

**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İMALAT SEKTÖRÜNDEKİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN
GÜVENLİK PERFORMANSINA ETKİLERİ**

ARDA AKSU

KOCAELİ 2019

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İMALAT SEKTÖRÜNDEKİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN
GÜVENLİK PERFORMANSINA ETKİLERİ

ARDA AKSU

Prof.Dr. Hakan PEKEY
Danışman Kocaeli Üniversitesi
Doç.Dr. Asude ATEŞ
Jüri Üyesi, Sakarya Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Aytaç ÇINAR
Jüri Üyesi, Kocaeli Üniversitesi

Tezin Savunulduğu Tarih: 30.12.2019



ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın amacı, imalat sektöründeki güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansına etkisini inceleyerek Türkiye’deki literatüre katkı yapmaktır.

Tez çalışmamda desteğini esirgemeyen, çalışmalarına yön veren, bana güvenen ve yüreklendiren danışmanım Prof.Dr. Hakan PEKEY’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca görüşleri ile çalışmalarına katkıda bulunan, karşılaştığım her zorlukta desteğini ve zamanını esirgemeyen hocam Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Aytaç ÇINAR’a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca bana güç veren en büyük destekçilerim, her aşamada sıkıntılarımı ve mutluluklarımı paylaşan sevgili babam Seyhan AKSU, annem Handan AKSU, kardeşim Berkay AKSU ve eşim Burcu AKSU’ya teşekkürlerimi sunarım.

Aralık – 2019

Arda AKSU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	iv
TABLolar DİZİNİ	v
SİMGELEr VE KISALTMALAR.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	3
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	4
1.3. İş Kazaları	5
1.3.1. İş kazalarının önemi	6
1.4. Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Performansına Genel Bir Bakış.....	7
1.5. Kültür ve Örgüt Kültürü Kavramları.....	14
1.5.1. Kültür	14
1.6. Örgüt Kültürü	16
1.6.1. Örgüt tanımı	16
1.6.2. Örgüt kültürü kavramı.....	16
1.6.3. Örgüt kültürünün önemi.....	17
2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI.....	19
2.1. Güvenlik Kültürü Tanımı	19
2.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri	20
2.3. Güvenlik Kültürünü Ölçümü.....	21
2.4. Güvenlik Kültürünün Oluşması	23
2.5. Güvenlik Performansı	25
2.6. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri	27
2.7. Güvenlik Kültürü Konusunda Yapılan Çalışmalar	27
2.8. Güvenlik Performansı Konusunda Yapılan Çalışmalar	29
3. UYGULAMA	29
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	29
3.1.1. Araştırmanın evreni ve örneklem.....	29
3.1.2. Veri toplama süreci ve araçları	29
3.1.3. Araştırmanın hipotezleri.....	31
3.1.4. Verilerin analizi.....	32
3.1.5. Güvenirlilik analizi.....	33
4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	34
4.1. Demografik Bulgular	34
4.2. Güvenlik Kültürü ve Demografik Değişkenler İlişkisi	42
4.3. Güvenlik Performansı ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi.....	74
4.4. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Değişkenlerinin İlişkisi.....	88
4.5. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Korelasyonu.....	91
4.6. Genel Değerlendirme	94
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	100

KAYNAKLAR	102
EKLER.....	106
KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER	114
ÖZGEÇMİŞ	115



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Türkiye'deki sigortalıların dağılımı, 2017	7
Şekil 1.2. İş kazalarının cinsiyete göre dağılımı	10
Şekil 1.3. İş kazası / ölüm sayısı oranı, 2017	10
Şekil 1.4. Ekonomik faaliyet sınıflamasına göre iş kazaları, 2017	11
Şekil 1.5. Ölümlü iş kazaları, 2017	11
Şekil 1.6. İş kazaları yaş dağılımı, 2017	12
Şekil 1.7. İş kazalarının son işveren nezdindeki çalışma süresi dağılımı	12
Şekil 1.8. İş kazasının olduğu saate göre iş kazası sayısı, 2017.....	13



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. İş kazası ve meslek hastalığı genel istatistikler	8
Tablo 1.2. İş kazalarının iş göremezlik sürelerine göre dağılımı	9
Tablo 1.3. İş kazası işyeri büyüklüklerine göre dağılımı, 2017	13
Tablo 1.4. İş kazalarının meslek gruplarına göre dağılımı, 2017.....	14
Tablo 3.1. Ölçek sorularıyla ilgili tanımlayıcı istatistik ve güvenilirlik	33
Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımı	34
Tablo 4.2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı.....	34
Tablo 4.3. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı.....	34
Tablo 4.4. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı	35
Tablo 4.5. Katılımcıların şehirlere göre dağılımı.....	35
Tablo 4.6. Katılımcıların iş yerinde çalışma süresine göre dağılımı.....	35
Tablo 4.7. Katılımcıların toplam iş tecrübesine göre dağılımı.....	36
Tablo 4.8. Katılımcıların iş yerinde çalışılan bölüme göre dağılımı.....	36
Tablo 4.9. Katılımcıların çalışma şekline göre dağılımı	36
Tablo 4.10. Katılımcıların iş yerindeki konuma göre dağılımı.....	36
Tablo 4.11. Katılımcıların iş yerinin yabancı ortağı varlık dağılımı.....	37
Tablo 4.12. Katılımcıların iş yerinde toplam çalışan sayısı dağılımı.....	37
Tablo 4.13. Katılımcıların iş yerinde toplam çalışan sayısı dağılımı.....	37
Tablo 4.14. Katılımcıların çalışılan işletmenin faaliyet alanı dağılımı.....	38
Tablo 4.15. Katılımcıların iş güvenliğinden sorumlu departman dağılımı	38
Tablo 4.16. Katılımcıların iş yerinde sendika var/yok dağılımı.....	38
Tablo 4.17. Katılımcıların iş yerinde tam zamanlı isg uzmanı dağılımı.....	39
Tablo 4.18. Katılımcıların iş yerinde ohsas yönetim sistemi dağılımı	39
Tablo 4.19. Katılımcıların ekonomik durumlarına yaklaşımları dağılımı	39
Tablo 4.20. Katılımcıların yaptıkları işle ilgili özel eğitim dağılımı	39
Tablo 4.21. Katılımcıların işe başlarken alınan eğitim yeterlilik dağılımı	40
Tablo 4.22. Katılımcıların iş yeri memnuniyetlerine göre dağılımı.....	40
Tablo 4.23. Katılımcıların iş hayatında iş kazası yaşama dağılımı.....	40
Tablo 4.24. Katılımcıların iş yerinde iş kazasına uğrama dağılımı.....	40
Tablo 4.25. Katılımcıların iş yerinde yakın kaza dağılımı.....	41
Tablo 4.26. Katılımcıların iş kazalarına en fazla hangi durum dağılımı.....	41
Tablo 4.27. Katılımcıların iş kazası yaşayan yakını olup olması dağılımı.....	41
Tablo 4.28. Katılımcıların iş yerinde güvensiz davranışlar dağılımı	41
Tablo 4.29. Katılımcıların işi beklenenden hızlı yapması dağılımı	42
Tablo 4.30. Katılımcıların kişisel koruyucuları zorunlu takma dağılımı	42
Tablo 4.31. Cinsiyet ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	43
Tablo 4.32. Yaş ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	46
Tablo 4.33. Medeni durum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler.....	43
Tablo 4.34. Eğitim durumu ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	46
Tablo 4.35. Şehir ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	47
Tablo 4.36. İş yerinde çalışma süresi ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	49
Tablo 4.37. Toplam iş tecrübesi ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler.....	51
Tablo 4.38. İş yerinde çalışılan bölüm ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	52

Tablo 4.40. İş yerindeki konum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	54
Tablo 4.41. İş yerinin yabancı ortağı olması ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	55
Tablo 4.42. Toplam çalışan sayısı ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler.....	56
Tablo 4.43. İşletme faaliyet süresi ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	58
Tablo 4.44. İşletmenin faaliyet alanı ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	60
Tablo 4.45. İş güvenliğinden sorumlu departman güvenlik kültürü ilişkisi	62
Tablo 4.46. İş yerinde sendika olması ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	62
Tablo 4.47. İş yerinde isg uzmanı olması ve güvenlik ilişkisi.....	63
Tablo 4.48. OHSAS 18001 yönetim sistemi ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	64
Tablo 4.49. Ekonomik durum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler	64
Tablo 4.50. İş ile ilgili özel eğitim alınması ve güvenlik kültürü ilişkisi	66
Tablo 4.51. Alınan eğitim yeterli olması ve güvenlik kültürü ilişkisi	66
Tablo 4.52. İş yerinden memnun olma ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	67
Tablo 4.53. Hayatında iş kazasına uğrama ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	69
Tablo 4.54. Bu iş yerinde iş kazasına uğrama ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	69
Tablo 4.55. İş yerinde yakın kaza yaşama ve güvenlik kültürü ilişkisi	70
Tablo 4.56. İş kazalarının en fazla sebebi ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	70
Tablo 4.57. İş kazası yaşayan yakın olması ve güvenlik kültürü ilişkisi	71
Tablo 4.58. Güvensiz davranışlar sergileme ve güvenlik kültürü ilişkisi.....	72
Tablo 4.59. İş hızı yapmak ve güvenlik kültürü arasındaki ilişki.....	73
Tablo 4.60. Koruyucuları zorunlu takmak ve güvenlik kültürü ilişkisi	73
Tablo 4.61. Cinsiyet ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler	74
Tablo 4.62. Yaş ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler	74
Tablo 4.63. Medeni durum ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler.....	75
Tablo 4.64. Eğitim durumu ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler	75
Tablo 4.65. Şehir ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler	76
Tablo 4.66. İş yerinde çalışma süresi ve güvenlik performansı ilişkisi	76
Tablo 4.67. Toplam iş tecrübesi ve güvenlik performansı ilişkisi	77
Tablo 4.68. İş yerinde çalışılan bölüm ve güvenlik performansı ilişkisi	77
Tablo 4.69. Çalışma şekli ve güvenlik performansı ilişkisi.....	78
Tablo 4.70. İş yerindeki konum ve güvenlik performansı ilişkisi.....	78
Tablo 4.71. İş yerinin yabancı ortağı ve güvenlik performansı ilişkisi.....	79
Tablo 4.72. Toplam çalışan sayısı ve güvenlik performansı ilişkisi.....	79
Tablo 4.73. Faaliyet süresi ve güvenlik performansı arasındaki ilişki.....	80
Tablo 4.74. Faaliyet alanı ve güvenlik performansı arasındaki ilişki	80
Tablo 4.75. İş güvenliği departmanı ve güvenlik performansı ilişkisi.....	81
Tablo 4.76. İş yerinde sendika olması ve güvenlik performansı ilişkisi.....	81
Tablo 4.77. İş yerinde isg uzmanı olması ve güvenlik performans ilişkisi.....	81
Tablo 4.78. OHSAS 18001 yönetim sistemi olması ve güvenlik ilişkisi.....	82
Tablo 4.79. Ekonomik durum ve güvenlik performansı arasındaki ilişki.....	82
Tablo 4.80. İşle ilgili özel eğitim almak ve güvenlik performansı ilişkisi.....	83
Tablo 4.81. Alınan eğitim yeterli olması ve güvenlik performansı ilişkisi.....	84
Tablo 4.82. İş yerinden memnun olma ve güvenlik performansı ilişkisi.....	84
Tablo 4.83. Hayatında iş kazasına uğrama ve güvenlik performansı ilişkisi.....	85
Tablo 4.84. İş yerinde iş kazasına uğrama ve güvenlik performansı ilişkisi	85
Tablo 4.85. İş yerinde yakın kaza yaşama ve güvenlik performans ilişkisi.....	85
Tablo 4.86. İş kazalarının en fazla sebebi ve güvenlik performansı ilişkisi	86
Tablo 4.87. İş kazası yaşayan yakın ve güvenlik performansı ilişkisi	86

Tablo 4.88. Güvensiz davranış sergileme ve güvenlik performansı ilişkisi	87
Tablo 4.89. İşi hızlı yapmak ve güvenlik performansı arasındaki ilişki	88
Tablo 4.90. Koruyucuları zorunlu takmak ve güvenlik performansı ilişkisi	88
Tablo 4.91. Değişkenlerin güvenliğe uyma ile regresyon analizi	89
Tablo 4.92. Değişkenlerin güvenlik katılımı ile regresyon analizi	90
Tablo 4.93. Güvenlik kültürü ile güvenlik davranışların korelasyonu.....	91



SİMGELER VE KISALTMALAR

ANOVA	: One Way Anova Analysis (Tek Yönlü Varyans Analizi)
B	: Beta
ÇK	: Çalışan Katılımı
GE	: Güvenlik Eğitimi
GF	: Güvenlik Farkındalığı
GK	: Güvenlik Katılımı
Gİ	: Güvenlik İletişimi
GÖ	: Güvenlik Önceliği
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
GU	: Güvenlik Uyumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
H	: Hipotez
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IAEA	: International Atomic Energy Agency (Uluslararası Atom Enerji Ajansı)
K	: Kadercilik
M	: Ortalama
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
RK	: Raporlama Kültürü
SS	: Standart Sapma
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YB	: Yönetim Bağlılığı
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

İMALAT SEKTÖRÜNDEKİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSINA ETKİLERİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, imalat sektöründeki güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansına etkisini inceleyerek Türkiye'deki literatüre katkı yapmaktır. Öncelikle, imalat sektöründeki güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansı kavramı üstündeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma, Türkiye'nin beş büyük sanayi şehri olan Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve Kocaeli'deki imalat sektöründe hizmet veren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında, işletmelerdeki güvenlik kültürü seviyesi tespit edilmiş ve bunun yanında kültür seviyesinin işçilerin davranışlarına ve yaşanan iş kazalarına etkisi de araştırılmıştır. Yapılan çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, çalışmayla ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş kazası kavramı, ülkemizdeki iş kazası verileri ve iş kazalarının sonuçları detaylıca incelenmiştir. Ayrıca, güvenlik kültürü kavramına zemin oluşturması açısından genel olarak kültür ve örgüt kültürü kavramı da birinci bölümde incelenmiştir. Organizasyonların güvenlik kültürü yapısı, örgütün güvenlik performansı ve yaşanan iş kazaları üstünde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalar, örgütlerdeki güvenlik kültürünün güvenlik performansını etkilediğini ortaya koymaktadır. Güvenlik kültürüne ait farklı boyutlar, farklı güvenlik performansı faktörlerini etkiler. Araştırma neticesinde yetersiz bir güvenlik yönetim sisteminin, çalışanların güvenli davranışlar sergilememesine yol açtığı saptanmıştır. Ayrıca, çalışan davranışlarının işletmedeki güvenlik kültürünün yayılmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır ve yeterli düzeydeki çalışan katılımının çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırdığı bunun bir sonucu olarak da çalışan motivasyonlarının geliştiği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik Kültürü, Güvenlik Performansı, İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği.

THE EFFECTS OF SAFETY CULTURE ON SAFETY PERFORMANCE IN MANUFACTURING INDUSTRY

ABSTRACT

The aim of this study is to contribute to the relevant literature in Turkey by examining the effect of the concept of safety culture in the manufacturing industry on safety performance. Firstly, this study aiming to measure the effects of the safety culture concept in the manufacturing sector, on the concept of safety performance, was held in businesses serving the manufacturing sector in Turkey's five largest industrial cities; Ankara, Bursa, Istanbul, İzmir and Kocaeli. Within the scope of the study, the level of safety culture in the enterprises was determined and the effects of the cultural level on the behaviours of the workers, and occupational accidents were also investigated. The study consists of three parts. In the first part, a conceptual framework related to the study was tried to be formed. In this context, the concept of occupational health and safety, the concept of occupational accident, the data of occupational accident in our country and the results of occupational accidents were examined in detail. In addition, in order to provide a basis for the concept of safety culture, the concept of culture and organizational culture was also examined, in general in the first chapter. The safety culture structure of organizations has a significant impact on the safety performance of the organization and occupational accidents. Studies have shown that safety culture in organizations affects safety performance. Different dimensions of the safety culture affect different safety performance factors. As a result of the research, it was determined that an insufficient security management system caused the employees not to exhibit safe behaviors. Furthermore, it was determined that employee behavior is effective in spreading the safety culture in the business. It was concluded that the safety culture has a significant effect on the security performance and it was shown that sufficient employee engagement increases the employees' loyalty to the company and, as a result of this, employee motivation develops.

Keywords: Safety Culture, Safety Performance, Work Accident, Occupational Health and Safety.

GİRİŞ

Çalışma yaşamında ortaya çıkan en ciddi sorunlardan biri hiç şüphesiz ki iş kazalarıdır. ILO verilerine göre dünya çapında her 15 saniyede 160 işçi, iş kazası geçirmektedir. Bunun yanında, her gün yaklaşık 6 bin 400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Türkiye’de de iş kazaları ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. SGK’nın 2017 yılında yayınladığı istatistik verilerine göre ülkemizde her yıl yaklaşık 360 bin işçi iş kazası geçirmekte ve yaklaşık 1600 işçi bu kazalar nedeniyle hayatını kaybetmektedir.

Yıllar içerisinde iş kazalarının azaltılması ve engellenebilmesi adına hem devletler hem de şirketler tarafından birçok düzenleme ve uygulama yapılmıştır. Fakat ortaya çıkan iş kazası istatistikleri yapılan bu uygulama ve düzenlemelerin pek fazla başarılı olmadığını ortaya koymaktadır. Bu başarısızlığın en büyük sebeplerinden biri düzenlemelerin çoğunlukla teknik alanda yapılmasıdır. Bu düzenlemelerde, iş kazalarındaki insan faktörü ya göz ardı edilmiş ya da sıklıkla ikinci plana atılmıştır. Halbuki, yapılan birçok çalışma iş kazalarının yaklaşık dörtte üçünün çalışanların güvenli olmayan davranışları nedeniyle olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, iş kazalarının engellenebilmesinde çalışan davranışlarını belirleyen ve düzenleyen güvenlik kültürünün önemli bir payı vardır.

Güvenlik kültürü kavramı ilk kez, 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer felaketten sonra 1987 senesinde OECD Nükleer Ajansı’nın hazırladığı raporda yer almıştır. Bu rapor, büyük kazaya sebep olan örgütsel hatalar ile çalışanlar tarafından yapılan ihlallerin önemine işaret etmektedir. Bu tarihten sonra bu konuda yapılan çalışmalar artarak devam etmiştir. Yapılan bu çalışmalar neticesinde, işletmelerdeki olumlu güvenlik kültürü anlayışının güvenli işyeri ortamı hazırlanmasında ve iş kazalarının azaltılmasında önemli bir rolü olduğu ortaya konmuştur.

Ülkemizde yapılan güvenlik kültürü alanındaki çalışmaların sayısı her geçen gün artmakta ve bu konu zaman içerisinde daha da önem kazanmaktadır. Bu çalışma, imalat sektöründeki güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansına etkisini

inceleyerek Türkiye'deki literatüre katkı yapmayı hedeflemektedir. Çalışma kapsamında, işletmelerdeki güvenlik kültürü seviyesi tespit edilmiş ve bunun yanında kültür seviyesinin işçilerin davranışlarına ve yaşanan iş kazalarına etkisi de araştırılmıştır.

Yapılan çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, çalışmayla ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş kazası kavramı ve ülkemizdeki iş kazası verileri ve iş kazalarının sonuçları detaylıca incelenmiştir. Ayrıca, güvenlik kültürü kavramına zemin oluşturması açısından genel olarak kültür ve örgüt kültürü kavramı da birinci bölümde incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı kavramlarına odaklanılmıştır. İlk olarak güvenlik kültürü tanımlanmış, sonrasında ise güvenlik kültürünün özellikleri, ölçümü ve oluşumu hakkında bilgiler aktarılmıştır. İkinci bölüm, güvenlik performansının tanımı yapılarak ve ölçüm yöntemleri ele alınarak devam etmektedir. Ayrıca bu bölümde güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Bölümün son kısmında ise, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı konusunda yapılan bazı çalışmalar incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansı kavramına olan etkileri deneysel olarak sınanmıştır. İmalat sektöründe çalışan 292 kişiden anket vasıtasıyla toplanan veriler regresyon analizi, korelasyon analizi ve t testi gibi istatistiksel analiz yöntemleri aracılığıyla incelenmiştir. Bölümün son kısmında da elde edilen neticeler ışığında bazı değerlendirmeler yapılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı son zamanlarda üstünde sıklıkla konuşulan ve farklı yerlerde karşımıza çıkan konuların başında gelmektedir. Bu kavram, iş güvenliği ve iş sağlığı adı altında iki farklı olgudan meydana gelir. Bu olguların tanımlarını yapmadan önce güvenlik ve sağlık kavramlarını net bir şekilde ortaya koymak gerekir.

Dünya Sağlık Örgütü yapmış olduğu tanımda sağlık kavramını; ruhsal, fiziksel ve sosyal bakımdan tam ve eksiksiz bir iyilik hali olarak tarif etmiştir. Daha net bir söylem ile bir kişinin sağlıklı olması sadece fiziki olarak değil; sosyal ve ruhsal açıdan da tam bir iyilik halinde olması demektir (WHO, 2009). İş sağlığı ise, işçinin çalıştığı işte ruhsal, sosyal ve fiziksel olarak tam bir iyilik hali içinde olması anlamına gelir

Dünya Sağlık Örgütü'nün ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün birlikte yaptığı tarife göre; "İş sağlığı, tüm meslek gruplarındaki işçilerin sosyal, fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini en iyi şekilde korumayı ve geliştirmeyi, işçilerin çalışma şartlarından dolayı sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesini, işçilerin işyerlerindeki sağlığa zararlı etmenler nedeniyle meydana gelen risklerden korunmasını, işçinin psikolojik ve fiziksel durumuna en müsait işte çalışmasının sağlanmasını, kısaca insanın işe değil işin insana uygun hale getirilmesini amaçlar" (WHO, 2005).

İş sağlığı ve güvenliği literatüründe karşımıza çıkan bir diğer kavram ise güvenliktir. Bir iş riskli veya zararlı olmadığında o işe güvenli denebilir ama bu gerçek yaşamda çok mümkün bir durum değildir. Bunun yerine, güvenlik bütüncül bir kavram olarak algılanmalıdır. Örneğin, yapılan bir işte yaralanma yada zarar görme riski makul düzeyde ise, yapılacak bu iş güvenli olarak adlandırılabilir (Ringdahl, 2001).

İş güvenliği ise, bir işin yapılması esnasında çalışan kişilerin karşı karşıya kaldığı tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en aza indirilmesi konusundaki teknik önlemleri

kapsayan bir kavramdır (Başbuğ, 2013). İş güvenliği, işçileri işyerindeki ekipmanlara karşı korumayı amaçlar. Bu anlamda işyerindeki ekipmanlardan dolayı ortaya çıkabilecek risklerin tespiti ve bu risklere karşı ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin kapsamına girer (Kılıç, 2006). İş güvenliği, çalışma ortamındaki önlemlerin bütünüdür.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının temelinde, çalışanların işyerlerinde yaptıkları iş esnasında maruz kaldıkları risklere karşı korunması fikri yer alır (Arıcı,1999). İş sağlığı ve iş güvenliği kavramını keskin çizgilerle birbirinden ayırmak pek mümkün değildir. Yapılan çoğu tanımlamada bahsi geçen bu iki kavramın birbirinin alternatifi olarak kullanıldığı ve kavramların bir bütün olarak ele alındığı gözlemlenebilir. Kavramlar arasındaki temel bir fark olarak iş güvenliği kavramı olaylara teknik yönden bakmayı ifade eder (Arıcı, 1999). İş sağlığı ve güvenliğinin başlıca amaçlarından biri iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasıdır. Bu noktada, iş sağlığı çoklukla meslek hastalıklarına dikkat çekerken, iş güvenliği ise iş kazalarına vurgu yapar.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği kavramının yaşadığımız yüzyıldaki önemi tartışmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları öncelikli olarak çalışana etkilemektedir. Sonrasında bakmakla yükümlü olduğu kişileri, işverenleri ve bunun sonucunda da ülkenin tamamını ilgilendirmektedir.

