

**ÇALIŞANLARDA GÖRÜNEN ADAPTASYON  
SORUNLARININ SEBEPLERİ**

**FATMA GÜL KAHRAMAN**

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
ANA BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN  
AĞUSTOS – 2016**

# **ÇALIŞANLARDA GÖRÜNEN ADAPTASYON SORUNLARININ SEBEPLERİ**

**FATMA GÜL KAHRAMAN**

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
ANA BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman  
Prof. Dr. Mustafa Kemal KÜLEKÇİ**

**MERSİN  
AĞUSTOS – 2016**

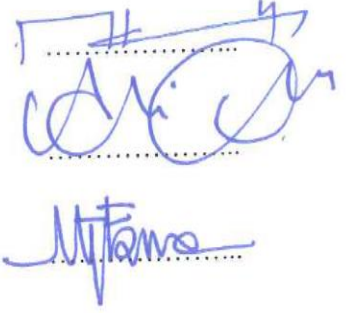
Fatma Gül KAHRAMAN tarafından Prof. Dr. M. Kemal KÜLEKÇİ danışmanlığında hazırlanan “Çalışanlarda Görünen Adaptasyon Sorunlarının Sebepleri” başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. M. Kemal KÜLEKÇİ

Prof. Dr. Ali KESKİN

Doç. Dr. Uğur EŞME



Yukarıdaki Jüri kararı Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 23./09./2016 tarih ve 2016.36./968..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

  
Prof. Dr. Ayla ÇELİK  
Enstitü Müdürü

## **ÇALIŞANLARDA GÖRÜNEN ADAPTASYON SORUNLARININ SEBEPLERİ**

**Fatma Gül KAHRAMAN**

### **ÖZ**

İş görenin yeni işe başladığı dönemde hem çalışma ortamına hem de işine adaptasyon sağlaması için belirli bir zamanın geçmesi gerekmektedir. Adaptasyon süreci içerisinde iş görenlerin tecrübesizliğinden kaynaklı iş kazaları meydana gelmektedir. İş görenlerin 3 aylık adaptasyon süreci içerisindeki tutumlarını belirleyerek iş kazalarının nedenleri araştırma amacı ile oluşturulan bu çalışmada anket toplama tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 6 aylık bir periyot kapsamında; 2016 Ocak ve 2016 Haziran aylarında Mersin Serbest Bölge Limanında faaliyetini sürdüren bir çimento fabrikasında görevli 75 kişi oluşturmaktadır. Örnekleme birer aylık periyotlar ile toplamda 3 defa olmak üzere anket formu uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iş görenlerin adaptasyon düzeyinin iki ölçüm arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde artmaktadır. Cinsiyet değişkeni ikinci ve üçüncü uygulamalarda anlamlı farklar yaratırken; yaş değişkeninin adaptasyon süreci üzerinde herhangi bir anlamlı fark yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte eğitim düzeyi, medeni durum ve gelir düzeyi değişkenlerinin de iş gören adaptasyonu üzerinde etkili oldukları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği, adaptasyon

**Danışman:** Prof. Dr. Mustafa Kemal KÜLEKÇİ, Mersin Üniversitesi, Tasarım ve Konstrüksiyon Anabilim Dalı

## **THE CAUSES OF ADAPTATION PROBLEMS AMONG EMPLOYEES**

**Fatma Gül KAHRAMAN**

### **ABSTRACT**

Both the business who started a new job and working environment in the period must not exceed a certain time to ensure adaptation to the job. those who work in the adaptation of occupational accidents occur sourced from inexperience. Business sees the causes of work-related accidents by identifying their position within the 3-month adaptation period in this study was created with the aim of collecting survey research techniques were used. The study sample covered by a 6-month period; In January 2016 and continued its activities in 2016 at a cement plant in Mersin Free Zone Port officials constitutes 75 people in June. A questionnaire including 3 times in total with a monthly sampling periods were used.

According to the findings of the study, the adaptation level of those who work in statistically significant increases in two measures. Gender in the second and third applications while creating significant differences; adaptation of the age variable has been reached on the findings did not make any significant difference. However, level of education, marital status and income level variables were found to be effective in performing work on adaptation.

**Keywords:** Work-related accidents, occupational health and safety, adaptation

**Advisor:** Prof. Dr. Mustafa Kemal KÜLEKÇİ, Department of Design and Construction, University of Mersin

## **TEŞEKKÜRLER**

Yüksek lisans çalışmalarım boyunca akademik anlamda beni yönlendiren ve her konuda desteğini esirgemeyen, tez çalışmalarımın her adımında bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Mustafa Kemal KÜLEKÇİ' ye teşekkür ederim.

Yüksek lisans çalışmalarımında her türlü konuda desteklerini esirgemeyen ve değerli bilgilerini benimle paylaşan sayın Doç. Dr. Uğur EŞME' ye teşekkür ederim.

Yüksek lisans ders dönemimde değerli bilgilerini benimle paylaşan Doç.Dr. Berdan ÖZKURT ve Yrd. Doç. Dr. İlker SUGÖZÜ' ne teşekkür ederim.

Yüksek lisans ders dönemim ve tez çalışmalarımın her aşamasında istatistiksel bilgi ve veri aşamasında benden desteğini esirgemeyen TÜİK uzmanlarına ve mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmalarım boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili ailem, babam Şükrü KAHRAMAN ve annem Nuran KAHRAMAN' a en içten teşekkürlerimi sunarım

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

<b>ÖZ.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>TEŞEKKÜRLER .....</b>	<b>iiiv</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>v</b>
<b>ÇİZELGELER DİZİNİ .....</b>	<b>vi</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>vii</b>
<b>EKLER DİZİNİ.....</b>	<b>vii</b>
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI .....</b>	<b>3</b>
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI .....	3
2.2. İŞ GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA RİSK YÖNETİMİ .....	6
2.2.1. Risk Yönetimi .....	6
2.2.1.1. Tehlikenin Tanımı .....	7
2.2.1.2. Risk Tanımı Ve Değerlendirilmesi .....	8
2.2.1.3. Risklerin Tahmin Edilmesi.....	9
2.2.1.4. Risk Değerlendirme Adımları .....	9
2.2.1.5. Risk Analizi Ve Yönetiminin Yararları .....	10
2.2.2. Risk Yönetiminin İş Güvenliği İle Olan İlişkisi.....	11
2.2.2.1. Yetki ve Sorumluluklar .....	11
2.2.2.2. Yöntem .....	12
2.2.2.3. Risk Yönetimi Uygulaması .....	12
2.3. İŞ KAZASININ TANIMI VE TÜRLERİ .....	14
2.3.1. İş Kazanın Tanımı .....	14
2.3.2. İş Kazasının Türleri .....	14
2.3.3. İş Kazasının Nedenleri .....	15
2.3.3.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Nedenler .....	16
2.3.3.2. Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler .....	17
2.4. ÇALIŞAN ÖRGÜT UYUMU İLİŞKİSİ.....	17
2.4.1. Çalışan İş Uyumu Türleri .....	23
2.4.3. Çalışan İş Uyumu Çıktıları.....	25
2.4.4. Çalışan Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi .....	26
2.4.5. Çalışan Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi .....	28

<b>3. MATERYAL VE YÖNTEM .....</b>	<b>31</b>
3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI .....	31
3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ VE ALT PROBLEMLERİ.....	31
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	32
3.4. VERİ TOPLAMA METODU .....	32
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	33
3.6. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ .....	33
<b>4. BULGULAR ve TARTIŞMA.....</b>	<b>35</b>
4.1. ÇALIŞMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE AİT BULGULAR.....	35
4.2. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARIN ADAPTASYON ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR .....	42
4.3. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ADAPTASYON ÖLÇEĞİ KARŞILAŞTIRMALARINA İLİŞKİN BULGULAR .....	68
4.4. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARA UYGULANAN ADAPTASYON ÖLÇEĞİNİN GRUPLAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR .....	75
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>77</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>84</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>90</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER.....</b>	<b>96</b>



## ÇİZELGELER DİZİNİ

### Sayfa

Çizelge 4. 1. Çalışmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular .....	35
Çizelge 4. 2. Birinci Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular .....	42
Çizelge 4. 3. İkinci Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular .....	49
Çizelge 4. 4. Üçüncü Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular .....	56
Çizelge 4. 5. Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	69
Çizelge 4. 6. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	70
Çizelge 4. 7. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	71
Çizelge 4. 8. Çalışanların Medeni Durum Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	73
Çizelge 4. 9. Çalışanların Gelir Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	74
Çizelge 4. 10. Çalışanların Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı .....	75

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Şekil 2. 1. Risk değerlendirme aşamaları.....	9
Şekil 2. 2. Çalışan iş uyumu.....	21
Şekil 4. 1. Yaş dağılım grafiği .....	36
Şekil 4. 2. Cinsiyet dağılım grafiği .....	37
Şekil 4. 3. Eğitim düzeyine göre dağılımlar.....	38
Şekil 4. 4. Medeni duruma göre dağılım.....	39
Şekil 4. 5. Toplam çalışma yılı dağılımı .....	40
Şekil 4. 6. Kurumdaki çalışma yıl sayısına göre dağılım.....	40
Şekil 4. 7. Gelir düzeyine göre dağılım.....	41
Şekil 4. 8. Oryantasyon eğitimi alma durumuna göre dağılım .....	42
Şekil 4. 9. 63 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	64
Şekil 4. 10. 64 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	65
Şekil 4. 11. 65 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	65
Şekil 4. 12. 66 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	66
Şekil 4. 13. 67 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	67
Şekil 4. 14. 68 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar .....	68
Şekil 4. 15. Uygulama bazında adaptasyon ölçeği puan ortalamaları.....	76

## **EKLER DİZİNİ**

	<b><u>Sayfa</u></b>
Ek-1.Anket formu .....	90



## **1. GİRİŞ**

Teknolojide ilerlemelerin yaşandığı 18. asrın sonlarında, sanayide büyük gelişmelerin meydana geldiği görülmektedir. Makine gücü ile fabrika işletmelerinin çalışma hayatında var olmaya başlaması, o döneme dek bağımlı çalışmayan esnaflarla sanatkarların çoğunluğunun rekabet gücünden yoksun olmasından dolayı, işletmelerini kapatarak başkalarının hizmeti altında işçi olarak çalışmalarına sebep olmuştur. Böylece “işçi sınıfı” adlı yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır. İş bölümü ile seri imalat işçi sınıfında hızlı biçimde çoğalmaya neden olmuş, teknolojik ilerlemeyle bağlantılı olarak da sanayi dünyasında imalat aşamasında kullanılmakta olan araç ve gereçlerin, zamanla değişim gösterdiği ve durumun karmaşıklığa yol açtığı görülmüştür. Bu çok yönde değişime uyumda zorlanan işçi sınıfı, çalışma sırasında çok fazla tehlikeyle karşı karşıya kalmıştır. Bu tehlikelerin en büyüğü ve mühimi iş kazalarıdır. Daha önce bu kazalar işverence fazla önemsenmez iken zamanla kazaların sonucunda meydana gelen imalat kayıpları işverenlerin önlem almasına yol açmıştır. Bu hususta yasal düzenlemelerin ilki, sanayileşen Batı ülkelerinde 20. asrın son dönemlerinde gerçekleşmiştir. Bu dönemlerde yapılan ilk yasal düzenlemelerdeki sorumluluk tümüyle işverene yüklenmiştir. İmalata dair nimetlerin işverenin eline geçmesi dolayısıyla, külfeti de işveren sırtlamıştır. Önceden yaralanarak sakat kalan işçilerin tedavisine katkı sağlayan işverenler sonraki süreçlerde, bunların organizesini yapacak olan kuruluşların oluşmasına katkı sağlamıştır. Sosyal güvenlik kurumlarının doğması ise var olan bu gelişmeler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Çağımızda, ILO'ya ait verilere göre her sene 1 milyona civarında birey, iş kazalarının sonucunda vefat etmektedir. Yine bu verilere göre, her sene 250 milyon kişi bu kazaların sonucunda maddi ve manevi kayıplara uğramaktadır. Ülkemizde ise SGK istatistikleri; son 10 yılda 783.438 iş kazasının meydana geldiğini, bu kazalarda 10.202 kişinin hayatını kaybettiğini göstermektedir.

Ülkemizin iş kazası açısından, Avrupa ve dünyanın sıralamasında üst sıralarda olması konunun ehemmiyetini artırmaktadır. Meydana gelen kazalardaki nedenler ve önlenmesiyle yapılan faaliyetler yeterli olmamaktadır.

Türkiye ve Uluslararası camiada yayınlanan veriler dikkate alındığında, iş hayatının ilk dönemlerinde iş görenin deneyimsizliğinden kaynaklandığı düşünülen iş kazası sayısının daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. İş görenin işyerine ve mevcut çalışma pozisyonuna adaptasyonunun sağlanması ile birlikte iş gören, işine olan hakimiyeti ve dolayısı ile de iş yeterliliğini artırmaktadır. Genel olarak yeni başlayan bir iş görenin üç aylık zaman dilimi içerisinde üstesinden gelebileceği görüşü literatürde hakim olmakla birlikte, söz konusu adaptasyon süreç ve tutumları birçok değişken etkisi altında kalabilmektedir.

Bu istatistiki bulgulardan hareketle, özellikle ilk üç aylık dönemde yaşanan kazaların araştırılması, nedenlerin tespit edilmesi ve önlenmesine yönelik adımlar atılması önemlidir. Araştırma bu önemli noktayı göz önünde bulundurmak sureti ile, iş hayatının ilk üç aylık süre zarfında ortaya çıkan iş kazalarının sebeplerinin araştırılması amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma 5 ana bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölümde çalışmanın amacı ve bölümlerinin tanıtımlarının sunulduğu giriş bölümü yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmaya ait kaynak araştırmaları sunulmuştur. Bölüm içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı bağlamında risk, iş kazaları ve çalışan-örgüt uyumu konularına yer verilmiştir.

Yürütülen nicel araştırmanın materyal ve yönteminin anlatıldığı üçüncü bölümde, araştırmanın önemine ve amacına, sınırlılıklarına, problem cümlelerine, evren ve örnekleme, veri toplama ve çözümleme yöntemlerine değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise belirlenen materyal ve yöntem çerçevesinde analizler gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular yorumlanarak aktarılmıştır. Çalışmanın beşinci ve son bölümünde ise araştırma sonuçları mevcut literatür çerçevesinde tartışılmış, öneriler geliştirilmiştir.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

### 2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Dünyadaki ve ülkemizdeki sanayileşme ve teknolojik gelişmelerle beraber bilhassa işyerinde üretimde etken olan çalışan bireylerin sağlık ve güvenliğiyle ilgili bazı problemler ortaya çıkmıştır. Başlangıç itibariyle fazlaca önemsenmeyen bu problemler iş verimi ile işletmeyi tehlikeye sokması ile ehemmiyet kazanarak üzerinde düşünülme gereği duyulmuştur. Bu süreçte gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda işyerleri içerisinde çalışma düzeni ve şartlarını içeren bazı kurallarla kanunlar yürürlüğe konulmuştur. Fakat zaman içerisinde bu düzenleme çalışmalarının yeterli olmadığı görülerek soruna daha farklı yönlerden yaklaşılma gereği görülmüştür. Buna binaen yapılan faaliyetler ve araştırmaların neticesinde "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı ortaya çıkmış, meseleye bilim açısından yaklaşılmaya başlanmıştır (Demirhan ve diğerleri, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) ve WHO ortak komitesinin 1995 yılındaki 12.oturumda gözden geçirdikleri iş sağlığı tanımı hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işe uygun hale getirilmesini hedefler şeklinde olmuştur (<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/is103.pdf>). Tanımdaki bu çeşitlilik ve zenginlik "Sosyal Güvenlik" konusunun gelişme nedenlerinden birisi olmuştur.

İş sağlığı kavramı olarak, çalışan bir kişinin çalışma şartları, kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çerçevesinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır. İş güvenliği ise; iş yerlerinde çalışma koşullarından kaynaklanan, çalışanlara makine ve tesislere veya üretime yönelik olarak ortaya çıkan tehlike, zarar ve aksaklıkların araştırılması

ve önlenmesi bakımından yapılan metotlu çalışmaların tümüne iş güvenliği denir. İş sağlığı ve güvenliği plansız ve düzensiz bir önlemler dizisi olmayıp, başlı başına bir tekniktir. Bu teknik öncelikle insanı korumayı amaçlar. Ancak iş yerindeki üretim faktörlerinin (makinelere, hammadde, tesisat vb.) bozulmasının, zarar görmesinin önlenmesi de iş güvenliğinin yöneldiği diğer bir alandır (Yiğit, 2008: 6).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak, zaman içinde bu tanımın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle yaşama çevresinde de iş görenin korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmeye birlikte başlanmıştır. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, kentleşme gibi konuların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır. Böylece içeriği daha geniş olan bir tanımlama ile karşı karşıya kalınmaktadır. Geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavramdır (Deliönü ve Utlu, 2016).

Genellikle aynı anlamda kullanılan ve bir bütün olarak tanımlanan iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının aralarındaki farklılığı ve ilişkiyi Güneş (2015) şu ifadelerle açıklamışlardır: "İş sağlığı, çalışan bir kişinin iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirilebildiği bir iş çevresinde, huzurlu bir biçimde çalışabilmesini amaçlayan çalışmaları kapsarken; iş güvenliği de, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için getirilmiş yükümlülüklerle ait teknik kuralların bütünüdür." Ancak bu çalışmada iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı değil, iş sağlığı ve güvenliği kavramı şeklinde bir bütün olarak ele alınmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanın iş yerindeki bütün çalışma koşullarını içeren oldukça geniş bir kavram olarak geliştirilmiş bulunmaktadır. İş yerindeki

fiziki koşulların işin yapılabilirliğine uygunluğundan işçinin sağlığı için tehdit oluşturmamasına, iş yerindeki sosyal ilişkilerin çalışanın psikolojik durumu üzerindeki etkisine, iş kazası risk hesabına kadar çok çeşitli kesitleri kapsamaktadır. Dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği oldukça kapsamlı ve çok boyutlu bir konudur (Tarhan, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği kavramları, birbirinden kolayca ayrılmayıp bir bütünü oluşturmaktadır. Nitekim gerek işçi sağlığı ve gerekse iş güvenliğine dair temel hedef, meslek tehlikelerinin yani, iş kazalarıyla mesleki hastalıkların önlenerek, çalışanların sağlıkları ve hayatlarının muhafaza edilmesidir (Güleryüz, 2010: 4).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre; sağlık sadece sakatlık ve hastalığın yokluğu değil, fiziki, ruhi ve toplumsal anlamda tam bir iyilik durumudur şeklinde tanımlanmış olup, bu ifadeden de anlaşılacağı üzere; sağlık kavramının çerçevesinin geniş tutulması gerekmektedir ([http://www.thasak.org/denizli/docs/who\\_anayasa.pdf](http://www.thasak.org/denizli/docs/who_anayasa.pdf)). Ulutaşdemir ve diğerleri (2015) iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını;

- Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması,
- İşyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması,
- Çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin önlenmesi,
- Çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanın bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması olarak ifade etmiştir.



## 2.2. İŞ GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA RİSK YÖNETİMİ

İşçi sağlığıyla iş güvenliğinin amacı çalışan bireylerin iş kazalarına uğramamaları ve mesleki hastalıklara yakalanmamalarını sağlamak, onlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır (Özkılıç, 2005). Bunun için yapılan faaliyetlerden pozitif netice alabilmenin yolu risk yönetimi hususunun iyi anlaşılmasıdır. Risk yönetiminin, iş güvenliği konusuna ait temeli oluşturmaktadır. Zira iş güvenliği, çalışma esnasında oluşabilecek kaza risklerine karşı alınmakta olan önlemleri içermektedir. Mesela bir iskele işçisinin yüksekte düşerek iş kazası geçirme riski yüksek olduğundan onun güvenli çalışması amacıyla gereken güvenlikle ilgili önlemlerin alınması gerekmektedir. Buna benzer yapılan tüm uygulamalarda risk değerlendirmesinin yapılması ve bu değerlendirmelerin neticesine göre önlem alınması gerekmektedir. Bu bölümde risk kavramı ve risk yönetimi hususu özetlenip, sağlık ve güvenlik planlamasında risk yönetiminin önemine değinilmektedir.

### 2.2.1. Risk Yönetimi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü' nün (WHO) işçi sağlığı ve iş güvenliği ortak komisyonunda işçi sağlığına dair esaslar şöyle saptanmıştır (Bayır ve Ergül, 2006):

- İş kollarının tamamında işçiye ait fiziki, psikolojik ve sosyo-ekonomik yönden sağlığın maksimum seviyeye çıkarılması ve bunun devamının sağlanması,
- Çalışma koşulları ve kullanılmakta olan zararlı maddeler nedeniyle işçi sağlığının bozulmasının engellenmesi,
- İşçilerin her birinin kendine ait fiziki ve psikolojik yapıya uyumlu işte çalıştırılması, Özetle işin işçiye ve işçinin işe uyumunun sağlanmasıdır.

Belirlenen bu hedeflere ulaşılması, dolayısıyla iş kazalarının ve mesleki hastalıkların önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yönetimin, sistemli önlemler olarak aşağıdaki uygulamaları yapma sorumluluğu bulunmaktadır:

- Tehlikelerin tanımlanması,
- Her tehlike için risk boyutunun tahmin edilerek saptanması,
- Riskin kabulüne karar verilerek riskin kontrol altına alınmasıdır.

#### 2.2.1.1. Tehlikenin Tanımı

TDK sözlüğüne göre tehlike kavramı, “Büyük zarar ya da yok olmaya yol açabilecek durum” şeklinde tarif edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki tehlikeleri belirlemek, ortaya çıkabilecek risklerle bu risklerin seviyelerinin belirlenmesi yönünden önem taşımaktadır (Canpolat, 2008).

Bir tehlike, olasılıklara dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu olasılık, sözü edilen tehlikeyi meydana getiren şartlar ve faktörlerle beraber değerlendirilmelidir. Tehlike olasılığı değişkenlerinin şu şekilde sıralanması mümkündür (Kang, 2009): Tehlikeye maruz kalan işçilerin sayısı, hangi sıklık ile tehlikeye maruz kaldıkları, ne kadar süre ile tehlikeye maruz kaldıkları, eğitim seviyesi, denetimde etkinlik seviyesi, çalışma şartları ve yorgunluk, dikkatsizlik, halsizlikle ilgili faktörler.

İş kazalarıyla mesleki hastalıkların önlenmesi amacıyla öncelikle riskleri belirleyip, risk haritalarını oluşturmak gerekmektedir. Risk haritalarını hazırlayabilmek için ise önce muhtemel tehlikelerin tespiti gerekmektedir.

Tehlikelerin belirlenmesinde tipik girdiler şunlardır (Özkılıç, 2005): İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hukuki ve diğer koşullar (Mevzuat), ön gözden geçirme neticeleri, çalışanlardan ve diğer ilgili taraflardan alınmış olan bilgiler, çalışanlardan elde edilmiş olan İSG bilgileri, işyerinde bulunan gözden geçirme ve iyileştirme çalışmaları, İSG politikası, kaza ve olay kayıtları, uygunsuz durumlar, denetimsel neticeler, iletişimle ilgili belgeler, en iyi uygulamalar hakkındaki belgeler, kuruluşa

özel tipik tehlike riskleri, benzer kuruluşlarda meydana gelen kazalar ve olaylar, elektriğin kullanımı, kuruluşa ait tesisler, prosesler ve faaliyetler hakkında bilgiler, saha planlamaları, radyasyon kaynakları, yangın, proses akış şemaları makine, ekipman vb. bilgiler, malzeme envanterleri, toksikoloji ve diğer sağlık ve iş güvenliği verileri, verilerin izlenmesi, kimyasal ve biyolojik maddeler, malzeme güvenlik bilgi formları, metotlar, vazifeler, incelemeye ilgili raporlar, profesyonel destek, uzmanlık, tıbbi/ ilkyardım raporları ve sağlık riskleri taraması. Tehlikeleri ortaya koyabilmek amacıyla hazırlanacak olan bir kontrol tablosunda yukarıda belirtilmiş olan girdilerden yararlanılarak risk haritaları da oluşturulabilir.

#### 2.2.1.2. Risk Tanımı Ve Değerlendirilmesi

Risk kavramının literatürde değişik tanımları vardır, bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir (Canpolat, 2008):

- Herhangi bir olayın potansiyel zarar meydana getirme olasılığı ve sonucudur.
- Belirlenmiş tehlikeli bir olayın oluşma olasılığı ve sonuçlarının kombinasyonu.
- Belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılıktır.

Risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 4. Maddesinde; “İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır. Risk değerlendirmesi, aşağıdaki sorulara cevap vermektedir (Özkılıç, 2005):

- Tehlikeler nelerdir?
- Potansiyel etki ve sonuçlar nelerdir ve bunlar kabul edilebilir midir?

- Bu etki ve sonuçların meydana gelme olasılıkları nedir?
- Riskin kabul edilebilir durumunun devam ettirilebilmesi için kontrol ve koruma çalışmaları yeterli midir?

