteklenme durumu korelasyon ve regresyon analizi ile test edilecektir. Alt hipotezlerin desteklenme durumu, nicel verilerin karşılaştırılmasında kullanılan t-testi, tek yönlü Anova testi ve Post Hoc testleri ile incelenecektir.

#### **4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırma ampirik analiz içeren bir çalışmadır. Araştırmanın ana hipotezi olarak işyerinde güvenliği sağlamak için kişisel koruyucu donanım kullanımı ile yönetsel desteğin ilişkisi araştırılacaktır. Buradan yola çıkılarak araştırmanın bağımsız değişkenini yönetsel destek, bağımlı değişkenini kişisel koruyucu donanım kullanımı oluşturmaktadır. İşyeri güvenlik iklimi ölçeğinin kategorik değişkenlik arz eden diğer sorularından yola çıkarak da araştırmanın alt hipotezleri incelenecektir.

## 4.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, işyeri kıdemi, iş deneyimi belirlemeye yönelik tanımlayıcı sorular; ikinci bölümünde işyeri güvenlik iklimini belirlemeye yönelik sorular, üçüncü bölümde ise yönetsel destek algılarını belirlemeye yönelik likert ifadeler bulunmaktadır. İş yeri iklimi ve yönetsel destek ölçeklerinin açıklamaları aşağıda verilmiştir.

### 4.5.1. İş Yeri Güvenlik İklimi Ölçeği

Araştırmada iş yeri güvenlik iklimini belirlemeye yönelik sorular Demirbilek ve Çakır'ın (2008) "Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Değişkenler" başlıklı araştırmasından faydalanılarak oluşturulmuştur. İş yeri güvenlik iklimini belirlemeye yönelik ifadeler ilk amirin ve diğer yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımları, güvenlik katılımı (öneri toplantıları), kişisel koruyucu donanımın ulaşılabilirliği, kişisel koruyucu donanım kullanımı ve iş kazasına uğrama durumundan oluşmaktadır<sup>85</sup>.

### 4.5.2. Yönetsel Destek Ölçeği

Çalışanların örgütsel destek algıları Eisenberger ve arkadaşları (2001)<sup>86</sup> tarafından geliştirilen ve Selçuk (2003) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılan "algılanan örgütsel destek ölçeği" ile ölçülmüştür<sup>87</sup>. Selçuk (2003) ölçeğin güvenilirliğini 0,866 olarak bulmuştur. Ölçek ifadeleri mobilya sektörü çalışanları için yeniden düzenlenmiş, soruların içeriği yönetsel kavramlar içerdiği için ölçek bu çalışmada yönetsel destek olarak isimlendirilmiştir. Yönetsel destek ölçeği için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

---

<sup>85</sup> Demirbilek ve Çakır, s.173-191.

<sup>86</sup> Robert Eisenberger, Stephen Armeli, Barbara Rexwinkel, Patrick D. Lynch and Linda Rhoades, "Reciprocation of Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 86 No. 1, (2001), p. 42- 51.

<sup>87</sup> Selçuk, s. 1-94.

Yönetmel destek ölçeğindeki 15 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach  $\alpha$ ” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği  $\alpha=0.830$  olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ( $p=0.000<0.05$ ) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ( $KMO=0.846>0,60$ ) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %59.468 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan  $\alpha$  ve varyans değerine göre yönetmel destek ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki 15 sorudan 7 tanesi Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında olduğu için “*Yönetim Sistemi Desteği*” olarak, 4 tanesi İşgörenin yaptığı görevin desteklenmesi ile ilgili olduğu için “*İşlemlere Yönelik Destek*” olarak, 4 tanesi de işgörenlerin özlük haklarına yönelik soruları içerdiği için “*Kişisel Haklara Yönelik Destek*” olmak üzere isimlendirilmiştir.

Yönetmel destek ölçeğinin faktör analizi değerlendirilmesinde özdeğeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir.

Konularına göre ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

**Tablo 1**  
**Yönetmel Destek Ölçeği Faktör Yapısı**

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	$\alpha$
Yönetim Sistemi Desteği (KYS ve İSGYS ) (Özdeğer=4.776)	Yaptığımız her iş ve kullandığımız cihazlarla ilgili bilgi veren dokümanlar yeterlidir.	0,850	29,255	0,893
	İşimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.	0,835		
	Üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir.	0,832		
	Bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir.	0,791		
	Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir.	0,772		
	Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmez.	0,680		
	Gelişen teknoloji imkanları bizlere sunulmaz.	0,639		
İşlemlere Yönelik Destek (Özdeğer=2.870)	Bizlere genellikle gereksiz görevler verilir.	0,756	17,037	0,733
	Bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir.	0,749		
	Bana genellikle çok fazla görev verilir.	0,741		
	Görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir.	0,655		
Kişisel Haklara Yönelik Destek (Özdeğer=1.274)	Benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir.	0,750	13,176	0,674
	Bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji yoktur.	0,711		
	Performansım ya da başarıım önemsenmez.	0,590		
	Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder.	0,551		
<b>Toplam Varyans %59.468</b>				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları

elde edilmiştir. Cronbach's  $\alpha$  katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri<sup>88</sup>

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Birinci faktörde yer alan maddeler “*Yönetim Sistemi Desteği*” olarak ele alınmıştır. “*Yönetim Sistemi Desteği*” faktörünü oluşturan 7 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0.893$  ve varyansı %29.255 olarak bulunmuştur.

İkinci faktörde yer alan maddeler “*İşlevlere Yönelik Destek*” olarak ele alınmıştır. “*İşlevlere Yönelik Destek*” faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0.733$  ve varyansı %17.037 olarak bulunmuştur.

Üçüncü faktörde yer alan maddeler “*Kişisel Haklara Yönelik Destek*” olarak ele alınmıştır. “*Kişisel Haklara Yönelik Destek*” faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0.674$  ve varyansı %13.176 olarak bulunmuştur.

Ölçeği oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir.

#### **4.6. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Nicel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup olması durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek

---

<sup>88</sup> Kazım Özdamar, **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 2**, Eskişehir: Kaan Kitabevi, 2004.

yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılacaktır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilecektir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilecektir.<sup>89</sup>

<i>r</i>	<b>İlişki</b>
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilecektir.

---

<sup>89</sup> Şeref Kalaycı, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 2006, s. 116.

## 5. BULGULAR VE YORUMLAR

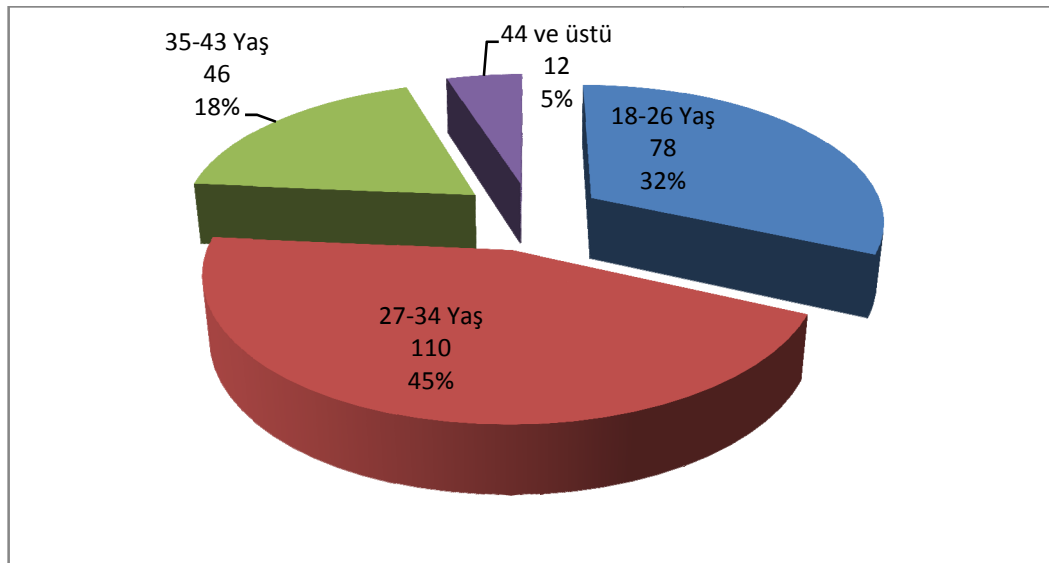
Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

### 5.1. ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 2  
Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	18-26 yaş	78	31,7
	27-34 yaş	110	44,7
	35-43 yaş	46	18,7
	44 ve üstü	12	4,9
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar yaşa göre 78'i (%31,7) 18-26 yaş, 110'u (%44,7) 27-34 yaş, 46'sı (%18,7) 35-43 yaş, 12'si (%4,9) 44 ve üstü olarak dağılmaktadır.



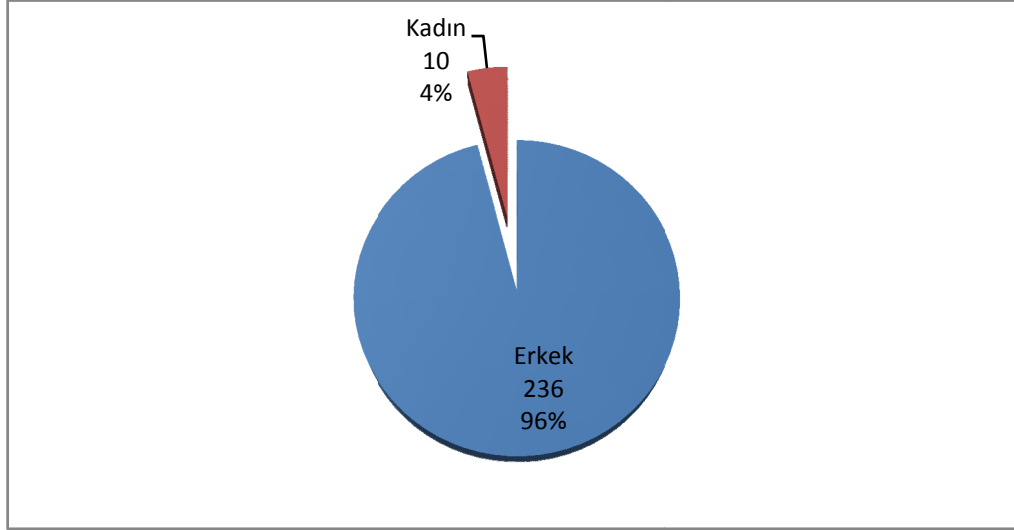
Şekil 1: Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı



**Tablo 3**  
**Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Cinsiyet	Erkek	236	95,9
	Kadın	10	4,1
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar cinsiyete göre 236'sı (%95,9) erkek, 10'u (%4,1) kadın olarak dağılmaktadır.