Çalışana sağlıklı ve tehlikelerden uzak bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanlar açısından en temel haklardan biridir (Demircioğlu ve Centel, 2007). İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçi, iş göremez duruma gelip çalışmadığında ciddi bir gelir kaybına uğramaktadır. Bu gibi durumlarda SGK ücret ödemesi yapmaktadır ancak bu ücret çalıştığı zamanki ücrete göre daha düşük kalmaktadır. Eğer işçinin sigortası yoksa işçi daha da kötü bir durumla karşı karşıya kalır. Yaşanan bu durum işçinin ailesini de birinci dereceden etkiler.

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, çalışanların işgünü kaybı, hastane masrafları düşünüldüğünde bu durum işvereni de olumsuz yönde etkileyecektir. Yaşanan bu durum üretim faaliyetinin durmasına veya

azalmasını yol açarak işvereni de zarara ve kayba uğratacaktır. Ayrıca, işveren bazı tazminat ve yasal yaptırımlarla da karşı karşıya kalacaktır. Bu sebeple, işveren hem çalışanları hem de kendisi için sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sunmak zorundadır. Güvenli çalışma ortamı çalışan sağlığının korunmasına yardımcı olacak ve bu durum çalışan tarafında olumlu etki bırakacaktır. Sonuç olarak iki tarafa da iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaçlarını karşılamış olacaktır (Özaslan, 2011). İnsan hayatının yaklaşık %30'unun işyerinde geçtiği düşünüldüğünde durumun önemi çok daha net anlaşılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerektiği şekilde olmaması ülke ekonomisine de ciddi zararlar vermektedir. Meslek hastalığına yakalanan ve iş kazası geçiren çalışanlara devletin ödediği iş göremezlik ödeneği ülke için bir maliyet oluşturmaktadır. Ayrıca, işyerlerindeki üretim aksamaları da önce işverenleri, sonra da ülkeyi ekonomik açıdan olumsuz yönde etkilemektedir.

1.3. İş Kazaları

İş kazasının tanımını yapmadan önce kazanın tanımını yapmak daha doğru olacaktır. Zarara yada yaralanmalara yol açan ve istemsizce meydana gelen olaylara kaza denir. Ramak kala olay ise, zararın yada yaralanmanın gerçekleşmediği ancak ucuz atlatıldığı durumlar olarak tarif edilebilir (Ringhdal, 2001).

Literatürde iş kazaları hakkında birçok farklı tanım yapılmıştır. İş kazası, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımına göre "belirli bir yaralanma yada zarara yol açan, önceden planlanmamış öngörülemez olaydır" (Özkılıç, 2000). Dünya Sağlık Örgütü ise bu tanımı şu şekilde yapmıştır: Çoğunlukla bireysel yaralanmalara, araç gereçlerin zarar görmesine, üretimin belirli bir zaman durmasına yol açan önceden planlanmamış olaylara iş kazası denir (Dizdar, 2001). İş kazası aynı zamanda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da tanımlanmıştır. Buna göre iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü sebebiyle meydana gelen ölüme neden olan veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay" şeklinde tarif edilmiştir.

İş kazasının tanımı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde de yapılmıştır. Kanunun bu maddesine göre iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle, sigortalı kendi adına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş esnasında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına göre çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işveren tarafından temin edilen araçla işin yapıldığı yere geliş gidişi sırasında, meydana gelen ve sigortalı kişiyi hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

1.3.1. İş kazalarının önemi

İş kazalarının en mühim sonucu, kazaya maruz kalan kişinin yaşamını yitirmesi yada iş göremez duruma gelmesidir. Bunun yanında, iş kazaları işveren için de bazı maliyetlere sebep olmaktadır. İşverenin karşılaştığı bu maliyetlerin bir bölümü görünürdür ve hemen tespit edilebilir. Fakat, asıl kritik olan bu kazaların yol açtığı görünmez maliyetlerdir. Bu maliyetler görünür maliyetler kadar kolay tespit edilemezler. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşan görünür ve görünmez maliyetlerden bazıları Özkılıç (2005) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır:

a) Görünür Maliyetler;

- İlk müdahale ve hastane masrafları,
- Sürekli yada geçici iş göremezlik ve ölüm nedeniyle yapılan ödemeler,
- İşçiye veya yakınlarına ödenen tazminatlar
- SGK'ya ödenen tazminatlar

b) Dolaylı (Görünmez) Maliyetler;

- İşletmede yer alan makinelerin, proseslerin ya da tesisin bir kısmının veya bütününün kaybedilmesi,
- İşçinin çalışmaması sebebiyle ortaya çıkan iş gücü ve maliyet kaybı,
- Mahkeme masrafları

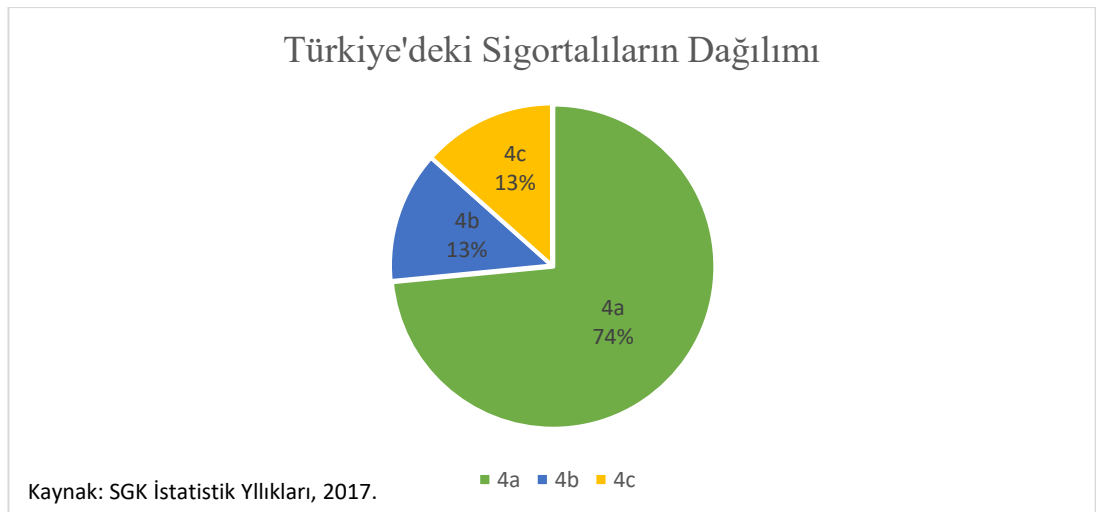
- Yeni bir işçinin alınması nedeniyle başlangıçta yaşanacak düşük verimli çalışmanın maliyeti ve bu işçiye verilecek iş başı eğitimlerinin maliyeti
- Kaza nedeniyle yapılmak zorunda kalınan fazla mesai maliyeti,
- Ürünlerin ve hammaddelerin zarar görmesi
- Siparişlerin geç teslim edilmesi sebebiyle yaşanacak kayıplar.

İş kazaları, işçi ve işverenlerin yanısıra ülkeyi ve toplumu da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etki çoğunlukla ekonomik bakımdan olmaktadır. Kazaların yarattığı ekonomik maliyetler ülkenin Gayri Safi Yurtiçi Hasılası'nı (GSYİH) da önemli şekilde etkilemektedir. ILO'nun hazırladığı raporlara göre, meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle yaşanan yıllık kayıp, tüm dünya devletlerinin toplam GSYİH'sinin %4'ünden daha fazladır.

1.4. Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Performansına Genel Bir Bakış

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), iş kazası ve meslek hastalıklarına ait tüm istatistikleri her yıl düzenli olarak derlemekte ve bu bilgileri yayınlamaktadır. Bu bilgilendirmeler ILO'nun tarif etmiş olduğu yöntem baz alınarak yapılmaktadır.

2017 yılı SGK istatistiklerine göre, Türkiye'deki aktif sigortalı çalışan sayısı bir önceki yıla göre % 5,4 artarak 22.280.463 kişiye ulaşmıştır. Aktif sigortalı çalışanların 4a (işçi), 4b (işyari sahibi) ve 4c (memur) olarak mevcut dağılımı Şekil-1.1'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Türkiye'deki sigortalıların dağılımı, 2017

Şekil 1.1'den de görüldüğü gibi çalışan nüfusun büyük kısmını 4a statüsünde işçi olarak çalışan kişiler oluşturmaktadır. 2017 yılı itibarıyla, 4a kapsamındaki sigortalıların % 59,2'si 50'den az kişinin çalıştığı işyerlerinde, % 29,7'si ise 10'dan az kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışmaktadır. Ülkemizde, sigortalı işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.874.682 olup, işyerlerinin % 86,3'ünde ise 10'dan az kişi çalışmaktadır. Türkiye'de sosyal güvenlik kurumuna kayıt olmadan çalışan (kayıtdışı) kişilerin oranı % 33,97'dir.

2013 yılında iş kazası sayısı bir önceki yıla göre %156 artış göstermiştir. Bu geçişin başlıca sebebinin SGK, iş kazası bildirim yönteminin değişerek Avrupa Birliği standartlarına geçilmesi olarak açıklamıştır. İş kazası sayılarındaki artış 2014 yılında %16, 2015 yılında %9, 2016 yılında %18, 2017 yılında ise %26 olarak gerçekleşmiştir. Alınan onca tedbire ve yapılan bilinçlendirme çalışmalarına rağmen iş kazalarının hala artıyor olması, hatta 2017 yılında son yıllardaki en yüksek artışın yaşanması, üzerinde düşünülmesi ve detaylı olarak araştırılması gereken bir konudur. Tablo 1.1'e göre iş kazalarındaki en ciddi artış 2012 yılından 2013 yılına geçişte yaşanmıştır.

Tablo 1.1. İş kazası ve meslek hastalığı genel istatistikler

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
İş Kazası Sayısı	74.871	191.389	221.336	241.547	286.068	359.653
Meslek Hastalığı Sayısı	395	351	494	510	597	691
İş kazası sonucu ölen sayısı	744	1.360	1.626	1.252	1.405	1.633
Meslek hastalığı sonucu ölen sayısı	1	0	0	0	0	0
İş kazası sonucu Sürekli İş Görememezlik	2.036	1.660	1.421	3.433	4.447	3.987
İş Kazası Sıklık Hızı (100 kişide)	0,58	1,32	1,47	1,52	1,78	2,24
İş kazası sıklık hızı (1 milyon iş saati)	2,43	5,88	6,51	6,77	7,9	9,94
İş kazası ağırlık hızı (saat)	0,32	0,41	0,41	0,45	0,53	0,78
İş Kazası Ağırlık Hızı (gün)	395	507	514	565	665	973

2012 yılında meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybeden kişi sayısı 1 olarak gözükmektedir. Bunu takip eden 5 yıl boyunca meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybeden kişinin olmaması incelenmesi gereken bir durumdur. Ayrıca, tespit edilen meslek hastalığı sayısının da 2017 yılında 691 olması ve meslek hastalıklarının

dünya genelindeki oranının binde 4 ile 12 arasında olması Türkiye'deki meslek hastalığı oranının çok düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Oranın dünya ortalamasına göre bu kadar düşük olması araştırılması gereken bir konu olarak gözükmektedir.

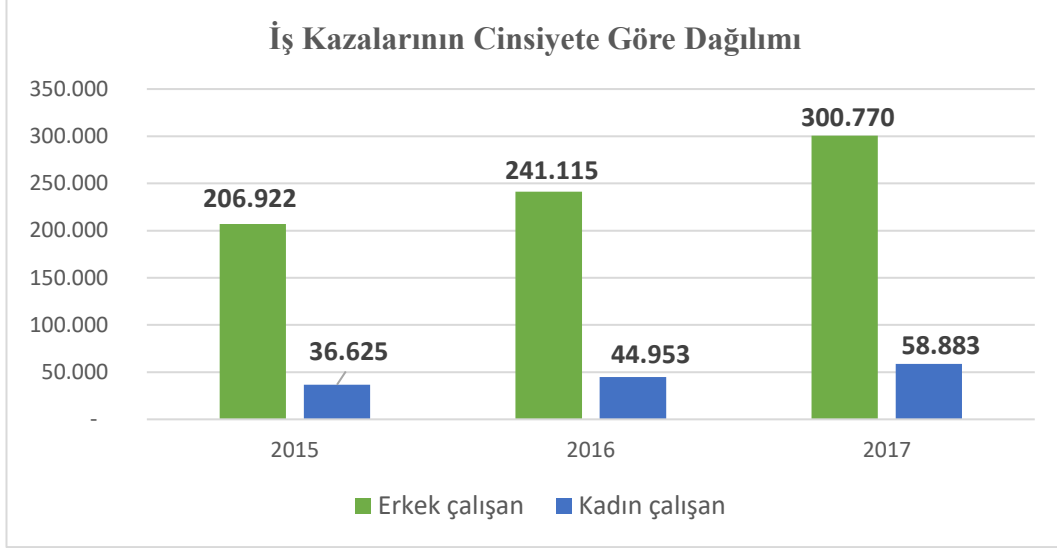
2017 yılında iş kazası sıklık hızı 9,94 olarak ölçülmüş ve her 100 çalışandan 2,24'ü iş kazası geçirmiştir. Çalışılan her 1.000.000 çalışma saati için iş kazası sebebiyle 973 gün, çalışılan her 100 saat sonucunda ise iş kazası nedeniyle 0,78 saat iş gücü kaybı yaşanmıştır. İş kazası sıklık hızının yıllar içerisinde sürekli artmış olması, kazaların çalışan sayısına oranla da arttığını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş kazası ağırlık hızının da benzer şekilde sürekli artış göstermesi, meydana gelen kazaların geçmiş yıllara göre daha ağır sonuçlara sebep olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.2'ye göre iş kazalarının %52,3'ünde çalışanlar istirahat almadan aynı gün işe devam etmiştir. Ayrıca, çalışanların %32,9'u 5 gün ve üzerinde istirahat almıştır.

Tablo 1.2. İş Kazalarının iş göremezlik sürelerine göre dağılımı

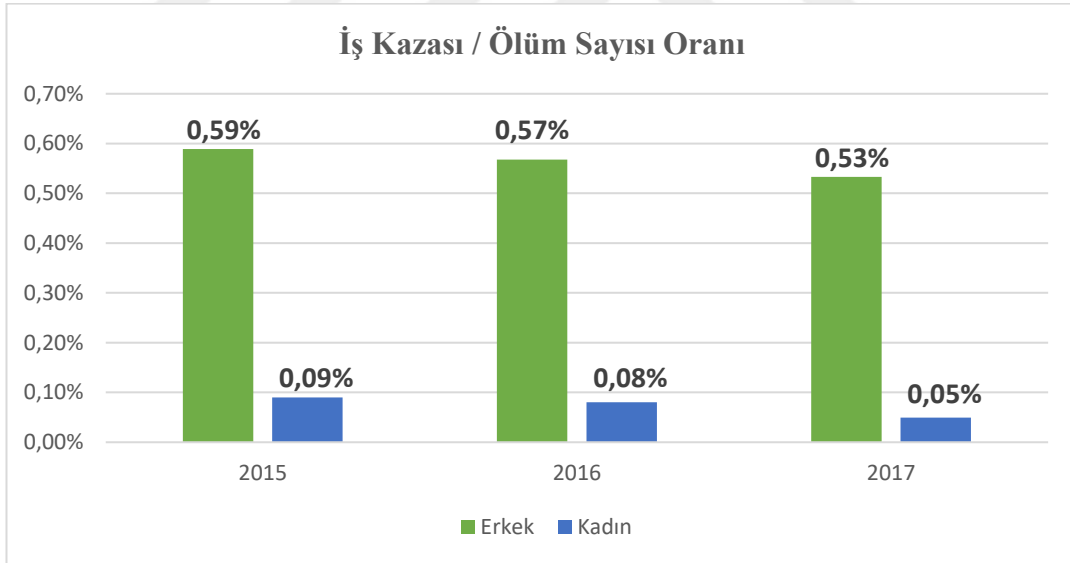
İstirahat Süresi	Erkek	Kadın	Toplam	%
Kaza günü (çalışır)	150727	37259	187.986	52,3
Kaza günü (iş göremez)	7576	1709	9.285	2,6
2	13789	2707	16.496	4,6
3	18561	3293	21.854	6,1
4	4779	843	5.622	1,6
5 + (1)	105338	13072	118.410	32,9
Toplam	300770	58883	359653	100

Şekil 1.2'de görüldüğü gibi iş kazalarına maruz kalanların büyük kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Bu durumdaki en büyük etken hiç şüphesiz erkek çalışan sayılarının kadın çalışan sayılarına göre daha fazla olmasıdır.



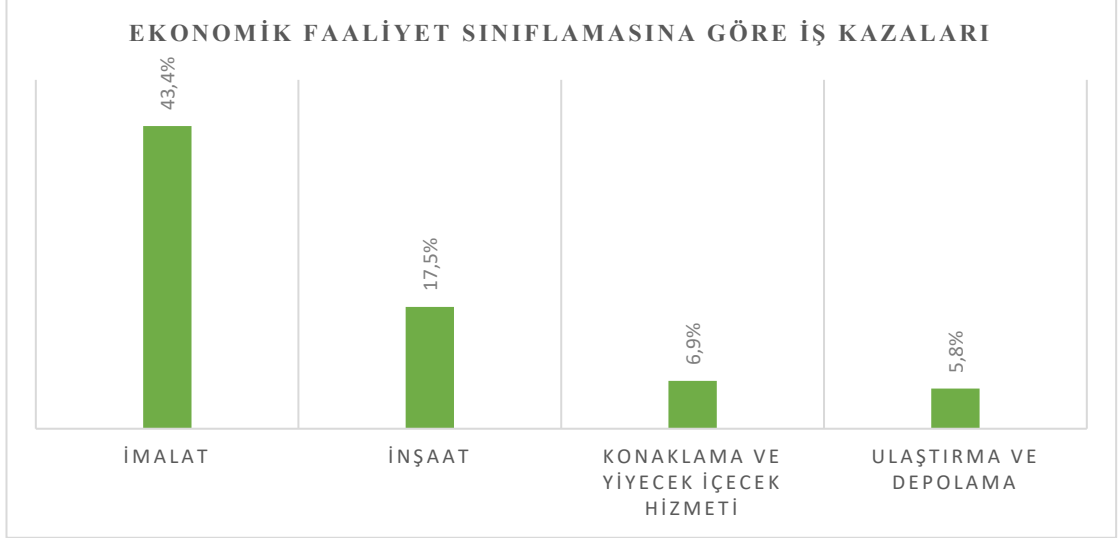
Şekil 1.2. İş kazalarının cinsiyete göre dağılımı

Şekil 1.3'ten anlaşılacağı üzere erkeklerdeki iş kazaları sonucu yaşanan ölüm oranı kadınlara göre 10 kat daha fazladır. Bunun başlıca nedeni olarak erkeklerin kadınlara göre daha tehlikeli ve riskli işlerde çalıştığı söylenebilir.



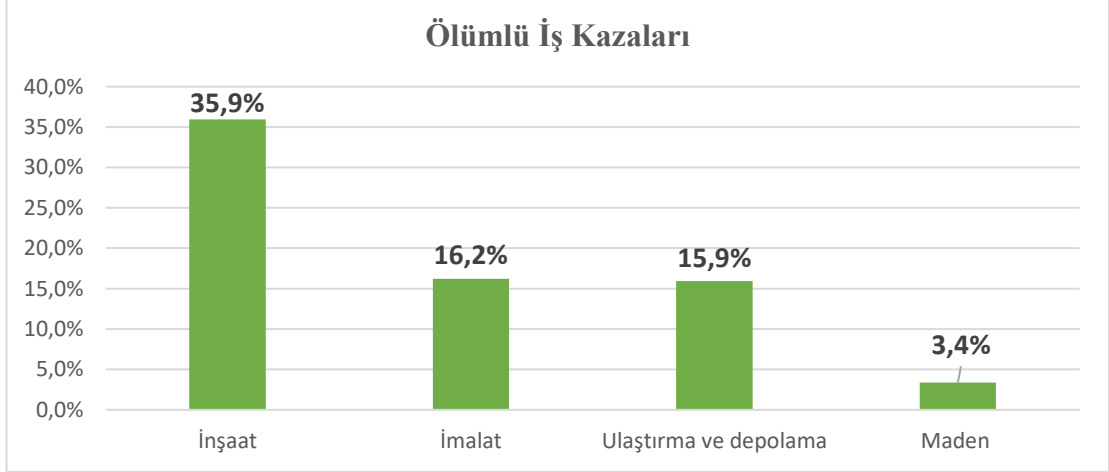
Şekil 1.3. İş kazası / ölüm sayısı oranı, 2017

Tablo 1.4'te görüldüğü üzere, 2017 yılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması'na (NACE Rev. 2) göre iş kazası sayıları incelendiğinde, en çok iş kazası %43,4 oranla imalat sektöründe yaşanmıştır. İnşaat sektörü %17,5 ile, konaklama ve yiyecek içecek hizmeti sektörü %6,9 ile, ulaştırma ve depolama sektörü de %5,8 ile üst sıralarda yer almaktadır.



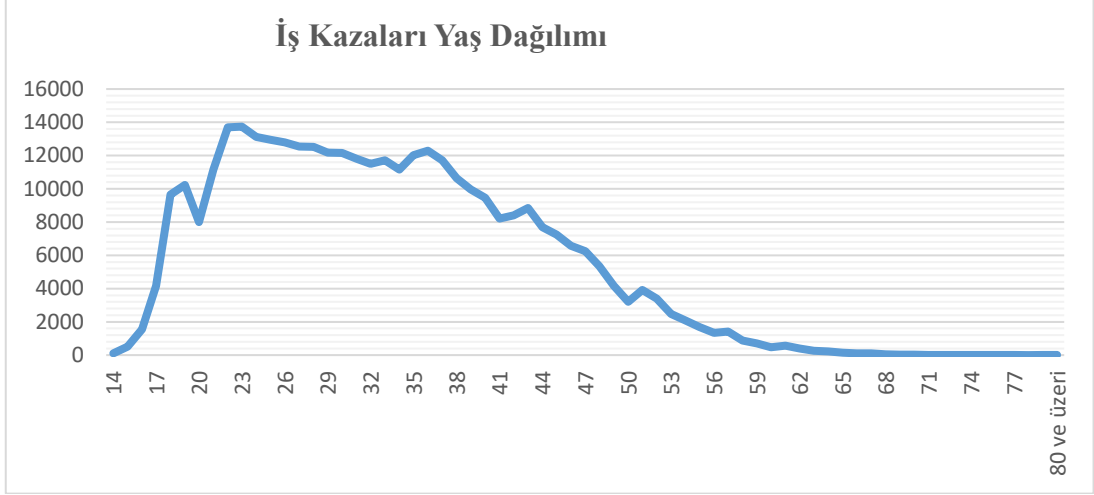
Şekil 1.4. Ekonomik faaliyet sınıflamasına göre iş kazaları, 2017

2017 yılında Türkiye’de yaşanan ölümlü iş kazalarının %35,9’u inşaat sektöründe, %16,2’si imalat sektöründe, %15,9’u ulaştırma ve depolama sektöründe, %3,4’ü ise maden sektöründe meydana gelmiştir. Bu veriler ışığında detaylı inceleme yapıp önlem alınması gereken sektörler açıkça ortaya konmaktadır.