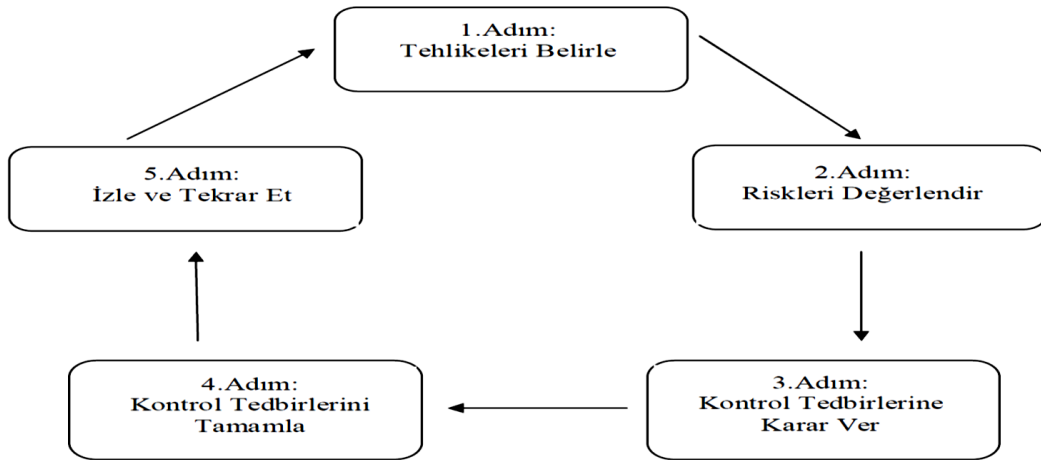
İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek veya sayılarını en aza indirmek için, riskleri tespit etmek ve ilgili mevzuat ve kanunlar dâhilinde risklerin yok edilmesi için yapılacak çalışmaları belirlemek ve bunu sistemli bir hale getirmek gerekmektedir (Kılış ve Demir, 2012).

#### 2.2.1.3. Risklerin Tahmin Edilmesi

Tehlikeler tanımlandıktan sonra, tehlikelerin meydana gelme ihtimali ve etkilerinin şiddetleri belirlenerek riskler saptanmış olur (Sipahi, 2006). Böylece risklerin olasılıkları ve sonuçları belirlenerek, gerekli önlemler alınabilir. Riskleri tahmin etme, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli rol oynar.

#### 2.2.1.4. Risk Değerlendirme Adımları

Risk değerlendirmede Şekil 2.1'de görülen adımlar izlenerek risk değerlendirmesi gerçekleştirilebilmektedir.



Şekil 2. 1. Risk değerlendirme aşamaları (Canpolat, 2008)

#### 2.2.1.5. Risk Analizi Ve Yönetiminin Yararları

Risk analizi ve yönetiminde hedef, kurumda meydana gelebilecek tehlikelere uygun yanıt verebilecek, kasıtlı veya kasıtsız tehditlerin etkisi ve olma olasılığını azaltacak hazırlıkların, prosedürlerin ve kontrollerin teşhis etmektir.

Risk analizinin ve yönetiminin birçok faydaları bulunmaktadır. Bu faydaların başta gelenleri şöyle sıralanabilir (Alataş, 2007):

- İşyerine ait yazılı prosedürler ve politikaların oluşumunu veya olgunlaşmasını sağlamaktadır.
- İşyerindeki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususlarında bilgi sahibi olmalarını ve katılımını sağlamaktadır.
- İşyerindeki yönetimin de iş sağlığı ve güvenliği hususlarında bilgi sahibi olmalarını ve bu hususlarda karar vermelerini sağlamaktadır.
- Risk analizi prosesinden alınan ilk sonuçlarla organizasyon veya işletmedeki muhtemel tehlikeler ve alınması gereken tedbirler belirlenmektedir.
- İşletmede, organizasyonda veya kurumda bulunan risklerin büyüklüğünün hesaplamasına ve riskin tolere edilip edilemeyeceğine karar verilmesini sağlamaktadır.
- İşyerinde hatalı güvenlik önlemleri alınmış olabilir veya bireylerde hatalı güvenlik bilinci oluşmuş olabilir, bütün bu önlemlerin ve güvenlik bilincinin gözden geçirilmesini sağlamaktadır.
- İşyeri içerisinde yasal yükümlülüklerle iş sağlığı ve güvenliği politikası kapsamında tahammül edilebilir seviyeye indirilmiş riskle çalışılmasını sağlamaktadır.

- İşyeri içerisinde gereken düzeltici ve önleyici çalışmaların gerçekleştirilmesini sağlayacak verilerin kaydedilip neticelerin izlenmesini ve ölçülmesini sağlamaktadır.

### 2.2.2. Risk Yönetiminin İş Güvenliği İle Olan İlişkisi

Bir organizasyonun her yerinde risk yönetiminin uygulanması, her seviyede riskleri yönetecek programların tesis edilmesini gerektirir. Organizasyon içinde, iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile diğer risklerin karşılıklı etkileştiği ve yönetildiği yol göz önüne alınmalıdır.

Genel olarak bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine uygunluk için şu unsurlar gerekir: İş sağlığı ve güvenliği politikası, planlama, uygulama ve operasyon, kontroller ve unsur giderici eylemler, yönetimce gözden geçirme ve sürekli geliştirme (Özkılıç, 2005).

#### 2.2.2.1. Yetki ve Sorumluluklar

Bir organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi nispeten gayri resmi veya resmi olabilir. Buna rağmen iş içinde iş sağlığı ve güvenliği risk yönetimini etkileyen işlerle uğraşan personelin, yetkileri, sorumlulukları ve otoriteleri ile karşılıklı ilişkileri tanımlanmalı ve dokümanlaştırılmalıdır. Bu organizasyon içinde şunlardan birini veya birkaçını yapan, serbestliğe ve otoriteye ihtiyaç duyan kişilerin özellikle yetkileri, sorumlulukları ve otoriteleri tanımlanmalı ve dökümanite edilmelidir (Alataş, 2007);

- Riskin zararlı, etkilerini azaltan veya önleyen eylemleri başlatanlar,
- Risk seviyesi kabul edilir sınıra gelene kadar bir risk davranışı usulünü kontrol edenler,
- Risk yönetimi ile ilgili problemleri anlayıp kaydedenler,

- Belirlenen kanallar yoluyla çözümleri sağlayan, tavsiye eden ve başlatanlar,
- Çözümlerin uygulanmasını tasdik edenler,
- Uygun olduğunda dahili ve harici danışma ve iletişimde bulunanlar.

#### 2.2.2.2. Yöntem

Risk yönetim yöntemi; risk tanımlaması, analizi, değerlendirmesi, muamelesi, izlenmesi ve iletişimi çerçevesinin tesisi görevlerine yönetim politikalarının, prosedürlerinin ve tatbikatlarının uygulanmasıdır (Alataş, 2007). Yöntem, bir sürekli geliştirme yöntemine liderlik ederek, ilave veya değiştirilmiş risk değerlendirme kriteri ile birçok kez tekrar edebilmektedir. Risk yönetimi yönteminin her bir adımı, izlenebilirliği garanti etmek için sonuçlar, veri kaynakları, metotlar ve kabulleri de ihtiva ederek dökümanlaştırmalıdır (Özkılıç, 2005)

#### 2.2.2.3. Risk Yönetimi Uygulaması

Risk yönetimi bir organizasyonun bütün seviyelerinde uygulanabilir. Uygulama stratejik ve operasyonel seviyede yapılır. Stratejik seviyede iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin bir organizasyonu nasıl etkileyeceğini, misyonunu ve amaçlarını ihtiva eder. İş sağlığı ve güvenliği risk yönetiminin stratejik seviyede uygulanması ile (Canpolat, 2008);

- Organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği politikası ve yönetim sisteminin yaratılması veya güncellenmesi,
- Bu risk temeline dayanan yaklaşımla, organizasyon için stratejik planlamanın üstlenilmesini,
- Risk yönetim kavramı içinde risk değerlendirme yönteminin belirlenmesini,

- İş sağlığı ve güvenliği risk kabulü kriteri ayarlanır,
- Toplum beklentilerinin karşılanabilirliği sağlanır.

Operasyonel risk yönetimi, bir organizasyonun sürekliliğine dayanan kararların verilmesini ve organizasyonun gün be gün aktivitelerinin birleştirilmesini ihtiva eder. İş sağlığı ve güvenliği risk yönetiminin operasyonel seviyede uygulanması ile (Özkılıç, 2005);

- Organizasyonun öncelikle dikkat gerektiren alanlarını veya iş sağlığı ve güvenliği risklerinin genel alanlarını tanımlamak için iş sağlığı ve güvenliği risklerinin bir ön incelemesinin yapılması,
- İşçilerin katılımı ile belli risklerin yönetimi,
- Belirli bir proje veya alan içinde iş sağlığı ve güvenliği risklerinin yönetimi,
- İş sağlığı ve güvenliği temeli üzerinde değişik yöntemler ve teçhizat arasında seçim yapılabilmesi,
- Amaçları başarmak için iş sağlığı ve iş güvenliği risklerini minimize ederek yeni projelerin planlanması,
- İstenmeyen bir kazanın muhtemel yansıması ile ilgili acil planların sağlanması,
- Nizamnameler veya organizasyonel risk kabul kriterleri veya standartlarına uygunluğun belirlenmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği raporlanmasına yardım için bilgi sağlanır.



## 2.3. İŞ KAZASININ TANIMI VE TÜRLERİ

### 2.3.1. İş Kazanın Tanımı

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. Maddesi, iş kazalarını tanımlamaktadır. "Sigortalıyı hemen ya da daha sonradan beden ya da ruh olarak arızaya uğratan olaydır." (Lim, 2004). Bir kazanın yasal açıdan iş kazası olabilmesi için kazanın;

- Sigortalı işçinin iş yerinde bulunduğu esnada,
- İşverence yürütülmekte olan iş,
- Sigortalının işverence görevle başka bir yere gönderilmesinden dolayı asli işini yapmadan geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalı işçilerin, işveren tarafından sağlanan bir taşıt ile işin yapıldığı mekana toplu halde götürülüp getirilmeleri esnasında olması gerekmektedir.

### 2.3.2. İş Kazasının Türleri

İş kazaları, olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, kaza olayının sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır (Yılmaz, 2009: 27); Yaralanma ile sonuçlanan kazalar, bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar, bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar, sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar, ölüm ile sonuçlanan kazalar yaralanmanın ağırlığına göre oluşan kazalardır.

Yaralanmanın cinsine göre ise, kafa yaralanmaları, boyun omurga yaralanmaları, göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları, kalça, diz kapağı, uyluk kemiği yaralanmaları, omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları, ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları, diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları, ruhsal ve sinirsel

tahribat yapan kazalar şeklinde sınıflandırılma mümkündür. Ayrıca düşme, incinme, parça, malzeme düşmesi, göze yabancı cisim kaçması, yanma, makinalardan olan kazalar, el aletlerinden olan kazalar, elektrik kazaları, ezilme, sıkışma, patlamalar ve zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar ise kazanın cinsine göre bir sınıflandırmaya tabi olabilmektedir (Bilgin ve Diğerleri, 2015).

2015 yılında Türkiye’de oluşan 62 903 iş kazasının 5 028 tanesi kafa yaralanmalarıdır. 62 903 iş kazasının 402 tanesi boyun omurga yaralanmaları iken, göğüs kafesi ve iç organlarından yaralanan işçi sayısı 2 461 dir. Omuz, üst kol ve dirsek yaralanmalarının sayısı 2015 yılı için 34 151 ile en ön sırayı almıştır. 62 903 iş kazasının 14 855 tanesi diz kapağı, baldır ve ayak yaralanmalarıdır (SGK İstatistik Yıllıkları, 2015).

İş kazaları içerisinde en sık rastlanan iş kazası cinsi ezilmeler ve sıkışmalardır. 2015 yılındaki iş kazalarının 23 346 tanesi, 2014 yılındaki iş kazalarının 19 301 tanesi bir ya da birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması veya kesmesi sonucu oluşmuş kazalardır. İş kazalarında en sık rastlanan kaza cinslerinden bir tanesi de düşme ve incinme sonucu oluşan iş kazalarıdır. 2015 yılındaki iş kazalarının 11 956 tanesi, 2014 yılındaki iş kazalarının 11 392 tanesi düşme ve incinme sonucu oluşmuş iş kazalarıdır (SGK İstatistik Yıllıkları, 2014-2015).

### 2.3.3. İş Kazasının Nedenleri

İş kazalarının önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınabilmesi, bu kazalara neden olan faktörlerin tespit edilip ortadan kaldırılmasıyla mümkün olmaktadır. İş kazalarının nedenleri ile ilgili çeşitli görüşler olmakla birlikte, yaygın olarak iş kazalarının nedenleri insan davranışlarına bağlı nedenler ve çevre koşullarına bağlı nedenler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır (Erdoğan ve diğerleri, 2015).

### 2.3.3.1. İnsan Davranışlarına Bağlı Nedenler

İş kazalarının nedenlerinin %80'i kişisel faktörlerden kaynaklanmaktadır. İş kazalarının nedenlerini belirlemeye yönelik çalışmalarda iş kazalarının meydana gelmesine neden olan kişisel nedenler (Sabuncuoğlu, 2000: 266): Yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, duygusal durum, zihni doluluk, kazalara açık durum: görme ve duyma kusuru, anksiyete, depresyon, üzüntü, deneyimsizlik, hipertansiyon, bazı nöropsikiyatrik hastalıklar: epilepsi, davranış bozukluğu, zihni yetersizlikler, fobiler, bazı uyuşturuculara bağımlılık: alkol, uyuşturucu ilaçlar, sakinleştirici veya ağrı kesiciler, kaza yapma olasılığı yüksek olma (sakarlık gibi), yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi (örneğin; yorgunluk, uykusuzluk, alkol, tütün, sakinleştiricileri analjezikler ve hipotonik ilaçların kullanılması ile reaksiyon yeteneğinin zayıflaması, tepki hızının uzaması gibi), yeteneklerin kronik beden hastalıkları nedeniyle sürekli zarar görmesi: ileri derecede görme, işitme yetersizlikleri, renk körlüğü vb. gibi durumlardır.

Bu kazaların fiziksel yorgunluk, kas yorgunluğu, fizyolojik yorgunluk, uyku düzeninin bozulması, fizik hastalıklar, parapleji, hemipleji, körlük gibi, sağlak veya salaklık, beyin yarım kürelerinin fonksiyonunda aksamalar, sağ veya sol elini kullanamama gibi fiziksel faktörleri de bulunmaktadır. Duyusal denge, reaksiyon zamanı, zekâ düzeyi, özel yetenekler, psikolojik yorgunluk, algı hızı, algı, dikkat, bellek bozuklukları, karar verme yeteneksizliği gibi durumlar ise psikolojik faktörlerdir.

Yukarıda sıralananlar dışında iş kazalarına neden olan insan davranışlarına bağlı diğer faktörler (Sabuncuoğlu, 2000: 267): İş tatminsizliği, zihinsel yorgunluk, güvensizlik, uyumsuzluk, monotomi, işi yapmada usta olamamak, psikomotor koordinasyon yeteneği, hatalı yargı - ön yargı, aşırı sevinç, keder, gerginlik, sıkıntı gibi duygular içinde olmaktır.

### 2.3.3.2. Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler

İş kazalarının meydana gelmesine neden olan çevresel faktörleri Sabuncuoğlu (2000: 267) şu şekilde sıralamaktadır: kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, üretim aygıtlarının hatalı yerleşimi, fizik faktörler: gürültü, ısı, ışık, radyasyon vb., Biyolojik faktörler: mikroorganizmalar, Kimyasal faktörler: tahriş edici ve boğucu gazlar, anestezi ve narkotik maddeler, sistemik zehirlenmeler, işçi-işveren ilişkileri, ücret sistemleri, vardiya sistemleri ve çalışma saatleri gibi durumlardır

## 2.4. ÇALIŞAN ÖRGÜT UYUMU İLİŞKİSİ

İş ve çalışma kavramları insanlık tarihi kadar eski kavramlardır. İnsanoğlu bir arada yaşamak zorunda olduklarından beri, ilk önce gereksinimlerini karşılamak için işlerini kendileri yapmış olup, zaman geçtikçe aralarında iş paylaşımı ile sürekli olarak iş ve çalışma hayatı içerisinde bulunmuşlardır. Zaman geçtikçe iş kavramı, insanın ekonomik ve sosyal yaşamını devam ettirebilmesi için olmazsa olmaz değer kazanmıştır. Gerçek anlamda iş, karşılığında bir ücret kaynağı oluşturmakta ve alınan ücretle kişi temel fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Silahlı, 2001).

İş kavramı genel anlamıyla “kişinin zihinsel veya bedensel çaba harcamasıdır”. Başka bir ifadeyle insanların gelir sağlamak amacıyla yaptıkları bedensel ve düşünsel çabaların bütününe iş denir (Şimşek, 2002: 21). İş, insanların temel fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak için vazgeçilmez bir unsurdur.

İş kavramını sadece ekonomik yönüyle ele almak hatalı olacaktır. İş ve işyeri aynı zamanda sosyo-psikolojik ihtiyaçlara cevap veren, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan önemli merkez konumundadır. Buna göre işin işlevlerini ve ekonomik faktörün yanı sıra insanın çalışma nedenlerini; işin hem çalışan kişiye hem de onun ailesine sosyal bir statü sağlaması, sosyal etkileşimin kurulduğu işyerinin dayanışma, paylaşma, bir gruba üye olma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık etmesi, kişinin kendini tanıması ve bireysel kimliğin gelişmesi, işin sağladığı gelir ile

iş dışındaki yaşamın maddi temelini oluşturması için yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük önem taşımaktadır. Kişinin yaptığı işe uyum sağlaması çalışma yaşamının önemli sorunlarından bir tanesidir (Werbel ve Demarie, 2005).

Örgütlerin değişen çevre koşullarında verimli ve etkin olabilmelerindeki koşullardan bir tanesi de iş gücünden etkin bir şekilde yararlanabilmektir. Nitelikli iş gücü istihdam etmek kadar iş görenlerin uygun işlerde istihdam edilmeleri gerekir (Silverthorne, 2004).

Çalışanların işe alınırken subjektif ve bilimsel olmayan yöntemler yerine objektif ve bilimsel yöntemlerden (zekâ, ilgi, yetenek, kişilik, bilgi testleri vb.) yararlanılmalıdır (Tortop, 2006: 45). Örneğin işe almada bilimsel yöntemlerden yararlanıldığı takdir de daha fazla sorumluluk almaya eğilimli bir çalışan ile diğer çalışanlar arasında bir rekabet ortamı oluşur. Bu rekabeti yöneticiler başarılı bir şekilde yönetebildikleri takdir de işletmenin performansına büyük ölçüde katkı sağlanmış olacaktır (Tahiroğlu, 2003: 28). Uygun işe uygun kişilerin alınması, çalışanların performanslarının değerlendirilmesini sağlayarak, adil bir ücret politikasının geliştirilmesine de katkı sağlayacaktır. Böylece performansı yüksek olan çalışanlar ödüllendirilmiş ve motive edilmiş olur (Şimşek, 2005: 118).

Kişi-iş uyumunun sağlanabilmesi için yararlanılan kriterlerden bir tanesi de kişilik testleridir. İşletmelerde yapılacak işlerin istenilen etkinlik, verimlilik ve kalitede gerçekleştirilebilmesi için, çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri ile yapılan iş birbirine uyumlu olmalıdır. Bu nedenle kişi-iş uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi önem arz edebilir (Camkurt, 2007).

İşin gerekleri ile çalışanın karakteristikleri arasında iyi bir uyum, tatminkâr bir çıktı ile dengeli bir çalışan mizacına neden olurken, zayıf bir uyum diğer yandan tam tersi bir etki yaratabilecektir (Tortop, 2006: 45). Bilinmesi gereken en önemli husus iş ile iş yapmanın temelden farklı şeyler olduklarıdır. Çalışan hem işin gereğine hem de iş yapmanın dinamiklerine uygun yönetilmelidir (Werbel ve Demarie, 2005).

Çalışan ile ilgili ilk boyut fizyolojik boyuttur. Buna göre çalışan bir makine değildir. Makine gibi çalışamaz. İkinci boyut psikolojik olanıdır. Mobbing davranışları çok ciddi psikolojik rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. İş, çalışan için topluma girişi simgeler, sosyal ve toplumsal bir bağdır. Bir diğer boyut, işin bir hayat tarzı, bir yaşam tarzı oluşudur. Modern toplum çalışanlar toplumdur ve böyle de kalacaktır (Tortop, 2006: 47).

Kurumların başarısında önemli faktörlerden biri olan kişi-iş uyumuna dayalı bazı teoriler bulunmaktadır. Camkurt (2007)'ye göre bu teorilerden kişi çevre - uyumu teorileri kişi ve çevre parametrelerine bağlı biçimde geliştirilmiştir. Bu değişkenler davranış ya da davranışlara ait sonuçların oluşumuna sebep olmaktadır. Her ne kadar kişi ile çevre teoriye katkı sağlasa bile kişinin belli bir davranışını sadece kişi ve çevre kombinasyonu açıklayabilmektedir.

Kişi-çevre uyumu teorileri içerisinde yer alan Özellik-Faktör Teorisi kişinin kabiliyet, beceri, başarı, ilgi, değer ve kişiliği ile mesleklerin şartlarının bağdaşması gerektiği üzerine odaklanmaktadır (Tortop, 2006: 47). Özellik ve faktör teorisinin terimleri kişi ve mesleğin karakteristik özelliklerinin değerlendirilmesi manasına gelmektedir (Camkurt, 2007). Özellik-faktör teorisine göre kişiler farklı özelliklere sahip olup, kişilerin farklı yetenekleri ölçülerek farklı işlerle eşleştirilebilir.

Sipahi (2006) tarafından kişinin mesleki başarısını belirleme konusunda eşleştirmeye dayanak olan temeller şöyle sıralanmaktadır: Kişiler becerileri ve kapasitesi (özellikleri) yönünden tasnif edilebilirler; bu özellikler değişik meslek dallarının gereklilikleriyle ilintilidir; kişilerin hepsi becerilerini verimli bir biçimde kullanabileceği bir çalışmayla yaşam şeklini bulmak için kendine ait özellikleri tanımlamaya çalışmaktadır. Yine kişi-çevre uyumu teorileri içerisinde yer alan İş Uyumu Teorisi ise güncel çoğu uyum teorisinin tersine, yapılacak iş belirlendikten sonra mesleğinde başarılı olma kısmıyla ilgilenir (Tortop, 2006: 48).

Güneş (2015), işe uyum teorisinin dayandığı temel kişi ve çevrenin birbirleriyle uyum göstermek için uğraştıklarını ve bunun her iki taraf için de tatmin sağladığını varsaymaktadır. Bu teoriye göre kişinin çevrenin gereksinimlerini

karşılacak yetenekleri bulunmaktadır. İş yetenekleri bilişsel, duygusal, motor ve fiziksel temel insani yeteneklerden türemiştir. Kişinin gereksinimler gibi, temel yeteneklerde de kalıtsal yolla kazanılmakta ve değişik çevrelerde bulunma nedeniyle öğrenme yoluyla şekillenmektedir (Tortop, 2006: 48).

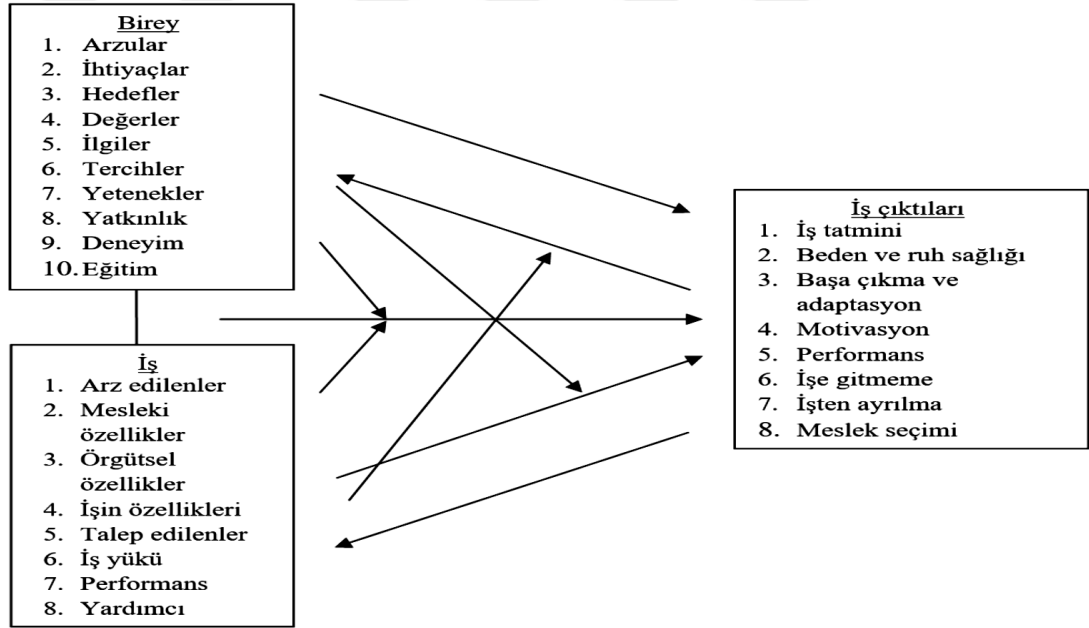
Tipoloji teorisi ise iki ana varsayıma dayanmaktadır: Aynı meslekle uğraşan kişiler benzer kişilik özelliklerine sahip olup kişiler yaptıkları mesleklerini kişilik özellikleri doğrultusunda belirler (Gürbüz ve Yüksel, 2011). Holland bu teorisinde 6 kişilik tipinin olduğundan bahsetmektedir: Bunlar gerçekçilik, araştırmacılık, sanatçılık, sosyallik, gelenekçilik ve girişimcilik tipleridir. Birey, en fazla benzemiş olduğu kişilik tipinin niteliklerini göstermeye eğilimlidir ve meslek seçimi de bu doğrultuda yapılmalıdır (Kılıkış ve Demir, 2012). Örnek verilecek olursa, araştırmacı/sosyal kişilik tipinin özelliklerini bir fen öğretmeninde görmek mümkündür. Şayet kişi kendine ait özelliklere göre meslek seçimini yapmaz ise bu mesleğinde doyumsuzluk yaşamasına, performans ve verimliliğinin azalmasına yol açarak kurumun başarısını da negatif biçimde etkileyebilir.