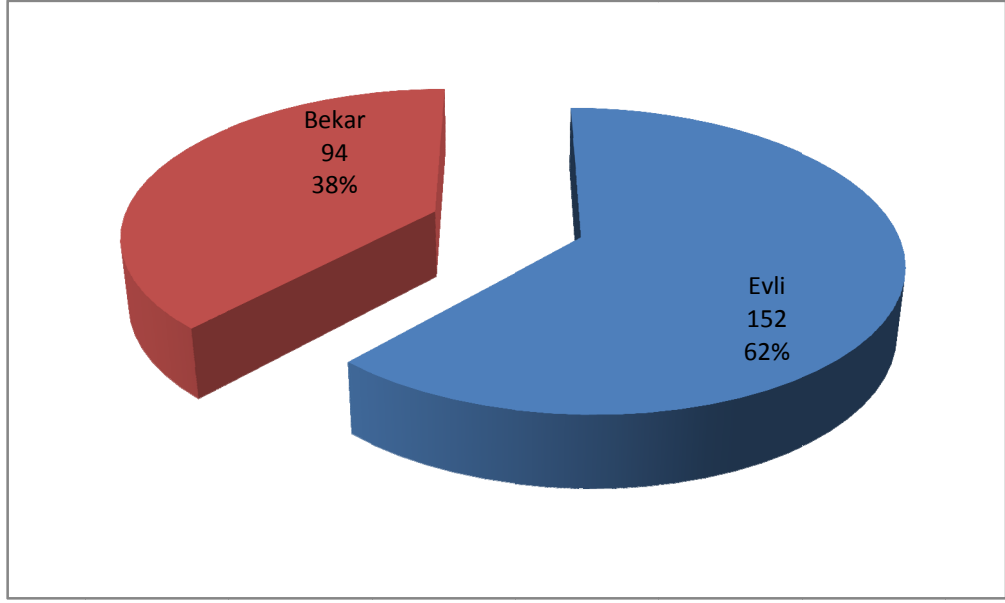


**Şekil 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı**

**Tablo 4**  
**Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Medeni Durum	Evli	152	61,8
	Bekar	94	38,2
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar medeni duruma göre 152'si (%61,8) evli, 94'ü (%38,2) bekar olarak dağılmaktadır.

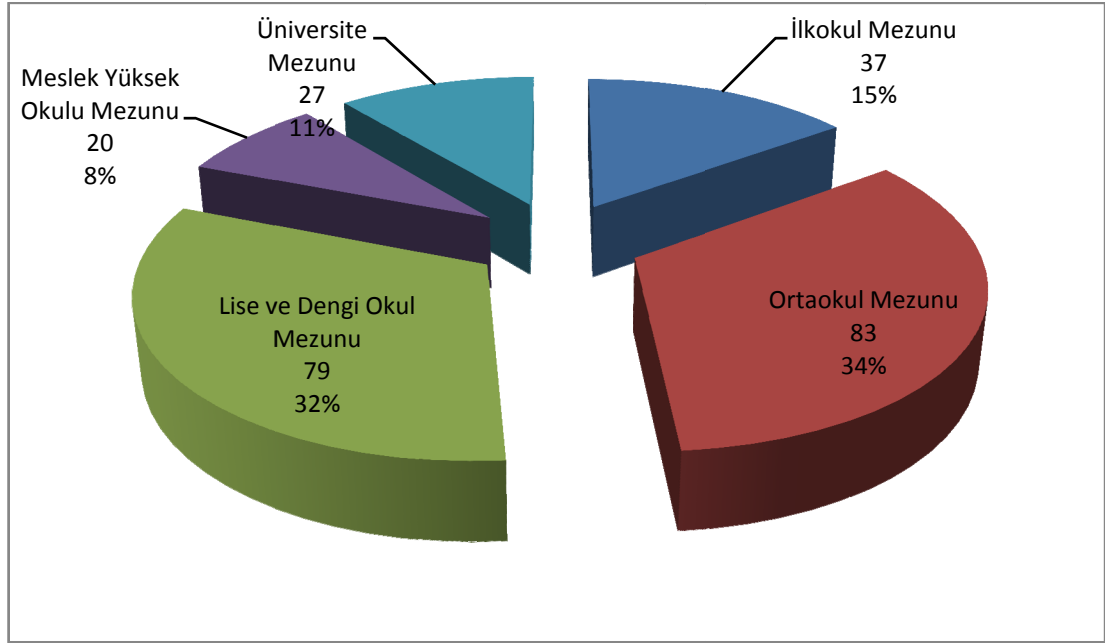


**Şekil 3: Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı**

**Tablo 5  
Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Öğrenim Durumu	İlkokul Mezunu	37	15,0
	Ortaokul Mezunu	83	33,7
	Lise ve Dengi Okul Mezunu	79	32,1
	Meslek Yüksek Okulu Mezunu	20	8,1
	Üniversite Mezunu	27	11,0
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar öğrenim durumuna göre 37'si (%15,0) ilkokul mezunu, 83'ü (%33,7) ortaokul mezunu, 79'u (%32,1) lise ve dengi okul mezunu, 20'si (%8,1) meslek yüksek okulu mezunu, 27'si (%11,0) üniversite mezunu olarak dağılmaktadır.

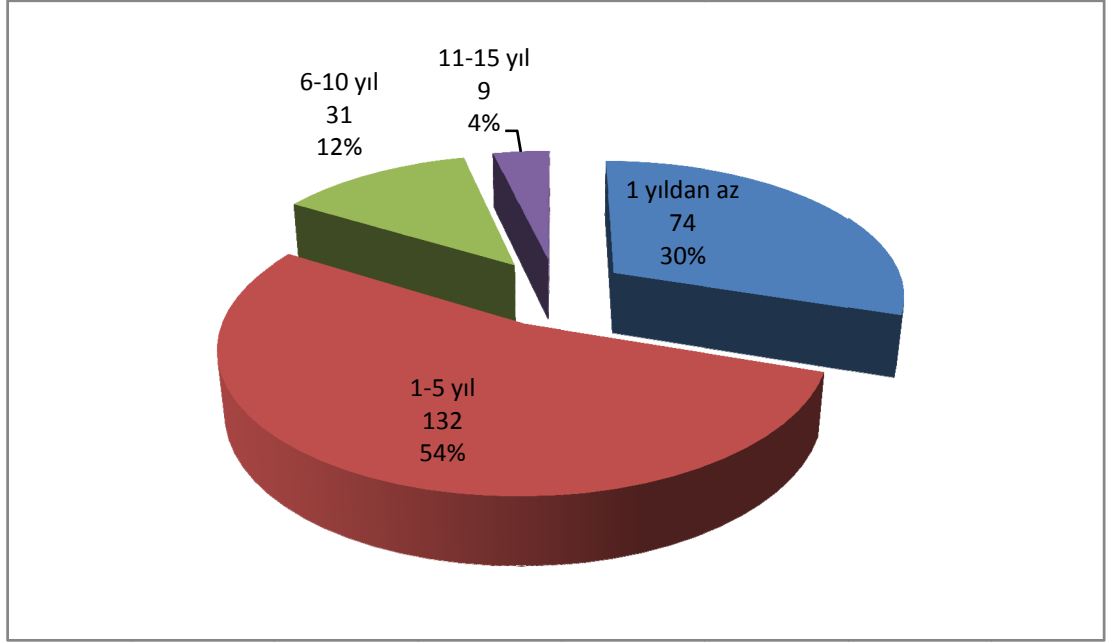


**Şekil 4: Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı**

**Tablo 6  
Çalışanların İşyeri Kıdemine Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşyeri Kıdemi	1 yıldan az	74	30,1
	1-5 yıl	132	53,7
	6-10 yıl	31	12,6
	11-15 yıl	9	3,7
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar işyeri kıdemine göre 74'ü (%30,1) 1 yıldan az, 132'si (%53,7) 1-5 yıl, 31'i (%12,6) 6-10 yıl, 9'u (%3,7) 11-15 yıl olarak dağılmaktadır.

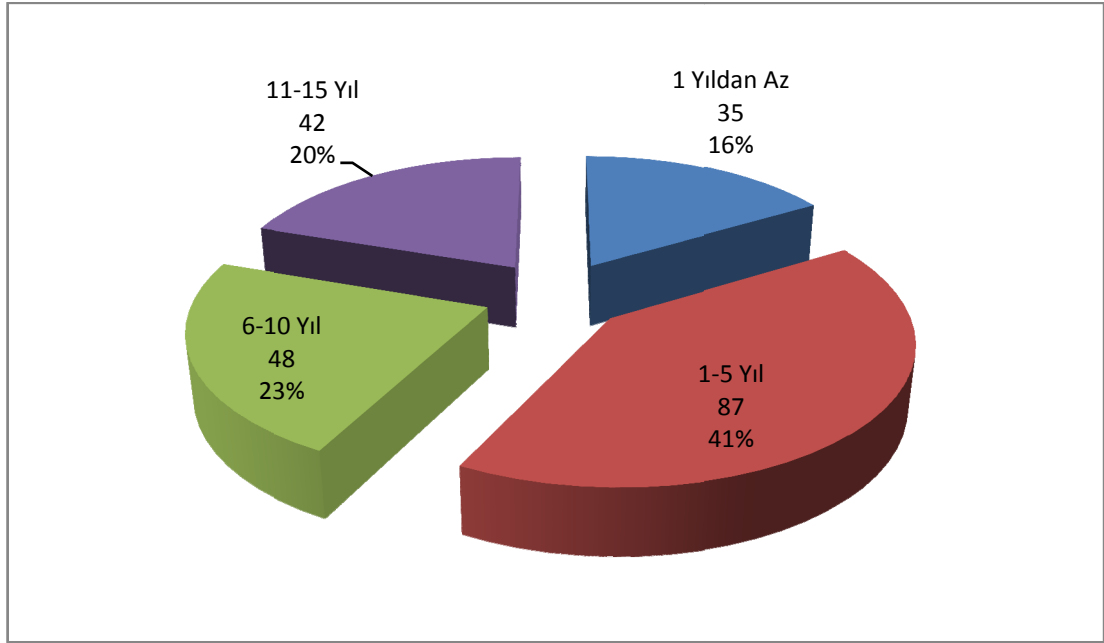


**Şekil 5: Çalışanların İşyeri Kıdemine Göre Dağılımı**

**Tablo 7  
Çalışanların İş Deneyimine Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
İş Deneyimi	1 yıldan az	35	14,2
	1-5 yıl	87	35,4
	6-10 yıl	48	19,5
	11-15 yıl	42	17,1
	15 yıldan fazla	34	13,8
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar iş deneyimine göre 35'i (%14,2) 1 yıldan az, 87'si (%35,4) 1-5 yıl, 48'i (%19,5) 6-10 yıl, 42'si (%17,1) 11-15 yıl, 34'ü (%13,8) 15 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.