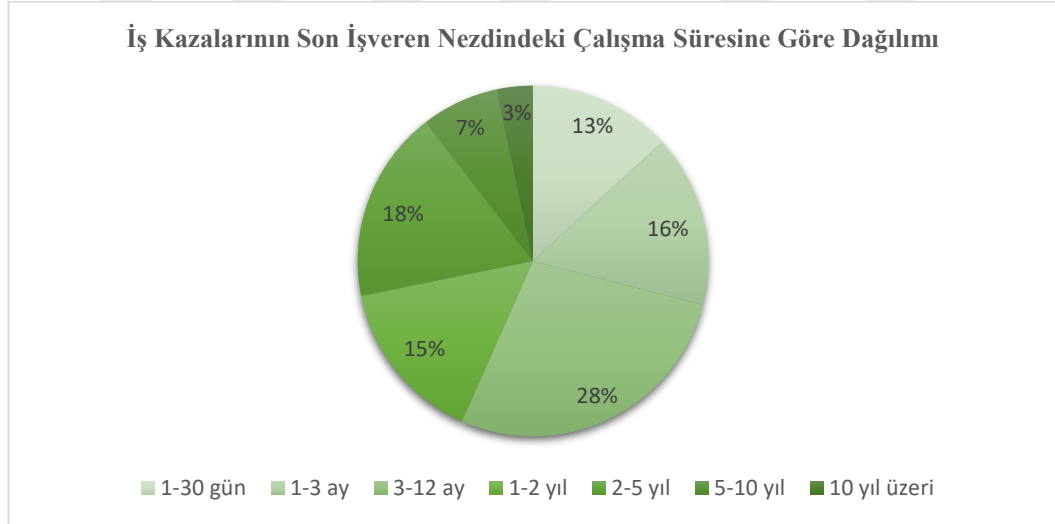
Şekil 1.5. Ölümlü iş kazaları, 2017

Şekil 1.6’den görüleceği gibi iş kazaları en çok 22-25 yaş aralığında görülmektedir. İş kazalarının %4,5’i 18 yaş altında görülmüştür. Ayrıca, kazaların %33,5’i de 26-35 yaş aralığındaki çalışanlarda yaşanmıştır. 35 yaşından sonraki dönemde iş kazaları azalarak devam etmiştir. 2017 yılında meydana gelen iş kazalarında 18 yaş ve altındaki 28 çalışan hayatını kaybetmiştir. En çok ölümlü kaza ise 43-49 yaş aralığındadır.



Şekil 1.6. İş kazaları yaş dağılımı, 2017

Şekil 1.7’den görüldüğü gibi iş kazası geçiren çalışanların %28’i son işyerinde 3-12 ay arasında çalışmaktadır. Ayrıca, iş kazası geçiren çalışanların %57’si ise son işyerinde 1 yıldan az süredir çalışmaktadır. Bu verilerden iş başı eğitimlerinin yeterli olmadığı veyaptığı işte tecrübesi olan kişilerin iş kazası geçirme olasılıklarının çok daha yüksek olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.



Şekil 1.7. İş kazalarının son işveren nezdindeki çalışma süresi dağılımı, 2017

Tablo 1.3’te yer alan bilgilere göre iş kazalarının % 26’sı 1 – 49 çalışanın, % 30’u 50 – 249 çalışanın, % 44’ü ise 250 ve üzeri çalışanın olduğu işyerlerinde meydana gelmiştir. Ayrıca, % 17 ile en yüksek iş kazası oranı 1000 ve üzeri çalışanın olduğu işyerlerinde meydana gelmiştir.

Tablo 1.3. İş kazası ve meslek hastalıklarının işyeri büyüklüğüne göre dağılımı, 2017

	İş Kazası Geçiren Sigortalı	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı	Meslek Hastalığı
1 - 3 Çalışan	6.687	113	21
4 - 9 Çalışan	17.165	218	23
10 - 20 Çalışan	25.425	245	25
21 - 49 Çalışan	44.006	329	30
50 - 99 Çalışan	39.559	214	38
100 - 199 Çalışan	50.915	179	69
200 - 249 Çalışan	18.764	41	27
250 - 499 Çalışan	53.110	121	84
500 - 999 Çalışan	42.927	84	64
1000 + Çalışan	61.095	89	137
Toplam	359.653	1.633	518

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarının % 55'i 1 – 49 çalışan, % 27'si 50 – 249 çalışan, % 18'i de 250 ve üzeri çalışan olan işletmelerde meydana gelmiştir. Ölümlle sonuçlanan iş kazalarının en yüksek görülme oranı % 20 ile 21 – 49 çalışan olan işyerlerinde olmuştur. Bunun yanında, meslek hastalığına yakalananların % 26'sı 1000 ve üzeri çalışan olan işyerlerinde meydana gelmiştir.

Şekil 1.8'den görüleceği üzere, yaşanan iş kazalarının en yüksek değerlere ulaştığı zaman dilimleri öğle yemeği öncesi ve öğle yemeği sonrası. Buradan yemek saatinin öncesi ve sonrasında çalışanların dikkatlerinin dağıldığı varsayımına ulaşılabilir. Bu noktada, kazalara tedbir alabilmek adına yemek öncesi ve sonrasında yapılacak 5'er dakikalık kısa molalar ciddi oranda işe yarayabilir.



Şekil 1.8. İş kazasının olduğu saate göre iş kazası sayısı, 2017

Tablo 1.4'deki verilere göre iş kazalarının % 53,5'i nitelik gerektirmeyen mesleklerde, iş kazalarının % 20,4'ü de tesis ve makine operatörlerinde meydana gelmiştir. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının ise % 51,1'i nitelik gerektirmeyen mesleklerde, % 23,6'sı da tesis ve makine operatörlerinde meydana gelmiştir. Buna ilave olarak, en çok meslek hastalığıyla karşılaşılan meslek grubu 301 kişi ile nitelik gerektirmeyen mesleklerdir.

Tablo 1.4. İş kazalarının meslek gruplarına göre dağılımı, 2017

	İş Kazası Geçiren Sigortalı	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı	Meslek Hastalığı
0-Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	208	113	4
1-Yöneticiler	4.875	218	4
2-Profesyonel meslek mensupları	6.601	245	2
3-Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	12.735	329	15
4-Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	8.301	214	14
5-Hizmet ve satış elemanları	26.377	179	12
6-Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	741	41	1
7-Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	32.636	121	54
8-Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	73.289	84	111
9-Nitelik gerektirmeyen meslekler	192.533	89	301
Bilinmeyen	1.357	4	
Toplam	359.653	1.637	518

2017 yılında iş kazalarının % 25,9'u İstanbul, % 8,6'sı İzmir, % 6,9'u Ankara, % 6,4'ü de Kocaeli ilinde yaşanmıştır. Ölümlü iş kazalarında da % 20,2 ile İstanbul ilk sırada yer almaktadır. En çok meslek hastalığına yakalanan sigortalılar ise % 23,9 ile İstanbul, % 13,3 ile Kocaeli'de yaşamaktadır.

1.5. Kültür ve Örgüt Kültürü Kavramları

1.5.1. Kültür

Kültür kavramı birçok bilim dalında kullanılan çok geniş bir kavramdır. Geniş kullanım alanı nedeniyle de farklı kişiler tarafından onlarca değişik tanımla

yapılmıştır. Kültür araştırmacıları Kroeber ve Kluckhohn (1952), bu kavramın birbirinden farklı 164 adet tanımı olduğunu tespit etmişlerdir (Güvenç, 1994). Yapılan tüm tanımların kesişim noktası, kültürün birçok şeyi içeren geniş bir anlamı olduğudur. Kültür kavramı, insanların giyim tarzlarında, örf ve adetlerinde, çalışma şekillerinde, dini ritüellerinde, sanatlarında ve birçok alanda kendini göstermektedir (Giddens, 2005).

Kültür kelimesinin köken olarak latinedeki cultura kelimesinden geldiği düşünölmektedir. Cultura kelimesinin sözlükteki anlamı tarla sürmek, yetiştirmektir. Buradan hareketle kültür kavramı, insanın eğitim görerek tıpkı bir tarla gibi sürölüp ekilmesi ve düşünsel becerilerinin gelişmesi anlamını kazanmıştır. Daha sonra da bu kavram, toplumun sahip olduğu tüm entellektüel birikim anlamını edinerek günümüze kadar gelmiştir.

Kültür kavramının zaman içerisinde birbirinden farklı pek çok tanımı yapılmıştır. Sıklıkla kullanılan tanımlardan biri Edward B. Tylor (1871) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre kültür, “toplumun bir parçası olarak, insanın sahip olduğu sanat, bilgi, inanç, ahlak, hukuk, gelenek, gibi alışkanlık ve yetenekleri içeren karmaşık bir bütündür” (Schusky ve Culbert, 1973). Kültürün çoklukla kullanılan diğer bir tanımı da Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Onlara göre kültür, “insanların kendilerine has yapılarını ortaya koyan ve sembollerle ifade edilen duygu, düşünce ve davranış şekilleridir. Kültürün temelini geleneksel düşünceler ve bilhassa onlarla ilgili değerler oluşturmaktadır (Özkan ve Lajunen, 2003).

Diğer bir tanım da ise kültür, “topluma ait maddi manevi değerlerden meydana gelen bir bütündür. Toplumdaki her çeşit bilgiyi, alışkanlığı, değer yargılarını, genel tutumları ve her türlü davranış biçimini kapsar. Hepsi birlikte toplumun üyelerinde ortak olan ve toplumu diğer toplumlardan ayıran kendine has bir hayat tarzı oluşturur” (Arslantürk ve Amman, 2000). Eğitim, yemek, müzik, sanat kültüründen ticaret, tarım gibi ekonomik faaliyetlere kadar gündelik yaşantıya ait neredeyse her olguyu kapsayan kültür kavramı, sosyal bilim uzmanları tarafından öğrenilmiş davranış biçimleri olarak görölmektedir. Bu açıklamadan yola çıkarak, kültür insanların hayatına yön veren ve insanların davranışlarını şekillendiren ortak bir payda olarak kabul edilebilir (Bozkurt, 2005).

1.6. Örgüt Kültürü

1.6.1. Örgüt tanımı

Toplumun ihtiyaçlarından bazılarını gidermek amacıyla, belirlenen hedeflere ulaşılmasını sağlayan ve güçlerini birleştiren insanlardan oluşan sisteme örgüt adı verilir (Başaran, 2000). Bir başka tanım da ise örgüt kavramı, “iş bölümü yapılması, sorumluluk ve yetkinin paylaşılması, birimlerin tespit edilmesi yoluyla, ortak bir gayenin gerçekleşmesi için kişilerin çalışmalarının organize edilmesi şeklinde tanımlanmıştır (Schein, 1980).

Daha net bir ifade ile belirtmek gerekirse örgüt, “yalnız başına ihtiyacını karşılayamayan bireylerin, biraraya gelerek oluşturdukları, ortak bir hedefi olan ve bu hedefi gerçekleştirmek için maddi ve manevi her türlü kaynağı paylaştıkları, açık, dinamik ve sosyal bir birim” şeklinde tanımlanabilir (Karcıoğlu, 2001).

Birbirinden farklı bu tanımlamara rağmen tüm tanımlarda bazı ortak noktalar vardır. Örgüte ait belirli bir amacın olması ve birden fazla kişinin gerekliliği örgütün en temel ortak özellikleridir. Bu özellikler örgütü diğer sosyal topluluklardan ayırır ve toplum içinde örgütün ayrı bir yer edinmesini sağlar.

1.6.2. Örgüt kültürü kavramı

Belirli bir amaç doğrultusunda, örgütü oluşturmak için toplanan insanlar herşeyden önce içinde buldukları toplumun birer üyesidir. Bu nedenle, bu kişiler buldukları toplumların kültürlerini büyük ölçüde bünyelerinde taşırlar. Bu insanlar bir örgüt kurduğunda ister istemez içinde buldukları toplumun kültürlerini de kurdukları örgüte aktarırlar. Buradan hareketle örgüt kültürünün, örgütün içinde yer aldığı toplumun kültüründen çok da ayrı bir kültür olmadığını söyleyebiliriz (Şişman, 2002).

Örgüt kültürü hakkındaki ilk geniş kapsamlı araştırmalar 1980’li yıllara dayanır. Yapılan bu araştırmaların amacı, bölgesel kültür farklılıklarının örgüt kültürünü nasıl etkilediğini belirlemektir. Araştırmalar sonucunda, bölgesel kültürün örgüt kültürü üzerinde bir etkisi olduğu ancak bununla beraber her örgütün de kendine has kültürünün olduğu ortaya çıkmıştır (Şişman, 2002).

Örgüt kültürünün bir kavram olarak ortaya çıkışında, yönetim ve organizasyon alanındaki ilerlemelerin büyük etkisi olmuştur. Bilhassa, William Ouchi tarafından ortaya atılan Z Kuramı ve Peter Waterman'ın geliştirdiği Mükemmellik Yaklaşımları, örgüt kültürü kavramının ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır (Aydoğan, 2004). Bu duruma paralel olarak, 1980'den sonra Japonya uluslararası piyasalarda etkili oldu ve ülkenin bu başarısı araştırmacıların ilgisini çekti. Yapılan araştırmalar sonucunda ülkenin başarısının, Japon halkının sahip olduğu kültür ve yaşam tarzı ile yakından ilgili olduğu tespit edildi (Yağmurlu, 1997).

Örgüt kültürünün tanımı, “örgütün adaptasyon ve bütünleşme sorunlarını çözmek için öğrenilen, bu gibi sorunların çözümünde etkili olduğundan doğru varsayılan ve bu sebeple bu tür sorunların doğru anlaşılması, düşünülmesi için örgütlerin üyeleriyle paylaşılan başlıca varsayımların birliği” olarak yapılmaktadır (Schein, 2004). Bir diğer tanım da ise örgüt kültürü, “bir örgüt veya işletme üyelerinin beraber paylaşım kabul ettikleri, üyelerin davranış biçimlerini yöneten ve örgütü tarif eden, gelenek haline gelmiş, tepki gösterme ve düşünme yollarının neticesinde oluşan davranış, alışkanlık, değer ve inançlardan meydana gelen sembol, uygulama ve de varsayımların bütünüdür.” (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

Örgüt kültürünün birbirinden farklı tanımları bulunmakla birlikte, tüm tanımların kapsadığı genel bir anlam da vardır. Bu anlam, örgüt üyelerinin tavırlarını belirleyen, dil, kıyafet ve gelenek gibi üyeler arasında paylaşılan ve örgütün içerisinde gözlemi yapılabilen maddelerin birleşimi gibi konuları içermektedir. Bu açıklamadan yola çıkarak örgüt kültürü, “insanlar tarafından paylaşılan, değer ve inanç gibi kavramlarla, bu kavramları taşıyan dil, gelenek gibi daha somut uygulamaları içeren olgu” şeklinde tanımlanabilir.

soyut unsurları taşıyan, daha görünür yüzeydeki somut sembolleri ve uygulamaları (hikâye, gelenek, dil, kıyafet vb.) içeren paylaşılmış bir olgu” (Halis, 2003).

1.6.3. Örgüt kültürünün önemi

Kültürün insan davranışlarını düzenleyen bir olgu olduğundan yola çıkarak, örgüt üyelerinin tavır ve davranışlarını sahip olunan kültürel değerlere göre gerçekleştirmeleri beklenir. Bu noktada, sağlam bir kültürü olan örgütlerde kültürel değerler davranışları düzenleme görevi yaptığından örgütlerdeki kontrol ihtiyacını

azaltırlar. Ayrıca örgüt kültürü, kural, emir gibi kavramların yerini alarak, uygun olan ve olmayan davranışları belirler. Eğer çalışanlar örgütün kültürünü gerektiği gibi sahiplenirse, örgüt içindeki yazılı kural, prosedür ve yönetmeliklere ihtiyaç duymadan olması gereken şekilde kendi davranışlarını yönlendireceklerdir (Şişman, 2002; Vural, 2003).

Sağlam bir örgüt kültürü olan kurumlarda, çalışanların belirli olaylar karşısında ne yapmaları gerektiğini ortaya koyan sabit davranışlar mevcuttur. Ama sağlam bir örgüt kültürü olmayan kurumlarda çalışanlar hangi durumda nasıl davranması gerektiğini tam olarak bilmemekte yada nasıl davranacağını düşünerek zaman kaybı yaşamaktadır. Özetle, ortak bir değer yargısı ve davranış biçimi olmayan zayıf kültürler, örgüte ait stratejileri yürütürken, sağlam örgüt kültürü olan kurumlara göre, rekabet ortamında dezavantaja sahiptirler (Eren, 2008).

2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI

2.1. Güvenlik Kültürü Tanımı

İş kazalarını önleme veya azaltma amacıyla alınan ilk tedbirler, çoğunlukla teknik konuların çözülmesi ve fiziksel tehlikelerin ortadan kaldırılması konularını kapsamaktadır. Ancak sorunu çözmeye bu teknik önlemlerin yeterli olmadığı anlaşılınca, araştırmacılar insan faktörünü incelemeye başlamışlardır. Bu incelemelere göre, iş kazalarının yaklaşık %90'ına kişilerin güvensiz davranışları sebep olmaktadır (Tomas, Melia ve Oliver, 1999).

İşyerindeki güvenliği arttırmak için yapılan çalışmaları Hale ve Hovden (1998) üç tarihsel dönem olarak incelemiştir. 1800'lü yılların başlarından 1900'lü senelerin ortalarına kadar ki zaman dilimini kapsayan ilk dönemde, güvenlik konusu teknik bir problem olarak düşünülmüş ve bu süreçte güvenliği daha yüksek ekipmanların geliştirilmesi için bir takım çalışmalar yapılmıştır. İkinci dönemde, işyerindeki güvenliği geliştirici yönde, işçilerin yeteneklerini geliştirme ve motivasyonlarını artırma odaklı çalışmalar yapılmıştır. Üçüncü ve son dönem ise, 1980'li yıllardan itibaren başlamış ve işyerindeki güvenlikle ilgili bazı örgütsel koşulların üzerinde durulmuştur. Bu dönem aynı zamanda güvenlik yönetimi felsefesi diye de isimlendirilmiş ve kazaların asıl nedeninin kişilerin hataları olduğunu vurgulamıştır. Güvenlik kültürü kavramı da bu dönemde ortaya çıkmıştır (Antonsen, 2009).

Güvenlik kültürü kavramı ilk kez, 1986 yılında Çernobil'de meydana gelen nükleer felaketten sonra 1987 senesinde OECD Nükleer Ajansı'nın hazırladığı raporda yer almıştır (Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008). Bu rapor, büyük kazaya sebep olan örgütsel hatalar ile çalışanlar tarafından yapılan ihlallerin önemine işaret etmektedir (Yule, 2003). Çernobil kazasının hemen ardından, 1988 yılında yaşanan Piper Alpha petrol platformundaki patlamadan ve Clapham Junction demiryolu felaketinden sonra hazırlanan raporlarda da güvenlik kültürünün önemli bir faktör olduğu üzerinde durulmuştur (Cox ve Flin, 1998).

2.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün gelişmesini sağlayan psikoloji, davranış alanındaki faktörlere etki eden ve güvenliğin yönetilmesi sürecinin ne şekilde olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalar vardır. Reason tarafından 1993 yılında ortaya konulan patojen modeli konunun araştırılmasına temel teşkil edebilir. Reason, insan vücudunda yer alarak kişinin hayatını tehdit eden patojenlerin olmasına benzer şekilde işletmelerde de kazalara neden olabilecek patojenlerin varlığını patojen modeli ile öne sürmüştür. Reason bu patojenleri gizli yada potansiyel hatalar olarak isimlendirmiştir (Demirbilek, 2005).

Stratejik kararlar veren benzer seviyedeki çeşitli yönetim fonksiyonları, örgüt kültürünün gelişmesi esnasında verilen kararların ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, tedarik zinciri departmanı, hukuk, satınalma, insan kaynakları ve finans birimlerinin verdiği kararlar örgütün sahip olduğu güvenlik kültürünün gelişimini ortaya koyar. Bu sebeple, güvenlik yönetimi sistemi ve bunun dışındaki yönetim sistemlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler, örgütsel bazda güvenlik kültürünün ne şekilde etki gördüğünü ortaya koyar (Cooper, 2000).

Bu alandaki araştırmacıların bazıları güvenlik kültürü kavramını örgüt kültürü kavramının bir alt kümesi olarak düşünmektedirler. İki kavramın birbiriyle oldukça fazla ilişkisi vardır fakat güvenlik kültürü kendisine has bir yapıya ve kendisini örgüt kültüründen ayırt edecek bazı özelliklere sahiptir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürü kavramının bir nevi yansıması yada açıklamasıdır (Cabrera et al, 2007).

2006 yılında Olive, O'Connor ve Mannan tarafından yapılan bir araştırmada güvenlik kültürüne ait özellikler belirtilmiştir. Bu özellikler; bağlılık, iletişim, esneklik ve ihtiyatlı olma olarak ifade edilmiştir. Güvenlik kültürü olgusunun işletmelerde gelişmesini mümkün kılan birinci etken yönetimin güvenlik politikalarına gösterdiği bağlılıktır. Başarılı bir güvenlik kültürünü ortaya çıkarmak ve devam ettirebilmek yönetimin gösterdiği bağlılıklar doğrudan ilişkilidir. Yönetim bağlılığı iki farklı noktada güvenlik kültürünü etkiler. Bunlardan biri, yapılacak harcamaların tespit edilmesidir. Bu noktada yönetim, ilave personel, ilave bakım gibi bazı işleri göz önünde bulundurmalıdır. Diğer ise, güvenlik konularıyla alakalı toplantılarda örgütün diğer tüm birimlerinde çalışanların bir şekilde temsil

edilmesidir. Örgüt içerisinde güvenli bir ortamın oluşması için tüm çalışanlar yönetim tarafından motive edilmelidir (Olive, O'Connor ve Mannan, 2006).

Örgütlerdeki güvenlik kültürünün gelişmesini mümkün kılan ikinci etken açık iletişimidir. Yüzyüze gerçekleşen iletişim kişiler arasındaki güven duygusunun artmasına yardımcı olur. Güven duygusu açık kapı politikasının uygulanmasıyla beraber iyi bir raporlama sisteminin ortaya çıkmasını sağlar. Ayrıca, örgütün etrafındaki diğer topluluklar da örgüt içerisindeki iletişime dahildir (Olive, O'Connor ve Mannan, 2006).

Örgütlerdeki güvenlik kültürünün gelişmesini mümkün kılan üçüncü etken esnekliktir. Hedeflenen güvenlik kültürü seviyesine ulaşabilmek için öncelikle küçük yaralanma ve kazalarda müdahale süreci kolay bir şekilde yürütülmelidir. Sonrasında ise mevcut sistemin gücü giderek artacaktır (Olive, O'Connor ve Mannan, 2006).

Örgütlerdeki güvenlik kültürünün gelişmesini mümkün kılan dördüncü etken ihtiyatlı olmaktır. Örgütün her kademesinde ideal bir güvenlik kültürünün oluşmasını sağlamak için ilk olarak yönetim kademesi ihtiyatlı davranmalıdır. İhtiyatlı davranan yöneticiler, ihtiyatlı davranan çalışanların oluşmasını sağlar. Kazaların önüne geçilmesindeki kritik konulardan biri de güvenlik tedbirlerine bağlı çalışanların varlığıdır. İşyerinde meydana gelen güvensiz davranışlar yönetim tarafından sürekli izlenmeli ve gereklilik durumunda düzeltmelerin hayata geçirilmesi sağlanmalıdır (Olive, O'Connor ve Mannan, 2006).