Hatipoğlu (2006) ise Holland'ın tipoloji teorisinin dayanmış olduğu dört temel varsayım üzerinde durmaktadır: Bunlardan ilki kişinin karakter özellikleri ile çalışmak istediği ya da çalıştığı iş çevresi arasında bulunan uyum derecesi anlamına gelen *uyum*, ikincisi kişinin sahip olduğu tipin uyumunu gösteren *tutarlılık*, üçüncüsü kişinin kişilik profilinde açık farklılık manasına gelen *farklılaşma* ve dördüncüsü ise kişinin hedef, bilgi ve yeteneklerini açık biçimde anlayabilme derecesi manasındaki *kimlik* şeklinde sıralanabilmektedir (Silahlı, 2001: 201).

Kişi-iş uyumu kişinin becerileri ve işin gereksinimleri (demands-abilities) ya da kişinin talepleri ile işe ait özellikler arasındaki uyum şeklinde ifade edilmiştir (Hatipoğlu, 2006). Başka bir ifadeyle kişi-iş uyumu doğru işlerde doğru insanların çalıştırılması olarak da tanımlanabilir. Kılıkış ve Demir (2012)'e göre ise kişi-iş uyumu yalnızca belli işlere doğru insanlar bulmak manasına gelmez; aynı zamanda bir örgütün kültürüne uyan kişileri belirlemek manasına da gelmektedir. Örgüt

kültürü ne olursa olsun bir örgüt, iş değerleri örgütün felsefesiyle uyum halindeki çalışanları seçip kurumun başarısını artırabilmektedir (Sağlam ve Sağlam, 2005).

Erol ve Özdemir (2015) ise kişi-iş uyumunu ya kişinin üst düzeydeki ihtiyaçlarıyla iş gereklilikleri veya çalışan kişinin özellik, beceri, yetenek, kişilik ile iş gereksinimleri arasında bulunan bağdaşma şeklinde değerlendirmektedir. Çalışan kişinin özellikleri, kişinin psikolojik ya da biyolojik gereksinimleri, değerleri, amaçları, kabiliyetleri, becerileri ya da kişiliği içerebilir iken, çevresel özellikler içsel ya da dışsal ödüller, fiziki ya da psikolojik istekler, kültürel değerler ya da ısı, barınak, yeme-içme gibi çevre koşulları şeklinde nitelendirilebilir.



Şekil 2. 2. Çalışan iş uyumu (Tortop, 2006: 79)

Kişi iş uyumu, kişinin yetenekleri ile işin beklentileri veya özellikleri ve kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir. Buna göre “iş” istihdam karşılığında bireyden beklenen görevlerdir. Kişi-iş uyumu kişisel bilgi, beceriler ve işin gereksinimleri veya bir kişinin ihtiyaç ve istekleri ve iş tarafından neyin sağlandığının eşleşmesidir (Ulutaş ve diğerleri, 2015).



Kişi-iş uyumu iş performansı, iş memnuniyeti ve kariyer başarısı ile ilişkilidir. Kişi iş uyumu ihtiyaçlar-arzlar bakış açısı ve gereksinimler- beceriler bakış açısını içerir. Diğer bir ifadeyle kişi-iş uyumu bir kişinin becerileri ve işin gerekleri veya bir kişinin istekleri ve işin nitelikleri arasındaki uyum olarak açıklanabilir. Kişilerin istekleri; amaçları, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerleri içerirken, arz ise mesleğin genel özellikleri ve diğer nitelikleri olarak tanımlanır. Bu bakış açısı kişinin çıkarları üzerine odaklıdır (Şimşek ve diğerleri, 2005).

Kişinin yetenekleri ve işin talepleri arasındaki uyumu talepler-yetenekler uyumu olarak, kişinin arzusu ile işin özellikleri arasındaki uyumu ise ihtiyaç-kaynak uyumu olarak açıklayabiliriz. Başka bir ifadeyle kaynaklar ve değerler uyumu olarak tanımlanabilir (Tahiroğlu, 2003: 115).

Kişi iş uyumu hakkında yapılan araştırmalar ve literatür incelendiğinde kişi-iş uyumunun işin taleplerini, nitel ve nicel iş yükünü ve iş gereksinimlerini kapsadığı görülür. İş gereksinimleri bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur. Yetenekler eğitim, deneyim, iş uyumu veya bilgi, yetenek ve becerileri içerir. Çalışanların işin gereklerini karşıladığı yetenekleri özellikleri çalışanlar için deneyim ve eğitim olarak açıklanabilir (Ünal, 2003: 341).

Kişi-iş uyumu çalışanların arzuları, psikolojik ihtiyaçları, amaçları, değerleri, çıkarları ve tercihleri olarak tarif edilir. Genel arzular başlığı altında incelenebilir (Silahlı, 2006: 44). Kişi-iş uyumu iki yolla değerlendirilebilir. Bunlardan ilki algılanan uyum yani subjektif uyumdur. Algılanan uyum da iş ile uyumlu olan bireylerin kararıdır. İkincisi ise gerçek uyum yani tarafsız uyumdur. Gerçek uyumda işin özellikleri ile bireylerin karşılaştırmasıdır. Algılanan uyum insanlara açıkça sorulan sorularla ölçülür. Gerçek uyumda ise bireyin karakter özelliklerinin iş gerekleri ile karşılaştırarak ölçülür (Werbel ve Demaire, 2005).

#### 2.4.1. Çalışan İş Uyumu Türleri

Kişi-çevre uyumu kişi ile kişinin işi, ait olduğu gruba, örgütü ya da mesleği arasında bulunan uyum biçiminde çeşitli biçimlerde tanımlanabilir. (Silverthorne, 2005). Kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumu kişi-çevre uyumu hakkında çeşitli başlıklar ve bu uyum çeşitleri ile ilgili bazı araştırmalar yapılmıştır (Silverthorne, 2005).

Kişi-iş uyumu kişinin bir iş ile olan uyumu ifade ederken, kişi-örgüt uyumu kişinin çalışmış olduğu örgütün amaçlarına, değerlerine, hedeflerine ve misyonuna ne oranda uyumlu olduğunu ifade eder (Tortop, 2006: 92). Bu nedenle bütüncü uyum (complementary fit) kişilerin sahip olduğu nitelikler var olan çevrede bir boşluğu doldurduğu zaman ya da bunun tam aksi durumlarda gerçekleşmektedir (Silverthorne, 2005). Burada mühim olan kişi ya da işletmenin özelliklerinin bir diğerinin talep ya da gereksinimlerini karşılamasıdır. Tamamlayıcı uyum ise kişiler ve örgütlere ait temel özellikler arasındaki ilişkidir. Örgüt açısından bu özellikler çoğunlukla şu unsurları içermektedir: kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlar. Kişi açısından ise bu özellikler değerler, hedefler, kişilik ve tutumlar şeklinde sıralanabilmektedir. Genel olarak kişisel değerlerin iş değerleri ile uyum halinde olması olarak da değerlendirilmektedir (Tortop, 2006: 93).

Aksay ve Yasım (2016) yaptıkları değerlendirmeler sonucunda kişinin kendisiyle çevresi arasında gerçekleşen uyumu Algılanan Uyum; kişinin aktardığı kişi-çevre parametrelerin karşılaştırması yoluyla dolaylı olarak değerlendirmelerinde gerçekleşen uyumu Sübjektif Uyum; farklı kaynaklar tarafından aktarılan şekliyle kişi-çevre parametrelerinin karşılaştırması yoluyla dolaylı olarak değerlendirmelerinde gerçekleşen uyumu da Objektif Uyum olarak nitelendirmişlerdir.

Sübjektif uyum kişilerin bir iş ya da mesleğe ne derecede uyum halinde oldukları hususundaki algıları şeklinde de değerlendirilebilir (Silverthorne, 2005). Örnek verilecek olursa, burada çalışanlara işlerinin kendi tercihlerini ve

gereksinimlerini ne kadar karşıladığı hususu üzerinde durulabilir (Erdoğan ve diğerleri, 2015). Diğer yandan objektif kişi-iş uyumu ise kişinin yetenekleriyle iş ya da mesleğin dışsal yargılarının bağdaşması olarak ifade edilebilir. Kişinin söylediği tercih ve yeteneklerinin bir işin sahip olduğu özelliklere nasıl uyum sağladığı ile ilgilidir. Burada da iş arayan birinin tercihleri hali hazırda o işi yapmakta olan bireylerin işin gereklerini değerlendirmeleri ile karşılaştırabilir.

Kişi-iş uyumunun yapı itibarıyla çeşitliliğini vurgu yapan Yıldız (2006) iş uyumu kapsamında benlik-kavramı-iş uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu boyutlarından söz etmektedir. İhtiyaç-arz durumuna göre örgütler çalışanlarına finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar sağlamalarının yanında iş ile ilgili, bireylerarası ve gelişme fırsatları da verirler. Örgüt tarafından bu sağlananlar çalışanlara ait talepleri karşılar ise ihtiyaç-arz uyumu gerçekleşmektedir. Kişi-iş talep-yetenek uyumuysa çalışanlara ait bilginin, becerinin ve yeteneklerin başarılı iş uygulamalarına odaklanmış biçimde iş gereksinimleriyle uyumu olarak ifade edilir. Bu uyum çeşidi kişinin işi başarabilmesi için spesifik bilgiye, beceriye ve yeteneklere sahip olması gereğine işaret etmektedir (Silverthorne, 2005: 3).

#### 2.4.2. Çalışan İş Uyumu Öncülleri

Uzmanlar çalışanları doğru işlere ve işverenler ile eşleştirmenin iş performansı ve verimliliği için çok mühim olduğuna inanırlar. Bundan dolayı iyi yöneticiler çalışanlarına hangi iş verileceğine dair karar verir iken çalışanlarının yetenekleri, becerileri, zekâsı, tutumları, değerleri ve genel manada kişiliklerini dikkate almaktadırlar (Turunç ve Çelik, 2012). Dolayısı ile işe alım evrelerinde adaylar örgüt kültürüne uygunluk kapsamında kişi-iş uyum derecelerini ortaya çıkarmak için uygulanan bir dizi örgütsel değerlendirmelere maruz kalmaktadırlar (Yıldız, 2013).

Turunç ve Çelik (2012)'göre kişi-iş uyumuna etki eden birçok öncüller bulunmaktadır. Başkalarıyla geçinebilme, dürüstlük, sosyal değer ve başarı değeri *Kişisel Farklılıklar*, çevre kültürünün gücü, boyut ve hiyerarşi derecesi *Çevresel*

*Farklılıklar*, işe alınma öncesi, işe alınma/iş arama, işe alınma/iş seçeneği, sosyalleşme ve uzun süre kadroda kalma da *Zamansal Aşama* kategorisinde sayılabilir.

Kişi-iş uyumu hakkında az sayıda da olsa araştırma yapılmıştır. Mesela, Ulutaş ve Bozkurt (2015) kişi-iş uyumunun öncülleri hususunda yapmış oldukları çalışmada mesleki ilgilerin algılanan kişi-iş ve algılanan kişi-meslek uyumunu belirlemede kişilikten daha etkili bir unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Yıldız (2013) ise yaptığı çalışmada işe yeni başlamış olan çalışanların sosyalleşmeyle ilgili taktiklerinin iş uyumlarını ne kadar etkilediğini araştırarak çalıştığı grup ile sosyalleşmenin kişinin işe uyum sürecini kolaylaştırdığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

#### 2.4.3. Çalışan İş Uyumu Çıktıları

Çalışanların gösterdikleri iş tutumları iş tarafından sunulan ödüllerin kişisel isteklerini karşılama derecesini yansıtmaktadır. Zira sadece bu biçimde psikolojik talepleri karşılanmaktadır (Aksay ve Yasım, 2016). İş uyumu kapsamında kişiler ve iş çevreleri arasındaki uyum pozitif psikolojik neticeler ortaya çıkararak hem örgütün başarısını hem de kişinin kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Kişisel yetenekler kişilerin iş çevrelerinde var olan uyum algılarının belirlenmesinde çevre özellikleri ile etkileşimde bulunmaktadır; bu durum ise iş tatmini, işe katılım, örgütsel adanmışlık, üretkenlik, kariyerde istikrar, güven, mutluluk ve başarı ya da performans gibi çıktılara neden olmaktadır (Ulutaş ve diğerleri, 2015)

Kişi-iş uyumu çalışan yetenekleri ve kişiliği ile, iş gereksinimleri arasındaki uyum olarak ifade edildiğinde uyumla performans arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Turunç ve Çelik, 2012). Bilişsel yetenekler ve kişilik özellikleriyle ilgili değerlendirmeler genel olarak performans ve verimlilik gibi kriterleri tahmin etmek için kullanılmaktadır. İyi bir kişi-iş uyumunun bir işin cazibesini ve motivasyonla ilgili potansiyelini iyileştirdiği düşünülmektedir. Kişinin değerleri örgütün değerleri ile uyduğu zaman kendi rolü dışındaki aktivitelerin

sergilenmesi de kişiyi değer kazanımı yönünden tatmin etmektedir (Yıldız, 2013). Aksi halde bu durum ve işe gidilmemesi, işten ayrılmaya ve strese sebep olmaktadır.

Yapılan iş kişilerin ideallerindeki benlik algıları ile tam anlamda ne olmak istedikleriyle ilgili algıları ile uyum gösterdiği zaman bireylerin yapmış oldukları işi anlamlı biçimde tecrübe ettikleri görülmektedir. İş gereği olan görevlerin sonucunda sergilenmekte olan performans bireye ait özgüveni geliştirdiğinde ise iş anlamlı biçimde tecrübe edilmektedir (Tortop, 2006: 153). Yaptıkları işe uyum sağlayan çalışanlar işin gerçekleşmesi için sarf ettikleri çabanın, zamanın ve emeğin kıymetli olduğunu düşünürler; bu durum ise yüksek derecede anlamlı işi temsil etmektedir. Bununla birlikte çalışanların işlerine bağlılıkları ile ilintili olan anlamlı iş, çalışanların işlerine yüksek seviyede katılımını sağlayabilmektedir. Çalışanların gönüllü biçimde işe katılımı da bilhassa sıkıntılı zamanlarda örgütlere fayda sağlamaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2005: 78).

Kiş-iş uyumunun neden olduğu çıktıların çalışanların örgüt desteği hususundaki algılarıyla ilgili yapılan araştırmalarda Yıldız (2013) kiş-iş uyumu ve bunun yanı sıra verilen örgütsel desteğin kişinin iş tatminini pozitif olarak etkileyeceğini ortaya koymuştur. Ulutaş ve Bozkurt (2015) ise yapmış oldukları araştırmada kiş-iş uyumunun çalışana ait örgüt desteği hususundaki algısına iyi yönde etki ettiğini ve kiş-iş uyumunun yönetici ve örgüt desteği ilişkisini kısmen yönlendirdiğini ortaya koymaktadır.

#### 2.4.4. Çalışan Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Kiş-iş uyumu konusundaki önemli bakış açılarından biri de kişi ile parçası olduğu örgüt arasındaki değerlerin uyumudur. Kişi ve örgüt seviyesindeki araştırmaların birçoğu kişilerin davranışlarını ve örgütlerin kültürlerinin ölçümünü oluşturmaktadır. Örgütlerin kültürleri de çalışanları tarafından paylaşılan değerlerin bir fonksiyonu olduğu için, kişilerle çalıştıkları örgütlerin arasındaki değerlerin uyumu gerek örgüt gerekse çalışanlar üzerindeki etkilerini anlama yönünde önemli bir yaklaşım sunmaktadır.

Yapılan birçok araştırmada kişi örgüt uyumunun örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmalardan birine göre çalışanların yaşadıkları çevre ve çalıştıkları işlerinde kişi-örgüt uyumu olduğunda çalışanlar çoğunlukla çevrelerini ve işlerini değiştirmezler aynı çevrede kalmayı ve işlerine devam etmeyi tercih ederler (Yıldız, 2013). Bir diğer araştırmaya göre kişi-örgüt uyumunun, örgütsel bağlılık ile ilişkisi olduğu sonucuna varılmış ve yine bu araştırmanın diğer bir tespitine göre örgütsel bağlılığında iş tatmini ile ilişkisi olduğu vurgulanmış ve bunların üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Başka bir araştırmada kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılığın alt boyutu normatif bağlılık ilişkisi araştırılmıştır. Ünal, (2003), Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modelinden yararlanarak kişi-örgüt uyumunun etkisini araştırmıştır. Araştırmada kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık ilişkisinin pozitif yönde olduğu sonucuna varılmış, kişi-örgüt uyumu, kişisel değerler ve örgütsel değerler olarak aynı zamanlı olarak modele dâhil edildiklerinde, kişi-duygusal bağlılık üzerinde diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Ulutaş ve Bozkurt, 2015). Kişi-örgüt uyumunun normatif bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde kişisel ve örgütsel değerlerin yani insanlara saygı, kişinin ekip çalışmasına yönelimi ve çalışanın teşviklere verdiği önem gibi olguların olumlu yönde ilişkisi olduğu açıklanmıştır. Örgütsel bağlılığın diğer bir alt boyutu, zorunlu bağlılık ile kişi-örgüt uyumluluğu, kişisel ve örgütsel değerlerin ilişki araştırılmış. Kişi örgüt uyumu, kişisel ve örgütsel değer yapılarının, duygusal ve normatif bağlılık ile ilişkili olduğu açıklanmıştır. (Yıldız, 2013).

Kişi-örgüt uyumunun, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini araştıran Tortop (2006)'un yaklaşımına göre gruplar oluşturulmuş bu gruplar; yöneticiler, aynı düzeyinde çalışanlar ve işe yeni alınanlar olarak belirlenmiş bu gruplar üzerinde analizler yapılarak, örgütsel bağlılık boyutu, Quin'in örgütsel kültür modeli örnek alınarak ölçmüştür. Yeni işe alınanların yöneticiler ile çalışanlar arası uyum düzeyleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleriyle ilişkili bulunmuştur. Çalışanların uyumu Tortop (2006)'un kişi-örgüt uyumu modelinde bir diğer değişken olarak kullanılmış analiz sonucunda, yöneticilerin ve aynı statüdeki

çalışanların örgütsel kültürün insanlara ilgi boyutuna ilişkin algılarında homojen olmaları, Schneider ve arkadaşlarının (1998) araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Bir diğer çalışmada Şimşek v.d. (2005), kişisel ve örgütsel değerlerin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini, algılanan prosedürel adalet üzerindeki etkisini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Kişi-örgüt uyumu ve etkileşimleri, adalet destek algıları ve bağlılık ilişkisi incelenmiş, kişisel değerler ve örgütsel değerlere göre kişi-örgüt uyumunun değişkenler üzerindeki etkisinin, düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre araştırmaya katılan hemşirelerin kişi-örgüt uyumlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği sonucuna varılmıştır (Ulutaş ve Bozkurt, 2015).

#### 2.4.5. Çalışan Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütlerin ana amacı olan insan faktörü, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olan ön plana çıkarmış ve bunlara ilgiyi arttırmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütler açısından öneminin daha iyi anlaşılmasıyla, birçok bilimsel çalışmada bu iki unsur üzerinde daha çok durulmaktadır İş tatminin sağlanmasında en önemli etmenlerden birinin “Örgütsel bağlılık” olduğu yapılan araştırmaların birçoğunda görülmektedir. Araştırmalarda bu değişkenler arasındaki ilişki irdelenmiş bir kısmında bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olduklarına ulaşılrken; bazılarında da tam anlamıyla anlamlı bir ilişki test edilememiştir (Yıldız, 2013).

Çoğunlukla bu araştırmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişkiler olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Yaptıkları araştırma ile Turunç ve Çelik (2012) iş tatmini ücret, yükselme, gözetim, çalışma arkadaşları ve işin kendisi gibi boyutunun örgütsel bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğunu açıklamıştır. Çalışmalarda, sosyal yapı iş yeri çalışanları işle ilgili diğer etkenler ve denetim elemanlarıyla olan ilişkilerin güçlü olmasının, yani çalışanların sosyal ilişkilerini arttıran tutumun, çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir (Ulutaş ve Bozkurt, 2015).

Tahiroğlu (2003)'nun araştırmasına göre Hizmet sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi, iş tatmininin örgütsel bağlılığın olmazsa olmazı olduğunu ortaya konulmuştur. Gıda sektöründe bir araştırma yapan Kim, Leong ve Lee de iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında artı yönde bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmada iş tatmininin duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği benimsenmiştir. Ayrıca yine sağlık sektöründe Tutar'ın prosedür adaleti ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisi çalışması yapılmış, araştırmanın sonucunda prosedürel adalet algısı ile duygusal bağlılık arasında iş tatmininin aracı bir etkiyi üstlendiği ortaya çıkarılmıştır.

Örgütsel bağlılığın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemek üzere, Ünal (2003), yaptığı çalışmada; duygusal ve normatif bağlılığı iş tatmininin olumlu yönde etkilediği; İşte kalmak ve devam bağlılığı ile olumsuz bir etkileşime girdiği belirlenmiştir. Diğer bir çalışmada yine iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği öznel yorgunluk belirtileri, Yüksel (2005), tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişki olumlu bulunmuştur.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler çelişkili ve tartışmalı olan çalışmalarda vardır. Bunlardan iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Ünal (2003) iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında önemli ve anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Çalışanların iş tatmini elde etmeleri sonucunda örgütsel bağlılık davranışı gösterebilecekleri gibi, örgütsel bağlılık sonucunda da çalışanlarında iş tatmini olacağı beklentisi meydana gelmektedir. Araştırmalarda, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilere bakıldığında örgütsel bağlılığın alt boyutlarının da iş tatmini ile anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Özellikle duygusal boyut etkili olmaktadır. Tortop, N. (2006) araştırmasına göre iş tatmini düzeyleri; dışsal iş tatmini ve içsel iş tatmini boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyini oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının birbirileri arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla yapılan analize göre, değişkenler arasında çok yüksek bir ilişki olduğu belirtilmektedir.



Bir başka araştırmada yapılan analizler sonucu, örgütsel bağlılığın öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkisi olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir (Ulutaş ve Bozkurt, 2015)



### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan veriler dikkate alındığında, iş hayatının ilk dönemlerinde kaza geçiren kişi sayısı daha fazladır. Yani çalışılan iş yerinde artan deneyim ile birlikte iş kazası geçirme riski düşmektedir. Çalışanın adaptasyon sürecini tamamlaması neticesinde işine olan hakimiyeti artmaktadır. Literatürde yer alan bazı çalışmalar, İş gören için adaptasyon sürecinin 3 ay olduğunu göstermektedir (Demir, 2005; Emiroğlu ve Koşar, 2015; Kocabaş, 2015).

Bu istatistiki bulgulardan hareketle, özellikle ilk üç aylık dönemde yaşanan kazaların araştırılması, nedenlerin tespit edilmesi ve önlenmesine yönelik adımlar atılması önemlidir. Araştırma bu önemli noktayı göz önünde bulundurmak sureti ile, iş hayatının ilk üç aylık süre zarfında ortaya çıkan iş kazalarının sebeplerinin araştırılması amacı ile gerçekleştirilmiştir.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ VE ALT PROBLEMLERİ

Araştırmanın ana problem cümlesi “adaptasyon probleminin yaşandığı ilk 3 aylık sürede meydana gelen iş kazalarının sebepleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmanın amaçları doğrultusunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, tecrübe yıl sayısı, mevcut iş yerindeki tecrübe, gelir durumu ve işyerinde oryantasyon programı uygulanma durumunun adaptasyon süreci üzerindeki etkileri değerlendirilerek aşağıdaki alt problemler geliştirilmiştir:

- Çalışanların cinsiyeti adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların yaşı adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların eğitim durumu adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların medeni durumu adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?

- Çalışanların tecrübe yıl sayısı adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların mevcut işyerindeki tecrübe adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların gelir durumu adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?
- Çalışanların işyerinde oryantasyon programı uygulanması durumu adaptasyon süreci üzerinde etkili midir?

### 3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Mersin’de bulunan fabrikalarda 2016 Ocak-Haziran ayları arasında işe alınan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 6 aylık bir periyot kapsamında; 2016 Ocak ve 2016 Haziran aylarında Mersin Serbest Bölge Limanında faaliyetini sürdüren bir çimento fabrikasında görevli 75 kişi oluşturmaktadır.

### 3.4. VERİ TOPLAMA METODU

Veri toplama aşamasında araştırmacı tarafından geliştirilen Adaptasyon Tutum Ölçeği ve yine araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgiler formu kullanılmıştır. Araştırmacının geliştirdiği Adaptasyon Tutum Ölçeği’nde 68 ifade yer almaktadır. İfadeler 5’li likert tipte hazırlanmış olup 1 ile 5 arasında puanlandırılmıştır. Ölçekte 1 puan “kesinlikle katılmıyorum” cevabına karşılık gelirken, 5 puan “kesinlikle katılıyorum” ifadesini karşılamaktadır. Araştırma amacı çerçevesinde iş kazalarının nedenlerini ölçmek üzere hazırlanan ölçek ifadelerinin her biri ayrı bir neden olarak kurgulanıp, herhangi bir faktör oluşturma işlemi yapılmamıştır.