**Şekil 6: Çalışanların İş Deneyimine Göre Dağılımı**

## 5.2. İŞYERİ GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ ÖZELLİKLERİN DAĞILIMLARI

**Tablo 8**  
**Çalışanların Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaklaşımına Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaklaşım	Yöneticiler Sadece İşin Hızlı ve Ucuz Bir Şekilde Yapılması İle İlgilenirler	87	35,4
	Yöneticiler Mümkün Olduğu Ölçüde İşin Güvenli Yapılması İçin Çaba Gösterirler	122	49,6
	Yöneticiler İşin Yapılmasından Çok, Güvenlik İle İlgili Konularla Daha Çok İlgilenirler	37	15,0
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımına göre 87'si (%35,4) yöneticiler sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenirler, 122'si (%49,6) yöneticiler mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması

için çaba gösterirler, 37'si (%15,0) yöneticiler için yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenirler olarak dağılmaktadır.

**Tablo 9**  
**Çalışanların İşyerinde veya Çalıştığı Departmanda Güvenlik Katılımı Durumuna Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Güvenlik Katılımı (Fikir/Öneri Toplantıları)	Evet	192	78,0
	Hayır	54	22,0
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar işyerinde veya çalıştığı departmanda iş güvenliği toplantıları yapılma durumuna göre 192'si (%78,0) evet, 54'ü (%22,0) hayır olarak dağılmaktadır.

**Tablo 10**  
**Çalışanların KKD Ulaşılabilirliğine Göre Dağılımı**

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
KKD Ulaşılabilirliği	Hiçbir Zaman	19	7,7
	Nadiren	11	4,5
	Bazen	26	10,6
	Sık Sık	13	5,3
	Genellikle	54	22,0
	Her Zaman	123	50,0
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar KKD ulaşılabilirliğine göre 19'u (%7,7) hiçbir zaman, 11'i (%4,5) nadiren, 26'sı (%10,6) bazen, 13'ü (%5,3) sık sık, 54'ü (%22,0) genellikle, 123'ü (%50,0) her zaman olarak dağılmaktadır.

**Tablo 11**

**Çalışanların KKD Kullanımına Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
KKD Kullanımı	Nadiren	13	5,3
	Bazen	24	9,8
	Sık Sık	24	9,8
	Genellikle	63	25,6
	Her Zaman	122	49,6
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar KKD kullanımına göre 13'ü (%5,3) nadiren, 24'ü (%9,8) bazen, 24'ü (%9,8) sık sık, 63'ü (%25,6) genellikle, 122'si (%49,6) her zaman olarak dağılmaktadır.

**Tablo 12**

**Çalışanların İş Kazasına Uğrama Durumuna Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İş Kazasına Uğrama Durumu	Evet	24	9,8
	Hayır	222	90,2
	Toplam	246	100,0

Çalışanlar iş kazasına uğrama durumuna göre 24'ü (%9,8) evet, 222'si (%90,2) hayır olarak dağılmaktadır.

**Tablo 13**

**Çalışanların İş Kazası Nedeni Değişkenine Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İş Kazası Nedeni	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	50,0
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	50,0
	Toplam	24	100,0

Çalışanlar iş kazası nedeni değişkenine göre 12'si (%50,0) işçinin güvenli olmayan davranışı, 12'si (%50,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı olarak dağılmaktadır.

### 5.3. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN ORTALAMALARI

**Tablo 14**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin Ortalamaları**

	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
Yönetim Sistemi Desteği	246	3,552	1,368	1,000	6,000
İşlemlere Yönelik Destek	246	3,979	1,177	1,000	6,000
Kişisel Haklara Yönelik Destek	246	3,743	1,228	1,000	6,000

Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “Yönetim Sistemi Desteği” düzeyinin ( $3,552 \pm 1,368$ ); “İşlemlere Yönelik Destek” düzeyinin ( $3,979 \pm 1,177$ ); “Kişisel Haklara Yönelik Destek” düzeyinin ( $3,743 \pm 1,228$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.



#### 5.4. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİ İLE KKD ULAŞILABİLİRLİĞİ VE KULLANIMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

**Tablo 15**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeyleri ile KKD Ulaşılabilirliği ve Kullanımı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi**

		<b>KKD Ulaşılabilirliği</b>	<b>KKD Kullanımı</b>
<b>KKD Ulaşılabilirliği</b>	r	1,000	
	p	0,000	
<b>KKD Kullanımı</b>	r	0,416**	1,000
	p	0,000	0,000
<b>Yönetim Sistemi Desteği</b>	r	0,225**	0,142*
	p	0,000	0,026
<b>İşlevlere Yönelik Destek</b>	r	0,028	0,133*
	p	0,663	0,038
<b>Kişisel Haklara Yönelik Destek</b>	r	0,049	0,009
	p	0,440	0,887

KKD Kullanımı ile KKD ulaşılabilirliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.416$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre KKD kullanımı arttıkça KKD ulaşılabilirliği artmaktadır.

Yönetim Sistemi Desteği ile KKD ulaşılabilirliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.225$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre Yönetim Sistemi Desteği arttıkça KKD ulaşılabilirliği artmaktadır.

Yönetim Sistemi Desteği ile KKD kullanımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.142$ ;  $p=0,026<0.05$ ). Buna göre Yönetim Sistemi Desteği arttıkça KKD kullanımı artmaktadır.

İşlevlere Yönelik Destek ile KKD ulaşılabilirliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

İşlevlere Yönelik Destek ile KKD kullanımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.133$ ;  $p=0,038<0.05$ ). Buna göre İşlevlere Yönelik Destek arttıkça KKD kullanımı artmaktadır.

Kişisel Haklara Yönelik Destek ile KKD ulaşılabilirliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Kişisel Haklara Yönelik Destek ile KKD kullanımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

## 5.5. YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN KKD KULLANIMI İLE İLİŞKİSİ

**Tablo 16**  
**Yönetmel Destek Düzeylerinin KKD Kullanımı Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
KKD Kullanımı	Sabit	5,039	15,478	0,000	5,119	<b>0,002</b>	0,048
	Yönetim Sistemi Desteği	0,185	-3,178	<b>0,002</b>			
	İşlevlere Yönelik Destek	0,238	3,177	<b>0,002</b>			
	Kişisel Haklara Yönelik Destek	-0,076	-1,109	0,269			

Yönetim Sistemi Desteği, İşlevlere Yönelik Destek, Kişisel Haklara Yönelik Destek ile KKD kullanımı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=5,119$ ;  $p=0,002<0.05$ ). KKD kullanımı düzeyinin belirleyicisi olarak Yönetim Sistemi Desteği, İşlevlere Yönelik Destek, Kişisel Haklara Yönelik Destek değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ( $R^2=0,048$ ). Çalışanlara yönelik Yönetim Sistemi Desteği düzeyi KKD kullanımı düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=-0,185$ ). Çalışanlara

yönelik İşlevlere Yönelik Destek düzeyi KKD kullanımı düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,238$ ). Çalışanlara yönelik Kişisel Haklara Yönelik Destek düzeyi KKD kullanımı düzeyini etkilememektedir ( $p=0.269>0.05$ ).

**H<sub>1</sub>:** “İşyerinde güvenliği sağlamak için kişisel koruyucu donanım kullanımı ile yönetsel destek algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” desteklenmesi amacıyla yapılan analizler sonucu; Yönetsel destek ölçeğinin her boyutu açısından anlamlı bir ilişkinin gözlemlenmediği, üç boyuttan iki boyut açısından ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir.

## 5.6. KATILAN ÇALIŞANLARIN YÖNETSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN İŞYERİ GÜVENLİK İKLİMİ SORULARINA GÖRE ORTALAMALARI

**Tablo 16**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaklaşımına Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Yönetim Sistemi Desteği	Yöneticiler Sadece İşin Hızlı ve Ucuz Bir Şekilde Yapılması İle İlgilenirler	87	4,105	1,409	18,693	<b>0,000</b>	<b>1 &gt; 2</b> <b>1 &gt; 3</b> <b>2 &gt; 3</b>
	Yöneticiler Mümkün Olduğu Ölçüde İşin Güvenli Yapılması İçin Çaba Gösterirler	122	3,444	1,212			
	Yöneticiler İşin Yapılmasından Çok, Güvenlik İle İlgili Konularla Daha Çok İlgilenirler	37	2,606	1,169			
İşlemlere Yönelik Destek	Yöneticiler Sadece İşin Hızlı ve Ucuz Bir Şekilde Yapılması İle İlgilenirler	87	3,960	1,166	9,160	<b>0,000</b>	<b>1 &gt; 3</b> <b>2 &gt; 1</b> <b>2 &gt; 3</b>
	Yöneticiler Mümkün Olduğu Ölçüde İşin Güvenli Yapılması İçin Çaba Gösterirler	122	4,043	1,152			
	Yöneticiler İşin Yapılmasından Çok, Güvenlik İle İlgili Konularla Daha Çok İlgilenirler	37	3,811	1,292			
Kişisel Haklara Yönelik Destek	Yöneticiler Sadece İşin Hızlı ve Ucuz Bir Şekilde Yapılması İle İlgilenirler	87	3,586	1,152	2,451	0,088	
	Yöneticiler Mümkün Olduğu Ölçüde İşin Güvenli Yapılması İçin Çaba Gösterirler	122	3,916	1,217			
	Yöneticiler İşin Yapılmasından Çok, Güvenlik İle İlgili Konularla Daha Çok İlgilenirler	37	3,541	1,381			

Araştırmaya katılan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ortalamalarının yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=18,693; p=0,000<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Yöneticileri sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenen çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ( $4,105 \pm 1,409$ ), yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanlarından ( $3,444 \pm 1,212$ ) yüksek bulunmuştur. Yöneticileri sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenen çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ( $4,105 \pm 1,409$ ), yöneticileri işin yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenen çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanlarından ( $2,606 \pm 1,169$ ) yüksek bulunmuştur. Yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ( $3,444 \pm 1,212$ ), yöneticileri işin yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenen çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanlarından ( $2,606 \pm 1,169$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanları ortalamalarının yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=9,160$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanları ( $4,043 \pm 1,152$ ), Yöneticileri sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenen çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanlarından ( $3,960 \pm 1,166$ ) yüksek bulunmuştur. Yöneticileri sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenen çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanları ( $3,960 \pm 1,166$ ), yöneticileri işin yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenen çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanlarından ( $3,811 \pm 1,292$ ) yüksek bulunmuştur. Yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanları ( $4,043 \pm 1,152$ ), yöneticileri işin yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenen çalışanların İşlevlere Yönelik Destek puanlarından ( $3,811 \pm 1,292$ ) yüksek bulunmuştur.