2.3. Güvenlik Kültürünü Ölçümü

Güvenlik kültürü düzeyinin ne şekilde ölçülmesi gerektiğine dair bir görüş birliği literatürde yoktur. Yapılan çalışmalarda birbirinden farklı yöntemler kullanılmaktadır. Araştırma yöntemlerindeki bu farklılığın başlıca sebebi, her kurum veya örgütün kendisine has birçok özelliğinin olması ve her örgütün birbirinden farklı kültürel özelliklere sahip olmasıdır. Bu alanda yapılan çalışmaların artması güvenlik kültürü kavramının ölçümünün gelişmesini sağlayacaktır.

Güvenlik iklimi veya güvenlik kültürünün ölçülmesi için iki çeşit ölçüm yöntemi kullanılmaktadır. Niteliksel yöntemler, çalışan kişilerin gözlenmesi, gruplarla yapılan

yüzyüze görüşmeler ve olaylar üzerine yapılan bazı incelemeler şeklinde gerçekleşir. Bu yöntem detaylı ve derinlemesine bir bilginin edinilmesini sağlar (Wiegmann ve diğerleri, 2002).

Niceliksel yöntemlerle yapılan ölçümlerde ise, standart hale getirilmiş görüşmeler ve anketler ya da derecelendirilmiş talimatlar kullanılarak ölçülen kültür skorları kullanılmaktadır. Niceliksel yöntem kullanılarak yapılan araştırmalar; uygulama kolaylığı, zaman tasarrufu ve maliyet kazancı gibi sebeplerden ötürü tercih edilmektedir (Wiegmann ve diğerleri, 2002). Ayrıca, bu metot sayesinde hem daha yüksek miktarda katılımcı sayısına ulaşılmakta hem de çalışmadan edinilen veriler daha çabuk analiz edilmektedir (von Thaden, Terry ve Gibbons, 2008).

Güvenlik kültürünün durumlara ait yönü; çalışma talimatları, örgüt politikaları ve yönetim sistemleri gibi çeşitli etmenlerle değerlendirmeye alınır. Güvenlik kültürünün davranışlara ait yönü ise, raporlama, gözlem ve bazı çıktılar ile ölçülebilir. Güvenli davranışların belirlenmesi, uzman gözlemciler tarafından yapılan gözlemlerle ve bu gözlemlerin kontrol listelerine yerleştirilerek skor yüzdelerine çevirilmesiyle gerçekleştirilir (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007).

Cox ve Flin tarafından 1998 yılında yapılan çalışmada, güvenlik kültürünün tespit edilmesi amacıyla oluşturulan ölçümleme metotları; psikometrik uygulamalar, olay çalışmaları ve karşılaştırmalı çalışmalar şeklinde üç farklı başlıkta listelenmiştir. Bu ana başlıklar şu şekilde özetlenebilir:

Psikometrik Uygulamalar: Kapsamı geniş tutulmuş anketler vasıtasıyla güvenlik kültürüne ait niteliklerin tespit edilmesini amaç edinen bir yöntemdir. 1980'li yıllarda güvenlik iklimi ölçümü için hazırlanan anketlerle başlayan bu yöntem güvenlik kültürünün ölçümü için de kullanılmıştır. Genel olarak tüm çevreler tarafından kabul edilmiş bir anket yoktur. Bölgelere, ülkelere ve organizasyonlara göre farklı yapılarıdaki güvenlik kültürü anketleri uygulanmaktadır.

Olay Çalışmaları: Organizasyon analizi yapan kişiler ve sosyologlar tarafından güvenlik kültürü kavramına ait bileşenleri tespit etmek amacıyla niceliksel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalardır. Bu metotta, detaylı mülakatlar ve kapsamlı gözlem teknikleri oldukça sık kullanılır.

Karşılaştırmalı Çalışmalar: Bu yöntemle ait uygulamalarda, örgütler veya organizasyonlar sahip oldukları kaza sayılarının durumuna göre karşılaştırılırlar. Çalışma esas olarak kaza sayılarının düşük yada yüksek olması ve bunun farklı örgütlerdeki değerlendirmesi üzerinde zaman harcar.

2.4. Güvenlik Kültürünün Oluşması

Örgütlerdeki kazaları azaltmak veya önlemek için güvenlik kültürünün ne kadar önemli olduğunun ortaya çıkmasından sonra güvenlik kültürünün örgütlerde nasıl oluşturulacağı üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, birbirinden farklı bir takım öneriler ortaya konmuştur. Tüm önerilerin ortak paydası ise, örgütte güvenlik kültürünün oluşturularak kazaların azaltılması ve bunun bir sonucu olarak da daha iyi bir güvenlik performansına ulaşılması olmuştur.

Güvenlik kültürünün oluşturulması için ilk faaliyetlere başlandığı zaman, örgüt içerisinde yapılan yeni uygulamalara bazı dirençlerin olması kuvvetle muhtemeldir. Bu noktada, iş güvenliği uzmanının işyerindeki imkanları güvenlik kültürünün oluşturulması için etkin bir biçimde kullanabilmesi önemlidir. Bu çalışmalar, işyerinde iş güvenliğinin devamlı olarak gelişmesini sağlayacak ve yaşanan kazaların önlenmesine yardımcı olacaktır (Demirbilek, 2008). Ayrıca, çalışanların göstereceği direnci kırmak için çeşitli eğitimlerin düzenlenmesi ve eğitimler sonucunda çalışanların da güvenlik kültürünün oluşum aşamasına katılmasının sağlanması faydalı olacaktır.

Muniz, Peon ve Ordas (2007) yaptıkları araştırma sonucunda güvenlik kültürünün oluşum sürecinde işletmelerin göz önünde bulundurması gereken maddeleri şu şekilde sıralamışlardır:

- a) İşletmenin, prensip ve değer yargılarıyla uyumlu bir güvenlik politikasının hazırlanması
- b) Çalışanların güvenlik faaliyetlerine dahil edilmesi için bir takım teşviklerin oluşturulması
- c) Çalışanların yaptıkları işi doğru, sağlıklı ve güvenli bir biçimde yürütmeleri için düzenli olarak eğitim verilmesi

- d) Çalışanlara karşılaştıkları riskler hakkında ve bu risklerle ne şekilde mücadele etmeleri gerektiği konusunda doğru bilginin sağlanması
- e) Meydana gelebilecek kazalardan korunmaya ve acil durumlarda hızlıca harekete geçmeyi sağlayacak eylem planlarının uygulanması
- f) İşletmede meydana gelen olayların analizi yapılarak doğru geri bildirimlerin sağlanması ve işletmenin farklı işletmelerle karşılaştırılması.

Örgütlerde güvenlik kültürünün oluşturulmasındaki önemli etkenlerden biri de güvenlik liderlerinin varlığıdır (Wu, Li ve Shiau, 2010). Sadece güvenlik liderleri değil, onun dışındaki farklı yöneticilerin de güvenlik kültürünün oluşturulmasında önemli rolleri vardır. İşletmelerdeki üst kademe yöneticiler güvenlik politikasını belirlerken, orta ve alt kademe yöneticiler de hazırlanan güvenlik politikasının işletmenin tamamına yayılmasını, tüm paydaşlar tarafından kabul edilip benimsenmesini ve işletmenin tamamındaki tüm süreçlerde uygulanmasını sağlamaya çalışırlar.

İşverenin ortaya koyduğu güvenlik liderliğinin üç farklı türü vardır. Bunlar; güvenliğin kontrolü, güvenlik rehberliği ve güvenliğin önemsenmesidir. Güvenliğin kontrolü, işverenin ceza ve ödül verme yetkisini kullanma, çalışanların hareketlerini irdeleme konularını kapsar. Güvenlik rehberliği, işverenin altında çalışanlara örnek olması, çalışanların kabiliyetlerini keşfetmesi, fikirlerini açıkca ortaya koyması ve karar alma sürecine iştirak etmeleri olarak tanımlanabilir. Güvenliğin önemsenmesi ise, güvenlik liderlerinin çalışanları çocukları gibi görmesi, çalışanlara gereken saygıyı göstermesi, ihtiyaçlarını görmesi ve problemlerine kendi sorunları gibi yaklaşması konularını kapsar. İşverenler, çalışanların güvenliklerini sağlamak için ve çalışanların güvenlik alışkanlıklarını düzene sokmak için yetkilerini gerektiği gibi kullanır (Wu, Li ve Shiau, 2010).

İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşturulmasındaki önemli etkenlerden bir diğeri de, kaza ve yakın kazaların raporlanmasının işletme yönetimince desteklenmesidir. Yakın kazalar, olabilecek kazaların öncüsü olarak varsayılır ve doğru bir şekilde değerlendirilmediklerinde daha büyük kazaların meydana gelebilir. Örneğin, uzay mekiği Challenger'in patlamasının ardından yapılan incelemelerde, sorunların hazırlanan raporda belirtildiği fakat ilgili birimlerin bu sorunlar hakkında gereken

tedbirleri almamasının kazaya neden olduğu ortaya konmaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Güvenlik kültürünün oluşum kademeleri Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA, 2002) tarafından 3 aşamada incelenmiştir. Bu aşamalardan ilki güvenliğin belirli düzenlemeler ve kurallar çerçevesinde ortaya konmasıdır. Bu aşamada, güvenliğin organizasyon dışı bir gereklilik olarak kabul edilir ve örgüt başarısına herhangi bir katkısı olmadığı düşünülür. Güvenlik kavramı hakkındaki farkındalık oldukça azdır. Güvenlik, uyulması gereken bir takım kurallardan oluşan teknik bir konu olarak görülür. İkinci aşama güvenliğin organizasyonel bir amaç haline gelmesidir. Bu aşamada, güvenlik örgüt dışı görülme de sadece organizasyonel amaç olarak düşünülür. Davranışları kapsayan konularda bazı farkındalık artışları olsa bile, genel olarak prosedürlere dayanan teknik çözümler üzerinde yoğunlaşılır. Güvenliğin yönetilmesinde bazı eksiklikler mevcuttur. Üçüncü ve son aşama ise güvenlik kavramının sürekli iyileştirilebilir olmasıdır. Bu aşamada, güvenlik kavramı sürekli iyileştirilen bir konu olarak görülür. Yönetim şekli, eğitim, etkinliğin sağlanması ve iletişim konularına önem verilir. Örgüt ve örgüt çalışanları, güvenlik kavramı üzerindeki kültürel etmenlerin sahip olduğu etkilerin farkındadır.

2.5. Güvenlik Performansı

Organizasyonların güvenlik kültürü yapısı, örgütün güvenlik performansı ve yaşanan iş kazaları üstünde önemli bir etkiye sahiptir. Güvenlik kültürü, organizasyon kültürünün alt kümesi olarak düşünülebileceği gibi, güvenlik performansı da organizasyon performansının alt kümesi olarak düşünülebilir (Wu, Chen ve Li, 2008).

Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yönetilmesindeki başlıca bileşenlerden biri güvenlik performansının ölçülmesidir. Bu ölçüm işlemi, iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin gerçekleştirilmesinde örgütlere yardımcı olmaktadır. Hangi örgütlerin veya örgüt içerisindeki hangi bölümlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi performans gösterdiği bu ölçümler ile belirlenir. Ayrıca, bu ölçümler problemler alanların tespit edilip düzeltilme yapılmasını da sağlamaktadır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011).

Güvenlik performansının ölçümünde farklı ölçüm yöntemleri kullanılmaktadır. Güvenlik kültürü literatüründe kullanılan başlıca dört güvenlik performansına ait çıktılar şu şekilde sıralanmaktadır (Yule, 2003):

- a) Örgütlerin kaza istatistikleri
- b) Çalışanların raporladığı kazalar
- c) Çalışanların raporladığı güvenli davranışlar
- d) Yönetici yada amir tarafından çalışanın güvenlik performansı oranının tespit edilmesi

Kolay ulaşılabilir olmaları sebebiyle kaza oranları örgütün güvenlik performansı ölçülürken sıklıkla kullanılmaktadır. Kaza, kaza sıklık ve yaralanma oranları gibi göstergelerin güvenlik performansının ölçülmesinde kullanılmasının bir takım avantajları vardır. Bu avantajlar; verilerin kolay toplanması, anlaşılır olması, verilerin kıyaslama ve karşılaştırmaya uygun olması, gidişatın tespit edilmesinin sağlanması şeklinde sıralanabilir (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011). Ancak, güvenlik performansının ölçümünde sadece bu oranların kullanılmasının da bazı dezavantajları vardır. Bu dezavantajlardan bazıları; kazaların iş dışında farklı nedenlerinin olmaları, kazaların doğru ve düzenli kayıt altına alınmaması gibi durumlardır (Hughes ve Ferrett, 2008).

Yapılan bazı çalışmalarda, güvenlik performansının ölçülmesinde dolaylı ölçüm yöntemlerinin kullanılmasının doğrudan yapılan ölçümlere göre daha güvenilir sonuçlar vereceği ortaya konmuştur. Lofquist, Greve ve Olsson (2011) tarafından havacılık endüstrisinde yapılan çalışmada, güvenlik algısının ölçümü güvenlik performansının ölçümü yerine kullanılmıştır.

Güvenlik performansının ölçümü için geliştirilen diğer bir yöntem de genel güvenlik performansı modelidir. Bu model, kişilerin yaptıkları tüm işlerde, müşterilerin, çalışanların ve çevrenin sağlık ve güvenlik durumunu ön plana alan davranışlar şeklinde tarif edilmiştir. Model, güvenlik performansı kavramının dört farklı etken altında incelemiştir. Bu etkenler; sağlık ve güvenlik iletişimi, risk azaltıcı faaliyetlere katılım, kişisel koruyucu donanım kullanımı ve çalışanların sorumluluklarını gerçekleştirmesi olarak sıralanabilir (Burke ve diğerleri, 2002).

Özetle, güvenlik performansının ölçümü için farklı yöntemler mevcuttur ve her yöntemin bazı olumlu ve olumsuz yönleri vardır. Doğru ve sağlıklı bir sonucun alınabilmesi için tek bir yöntem yerine birden fazla yöntemin kullanılarak güvenlik performansının ölçülmesi, elde edilecek verilerin güvenilirliğini arttıracaktır.

2.6. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri

Yapılan çalışmalar, örgütlerdeki güvenlik kültürünün güvenlik performansını etkilediğini ortaya koymaktadır. Güvenlik kültürüne ait farklı boyutlar, farklı güvenlik performansı faktörlerini etkiler. Ramak kala olaylar, iş kazaları ve çalışanların risk algısı etkilenen güvenlik performansı faktörlerinden bazılarıdır. Nükleer enerji alanındaki çalışanların gösterdiği güvenlik tutumlarının iş kazaları üzerindeki etkisi yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Lee, 1998). Başka bir çalışmada ise, güvenli kültürünün alt boyutlarında olan yöneticilerin tutumunun, güvenlik performansı üzerine etkisi tespit edilmiştir (Muniz, Peon ve Ordas, 2007).

2.7. Güvenlik Kültürü Konusunda Yapılan Çalışmalar

Güvenlik kültürü alanında yapılan çalışmaların yönü son 40 yılda değişim göstermiştir. 1986 yılında Bandura tarafından ortaya atılan sosyal bilişsel model teorisi kültürel, davranışsal ve örgütsel boyutları ölçerek yeni bir fikir ortaya atmıştır. Geller ise 2001 yılında toplam güvenlik kültürü modelini ortaya atmıştır. Bu model, insan, davranışlar ve çevre arasındaki etkileşimi baz almıştır. İlerleyen dönemde model geliştirilerek çevre ve insan bileşenlerinin önemi daha fazla vurgulanmıştır (Cui vd, 2013).

2002 yılında O'Toole tarafından ABD'de yapılan bir araştırmada hazır beton üreticileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında çalışanların güvenlik algıları tespit edilmiş ve buna bağlı olarak meydana gelen yaralanmalı kazalar ortaya konmuştur. Araştırma neticesinde çalışanların bazı konulardaki pozitif algılarının meydana gelen yaralanmalı kazaların azalmasında rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanlar üzerinde en fazla etkili olan konunun yönetimin güvenlik konusunda gösterdiği bağlılık olduğu saptanmıştır.

Demirbilek, 2005 yılında İstanbul'daki tekstil endüstrisinde orta ölçekli bir işletmede bir araştırma yapmıştır. Araştırma kapsamında firmada çalışan 200 kişi ile görüşülmüştür. Araştırmada, güvenlik eğitimi, fiziki stres, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik katılımı ve duygular gibi konular incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde, tüm değişkenlerin birbirleriyle pozitif yada negatif bir anlamlı ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Güvenlik kültürüne ait bu boyutlar arasındaki en dikkat çekici ilişkinin yönetimin güvenlik algısı ile çalışanın güvenlik algısı arasında olduğu tespit edilmiştir (Demirbilek, 2005).

Otomotiv sektöründeki bir işletmede 2009 yılında Ocaktan tarafında yapılan çalışmada, güvenlik kültürünü oluşturan yönetimin bağlılığı, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, algılama ve güvenlik eğitimi alt boyutlarının arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Ayrıca, güvenlik kültürü boyutlarının demografik faktörlerle olan ilişkisi incelendiğinde, 26-35 yaş grubunda güvenlik kültürü puanlarının en düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, 36 yaş ve üzeri grup ile 25 yaş altı grupta en yüksek güvenlik kültürü puanı elde edilmiştir (Ocaktan, 2009).

2011 yılında Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas ve Peiro tarafından yapılan araştırmada iş güvenliği konusunda liderin ortaya koyduğu davranışların çalışanların güvenliklerini ne şekilde etkilediği incelenmiştir. Bu kapsamda, İspanya'daki bir nükleer santralde liderlik, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü konularında bir çalışma yapılmıştır. Araştırma neticesinde, güvenlik kültürünün çalışanların güvenli davranışlarını ve işletmedeki güvenlik iklimini olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. Güvenlik kültürünün arttığı durumdaki liderin davranışı işletmede güvenlik iklimini oluşmasına yol açmış, bu durumun sonucunda da çalışanların güvenli davranış sergilediği tespit edilmiştir.

Dursun tarafından 2011 yılında otomotiv sektöründe 358 kişi ile yapılan araştırma neticesinde kadercilik haricindeki güvenlik kültürü alt boyutlarının (raporlama kültürü, yöneticilerin tutumları, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, yöneticilerin davranışları, çalışanların katılımı, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği) güvenlik performansı ile olumlu şekilde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Kaderciliğin ise güvenlik performansını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

2012 yılında İsmail, Salimin ve İsmail tarafından yapılan araştırmada güvenlik kùltürü gelişiminin etkilendiği önemli etmenlerden birinin çevre olduğu belirtilmiştir. Araştırmada çevresel etmenler iç ve dış olarak ayrıştırılmıştır. Güvenlik yönetim sistemi iç etmen, politik düzenlemeler, ekonomik koşullar gibi konular ise dış etmen kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma neticesinde yetersiz bir güvenlik yönetim sisteminin, çalışanların güvenli davranışlar sergilememesine yol açtığı saptanmıştır. Ayrıca, çalışan davranışlarının işletmedeki güvenlik kùltürünün yayılmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, çevrenin güvenlik kùltürünün gelişiminde önemli bir rolünün olduğu ve güvenli davranışı etkileyenin de çevre olduğu neticelerine ulaşılmıştır.

2.8. Güvenlik Performansı Konusunda Yapılan Çalışmalar

Literatürde güvenlik kùltürünün güvenlik performansına etkisini gösteren bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birinde, yönetim ve çalışanların arasındaki açık iletişimin güvenlik performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Parker, Lawrie, Hudson, 2006). Bir diğer çalışmada ise, çalışanların sahip olduğu güvenlikle alakalı inanç ve tutumların güvenlik performansı üstünde etkisinin olduğu ortaya konmuştur (Vredenburgh, 2002).

2000 yılında yapılan bir çalışmada, güvenlik performansının öğeleri olduğu düşünölen güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı farklı birkaç soru ile ölçölmüştür. Bu ölçömler sonucunda, güvenlik katılım ve güvenlik uyumu kavramlarının güvenlik performansını etkilediği tespit edilmiştir (Neal vd, 2000).

Tehlikeli atık sektöründe, 2002 yılında 574 çalışan ile yapılan çalışmada güvenlik performansına ait boyutlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma neticesinde, Kişisel koruyucu donanımı kullanma, risk azaltıcı iş uygulamalarına katılım, sağlık ve güvenlik bilgisi iletişimi ve çalışanların hak ve sorumluluklarını göstermek şeklinde 4 adet güvenlik performansı boyutu belirlenmiştir (Burke vd, 2002).

2009 yılında yapılan bir başka çalışmada güvenlik performansı ve güvenlik kùltürü arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada güvenlik kùltürü insan, süreç ve değerler şeklinde 3 ana unsura ayrılmıştır. Güvenlik performansı ise güvensiz davranışların caydırıcılığı, örgüt kùltürüne alt işveren katılımı, kurumun güvenliğe bağlılığı,

güvenlik konusunda hesap verilebilirliği ve güvenlik teşviği, şeklinde beş farklı etmenle tariflenmiştir. Araştırmanın neticesinde, kurum güvenlik kültüründe güvenlik performansının önemli bir yönü olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, araştırmanın sonuçları olarak şu maddeler belirlenmiştir: Kurumlarda güvenlik bağlılığını yükseltmek için; güvenlik performansını sağlamak adına önemli teşvikler belirlenmeli, kazalar meydana gelmeden evvel güvensiz davranışlar ortaya konmalı, stratejik güvenlik kavramı kurumlarda yerleştirilmeli, ve yöneticiler güvenlik uygulamalarına aktif olarak katılmalıdır. Bunların yanında, alt işverelerin işletmenin kültürü ile kaynaşması sağlanmalı ve uzun dönem sürecek bir ilişki hedeflenmelidir. İşletmeler gerçek bir hesap verilebilirlik anlayışını yerleştirmek için güvenlik temsilcisiyle çalışmalıdır. Yönetim, güvensiz davranışları caydırabilmek amacıyla güvenlik prosedürlerini daima güncel tutmalı, prosedürleri eksiksiz uygulamalı ve sürekli olarak güvensiz davranışları kınamalıdır (Molenaar, Park, Washington, 2009).

İş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen çalışmalarda kurumların güvenlik kültürü seviyelerinin, kurum güvenlik performansına ciddi oranda etkisinin olduğu görülmektedir. 2007 yılında yapılan bir çalışmada güvenlik kültürünün en kritik boyutlarının çalışanların katılımı, yönetimin bağlılığı ve güvenlik yönetim sisteminin doğru uygulanması olduğunun altı çizilmiştir. Bu çalışmanın neticesinde güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, yeterli düzeydeki çalışan katılımının çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırdığı ve bunun bir sonucu olarak da çalışan motivasyonlarının geliştiği ortaya konmuştur (Muniz, Peon, Ordas, 2007).

3. UYGULAMA

Bu araştırma, imalat sektöründeki iş güvenliği kültürü düzeyinizi saptayarak, iş güvenliği kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yöneliktir. Başka bir deyişle, çalışanların güvenlik konusunda gösterdikleri hassasiyet ile yaşanan kazalar arasındaki ilişki incelenmektedir. Ayrıca, araştırma kapsamında güvenlik kültürü ile farklı demografik değişkenler arasındaki bağlantı da detaylıca analiz edilmiştir. Elde edilecek olan sonuçlar Kocaeli Üniversitesinde, İSG alanında yapılan bir Yüksek Lisans tezinde kullanılacaktır. Çalışma sonuçlarının, Türkiye’deki iş güvenliği kültürünün gelişmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

3.1.1. Araştırmanın evreni ve örneklem

İmalat sektöründeki güvenlik kültürü kavramının güvenlik performansı kavramı üstündeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma, Türkiye’nin beş büyük sanayi şehri olan Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve Kocaeli’deki imalat sektöründe hizmet veren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Çalışma, %95 güven aralığı ve %6 hata payını hedeflemektedir. Bu hedef için minimum örneklem sayısı 267 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın örneklemini, yukarıda bahsedilen beş şehirde yer alan 11 farklı firmadaki 292 katılımcı oluşturmaktadır. Firmalar, Ankara’da bir, Bursa’da iki, İstanbul’da beş, İzmir’de bir ve Kocaeli’de iki olarak dağılmıştır.