Yine araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, tecrübe yıl sayısı ve mevcut iş yerindeki yıl sayısını ölçmeye yönelik demografik ifadeler yer almaktadır.

Bununla birlikte, oryantasyon düzenleme frekansının adaptasyon sürecini kolaylaştırdığı gerekçesinden yola çıkarak çalışanlara iş yerinde oryantasyon uygulanıp uygulanmadığı kişisel bilgi formu ile sorgulanmıştır.

Hazırlanan anket formunun uygulanmasında fabrika yönetiminden gerekli izinler alınmış ve insan kaynakları departmanı ile ortak hareket edilmiştir. İnsan kaynaklarından 2016 Ocak ayında işe alınanların listesi alınmış, araştırmacı tarafından hazırlanan anket soruları aylık periyodik bir şekilde uygulanmıştır. Çalışmaya 2016 Ocak öncesi ve 2016 Haziran ayından sonra işe alınanlar dahil edilmeyerek, araştırmanın zaman çerçevesi çizilmiştir. Böylelikle araştırma kapsamında işe başlayan bireylerin, çalışma ortamlarına olan adaptasyon sorunlarının nedenleri irdelenmeye çalışılmıştır.

### 3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, Mersin Serbest Bölge Limanında faaliyetini sürdüren bir çimento fabrikasında görevli 75 kişi ile sınırlandırılmıştır. Söz konusu kişilerin seçiminde, 2016 Ocak öncesi ve 2016 Haziran ayından önce işe araştırmaya dahil edilmek sureti ile araştırma zamanı olarak sınırlandırılmıştır. İş kazalarının gerekçelerinin araştırılması amacıyla oluşturulan ölçekte yer alan ifadeler, çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır.

### 3.6. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 23.00 programı kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan demografik ifadeler ile birlikte; araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen ifadelerin her biri ayrı bir değişken olarak değerlendirilip, her değişkene ilişkin frekans-yüzde tabloları ve betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Söz konusu frekans- yüzde tabloları ve betimleyici istatistikler birer ay ara ile gerçekleştirilen 3 ayrı değerlendirme için 3 ayrı şekilde sunulmuştur. Çalışma kapsamında yer alanların demografik özellikleri ile adaptasyon ölçeği karşılaştırmalarına ilişkin testlerde t-test ve ANOVA teknikleri kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında yer alanlara uygulanan adaptasyon ölçeğinin gruplar açısından karşılaştırılmasına ilişkin testlerde ise Pearson Korelasyon metodu kullanılmıştır.



#### 4. BULGULAR ve TARTIŞMA

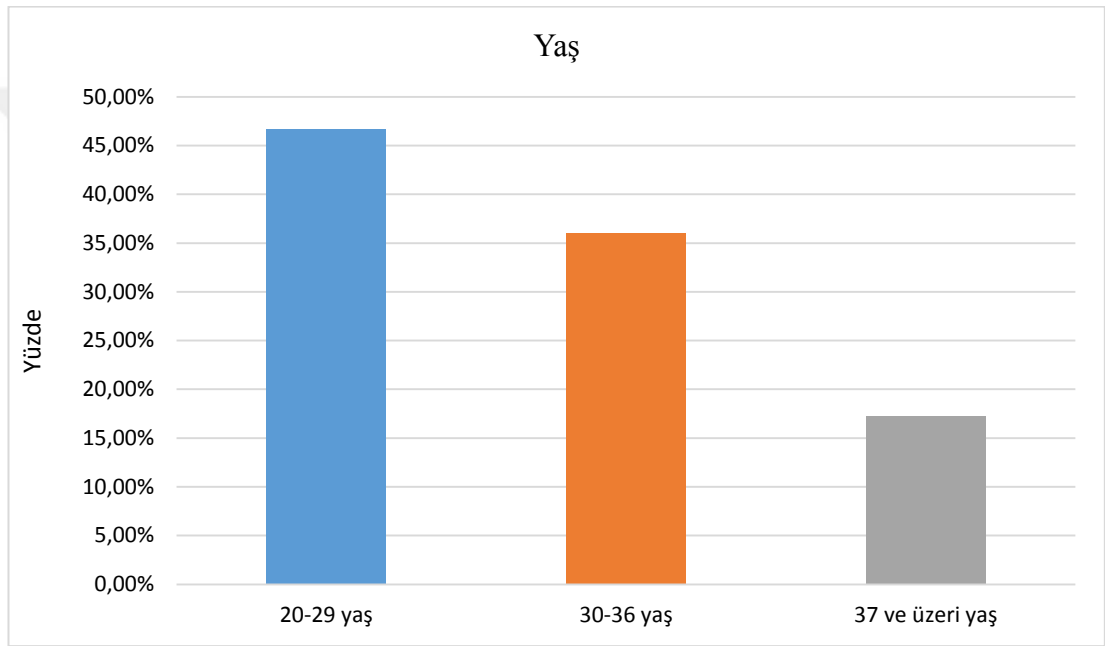
##### 4.1. ÇALIŞMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE AİT BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamında yer alan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelenmiştir.

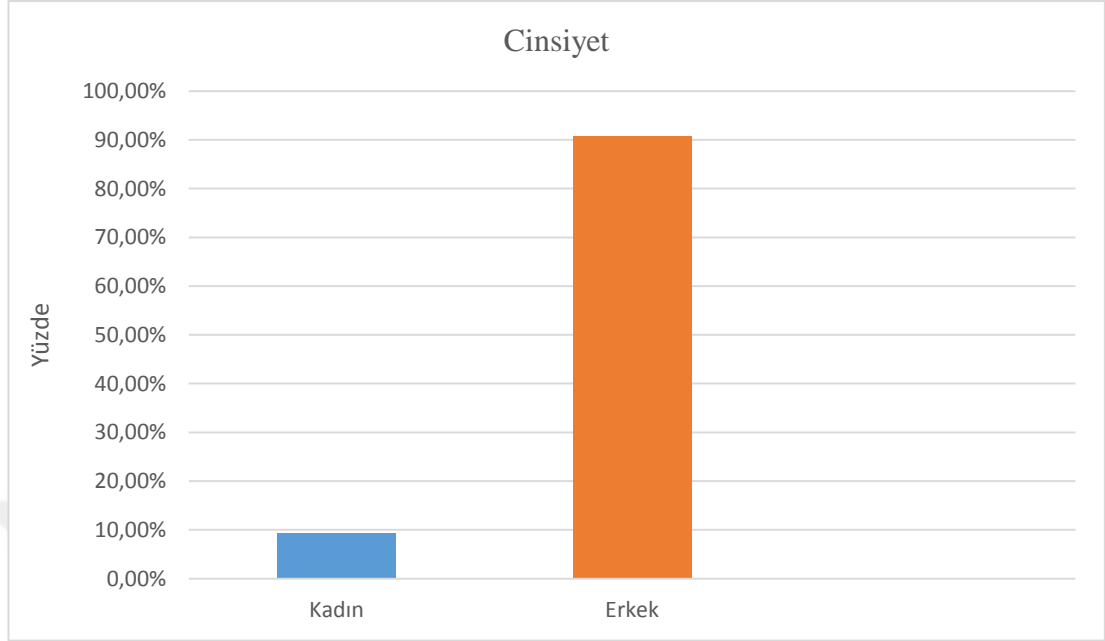
Çizelge 4. 1. Çalışmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	7	9,3
	Erkek	68	90,7
Yaş	20 – 29 yaş arası	35	46,7
	30 – 36 yaş arası	27	36,0
	37 yaş ve üzeri	13	17,3
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	1	1,3
	Lise	37	49,3
	Önlisans	19	25,3
	Lisans	13	17,3
	Yüksek lisans	5	6,7
Medeni durum	Evli	46	61,3
	Bekar	29	38,7
Kaç Yıldır Çalışmakta	6 aydan az	4	5,3
	6 ay – 1 yıl arası	9	12,0
	1 – 3 yıl arası	6	8,0
	3 – 5 yıl arası	7	9,3
	6 yıl ve üzeri	49	65,3
Kurum İçerisinde Kaç Yıldır Çalışmakta	6 aydan az	10	13,3
	6 ay – 1 yıl arası	36	48,0
	1 – 3 yıl arası	27	36,0
	3 – 5 yıl arası	1	1,3
	6 yıl ve üzeri	1	1,3
Gelir düzeyi	1500-2500 TL arası	53	70,7
	2501-3500 TL arası	16	21,3
	3501 TL ve üzeri	6	8,0
Oryantasyon	Evet	52	69,3
	Hayır	23	30,7
<b>Toplam</b>		<b>75</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.1’de çalışma kapsamına yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre % 90,7 (68)’sinin erkek, % 9,3 (7)’sinin ise kadın olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise % 46,7 (35)’sinin 20 ila 29 yaş grubunda yer aldıkları, % 36,0 (27)’sinin 30 ila 36 yaş grubunda, % 17,3 (13)’ünün ise 37 yaş ve üzerinde oldukları saptanmıştır. Cinsiyet ve yaş değişkenine ilişkin bilgiler grafik olarak Şekil 4.1 ve Şekil 4.2’de gösterilmiştir.



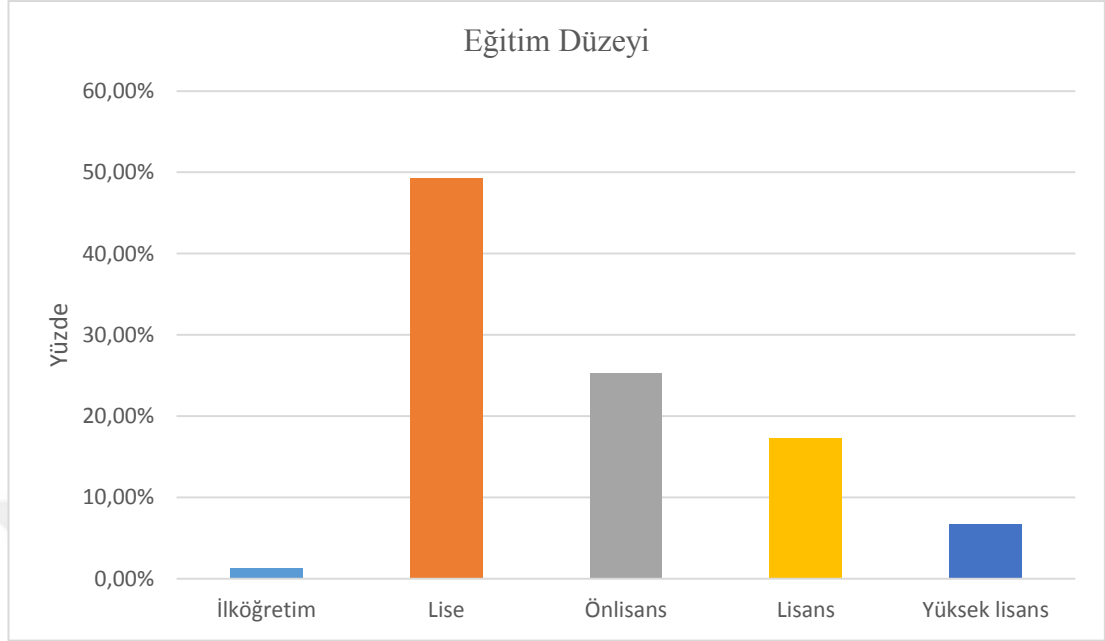
Şekil 4. 1. Yaş dağılım grafiği



Şekil 4. 2. Cinsiyet dağılım grafiği

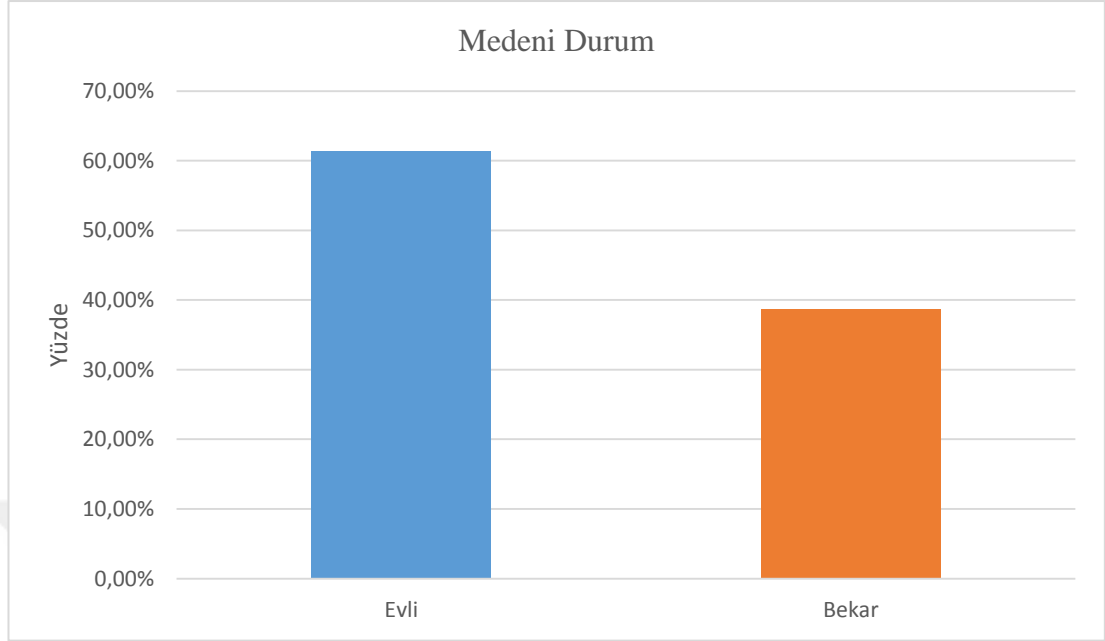
Eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında çalışma kapsamında yer alanların % 1,3 (1)'ünün ilköğretim, % 49,3 (37)'ünün lise mezunu, % 25,3 (19)'ünün önlisans, % 17,3 (13)'ünün lisans, % 6,7 (5)'sinin ise yüksek lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı aşağıda Şekil 4.3 üzerinde gösterilmiştir.





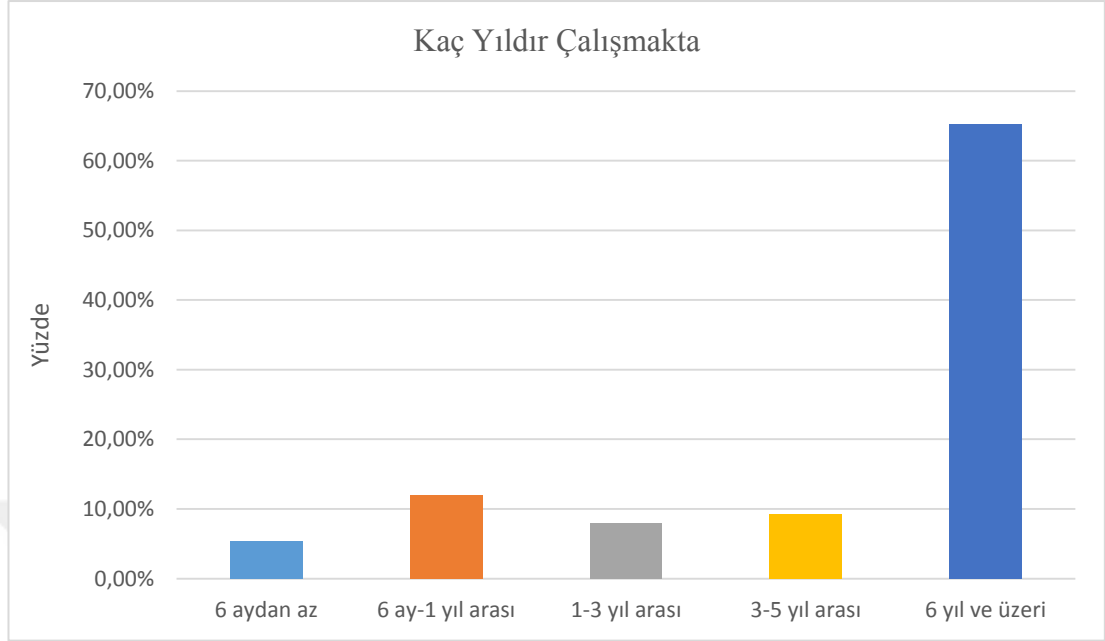
Şekil 4. 3. Eğitim düzeyine göre dağılımlar

Çalışma kapsamında yer alanların medeni durum değişkeni açısından irdelendiğinde % 61,3 (46)'ünün evli oldukları belirlenirken, % 38,7 (29)'sinin bekar oldukları saptanmıştır. Medeni duruma göre dağılımın grafiksel sunumu Şekil 4.4'te yapılmıştır.

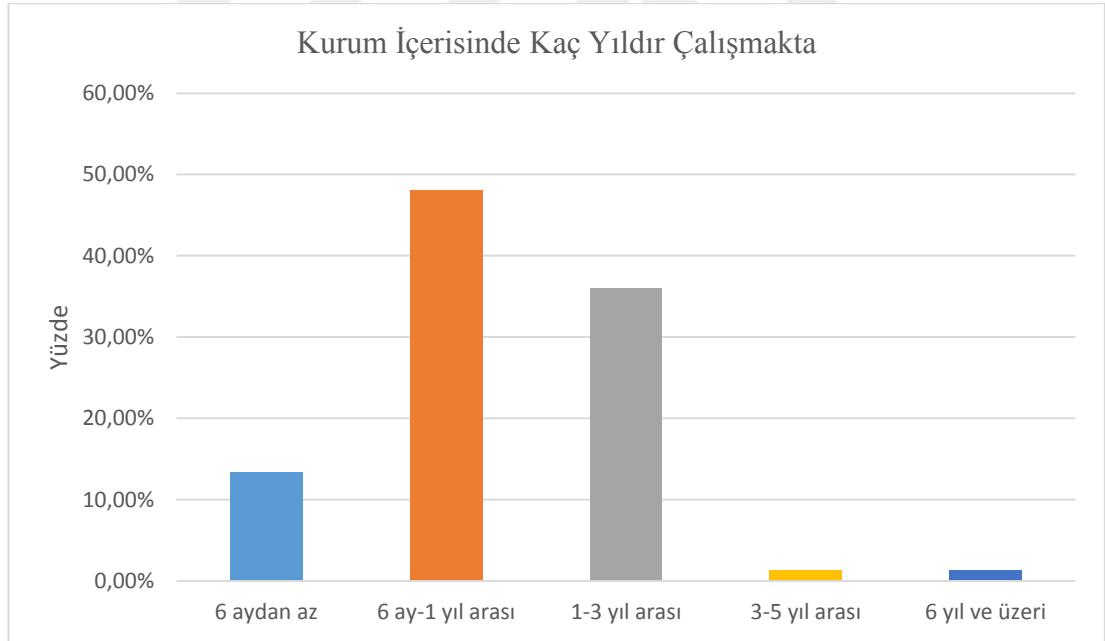


Şekil 4. 4. Medeni duruma göre dağılım

Toplam çalışma yılı esasına bakıldığında katılımcıların % 5,3 (4)'ünün 6 aydan az bir süredir iş hayatında oldukları gözlenirken, % 12,0 (9)'sinin 6 ay ila 1 yıl arasında, % 8,0 (6)'inin 1 ila 3 yıldır, % 9,3 (7)'ünün 3 ila 5 yıldır çalışma hayatında oldukları gözlenirken, % 65,3 (49)'ünün 6 yıl ve üzeri çalıştıkları gözlenmiştir. Kurum içerisinde çalışma süreleri incelendiğinde ise % 48,0 (36)'inin ise 6 ay ila 1 yıldır aynı kurum içerisinde görev yaptıkları tespit edilmiştir. Toplam çalışma yıl tecrübesine ve kurum içindeki çalışma yıl sayısına ilişkin dağılım grafikleri şekil 4.5 ve 4.6'da gösterilmiştir.



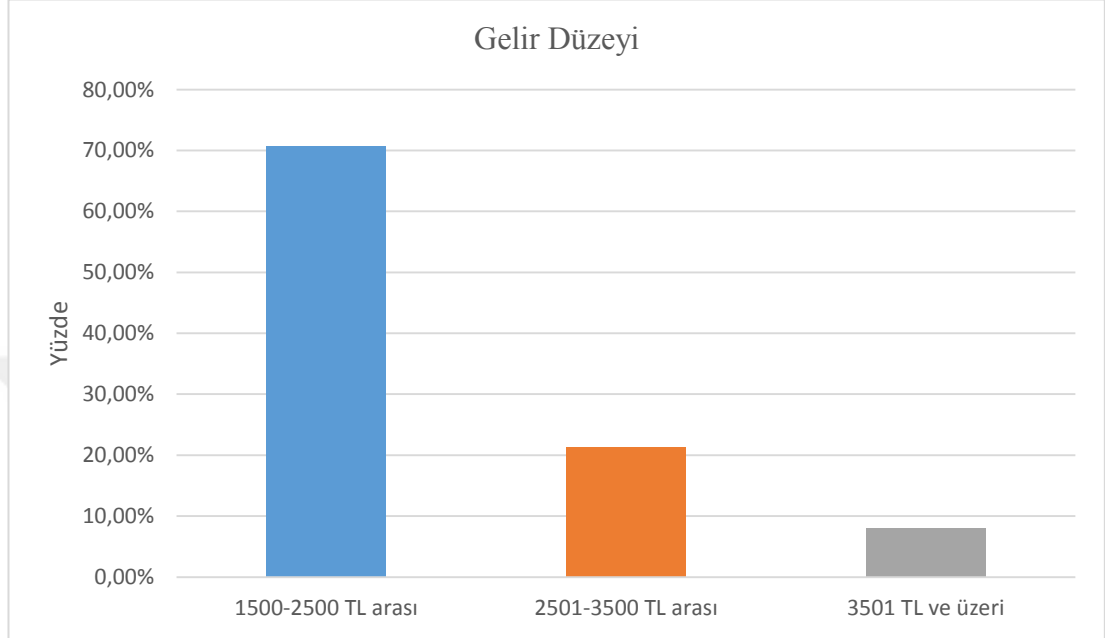
Şekil 4. 5. Toplam çalışma yılı dağılımı



Şekil 4. 6. Kurumdaki çalışma yıl sayısına göre dağılım

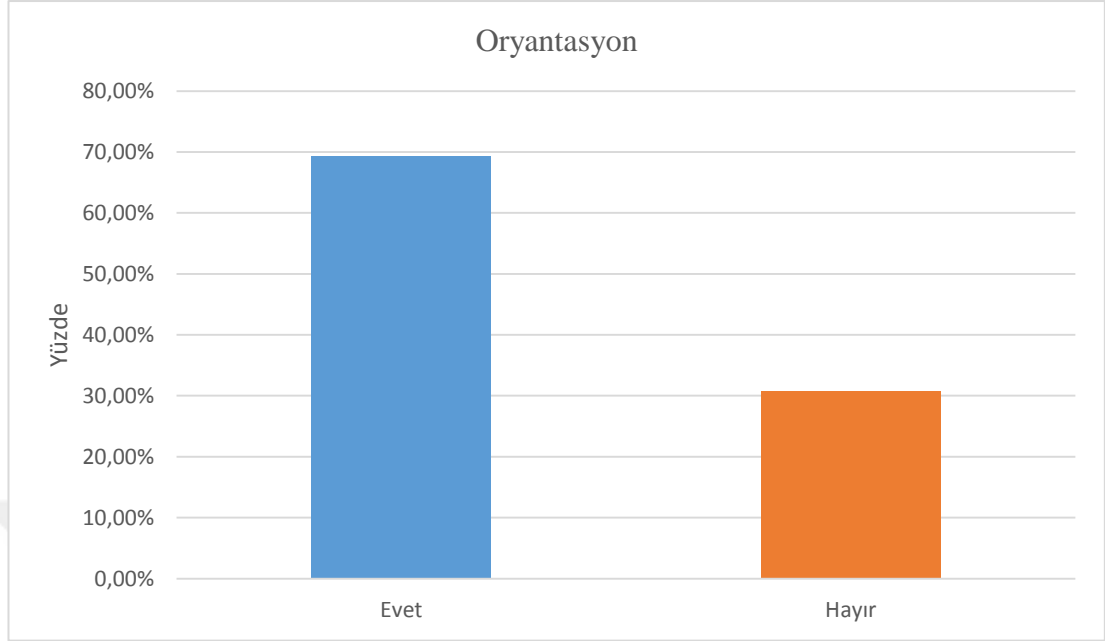
Gelir düzeyi açısından katılımcıların % 70,7 (53)'ünün 1500 ila 2500 TL arasında bir gelire sahip olduğu gözlenirken, % 21,3 (16)'ünün 2501 ila 3500 TL, %

8,0 (6)'inin ise 3501 TL ve üzeri bir gelire sahip oldukları belirlenmiştir. Gelir düzeyine göre dağılım grafiksel olarak şekil 4.7'de sunulmuştur.



Şekil 4. 7. Gelir düzeyine göre dağılım

Oryantasyon eğitimi alma durumları sorgulandığında ise katılımcıların % 69,3 (52)'ünün kurum içerisinde oryantasyon eğitimi aldıkları belirlenirken, % 30,7 (23)'sinin ise herhangi bir eğitim almadıkları gözlenmiştir. Katılımcıların oryantasyon eğitimine katılıp katılmadıklarına ilişkin bilgiler Şekil 4.8'de betimlenmiştir.