Kişisel Haklara Yönelik Destek puanları ortalamalarının yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**H<sub>2</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algılarının, yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaklaşımlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucu; her boyut açısından anlamlı bir fark gözlemlenmediği, üç boyuttan iki boyut açısından anlamlı düzeyde bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 17**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin İşyerinde veya Çalıştığı Departmanda İş Güvenliği Toplantıları Yapılma Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Yönetim Sistemi Desteği	Evet	192	3,841	1,276	1,768	<b>0,027</b>
	Hayır	54	3,470	1,385		
İşlevlere Yönelik Destek	Evet	192	4,033	1,122	1,357	0,224
	Hayır	54	3,787	1,346		
Kişisel Haklara Yönelik Destek	Evet	192	3,800	1,200	1,365	0,173
	Hayır	54	3,542	1,316		

Araştırmaya katılan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=1.768$ ;  $p=0.027<0,05$ ). İş güvenliği toplantıları yapılma durumu “evet” olan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ( $x=3,841$ ), İş güvenliği toplantıları yapılma durumu “hayır” olan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanlarından ( $x=3,470$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İşlevlere Yönelik Destek, Kişisel Haklara Yönelik Destek puanları ortalamalarının güvenlik katılımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**H<sub>3</sub>:**Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları işyerinde veya çalıştığı departmanda iş güvenliği toplantıları yapılma durumuna göre farklılık göstermediğinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucu; her boyut açısından anlamlı bir fark gözlemlenmediği, üç boyuttan bir boyut açısından anlamlı düzeyde bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 18**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetsel Destek Düzeylerinin İş Kazasına Uğrama Durumu Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Yönetim Sistemi Desteği	Evet	24	3,887	0,934	1,265	0,089
	Hayır	222	3,515	1,404		
İşlevlere Yönelik Destek	Evet	24	3,438	1,011	-1,284	0,200
	Hayır	222	3,776	1,247		
Kişisel Haklara Yönelik Destek	Evet	24	3,844	1,312	-0,590	0,555
	Hayır	222	3,993	1,163		

Araştırmaya katılan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği, İşlevlere Yönelik Destek, Kişisel Haklara Yönelik Destek puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**H<sub>4</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetsel destek algıları iş kazasına uğrama durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucu; üç boyut açısından da anlamlı bir fark gözlemlenmediği görülmektedir.

**Tablo 19**  
**Araştırmaya Katılan Çalışanların Yönetmel Destek Düzeylerinin İş Kazası Nedenine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Yönetim Sistemi Desteği	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	4,405	0,865	3,221	<b>0,004</b>
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,369	0,701		
İşlemlere Yönelik Destek	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,750	1,034	1,560	0,133
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,125	0,926		
Kişisel Haklara Yönelik Destek	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,771	1,140	-0,267	0,792
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,917	1,513		

Araştırmaya katılan çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $t=3.221$ ;  $p=0.004<0,05$ ). İşçinin güvenli olmayan davranışı yüzünden iş kazası geçiren çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanları ( $x=4,405$ ), İş güvenliği olmayan çalışma ortamı yüzünden iş kazası geçiren çalışanların Yönetim Sistemi Desteği puanlarından ( $x=3,369$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İşlemlere Yönelik Destek, Kişisel Haklara Yönelik Destek puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**H<sub>5</sub>:** Araştırmaya katılan çalışanların yönetmel destek algılarının, geçirdikleri iş kazası nedenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucu; her boyut açısından anlamlı bir fark gözlemlenmediği, üç boyuttan bir boyut açısından anlamlı düzeyde bir fark olduğu görülmektedir.



## 5.7. ARAŞTIRMAYA DAİR DİĞER BULGULAR

**Tablo 20**  
**KKD Kullanımı ile Yaş Arasındaki İlişki**

Kkd Kullanımı	Yaş										X <sup>2</sup> /p
	18-26 Yaş		27-34 Yaş		35-43 Yaş		44 Ve üstü		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Nadiren</b>	6	%7,7	4	%3,6	3	%6,5	0	%0,0	13	%5,3	X <sup>2</sup> =8,986 p=0,704
<b>Bazen</b>	7	%9,0	14	%12,7	2	%4,3	1	%8,3	24	%9,8	
<b>Sık Sık</b>	8	%10,3	9	%8,2	6	%13,0	1	%8,3	24	%9,8	
<b>Genellikle</b>	14	%17,9	31	%28,2	14	%30,4	4	%33,3	63	%25,6	
<b>Her Zaman</b>	43	%55,1	52	%47,3	21	%45,7	6	%50,0	122	%49,6	
<b>Toplam</b>	78	%100,0	110	%100,0	46	%100,0	12	%100,0	246	%100,0	

Kkd Kullanımı ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $X^2=8,986$ ;  $p=0,704>0.05$ ). Yaşı 18-26 yaş olanların 6'sının (%7,7) nadiren, 7'si (%9,0) bazen, 8'i (%10,3) sık sık, 14'ünün (%17,9) genellikle, 43'ünün (%55,1) her zaman; yaşı 27-34 yaş olanların 4'ünün (%3,6) nadiren, 14'ünün (%12,7) bazen, 9'unun (%8,2) sık sık, 31'i (%28,2) genellikle, 52'si (%47,3) her zaman; yaşı 35-43 yaş olanların 3'ünün (%6,5) nadiren, 2'si (%4,3) bazen, 6'sının (%13,0) sık sık, 14'ünün (%30,4) genellikle, 21'i (%45,7) her zaman; yaşı 44 ve üstü olanların 1'i (%8,3) bazen, 1'i (%8,3) sık sık, 4'ünün (%33,3) genellikle, 6'sının (%50,0) her zaman olduğu görülmektedir.

**Tablo 21**  
**İş Kazasına Uğrama Durumuna ile Yaş Arasındaki İlişki**

İş Kazasına Uğrama Durumu	Yaş										X <sup>2</sup> /p
	18-26 Yaş		27-34 Yaş		35-43 Yaş		44 Ve üstü		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Evet</b>	5	%6,4	10	%9,1	7	%15,2	2	%16,7	24	%9,8	X <sup>2</sup> =3,256 p=0,354
<b>Hayır</b>	73	%93,6	100	%90,9	39	%84,8	10	%83,3	222	%90,2	
<b>Toplam</b>	78	%100,0	110	%100,0	46	%100,0	12	%100,0	246	%100,0	

İş Kazasına Uğrama Durumu ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (X<sup>2</sup>=3,256; p=0,354>0.05). Yaşı 18-26 yaş olanların 5'i (%6,4) evet, 73'ünün (%93,6) hayır; yaşı 27-34 yaş olanların 10'unun (%9,1) evet, 100'ünün (%90,9) hayır; yaşı 35-43 yaş olanların 7'si (%15,2) evet, 39'unun (%84,8) hayır; yaşı 44 ve üstü olanların 2'si (%16,7) evet, 10'unun (%83,3) hayır olduğu görülmektedir.

**Tablo 22**  
**İş Kazası Nedeni ile Yaş Arasındaki İlişki**

İş Kazası Nedeni	Yaş										X <sup>2</sup> /p
	18-26 Yaş		27-34 Yaş		35-43 Yaş		44 Ve üstü		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı</b>	0	%0,0	9	%90,0	3	%42,9	0	%0,0	12	%50,0	X <sup>2</sup> =13,543 p=0,004
<b>İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı</b>	5	%100,0	1	%10,0	4	%57,1	2	%100,0	12	%50,0	
<b>Toplam</b>	5	%100,0	10	%100,0	7	%100,0	2	%100,0	24	%100,0	

İş Kazası Nedeni ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ( $X^2=13,543$ ;  $p=0,004<0.05$ ). Yaşı 18-26 yaş olanların 5'i (%100,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; yaşı 27-34 yaş olanların 9'unun (%90,0) işinin güvenli olmayan davranışı, 1'i (%10,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; yaşı 35-43 yaş olanların 3'ünün (%42,9) işinin güvenli olmayan davranışı, 4'ünün (%57,1) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; yaşı 44 ve üstü olanların 2'si (%100,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı olduğu görülmektedir.

**Tablo 23**  
**KKD Kullanımı ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki**

Kkd Kullanımı	Öğrenim Durumu										Toplam	X <sup>2</sup> /p	
	İlkokul Mezunu		Ortaokul Mezunu		Lise Ve Dengi Okul Mezunu		Meslek Yüksek Okulu Mezunu		Üniversite Mezunu				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
<b>Nadiren</b>	1	%2,7	5	%6,0	5	%6,3	1	%5,0	1	%3,7	13	%5,3	X <sup>2</sup> =15,321 p=0,501
<b>Bazen</b>	2	%5,4	9	%10,8	11	%13,9	2	%10,0	0	%0,0	24	%9,8	
<b>Sık Sık</b>	3	%8,1	10	%12,0	5	%6,3	2	%10,0	4	%14,8	24	%9,8	
<b>Genellikle</b>	14	%37,8	15	%18,1	18	%22,8	5	%25,0	11	%40,7	63	%25,6	
<b>Her Zaman</b>	17	%45,9	44	%53,0	40	%50,6	10	%50,0	11	%40,7	122	%49,6	
<b>Toplam</b>	37	%100,0	83	%100,0	79	%100,0	20	%100,0	27	%100,0	246	%100,0	

Kkd Kullanımı ile öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $X^2=15,321$ ;  $p=0,501>0.05$ ). Öğrenim durumu ilkökul mezunu olanların 1'i (%2,7) nadiren, 2'si (%5,4) bazen, 3'ünün (%8,1) sık sık, 14'ünün (%37,8) genellikle, 17'si (%45,9) her zaman; öğrenim durumu ortaokul mezunu olanların 5'i (%6,0) nadiren, 9'unun (%10,8) bazen, 10'unun (%12,0) sık sık, 15'i (%18,1) genellikle, 44'ünün (%53,0) her zaman; öğrenim durumu lise ve dengi okul mezunu olanların 5'i (%6,3) nadiren, 11'i (%13,9) bazen, 5'i (%6,3) sık sık, 18'i (%22,8) genellikle, 40'ının

(%50,6) her zaman; öğrenim durumu meslek yüksek okulu mezunu olanların 1'i (%5,0) nadiren, 2'si (%10,0) bazen, 2'si (%10,0) sık sık, 5'i (%25,0) genellikle, 10'unun (%50,0) her zaman; öğrenim durumu üniversite mezunu olanların 1'i (%3,7) nadiren, 4'ünün (%14,8) sık sık, 11'i (%40,7) genellikle, 11'i (%40,7) her zaman olduğu görülmektedir.

**Tablo 24**  
**İş Kazasına Uğrama Durumu ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki**

İş Kazasına Uğrama Durumu	Öğrenim Durumu										X <sup>2</sup> /p		
	İlkokul Mezunu		Ortaokul Mezunu		Lise Ve Dengi Okul Mezunu		Meslek Yüksek Okulu Mezunu		Üniversite Mezunu			Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%
<b>Evet</b>	4	%10,8	4	%4,8	11	%13,9	1	%5,0	4	%14,8	24	%9,8	X <sup>2</sup> =5,202 p=0,267
<b>Hayır</b>	33	%89,2	79	%95,2	68	%86,1	19	%95,0	23	%85,2	222	%90,2	
<b>Toplam</b>	37	%100,0	83	%100,0	79	%100,0	20	%100,0	27	%100,0	246	%100,0	

İş Kazasına Uğrama Durumu ile öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $X^2=5,202$ ;  $p=0,267>0.05$ ). Öğrenim durumu ilkökul mezunu olanların 4'ünün (%10,8) evet, 33'ünün (%89,2) hayır; öğrenim durumu ortaokul mezunu olanların 4'ünün (%4,8) evet, 79'unun (%95,2) hayır; öğrenim durumu lise ve dengi okul mezunu olanların 11'i (%13,9) evet, 68'i (%86,1) hayır; öğrenim durumu meslek yüksek okulu mezunu olanların 1'i (%5,0) evet, 19'unun (%95,0) hayır; öğrenim durumu üniversite mezunu olanların 4'ünün (%14,8) evet, 23'ünün (%85,2) hayır olduğu görülmektedir.