3.1.2. Veri toplama süreci ve araçları

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla nicel yöntemlere ilişkin anket tekniği tercih edilmiştir. Nicel araştırmalar, belirli bir problemin/problemlerin teoriler aracılığıyla sınanması, sayısal olarak ölçülmesi ve istatistiksel yöntemler aracılığıyla analiz edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Farklı yöntemlerle veri toplama ve istatistiksel analizler kullanılarak ölçme ve değerlendirmeler söz konusudur. Nicel araştırmalarda tümdengelim anlayışına göre hareket edilmektedir. Yöntemsel açıdan anketler, deneyler, tarama ve yapılandırılmış görüşmeler nicel araştırma teknikleri arasında

bulunmaktadır. Araştırmalarda hipotezlerin bulunduğu veya istatistiksel olarak bir sonuca varmak amaçlandığında, anket tekniğinin tercih edilmesi uygun görölmektedir (Padem, Göksu ve Konaklı, 2012).

Anketler, insanların yaşam koşullarını, davranışlarını, inançlarını ve tutumlarını betimlemek amacıyla oluşturulan bir dizi sorudan meydana gelen araştırma materyali olarak tanımlanmaktadır. Gözlem ve görüşme gibi diğer veri toplama yöntemlerine göre çok daha büyük gruplara hızlı şekilde uygulanma olanağının bulunması ve daha düşük maliyete sahip olması açasından avantajlıdır. Ancak daha yüzeysel bilgi toplamaya uygun olması, katılımcıları sorulara cevap vermeye yönelik güdülemekte sorunlar yaşanması, esnekliğe sahip olmaması ise anketlerin kısıtları arasında yer almaktadır (Büyüköztürk, 2018). Bu araştırmada evrenin çok fazla kişiden meydana gelmesi nedeniyle anket tekniğinin tercih edilmesi daha uygun görölmüştür. Faydalanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Güvenlik kültürü ve güvenlik performansı anketi, Salih Dursun'un 2011 yılındaki "Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama" isimli yayınlanmış doktora tezinden alınmıştır. İlgili anket formunda yer alan ölçüm araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu katılımcılar tarafından doldurulmaktadır. Formda çalışanlara ait demografik bilgiler sorulmaktadır. Sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hangi şehirde yaşadığı, iş yerinde kaç yıldır çalıştığı, toplam iş tecrübesi, iş yerindeki bölümü, çalışma şekli, iş yerindeki konumu, iş yerinin yabancı ortaklığı, toplam çalışan sayısı, işletmenin kaç yıldır faaliyet gösterdiği, işletmenin faaliyet alanı, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olması, sendika olup olmaması, tam zamanlı İSG uzamanı, OHSAS 18001 yönetim sistemi, ekonomik durumu, özel eğitim alıp almaması, işe başlarken aldığı eğitimin yeterli olup olmaması, iş yerinden memnuniyet, iş kazası yaşaması, çalıştığı iş yerinde hiç iş kazası yaşayıp yaşamaması, hiç yakın kaza yaşayıp yaşamaması, iş kazalarına en fazla hangi durumun sebep olduğu, iş kazası geçiren yakının olup olmaması, iş yerinde kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergilemesi, işi beklenenden hızlı yapma çabası olup olmaması ve koruyucu donanımları zorunlu olarak mı giydiği sorulmaktadır. Demografik bilgi

formunun oluşturulması sürecinde literatürde konuya yönelik daha önce yapılan çalışmalar temel alınmıştır.

Güvenlik Kültürü Ölçeği: Çalışana yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı, kadercilik ve raporlama kültürüyle ilgili maddeler sunulup ölçekler kullanarak her maddenin sonuna kendisine uygun olan ifadeyi işaretlemesi ile tamamlanan bölüm sorularıdır.

Güvenlik Performansı Ölçeği: Çalışana güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile ilgili maddeler sunulup ölçekler kullanarak her maddenin sonuna kendisine uygun olan ifadeyi işaretlemesi ile tamamlanan bölüm sorularıdır.

3.1.3. Araştırmanın hipotezleri

H₁: İş yeri toplam çalışan sayısı düşük olan çalışanlarla iş yeri toplam çalışan sayısı yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₂: İş yerinde faaliyet alanına göre farklılık bulunan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₃: İş yerinde iş güvenliğinden sorumlu departmana sahip olan çalışanlarla iş yerinde iş güvenliğinden sorumlu departmana sahip olmayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₄: İş yerinde OHAS 18001 yönetim sistemi olan çalışanlarla iş yerinde OHAS 18001 yönetim sistemi olmayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₅: Ekonomik durumu düşük olan çalışanlarla ekonomik durumu yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₆: İşinden memnun olan çalışanlarla işinden memnun olmayan çalışanlar arasında yönetici bağlılığı algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₇: İş yerinde yakın kaza yaşayan çalışanlarla iş yerinde yakın kaza yaşamayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₈: İş kazası yaşayan yakını bulunan çalışanlarla iş kazası yaşayan yakını bulunmayan çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₉: İşi hızlı yapmayı övünç kaynağı olarak gören çalışanlarla işi hızlı yapmayı övünç kaynağı olarak görmeyen çalışanlar arasında kadercilik algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₁₀: Farklı şehirlerde yaşayan çalışanlar arasında güvenlik uyumu algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₁₁: İş yerinde sendika olan çalışanlarla sendika olmayan çalışanlar arasında güvenlik katılımı algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₁₂: İşle ilgili özel eğitim alan çalışanlarla işle ilgili özel eğitim almayan çalışanlar arasında güvenlik katılımı algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₁₃: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe uyma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₄: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe katılma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.4. Verilerin analizi

Çalışmada istatistiksel programlardan olan IBM SPSS STATISTICS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Bu bölümde; kullanılan testler, tanımlayıcı istatistikler (frekans analizi, betimleyici istatistikler, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, analitik karşılaştırmalar), güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, Independent Sample T testi, Anova analizi, Kuruskal Wallis testi, Mann-Whitney U testi ve Regresyon analizi hakkında bilgi verilmektedir.

Verilerin frekans, yüzde gibi tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır ve analitik karşılaştırmalar yapılmıştır. Kategorik verilerde, numerik verilerde de parametrik olan ve parametrik olmayan istatistikler kullanılmıştır. Normal dağılıma uyan iki değişken grubu arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmamasının incelenmesinde Independent Sample T testi kullanılmıştır, normal dağılıma uymayan

iki değişken grubu arasında anlamlı farklılık incelemesinde ise Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uyan üç değişken grubu arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmamasının incelenmesinde Anova analizi uygulanmıştır, normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri değişken grubu arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmamasının değerlendirilmesinde ise Kuruskal Wallis testi kullanılmıştır (Kalaycı Şeref, Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Akademi, Ankara, 2018, s. 133). Alt boyutların ölçekler üzerindeki açıklama ve etki oranlarının incelenmesinde regresyon analizi kullanılmıştır.

3.1.5. Güvenirlilik analizi

Güvenirlilik analizinden Cronbach Alpha katsayısı testi kullanılmıştır. Verilen ifadelerde ölçeklerin ikiden fazla olduğunda ve maddelerin güvenirliliğine bakılmak amacıyla Cronbach Alpha kullanılmıştır. Burada Cronbach Alpha'nın kullanılma nedeni, yapılan anketin güvenirliliğini ölçmek olduğundan, ankettten elde edilen verilere uygulanan analizin, daha doğru ve gerçekçi sonuçlar ortaya çıkmasında yol gösterici bir katsayı değeri olarak görölmektedir (Şencan, 2005: 168). Burada Cronbach Alpha değerini bulmak için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır.

Tablo 3.1'de göröldüğü üzere, bütün ölçeklerden elde edilen güvenirlilik değerlerinin, sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içinde ve 0,72 ile 0,94 arasında değişmekte olduğu görölmektedir.

Tablo 3.1. Ölçek sorularıyla ilgili tanımlayıcı istatistikler ve güvenirlilik

Değişken	N	Madde Sayısı	Ort	SS	Aralık	C.Alpha	C.Alpha*
Yönetimin bağlılığı	292	8	3,76	0,91	1-5	0,95	0,84
Güvenlik Önceliği	292	4	3,88	0,88	1-5	0,93	0,72
Güvenlik İletişimi	292	5	3,68	0,93	1-5	0,95	-
Güvenlik Eğitimi	292	4	3,88	0,85	1-5	0,92	-
Güvenlik Farkındalığı	292	5	4,25	0,59	1-5	0,87	0,83
Çalışanların Katılımı	292	4	3,63	0,94	1-5	0,87	0,76
Raporlama Kültürü	292	5	2,39	2,16	1-6	0,89	0,76
Kadercilik	292	6	4,37	1,66	1-6	0,78	0,76
Güvenlik Uyumu	292	3	4,21	0,58	1-5	0,92	0,94
Güvenlik Katılımı	292	3	4,02	0,79	1-5	0,90	0,85

*Ölçeklerin orijinalindeki güvenirlilik değerleridir.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, demografik değişkenlerle ilgili sorulara verilen cevapların dağılımı incelenmiştir. Ortaya çıkan veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	68	23,3
	Erkek	224	76,7
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, katılımcıların, %23,3’ü kadındır ve %76,7’si erkektir.

Tablo 4.2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

		N	%
Yaş grupları	30 yaş ve altı	70	24,0
	31-35 yaş arası	69	23,6
	36-40 yaş arası	69	23,6
	41-45 yaş arası	50	17,1
	46 yaş ve üzeri	34	11,6
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.2’de katılımcıların %24’ü 30 yaş ve altındadır, %23,6’sı 31 ile 35 yaş arasındadır, %23,6’sı 36 ile 40 yaş arasındadır, %17,1’i 41 ile 45 yaş arasındadır ve %11,6’sı 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı

		N	%
Medeni durum	Evli	223	76,4
	Bekar	62	21,2
	Boşanmış/Vefat etmiş	7	2,4
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.3’de katılımcıların %76,4’ü evlidir, %21,2’si bekindir ve %2,4’ü boşanmış/vefat ettiği görülmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı

		N	%
Eğitim	İlkokul/Ortaokul	3	1,0
	Lise	118	40,4
	Yüksekokul/Üniversite	171	58,6
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.4'de katılımcıların %1'i ilkokul ve ortaokul, %40,4'ü Lise, %58,6'sı yüksekokul ve üniversite eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların şehirlere göre dağılımı

		N	%
Şehir	Ankara	27	9,2
	Bursa	47	16,1
	İstanbul	135	46,2
	İzmir	31	10,6
	Kocaeli	52	17,8
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.5'de katılımcıların %9,2'si Ankara'dan, %16,1'i Bursa'dan, %46,2'si İstanbul'dan, %10,6'sı İzmir'den, %17,8'i Kocaeli'nden katıldığı görülmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların iş yerinde çalışma süresine göre dağılımı

		N	%
Çalışma süresi	1-5 yıl arası	91	31,2
	6-10 yıl arası	60	20,5
	11-15 yıl arası	54	18,5
	16-20 yıl arası	28	9,6
	21 yıl ve üzeri	37	12,7
	1 yıl ve altı	22	7,5
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.6'da Katılımcıların %31,2'si 1 ile 5 arasında, %20,5'i 6 ile 10 yıl arasında, %18,5'i 11 ile 15 yıl arasında, %9,6'sı 16 ile 20 yıl arasında, %12,7'si 21 yıl ve üzeri, %7,5'i 1 yıl ve altı yıl süredir aynı iş yerinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların toplam iş tecrübesine göre dağılımı

		N	%
İş tecrübesi	1-5 yıl arası	43	14,7
	6-10 yıl arası	49	16,8
	11-15 yıl arası	71	24,3
	16-20 yıl arası	56	19,2
	21 yıl ve üzeri	73	25,0
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.7’de Katılımcıların %14,7’si 1 ile 5 yıl arasında, %16,8’i 6 ile 10 yıl arasında, %24,3’ü 11 ile 15 yıl arasında, %19,2’si 16 ile 20 yıl arasında ve %25’i 21 yıl üzeri süredir iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların iş yerinde çalışılan bölüme göre dağılımı

		N	%
Bölüm	Saha/üretimde çalışıyorum	153	52,4
	Ofiste/masa başında çalışıyorum	139	47,6
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.8’de katılımcıların %52,4’ü saha ve üretimde çalıştığı, %47,6’sı ofiste ve masa başında çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların çalışma şekline göre dağılımı

		N	%
Çalışma şekli	Vardiyalı	174	59,6
	Tüm gün	118	40,4
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.9’da katılımcıların %59,6’sı vardiyalı çalıştığı, %40,4’ü tüm gün çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4.10. Katılımcıların iş yerindeki konuma göre dağılımı

		N	%
İş Yerindeki Konum	İşçi/çalışan	141	48,3
	Uzman/mühendis	95	32,5
	Yönetici	56	19,2
	Toplam	292	100,0

Tablo 4.10’da katılımcıların %48,3’ü işçi, %32,5’i uzman ve mühendis, %19,2’si yönetici olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11. Katılımcıların iş yerinin yabancı ortağı varlık dağılımı

		N	%
İş yerinin yabancı ortağı var mı?	Evet	177	60,6
	Hayır	114	39,0
	Toplam¹	291	99,7

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere, katılımcıların %60,6’nın iş yerinin yabancı ortağı vardır ve %39’unun iş yerinin yabancı ortağı yoktur.

Tablo 4.12. Katılımcıların iş yerinde toplam çalışan sayısı dağılımı

		N	%
İş yerinde toplam çalışan sayısı	0-9 arası	5	1,7
	10-49 arası	25	8,6
	50-99 arası	24	8,2
	100-249 arası	58	19,9
	250 ve üzeri	179	61,3
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.12’de katılımcıların %1,7’si 0 ile 9 arası çalışana, %8,6’sının 10 ile 10 ile 49 arası çalışana, %8,2’si 50 ile 99 arası çalışana, %19,9’u 100 ile 249 arası çalışana ve %61,3’ü 250 ve üzeri çalışana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13. Katılımcıların iş yerinde toplam çalışan sayısı dağılımı

		N	%
İşletmeniz kaç yıldır faaliyet göstermektedir?	0-5 yıldır	4	1,4
	6-10 yıldır	18	6,2
	11-15 yıldır	15	5,1
	16-20 yıldır	26	8,9
	21-25 yıldır	16	5,5
	26-40 yıldır	52	17,8
	40 yıl ve üzeri	160	54,8
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.13’te görüldüğü üzere, katılımcıların %1,4’ünün işletmesi 0 ile 5 yıldır faaliyet göstermektedir, %6,2’sinin işletmesi 6 ile 10 yıldır faaliyet göstermektedir, %5,1’inin işletmesi 11 ile 15 yıldır faaliyet göstermektedir, %8,9’unun işletmesi 16 ile 20 yıldır faaliyet

¹ Kayıp veriler (missing data) nedeniyle, N değeri bu tabloda ve bundan sonraki tablolarda farklılıklar gösterebilmektedir.

göstermektedir, %5,5'inin işletmesi 21 il 25 yıldır faaliyet göstermektedir, %17,8'inin işletmesi 20 ile 40 yıldır ve %54,8'i 40 yıl üzeri süredir faaliyet göstermektedir.

Tablo 4.14. Katılımcıların çalışılan işletmenin faaliyet alanı dağılımı

		N	%
İşletme faaliyet alanı	Ulusal	24	8,2
	Uluslararası	13	4,5
	Hem ulusal hem uluslararası	254	87,0
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.14'te katılımcıların işletmelerinin faaliyet alanlarının dağılımı %8,2 oranla ulusal, %4,5 oranla uluslararası ve %87,0 oranla hem ulusal hem de uluslararası olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman dağılımı

		N	%
İş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman var mı?	Evet	263	90,1
	Hayır	28	9,6
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.15'te görüldüğü üzere, katılımcıların %90,1'inin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departmanı vardır ve %9,6'sının iş sağlığı ve güvenliği sorumlu departmanı yoktur.

Tablo 4.16. Katılımcıların iş yerinde sendika var/yok dağılımı

		N	%
Sendika var mı?	Evet	197	67,5
	Hayır	94	32,2
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.16'da görüldüğü üzere, katılımcıların %67,5'inin işletmesinde sendika var, %32,2'sinin iş yerinde sendika yoktur.

Tablo 4.17. Katılımcıların iş yerinde tam zamanlı isg uzmanı dağılımı

		N	%
Tam zamanlı İSG uzmanı var mı?	Evet	230	78,8
	Hayır	61	20,9
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere, katılımcıların %78,8’inin tam zamanlı İSG uzmanı vardır, %20,9’unun tam zamanlı İSG uzmanı yoktur.

Tablo 4.18. Katılımcıların iş yerinde ohsas yönetim sistemi dağılımı

		N	%
OHSAS yönetim sistemi var mı?	Evet	237	81,2
	Hayır	54	18,5
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere, katılımcıların %81,2’sinin iş yerinde OHSAS yönetim sistemi vardır, %18,5’inin iş yerinde OHSAS yönetim sistemi yoktur.

Tablo 4.19. Katılımcıların ekonomik durumlarına yaklaşımları dağılımı

		N	%
Ekonomik durumunuz nasıl?	Kötü	29	9,9
	Orta	189	64,7
	İyi	67	22,9
	Çok iyi	5	1,7
	Toplam	290	99,3

Tablo 4.19’da katılımcıların %64,7’si ekonomik durumunun orta olduğunu düşünmektedir, %22,9’u iyi olduğunu düşünmektedir, %9,9’u çok kötü olduğunu düşünmektedir ve %1,7’si ekonomik durumunun çok iyi olduğunu düşünmektedir.

Tablo 4.20. Katılımcıların yaptıkları işle ilgili özel eğitim dağılımı

		N	%
Yaptığınız iş ile ilgili özel eğitim aldınız mı?	Evet	198	67,8
	Hayır	93	31,8
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.20’de katılımcıların %67,8’i yaptıkları işte özel eğitim almışlardır, %31,8’i yaptıkları işte özel eğitim almamışlardır.

Tablo 4.21. Katılımcıların işe başlarken aldıkları eğitimi yeterlilik dağılımı

		N	%
İşe başlarken aldığınız eğitim yeterli miydi?	Evet	193	66,1
	Hayır	98	33,6
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.21’de katılımcıların %66,1’i işe başlarken aldıkları eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor, %33,6’sı işe başlarken aldıkları eğitimin yeterli olmadığını düşünüyor.

Tablo 4.22. Katılımcıların iş yeri memnuniyetlerine göre dağılımı

		N	%
İş yerinizden memnunuz musunuz?	Memnunum	210	71,9
	Memnun değilim	78	26,7
	Kısmen memnunum	3	1,0
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.22’de katılımcıların %1’i çalıştıkları iş yerinden kısmen memnundur, %26,7’si çalıştıkları iş yerinden memnun değildir ve %71,9’u çalıştıkları iş yerinden memnundur.

Tablo 4.23. Katılımcıların iş hayatında iş kazası yaşama dağılımı

		N	%
İş hayatınızda hiç iş kazası yaşadınız mı?	Evet	58	19,9
	Hayır	233	79,8
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.23’de görüldüğü üzere, katılımcıların %19,9’u çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşayanlardır ve %79,8’i çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşamayanlardır.

Tablo 4.24. Katılımcıların iş yerinde iş kazasına uğrama dağılımı

		N	%
İş yerinizde iş kazasına uğradınız mı?	Evet	37	12,7
	Hayır	254	87,0
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere, katılımcıların %12,7’si iş yerinde iş kazasına uğramıştır, %87’si iş yerinde iş kazasına uğramamıştır.

Tablo 4.25. Katılımcıların iş yerinde yakın kaza dağılımı

		N	%
İş yerinizde yakın kaza yaşadınız mı?	Evet	104	35,6
	Hayır	187	64,0
	Toplam	291	99,7

Tablo 4.25’de katılımcıların %35,6’sı iş yerinde ramak kala kaza (yakın kaza) yaşamıştır ve %64’ü iş yerinde ramak kala kaza (yakın kaza) yaşamamıştır.

Tablo 4.26. Katılımcıların en fazla iş kazası sebep dağılımı

		N	%
İş kazalarına en fazla hangi durum sebep oluyor	İşçinin güvenli olmayan davranışı	201	68,8
	İş güvenliğinin yetersiz olduğu çalışma ortamı	89	30,5
	Toplam	290	99,3

Tablo 4.26’da katılımcıların %68,8’i iş kazalarının en büyük sebebinin işçinin güvenli olmayan davranış sergilediğinden kaynaklandığını düşünmektedir ve %30,5’i iş kazalarının iş güvenliği ortamının yetersiz olduğu çalışma ortamına bağlamıştır.

Tablo 4.27. Katılımcıların iş kazası yaşayan yakını olup olması dağılımı

		N	%
İş kazası yaşayan yakınınız var mı?	Evet	114	39,0
	Hayır	176	60,3
	Toplam	290	99,3

Tablo 4.27’de görüldüğü üzere, katılımcıların %39’unun bir yakını iş kazası yaşamıştır, %60,3’ünün bir yakını iş kazası yaşamamıştır.

Tablo 4.28. Katılımcıların güvensiz davranışlar sergilemesi dağılımı

		N	%
Kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergiler misiniz?	Evet	10	3,4
	Hayır	279	95,5
	Toplam	289	99,0

Tablo 4.28’de görüldüğü üzere, katılımcıların %3,4’ü iş yerinde kendisini kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergileyebileceğini ifade etmiştir, %95,5’i iş yerinde kendisini kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergilemeyeceğini ifade etmiştir.

Tablo 4.29. İşi hızlı yaparak övünç kaynağı olarak kullananların dağılımı

		N	%
İşi beklenenden hızlı yapmak övünç kaynağınız olur mu?	Evet	115	39,4
	Hayır	175	59,9
	Toplam	290	99,3

Tablo 4.29’da, katılımcıların %39,4’ü işi beklenenden hızlı yaparak bunu övünç kaynağı olarak kullandığını ifade etmiştir, %59,9’u işi beklenenden önce bitirmeyi övünç kaynağı olarak kullanmadığını ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 4.30. Katılımcıların kişisel koruyucuları zorunlu takması dağılımı

		N	%
Kişisel koruyucuları zorunluluktan mı kullanıyor sunuz?	Evet	57	19,5
	Hayır	233	79,8
	Toplam	290	99,3

Tablo 30’da, katılımcıların %19,5’i kişisel koruyucuları zorunluluktan taktığını ifade etmiştir ve %79,8’i kişisel koruyucuları zorunluluktan takmadığını ifade etmiştir.