Şekil 4. 8. Oryantasyon eğitimi alma durumuna göre dağılım

#### 4.2. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARIN ADAPTASYON ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamında yer alan katılımcıların adaptasyon ölçeğine vermiş oldukları dönemsel yanıtlar özetlenmiştir.

Çizelge 4. 2. Birinci Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
1. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahibim.	23(30,7)	16(21,3)	13(17,3)	15(20,0)	8(10,7)	2,58	1,38
2. Çalıştığım şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim.	15(20,0)	24(32,0)	12(16,0)	19(25,3)	5(6,7)	2,66	1,24
3. Çalıştığım şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum.	4(5,3)	17(22,7)	16(21,3)	24(32,0)	14(18,7)	3,36	1,18
4. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/çalıştığım departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum.	9(12,0)	15(20,0)	12(16,0)	24(32,0)	15(20,0)	3,28	1,32

5. Çalıştığım şirketin geçmişini biliyorum.	7(9,3)	13(17,3)	13(17,3)	29(38,7)	13(17,3)	3,37	1,22
6. İşimin/mesleğimin özel terimlerini ve kelime dağarcığımı iyi biliyorum.	5(6,7)	13(17,3)	10(13,3)	30(40,0)	17(22,7)	3,54	1,21
7. Çalıştığım şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum.	9(12,0)	20(26,7)	19(25,3)	17(22,7)	10(13,3)	2,98	1,23
8. Şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum.	13(17,3)	27(36,0)	16(21,3)	15(20,0)	4(5,3)	2,60	1,15
9. Mesleğimdeki/işimdeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum.	8(10,7)	7(9,3)	15(20,0)	31(41,3)	14(18,7)	3,48	1,21
10. Mesleğimde/işimde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum.	7(9,3)	8(10,7)	13(17,3)	28(37,3)	19(25,3)	3,58	1,24
11. Çalıştığım şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim.	6(8,0)	7(9,3)	13(17,3)	32(42,7)	17(22,7)	3,62	1,17
12. Şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum.	4(5,3)	5(6,7)	12(16,0)	32(42,7)	22(29,3)	3,84	1,09
13. Şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim.	16(21,3)	25(33,3)	16(21,3)	12(16,0)	6(8,0)	2,56	1,22
14. Alanımda en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum.	6(8,0)	13(17,3)	25(33,3)	24(32,0)	7(9,3)	3,17	1,08
15. Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla “ekipten biri” olarak tanımlanabilirim.	7(9,3)	2(2,7)	11(14,7)	36(48,0)	19(25,3)	3,77	1,14
16. Şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.	5(6,7)	8(10,7)	16(21,3)	31(41,3)	15(20,0)	3,57	1,12
17. Şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum.	9(12,0)	3(4,0)	12(16,0)	34(45,3)	17(22,7)	3,62	1,22
18. Şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum.	14(18,7)	18(24,0)	22(29,3)	13(17,3)	8(10,7)	2,77	1,24
19. Şirketimin amaçlarını iyi biliyorum.	4(5,3)	10(13,3)	17(22,7)	31(41,3)	13(17,3)	3,52	1,09
20. Şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim.	6(8,0)	8(10,7)	14(18,7)	31(41,3)	16(21,3)	3,57	1,17
21. Şirket tarafından belirlenen amaçları destekliyorum.	9(12,0)	8(10,7)	10(13,3)	38(50,7)	10(13,3)	3,42	1,21
22. Henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim.	18(24,0)	18(24,0)	12(16,0)	19(25,3)	8(10,7)	2,74	1,35
23. İşimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.	5(6,7)	8(10,7)	5(6,7)	32(42,7)	25(33,3)	3,85	1,19
24. İşimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.	6(8,0)	10(13,3)	7(9,3)	32(42,7)	20(26,7)	3,66	1,23
25. İşimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim.	16(21,3)	30(40,0)	11(14,7)	12(16,0)	6(8,0)	2,49	1,22
26. İşimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum.	5(6,7)	8(10,7)	9(12,0)	36(48,0)	17(22,7)	3,69	1,13
27. Genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam.	6(8,0)	14(18,7)	7(9,3)	33(44,0)	15(20,0)	3,49	1,23

28. Olaylara olumlu bakmam.	17(22,7)	35(46,7)	12(16,0)	6(8,0)	5(6,7)	2,29	1,11
29. Görevlerimi hatasız yaparım.	2(2,7)	12(16,0)	10(13,3)	31(41,3)	20(26,7)	3,73	1,10
30. Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim.	5(6,7)	6(8,0)	9(12,0)	28(37,3)	27(36,0)	3,88	1,18
31. Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim.	4(5,3)	6(8,0)	6(8,0)	30(40,0)	29(38,7)	3,98	1,13
32. İş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm.	6(8,0)	8(10,7)	5(6,7)	33(44,0)	23(30,7)	3,78	1,22
33. Kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum.	5(6,7)	7(9,3)	9(12,0)	36(48,0)	18(24,0)	3,73	1,13
34. Fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm.	4(5,3)	11(14,7)	8(10,7)	29(38,7)	23(30,7)	3,74	1,19
35. Kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım.	3(4,0)	10(13,3)	19(25,3)	29(38,7)	14(18,7)	3,54	1,06
36. İşe zamanında gelirim.	5(6,7)	5(6,7)	3(4,0)	31(41,3)	31(41,3)	4,04	1,15
37. Çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam.	5(6,7)	7(9,3)	8(10,7)	25(33,3)	30(40,0)	3,90	1,22
38. İşe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam.	7(9,3)	15(20,0)	10(13,3)	25(33,3)	18(24,0)	3,42	1,30
39. İşlerimi zamanında tamamlayamam.	27(36,0)	25(33,3)	4(5,3)	10(13,3)	9(12,0)	2,32	1,39
40. İş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim.	7(9,3)	8(10,7)	7(9,3)	29(38,7)	24(32,0)	3,73	1,27
41. Kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum.	6(8,0)	4(5,3)	6(8,0)	34(45,3)	25(33,3)	3,90	1,16
42. Herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım.	7(9,3)	4(5,3)	16(21,3)	36(48,0)	12(16,0)	3,56	1,11
43. Hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim.	6(8,0)	5(6,7)	12(16,0)	36(48,0)	16(21,3)	3,68	1,12
44. İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm.	3(4,0)	3(4,0)	8(10,7)	36(48,0)	25(33,3)	4,02	0,98
45. Birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım.	5(6,7)	4(5,3)	8(10,7)	34(45,3)	24(32,0)	3,90	1,11
46. Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım.	5(6,7)	6(8,0)	7(9,3)	34(45,3)	23(30,7)	3,85	1,14
47. İş arkadaşlarımla haklarımı yemem.	4(5,3)	6(8,0)	5(6,7)	30(40,0)	30(40,0)	4,01	1,13
48. Hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer	3(4,0)	8(10,7)	27(36,0)	26(34,7)	11(14,7)	3,45	1,00

verdiği şeyler çok benzemektedir.							
49. Kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir.	4(5,3)	9(12,0)	26(34,7)	25(33,3)	11(14,7)	3,40	1,05
50. Çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur.	5(6,7)	8(10,7)	26(34,7)	25(33,3)	11(14,7)	3,38	1,07
51. İşimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur.	7(9,3)	11(14,7)	21(28,0)	26(34,7)	10(13,3)	3,28	1,15
52. Bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır.	9(12,0)	8(10,7)	26(34,7)	23(30,7)	9(12,0)	3,20	1,16
53. Bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir.	8(10,7)	9(12,0)	29(38,7)	20(26,7)	9(12,0)	3,17	1,13
54. Kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir.	7(9,3)	4(5,3)	16(21,3)	31(41,3)	17(22,7)	3,62	1,17
55. Becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır.	6(8,0)	4(5,3)	17(22,7)	28(37,3)	20(26,7)	3,69	1,16
56. Yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur.	6(8,0)	5(6,7)	14(18,7)	28(37,3)	22(29,3)	3,73	1,18
57. Hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımdan değer verdikleri çok benzemektedir.	8(10,7)	8(10,7)	15(20,0)	27(36,0)	17(22,7)	3,49	1,25
58. Kişisel değerlerim iş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir.	5(6,7)	11(14,7)	16(21,3)	28(37,3)	15(20,0)	3,49	1,16
59. İş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir.	6(8,0)	11(14,7)	15(20,0)	27(36,0)	16(21,3)	3,48	1,21
60. Hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzemektedir.	7(9,3)	10(13,3)	22(29,3)	21(28,0)	15(20,0)	3,36	1,21
61. Kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir.	4(5,3)	8(10,7)	27(36,0)	23(30,7)	13(17,3)	3,44	1,06
62. Yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur.	5(6,7)	9(12,0)	26(34,7)	24(32,0)	11(14,7)	3,36	1,08
63. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum.	8(10,7)	7(9,3)	9(12,0)	29(38,7)	22(29,3)	3,66	1,28
64. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum.	20(26,7)	26(34,7)	5(6,7)	14(18,7)	10(13,3)	2,57	1,40
65. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum.	5(6,7)	3(4,0)	10(13,3)	34(45,3)	23(30,7)	3,89	1,09
66. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır.	6(8,0)	4(5,3)	10(13,3)	26(34,7)	29(38,7)	3,90	1,21
67. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel	3(4,0)	3(4,0)	9(12,0)	34(45,3)	26(34,7)	4,02	0,99



koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir.							
68. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır.	5(6,7)	3(4,0)	10(13,3)	26(34,7)	31(41,3)	4,00	1,15

Çizelge 4.2’de çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan adaptasyon ölçeğinin ilk uygulama aşamasına ilişkin frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Elde edilen bulgular tablo 2’de özetlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan çalışanların görüşlerine göre; % 52,0’si ‘içinde bulunduğu çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahip’ olmadıkları, % 52,0’si ‘çalıştığı şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim’e katılmadıkları, % 50,7’si ‘çalıştığı şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini bildiklerini’, % 52,0’si ‘içinde bulunduğu çalışma grubunun/çalıştığı departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olduğuna’ katıldıkları, % 56,0’sı ‘çalıştığı şirketin geçmişini bildiklerini’, % 62,7’si ‘işinin/mesleğinin özel terimlerini ve kelime dağarcığını iyi bildiklerini’, % 38,7’si ‘çalıştığı şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum’ düşüncesine katılmadıkları, % 53,3’ü ‘şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum’ düşüncesine katılmadıkları, % 60,0’ı ‘mesleğindeki/işindeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 62,6’sı ‘mesleğinde/işinde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 65,4’ü ‘çalıştığı şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim’ düşüncesine katıldıkları, % 72,0’si ‘şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 54,6’sı ‘şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim’ düşüncesine katılmadıkları, % 41,3’ü ‘alanında en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 73,3’ü ‘çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla “ekipten biri” olarak tanımlanabilirim’ düşüncesine katıldıkları, % 61,3’ü ‘şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır’ düşüncesine katıldıkları, % 68,0’i ‘şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 42,7’si ‘şirket

tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum' düşüncesine katıldıkları, % 58,6'sı 'şirketimin amaçlarını iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 62,6'sı 'şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'şirket tarafından belirlenen amaçları destekliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim' düşüncesine katılmadıkları, % 76,0'sı 'işimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 69,4'ü 'işimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 61,3'ü 'işimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim' düşüncesine katıldıkları, % 70,7'si 'işimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam' düşüncesine katıldıkları, % 69,4'ü 'olaylara olumlu bakmam' düşüncesine katılmadıkları, % 68,0'i 'görevlerimi hatasız yaparım' düşüncesine katıldıkları, % 73,3'ü 'kurumumu dışarıda gururla temsil ederim' düşüncesine katıldıkları, % 78,7'si 'ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim' düşüncesine katıldıkları, % 74,7'si 'iş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 72,0'si 'kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum' düşüncesine katıldıkları, % 69,4'ü 'fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 57,4'ü 'kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım' düşüncesine katıldıkları, % 82,6'sı 'işe zamanında gelirim' düşüncesine katıldıkları, % 73,3'ü 'çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam' düşüncesine katıldıkları, % 57,3'ü 'işe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam' düşüncesine katıldıkları, % 69,3'ü 'işlerimi zamanında tamamlayamam' düşüncesine katılmadıkları, % 70,7'si 'iş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim' düşüncesine katıldıkları, % 78,6'sı 'kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım'

düşüncesine katıldıkları, % 69,3'ü 'hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim' düşüncesine katıldıkları, % 81,3'ü 'iş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 77,3'ü 'birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım' düşüncesine katıldıkları, % 76,0'sı 'herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım' düşüncesine katıldıkları, % 80,0'i 'iş arkadaşlarımla haklarını yemem'düşüncesine katıldıkları, % 49,4'ü 'hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzerdir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'işimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 42,7'si 'bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 38,7'si 'bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 66,6'sı 'yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 58,7'si 'hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımla değer verdikleri çok benzerdir' düşüncesine katıldıkları, % 57,3'ü 'kişisel değerlerim iş arkadaşlarımla değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 57,3'ü 'iş arkadaşlarımla değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylerle benzerdir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzerdir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 46,7'si 'yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 68,0'i 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum' düşüncesine katıldıkları, % 61,4'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili

bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum’ düşüncesine katılmadıkları, % 76,0’sı ‘çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum’ düşüncesine katıldıkları, % 73,4’ü ‘çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır’ düşüncesine katıldıkları, % 80,0’i ‘çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir’ düşüncesine katıldıkları, % 76,0’sı ise ‘çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır’ düşüncesine katıldıkları belirlenmiştir.

Verilen ifadelerin aritmetik ortalama dağılımları incelendiğinde ise örneklem kapsamında yer alan çalışanların ‘olaylara olumlu bakmam’ faktörü ile (2,29), ‘işlerimi zamanında tamamlayamam’ faktörlerine (2,32) düşük düzeyde katılım olduğu gözlenirken, ‘işe zamanında gelirim’ faktörüne ise (4,04) yüksek düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4. 3. İkinci Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
1. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahibim.	12(16,0)	17(22,7)	15(20,0)	24(32,0)	7(9,3)	2,96	1,25
2. Çalıştığım şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim.	13(17,3)	13(17,3)	23(30,7)	19(25,3)	7(9,3)	2,92	1,22
3. Çalıştığım şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum.	10(13,3)	19(25,3)	20(26,7)	14(18,7)	12(16,0)	2,98	1,27
4. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/çalıştığım departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum.	10(13,3)	17(22,7)	24(32,0)	15(20,0)	9(12,0)	2,94	1,20
5. Çalıştığım şirketin geçmişini biliyorum.	14(18,7)	21(28,0)	16(21,3)	13(17,3)	11(14,7)	2,81	1,33
6. İşimin/mesleğimin özel terimlerini ve kelime dağarcığını iyi biliyorum.	3(4,0)	7(9,3)	19(25,3)	24(32,0)	22(29,3)	3,73	1,10
7. Çalıştığım şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum.	6(8,0)	17(22,7)	26(34,7)	14(18,7)	12(16,0)	3,12	1,17

8. Şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum.	11(14,7)	19(25,3)	18(24,0)	19(25,3)	8(10,7)	2,92	1,12
9. Mesleğimdeki/işimdeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum.	5(6,7)	5(6,7)	17(22,7)	31(41,3)	17(22,7)	3,66	1,10
10. Mesleğimde/işimde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum.	3(4,0)	8(10,7)	12(16,0)	29(38,7)	23(30,7)	3,81	1,11
11. Çalıştığım şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim.	8(10,7)	7(9,3)	16(21,3)	23(30,7)	21(28,0)	3,56	1,28
12. Şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum.	5(6,7)	6(8,0)	12(16,0)	26(34,7)	26(34,7)	3,82	1,18
13. Şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim.	16(21,3)	16(21,3)	20(26,7)	16(21,3)	7(9,3)	2,76	1,27
14. Alanımda en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum.	13(17,3)	14(18,7)	24(32,0)	19(25,3)	5(6,7)	2,85	1,18
15. Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla “ekipten biri” olarak tanımlanabilirim.	6(8,0)	4(5,3)	12(16,0)	26(34,7)	27(36,0)	3,85	1,20
16. Şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.	6(8,0)	5(6,7)	16(21,3)	25(33,3)	23(30,7)	3,72	1,20
17. Şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum.	4(5,3)	5(6,7)	19(25,3)	24(32,0)	23(30,7)	3,76	1,12
18. Şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum.	11(14,7)	13(17,3)	24(32,0)	17(22,7)	10(13,3)	3,02	1,24
19. Şirketimin amaçlarını iyi biliyorum.	4(5,3)	4(5,3)	24(32,0)	22(29,3)	21(28,0)	3,69	1,10
20. Şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim.	1(1,3)	4(5,3)	20(26,7)	28(37,3)	22(29,3)	3,88	0,94
21. Şirket tarafından belirlenen amaçları destekliyorum.	2(2,7)	1(1,3)	25(33,3)	26(34,7)	21(28,0)	3,84	0,94
22. Henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim.	15(20,0)	15(20,0)	17(22,7)	19(25,3)	9(12,0)	2,89	1,32
23. İşimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.	5(6,7)	3(4,0)	14(18,7)	27(36,0)	26(34,7)	3,88	1,13
24. İşimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.	3(4,0)	4(5,3)	12(16,0)	28(37,3)	28(37,3)	3,98	1,05
25. İşimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim.	18(24,0)	18(24,0)	19(25,3)	15(20,0)	5(6,7)	2,61	1,24
26. İşimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum.	3(4,0)	0(0)	13(17,3)	30(40,0)	29(38,7)	4,09	0,96
27. Genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam.	6(8,0)	1(1,3)	21(28,0)	23(30,7)	24(32,0)	3,77	1,15
28. Olaylara olumlu bakmam.	15(20,0)	19(25,3)	26(34,7)	6(8,0)	9(12,0)	2,66	1,23
29. Görevlerimi hatasız yaparım.	2(2,7)	9(12,0)	18(24,0)	28(37,3)	18(24,0)	3,68	1,05
30. Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim.	2(2,7)	4(5,3)	23(30,7)	22(29,3)	24(32,0)	3,82	1,03
31. Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi	2(2,7)	5(6,7)	14(18,7)	25(33,3)	29(38,7)	3,98	1,04

dürüstçe ifade ederim.							
32. İş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm.	3(4,0)	6(8,0)	15(20,0)	26(34,7)	25(33,3)	3,85	1,09
33. Kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum.	4(5,3)	6(8,0)	18(24,0)	27(36,0)	20(26,7)	3,70	1,11
34. Fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm.	2(2,7)	4(5,3)	20(26,7)	30(40,0)	19(25,3)	3,80	0,97
35. Kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım.	3(4,0)	6(8,0)	26(34,7)	25(33,3)	15(20,0)	3,57	1,02
36. İşe zamanında gelirim.	1(1,3)	4(5,3)	14(18,7)	20(26,7)	36(48,0)	4,14	0,99
37. Çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam.	3(4,0)	2(2,7)	12(16,0)	27(36,0)	31(41,3)	4,08	1,02
38. İşe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam.	2(2,7)	7(9,3)	16(21,3)	25(33,3)	25(33,3)	3,85	1,07
39. İşlerimi zamanında tamamlayamam.	22(29,3)	23(30,7)	15(20,0)	11(14,7)	4(5,3)	2,36	1,20
40. İş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim.	5(6,7)	5(6,7)	20(26,7)	21(28,0)	24(32,0)	3,72	1,18
41. Kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum.	3(4,0)	3(4,0)	15(20,0)	25(33,3)	29(38,7)	3,98	1,05
42. Herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımla görevlerini gönüllü olarak yaparım.	5(6,7)	9(12,0)	19(25,3)	22(29,3)	20(26,7)	3,57	1,19
43. Hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim.	2(2,7)	4(5,3)	17(22,7)	28(37,3)	24(32,0)	3,90	1,00
44. İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm.	2(2,7)	2(2,7)	15(20,0)	22(29,3)	34(45,3)	4,12	0,99
45. Birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarımla sürekli iletişim kurarım.	2(2,7)	4(5,3)	14(18,7)	28(37,3)	27(36,0)	3,98	1,00
46. Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım.	2(2,7)	3(4,0)	17(22,7)	29(38,7)	24(32,0)	3,93	0,97
47. İş arkadaşlarımla haklarını yemem.	1(1,3)	5(6,7)	12(16,0)	22(29,3)	35(46,7)	4,13	1,00
48. Hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzerdir.	4(5,3)	9(12,0)	29(38,7)	23(30,7)	10(13,3)	3,34	1,03
49. Kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir.	3(4,0)	11(14,7)	31(41,3)	24(32,0)	6(8,0)	3,25	0,94
50. Çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur.	3(4,0)	8(10,7)	30(40,0)	25(33,3)	9(12,0)	3,38	0,97

51. İşimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur.	4(5,3)	9(12,0)	26(34,7)	25(33,3)	11(14,7)	3,40	1,05
52. Bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır.	4(5,3)	11(14,7)	26(34,7)	23(30,7)	11(14,7)	3,34	1,07
53. Bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir.	6(8,0)	10(13,3)	29(38,7)	19(25,3)	11(14,7)	3,25	1,11
54. Kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir.	6(8,0)	6(8,0)	21(28,0)	29(38,7)	13(17,3)	3,49	1,11
55. Becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır.	4(5,3)	9(12,0)	13(17,3)	31(41,3)	18(24,0)	3,66	1,13
56. Yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur.	5(6,7)	7(9,3)	17(22,7)	27(36,0)	19(25,3)	3,64	1,15
57. Hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımda değer verdikleri çok benzemektedir.	2(2,7)	9(12,0)	32(42,7)	24(32,0)	8(10,7)	3,36	0,92
58. Kişisel değerlerim iş arkadaşlarımda değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir.	1(1,3)	9(12,0)	32(42,7)	23(30,7)	10(13,3)	3,42	0,91
59. İş arkadaşlarımda değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir.	3(4,0)	9(12,0)	36(48,0)	21(28,0)	6(8,0)	3,24	0,91
60. Hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzemektedir.	4(5,3)	6(8,0)	35(46,7)	23(30,7)	7(9,3)	3,30	0,94
61. Kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir.	6(8,0)	10(13,3)	37(49,3)	15(20,0)	7(9,3)	3,09	1,01
62. Yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur.	6(8,0)	12(16,0)	27(36,0)	24(32,0)	6(8,0)	3,16	1,05
63. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum.	5(6,7)	7(9,3)	24(32,0)	24(32,0)	15(20,0)	3,49	2,76
64. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum.	16(21,3)	18(24,0)	17(22,7)	16(21,3)	8(10,7)	2,76	1,30
65. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum.	6(8,0)	6(8,0)	20(26,7)	25(33,3)	18(24,0)	3,57	1,17
66. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır.	5(6,7)	9(12,0)	15(20,0)	23(30,7)	23(30,7)	3,66	1,22
67. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir.	3(4,0)	5(6,7)	15(20,0)	32(42,7)	20(26,7)	3,81	1,03
68. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır.	7(9,3)	5(6,7)	21(28,0)	19(25,3)	23(30,7)	3,61	1,25

Çizelge 4.3'te çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan adaptasyon ölçeğinin ikinci uygulama aşamasına ilişkin frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Elde edilen bulgular tablo 3'de özetlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan çalışanların görüşlerine göre; % 41,3'ü 'içinde bulunduğu çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahip' düşüncesine katıldıkları, % 34,6'sı 'çalıştığı şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 38,6'sı 'çalıştığı şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 36,0'sı 'içinde bulunduğu çalışma grubunun/çalıştığı departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum' düşüncesine katılmadıkları, % 46,7'si 'çalıştığı şirketin geçmişini biliyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 61,3'ü 'işinin/mesleğinin özel terimlerini ve kelime dağarcığını iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 34,7'si 'çalıştığı şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 64,0'ü 'mesleğindeki/işindeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 69,4'ü 'mesleğinde/işinde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 58,7'si 'çalıştığı şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim' düşüncesine katıldıkları, % 64,4'ü 'şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 42,6'sı 'şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 36,0'sı 'alanında en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 70,7'si 'çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla "ekipten biri" olarak tanımlanabilirim' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır' düşüncesine katıldıkları, % 62,7'si 'şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum' düşüncesine katıldıkları, % 36,0'sı 'şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum' düşüncesine katıldıkları, % 57,3'ü 'şirketimin amaçlarını iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 66,6'sı 'şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim' düşüncesine katıldıkları, % 62,7'si 'şirket tarafından



belirlenen amaçları destekliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim' düşüncesine katılmadıkları, % 70,7'si 'işimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 74,6'sı 'işimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'işimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 78,7'si 'işimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 62,7'si 'genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'olaylara olumlu bakmam' düşüncesine katılmadıkları, % 61,3'ü 'görevlerimi hatasız yaparım' düşüncesine katıldıkları, % 61,3'ü 'kurumumu dışarıda gururla temsil ederim' düşüncesine katıldıkları, % 72,0'si 'ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim' düşüncesine katıldıkları, % 68,0'i 'iş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 62,7'si 'kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum' düşüncesine katıldıkları, % 65,3'ü 'fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 53,3'ü 'kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım' düşüncesine katıldıkları, % 74,6'sı 'işe zamanında gelirim' düşüncesine katıldıkları, % 77,3'ü 'çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam' düşüncesine katıldıkları, % 66,6'sı 'işe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam' düşüncesine katıldıkları, % 60,0'ı 'işlerimi zamanında tamamlayamam' düşüncesine katılmadıkları, % 60,0'ı 'iş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim' düşüncesine katıldıkları, % 72,0'si 'kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum' düşüncesine katıldıkları, % 69,3'ü 'herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım' düşüncesine katıldıkları, % 69,3'ü 'hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim' düşüncesine katıldıkları, % 73,3'ü 'iş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 73,3'ü 'birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş

arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım' düşüncesine katıldıkları, % 70,7'si 'herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım' düşüncesine katıldıkları, % 76,0'sı 'iş arkadaşlarımın haklarını yemem' düşüncesine katıldıkları, % 44,0'ü 'hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'işimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 45,4'ü 'bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir' düşüncesine katıldıkları, % 56,0'sı 'kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 65,3'ü 'becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 61,3'ü 'yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 42,7'si 'hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımın değer verdikleri çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 44,0'ü 'kişisel değerlerim iş arkadaşlarımın değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 36,0'sı 'iş arkadaşlarımın değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 40,3'ü 'hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 49,3'ü 'kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 36,0'sı 'yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 52,0'si 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 77,3'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 61,4'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve

güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır’ düşüncesine katıldıkları, % 69,4’ü ‘çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir’ düşüncesine katıldıkları, % 56,0’sı ise ‘çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır’ düşüncesine katıldıkları belirlenmiştir.