**Tablo 25**  
**İş Kazası Nedeni ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki**

İş Kazası Nedeni	Öğrenim Durumu										X <sup>2</sup> /p		
	İlkokul Mezunu		Ortaokul Mezunu		Lise Ve Dengi Okul Mezunu		Meslek Yüksek Okulu Mezunu		üniversite Mezunu			Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%
<b>İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı</b>	0	%0,0	1	%25,0	7	%63,6	0	%0,0	4	%100,0	12	%50,0	X <sup>2</sup> =10,818 p=0,029
<b>İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı</b>	4	%100,0	3	%75,0	4	%36,4	1	%100,0	0	%0,0	12	%50,0	
<b>Toplam</b>	4	%100,0	4	%100,0	11	%100,0	1	%100,0	4	%100,0	24	%100,0	

İş Kazası Nedeni ile öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ( $X^2=10,818$ ;  $p=0,029<0.05$ ). Öğrenim durumu ilkökul mezunu olanların 4'ünün (%100,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; öğrenim durumu ortaokul mezunu olanların 1'i (%25,0) işçinin güvenli olmayan davranışı, 3'ünün (%75,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; öğrenim durumu lise ve dengi okul mezunu olanların 7'si (%63,6) işçinin güvenli olmayan davranışı, 4'ünün (%36,4) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; öğrenim durumu meslek yüksek okulu mezunu olanların 1'i (%100,0) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı; öğrenim durumu üniversite mezunu olanların 4'ünün (%100,0) işçinin güvenli olmayan davranışı olduğu görülmektedir.

**Tablo 26**  
**İş Kazasına Uğrama Durumu ile İş Deneyimi Arasındaki İlişki**

İş Kazasına Uğrama Durumu	İş Deneyimi										Toplam		X <sup>2</sup> /p
	1 Yılda Az		1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		15 Yılda Fazla				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Evet</b>	0	%0,0	8	%9,2	8	%16,7	5	%11,9	3	%8,8	24	%9,8	X <sup>2</sup> =6,67 2 p=0,154
<b>Hayır</b>	35	%100,0	79	%90,8	40	%83,3	37	%88,1	31	%91,2	222	%90,2	
<b>Toplam</b>	35	%100,0	87	%100,0	48	%100,0	42	%100,0	34	%100,0	246	%100,0	

İş Kazasına Uğrama Durumu ile iş deneyimi arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $X^2=6,672$ ;  $p=0,154>0,05$ ). İş deneyimi 1 yıldan az olanların 35'i (%100,0) hayır; iş deneyimi 1-5 yıl olanların 8'i (%9,2) evet, 79'unun (%90,8) hayır; iş deneyimi 6-10 yıl olanların 8'i (%16,7) evet, 40'ının (%83,3) hayır; iş deneyimi 11-15 yıl olanların 5'i (%11,9) evet, 37'si (%88,1) hayır; iş deneyimi 15 yıldan fazla olanların 3'ünün (%8,8) evet, 31'i (%91,2) hayır olduğu görülmektedir.

**Tablo 27**  
**Yönetsel Destek Soruları ile KKD Kullanımı Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir.	Nadiren	13	4,000	1,683	2,031	0,091
	Bazen	24	3,460	1,888		
	Sık Sık	24	3,290	1,706		
	Genellikle	63	3,460	1,856		
	Her Zaman	122	2,870	1,872		
Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder.	Nadiren	13	3,460	1,854	0,702	0,591
	Bazen	24	3,620	1,765		
	Sık Sık	24	3,500	1,383		
	Genellikle	63	3,490	1,413		
	Her Zaman	122	3,170	1,761		
Bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.	Nadiren	13	3,000	1,871	2,989	<b>0,020</b>
	Bazen	24	3,710	1,517		
	Sık Sık	24	3,960	1,197		
	Genellikle	63	3,830	1,622		
	Her Zaman	122	3,110	1,785		
Üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir.	Nadiren	13	4,380	1,850	1,782	0,133
	Bazen	24	3,790	1,615		
	Sık Sık	24	3,580	1,176		
	Genellikle	63	3,840	1,568		
	Her Zaman	122	3,320	1,951		
İşimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.	Nadiren	13	4,150	1,772	1,662	0,160
	Bazen	24	3,830	1,606		
	Sık Sık	24	3,790	1,021		

	Genellikle	63	3,790	1,770		
	Her Zaman	122	3,290	1,856		
Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.	Nadiren	13	3,540	2,066	0,461	0,765
	Bazen	24	4,290	1,546		
	Sık Sık	24	3,920	1,692		
	Genellikle	63	4,000	1,656		
	Her Zaman	122	3,860	1,921		
Performansım Ya Da Başarım Önemsenmediğini Düşünüyorum.	Nadiren	13	3,850	1,725	0,299	0,878
	Bazen	24	3,920	1,666		
	Sık Sık	24	3,540	1,587		
	Genellikle	63	3,950	1,560		
	Her Zaman	122	3,940	1,820		
Mesleğim (görevimi Daha İyi Nasıl Yapmam Gerektiği Ve/ Veya Performansım) Hakkında Sürekli Bilgi Verilir.	Nadiren	13	3,850	1,908	2,481	<b>0,045</b>
	Bazen	24	4,420	1,816		
	Sık Sık	24	3,830	1,465		
	Genellikle	63	4,220	1,475		
	Her Zaman	122	3,520	1,837		
Kurumda Bizlerin İş Güvenliği İle İlgilenilmediğinin Düşünüyorum.	Nadiren	13	3,310	2,136	2,961	<b>0,020</b>
	Bazen	24	4,120	1,154		
	Sık Sık	24	3,250	1,622		
	Genellikle	63	4,030	1,545		
	Her Zaman	122	4,310	1,667		
Bizlerin Gelişimine Yönelik İyi Bir Politika Veya Strateji Olmadığını Düşünüyorum.	Nadiren	13	3,000	1,826	3,011	<b>0,019</b>
	Bazen	24	3,880	1,513		
	Sık Sık	24	3,380	1,377		



	Genellikle	63	4,110	1,220		
	Her Zaman	122	4,230	1,748		
Benim Düzeyimdeki Çalışanlar İle Az İlgilenilir.	Nadiren	13	3,770	1,691	0,669	0,614
	Bazen	24	4,290	1,628		
	Sık Sık	24	3,670	1,308		
	Genellikle	63	3,780	1,550		
	Her Zaman	122	4,020	1,800		
Bizlere Yerine Getirmekle Zorlandığımız, Yeterince Açık Olmayan Planlar Ve Görevler Verilir.	Nadiren	13	4,380	1,609	1,474	0,211
	Bazen	24	3,790	1,474		
	Sık Sık	24	3,380	1,610		
	Genellikle	63	3,600	1,454		
	Her Zaman	122	3,990	1,722		
Bizlere Genellikle Gereksiz Görevler Verilir.	Nadiren	13	3,850	1,676	1,104	0,355
	Bazen	24	4,040	1,829		
	Sık Sık	24	3,880	1,849		
	Genellikle	63	3,560	1,553		
	Her Zaman	122	4,090	1,666		
Görevim İçin Gerekli Araç - Gereçlerin Sağlanabilmesi İçin Uzun Süre Beklemem Gerekir.	Nadiren	13	4,850	0,801	2,512	<b>0,042</b>
	Bazen	24	3,830	1,606		
	Sık Sık	24	3,380	1,765		
	Genellikle	63	4,350	1,297		
	Her Zaman	122	3,990	1,793		

Araştırmaya katılan çalışanların “bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,031$ ;  $p=0,091>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*sağlanan özlük hakları beni tatmin eder*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,702$ ;  $p=0,591>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,989$ ;  $p=0.02<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kkd kullanımı sık sık olanların bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır. puanları ( $3,960 \pm 1,197$ ), kkd kullanımı her zaman olanların bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır. puanlarından ( $3,110 \pm 1,785$ ) yüksek bulunmuştur. Kkd kullanımı genellikle olanların bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır. puanları ( $3,830 \pm 1,622$ ), kkd kullanımı her zaman olanların bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır. puanlarından ( $3,110 \pm 1,785$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,782$ ;  $p=0,133>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü

varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,662$ ;  $p=0,160>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,461$ ;  $p=0,765>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*performansım ya da başarıım önemsenmediğini düşünüyorum*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,299$ ;  $p=0,878>0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,481$ ;  $p=0.045<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kkd kullanımı bazen olanların mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir. puanları ( $4,420 \pm 1,816$ ), kkd kullanımı her zaman olanların mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir puanlarından ( $3,520 \pm 1,837$ ) yüksek bulunmuştur. Kkd kullanımı genellikle olanların mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir puanları ( $4,220 \pm 1,475$ ), kkd kullanımı her zaman olanların mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir puanlarından ( $3,520 \pm 1,837$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,961$ ;  $p=0.02<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kkd kullanımı her zaman olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanları ( $4,310 \pm 1,667$ ), kkd kullanımı nadiren olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanlarından ( $3,310 \pm 2,136$ ) yüksek bulunmuştur. Kkd kullanımı genellikle olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanları ( $4,030 \pm 1,545$ ), kkd kullanımı sık sık olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanlarından ( $3,250 \pm 1,622$ ) yüksek bulunmuştur. Kkd kullanımı her zaman olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanları ( $4,310 \pm 1,667$ ), kkd kullanımı sık sık olanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum puanlarından ( $3,250 \pm 1,622$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,011$ ;  $p=0.019<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kkd kullanımı genellikle olanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum puanları ( $4,110 \pm 1,220$ ), kkd kullanımı nadiren olanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum puanlarından ( $3,000 \pm 1,826$ ) yüksek bulunmuştur. kkd kullanımı her zaman olanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum. puanları ( $4,230 \pm 1,748$ ), kkd kullanımı nadiren olanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum puanlarından ( $3,000 \pm 1,826$ ) yüksek bulunmuştur. kkd kullanımı her zaman olanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum puanları ( $4,230 \pm 1,748$ ), kkd kullanımı sık sık olanların bizlerin

gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum puanlarından ( $3,380 \pm 1,377$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,669$ ;  $p=0,614 > 0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,474$ ;  $p=0,211 > 0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere genellikle gereksiz görevler verilir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,104$ ;  $p=0,355 > 0.05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir*” puanları ortalamalarının kkd kullanımı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,512$ ;  $p=0.042 < 0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. kkd kullanımı nadiren olanların görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir puanları ( $4,850 \pm 0,801$ ), kkd kullanımı sık sık olanların görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir puanlarından ( $3,380 \pm 1,765$ ) yüksek bulunmuştur. kkd kullanımı genellikle olanların görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir puanları ( $4,350 \pm 1,297$ ), kkd kullanımı sık sık

olanların görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir puanlarından ( $3,380 \pm 1,765$ ) yüksek bulunmuştur.