4.2. Güvenlik Kültürü ve Demografik Değişkenler İlişkisi

Araştırmanın bu kısmında, güvenlik kültürü değişkenleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ortaya çıkan veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.31, cinsiyet değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kadın çalışanların güvenlik kültürü değişkenlerine göre ortalamaları, her bir boyutta erkek işçilere göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Sonuç olarak; güvenlik farkındalığı değişkeni ile kadın ve erkek çalışanlarda istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Güvenlik farkındalığı konularında kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran daha yüksek (olumlu) bir algı düzeyine sahiptir. Diğer değişkenler açısından ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.31. Cinsiyet ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

	Cinsiyet							
	Kadın			Erkek			T	*p
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	68	3,84	0,74	224	3,73	0,82	1,050	0,295
Güvenlik önceliği	68	3,98	0,85	224	3,85	0,83	1,123	0,262
Güvenlik iletişimi	68	3,80	0,79	224	3,67	0,89	1,113	0,266
Güvenlik eğitimi	68	3,97	0,85	224	3,85	0,80	0,990	0,323
Güvenlik farkındalığı	68	4,38	0,58	224	4,21	0,61	2,024	0,044
Çalışan katılımı	68	3,65	0,78	224	3,62	0,82	0,329	0,742
Kadercilik	68	2,68	1,29	224	2,94	1,46	-1,335	0,183
Raporlama kültürü	68	4,90	1,06	224	4,71	0,99	1,356	0,176

^aBağımsız örneklem t testi *p<0,05

Tablo 4.32, çalışanların yaş durumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların yaş durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 4.32. Yaş ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Yaş Grupları		N	M	SS	F	*p
Yönetim bağlılığı	30 yaş ve altı	70	3,85	0,73	1,082	0,366
	31-35 yaş arası	69	3,78	0,87		
	36-40 yaş arası	69	3,60	0,79		
	41-45 yaş arası	50	3,76	0,89		
	46 yaş ve üzeri	34	3,87	0,73		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	30 yaş ve altı	70	3,86	0,88	0,573	0,682
	31-35 yaş arası	69	3,87	0,95		
	36-40 yaş arası	69	3,80	0,75		
	41-45 yaş arası	50	3,93	0,83		
	46 yaş ve üzeri	34	4,05	0,72		
	Toplam	292	3,88	0,84		

^bTek yönlü varyans analizi *p<0,05

Tablo 4.32. (Devam) Yaş ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Yaş Grupları		N	M	SS	F	bP
Güvenlik iletişimi	30 yaş ve altı	70	3,80	0,87	1,436	0,222
	31-35 yaş arası	69	3,67	0,94		
	36-40 yaş arası	69	3,53	0,81		
	41-45 yaş arası	50	3,71	0,91		
	46 yaş ve üzeri	34	3,92	0,77		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	30 yaş ve altı	70	3,89	0,84	0,391	0,815
	31-35 yaş arası	69	3,94	0,85		
	36-40 yaş arası	69	3,86	0,68		
	41-45 yaş arası	50	3,78	0,91		
	46 yaş ve üzeri	34	3,97	0,86		
	Toplam	292	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	30 yaş ve altı	70	4,29	0,58	0,322	0,863
	31-35 yaş arası	69	4,24	0,73		
	36-40 yaş arası	69	4,21	0,58		
	41-45 yaş arası	50	4,24	0,55		
	46 yaş ve üzeri	34	4,34	0,59		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	30 yaş ve altı	70	3,71	0,88	1,769	0,135
	31-35 yaş arası	69	3,71	0,79		
	36-40 yaş arası	69	3,55	0,75		
	41-45 yaş arası	50	3,71	0,84		
	46 yaş ve üzeri	34	3,34	0,77		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	30 yaş ve altı	70	2,78	1,29	1,286	0,276
	31-35 yaş arası	69	3,09	1,54		
	36-40 yaş arası	69	3,06	1,60		
	41-45 yaş arası	50	2,73	1,27		
	46 yaş ve üzeri	34	2,56	1,31		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	30 yaş ve altı	70	4,75	1,13	0,488	0,744
	31-35 yaş arası	69	4,72	1,09		
	36-40 yaş arası	69	4,75	0,89		
	41-45 yaş arası	50	4,71	1,03		
	46 yaş ve üzeri	34	4,99	0,81		
	Toplam	292	4,76	1,01		

^bTek yönlü varyans analizi* $p < 0,05$

Tablo 4.33, medeni durum değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre, evli çalışanların ve boşanmış çalışanların güvenlik kültürü değişkenlerine göre ortalamaları, her bir boyutta bekar işçilere göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Sonuç olarak; kadercilik değişkeni ile evli, boşanmış ve bekar çalışanlarda istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadercilik konularında boşanmış ve evli çalışanlar bekar çalışanlara nazaran daha yüksek (olumlu) bir algı düzeyine sahiptir. Diğer değişkenler açısından ise medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.33. Medeni Durum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

	Medeni Durum										
	Evli			Bekar			Boşanmış/Vefat etmiş			H	P
	N	M	SS	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim	223	3,77	0,82	62	3,73	0,72	7	3,62	0,89	0,39	0,820
Güvenlik	223	3,90	0,82	62	3,77	0,91	7	4,10	0,47	1,19	0,549
Güvenlik	223	3,70	0,88	62	3,71	0,82	7	3,54	0,93	0,31	0,855
Güvenlik	223	3,90	0,82	62	3,82	0,81	7	3,75	0,84	1,15	0,562
Güvenlik	223	4,24	0,62	62	4,28	0,59	7	4,48	0,45	0,75	0,686
Çalışan	223	3,64	0,81	62	3,57	0,83	7	3,50	0,69	0,51	0,775
Kadercilik	223	2,96	1,45	62	2,49	1,21	7	3,71	1,82	6,62	0,036
Raporlama	223	4,81	0,97	62	4,55	1,15	7	5,11	0,51	2,74	0,254

Kruskal wallis testi

**p<0,05*

Tablo 4.34, çalışanların eğitim durumlarına göre, güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkileri göstermektedir. Kadercilik değişkenleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, eğitim düzeyleri açısından üniversite mezunları kaderciliğe yaklaşımı, ilkökul/ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha olumsuzdur. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların kadercilik yaklaşımı azalmaktadır.

Tablo 4.34. Eğitim durumu ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Eğitim Seviyeleri		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	İlkokul/Ortaokul	3	3,33	0,58	5,222	0,073
	Lise	118	3,64	0,87		
	Yüksekokul/Ün.	171	3,85	0,75		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	İlkokul/Ortaokul	3	3,50	0,43	3,829	0,147
	Lise	118	3,81	0,83		
	Yüksekokul/Ün.	171	3,94	0,84		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	İlkokul/Ortaokul	3	3,33	0,58	2,135	0,344
	Lise	118	3,63	0,89		
	Yüksekokul/Ün.	171	3,76	0,86		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	İlkokul/Ortaokul	3	3,42	0,52	3,573	0,168
	Lise	118	3,81	0,83		
	Yüksekokul/Ün.	171	3,94	0,82		
	Toplam	292	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	İlkokul/Ortaokul	3	3,67	0,58	6,086	0,058
	Lise	118	4,18	0,63		
	Yüksekokul/Ün.	171	4,32	0,59		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	İlkokul/Ortaokul	3	3,67	0,58	1,196	0,550
	Lise	118	3,66	0,80		
	Yüksekokul/Ün.	171	3,61	0,82		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	İlkokul/Ortaokul	3	3,47	0,81	14,104	0,001*
	Lise	118	3,20	1,44		
	Yüksekokul/Ün.	171	2,65	1,39		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	İlkokul/Ortaokul	3	4,20	1,06	4,048	0,132
	Lise	118	4,67	1,01		
	Yüksekokul/Ün.	171	4,84	1,01		
	Toplam	292	4,76	1,01		

^cKruskal wallis testi* $p < 0,05$

Tablo 4.35, çalışanların şehir durumlarına göre, güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkileri göstermektedir. Kadercilik değişkeni ile şehirleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, en fazla kadercilik yaklaşımı Ankara, İstanbul ve İzmir'dedir, Bursa ve Kocaeli şehirlerindeki çalışanların kadercilik yaklaşımı üç büyük şehre göre daha azdır. Diğer bir ifadeyle, şehir gelişmişliği büyüdükçe çalışanların kadercilik yaklaşımı artmaktadır.

Tablo 4.35. Şehir ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Şehirler		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	Ankara	27	3,61	1,09	0,616	0,651
	Bursa	47	3,71	0,74		
	İstanbul	135	3,77	0,76		
	İzmir	31	3,92	0,69		
	Kocaeli	52	3,76	0,89		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	Ankara	27	3,88	0,82	0,460	0,765
	Bursa	47	3,87	0,75		
	İstanbul	135	3,90	0,83		
	İzmir	31	4,02	0,77		
	Kocaeli	52	3,77	0,98		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	Ankara	27	3,57	1,12	0,732	0,571
	Bursa	47	3,71	0,79		
	İstanbul	135	3,71	0,84		
	İzmir	31	3,91	0,83		
	Kocaeli	52	3,62	0,90		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	Ankara	27	3,81	0,79	0,925	0,450
	Bursa	47	3,77	0,83		
	İstanbul	135	3,92	0,82		
	İzmir	31	4,10	0,69		
	Kocaeli	52	3,82	0,90		
	Toplam	292	3,88	0,82		

^cKruskal wallis testi

* $p<0,05$

Tablo 4.35. (Devam) Şehir ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Şehirler		N	M	SS	H	P
Güvenlik farkındalığı	Ankara	27	4,14	0,58	0,843	0,499
	Bursa	47	4,17	0,68		
	İstanbul	135	4,29	0,60		
	İzmir	31	4,36	0,65		
	Kocaeli	52	4,25	0,57		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	Ankara	27	3,68	0,86	1,361	0,248
	Bursa	47	3,69	0,78		
	İstanbul	135	3,66	0,84		
	İzmir	31	3,75	0,66		
	Kocaeli	52	3,40	0,80		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	Ankara	27	3,54	1,61	2,896	0,022*
	Bursa	47	3,22	1,54		
	İstanbul	135	2,79	1,31		
	İzmir	31	2,67	1,48		
	Kocaeli	52	2,62	1,40		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	Ankara	27	4,80	0,95	0,433	0,785
	Bursa	47	4,67	1,03		
	İstanbul	135	4,76	1,02		
	İzmir	31	4,96	0,91		
	Kocaeli	52	4,72	1,10		
	Toplam	292	4,76	1,01		

*Kruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.36, aynı iş yerinde çalışma süresi değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi değişkenleri ile aynı iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanlar aynı iş yerinde 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlardır ve en az olumlu yaklaşanlar ise 1 yıl ile altı süredir çalışanlardır. Aynı şekilde güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanlar 21 ve üzeri süredir çalışanlardır ve en az olumlu yaklaşanlar ise 1 yıl ile

altı süredir çalışanlardır. Son olarak güvenlik eğitimine en olumlu yaklaşan çalışanların aynı iş yerinde çalışma süresi 6 ile 10 yıl arası süredir çalışanlardır ve en az olumlu yaklaşanların çalışma süresi ise 1 yıl ile altı süredir çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.36. İş yerinde çalışma süresi ve güvenlik kültürü ilişkisi

İş Yerinde Çalışma Süresi		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	1-5 yıl arası	91	3,85	0,80	12,447	0,029*
	6-10 yıl arası	60	3,78	0,81		
	11-15 yıl arası	54	3,43	0,83		
	16-20 yıl arası	28	3,74	1,02		
	21 yıl ve üzeri	37	3,94	0,58		
	1 yıl ve altı	22	3,86	0,66		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	1-5 yıl arası	91	3,88	0,92	8,161	0,148
	6-10 yıl arası	60	3,85	0,86		
	11-15 yıl arası	54	3,69	0,83		
	16-20 yıl arası	28	4,06	0,87		
	21 yıl ve üzeri	37	4,08	0,53		
	1 yıl ve altı	22	3,90	0,77		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	1-5 yıl arası	91	3,75	0,91	17,558	0,004*
	6-10 yıl arası	60	3,77	0,82		
	11-15 yıl arası	54	3,34	0,87		
	16-20 yıl arası	28	3,82	1,03		
	21 yıl ve üzeri	37	3,97	0,60		
	1 yıl ve altı	22	3,63	0,81		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	1-5 yıl arası	91	3,87	0,87	11,104	0,049*
	6-10 yıl arası	60	3,97	0,89		
	11-15 yıl arası	54	3,64	0,77		
	16-20 yıl arası	28	4,03	0,86		
	21 yıl ve üzeri	37	3,99	0,64		
	1 yıl ve altı	22	3,94	0,71		
	Toplam	292	3,88	0,82		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.36. (Devam) İş Yerinde çalışma süresi ve güvenlik kültürü ilişkisi

İş Yerinde Çalışma Süresi		N	M	SS	H	P
Güvenlik farkındalığı	1-5 yıl arası	91	4,24	0,66	3,763	0,584
	6-10 yıl arası	60	4,29	0,59		
	11-15 yıl arası	54	4,12	0,67		
	16-20 yıl arası	28	4,29	0,55		
	21 yıl ve üzeri	37	4,31	0,51		
	1 yıl ve altı	22	4,45	0,56		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	1-5 yıl arası	91	3,64	0,86	3,663	0,599
	6-10 yıl arası	60	3,63	0,88		
	11-15 yıl arası	54	3,49	0,63		
	16-20 yıl arası	28	3,74	1,02		
	21 yıl ve üzeri	37	3,73	0,66		
	1 yıl ve altı	22	3,63	0,78		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	1-5 yıl arası	91	2,86	1,31	5,308	0,380
	6-10 yıl arası	60	3,13	1,56		
	11-15 yıl arası	54	2,86	1,37		
	16-20 yıl arası	28	2,91	1,41		
	21 yıl ve üzeri	37	2,83	1,54		
	1 yıl ve altı	22	2,44	1,55		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	1-5 yıl arası	91	4,71	1,13	2,214	0,819
	6-10 yıl arası	60	4,84	0,97		
	11-15 yıl arası	54	4,67	0,97		
	16-20 yıl arası	28	4,78	1,04		
	21 yıl ve üzeri	37	4,93	0,92		
	1 yıl ve altı	22	4,72	0,91		
	Toplam	292	4,76	1,01		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.37, çalışanların toplam iş tecrübesi durumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların toplam iş tecrübesi durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.37. Toplam iş tecrübesi ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Toplam İş Tecrübesi		N	M	SS	F	^b P
Yönetim bağlılığı	1-5 yıl arası	43	3,81	0,79	1,374	0,243
	6-10 yıl arası	49	3,84	0,63		
	11-15 yıl arası	71	3,79	0,78		
	16-20 yıl arası	56	3,54	1,00		
	21 yıl ve üzeri	73	3,82	0,78		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	1-5 yıl arası	43	3,87	0,92	0,971	0,424
	6-10 yıl arası	49	3,82	0,76		
	11-15 yıl arası	71	3,96	0,82		
	16-20 yıl arası	56	3,73	0,92		
	21 yıl ve üzeri	73	3,98	0,79		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	1-5 yıl arası	43	3,67	0,93	1,032	0,391
	6-10 yıl arası	49	3,71	0,80		
	11-15 yıl arası	71	3,75	0,85		
	16-20 yıl arası	56	3,51	0,99		
	21 yıl ve üzeri	73	3,81	0,80		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	1-5 yıl arası	43	3,85	0,91	1,062	0,376
	6-10 yıl arası	49	3,90	0,67		
	11-15 yıl arası	71	4,02	0,76		
	16-20 yıl arası	56	3,72	0,89		
	21 yıl ve üzeri	73	3,89	0,86		
	Toplam	292	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	1-5 yıl arası	43	4,29	0,64	0,799	0,526
	6-10 yıl arası	49	4,22	0,58		
	11-15 yıl arası	71	4,33	0,58		
	16-20 yıl arası	56	4,15	0,64		
	21 yıl ve üzeri	73	4,27	0,63		
	Toplam	292	4,26	0,61		

^bTek yönlü varyans analizi

* $p<0,05$

Tablo 4.37. (Devam) Toplam iş tecrübesi ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Toplam İş Tecrübesi		N	M	SS	F	^b P
Çalışan katılımı	1-5 yıl arası	43	3,61	0,96	0,942	0,440
	6-10 yıl arası	49	3,69	0,68		
	11-15 yıl arası	71	3,76	0,74		
	16-20 yıl arası	56	3,52	0,91		
	21 yıl ve üzeri	73	3,55	0,79		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	1-5 yıl arası	43	2,54	1,13	1,039	0,387
	6-10 yıl arası	49	2,98	1,46		
	11-15 yıl arası	71	2,97	1,51		
	16-20 yıl arası	56	3,06	1,55		
	21 yıl ve üzeri	73	2,80	1,40		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	1-5 yıl arası	43	4,73	1,08	0,633	0,639
	6-10 yıl arası	49	4,66	1,02		
	11-15 yıl arası	71	4,88	1,01		
	16-20 yıl arası	56	4,65	1,01		
	21 yıl ve üzeri	73	4,83	0,99		
	Toplam	292	4,76	1,01		

^bTek yönlü varyans analizi

* $p < 0,05$

Tablo 4.38, çalışanların iş yerinde çalışılan bölüm durumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların iş yerinde çalışılan bölüm durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.38. İş yerinde çalışılan bölüm ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinde çalışılan bölüm							
	Saha/üretimde			Ofiste/masa başında			T	^a P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	153	3,81	0,80	139	3,70	0,82	1,153	0,228
Güvenlik önceliği	153	3,92	0,80	139	3,84	0,88	0,816	0,417

^bTek yönlü varyans analizi

* $p < 0,05$

Tablo 4.38.(Devam)İş yerinde çalışılan bölüm ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinde çalışılan bölüm							
	Saha/üretimde			Ofiste/masa başında			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik iletişimi	153	3,76	0,87	139	3,64	0,87	1,096	0,274
Güvenlik eğitimi	153	3,90	0,83	139	3,87	0,82	0,260	0,795
Güvenlik farkındalığı	153	4,28	0,59	139	4,24	0,63	0,589	0,556
Çalışan katılımı	153	3,64	0,85	139	3,62	0,78	0,221	0,824
Kadercilik	153	2,95	1,46	139	2,82	1,40	0,784	0,434
Raporlama kültürü	153	4,84	1,01	139	4,68	1,01	1,413	0,159

^bTek yönlü varyans analizi

* $p < 0,05$

Tablo 39, çalışanların çalışma şekli durumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların çalışma şekli durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.39. Çalışma şekli ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

	Çalışma şekli							
	Vardiyalı			Tüm gün			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	174	3,81	0,75	118	3,68	0,89	1,404	0,161
Güvenlik önceliği	174	3,95	0,77	118	3,79	0,92	1,615	0,107
Güvenlik iletişimi	174	3,73	0,84	118	3,66	0,91	0,625	0,532
Güvenlik eğitimi	174	3,90	0,80	118	3,86	0,85	0,362	0,718
Güvenlik farkındalığı	174	4,29	0,58	118	4,21	0,66	1,144	0,254
Çalışan katılımı	174	3,66	0,81	118	3,58	0,82	0,852	0,395
Kadercilik	174	2,94	1,42	118	2,80	1,46	0,851	0,396
Raporlama kültürü	174	4,83	0,97	118	4,66	1,07	1,457	0,146

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 40, çalışanların iş yerindeki konumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların iş yerindeki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.40. İş yerindeki konum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

İş Yerindeki Konum		N	M	SS	F	^b P
Yönetim bağlılığı	İşçi/çalışan	141	3,70	0,87	0,689	0,503
	Uzman/mühendis	95	3,81	0,83		
	Yönetici	56	3,82	0,57		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	İşçi/çalışan	141	3,80	0,88	1,444	0,238
	Uzman/mühendis	95	3,93	0,85		
	Yönetici	56	4,01	0,70		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	İşçi/çalışan	141	3,68	0,87	0,754	0,471
	Uzman/mühendis	95	3,66	0,93		
	Yönetici	56	3,83	0,75		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	İşçi/çalışan	141	3,87	0,83	0,160	0,852
	Uzman/mühendis	95	3,88	0,89		
	Yönetici	56	3,94	0,69		
	Toplam	292	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	İşçi/çalışan	141	4,24	0,64	0,540	0,583
	Uzman/mühendis	95	4,25	0,59		
	Yönetici	56	4,33	0,58		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	İşçi/çalışan	141	3,60	0,79	2,040	0,132
	Uzman/mühendis	95	3,56	0,88		
	Yönetici	56	3,82	0,71		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	İşçi/çalışan	141	2,72	1,41	1,886	0,154
	Uzman/mühendis	95	3,07	1,47		
	Yönetici	56	2,99	1,40		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	İşçi/çalışan	141	4,68	1,06	1,977	0,140
	Uzman/mühendis	95	4,75	0,99		
	Yönetici	56	5,00	0,89		
	Toplam	292	4,76	1,01		

^bTek yönlü varyans analizi

* $p<0,05$

Tablo 41, iş yerinin yabancı ortağı olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Kadercilik değişkeni ile iş yerinin yabancı ortağı olması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, kaderciliğe en olumlu yaklaşan çalışanlar iş yerinin yabancı ortağı olan çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise yabancı ortağa sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.41. İş yerinin yabancı ortağı olması ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

	İş yerinizin yabancı ortağı var mı							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	177	3,77	0,82	114	3,75	0,79	0,194	0,846
Güvenlik önceliği	177	3,90	0,78	114	3,85	0,93	0,575	0,566
Güvenlik iletişimi	177	3,71	0,87	114	3,69	0,87	0,213	0,832
Güvenlik eğitimi	177	3,90	0,75	114	3,86	0,93	0,428	0,669
Güvenlik	177	4,27	0,60	114	4,24	0,64	0,426	0,670
Çalışan katılımı	177	3,67	0,75	114	3,57	0,90	1,057	0,291
Kadercilik	177	3,05	1,50	114	2,63	1,29	2,442	0,015*
Raporlama kültürü	177	4,79	0,96	114	4,73	1,10	0,441	0,659

**Bağımsız örneklem t testi*

** $p<0,05$*

Tablo 42, toplam çalışan sayısı değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışan katılımı ve raporlama kültürü değişkenleri ile aynı iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına ve güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerindeki toplam çalışan sayısı 10 ve altı çalışan sayısına sahip olanlardır, yönetim bağlılığına en az olumlu yaklaşan çalışanların iş yerindeki çalışan sayısı ise 100 kişi üzeri olanlardır. Güvenlik eğitimine en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerlerinin çalışan sayısı 0 ile 9 arası olanlardır. Çalışan katılımına en olumlu yaklaşım gösteren çalışanların iş yerleri 50 ile 99 çalışana sahiptir, en az olumlu yaklaşanların iş yerleri ise 100 ile 249 arasındır. Raporlama kültürüne en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerlerinin çalışan sayısı 50 ile 100 arasındır, en olumsuz yaklaşanlar ise 250 üzeri

çalışana sahip olanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.42. Toplam çalışan sayısı ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Toplam Çalışan Sayısı		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	0-9 arası	5	3,83	0,91	10,250	0,036*
	10-49 arası	25	4,06	0,85		
	50-99 arası	24	4,12	0,68		
	100-249 arası	58	3,69	0,79		
	250 ve üzeri	179	3,69	0,81		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	0-9 arası	5	3,60	1,50	7,894	0,096
	10-49 arası	25	4,07	0,92		
	50-99 arası	24	4,27	0,71		
	100-249 arası	58	3,92	0,74		
	250 ve üzeri	179	3,80	0,84		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	0-9 arası	5	4,28	0,39	20,414	0,000*
	10-49 arası	25	3,92	0,87		
	50-99 arası	24	4,30	0,71		
	100-249 arası	58	3,51	0,82		
	250 ve üzeri	179	3,64	0,88		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Yönetim bağlılığı	0-9 arası	5	3,83	0,91	10,250	0,036*
	10-49 arası	25	4,06	0,85		
	50-99 arası	24	4,12	0,68		
	100-249 arası	58	3,69	0,79		
	250 ve üzeri	179	3,69	0,81		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	0-9 arası	5	3,60	1,50	7,894	0,096
	10-49 arası	25	4,07	0,92		
	50-99 arası	24	4,27	0,71		
	100-249 arası	58	3,92	0,74		
	250 ve üzeri	179	3,80	0,84		
	Toplam	292	3,88	0,84		