Verilen ifadelerin aritmetik ortalama dağılımları incelendiğinde ise örneklem kapsamında yer alan çalışanların ‘işlerimi zamanında tamamlayamam’ faktörü ile (2,36), ‘işimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim’ faktörlerine (2,61) düşük düzeyde katılım olduğu gözlenirken, ‘işe zamanında gelirim’(4,14), ‘iş arkadaşlarımla haklarını yemem’(4,13) faktörü ile ‘iş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm’ (4,12) faktörlerine ise yüksek düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4. 4. Üçüncü Uygulama Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
1. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahibim.	13(17,3)	21(28,0)	18(24,0)	15(20,0)	8(10,7)	2,78	1,25
2. Çalıştığım şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim.	12(16,0)	20(26,7)	21(28,0)	16(21,3)	6(8,0)	2,78	1,18
3. Çalıştığım şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum.	8(10,7)	19(25,3)	16(21,3)	28(37,3)	4(5,3)	3,01	1,13
4. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/çalıştığım departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum.	5(6,7)	18(24,0)	15(20,0)	27(36,0)	10(13,3)	3,25	1,16
5. Çalıştığım şirketin geçmişi biliyorum.	7(9,3)	21(28,0)	17(22,7)	24(32,0)	6(8,0)	3,01	1,14
6. İşimin/mesleğimin özel terimlerini ve kelime dağarcığımı iyi biliyorum.	3(4,0)	10(13,3)	12(16,0)	32(42,7)	18(24,0)	3,69	1,10
7. Çalıştığım şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum.	9(12,0)	9(12,0)	29(38,7)	23(30,7)	5(6,7)	3,08	1,08
8. Şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini	14(18,7)	17(22,7)	18(24,0)	21(28,0)	5(6,7)	2,81	1,22

her zaman anlamıyorum.							
9. Mesleğimdeki/işimdeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum.	3(4,0)	12(16,0)	13(17,3)	35(46,7)	12(16,0)	3,54	1,06
10. Mesleğimde/işimde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum.	2(2,7)	12(16,0)	12(16,0)	32(42,7)	17(22,7)	3,66	1,08
11. Çalıştığım şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim.	1(1,3)	8(10,7)	14(18,7)	38(50,7)	14(18,7)	3,74	0,93
12. Şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum.	3(4,0)	3(4,0)	11(4,7)	31(41,3)	27(36,0)	4,01	1,01
13. Şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim.	7(9,3)	27(36,0)	28(37,3)	9(12,0)	4(5,3)	2,68	0,98
14. Alanımda en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum.	4(5,3)	20(26,7)	26(34,7)	19(25,3)	6(8,0)	3,04	1,03
15. Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla “ekipten biri” olarak tanımlanabilirim.	3(4,0)	4(5,3)	18(24,0)	28(37,3)	22(29,3)	3,82	1,04
16. Şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.	5(6,7)	7(9,3)	13(17,3)	38(50,7)	12(16,0)	3,60	1,07
17. Şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum.	2(2,7)	7(9,3)	18(24,0)	35(46,7)	13(17,3)	3,66	0,96
18. Şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum.	7(9,3)	23(30,7)	23(30,7)	16(21,3)	6(8,0)	2,88	1,10
19. Şirketimin amaçlarını iyi biliyorum.	5(6,7)	8(10,7)	15(20,0)	34(45,3)	13(17,3)	3,56	1,10
20. Şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim.	3(4,0)	6(8,0)	18(24,0)	37(49,3)	11(14,7)	3,62	0,96
21. Şirket tarafından belirlenen amaçları destekliyorum.	6(8,0)	5(6,7)	14(18,7)	43(57,3)	7(9,3)	3,53	1,03
22. Henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim.	11(14,7)	29(38,7)	5(6,7)	22(29,3)	8(10,7)	2,82	1,29
23. İşimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.	4(5,3)	10(13,3)	5(6,7)	40(53,3)	16(21,3)	3,72	1,10
24. İşimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.	4(5,3)	8(10,7)	4(5,3)	35(46,7)	24(32,0)	3,89	1,13
25. İşimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim.	10(13,3)	32(42,7)	14(18,7)	17(22,7)	2(2,7)	2,58	1,06
26. İşimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum.	2(2,7)	6(8,0)	9(12,0)	38(50,7)	20(26,7)	3,90	0,97
27. Genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam.	1(1,3)	8(10,7)	10(13,3)	44(58,7)	12(16,0)	3,77	0,89
28. Olaylara olumlu bakmam.	15(20,0)	35(46,7)	11(14,7)	9(12,0)	5(6,7)	2,38	1,13
29. Görevlerimi hatasız yaparım.	4(5,3)	9(12,0)	13(17,3)	37(49,3)	12(16,0)	3,58	1,06
30. Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim.	1(1,3)	6(8,0)	9(12,0)	40(53,3)	19(25,3)	3,93	0,90
31. Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim.	2(2,7)	8(10,7)	6(8,0)	42(56,0)	17(22,7)	3,85	0,98

32. İş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm.	1(1,3)	5(6,7)	8(10,7)	40(53,3)	21(28,0)	4,00	0,88
33. Kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum.	1(1,3)	3(4,0)	11(14,7)	47(62,7)	13(17,3)	3,90	0,77
34. Fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm.	1(1,3)	5(6,7)	13(17,3)	40(53,3)	16(21,3)	4,40	4,82
35. Kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım.	1(1,3)	9(12,0)	19(25,3)	30(40,0)	16(21,3)	3,68	0,98
36. İşe zamanında gelirim.	2(2,7)	6(8,0)	2(2,7)	33(44,0)	32(42,7)	4,16	1,00
37. Çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam.	2(2,7)	6(8,0)	9(12,0)	32(42,7)	26(34,7)	3,98	1,01
38. İşe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam.	3(4,0)	15(20,0)	9(12,0)	31(41,3)	17(22,7)	3,58	1,16
39. İşlerimi zamanında tamamlayamam.	21(28,0)	35(46,7)	7(9,3)	11(14,7)	1(1,3)	2,14	1,03
40. İş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim.	2(2,7)	6(8,0)	7(9,3)	45(60,0)	15(20,0)	3,86	0,92
41. Kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum.	2(2,7)	4(5,3)	5(6,7)	40(53,3)	24(32,0)	4,06	0,92
42. Herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım.	3(4,0)	7(9,3)	16(21,3)	35(46,7)	14(18,7)	3,66	1,01
43. Hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim.	2(2,7)	9(12,0)	6(8,0)	42(56,0)	16(21,3)	3,81	0,99
44. İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm.	0(0,0)	4(5,3)	10(13,3)	38(50,7)	23(30,7)	4,06	0,81
45. Birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım.	1(1,3)	3(4,0)	7(9,3)	41(54,7)	23(30,7)	4,09	0,82
46. Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım.	0(0,0)	3(4,0)	7(9,3)	48(64,0)	17(22,7)	4,05	0,69
47. İş arkadaşlarımın haklarını yemem.	1(1,3)	5(6,7)	6(8,0)	33(44,0)	30(40,0)	4,14	0,92
48. Hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzerdir.	4(5,3)	7(9,3)	28(37,3)	26(34,7)	10(13,3)	3,41	1,01
49. Kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir.	5(6,7)	7(9,3)	21(28,0)	34(45,3)	8(10,7)	3,44	1,02
50. Çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur.	6(8,0)	6(8,0)	25(33,3)	30(40,0)	8(10,7)	3,37	1,04
51. İşimin bana sağladığı	3(4,0)	7(9,3)	19(25,3)	32(42,7)	14(18,7)	3,62	1,02

olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur.							
52. Bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır.	6(8,0)	9(12,0)	19(25,3)	30(40,0)	11(14,7)	3,41	1,12
53. Bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şu an ki işim bana vermektedir.	4(5,3)	9(12,0)	22(29,3)	27(36,0)	13(17,3)	3,48	1,08
54. Kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir.	1(1,3)	5(6,7)	15(20,0)	40(53,3)	14(18,7)	3,81	0,86
55. Becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır.	3(4,0)	2(2,7)	12(16,0)	41(54,7)	17(22,7)	3,89	0,92
56. Yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur.	3(4,0)	4(5,3)	14(18,7)	36(48,0)	18(24,0)	3,82	0,99
57. Hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımdan değer verdikleri çok benzemektedir.	8(10,7)	9(12,0)	25(33,3)	25(33,3)	8(10,7)	3,21	1,13
58. Kişisel değerlerim iş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir.	4(5,3)	8(10,7)	27(36,0)	28(37,3)	8(10,7)	3,37	0,99
59. İş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir.	4(5,3)	7(9,3)	26(34,7)	31(41,3)	7(9,3)	3,40	0,97
60. Hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzemektedir.	3(4,0)	10(13,3)	26(34,7)	29(38,7)	7(9,3)	3,36	0,96
61. Kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir.	1(1,3)	9(12,0)	31(41,3)	28(37,3)	6(8,0)	3,38	0,85
62. Yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur.	2(2,7)	7(9,3)	32(42,7)	25(33,3)	9(12,0)	3,42	0,91
63. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum.	5(6,7)	7(9,3)	11(14,7)	40(53,3)	12(16,0)	3,62	1,07
64. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum.	12(16,0)	26(34,7)	11(14,7)	21(28,0)	5(6,7)	2,74	1,22
65. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum.	4(5,3)	2(2,7)	15(20,0)	39(52,0)	15(20,0)	3,78	0,97
66. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır.	3(4,0)	6(8,0)	8(10,7)	35(46,7)	23(30,7)	3,92	1,04
67. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir.	4(5,3)	4(5,3)	8(10,7)	38(50,7)	21(28,0)	3,90	1,04
68. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır.	2(2,7)	6(8,0)	9(12,0)	36(48,0)	22(29,3)	3,93	0,99

Çizelge 4.4'te çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan adaptasyon ölçeğinin üçüncü ve son uygulama aşamasına ilişkin frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Elde edilen bulgular tablo 4'de özetlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan çalışanların görüşlerine göre; % 45,3'ü 'içinde bulunduğu çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahip' düşüncesine katılmadıkları, % 42,7'si 'çalıştığı şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 42,6'sı 'çalıştığı şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 49,3'ü 'içinde bulunduğu çalışma grubunun/çalıştığı departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum' düşüncesine katılmadıkları, % 40,0'ı 'çalıştığı şirketin geçmişini biliyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 66,7'si 'işinin/mesleğinin özel terimlerini ve kelime dağarcığını iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 37,4'ü 'çalıştığı şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum' düşüncesine katıldıkları, % 41,4'ü 'şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 62,7'si 'mesleğindeki/işindeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 65,4'ü 'mesleğinde/işinde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 69,4'ü 'çalıştığı şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim' düşüncesine katıldıkları, % 77,3'ü 'şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 34,7'si 'alanında en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum' düşüncesine kararsız kaldıkları, % 66,6'sı 'çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla "ekipten biri" olarak tanımlanabilirim' düşüncesine katıldıkları, % 66,7'si 'şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum' düşüncesine katıldıkları, % 62,6'sı 'şirketimin amaçlarını iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim' düşüncesine katıldıkları, % 66,6'sı 'şirket tarafından

belirlenen amaçları destekliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 40,0'ı 'henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim' düşüncesine katılmadıkları, % 53,4'ü 'işimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 78,7'si 'işimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 56,0'sı 'işimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim' düşüncesine katılmadıkları, % 77,4'ü 'işimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 74,7'si 'genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam' düşüncesine katıldıkları, % 66,7'si 'olaylara olumlu bakmam' düşüncesine katılmadıkları, % 65,3'ü 'görevlerimi hatasız yaparım' düşüncesine katıldıkları, % 78,6'sı 'kurumumu dışarıda gururla temsil ederim' düşüncesine katıldıkları, % 78,7'si 'ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim' düşüncesine katıldıkları, % 81,3'ü 'iş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 80,0'i 'kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum' düşüncesine katıldıkları, % 74,6'sı 'fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 61,3'ü 'kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım' düşüncesine katıldıkları, % 86,7'si 'işe zamanında gelirim' düşüncesine katıldıkları, % 77,4'ü 'çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam' düşüncesine katıldıkları, % 64,0'ü 'işe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam' düşüncesine katıldıkları, % 74,7'si 'işlerimi zamanında tamamlayamam' düşüncesine katılmadıkları, % 80,0'i 'iş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim' düşüncesine katıldıkları, % 85,3'ü 'kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum' düşüncesine katıldıkları, % 65,4'ü 'herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım' düşüncesine katıldıkları, % 77,3'ü 'hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim' düşüncesine katıldıkları, % 81,4'ü 'iş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm' düşüncesine katıldıkları, % 85,4'ü 'birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş

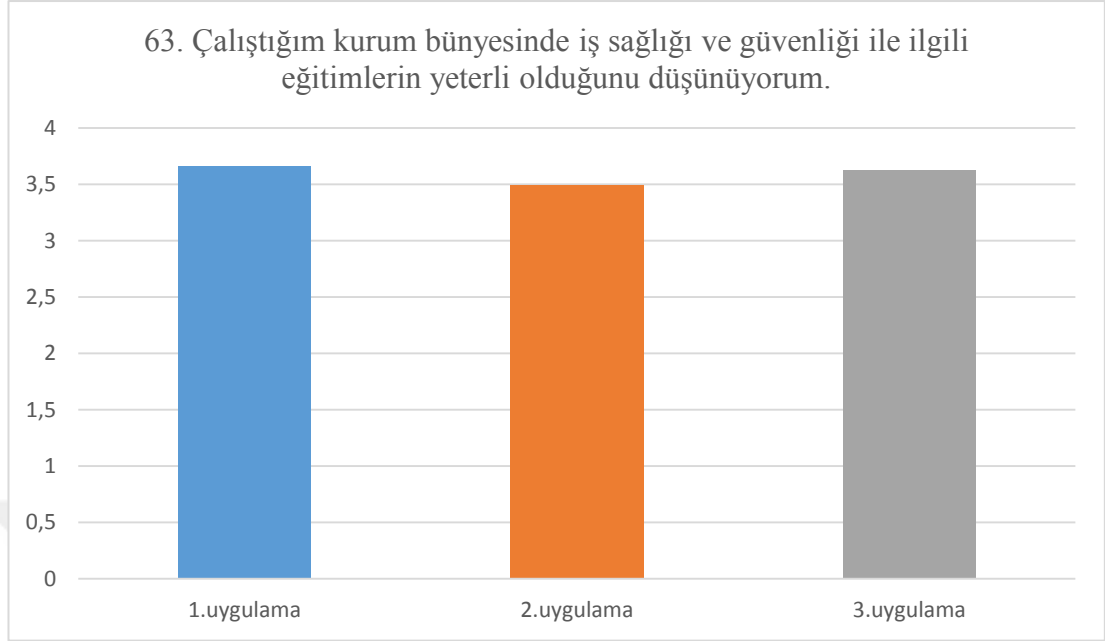


arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım' düşüncesine katıldıkları, % 86,7'si 'herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım' düşüncesine katıldıkları, % 84,0'ü 'iş arkadaşlarımın haklarını yemem' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 56,0'sı 'kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 50,7'si 'çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 61,0'ü 'işimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 54,7'si 'bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 53,3'ü 'bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir' düşüncesine katıldıkları, % 72,0'si 'kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 77,4'ü 'becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 72,0'si 'yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 44,0'ü 'hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımın değer verdikleri çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'kişisel değerlerim iş arkadaşlarımın değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 50,6'sı 'iş arkadaşlarımın değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 48,0'i 'hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimin değer verdiklerine çok benzemektedir' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'kişisel değerlerim yöneticimin değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 45,3'ü 'yöneticimin değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur' düşüncesine katıldıkları, % 69,3'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum' düşüncesine katıldıkları, % 50,7'si 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum' düşüncesine katılmadıkları, % 72,0'si 'çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum' düşüncesine katıldıkları, % 77,4'ü 'çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve

güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır' düşüncesine katıldıkları, % 78,7'si 'çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir' düşüncesine katıldıkları, % 77,3'ü ise 'çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır' düşüncesine katıldıkları belirlenmiştir.

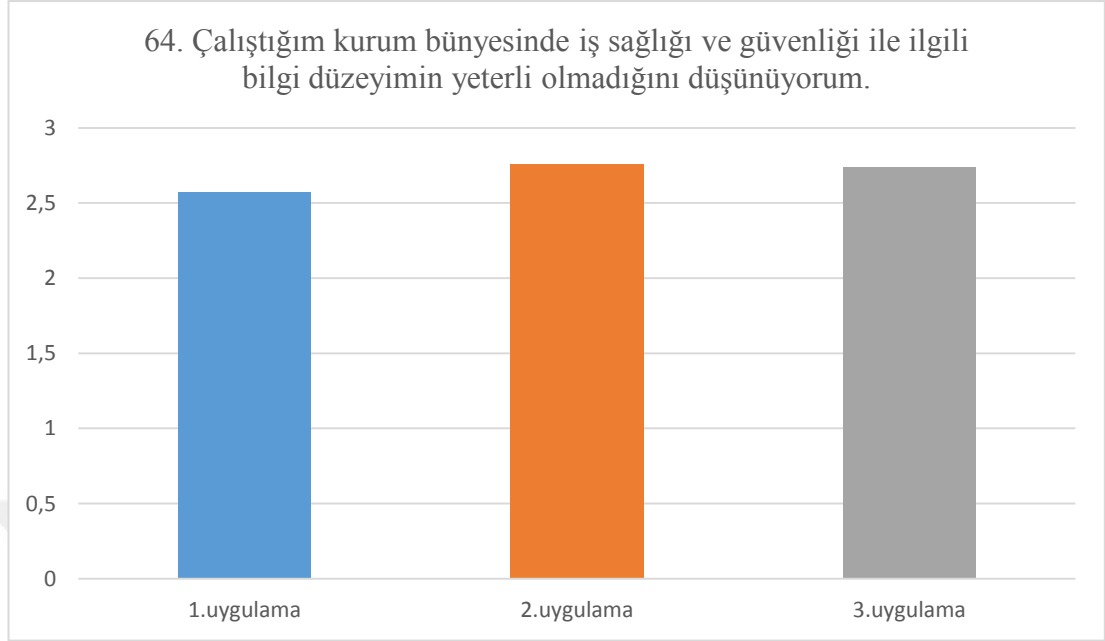
Verilen ifadelerin aritmetik ortalama dağılımları incelendiğinde ise örneklem kapsamında yer alan çalışanların 'işlerimi zamanında tamamlayamam' faktörü ile (2,14), 'olaylara olumlu bakmam' faktörlerine (2,38) düşük düzeyde katılım olduğu gözlenirken, 'fikirlerimi beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm' (4,40), 'işe zamanında gelirim' (4,16) faktörü ile 'iş arkadaşlarımla haklarını yemem' (4,14) faktörlerine ise yüksek düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulguların yorumlanmasından sonra araştırma formunun son 6 sorusunun örnekleme ilişkin iş sağlığı ve güvenliği unsurlarını sorgulamasından dolayı, söz konusu sorular her 3 uygulama içinde karşılaştırılmak istenmiş ve buna ilişkin grafikler hazırlanmıştır.



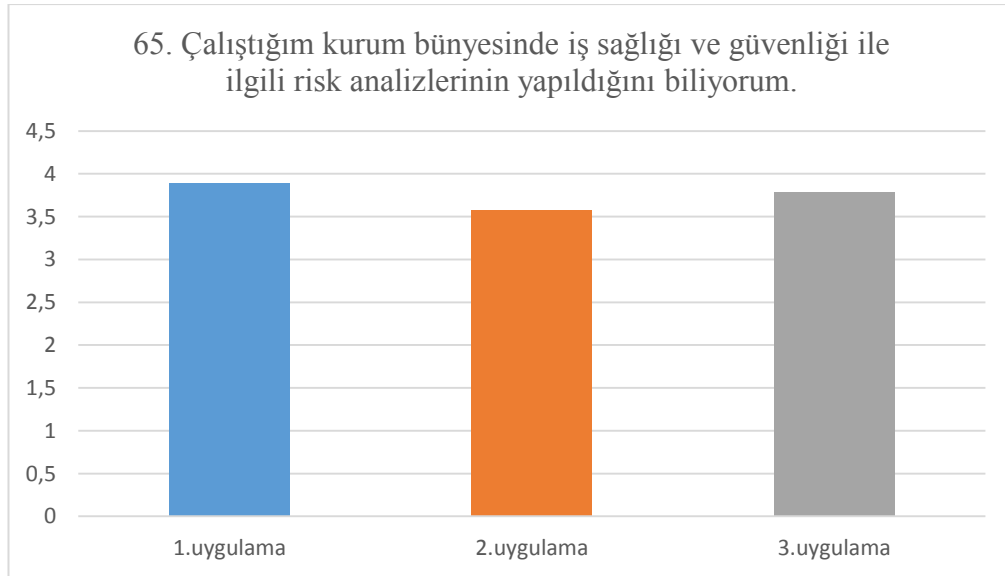
Şekil 4. 9. 63 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Katılımcıların kurumlarında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterlilik düzeyi hakkındaki düşünceler incelenecek olursa; birinci ve üçüncü uygulamada elde edilen değerlerin birbirine çok yakın olduğu, ikinci uygulamadaki ortalamanın ise diğer iki uygulamadan görece daha küçük olduğu görülmektedir.



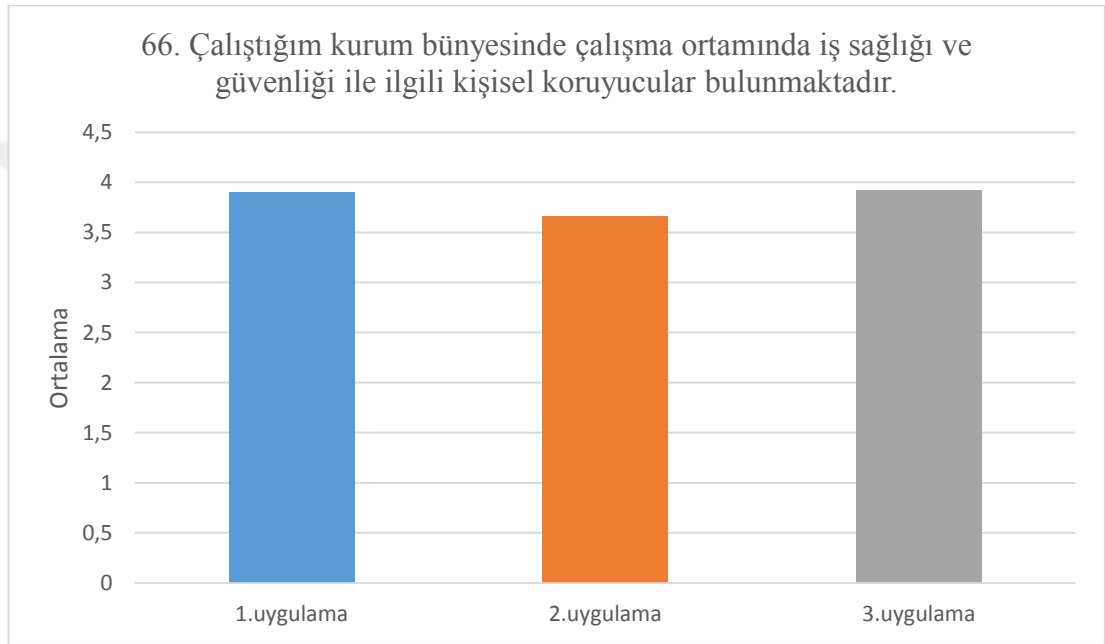
Şekil 4. 10. 64 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Katılımcıların kendilerine ait iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin değerlendirildiği 64 numaralı soruda katılımcılar; kendilerini en çok ikinci uygulamada yetersiz görmüştür. Sonraki ortalamaların sıralaması büyükten küçüğe doğru üçüncü uygulama ve ikinci uygulama şeklinde gerçekleşmiştir.