**Tablo 28**  
**Yönetsel Destek Soruları ile İş Kazasına Uğrama Durumu Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir.	Evet	24	2,710	1,781	- 1,306	0,193
	Hayır	222	3,230	1,866		
Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder.	Evet	24	4,210	1,351	2,739	0,003
	Hayır	222	3,250	1,650		
Bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.	Evet	24	3,710	1,601	0,852	0,395
	Hayır	222	3,400	1,714		
Üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir	Evet	24	4,170	1,435	1,712	0,049
	Hayır	222	3,520	1,794		
İşimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.	Evet	24	4,330	1,685	2,280	0,023
	Hayır	222	3,480	1,743		
Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.	Evet	24	4,000	1,934	0,209	0,835
	Hayır	222	3,920	1,791		
Performansımın ya da başarımın önemsenmediğini düşünüyorum	Evet	24	3,880	1,825	- 0,071	0,944
	Hayır	222	3,900	1,696		
Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir.	Evet	24	4,080	1,558	0,728	0,467
	Hayır	222	3,810	1,759		
Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğini düşünüyorum.	Evet	24	4,080	1,767	0,057	0,954
	Hayır	222	4,060	1,633		
Bizlerin Gelişimine Yönelik İyi Bir Politika Veya	Evet	24	3,750	1,675	-	0,392

Strateji Olmadığını Düşünüyorum.	Hayır	222	4,050	1,594	0,857	
Benim Düzeyimdeki Çalışanlar İle Az İlgilenilir.	Evet	24	3,670	1,711	-	0,408
	Hayır	222	3,960	1,666	0,828	
Bizlere Yerine Getirmekle Zorlandığımız, Yeterince Açık Olmayan Planlar Ve Görevler Verilir.	Evet	24	3,830	0,963	0,000	1,000
	Hayır	222	3,830	1,681		
Bizlere Genellikle Gereksiz Görevler Verilir.	Evet	24	3,290	1,706	-	0,055
	Hayır	222	3,980	1,661	1,929	
Görevim İçin Gerekli Araç - Gereçlerin Sağlanabilmesi İçin Uzun Süre Beklemem Gerekir.	Evet	24	3,790	1,474	-	0,412
	Hayır	222	4,080	1,657	0,821	
Bana Genellikle Çok Fazla Görev Verilir.	Evet	24	2,830	1,711	-	0,294
	Hayır	222	3,210	1,648	1,052	

Araştırmaya katılan çalışanların bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-1,306$ ;  $p=0,193>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların sağlanan özlük hakları beni tatmin eder. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $t=2,739$ ;  $p=0,003<0,05$ ). Evetin sağlanan özlük hakları beni tatmin eder. puanları ( $x=4,210$ ), hayırın sağlanan özlük hakları beni tatmin eder. puanlarından ( $x=3,250$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=0,852$ ;  $p=0,395>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $t=1,712$ ;  $p=0,049<0,05$ ). Evetin üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir. puanları ( $x=4,170$ ), hayırın üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir. puanlarından ( $x=3,520$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $t=2,280$ ;  $p=0,023<0,05$ ). Evetin işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.. puanları ( $x=4,330$ ), hayırın işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.. puanlarından ( $x=3,480$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=0,209$ ;  $p=0,835>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların performansım ya da başarımlarım önemsenmediğini düşünüyorum. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-0,071$ ;  $p=0,944>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir. puanları



ortalamlarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=0,728$ ;  $p=0,467>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=0,057$ ;  $p=0,954>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-0,857$ ;  $p=0,392>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-0,828$ ;  $p=0,408>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=0,000$ ;  $p=1,000>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların bizlere genellikle gereksiz görevler verilir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-1,929$ ;  $p=0,055>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-0,821$ ;  $p=0,412>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların bana genellikle çok fazla görev verilir. puanları ortalamalarının iş kazasına uğrama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $t=-1,052$ ;  $p=0,294>0,05$ ).

**Tablo 29**  
**Yönelisel Destek Soruları ile İş Kazası Nedenine Göre Ortalamalar**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	1,920	1,311	- 2,390	0,026
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,500	1,883		
Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,670	0,985	- 2,106	0,047
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,750	1,485		
Bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,080	1,881	- 2,040	0,058
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,330	0,985		
Üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara	İşçinin Güvenli Olmayan	12	4,080	0,900	-	0,784

ve sağladığım katkıya değer verilir.	Davranışı				0,279	
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,250	1,865		
İşimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,580	1,782	-	0,026
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	5,080	1,240	2,394	
Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,420	1,832	-	0,143
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,580	1,929	1,519	
Performansımın ya da başarıımın önemsenmediğini düşünüyorum	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,580	1,564	-	0,446
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,170	2,082	0,776	
Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,830	1,267	-	0,444
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,330	1,826	0,779	
Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğini düşünüyorum.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	4,250	1,960	0,454	0,654
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,920	1,621		
	İşçinin Güvenli	12	3,670	1,557	-	0,814

Bizlerin Gelişimine Yönelik İyi Bir Politika Veya Strateji Olmadığını Düşünüyorum.	Olmayan Davranışı				0,239	
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,830	1,850		
Benim Düzeyimdeki Çalışanlar İle Az İlgilenilir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,580	1,621	-	0,817
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,750	1,865	0,234	
Bizlere Yerine Getirmekle Zorlandığımız, Yeterince Açık Olmayan Planlar Ve Görevler Verilir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,420	0,669	-	0,031
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	4,250	1,055	2,311	
Bizlere Genellikle Gereksiz Görevler Verilir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	2,830	1,403	-	0,194
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,750	1,913	1,338	
Görevim İçin Gerekli Araç - Gereçlerin Sağlanabilmesi İçin Uzun Süre Beklemem Gerekir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	3,670	1,614	-	0,687
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,920	1,379	0,408	
Bana Genellikle Çok Fazla Görev Verilir.	İşçinin Güvenli Olmayan Davranışı	12	2,580	1,443	-	0,486
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	12	3,080	1,975	0,708	

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir*” puan ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,390$ ;  $p=0,026<0,05$ ). İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortam grubunun bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir puanları ( $x=3,500$ ), İşçinin Güvenli Olmayan Davranışın grubundan bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir puanlarından ( $x=1,920$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*sağlanan özlük hakları beni tatmin eder*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,106$ ;  $p=0,047<0,05$ ). İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortam grubunun sağlanan özlük hakları beni tatmin eder puanları ( $x=4,750$ ), İşçinin Güvenli Olmayan Davranışın grubundan sağlanan özlük hakları beni tatmin eder puanlarından ( $x=3,670$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-2,040$ ;  $p=0,058>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,279$ ;  $p=0,784>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,394$ ;  $p=0,026<0,05$ ). İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortam grubunun işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir. puanları ( $x=5,080$ ), İşçinin Güvenli Olmayan Davranışın işimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir. puanlarından ( $x=3,580$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,519$ ;  $p=0,143>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*performansım ya da başarımlarım önemsenmediğini düşünüyorum*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,776$ ;  $p=0,446>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/ veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,779$ ;  $p=0,444>0,05$ ).

Araştırmaya katılan “*çalışanların kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmediğinin düşünüyorum*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,454$ ;  $p=0,654>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji olmadığını düşünüyorum*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,239$ ;  $p=0,814>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,234$ ;  $p=0,817>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,311$ ;  $p=0,031<0,05$ ). İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı grubunun bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir puanları ( $x=4,250$ ), İşçinin Güvenli Olmayan Davranışının bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir puanlarından ( $x=3,420$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların “*bizlere genellikle gereksiz görevler verilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,338$ ;  $p=0,194>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,408$ ;  $p=0,687>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların “*bana genellikle çok fazla görev verilir*” puanları ortalamalarının iş kazası nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,708$ ;  $p=0,486>0,05$ ).



## SONUÇ

Yapılan literatür taramasında, işyerinde güvenliği sağlamak amacıyla yönetsel desteğin etkileri hakkında hazırlanmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. İşgören sağlığı ve iş güvenliği kapsamında işyeri güvenliğini sağlamak için verilen yönetsel desteğin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırma; mobilya sektöründe Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini entegre olarak uygulayan bir mobilya firmasının 246 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada üç faktöre ayrılan algılanan yönetsel destek durumunun ölçümünde; çalışanların algıladıkları Kişisel Haklara Yönelik Destek düzeylerinin işyeri güvenliğinin sağlanması ile ilişkisi olmadığı, Yönetim Sistemi Desteği ve İşlevlere Yönelik Destek düzeylerinin ise istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler ortaya çıkardığı söylenebilir.

Firma faaliyetlerinin yerine getirilmesi için gereksinim duyulan işlem aşamalarının dokümente edilmesine imkan veren Kalite Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin varlığı, çalışma ortamının standartların ve ilgili mevzuatın gerektirdiği şekilde düzenlenmesini sağlamaktadır. Sistem gereği yapılacak işlerle ilgili işlem sırası detaylandırılmaktadır. Bu da işi yaparken ortamın tertip ve düzenini sağlamakta dolayısıyla çalışma ortamı güvenliği sağlanmaktadır. Bununla beraber kullanılacak el aletleri, cihazlar ve makinelere ait özellikler, kullanım/bakım/kalibrasyon talimatları çalışanlara anlaşılır şekilde tebliğ edilip, güncelleme eğitimleri ve bilgilendirmeler yapılarak güvenlik ortamı sağlanabilmektedir. Aynı şekilde iş güvenliğinin sağlanmasında en önemli etkenlerden biri olan KKD kullanımı konusunda, işle ilgili KKD özellikleri ve kullanım teknikleri konusunda verilen eğitimlerle çalışanın bilinçlendirilmesi de güvenli bir çalışma ortamına imkan kılmaktadır. Söz konusu Entegre Yönetim Sisteminin ilgili dış denetim kuruluşu tarafından belli periyotlarla denetleniyor olması tüm sistemin dolayısıyla iş sağlığı ile ilgili konuların da sürekli gözden geçirilmesine imkan sağlamaktadır. Kısacası Yönetim sistemlerinin varlığı güvenli iş ortamının sağlanmasında olumlu yönde etki etmektedir.