^cKruskal wallis testi * $p < 0,05$

Tablo 4.42.(Devam)Toplam çalışan sayısı ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Toplam Çalışan Sayısı		N	M	SS	H	P
Güvenlik iletişimi	0-9 arası	5	4,28	0,39	20,414	0,000*
	10-49 arası	25	3,92	0,87		
	50-99 arası	24	4,30	0,71		
	100-249 arası	58	3,51	0,82		
	250 ve üzeri	179	3,64	0,88		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	0-9 arası	5	4,35	0,42	13,169	0,010*
	10-49 arası	25	3,87	1,04		
	50-99 arası	24	4,33	0,61		
	100-249 arası	58	3,72	0,81		
	250 ve üzeri	179	3,87	0,81		
	Toplam	292	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	0-9 arası	5	4,44	0,52	3,035	0,552
	10-49 arası	25	4,24	0,73		
	50-99 arası	24	4,46	0,51		
	100-249 arası	58	4,25	0,49		
	250 ve üzeri	179	4,23	0,65		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	0-9 arası	5	3,80	0,41	9,475	0,050*
	10-49 arası	25	3,45	0,99		
	50-99 arası	24	3,94	0,78		
	100-249 arası	58	3,46	0,71		
	250 ve üzeri	179	3,66	0,82		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	0-9 arası	5	3,52	2,18	1,419	0,841
	10-49 arası	25	2,65	1,13		
	50-99 arası	24	2,89	1,72		
	100-249 arası	58	2,98	1,38		
	250 ve üzeri	179	2,87	1,43		
	Toplam	292	2,88	1,43		
Raporlama kültürü	0-9 arası	5	4,80	1,94	13,997	0,007*
	10-49 arası	25	4,75	1,24		
	50-99 arası	24	5,42	0,54		
	100-249 arası	58	4,73	0,88		
	250 ve üzeri	179	250	1,02		
	Toplam	292	4,76	1,02		

^cKruskal wallis testi * $p < 0,05$

Tablo 4.43, çalışanların işletmenin kaç yıldır faaliyet gösterdiği durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların işletmenin kaç yıldır faaliyet gösterdiği durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.43. İşletme faaliyet süresi ve güvenlik kültürü ilişkisi

İşletme kaç yıldır faaliyet gösteriyor		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	0-5 yıldır	4	3,63	0,62	2,100	0,910
	6-10 yıldır	18	3,87	0,67		
	11-15 yıldır	15	3,67	0,61		
	16-20 yıldır	26	3,79	0,76		
	21-25 yıldır	16	3,77	1,02		
	26-40 yıldır	52	3,92	0,65		
	40 yıl ve üzeri	160	3,70	0,87		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	0-5 yıldır	4	3,88	0,60	2,024	0,917
	6-10 yıldır	18	3,95	0,74		
	11-15 yıldır	15	3,84	0,67		
	16-20 yıldır	26	3,87	0,90		
	21-25 yıldır	16	4,03	0,81		
	26-40 yıldır	52	4,02	0,71		
	40 yıl ve üzeri	160	3,82	0,90		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	0-5 yıldır	4	3,50	0,60	2,426	0,877
	6-10 yıldır	18	3,87	0,79		
	11-15 yıldır	15	3,70	0,68		
	16-20 yıldır	26	3,69	0,94		
	21-25 yıldır	16	3,70	0,95		
	26-40 yıldır	52	3,84	0,85		
	40 yıl ve üzeri	160	3,64	0,89		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	0-5 yıldır	4	3,88	0,63	3,367	0,762
	6-10 yıldır	18	3,97	0,63		
	11-15 yıldır	15	4,09	0,52		
	16-20 yıldır	26	3,77	0,88		
	21-25 yıldır	16	4,16	0,66		
	26-40 yıldır	52	3,97	0,69		
	40 yıl ve üzeri	160	3,82	0,91		
	Toplam	292	3,89	0,82		

^cKruskal wallis testi * $p<0,05$

Tablo 4.43. (Devam) İşletme faaliyet sürsi ve güvenlik kültürü ilişkisi

İşletme kaç yıldır faaliyet gösteriyor		N	M	SS	H	P
Güvenlik farkındalığı	0-5 yıldır	4	4,25	0,50	4,024	0,673
	6-10 yıldır	18	4,30	0,52		
	11-15 yıldır	15	4,36	0,51		
	16-20 yıldır	26	4,15	0,68		
	21-25 yıldır	16	4,49	0,57		
	26-40 yıldır	52	4,23	0,53		
	40 yıl ve üzeri	160	4,25	0,65		
	Toplam	292	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	0-5 yıldır	4	3,44	0,66	1,537	0,957
	6-10 yıldır	18	3,78	0,61		
	11-15 yıldır	15	3,61	0,71		
	16-20 yıldır	26	3,70	0,80		
	21-25 yıldır	16	3,66	0,83		
	26-40 yıldır	52	3,70	0,83		
	40 yıl ve üzeri	160	3,58	0,84		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	0-5 yıldır	4	3,40	1,77	5,064	0,536
	6-10 yıldır	18	3,04	1,45		
	11-15 yıldır	15	2,78	1,68		
	16-20 yıldır	26	3,14	1,29		
	21-25 yıldır	16	3,19	1,91		
	26-40 yıldır	52	3,00	1,42		
	40 yıl ve üzeri	160	2,74	1,36		
	Toplam	292	2,87	1,43		
Raporlama kültürü	0-5 yıldır	4	4,35	1,15	3,280	0,773
	6-10 yıldır	18	4,73	0,83		
	11-15 yıldır	15	4,57	0,94		
	16-20 yıldır	26	4,76	1,04		
	21-25 yıldır	16	5,08	0,87		
	26-40 yıldır	52	4,86	0,89		
	40 yıl ve üzeri	160	4,74	1,09		
	Toplam	292	4,77	1,02		

^cKruskal wallis testi * $p < 0,05$

Tablo 4.44, çalışılan işletmenin faaliyet alanı değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik iletişimi ve çalışan katılımı değişkenleri ile iş yerinin faaliyet alanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri uluslararasıdır, ikinci olarak ulusal işletmelerdir ve en az olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri hem ulusal hem de uluslararası faaliyet gösterenlerdir. Çalışan katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri uluslararası faaliyet gösterenlerdir, ikinci olarak ulusal faaliyet gösterenlerdir ve en az olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri hem ulusal hem de uluslararası faaliyet gösterenlerdir. Diğer değişkenler açısından ise yabancı ortağa sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.44. İşletmenin faaliyet alanı ve güvenlik kültürü ilişkisi

İşletmenin faaliyet alanı		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	Ulusal	24	3,88	0,61	2,874	0,238
	Uluslararası	13	4,15	0,62		
	Ulusal/Uluslararası	254	3,73	0,83		
	Toplam	292	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	Ulusal	24	4,02	0,69	1,660	0,436
	Uluslararası	13	4,17	0,66		
	Ulusal/Uluslararası	254	3,85	0,86		
	Toplam	292	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	Ulusal	24	3,97	0,72	6,851	0,033*
	Uluslararası	13	4,22	0,69		
	Ulusal/Uluslararası	254	3,65	0,88		
	Toplam	292	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	Ulusal	24	4,04	0,68	1,729	0,421
	Uluslararası	13	4,20	0,71		
	Ulusal/Uluslararası	254	3,85	0,84		
	Toplam	292	3,89	0,82		
Güvenlik farkındalığı	Ulusal	24	4,37	0,60	4,622	0,099
	Uluslararası	13	4,46	0,60		
	Ulusal/Uluslararası	254	4,24	0,61		
	Toplam	292	4,26	0,61		

*Kruskal wallis testi

* $p<0,05$

Tablo 4.44.(Devam) İşletmenin faaliyet alanı ve güvenlik kültürü ilişkisi

İşletmenin faaliyet alanı		N	M	SS	H	P
Çalışan katılımı	Ulusal	24	3,92	0,73	6,191	0,045*
	Uluslararası	13	4,01	0,68		
	Ulusal/Uluslararası	254	3,58	0,82		
	Toplam	292	3,63	0,81		
Kadercilik	Ulusal	24	2,70	1,27	1,185	0,553
	Uluslararası	13	2,42	0,98		
	Ulusal/Uluslararası	254	2,91	1,46		
	Toplam	292	2,87	1,43		
Raporlama kültürü	Ulusal	24	4,97	0,96	3,187	0,203
	Uluslararası	13	4,99	1,29		
	Ulusal/Uluslararası	254	4,73	1,01		
	Toplam	292	4,77	1,02		

Kruskal wallis testi

**p<0,05*

Tablo 4.45, iş sağlığından ve güvenliğinden sorumlu departman olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi değişkenleri ile iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman yoktur. Güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların da işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman yoktur. Son olarak güvenlik eğitiminde en olumlu yaklaşım gösteren çalışanların işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman yoktur. Diğer değişkenler açısından ise iş sağlığından sorumlu departmana sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.45. İş güvenliğinden sorumlu departman ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş sağlığından ve güvenliğinden sorumlu departman var mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	263	3,73	0,83	28	4,02	0,58	-1,779	0,024*
Güvenlik önceliği	263	3,86	0,85	28	4,11	0,69	-1,498	0,135
Güvenlik iletişimi	263	3,66	0,87	28	4,06	0,81	-2,336	0,020*
Güvenlik eğitimi	263	3,86	0,83	28	4,16	0,67	-1,873	0,033*
Güvenlik farkındalığı	263	4,25	0,62	28	4,36	0,53	-0,971	0,332
Çalışan katılımı	263	3,60	0,80	28	3,84	0,89	-1,459	0,146
Kadercilik	263	2,87	1,45	28	2,96	1,24	-0,321	0,748
Raporlama kültürü	263	4,75	1,00	28	4,87	1,17	-0,582	0,561

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

Tablo 4.46, işletmede sendika olması durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda işletmede sendika olması durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.46. İş yerinde sendika olması ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinizde sendika var mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	197	3,72	0,82	94	3,84	0,78	-1,117	0,256
Güvenlik önceliği	197	3,83	0,82	94	3,98	0,88	-1,388	0,177
Güvenlik iletişimi	197	3,66	0,85	94	3,79	0,92	-1,177	0,254
Güvenlik eğitimi	197	3,85	0,83	94	3,96	0,81	-1,099	0,273
Güvenlik	197	4,22	0,63	94	4,33	0,58	-1,332	0,184
Çalışan katılımı	197	3,59	0,79	94	3,70	0,86	-0,998	0,319
Kadercilik	197	2,83	1,39	94	2,97	1,49	-0,737	0,334
Raporlama kültürü	197	4,77	0,97	94	4,76	1,11	0,059	0,950

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

Tablo 4.47, iş yerinizde isg uzmanı olması durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda iş yerinizde isg uzmanı olması durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.47. İş yerinde isg uzmanı olması ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinizde isg uzmanı var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	230	3,72	0,78	61	3,92	0,88	-1,776	0,101
Güvenlik önceliği	230	3,86	0,81	61	3,97	0,94	-0,875	0,382
Güvenlik iletişimi	230	3,68	0,84	61	3,80	0,98	-0,928	0,354
Güvenlik eğitimi	230	3,88	0,77	61	3,89	1,00	-0,078	0,938
Güvenlik farkındalığı	230	4,26	0,60	61	4,26	0,66	0,008	0,994
Çalışan katılımı	230	3,67	0,77	61	3,47	0,94	1,693	0,092
Kadercilik	230	2,91	1,45	61	2,80	1,37	0,512	0,609
Raporlama kültürü	230	4,73	1,02	61	4,90	0,98	-1,138	0,256

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.48, OHSAS 18001 yönetim sistemi olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışan katılımı, kadercilik değişkenleri ile OHSAS 18001 yönetim sistemi olması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, çalışan katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmelerinde OHSAS 18001 yönetim sistemi vardır. Kaderciliğe en olumlu yaklaşan çalışanların da işletmelerinde OHSAS 18001 yönetim sistemi vardır. Diğer değişkenler açısından ise OHSAS yönetim sistemine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.48. OHSAS 18001 yönetim sistemi ve güvenlik kültürü ilişkisi

	OHSAS 18001 yönetim sistemi var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	237	3,73	0,80	54	3,89	0,84	-1,360	0,193
Güvenlik önceliği	237	3,88	0,81	54	3,90	0,97	-0,205	0,838
Güvenlik iletişimi	237	3,67	0,85	54	3,85	0,96	-1,358	0,175
Güvenlik eğitimi	237	3,87	0,78	54	3,97	1,00	-0,851	0,396
Güvenlik	237	4,24	0,60	54	4,32	0,68	-0,828	0,408
Çalışan katılımı	237	3,68	0,78	54	3,42	0,91	2,073	0,039
Kadercilik	237	2,98	1,45	54	2,48	1,28	2,322	0,021
Raporlama kültürü	237	4,72	1,00	54	4,97	1,08	-1,664	0,097

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

Tablo 4.49, ekonomik durum değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik farkındalığı ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik farkındalığına en olumlu yaklaşan çalışanları ekonomik durumunun çok iyi olduğunu düşünenlerdir, ikinci olarak ekonomik durumunun iyi olduğunu düşünenlerdir, üçüncü olarak orta olduğunu düşünenlerdir ve son olarak en az olumlu yaklaşım gösteren çalışanlar ekonomik durumunun kötü olduğunu düşünenlerdir. Diğer değişkenler açısından ise ekonomik durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.49. Ekonomik durum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Ekonomik durum		N	M	SS	H	*P
Yönetim bağlılığı	Kötü	29	3,73	0,80	0,849	0,838
	Orta	189	3,77	0,84		
	İyi	67	3,73	0,75		
	Çok iyi	5	4,10	0,76		
	Toplam	290	3,76	0,81		

^cKruskal wallis testi * $p < 0,05$

Tablo 4.49.(Devam)Ekonomik durum ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler

Ekonomik durum		N	M	SS	H	ƆP
Güvenlik önceliği	Kötü	29	3,72	0,89	1,580	0,664
	Orta	189	3,87	0,86		
	İyi	67	3,97	0,75		
	Çok iyi	5	4,18	0,85		
	Toplam	290	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	Kötü	29	3,64	0,81	2,410	0,492
	Orta	189	3,66	0,91		
	İyi	67	3,82	0,77		
	Çok iyi	5	4,22	0,74		
	Toplam	290	3,70	0,87		
Güvenlik eğitimi	Kötü	29	3,81	0,83	3,831	0,280
	Orta	189	3,86	0,85		
	İyi	67	3,95	0,74		
	Çok iyi	5	4,48	0,50		
	Toplam	290	3,88	0,82		
Güvenlik farkındalığı	Kötü	29	4,11	0,54	8,808	0,032*
	Orta	189	4,25	0,59		
	İyi	67	4,29	0,70		
	Çok iyi	5	4,81	0,32		
	Toplam	290	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	Kötü	29	3,58	0,87	3,372	0,338
	Orta	189	3,59	0,81		
	İyi	67	3,72	0,80		
	Çok iyi	5	4,18	0,67		
	Toplam	290	3,63	0,81		
Kadercilik	Kötü	29	2,92	1,33	4,357	0,225
	Orta	189	2,86	1,47		
	İyi	67	2,81	1,38		
	Çok iyi	5	3,90	0,67		
	Toplam	290	2,87	1,43		
Raporlama kültürü	Kötü	29	4,46	1,18	5,038	0,169
	Orta	189	4,76	1,00		
	İyi	67	4,86	1,00		
	Çok iyi	5	5,43	0,57		
	Toplam	290	4,77	1,02		

*Kruskal wallis testi

*p<0,05

Tablo 4.50, iş ile ilgili özel eğitim alma durumu dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı ile iş ile ilgili özel eğitim alma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik farkındalığına en olumlu yaklaşan çalışanlar iş ile ilgili özel eğitim almış olan çalışanlardır, çalışan katılımına en olumlu yaklaşım gösteren çalışanlar iş ile ilgili özel eğitim alanlardır. Diğer değişkenler açısından ise ekonomik durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.50. İş ile ilgili özel eğitim alınması ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş ile ilgili özel eğitim aldınız mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	198	3,79	0,79	93	3,70	0,85	0,815	0,416
Güvenlik önceliği	198	3,89	0,80	93	3,86	0,92	0,318	0,750
Güvenlik iletişimi	198	3,75	0,86	93	3,61	0,90	1,254	0,211
Güvenlik eğitimi	198	3,94	0,77	93	3,76	0,92	1,745	0,082
Güvenlik farkındalığı	198	4,31	0,61	93	4,14	0,61	2,246	0,025
Çalışan katılımı	198	3,70	0,78	93	3,49	0,87	2,089	0,038
Kadercilik	198	2,81	1,46	93	3,03	1,37	-1,229	0,220
Raporlama kültürü	198	4,81	0,99	93	4,66	1,06	1,168	0,244

^aBağımsız örneklem t testi

* $p<0,05$

Tablo 4.51, işe başlarken aldığı eğitimin yeterli olması durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda işe başlarken aldığı eğitimin yeterli olması durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.51. Alınan eğitim yeterli olması ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İşe başlarken aldığınız eğitim yeterli mi?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	193	3,74	0,79	98	3,81	0,84	-0,693	0,489
Güvenlik önceliği	193	3,85	0,86	98	3,94	0,79	-0,773	0,440
Güvenlik iletişimi	193	3,70	0,85	98	3,71	0,91	-0,080	0,937

^aBağımsız örneklem t testi

* $p<0,05$

Tablo 4.51.(Devam) Alınan eğitim yeterli olması ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İşe başlarken aldığınız eğitim yeterli mi?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik eğitimi	193	3,88	0,82	98	3,89	0,83	-0,096	0,923
Güvenlik farkındalığı	193	4,24	0,60	98	4,28	0,63	-0,517	0,605
Çalışan katılımı	193	3,64	0,80	98	3,61	0,83	0,275	0,783
Kadercilik	193	2,87	1,43	98	2,87	1,42	-0,001	0,999
Raporlama kültürü	193	4,74	1,03	98	4,81	0,99	-0,501	0,617

^aBağımsız örneklem t testi *p<0,05

Tablo 4.52, iş yerinden memnun olma değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı ile işinden memnun olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (p<0,05). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanlar işinden memnun olmayanlardır, ikinci olarak en olumlu yaklaşan çalışanlar işinden memnun olanlardır ve en az olumlu yaklaşan çalışanlar ise işinden kısmen memnun olan çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş yerinden memnun olma durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.52. İş yerinden memnun olma ve güvenlik kültürü ilişkisi

İş erinizden memnun musunuz?		N	M	SS	H	P
Yönetim bağlılığı	Memnunum	210	3,70	0,83	6,502	0,039*
	Memnun değilim	78	3,92	0,75		
	Kısmen memnunum	3	3,67	0,72		
	Toplam	291	3,76	0,81		
Güvenlik önceliği	Memnunum	210	3,85	0,86	3,041	0,219
	Memnun değilim	78	3,99	0,79		
	Kısmen memnunum	3	3,58	0,58		
	Toplam	291	3,88	0,84		
Güvenlik iletişimi	Memnunum	210	3,68	0,89	1,662	0,436
	Memnun değilim	78	3,77	0,83		
	Kısmen memnunum	3	3,67	0,61		
	Toplam	291	3,70	0,87		

^cKruskal wallis testi *p<0,05

Tablo 4.52. (Devam) İş yerinden memnun olma ve güvenlik kültürü ilişkisi

İş erinizden memnun musunuz?		N	M	SS	H	°P
Güvenlik eğitimi	Memnunum	210	3,87	0,82	0,817	0,665
	Memnun değilim	78	3,92	0,84		
	Kısmen memnunum	3	3,83	0,76		
	Toplam	291	3,89	0,82		
Güvenlik farkındalığı	Memnunum	210	4,26	0,64	0,587	0,746
	Memnun değilim	78	4,25	0,55		
	Kısmen memnunum	3	4,53	0,64		
	Toplam	291	4,26	0,61		
Çalışan katılımı	Memnunum	210	3,63	0,82	0,272	0,873
	Memnun değilim	78	3,63	0,81		
	Kısmen memnunum	3	3,58	0,72		
	Toplam	291	3,63	0,81		
Kadercilik	Memnunum	210	2,89	1,41	1,284	0,526
	Memnun değilim	78	2,82	1,48		
	Kısmen memnunum	3	3,33	1,22		
	Toplam	291	2,87	1,43		
Raporlama kültürü	Memnunum	210	4,81	1,01	2,114	0,347
	Memnun değilim	78	4,67	0,99		
	Kısmen memnunum	3	4,20	1,80		
	Toplam	291	4,77	1,02		

°Kruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.53, çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşama değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı ile çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşama durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanlar çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşamayanlardır. Diğer değişkenler açısından ise çalışma hayatı boyunca iş kazası yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.53. Hayatında iş kazasına uğrama ve güvenlik kültürü ilişkisi

	Çalışma hayatınızda iş kazasına uğradınız mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	58	3,55	0,85	233	3,81	0,79	-2,273	0,024*
Güvenlik önceliği	58	3,82	0,83	233	3,90	0,84	-0,640	0,518
Güvenlik iletişimi	58	3,62	0,88	233	3,72	0,87	-0,805	0,425
Güvenlik eğitimi	58	3,81	0,66	233	3,90	0,86	-0,727	0,400
Güvenlik farkındalığı	58	4,23	0,49	233	4,27	0,64	-0,418	0,676
Çalışan katılımı	58	3,67	0,71	233	3,62	0,84	0,399	0,691
Kadercilik	58	3,15	1,79	233	2,82	1,33	1,593	0,112
Raporlama kültürü	58	4,72	0,89	233	4,77	1,04	-0,333	0,740

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.54, iş yerinde iş kazasına uğrama durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda iş yerinde iş kazasına uğrama durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.54. Bu iş yerinde iş kazasına uğrama ve güvenlik kültürü ilişkisi

	Bu iş yerinizde iş kazasına uğradınız mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	37	3,57	0,87	254	3,79	0,80	-1,523	0,129
Güvenlik önceliği	37	3,86	0,76	254	3,89	0,85	-0,186	0,852
Güvenlik iletişimi	37	3,68	0,89	254	3,71	0,87	-0,205	0,837
Güvenlik eğitimi	37	3,90	0,45	254	3,88	0,86	0,109	0,913
Güvenlik farkındalığı	37	4,16	0,51	254	4,27	0,63	-1,073	0,284
Çalışan katılımı	37	3,68	0,72	254	3,62	0,83	0,419	0,675
Kadercilik	37	3,14	1,64	254	2,85	1,40	1,165	0,245
Raporlama kültürü	37	4,60	0,95	254	4,79	1,02	-1,051	0,294

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.55, iş yerinizde iş kazası yaşama değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve raporlama kültürü ile iş yerinde iş kazası yaşama durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına, güvenlik önceliğine, güvenlik eğitimine ve raporlama kültürüne en olumlu yaklaşan çalışanlar iş yerinde iş kazası yaşamayanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş yerinde iş kazası yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.55. İş yerinde yakın kaza yaşama ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinizde hiç yakın kaza yaşadınız mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	104	3,57	0,82	187	3,87	0,78	-3,103	0,002*
Güvenlik önceliği	104	3,69	0,84	187	3,99	0,82	-2,910	0,004*
Güvenlik iletişimi	104	3,54	0,86	187	3,79	0,87	-2,351	0,019*
Güvenlik eğitimi	104	3,76	0,78	187	3,95	0,84	-1,854	0,059
Güvenlik farkındalığı	104	4,24	0,55	187	4,27	0,65	-	0,653
Çalışan katılımı	104	3,51	0,70	187	3,70	0,86	-	0,051
Kadercilik	104	2,74	1,33	187	2,97	1,49	-	0,191
Raporlama kültürü	104	4,60	0,98	187	4,86	1,03	-	0,040