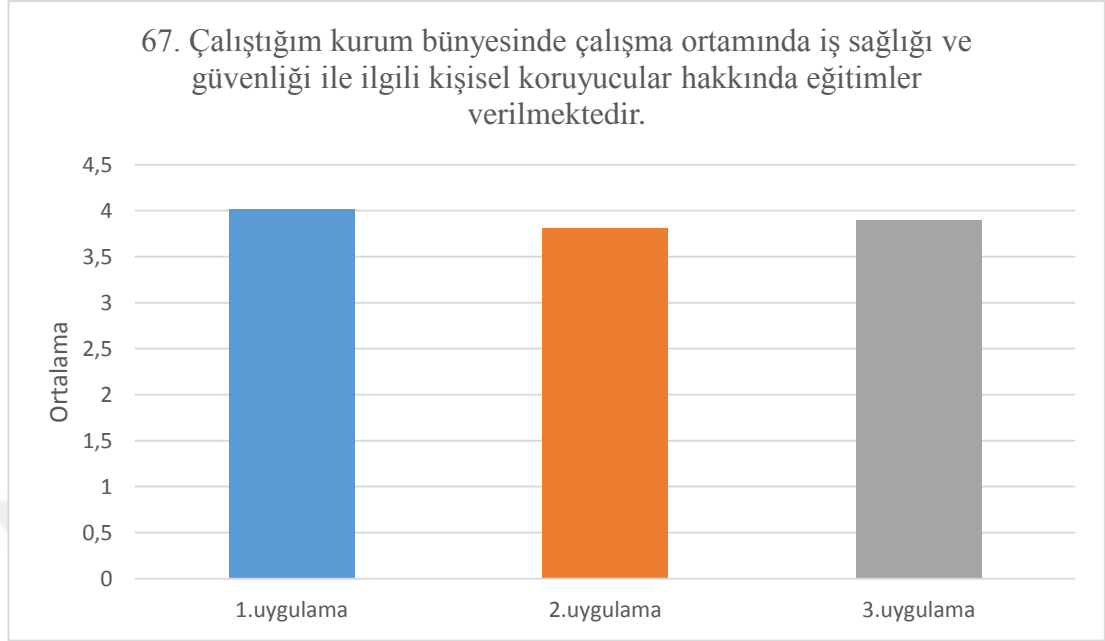
Şekil 4. 11. 65 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Katılımcılar çalıştıkları kuruma ilişkin risk analizlerinin yapıp yapılmadığına ilişkin soruda, en yüksek ortalamayı birinci uygulamada oluşturmuştur. Buna göre katılımcılar birinci uygulamada risk analizlerinden haberdar iken; ikinci uygulamada bu değer oldukça düşük gerçekleşmiştir. Üçüncü uygulama ortalaması ise ikinci uygulamadan yüksek ancak birinciden düşük olarak gerçekleşmiştir.



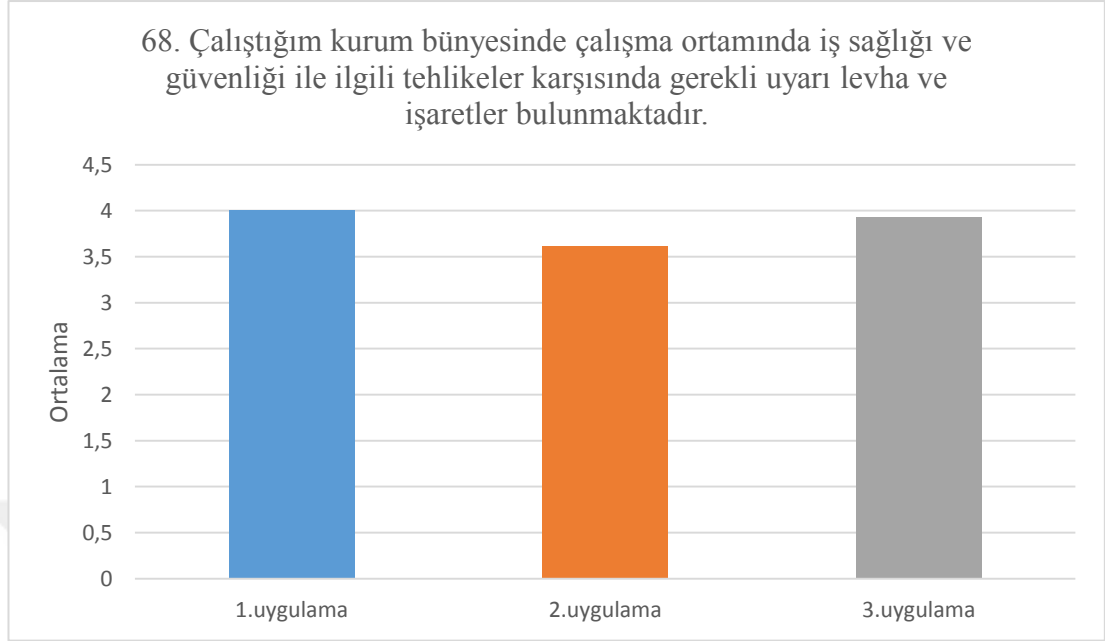
Şekil 4. 12. 66 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Çalışılan kurumda kişisel koruyucu bulunmasına ilişkin soruda en düşük ortalama ikinci uygulamada elde edilmiştir. Bu sonuca göre katılımcılar, kişisel koruyuculardan en az 2. Ayın sonunda haberdar olmakta ya da yokluklarını bu dönemde fark etmektedirler.



Şekil 4. 13. 67 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile kişisel koruyucular hakkında eğitimin en az ikinci uygulamada, en çok ise birinci uygulamada verildiği düşünülmektedir. Yeni işe başlayanların çoğunlukla belli bir eğitim sürecinden sonra sahaya indiği olgusundan hareketle böyle bir sonucun elde edildiği düşünülmektedir.



Şekil 4. 14. 68 numaralı soruya ilişkin uygulama bazındaki dağılımlar

Katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarıcı levhalar ile ilgili soruda en yüksek ortalamayı birinci uygulamada elde etmiştir. Bu sonuca göre, uyarı levhaların en çok ilk aylarda görüldüğü düşünülmektedir.

#### 4.3. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ADAPTASYON ÖLÇEĞİ KARŞILAŞTIRMALARINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet değişkeni, yaş değişkeni, eğitim düzeyi değişkeni, medeni durum değişkeni ve gelir düzeyi değişkeni) ile çalışanların adaptasyon ölçeği ile olan karşılaştırmalarına ilişkin bulgular özetlenmiştir.

Çizelge 4. 5. Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

Cinsiyet değişkeni		n	$\bar{X} \pm ss$	Med(Min-Max)	p
İlk yapılan uygulama	Kadın	7	232,4 $\pm$ 12,9	232,4(170-276)	0,837
	Erkek	68	235,9 $\pm$ 5,25	235,9(105-305)	
İkinci yapılan uygulama	Kadın	7	241,0 $\pm$ 12,6	241,0(174-278)	0,009
	Erkek	68	239,6 $\pm$ 4,7	239,6(87-312)	
Üçüncü yapılan uygulama	Kadın	7	246,5 $\pm$ 5,4	246,5(232-275)	0,006
	Erkek	68	239,6 $\pm$ 4,3	239,6(120-307)	

Çizelge 4.5'te çalışma kapsamında yer alan çalışanların cinsiyet değişkenine göre adaptasyon tutum ölçeğine bakış açıları karşılaştırılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ilk uygulama da erkek çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=235,9\pm 5,25$ ), kadın çalışanların ( $\bar{X}=232,4\pm 12,9$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,837$ ,  $p>0,05$ ). İkinci yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan kadın çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=241,0\pm 12,6$ ), erkek çalışanların ( $\bar{X}=239,6\pm 4,7$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,009$ ,  $p<0,05$ ). Üçüncü ve son yapılan uygulamanın sonucuna bakıldığında da çalışma kapsamında yer alan kadın çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=246,5\pm 5,4$ ), erkek çalışanların ( $\bar{X}=239,6\pm 4,3$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,006$ ,  $p<0,05$ ). Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan ilk anketten elde edilen sonuçlarda çalışanların cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, ikinci ve üçüncü uygulanan anket verileri neticesinde cinsiyet değişkeninin çalışanların işlerine olan adaptasyon tutumlarına karşı doğrudan doğruya etki ettiği ifade edilebilir.



Çizelge 4. 6. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

Yaş değişkeni	n	$\bar{X} \pm ss$	Med(Min-Max)	p	
İlk yapılan uygulama	20-29	35	232,0 $\pm$ 6,5	232,0(124-300)	0,661
	30-36	27	241,5 $\pm$ 8,2	241,5(134-304)	
	37 yaş ve üzeri	13	232,6 $\pm$ 14,3	232,6(105-305)	
İkinci yapılan uygulama	20-29	35	242,8 $\pm$ 6,1	242,8(174-303)	0,813
	30-36	27	236,5 $\pm$ 8,5	236,5(87-312)	
	37 yaş ve üzeri	13	238,5 $\pm$ 8,2	238,5(192-280)	
Üçüncü yapılan uygulama	20-29	35	241,9 $\pm$ 5,4	241,9(182-307)	0,811
	30-36	27	236,8 $\pm$ 7,6	236,8(120-282)	
	37 yaş ve üzeri	13	243,0 $\pm$ 8,7	243,0(169-292)	

Çizelge 4.6'da çalışma kapsamında yer alan çalışanların yaş değişkenine göre adaptasyon tutum ölçeğine bakış açıları karşılaştırılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan birinci uygulama da 20 ila 29 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=232,0\pm 6,5$ ) ile, 37 yaş ve üzerinde olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=232,6\pm 14,3$ ), 30 ila 36 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalamasından ( $\bar{X}=241,5\pm 8,2$ ) daha düşük olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,661$ ,  $p>0,05$ ). İkinci yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan 30 ila 36 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=236,5\pm 8,5$ ) ile 37 yaş ve üzerinde olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=238,5\pm 8,2$ ), 20 ila 29 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalamasından ( $\bar{X}=242,8\pm 6,1$ ) daha düşük olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,813$ ,  $p>0,05$ ). Üçüncü yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan 30 ila 36 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=236,8\pm 7,6$ ) ile 20 ila 29 yaş grubunda yer alan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=241,9\pm 5,4$ ), 37 yaş ve üzerinde olan çalışanların aritmetik ortalamasından ( $\bar{X}=243,0\pm 8,7$ ) daha düşük olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,811$ ,  $p>0,05$ ).

Yapılan uygulama kapsamında elde edilen sonuçların yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, yaş grupları arasında aritmetik ortalama bakımından farklılıklar gözlenmesine rağmen, elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı sonuç doğurmaması, çalışma kapsamında ulaşılan aritmetik ortalama farklılıkların tesadüfi bir sonuç olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Buna karşın ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çalışan adaptasyon tutum ölçeğinde yaş değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı gözlenmiş, böylelikle yaş değişkeninin çalışanların adaptasyon tutumlarına herhangi bir etken olmadığı saptanmıştır.

Çizelge 4. 7. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

<b>Eğitim Düzeyi değişkeni</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X} \pm ss</math></b>	<b>Med(Min-Max)</b>	<b>p</b>	
İlk yapılan uygulama	İlköğretim	1	212,0 $\pm$ 0,1	212,0(212-212)	0,623
	Lise	37	232,9 $\pm$ 8,5	232,9(105-305)	
	Önlisans	19	240,5 $\pm$ 5,6	240,5(174-276)	
	Lisans	13	245,8 $\pm$ 6,6	245,8(203-300)	
	Yüksek lisans	5	214,8 $\pm$ 24,3	214,8(124-265)	
İkinci yapılan uygulama	İlköğretim	1	192,0 $\pm$ 0,1	192,0(192-192)	0,004
	Lise	37	236,7 $\pm$ 7,3	236,7(87-312)	
	Önlisans	19	243,3 $\pm$ 6,5	243,3(201-303)	
	Lisans	13	243,3 $\pm$ 9,2	243,3(174-300)	
	Yüksek lisans	5	239,8 $\pm$ 4,4	239,8(206-300)	
Üçüncü yapılan uygulama	İlköğretim	1	237,0 $\pm$ 0,1	237,0(237-237)	0,531
	Lise	37	240,1 $\pm$ 6,6	240,1(120-307)	
	Önlisans	19	248,9 $\pm$ 4,3	248,9(216-303)	
	Lisans	13	226,8 $\pm$ 10,6	226,8(136-275)	
	Yüksek lisans	5	244,0 $\pm$ 6,7	244,0(232-267)	

Çizelge 4.7’de çalışma kapsamında yer alan çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre adaptasyon tutum ölçeğine bakış açıları karşılaştırılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan birinci uygulama da ilköğretim mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ =212,0 $\pm$ 0,1) ile yüksek lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}$ =214,8 $\pm$ 24,3), lise mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ =232,9 $\pm$ 8,5), önlisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ =240,5 $\pm$ 5,6) ile lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}$ =245,8 $\pm$ 6,6)daha düşük olduğu gözlenmiş, buna karşın

aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,623$ ,  $p>0,05$ ). İkinci yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan önlisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=243,3\pm 6,5$ ) ile lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=243,3\pm 9,2$ ), ilköğretim mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=192,0\pm 0,1$ ) ve lise mezunu olan çalışanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}=236,7\pm 7,3$ ) ile yüksek lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}=239,8\pm 4,4$ ) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,004$ ,  $p<0,05$ ). Üçüncü yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan lise mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}=240,1\pm 6,6$ ), yüksek lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}=244,0\pm 6,7$ ) ile önlisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=248,9\pm 4,3$ ), ilköğretim mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}=237,0\pm 0,1$ ) ile lisans mezunu olan çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}=226,8\pm 10,6$ ) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p=0,531$ ,  $p>0,05$ ). Ulaşılan sonuç doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan ilk ve üçüncü anket uygulamalarından elde edilen sonuçlarda çalışanların eğitim düzeyi değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, ikinci uygulanan anket verileri neticesinde eğitim düzeyi değişkeninin çalışanların işlerine olan adaptasyon tutumlarına karşı doğrudan doğruya etki ettiği ifade edilebilir. Böylelikle eğitim düzeyi değişkeninin çalışanların işe adaptasyon sürecinde önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Çizelge 4. 8. Çalışanların Medeni Durum Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

Medeni durum değişkeni		n	$\bar{X} \pm ss$	Med(Min-Max)	p
İlk yapılan uygulama	Evli	46	235,0 $\pm$ 6,4	235,0(105-305)	0,892
	Bekar	29	236,4 $\pm$ 7,6	236,4(137-300)	
İkinci yapılan uygulama	Evli	46	243,7 $\pm$ 4,7	243,7(176-312)	0,019
	Bekar	29	233,6 $\pm$ 8,5	233,6(87-303)	
Üçüncü yapılan uygulama	Evli	46	240,8 $\pm$ 5,4	240,8(120-298)	0,03
	Bekar	29	239,4 $\pm$ 5,8	239,4(153-307)	

Çizelge 4.8’de çalışma kapsamında yer alan çalışanların medeni durum değişkenine göre adaptasyon tutum ölçeğine bakış açıları karşılaştırılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ilk uygulama da bekar olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=236,4\pm 7,6$ ), evli olan çalışanların ( $\bar{X}=235,0\pm 6,4$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $p=0,892$ ,  $p>0,05$ ). İkinci yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan evli çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=243,7\pm 4,7$ ), bekar olan çalışanların ( $\bar{X}=233,6\pm 8,5$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,019$ ,  $p<0,05$ ). Üçüncü ve son yapılan uygulamanın sonucuna bakıldığında da çalışma kapsamında yer alan evli olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=240,8\pm 5,4$ ), bekar olan çalışanların ( $\bar{X}=239,4\pm 5,8$ ) aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,03$ ,  $p<0,05$ ). Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan ilk anketten elde edilen sonuçlarda çalışanların medeni durum değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, ikinci ve üçüncü uygulanan anket verileri neticesinde medeni durum değişkenin çalışanların işlerine olan adaptasyon tutumlarına karşı doğrudan doğruya etki ettiği ifade edilebilir. Medeni durum değişkeninden elde edilen bir başka sonuç ise evli olan çalışanlarının işlerine olan adaptasyon ortalamalarının, bekar olan çalışanlara göre daha yüksek

olduğu gözlenmiştir. Böylelikle evli olan çalışanların işlerine, bekar olan çalışanlarına göre daha hızlı adapte olabildikleri, bunun da nedeninin aile düzeninin getirmiş olduğu sorumluluktan kaynaklandığı ifade edilebilir.

Çizelge 4. 9. Çalışanların Gelir Değişkenine Göre Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

Gelir değişkeni		n	$\bar{X} \pm ss$	Med(Min-Max)	p
İlk yapılan uygulama	1500-2500 TL	53	235,6 $\pm$ 5,9	235,6(105-305)	0,737
	2501-3500 TL	16	239,8 $\pm$ 11,6	239,8(137-300)	
	3501 TL ve üzeri	6	223,8 $\pm$ 6,6	223,8(197-237)	
İkinci yapılan uygulama	1500-2500 TL	53	240,1 $\pm$ 5,4	240,1(87-312)	0,006
	2501-3500 TL	16	239,2 $\pm$ 8,0	239,2(190-300)	
	3501 TL ve üzeri	6	238,6 $\pm$ 18,1	238,6(174-300)	
Üçüncü yapılan uygulama	1500-2500 TL	53	239,2 $\pm$ 4,7	239,2(120-307)	0,002
	2501-3500 TL	16	235,8 $\pm$ 8,6	235,8(136-277)	
	3501 TL ve üzeri	6	261,1 $\pm$ 11,8	261,1(232-298)	

Çizelge 4.9’da çalışma kapsamında yer alan çalışanların gelir durumu değişkenine göre adaptasyon tutum ölçeğine bakış açıları karşılaştırılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ilk uygulama da 3501 TL ve üzeri gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}$ =223,8 $\pm$ 6,6) ile 1500 - 2500 TL arası gelire sahip çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}$ =235,6 $\pm$ 5,9), 2501 - 3500 TL arası gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}$ =239,8 $\pm$ 11,6) daha düşük olduğu gözlenmiş, buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (p=0,737, p>0,05). İkinci yapılan uygulamanın sonucunu incelendiğinde çalışma kapsamında yer alan 3501 TL ve üzeri gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}$ =238,6 $\pm$ 18,1) ile 2501 - 3500 TL arası gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}$ =239,2 $\pm$ 8,0), 1500 - 2500 TL arası gelire sahip çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}$ =240,1 $\pm$ 5,4) daha düşük olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p=0,006, p<0,05). Üçüncü ve son yapılan uygulamanın sonucu incelendiğinde de çalışma kapsamında yer alan 3501 TL ve üzeri gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}$ =261,1 $\pm$ 11,8), 1500 - 2500 TL arası gelire sahip çalışanların aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}$ =239,2 $\pm$ 4,4) ile 2501 - 3500 TL arası

gelire sahip olan çalışanların aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}=235,8\pm 8,6$ )daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ( $p=0,002$ ,  $p<0,05$ ). Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan ilk anketten elde edilen sonuçlarda çalışanların gelir düzeyi değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, ikinci ve üçüncü uygulanan anket verileri neticesinde gelir düzeyi değişkeninin çalışanların işlerine olan adaptasyon tutumlarına karşı doğrudan doğruya bir etken olduğu söylenebilir.

#### 4.4. ÇALIŞMA KAPSAMINDA YER ALANLARA UYGULANAN ADAPTASYON ÖLÇEĞİNİN GRUPLAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

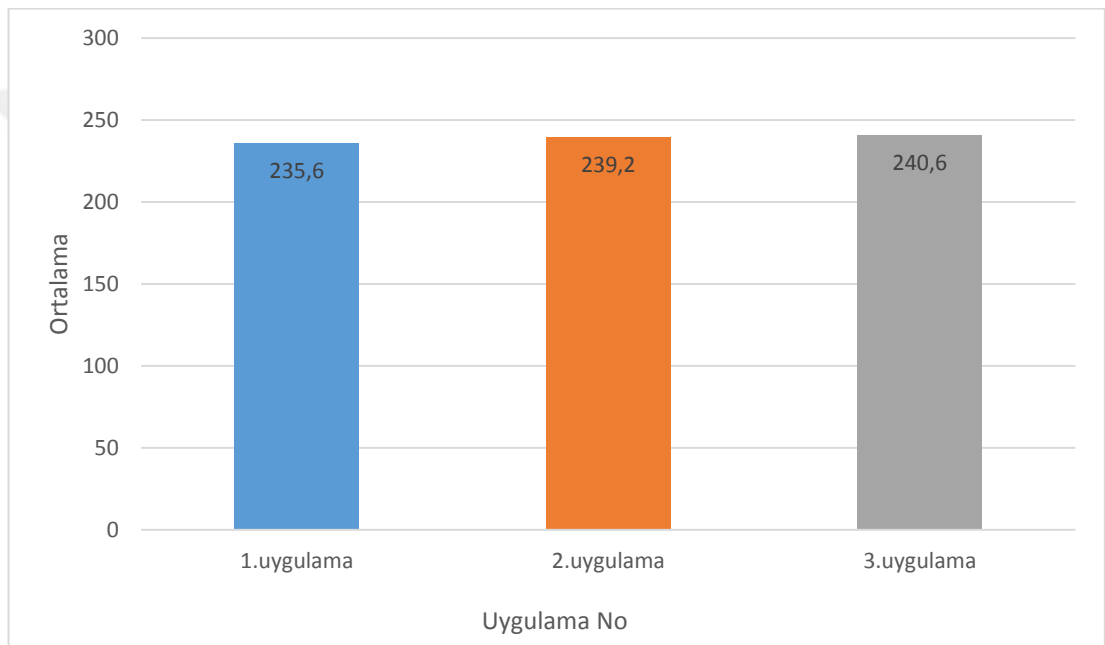
Bu bölümde çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan adaptasyon ölçeğinin gruplar açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular özetlenmiştir.

Çizelge 4. 10. Çalışanların Adaptasyon Tutum Ölçeğine Anket Yanıtları Ölçek Puan Dağılımı

	n	$\bar{X}\pm ss$	t	df	p
İlk Yapılan Uygulama	75	235,6 $\pm$ 42,3	48,1	74	<b>0,001</b>
İkinci Yapılan Uygulama	75	239,2 $\pm$ 38,2	54,3	74	
Üçüncü Yapılan Uygulama	75	240,6 $\pm$ 34,5	60,0	74	

Çizelge 4.10'da çalışma kapsamında yer alan katılımcılara uygulanan anketler sırasıyla 'ilk yapılan uygulama', 'ikinci yapılan uygulama' ve 'üçüncü yapılan uygulama' olarak ele alınmış ve elde edilen bulgular özetlenmiştir. Buna göre çalışma kapsamında yer alan katılımcılara ilk yapılan uygulamadan elde edilen aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}=235,6\pm 42,3$ ), ikinci yapılan uygulamadan elde edilen aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=239,2\pm 38,2$ ), üçüncü ve son yapılan uygulamadan elde edilen aritmetik ortalamalarından ( $\bar{X}=240,6\pm 34,5$ ) daha düşük olduğu ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ).

Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda çalışmanın uygulandığı kurum bünyesinde çalışanların işe olan adaptasyon süreçlerinin çalışma ortamlarında daha fazla zaman geçirmesiyle doğrudan doğruya bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle kurum içerisinde çalışan personellerin kurum içerisinde geçirdikleri zaman arttıkça, işlerine olan adaptasyon sürecinde de bir artış meydana geldiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte her bir uygulama için adaptasyon ölçeğinden elde edilen puanlar Şekil 4.15 üzerinde sunulmuştur.



Şekil 4. 15. Uygulama bazında adaptasyon ölçeği puan ortalamaları

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan, yaşadığı çevreyle, çalıştığı işyeriyle ve ortamlarla, kullandığı malzemeler, makinalar ve teçhizat ile yakın ilişki içindedir. Elbette bu etkileşimlerin içerisinde iş kazasının ortaya çıkmasında birden fazla etken rol oynamaktadır. Bu etkenler birbirinden bağımsız biçimde ele alındığında bazı yetersizlikler meydana gelecektir. Zira kazalarda çoğu etkenin farklı oranlardaki paylarına ait etkileşim ile meydana geldiği fikri hakim durumdadır.

İş kazaları, % 80 oranında kişilere, % 18 oranında fiziki ve mekanik çevresel koşullara, % 2 oranında ise tahmin edilemeyen hadiselerle ilgili biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu genellemeye göre, iş kazaları için takriben % 98'in üzerindeki bir oranda önleyici tedbirler alınabilmektedir. Kişilere bağlı kaza nedenleri; bireysel, fiziki ve psikolojik özellikler; fiziki ve mekanik çevresel koşullara bağlı kaza nedenleri ise, makinalara, imalat organizasyonlarına ve çevre faktörlerine bağlı kaza sebepleri biçiminde alt gruplara ayrılmaktadır (Çetin ve Gögül, 2015).

İş kazalarına sebep olan faktörler genel bazı özelliklere sahip olmakla beraber, ülkelere göre kendine has birtakım farklı özellikler de gösterebilmektedir. Genel manada iş kazalarına bakıldığında bu kazaların ülkelere ait sanayileşme biçimleri, işletme büyüklükleri, kaza istatistik ve araştırmaları ile ilgili veri tabanlarındaki yetersizlikler, denetim hizmetlerindeki eksiklikler, çalışanların nitelikleri ve toplumda iş güvenliğine dair bilincin yaratılmamış olmasından kaynaklandığı görülmektedir (Karadeniz, 2012).

İş kazalarının en önemli nedenlerinden bir tanesi de İş görenin adaptasyon problemi. Bireyin işine adaptasyonu, yetenekler ile işin beklentileri veya özellikleri ve kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir (Camkurt, 2007). Buna göre "iş" istihdam karşılığında bireyden beklenen görevlerdir. İş gören adaptasyonu kişisel bilgi, beceriler ve işin gereksinimleri veya bir kişinin ihtiyaç ve istekleri ve iş tarafından neyin sağlandığının eşleşmesidir. Adaptasyonun yüksek



oranda sağlanması ile, İş gören ve dolayısı ile işletme performansında artış gözlenirken; adaptasyonun sağlanamaması durumunda ise iş kazalarının meydana gelme olasılığı doğmaktadır.