Araştırmanın yapıldığı firmada, İşlevlere Yönelik Destek konusunda; Yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların puanlarının; Yöneticileri sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenen çalışanların ve Yöneticileri mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösteren çalışanların puanlarından yüksek çıktığı gözlenmiştir. Bunun da çalışanın kapasitesinin üzerinde görevler verilmemesiyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışan üzerindeki iş yükünün fazla olması motivasyon düşüklüğü, dikkatsizlik gibi çalışanda güvenli olmayan davranışlara neden olacağı bilinciyle görevlendirmelerde kapasiteler doğrultusunda hareket edildiği gözlemlenmiştir. Bu da İşlevlere Yönelik Destek ile işyeri güvenliğinin ilişkili olduğu sonucunu doğrulamaktadır.

Araştırmanın yapıldığı firmada, Kişisel Haklara Yönelik konusunda; işverene tanınan hakların kanunlardan gelen yasal hak olması, birçok özlük hakkının zaten işgörenin çalışana karşı yükümlülüklerinden olması sebebiyle kişisel haklara yönelik verilen desteğin işyeri güvenliğini sağlama konusunda etkisi olmadığı söylenebilir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışma hayatının öncelikle şartı ve tüm sosyal tarafların ortak sorumluluğudur. 30/06/2012 Tarih 28339 Sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışma hayatında olumlu etkilerini kademeli olarak göstermesi beklenmektedir. Kanuni yaptırımlar yanı sıra iş dünyasının iş güvenliğini uyulması gereken bir mecburiyetten ziyade işgörenlerin sağlığını destekleyen, verimi ve kaliteyi arttıran bir araç olarak görmesinin katkıları büyük olacaktır. Sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bu yönde topluma yaygınlaştırılacak bir kültür oluşturulmalıdır. Bu konuda işverenlerin yanı sıra işgörelere de büyük sorumluluklar düşmektedir. İşgörenlerin işgören sağlığı ve güvenliği konusundaki haklarına sahip çıkmaları ve bu haklarının takipçisi olmaları da bu kültürün gelişmesinde etkili olacaktır.

- Özellikle imalat işletmeleri yöneticilerine yönelik olarak, bağlı oldukları Esnaf Odaları veya Sanayi ve Ticaret Odaları bünyesinde, işgören sağlığı ve güvenliği, çalışan motivasyon ve memnuniyeti gibi konular ve bunların işletmeye sağlayacağı katma değerleri hakkında eğitim seminerleri düzenlenmelidir.
- Tıpkı yatırımlar için verilen teşvikler gibi iş güvenliğinin iyileştirilmesi için de teşvikler verilebilir. “Vergi indirimleri ve cezaları”, “sigorta primleri ile ilgili ödül ve cezalar” ve “iş güvenliği yatırımlarının desteklenmesi” gibi araçlarla, işveren ve işgören iş güvenliğini attırmaya teşvik edilebilir. Finansal olmayan teşvik ve ceza yöntemleri de uygulanabilir. Bu kapsamda, iş güvenliği konusunda başarılı şirketlerin sembolik şekillerde ödüllendirilmesi ve kamuoyuna duyurulması ve yine başarısız olan şirketlerin de kamuoyuna duyurulması şeklinde uygulamalar yapılabilir.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların, işgören sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmalara dayalı olarak her sektöre ait risklerin doğru tanımlanması, üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve çalışmaların planlı yapılarak güvenlik önlemlerinin bu doğrultuda alınmaları sağlanmalıdır.
- İş kazalarının rapor edilmesi için bağımsız bir kuruluşun görev yapması ve raporlama işleminin online olarak da yapılabilmesi düşünülebilir. İngiltere’deki Health and Safety Executive (HSE) bu kapsamda örnek olarak alınabilir: <http://www.hse.gov.uk/riddor/>
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin, Bakanlık müfettişleri ile iletişiminin güçlendirilmesi ve bu çalışanların yapacakları ihbarların işverenlerden gizli tutularak gerekli denetim ve önlemlerin yapılması sağlanabilir.
- Kayıt dışı çalışanların bulunduğu küçük ölçekli işletmelerin olması, iş kazası ve meslek hastalıklarında gerçeği yansıtmayan istatistikî bilgilerin olmasını da beraberinde getirmektedir. İşverenlerin benzer açıklıktan istifade etmeye çalışmasının önüne geçmek amacıyla ilgili makamlarca yeni

düzenlemeler yapılması faydalı olacaktır. Küçük işletmelerle illerdeki Sanayi ve Ticaret Odaları koordineli olarak çalışabilir. Ruhsatlı ve ruhsatsız işyerlerindeki güvenlik eksiklikleri için ihbar mekanizması da oluşturulabilir.

- KKD kullanımı gerekli olan işlerde, işgörenlerin KKD kullanmaları için işverenlerin işe en uygun KKD seçimini alternatifli seçeneklerle sunarak kullanıma teşvik edici destek vermeleri önerilmektedir.
- Araştırmanın benzerleri, farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilebilir. Özellikle de ülkemizde en çok iş kazasının yaşandığı inşaat sektöründe işyeri güvenliğinin sağlanmasında etkili olacak faktörler detaylı olarak incelenebilir.

## KAYNAKÇA

Açıklan, Cemile. “Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi”. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt. 9, Sayı. 1, 2008, ss. 133-154.

Akalın, Çisil. “Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı”, **Yüksek Lisans Tezi**. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Allen, David G., Lynn M. Shore, and Rodger W. Griffeth. “The Role of Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process”. **Journal of Management**. Vol. 29, No. 1, 2003, pp. 99-118.

Altınöz, Mehmet, Serdar Çöp, Demet Çakıroğlu, Ferda Kervancı ve Nuray Keskin. “Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması” Büro Ergonomisinin Çalışan Sağlığına Etkisi, **11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**. Bildiri Kitabı, Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Isparta, 4-6 Ekim 2012, ss. 103-112.

Arıcı, Kadir. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999.

Armeli, Stephen, Robert Eisenberger, Peter Fasolo, and Patrick Lynch. “Perceived Organizational Support of Police Performance: The Moderating Influence of Sociemotional Needs”. **Journal of Applied Psychology**. Volume. 83, No. 2, 1998, pp. 288-297.

Aykan, Ebru. “Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt. 22, Sayı. 1, 2007, ss.123-137.

Ayna, Cengiz. “Kişisel Koruyucu Donanımlar”. **İş Makinaları Mühendisliği Birliği**. Sayı.13, Şubat 2006. <http://www.ismakinalari.org.tr/tr/article.asp?id=85>.

Ayna, Cengiz. **Kişisel Koruyucu Donanımlar**. Ankara: Eğitim Dokümanı, 2005.

Baradan, Selim. “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”. **DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi**. Cilt. 8, Sayı. 1, Ocak 2006) ss.87-100.

Bennett, Hadyn. “Employee Commitment: The Key to Absence Management in Local Government”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 23, No. 8, 2002, pp. 430- 441.

Berk, Mehmet, Buhara Önal ve Rana Güven. **Meslek Hastalıkları Rehberi**. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), 2011.

Beugre, Constant D. “Understanding Organizational Justice and its Impact on Managing Employee: An African Perspective”. **Journal of Human Resource Management**. Vol. 13, No. 7, 2002.

Bozkurt, Fatma. “Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2007.

Burke, Ronald. “Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors”. **International Journal of Sociology and Social Policy**. Vol. 23, No. 8-9, 2003, pp.129-157.

Centel, Tankut. **Bireysel İş Hukuku**. Cilt: 1, 2. Baskı, İstanbul: 1994.

Ceylan, Adnan ve Pınar Bekis Şenyüz. “Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi- Sigorta Sektöründe Bir Araştırma”. **Yönetim/İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**. Cilt. 14, Sayı. 44, 2003, ss. 57-62.

Cropanzano, Russell, John C. Howes, Alicia A. Grandey and Paul Toth, “The Relationship Of Organizational Politics And Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 18 No. 2, 1997, pp. 159–180.

Çakar Nigar Demircan ve Sibel Yıldız. “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt. 8 Sayı. 28, Bahar 2009, ss.68-90.

Çakar, Yıldırım. “Kişisel Koruyucu Donanımı”. **Mühendis ve Makine**. Cilt.50, Sayı. 592, Mayıs 2009, ss. 33-36.

Çakır, Özlem. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001.

Çetindağ, Şerif. “İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”. **Toprak İşveren**. Sayı.86, 2010, ss. 1-6.

Çorlu, Başak “Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Entegre Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006

Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır. “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt. 23 Sayı. 2, 2008, ss.173-191.

Demircioğlu, Murat ve Tankut Centel. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2002.

Demirer, Ahmet. İş Sağlığı ve İş Güvenliği -1-,  
[https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/356/593782261\\_1-is\\_guvenligi\\_tanimi-amaci.pdf](https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/356/593782261_1-is_guvenligi_tanimi-amaci.pdf). (10 Mayıs 2013).

Deveci, Serol. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımın İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Yeri, Ankara, 2012,  
[http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/sempozyum\\_sunum/SerolDeveci.pdf](http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/sempozyum_sunum/SerolDeveci.pdf).

Dizdar, Ercüment N. **İş Güvenliği**. 3. Baskı, İstanbul: ABP Yayıncılık, 2006.

Doğan, Selen ve Selçuk Kılıç. “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Sayı. 29, 2007, ss. 37-61.

Durdu, Asuman. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Eisenberger, Robert, Robin Huntington, Steven Hutchison and Debora Sowa. “Perceived Organizational Support”. **Journal of Applied Psychology**. Volume: 71, No. 3, 1986, pp.500–507.

Eser, Gül. “Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”. **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt. 30, Sayı. 1, 2011, ss. 365-376.

Esin, Alp. **Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği**. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2004.

Geller, E. Scott. **Keys to Behavior-Based Safety**. ABS Consulting Government Institutes, Maryland, 2001.

Gerek, Nüvit. “Sosyal Sigortalar Kurumunun Sağladığı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları, Hastalık ve Analık Sigortaları” **Sosyal Güvenlik Hukuk**. (Ed: Nüvit Gerek), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2004.

Greenberg, Jerald. “Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow”. **Journal of Management**. Vol. 16, 1990, pp.399-432.

Gül, Abdullah Latif. “Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek: Ankara İli Örneği”, **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Gündüz, Selim. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları”. **Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları**. Cilt. 2, Sayı. 3, 2005, ss. 124-131.

Güzel, Ali ve Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2003.

Hendem, Barış. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımlar ve Standartları”, **Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.

İnce Mehmet ve Hasan Gül. **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Konya: Çizgi Kitapevi, 2005.

Johlke, Mark C., Christina L. Stamper and Mary E. Shoemaker. “Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support”. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 17, No. 2, 2002, pp.116-128.

Kalaycı, Şeref. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 2006.

Karaca, Nuray Gökçek. “Sendikaların Faaliyetleri, Mali Yapısı, Denetimleri ve Son Bulmaları”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. (Ed: Ömer Zühtü Altan), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.

Karakurt, Abdurrahim. “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**. Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2012.

Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayınları, 2009.

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, (Resmi Gazete Tarihi: 11/02/2004, Resmi Gazete No: 25370).

Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar**. 11. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 2007.

Köse, Suna. “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2008.

Makina Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Genişletilmiş Dördüncü Baskı, Ankara: Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti, Nisan, 2012.

MEGEP, **Çevre Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği**. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı, 2011.

Mert, Vedat Reha. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”. **İşveren Dergisi**. Cilt. XI, Sayı. 8, Mayıs 2002.



Müngen, Uğur. “İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar”. **TMH – 469**. 2011, ss. 15-24.

Müngen, Uğur. “Türkiye’de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu”, **Doktora Tezi**. İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, 1993.

Organ, Dennis W. Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

Orpen, Christopher. “The Effects of Exchange Ideology on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Performance”. **Journal of Social Psychology**. Volume. 134, No. 3, 1994, ss. 407-408.

Özbek Mehmet Ferhat ve Gözde Kosa “Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan’da Banka İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama”. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** Sayı. 34, Temmuz-Aralık 2009, ss.189-212.

Özdamar, Kazım. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 2. Eskişehir: Kaan Kitabevi, 2004.

Özdevecioğlu, Mahmut. “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”. **Amme İdare Dergisi**. Cilt. 37, Sayı. 4, 2004, ss.97-115.

Özdevecioğlu, Mahmut. “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi**. Cilt.18, Sayı. 2, 2003, ss.113 -130.

Özen, Janset İşbaşı, “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü”. **Yönetim Araştırmaları Dergisi**. Cilt. 1, Sayı. 1, Ekim 2001, ss.51-90.

Özkılıç, Özlem. **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 246, Mart 2005.

Öztürk, Teoman. “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”. **Mühendis ve Makine**. Cilt. 49, Sayı. 579, Nisan 2008, ss. 19-34.

Parasuraman, Saroj, Jeffrey H. Greenhaus and Cherlyn Skromme Granrose. “Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples”. **Journal of Organizational Behaviour**. Vol. 13, No. 4, 1992, pp. 339-356.

Polat, Soner ve Ergin Aktopi “Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi”, **Akademik Bakış Dergisi**. Sayı.22, Ekim-Kasım-Aralık-2010, ss. 1-20.

Polatçı, Sema. “Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)”,

**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.** Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007.

Rhoades, Linda and Robert Eisenberger. “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”. **Journal of Applied Psychology.** Vol. 87, No. 4, 2002, pp.698-714.

Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, and Stephen Armeli. “Affective Commitment To The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”. **Journal of Applied Psychology.** Vol. 86, No. 5, 2001, pp. 825-836.

Sağlam, Nazif. “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi.** Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009.

Selçuk, Gülsevinç. “Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi.** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003.

Shanock, Linda Rhoades ve Robert Eisenberger. “When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates’perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support And Performance”. **Journal of Applied Psychology.** Vo. 91, No. 3, 2006, pp. 689-695.

Sıgır Ünal ve Nejat Basım. “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.** Cilt. 6, Sayı. 12, 2006, ss.131-154.

Stinglhamber, Florence and Christian Vandenberghe. “Organizations and Supervisors As Source of Support and Targets of Commitment: a Longitudinal Study”. **Journal of Organizational Behavior.** Vol. 24, 2003, pp. 251-270.

Süzek, Sarper. “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçinin Hak ve Yükümlülükleri”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt. 6, 2005, ss. 610–622.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku.** İstanbul: Beta Yayınları, 2005.

Şahin, N. Selda. “Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi.** İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2010.

Tan, Oktay. İş Kazalarının Maliyeti, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı.** İstanbul: Makine Müh. Odası Yay. No:239, s. 1999.

Tansky, Judith W. and Debra J. Cohen. “The Relationship Between Organizational Support, Employee Development and Organizational Commitment: an Empirical Study”. **Human Resource Development Quarterly.** Vol. 12, 2001, pp.285-300.

Taşlıyan, Mustafa. “Turizm ve Seyahat Sektöründe Çalışanların İş Tatmini İle Müşterilerin Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması”. **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**. Sayı. 12, 2007, ss.185-195.

Tezcan, Erdiñ. “Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) da Standartlar”. **Mühendis ve Makine**. Cilt. 48, Sayı. 567, Nisan 2007, ss. 28-30.

Topçuoğlu, Handan ve Şenay Özdemir. “BS 8800 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Rehber Standardı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı**. İstanbul, 1999, ss. 109-116.

TS 18001. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar**, Ankara. Türk Standartları Enstitüsü, 2008.

Tüzüner, Vala Lale ve Burcu Özge Özasan. “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. Cilt. 40, Sayı. 2, 2011, ss. 138-154.

Wayne, Sandy J., Lynn M. Shore and Robert C. Liden,.“Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective”. **The Academy of Management Journal**, Vol. 40, No.1, 1997, pp. 82- 111.

Weinstein, Michael B. **Total Quality Safety Management and Auditing**. Lewis Publishers, Boca Raton, 1997.

Wentz, Charles A. **Safety, Health and Environmental Protection**. Boston: McGraw-Hill Book Company, 1998.

Yaman, Mahmut. **İş Sağlığı ve Güvenliği mi? O da Ne?**. Lüleburgaz: İş Güvenliği ve İş Adamları Derneği (İSGİAD) Yayınları, 2005.

Yavuz, Ercan. “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt. 11, Sayı. 2, 2010, ss.302-312

Yılmaz Hüseyin ve Alparslan Şahin Görmüş. “Stratejik Girişimciliğın, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”. **Journal of Yaşar University**. Cilt. 26, Sayı. 7, 2012, ss. 4483 – 4504.

Yoon, Jeongkoon and Jun-Cheol Lim. “Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees”. **Human Relations**. Vol. 52, No. 7, 199, pp. 923-945.

Yoshimura, Kari Emi. “Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences”. **Degree of Masters of Science**. North Carolina State University, 2003.

Yüksel, İhsan. “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi”. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. Cilt. 35, Sayı. 1, 2006, ss.7-32.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, (Kabul Tarihi: 17/7/1964, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, Sayı: 11766-11779, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt:3: 2827).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (Kabul Tarihi: 31/5/2006 Yayımlandığı R.Gazete: Tarih: 16/6/2006 Sayı: 26200 Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt: 45).

## **EKLER**

**Sayın Katılımcılar,**

Bu çalışma; **“İşgören sağlığı ve iş güvenliği kapsamında işyeri güvenliğini sağlamak için verilen yönetsel desteğin incelenmesi üzerine bir araştırma”** konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

**Ayla TEKİN**

Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Kalite Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

## I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

<b>DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER</b>	
<b>Yaş</b>	<input type="checkbox"/> 18-26 yaş
	<input type="checkbox"/> 27-34 yaş
	<input type="checkbox"/> 35-43 yaş
	<input type="checkbox"/> 44 ve üstü
<b>Cinsiyet</b>	<input type="checkbox"/> Erkek
	<input type="checkbox"/> Kadın
<b>Medeni Durum</b>	<input type="checkbox"/> Evli
	<input type="checkbox"/> Bekar
<b>Öğrenim Düzeyi</b>	<input type="checkbox"/> Okur-yazar
	<input type="checkbox"/> İlkokul mezunu
	<input type="checkbox"/> Ortaokul mezunu
	<input type="checkbox"/> Lise ve dengi okul mezunu
	<input type="checkbox"/> Meslek Yüksek Okulu mezunu
<b>İşyeri Kıdemi</b>	<input type="checkbox"/> Üniversite mezunu
	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az
	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl
	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl
	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl
<b>İş Deneyimi</b>	<input type="checkbox"/> 15 yıldan fazla
	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az
	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl
	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl
	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl
	<input type="checkbox"/> 15 yıldan fazla

## II. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan işyeri güvenlik iklimini oluşturan soruları, size göre uygun yanıtın önündeki parantez içine ( X ) işareti koyarak işaretleyiniz.

<b>İŞYERİ GÜVENLİK İKLİMİ</b>	
<b>İlk Amirin ve Diğer Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaklaşımları</b>	<input type="checkbox"/> Yöneticiler sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenirler.
	<input type="checkbox"/> Yöneticiler mümkün olduğu ölçüde işin güvenli yapılması için çaba gösterirler.
	<input type="checkbox"/> Yöneticiler işin yapılmasından çok, güvenlik ile ilgili konularla daha çok ilgilenirler.
<b>Güvenlik Katılımı</b> (İşyerinizde veya çalıştığınız departmanda, fikir ve önerilerinizin alındığı iş güvenliği toplantıları yapılıyor mu?)	<input type="checkbox"/> Evet
	<input type="checkbox"/> Hayır
<b>Kişisel Koruyucu Donanımın Ulaşılabilirliği</b> (Yaptığınız işe uygun güvenlik gereçleri, kolaylıkla ulaşabileceğiniz biçimde iş ortamınızda bulunuyor mu?)	<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman
	<input type="checkbox"/> Nadiren
	<input type="checkbox"/> Bazen
	<input type="checkbox"/> Sık sık
	<input type="checkbox"/> Genellikle
<b>Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı</b> (Maske, kulaklık, eldiven gibi koruyucu malzemelerin giyilmesi gereken yer ve zamanlarda, bu kurala mutlaka uyarım)	<input type="checkbox"/> Her zaman
	<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman
	<input type="checkbox"/> Nadiren
	<input type="checkbox"/> Bazen
	<input type="checkbox"/> Sık sık
<b>İş kazasına uğradınız mı?</b>	<input type="checkbox"/> Genellikle
	<input type="checkbox"/> Her zaman
<b>İş kazasına uğradınız mı?</b>	<input type="checkbox"/> Evet
	<input type="checkbox"/> Hayır
<b>İş kazasının nedeni</b>	<input type="checkbox"/> İşçinin güvenli olmayan davranışı
	<input type="checkbox"/> İş güvenliği olmayan çalışma ortamı

### III. BÖLÜM

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı ( X ) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

YÖNETSEL DESTEK	HER ZAMAN	GENELLİKLE	SIK SIK	BAZEN	NADİREN	HİÇ BİR ZAMAN
1) Bizlerin iletişimi için gerekli araçlar yeterlidir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
2) Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
3) Bizlere, yaptığımız her iş ve kullandığımız tüm cihazlarla ilgili dokümanlar sağlanır.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
4) Üretim kalitesi için yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
5) İşimde güvenliğim için ilgili talep ve isteklerim desteklenir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
6) Gelişen teknoloji imkanlarının bizlere sunulmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
7) Performansımın ya da başarımın önemsenmediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
8) Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmam gerektiği ve/veya performansım) hakkında sürekli bilgi verilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
9) Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmez.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
10) Bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji yoktur.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
11) Benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
12) Bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
13) Bizlere genellikle gereksiz görevler verilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
14) Görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem gerekir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )
15) Bana genellikle çok fazla görev verilir.	( )	( )	( )	( )	( )	( )