Literatürde yer alan bazı çalışmalar (Demir, 2005; Emiroğlu ve Koşar, 2015; Kocabaş, 2015), İş gören için adaptasyon sürecinin 3 ay olduğunu göstermekle birlikte, adaptasyon sürecinde sağlanan oryantasyonların hem adaptasyon döneminde hem de sonraki dönemde iş kazalarının meydana gelme olasılığını düşürmektedir. Bu istatistiki bulgulardan hareketle, özellikle ilk üç aylık dönemde yaşanan kazaların araştırılması, nedenlerin tespit edilmesi ve önlenmesine yönelik adımlar atılması önemlidir. Araştırma bu önemli noktayı göz önünde bulundurmak sureti ile, iş hayatının ilk üç aylık süre zarfında ortaya çıkan iş kazalarının sebeplerinin araştırılması amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında adaptasyon sürecine ilişkin bilgilerin toplanması için aylık periyotlar ile 3 defa uygulanan Adaptasyon Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, 6 aylık bir periyot kapsamında; 2016 Ocak ve 2016 Haziran aylarında Mersin Serbest Bölge Limanında faaliyetini sürdüren bir çimento fabrikasında görevli 75 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu %90,7 ile erkekler oluşturmaktadır. Çalışılan alanın çimento fabrikası olmasından sebep, fabrika ağırlıklı olarak erkekleri istihdam etmekte ve dolayısı ile anket katılımcılarının çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bununla birlikte en çok katılımcı %46'lık oran ile 20-29 yaş aralığından olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%49,3) lise eğitim düzeyinde iken, %61,3'lük grup evli olduğunu beyan etmiştir. %70,7'lik bir katılımcı popülasyonu 1500-2500 TL aralığında gelire sahiptir. Anket uygulanan katılımcıların büyük çoğunluğunun (%65,3) yıl bazındaki tecrübe sayısı 6 ve üzerinde iken, %48'lik bir çoğunluk anketin uygulandığı işletmede 6 ay ile 1yıl arası bir zaman diliminden bu yana görev aldığını beyan etmiştir.

İş görenin işletmeye adaptasyonunun mümkün olan en kısa sürede sağlanması ve uyum sürecinde iş kazaları gibi ortaya çıkması muhtemel durumların ortaya çıkmasının önüne geçmek adına yapılabileceklerden bir tanesi yeni istihdam

edilen bireylere yönelik oryantasyonlar düzenlemektir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003). Oryantasyon çalışmaları, yeni elemanların işe alınması sonrasında, organizasyonu anlama ve mümkün olduğu kadar kısa süre içinde üretken bir eleman olmaları için tasarlanmış olan işe alıştırma aşaması demektir (Boylu, 2007). Bu doğrultuda, araştırma kapsamında “Şirketinizde oryantasyon programı uygulanıyor mu?” şeklinde yönetilen soruya katılımcıların %69,3’ü evet yanıtını vermiştir. Geri kalan %30,7’lik grubun oryantasyon programına dahil olmadıklarını beyan etmeleri işletmenin bu tür organizasyonlara gereken özeni göstermediğini ortaya koymaktadır. İşletme gerçekleştirdiği işe alımların bir bölümünde oryantasyonlar düzenlerken, bir bölümünde düzenlememektedir.

Katılımcıların adaptasyon düzeyini ölçmek üzere hazırlanan ölçeğe verilen yanıtlardan elde edilen toplam puanlar birinci uygulama için  $235,6 \pm 42,3$ ; ikinci uygulama için  $239,2 \pm 38,2$  ve üçüncü uygulama için  $240,6 \pm 34,5$  olarak gerçekleşmiştir. Birer aylık ara ile gerçekleştirilen uygulamalarda elde edilen toplam puanlardaki bu artışın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olup olmadığını sınamak adına gerçekleştirilen test sonucunda anlamlılık (p) değeri 0,001 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu değer in eşik anlamlılık için eşik değer olan 0,05’in altında kalmasından dolayı katılımcıların adaptasyon düzeyleri her geçen gün istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilecek düzeyde yükselmektedir. Literatürde yer alan bazı çalışmalar araştırmadan elde edilen bu bulguyu desteklemektedir (Cam, 2006; Kartal, 2008; Duran, Sezgin ve Çoban, 2015). Diğer taraftan adaptasyon probleminin zamanla aşılmasına karşılık, örgüt içerisinde meydana gelen bazı durumlar karşısında birey işten soğuyabilmekte, aşıldığı düşünülen adaptasyon problemi tekrar gündeme gelebilmektedir. İş gören yabancılaştırılması olarak tanımlanan bu durum Tutar (2010)’ın çalışmasında gözlemlenebilmektedir.

Araştırma kapsamında hazırlanan demografik formda yer alan değişkenlerin adaptasyon tutumları üzerindeki etkisinin incelenmesi için gerçekleştirilen fark analizlerine göre; cinsiyet birinci uygulamada herhangi bir manidar etki yaratmazken, ikinci ve üçüncü uygulamaların her ikisinde de anlamlı etki yaratmaktadır. İşyerinde geçirilen ikinci ve üçüncü ayların sonunda kadınların

adaptasyon puanları erkeklerden daha yüksek olarak hesaplanmıştır. Gürbüz ve Yüksel (2011)'in yaptığı araştırmada çalışma ortamında duygusal zekanın iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisinden her 3 örgüt değişkeni için de kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olarak bulunması, kadınların adaptasyon yeteneklerinin erkeklerden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yaş değişkeninin adaptasyon süreci üzerinde etkisinin incelemek üzere yapılan analizlerde yaşın, her üç uygulamada da anlamlı bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bu bulgunun aksine; Bayramlık, Bayık ve Güne (2015) tarafından yapılan araştırmada yaşın doğrudan bireyin işe adaptasyonu üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Yıldız (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da yaşın uyum süreci üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen birinci ve üçüncü uygulamalarda eğitim düzeyinin adaptasyon tutumları arasında herhangi bir anlamlı etki yaratmadığı bulunurken, ikinci uygulamada eğitim düzeyinin anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Söz konusu farklılık için ölçekten alınan toplam puanlar kontrol edildiğinde, önlisans ve lisans düzeyindeki katılımcıların en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgudaki tutarsızlığın, çalışma örnekleminin verdiği yanıtların tutarsız olmasından ya da şeffaf olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü literatürde yer alan çalışmaların birçoğu eğitim düzeyinin artması ile birlikte uyum sürecinin kısılacağı bildirmektedir (Bayramlık, Bayık ve Güne, 2015; Tutar, 2010; Kartal, 2008).

Medeni durumun adaptasyon tutumları üzerindeki etkisi incelendiğinde birinci araştırmada istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşılamazken, ikinci ve üçüncü uygulamalarda evli katılımcıların daha yüksek ölçek puanı ile anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Erbek ve arkadaşları (2005), evli bireylerin mevcut evliliklerinde uyum süreçlerini yaşayarak deneyim kazanmalarından mütevellit, yeni ortamlara ve özellikle kariyer planlamaları çerçevesinde adımlayacakları yeni

basamaklara adapte olmada bekarlara nazaran görece daha avantajlı olduklarını vurgulamaktadır.

Gelir düzeyi, ikinci ve üçüncü uygulamalarda adaptasyon tutumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki yaratmaktadır. Fakat ilk uygulamada gelir düzeyi herhangi bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen bu bulgunun, işe alımın ilk ayında yapılan anket çalışmasına katılan bireylerin henüz maaşlarını almamış olmasının ve yeni işe başlamaları sebebi ile geçim kaygılarının ağır basmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü bireyler, maddi yönden kaygı yaşamaları durumunda çevre ile ilişki ve uyumlarında problem yaşar (Sağlam ve Sağlam, 2005).

Araştırmadan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, zaman içerisinde adaptasyon problemlerinin aşılma; işletmesi ile uyum sağlayan iş görenler işlerine ve işyerlerine olan hakimiyetlerini artırmaktadır. Bu hali ile muhtemel iş kazalarının önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Çünkü iş gören, işine hakim olursa kaza riskini oldukça düşürmüş olur.

Türkiye’de ağırlığı olan egemen işletme tipleri genel olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Bu işletmeler, iş güvenliğine, işçi eğitime ve denetimine dair konulara yeterince önem vermediğinde, bu işlerle ilgili finansman kaynaklarının sınırlı oluşu, iş kazalarını arttıran bir faktör olmaktadır. Sanayinin yapısında değişiklik meydana gelmekte, gün geçtikçe ağır sanayiye daha fazla kayılmaktadır. Klasik imalat metotlarının haricinde makinanın, enerjinin v.s. daha yoğun kullanımıyla işçilerde bu geçiş safhalarına hazırlıksız olunma durumu tehlikelerin yenilerini yaratmaktadır.

Ülkemizde faaliyetlerini sürdüren bu küçük ve orta ölçekli işletmeler kaçak işçi çalıştırdığı bilinmekte olan bir gerçektir. Ülkede, yaptığı iş nedeniyle bir sosyal güvenlik kurumuna kayıt olmaksızın çalışanlara ait oran ise % 43,2’dir. Kayıt dışı çalışanların geçirdikleri kazalarla ilgili bilgi alınamadığından bunlara önlem alınmasının imkanı bulunmamaktadır.

İş kazalarında izlenen negatif seyir, iş sağlığı ve güvenliği yönünden mevzuatta bulunan modernleşme ve ilerlemenin uygulamaya yansımadağı görülmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatın, mevcut kazaların önlenmesindeki başarısı için öncelikle etkin uygulanabilirliğin sağlanması gerekmektedir. Önleyici niteliğe sahip mevzuat sadece uygulandığı zaman iş kazaları önlenebilmektedir. İşletmelerde sağlıklı yapılanma, çalışma koşul ve ortamından doğabilecek tehlikeleri önleme, çalışanlara ait fiziki ve ruhi yapıların muhafaza edilmesi ve geliştirilmesi; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına gerekli ehemmiyetin verilmesiyle mümkün olacağı unutulmamalıdır.

Türkiye’de görülmekte olan iş kazalarının çoğı 50 kişinin altında işçi çalıştırmakta olan küçük ve orta ölçekli işletmelerde görülmektedir. İş Kanununun gereğince iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması, mühendis ve teknik elemanların bulundurulması, ve işyeri hekiminin bulundurulması zorunluluğıysa 50 kişiden çok işçi çalıştırmakta olan işyerleri için geçerlidir. 50’nin altında işçi çalıştıran işletmelere de bir zorunluluğun getirilmesi, istihdamda % 60’ı oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki iş kazalarındaki yoğunluğun kontrol altına alması için etkili olacaktır.

Çalışmadaki barışın sağlanması amacıyla çağımızda yalnızca manevi disiplinlerle temennilerin yeterli olmadığı bilinmektedir. Etkin bir iş denetiminin yokluğu durumunda iş mevzuatının uygulanıp uygulanmaması tarafların yani kuvvetli olan işveren grubunun insafına terkedilmiş olmaktadır. Bundan dolayı konunun ehemmiyeti ve kamu düzenindeki ilgi sebebiyle iş mevzuatındaki denetim ülkemizde devletin bir görevi olarak kabul edilmektedir. Fakat, ülkemizde iş denetimi için görevli müfettişlerin sayısı Avrupa Birliğı’nin üyesi ülkelere nazaran daha az sayıdadır. Mevcut müfettiş sayısı ile işyerlerinde her sene sadece % 5 oranında denetleme yapılabilmektedir. İngiltere, Fransa ve Almanya’daki nüfus, ülkemizdeki nüfusa yakın olmasına rağmen Fransa ve İngiltere’de iş müfettişi sayısı Türkiye’de bulunan iş müfettişi sayısına göre üç kat, Almanya’da bulunan iş müfettişleri sayısı ise Türkiye’deki iş müfettişi sayısına göre yaklaşık altı kat fazladır. Şayet ülkemizde iş kazalarındaki oran reelde katlanılabilir bir seviyeye

çekilmek isteniyor ise, ülkedeki iş müfettişi sayısı Avrupa standartlarına çıkarılmalıdır.



## KAYNAKLAR

- Aksay, K., ve Yasım, Y. K. (2016). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği. *Journal Of International Social Research*, 9(43).
- Alataş, C. (2007). İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme metotları ve risk yönetimi, Kocaeli üniversitesi, fen bilimleri enstitüsü, yüksek lisans tezi, Kocaeli.
- Bayır, M., Ergül, M. (2006). İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Martı Ajans, Bursa.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., ve Güney (2015). G. Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Bilgin, A. C., Ergör, A., ve Demiral, Y. (2015). Tuzla Tersaneleri Raporları Ve İş Sağlığına Yaklaşım. *Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi (Msg)*, 9(34).
- Boylu, Y. (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programlarına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(22). 259-269.
- Cam, E. (2006). Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Journal Of Human Sciences*, 1(1).1-10.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi Ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20 (6), 80-107.
- Canpolat, P. (2008). Projelendirme ve Şantiye Yerleşim Projesi Hazırlanması Aşamasında İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Bir Öneri, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Centel, T., Demircioğlu, M. (2003). İş hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2006). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler.

Çetin, M., ve Göğül, P. K. (2015). Türkiye'deki İş Kazaları Ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu Ve Politika Önerisi. Sosyoloji Konferansları, (51), 1-29.

Deliönü, Ö., ve Utlu, Z. (2016). High School And Equivalent Schools In The Occupational Health And Safety Occupational Health And Safety Hazards Outside Lise Ve Dengi Okullarda İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Dışındaki Tehlikeler. Journal Of Human Sciences, 13(1), 1514-1531.

Demir, Y. (2005). İş ile Personel Uyumu ve Önemi. Üçüncü Sektör Kooperatifçilik 148, 97-108.

Demirhan, S. A., Çelen, B., Çelen, M. F., ve Şahinler, N. (2016). Hayvancılıkta İş Sağlığı Ve Güvenliği. Nevşehir Bilim Ve Teknoloji Dergisi, 303-314.

Duran, E., Sezgin, F., ve Çoban, O. (2015). Aday Sınıf Öğretmenlerinin Uyum Ve Sosyalleşme Sürecinin İncelenmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(31), 465-478.

Emiroğlu, C., ve Koşar, L. (2015). Toplumsal Ve Bireysellik Diyalektiğinde İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi (MSG), 10(35). 2-15.

Erbek, E., Beştepe, E., Akar, H., Eradamlar, N., ve Alpkın, R. L. (2005). Evlilik uyumu. Düşünen Adam, 18(1), 39-47.

Erdoğan, S., Ergüven, S., ve Çağlayan, Ç. (2015). Kocaeli Sanayi Odasına Kayıtlı Sanayi Kuruluşlarında İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Örgütlenmesinin Değerlendirilmesi. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi (Msg), 5(17).



Güteryüz Ş. N. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Güneş, T. (2015). Madencilikte Taşeron Ve Güvencesiz Üretim: İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi (Msg), 13(49-50).

Güngör, E. (2008). İş sağlığı ve güvenliği kavramının toplam kalite yönetimi açısından irdelenmesi ve talaşlı üretim sanayisinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma, Marmara üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, yüksek lisans tezi, İstanbul.

Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190.

Hatice, E. R. O. L., ve Özdemir, A. (2015). Türkiye’de İstihdam Politikalarında “İş Sağlığı Ve Güvenliği” nin Yeri. Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.

Hatipoğlu, Ö. (2006). İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Mevcut Durumu Ve Bir Araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

[http://www.thasak.org/denizli/docs/who\\_anayasa.pdf](http://www.thasak.org/denizli/docs/who_anayasa.pdf)

<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/is103.pdf>

İnal, F. (2004). İş sağlığı ve güvenliği esasları eğitim notları, eğitim danışmanlık, İstanbul.

İncesu, E., ve Atasoy, A. (2015). Hemşirelerin Çalışan Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü Algılarının Çalışan Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü Ölçeği Kullanılarak İncelenmesi. Health Care, 2(3), 119.

- Kang, S.K. (2009). Editorial-Seoul Declaration On Safety And Health At Work. *Industrial Health*, 47, 1-3.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15-72.
- Kartal, S. (2008). Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Katkıları Ve İki Örnek Olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88.
- Kılış, İ., Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri*, 3, (1), 23-47.
- Kocabaş, F. (2015). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(10), 33-53.
- Lim, TE. (2004). İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri OHSAS 18001:1999 Değerlendirme ve kurma el kitabı, ICC (çev), 3. Baskı, İstanbul.
- Özkılıç, Ö. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, TİSK Yayınları, No: 246.
- Özkılıç, Ö. (2006). ‘İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sağlam, M., ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Silverthorne Colin, "The Impact Of Organizational Culture And Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Job Satisfaction In Taiwan" *Leadership ve Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 7, 2004, Ss:592-599.
- Silahlı, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.

- Sipahi, İ. (2006). İş Sağlığı Ve Güvenliği'nde Eğitimin Önemi. İş Sağlığı Ve Güvenliği, 30, 24-27.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, “İstatistik Yıllıkları”, 2009, (<http://www.sgk.gov.tr>) (Erişim Tarihi: 15.07.2016).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, “İstatistik Yıllıkları”, 2015, (<http://www.sgk.gov.tr>) (Erişim Tarihi: 15.07.2016).
- Şimşek, Ş., Vd. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütsel Davranış. Konya: Adım Matbabacılık.
- Tahiroğlu, F. (2003). Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tarhan, M. (2015). Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu Olarak Mobbing, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Telman, N. (1990). İşçi sağlığında iş kazaları ve insan faktörü, TÜSSİDE İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Yönetimde Verimlilik Semineri, Gebze, 22-23 Kasım.
- Topaloğlu, M., ve Sökmen, A. (2003). İşe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin etkinliği ve işgören performansı ilişkisi (Ankara’da bir uygulama). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 126-151.
- Tortop, N. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Turuç, Ö., ve Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kiş-i-Örgüt Uyumu Ve Amire Güven-Kiş-i-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 57-78.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması Ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, 65(01), 175-204.

- Ulutaş, M., Kalkan, A., ve Bozkurt, Ö. Ç. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu Ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations ve Human Resources*, 17(1).
- Ulutaşdemir, N., Dokur, M., Bayraktar, N., Bostanoğlu, H., Çopur, E. Ö., ve Çolakfakıoğlu, İ. (2015). Gaziantep'te Özel Bir Fabrikada İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe University Faculty Of Health Sciences Journal*, 1.
- Ünal, A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Analizinin Önemi. Ankara: Ekin Yayınları.
- Werbel James D.- Demarie Samuel M.,—Aligning Strategic Human Resource Management And Person-Environment Fitl, *Human Resource Management Review*, Vol.15, No.4, 2005, Ss:247-262.
- Yıldız, M. L. (2006). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumuna, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Journal Of Selection And Assessment*, 14(2), 156-166.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumuna, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 153-173.
- Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, *Mühendis ve Makine Dergisi*, Ankara, S.592, 27-32.
- Yiğit, A. (2008). İş Güvenliği ve Sağlığı Kitabı, Aktüel Yayınları, 1-6.



## B. ADAPTASYON TUTUM ÖLÇEĞİ ANKETİ

Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/departmanının geçmişi hakkında çok az bilgiye sahibim.					
2. Çalıştığım şirketin geleneklerine, tören ve kutlamalarına aşina değilim.					
3. Çalıştığım şirketin uzun zamandır var olan geleneklerini biliyorum.					
4. İçinde bulunduğum çalışma grubunun/çalıştığım departmanın geçmişi hakkında bilgi verecek iyi bir kaynak olurum.					
5. Çalıştığım şirketin geçmişini biliyorum.					
6. İşimin/mesleğimin özel terimlerini ve kelime dağarcığını iyi biliyorum.					
7. Çalıştığım şirketin özel dilini çok iyi bilmiyorum.					
8. Şirket içerisinde kullanılan kısaltmaların ne anlama geldiğini her zaman anlamıyorum.					
9. Mesleğimdeki/işimdeki kelimelerin özel anlamlarını ve kullanılan özel dili anlayabiliyorum.					
10. Mesleğimde/işimde kullanılan kısaltmaların çoğunun ne anlama geldiğini biliyorum.					
11. Çalıştığım şirkette işlerin tam olarak nasıl yürüdüğünü öğrendim.					
12. Şirketimdeki en etkili insanların, kimler olduğunu biliyorum.					
13. Şirkette izlenen politikaları iyi anlamış değilim.					
14. Alanımda en çok arzu edilen görevlerin bana verilmesi için nelerin yapılması gerektiğinden her zaman emin olamıyorum.					
15. Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla “ekipten biri” olarak tanımlanabilirim.					
16. Şirketimin amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.					
17. Şirketime iyi uyum sağladığımı düşünüyorum.					

Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
18. Şirket tarafından belirlenen değerlere her zaman inanmıyorum.					
19. Şirketimin amaçlarını iyi biliyorum.					
20. Şirketimin değerlerini temsil eden bir çalışana iyi bir örnek olabilirim.					
21. Şirket tarafından belirlenen amaçları destekliyorum.					
22. Henüz işimi en ince ayrıntısına kadar öğrenmedim.					
23. İşimi etkin bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.					
24. İşimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.					
25. İşimi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli yetenekleri ve becerileri tam olarak geliştirebilmiş değilim.					
26. İşimin gerektirdiği tüm ödev ve görevleri biliyorum.					
27. Genellikle işlerim ile ilgili problemlerden yakınmam.					
28. Olaylara olumlu bakmam.					
29. Görevlerimi hatasız yaparım.					
30. Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim.					
31. Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim.					
32. İş arkadaşlarımı işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendiririm.					
33. Kurum hakkında yapılan eleştirilerde kurumumu savunurum.					
34. Fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm.					
35. Kurumdaki değişimleri izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım.					
36. İşe zamanında gelirim.					
37. Çay, kahve ve yemek aralarını uzatmam.					
38. İşe gelmemek konusunda geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile devamsızlık yapmam.					

<b>Değişkenler</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
39. İşlerimi zamanında tamamlayamam.					
40. İş arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarımı düzenlerim.					
41. Kurumuma yeni katılan personelin işine intibakı konusunda yardımcı olurum.					
42. Herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarımın görevlerini gönüllü olarak yaparım.					
43. Hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarıma yardım ederim.					
44. İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm.					
45. Birlikte yapılan işleri nasıl geliştirebileceğime ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarım ile sürekli iletişim kurarım.					
46. Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alırım ve danışırım.					
47. İş arkadaşlarımın haklarını yemem.					
48. Hayatımda değer verdiğim şeylerle çalıştığım kurumun değer verdiği şeyler çok benzemektedir.					
49. Kişisel değerlerim çalıştığım kurumun değer ve kültürüyle örtüşmektedir.					
50. Çalıştığım kurumun değerleri ve kültürü hayatta değer verdiğim şeylerle uyumludur.					
51. İşimin bana sağladığı olanaklarla benim işimden beklentilerim uyumludur.					
52. Bir işte aradığım özellikler, şu an çalıştığım iş tarafından karşılanmaktadır.					
53. Bir işten istediğim her şeyin neredeyse tamamını şuan ki işim bana vermektedir.					



Değişkenler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
54. Kişisel yeteneklerimle, çalıştığım işi yapmak için gerekli yetenekler örtüşmektedir.					
55. Becerilerim ve eğitimim işimin gerekleriyle uyumaktadır.					
56. Yeteneklerim ve eğitimim işimin benden talep ettikleriyle uyumludur.					
57. Hayatımda değer verdiğim şeylerle iş arkadaşlarımdan değer verdikleri çok benzemektedir.					
58. Kişisel değerlerim iş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürüyle örtüşmektedir.					
59. İş arkadaşlarımdan değerleri ve kültürü hayatımda değer verdiğim şeylere benzemektedir.					
60. Hayatımda değer verdiğim şeyler yöneticimden değer verdiklerine çok benzemektedir.					
61. Kişisel değerlerim yöneticimden değer ve inanışlarıyla örtüşmektedir.					
62. Yöneticimden değer ve inanışlarıyla hayatımda değer verdiğim şeyler uyumludur.					
63. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
64. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyimin yeterli olmadığını düşünüyorum.					
65. Çalıştığım kurum bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizlerinin yapıldığını biliyorum.					
66. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular bulunmaktadır.					
67. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucular hakkında eğitimler verilmektedir.					

<b>Değişkenler</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
68. Çalıştığım kurum bünyesinde çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler karşısında gerekli uyarı levha ve işaretler bulunmaktadır.					



## ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

**Adı Soyadı:** FATMA GÜL KAHRAMAN

**Doğum Tarihi:** 18/02/1988

**Öğrenim Durumu:** YÜKSEK LİSANS

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lise	FEN BİLİMLERİ	Çağrı Bey Lisesi (YDAL)	2002-2006
Lisans	Jeofizik Mühendisliği	Cumhuriyet Üniversitesi	2008-2012
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Mersin Üniversitesi	2015-

### ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

- 2008-2016 Yılları Arasında Ülkemizde Meydana Gelen İş Kazaları ve Değişim Analizi / 1.Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştığı Zorluklar ve Uzman Psikolojisi / 1.Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi
- İş Yaşamında Stres ve Stresi Etkileyen Faktörler / 8.Uluslararası İş Sağlığı Güvenliği Konferansı
- Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazalarının Sektöre ve İşçi Eğitimi Durumuna Göre Dağılımı / 8.Uluslararası İş Sağlığı Güvenliği Konferansı