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.56, iş kazalarında en fazla hangi durumun sebep olması durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda iş kazalarında en fazla hangi durumun sebep olması durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.56. İş kazalarına en fazla sebebi ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş kazalarına en fazla hangi durum sebep olmaktadır?							
	İşçinin güvensiz			İş güvenliği			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	201	3,76	0,79	89	3,76	0,85	0,017	0,986
Güvenlik önceliği	201	3,92	0,81	89	3,82	0,90	0,923	0,357
Güvenlik iletişimi	201	3,70	0,86	89	3,72	0,90	-0,155	0,877

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.56.(Devam)İş Kazalarının en fazla sebebi ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş kazalarına en fazla hangi durum sebep olmaktadır?							
	İşçinin güvensiz			İş güvenliği			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	201	3,76	0,79	89	3,76	0,85	0,017	0,986
Güvenlik önceliği	201	3,92	0,81	89	3,82	0,90	0,923	0,357
Güvenlik iletişimi	201	3,70	0,86	89	3,72	0,90	-0,155	0,877
Güvenlik eğitimi	201	3,88	0,83	89	3,90	0,80	-0,153	0,878

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.57, iş kazası yaşayan yakınınız olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik farkındalığı ile iş kazası yaşayan yakınınız olması durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik farkındalığına en olumlu yaklaşan çalışanlar iş kazası yaşayan yakını olanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş kazası yaşayan yakınınız olması durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.57. İş kazası yaşayan yakın olma ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş kazası yaşayan yakınınız var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	114	3,78	0,75	176	3,75	0,85	0,340	0,734
Güvenlik önceliği	114	3,89	0,82	176	3,88	0,86	0,138	0,891
Güvenlik iletişimi	114	3,74	0,82	176	3,68	0,91	0,501	0,617
Güvenlik eğitimi	114	3,90	0,77	176	3,87	0,86	0,315	0,753
Güvenlik farkındalığı	114	4,35	0,53	176	4,20	0,66	2,027	0,044*
Çalışan katılımı	114	3,62	0,81	176	3,64	0,82	-0,172	0,864
Kadercilik	114	2,75	1,45	176	2,97	1,43	-1,270	0,205
Raporlama kültürü	114	4,73	1,03	176	4,78	1,01	-0,433	0,666

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.58, iş yerinde kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergileme durumuna göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda iş yerinde kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergileme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.58. Güvensiz davranışlar sergileme ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İş yerinde kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergiler misiniz?							
	Evet			Hayır			Z	dP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	10	3,68	0,75	279	3,76	0,82	-0,265	0,79
Güvenlik önceliği	10	3,74	0,65	279	3,89	0,85	-0,875	0,38
Güvenlik iletişimi	10	3,55	0,80	279	3,71	0,88	-0,621	0,53
Güvenlik eğitimi	10	3,74	0,58	279	3,89	0,83	-1,008	0,31
Güvenlik farkındalığı	10	3,91	0,43	279	4,27	0,62	-1,936	0,05
Çalışan katılımı	10	3,38	0,54	279	3,64	0,82	-1,142	0,25
Kadercilik	10	3,30	1,26	279	2,87	1,44	-1,233	0,21
Raporlama kültürü	10	4,63	0,81	279	4,77	1,03	-0,789	0,43

^dMann-whitney u testi * $p<0,05$

Tablo 4.59, işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Kadercilik ile işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, kaderciliğe en olumlu yaklaşan çalışanlar işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olanlardır. Diğer değişkenler açısından ise işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.59. İşi hızlı yapmak ve güvenlik kültürü ilişkisi

	İşi beklenenden hızlı yapmak övünç kaynağınız mıdır?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	115	3,79	0,77	175	3,74	0,84	0,541	0,589
Güvenlik önceliği	115	3,90	0,78	175	3,87	0,88	0,333	0,740
Güvenlik iletişimi	115	3,70	0,85	175	3,70	0,89	-0,021	0,983
Güvenlik eğitimi	115	3,85	0,86	175	3,91	0,80	-0,522	0,602
Güvenlik	115	4,23	0,66	175	4,27	0,58	-0,526	0,599
Çalışan katılımı	115	3,70	0,81	175	3,59	0,82	1,118	0,265
Kadercilik	115	3,24	1,50	175	2,65	1,35	3,477	0,001*
Raporlama kültürü	115	4,83	1,00	175	4,72	1,03	0,842	0,401

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.60, kişisel koruyucuları zorunluluktan takma değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışan katılımı ile kişisel koruyucuları zorunluluktan takma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, çalışan katılımına en olumlu yaklaşan çalışanlar kişisel koruyucuları zorunluluktan takmayan çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise kişisel koruyucuları zorunluluktan takma durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.60. Koruyucuları zorunlu takmak ve güvenlik kültürü ilişkisi

	Kişisel koruyucuları zorunluluktan mı takıyorsunuz?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Yönetim bağlılığı	57	3,71	0,80	233	3,77	0,81	-0,555	0,579
Güvenlik önceliği	57	3,92	0,82	233	3,87	0,84	0,412	0,680
Güvenlik iletişimi	57	3,67	0,87	233	3,71	0,87	-0,317	0,751
Güvenlik eğitimi	57	3,95	0,85	233	3,87	0,81	0,642	0,521
Güvenlik	57	4,15	0,73	233	4,28	0,58	-1,537	0,125
Çalışan katılımı	57	3,43	0,82	233	3,67	0,80	-2,033	0,043
Kadercilik	57	3,10	1,68	233	2,83	1,36	1,254	0,211
Raporlama kültürü	57	4,62	1,11	233	4,79	0,99	-1,165	0,245

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

4.3. Güvenlik Performansı ve Demografik Değişkenlerin İlişkisi

Araştırmanın bu kısmında, güvenlik performansı değişkenleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ortaya çıkan veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.61, cinsiyete göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda kadın ve erkek çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.61. Cinsiyet ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

	Cinsiyet							
	Kadın			Erkek			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	68	4,22	0,69	224	4,21	0,70	0,140	0,889
Güvenlik katılımı	68	4,12	0,73	224	4,00	0,81	1,089	0,227

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.62, yaş gruplarına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.62. Yaş ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

Yaş Grupları		N	M	SS	F	^b P
Güvenlik uyumu	30 yaş ve altı	70	4,14	0,74	0,341	0,850
	31-35 yaş arası	69	4,26	0,72		
	36-40 yaş arası	69	4,24	0,65		
	41-45 yaş arası	50	4,19	0,68		
	46 yaş ve üzeri	34	4,25	0,67		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	30 yaş ve altı	70	3,94	0,86	0,486	0,746
	31-35 yaş arası	69	4,05	0,86		
	36-40 yaş arası	69	4,03	0,83		
	41-45 yaş arası	50	4,02	0,59		
	46 yaş ve üzeri	34	4,17	0,68		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^bTek yönlü varyans analizi * $p<0,05$

Tablo 4.63, medeni duruma göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda medeni durumlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.63. Medeni durum ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

	Medeni Durum										
	Evli			Bekar			Boşanmış/Vefat			H	P
	N	M	SS	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik	223	4,24	0,69	62	4,15	0,73	7	3,90	0,50	3,02	0,221
Güvenlik	223	4,05	0,77	62	3,95	0,86	7	3,90	0,98	0,65	0,722

Kruskal Wallis Testi * $p<0,05$

Tablo 4.64, eğitime göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda eğitim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.64. Eğitim durumu ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

Eğitim Seviyeleri		N	M	SS	H	P
Güvenlik uyumu	İlkokul/Ortaokul	3	3,67	0,58	3,602	0,165
	Lise	118	4,17	0,68		
	Yüksekokul/Ün.	171	4,25	0,70		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	İlkokul/Ortaokul	3	3,22	0,69	3,638	0,162
	Lise	118	4,02	0,79		
	Yüksekokul/Ün.	171	4,05	0,79		
	Toplam	292	4,03	0,79		

Kruskal Wallis Testi * $p<0,05$

Tablo 4.65, şehir değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik uyumu ile şehir değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik uyumuna en olumlu yaklaşan çalışanlar İstanbul şehrinde, ikinci olarak Ankara, üçüncü olarak İzmir ve en az olumlu yaklaşan çalışmalar Bursa ile Kocaeli çalışanlarıdır. Diğer değişkenler açısından ise şehre göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.65. Şehir ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

Şehirler		N	M	SS	F	^b P
Güvenlik uyumu	Ankara	27	4,19	0,71	3,390	0,010*
	Bursa	47	3,99	0,75		
	İstanbul	135	4,36	0,67		
	İzmir	31	4,12	0,64		
	Kocaeli	52	4,09	0,67		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	Ankara	27	3,99	0,77	1,055	0,379
	Bursa	47	3,90	0,75		
	İstanbul	135	4,12	0,80		
	İzmir	31	3,91	0,94		
	Kocaeli	52	3,98	0,72		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^bTek yönlü varyans analizi

* $p < 0,05$

Tablo 4.66, iş yerinde çalışma süresine göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.66. İş yerinde çalışma süresi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

İş Yerinde Çalışma Süresi		N	M	SS	H	^c P
Güvenlik uyumu	1-5 yıl arası	91	4,09	0,79	3,981	0,552
	6-10 yıl arası	60	4,23	0,61		
	11-15 yıl arası	54	4,27	0,61		
	16-20 yıl arası	28	4,17	0,73		
	21 yıl ve üzeri	37	4,33	0,66		
	1 yıl ve altı	22	4,39	0,64		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	1-5 yıl arası	91	4,02	0,81	2,202	0,821
	6-10 yıl arası	60	4,06	0,71		
	11-15 yıl arası	54	4,01	0,79		
	16-20 yıl arası	28	3,81	0,91		
	21 yıl ve üzeri	37	4,15	0,64		
	1 yıl ve altı	22	4,08	0,99		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^cKruskal Wallis Testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.67, toplam iş tecrübesine göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda toplam iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.67. Toplam iş tecrübesi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

Toplam İş Tecrübesi		N	M	SS	F	°P
Güvenlik uyumu	1-5 yıl arası	43	4,17	0,75	0,531	0,713
	6-10 yıl arası	49	4,13	0,65		
	11-15 yıl arası	71	4,28	0,61		
	16-20 yıl arası	56	4,18	0,85		
	21 yıl ve üzeri	73	4,26	0,64		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	1-5 yıl arası	43	3,84	0,92	1,250	0,290
	6-10 yıl arası	49	4,06	0,71		
	11-15 yıl arası	71	4,05	0,77		
	16-20 yıl arası	56	3,95	0,92		
	21 yıl ve üzeri	73	4,15	0,66		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^bTek yönlü varyans analizi * $p<0,05$

Tablo 4.68, iş yerinde çalışılan bölüme göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinde çalışılan bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.68. İş yerinde çalışılan bölüm ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

	İş yerinde çalışılan bölüm							
	Saha/üretimde			Ofiste/masa başında			T	°P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	153	4,21	0,72	139	4,21	0,67	-0,001	0,999
Güvenlik katılımı	153	4,10	0,73	139	3,95	0,85	1,638	0,102

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.69, çalışma şekline göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.69. Çalışma şekli ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

	Çalışma şekli							
	Vardiyalı			Tüm gün			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	174	4,22	0,70	118	4,20	0,68	0,262	0,794
Güvenlik katılımı	174	4,04	0,75	118	4,01	0,85	0,368	0,713

^aBağımsız örneklem t testi

* $p<0,05$

Tablo 4.70, iş yerindeki konuma göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerindeki konuma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.70. İş yerindeki konum ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

İş Yerindeki Konum		N	M	SS	F	*P
Güvenlik uyumu	İşçi/çalışan	141	4,20	0,68	0,208	0,812
	Uzman/mühendis	95	4,25	0,70		
	Yönetici	56	4,18	0,73		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	İşçi/çalışan	141	3,97	0,83	1,295	0,276
	Uzman/mühendis	95	4,03	0,77		
	Yönetici	56	4,17	0,71		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^bTek yönlü varyans analizi

* $p<0,05$

Tablo 4.71, iş yerinin yabancı ortağı olmasına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinin yabancı ortağı olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.71. İş yerinin yabancı ortağı olması ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş yerinizin yabancı ortağı var mı							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	177	4,22	0,68	114	4,20	0,71	0,309	0,757
Güvenlik katılımı	177	4,05	0,77	114	3,99	0,83	0,597	0,551

^aBağımsız örneklem t testi *p<0,05

Tablo 4.72, toplam çalışan sayısına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda toplam çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 4.72. Toplam çalışan sayısı ve güvenlik performansı ilişkisi

Toplam Çalışan Sayısı		N	M	SS	H	°P
Güvenlik uyumu	0-9 arası	5	4,40	0,55	1,343	0,854
	10-49 arası	25	4,04	0,94		
	50-99 arası	24	4,13	0,60		
	100-249 arası	58	4,24	0,60		
	250 ve üzeri	179	4,23	0,70		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	0-9 arası	5	4,60	0,55	6,058	0,195
	10-49 arası	25	4,12	0,71		
	50-99 arası	24	4,18	0,90		
	100-249 arası	58	3,92	0,78		
	250 ve üzeri	179	4,01	0,80		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^cKruskal wallis testi *p<0,05

Tablo 4.73, işletmenin kaç yıldır faaliyet göstermesine göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda işletmenin kaç yıldır faaliyet göstermesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 4.73. İşletme faaliyet süresi ve güvenlik performansı ilişkisi

İşletme kaç yıldır faaliyet gösteriyor		N	M	SS	H	P
Güvenlik uyumu	0-5 yıldır	4	3,50	0,58	5,347	0,375
	6-10 yıldır	18	4,21	0,61		
	11-15 yıldır	15	4,28	0,50		
	16-20 yıldır	26	4,22	0,70		
	21-25 yıldır	16	4,46	0,57		
	26-40 yıldır	52	4,16	0,82		
	40 yıl ve üzeri	160	4,22	0,68		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	0-5 yıldır	4	3,42	0,50	5,301	0,380
	6-10 yıldır	18	4,08	0,69		
	11-15 yıldır	15	4,18	0,53		
	16-20 yıldır	26	4,01	0,86		
	21-25 yıldır	16	4,25	0,81		
	26-40 yıldır	52	4,14	0,70		
	40 yıl ve üzeri	160	3,96	0,84		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.74, işletmenin faaliyet alanına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda işletmenin faaliyet alanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.74. İşletmenin faaliyet alanı ve güvenlik performansı ilişkisi

İşletmenin faaliyet alanı		N	M	SS	H	P
Güvenlik uyumu	Ulusal	24	4,34	0,68	5,324	0,070
	Uluslararası	13	4,54	0,57		
	Ulusal/Uluslararası	254	4,19	0,70		
	Toplam	292	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	Ulusal	24	4,11	0,80	1,977	0,372
	Uluslararası	13	4,19	0,82		
	Ulusal/Uluslararası	254	4,01	0,79		
	Toplam	292	4,03	0,79		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.75, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olmasına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.75. İş güvenliğinden sorumlu departman ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş sağlığından ve güvenliğinden sorumlu departman var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	263	4,22	0,69	28	4,13	0,75	0,663	0,508
Güvenlik katılımı	263	4,02	0,80	28	4,12	0,76	-0,657	0,512

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.76, iş yerinde sendika olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik katılımı ile iş yerinde sendika olması değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerinde sendikası olmayan çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş yerinde sendika olmasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.76. İş yeri sensikası ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş yerinizde sendika var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	197	4,17	0,67	94	4,30	0,74	-1,382	0,168
Güvenlik katılımı	197	3,96	0,79	94	4,17	0,78	-2,135	0,034*

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.77, iş yerinde tam zamanlı isg uzmanı olmasına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinde tam zamanlı isg uzmanı olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.77. İş yerinde isg uzmanı olması ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş yerinizde isg uzmanı var mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	230	4,25	0,69	61	4,08	0,70	1,650	0,100
Güvenlik katılımı	230	4,01	0,82	61	4,11	0,68	-0,868	0,386

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.78, OHSAS 18001 yönetim sistemi olmasına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda OHSAS 18001 yönetim sistemi olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.78. OHSAS 18001 yönetim sistemi ve güvenlik performansı ilişkisi

	OHSAS 18001 yönetim sistemi var mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	237	4,23	0,70	54	4,14	0,67	0,891	0,374
Güvenlik katılımı	237	4,02	0,79	54	4,07	0,83	-0,438	0,662

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.79, ekonomik duruma göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda ekonomik duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.79. Ekonomik durum ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler

Ekonomik durum		N	M	SS	H	aP
Güvenlik uyumu	Kötü	29	4,19	0,66	4,795	0,187
	Orta	189	4,18	0,66		
	İyi	67	4,29	0,81		
	Çok iyi	5	4,51	0,46		
	Toplam	290	4,21	0,69		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.79.(Devam) Ekonomik durum ve güvenlik performansı ilişkisi

Ekonomik durum		N	M	SS	H	^c P
Güvenlik katılımı	Kötü	29	3,99	0,65	6,541	0,088
	Orta	189	3,98	0,78		
	İyi	67	4,13	0,87		
	Çok iyi	5	4,54	0,50		
	Toplam	290	4,02	0,79		

^cKruskal wallis testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.80, iş ile ilgili özel eğitim alma değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik katılımı ile iş ile ilgili özel eğitim alma değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların iş ile ilgili özel eğitim alan çalışanlardır. Diğer değişkenler açısından ise iş ile ilgili özel eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.80. İş ile ilgili özel eğitim alınması ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş ile ilgili özel eğitim aldınız mı?							
	Evet			Hayır			T	^a P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	198	4,27	0,68	93	4,10	0,71	1,928	0,055
Güvenlik katılımı	198	4,15	0,74	93	3,77	0,84	3,861	0,000*

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.81, işe başlarken alınan eğitimin yeterli olmasına göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda işe başlarken alınan eğitimin yeterli olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.81. Alınan eğitim yeterli olması ve güvenlik performansı ilişkisi

	İşe başlarken aldığımız eğitim yeterli mi?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	193	4,21	0,70	98	4,23	0,68	-0,243	0,808
Güvenlik katılımı	193	4,03	0,76	98	4,01	0,86	0,166	0,868

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

Tablo 4.82, iş yerinden memnuniyete göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinden memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.82. İş yerinden memnun olma ve güvenlik performansı ilişkisi

İş yerinizden memnun musunuz?		N	M	SS	H	P
Güvenlik uyumu	Memnunum	210	4,21	0,71	4,715	0,095
	Memnun değilim	78	4,26	0,65		
	Kısmen memnunum	3	3,33	0,58		
	Toplam	291	4,21	0,69		
Güvenlik katılımı	Memnunum	210	4,02	0,80	0,559	0,756
	Memnun değilim	78	4,05	0,77		
	Kısmen memnunum	3	3,78	1,07		
	Toplam	291	4,03	0,79		

^cKruskal wallis testi * $p < 0,05$

Tablo 4.83, çalışma hayatınızda iş kazasına uğrama durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda çalışma hayatınızda iş kazasına uğrama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.83. Hayatında iş kazasına uğrama ve güvenlik performansı ilişkisi

	Çalışma hayatınızda iş kazasına uğradınız mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	58	4,29	0,63	233	4,19	0,71	0,911	0,363
Güvenlik katılımı	58	4,11	0,78	233	4,01	0,80	0,874	0,383

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.84, bu iş yerinde iş kazasına uğrama durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda bu iş yerinde iş kazasına uğrama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.84. Bu iş yerinde iş kazasına uğrama ve güvenlik performansı ilişkisi

	Bu iş yerinizde iş kazasına uğradınız mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	37	4,11	0,59	254	4,23	0,71	-0,984	0,326
Güvenlik katılımı	37	4,00	0,70	254	4,03	0,81	-0,228	0,820

^aBağımsız örneklem t testi * $p<0,05$

Tablo 4.85, iş yerinde yakın kazaya uğrama durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinde yakın kazaya uğrama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.85. İş yerinde yakın kaza yaşama ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş yerinizde hiç yakın kaza yaşadınız mı?							
	Evet			Hayır			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	104	4,16	0,70	187	4,24	0,69	-1,035	0,302
Güvenlik katılımı	104	4,03	0,78	187	4,02	0,80	0,098	0,922

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.86, iş kazalarına en fazla hangi durumun sebep olması durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş kazalarına en fazla hangi durumun sebep olması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.86. İş kazalarının en fazla sebebi ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş kazalarına en fazla hangi durum sebep olmaktadır?							
	İşçinin güvensiz davranışı			İş güvenliği yetersiz çalışma ortamı			T	aP
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	201	4,21	0,66	89	4,25	0,73	-0,395	0,703
Güvenlik katılımı	201	4,04	0,77	89	4,02	0,83	0,110	0,913

^aBağımsız örneklem t testi

* $p < 0,05$

Tablo 4.87, iş kazası yaşayan yakının olması durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş kazası yaşayan yakının olması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.87. İş kazası yaşayan yakın olması ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş kazası yaşayan yakınınız var mı?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	114	4,28	0,69	176	4,17	0,70	1,231	0,217
Güvenlik katılımı	114	4,08	0,81	176	3,99	0,78	0,904	0,367

^aBağımsız örneklem t testi *p<0,05

Tablo 4.88, iş yerinde kendini kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergileme durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda iş yerinde kendini kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergileme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 4.88. Güvensiz davranışlar sergileme ve güvenlik performansı ilişkisi

	İş yerinde kendinizi kanıtlamak için güvensiz davranışlar sergiler misiniz?							
	Evet			Hayır			Z	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	10	3,81	0,67	279	4,23	0,69	-1,797	0,072
Güvenlik katılımı	10	3,97	0,74	279	4,03	0,80	-0,010	0,992

^dMann-whitney u testi *p<0,05

Tablo 4.89, işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması durumuna göre güvenlik performansı değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik performansı boyutunda işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 4.89. İşi hızlı yapmak ve güvenlik performansı ilişkisi

	İşi beklenenden hızlı yapmak övünç kaynağınız mıdır?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	115	4,14	0,74	175	4,26	0,66	-1,479	0,140
Güvenlik katılımı	115	3,93	0,80	175	4,09	0,79	-1,622	0,106

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

Tablo 4.90, kişisel korucuları zorunluluktan mı giyiyorsunuz değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile kişisel koruyucuları zorunluluktan giyme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik uyumuna en olumlu yaklaşan çalışanlar kişisel koruyucuları zorunluluktan takmayan çalışanlardır, güvenlik katılımına en olumlu yaklaşan çalışanlar da kişisel koruyucuları zorunluluktan takmayan çalışanlardır.

Tablo 4.90. Koruyucuları zorunluluktan takmak ve güvenlik performansı ilişkisi

	Kişisel koruyucuları zorunluluktan mı takıyorsunuz?							
	Evet			Hayır			T	*P
	N	M	SS	N	M	SS		
Güvenlik uyumu	57	3,98	0,84	233	4,27	0,65	-2,879	0,004
Güvenlik katılımı	57	3,66	1,02	233	4,12	0,70	-3,982	0,002

^aBağımsız örneklem t testi * $p < 0,05$

4.4. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Değişkenlerinin İlişkisi

Araştırmanın bu kısmında, güvenlik kültürü değişkenleri ile güvenlik performansı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ortaya çıkan veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.91, güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisini göstermektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır ($F=21,992$). Güvenlik uyumu davranışındaki (bağımlı değişken) değişiminin %36'sının kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı

görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,36$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı ve raporlama kültürünün güvenliğe uyma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve kaderciliğin güvenliğe uyma davranışı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı ve raporlama kültürü güvenliğe uyma davranışını arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar çevresindeki risklere karşı farkındalıkları ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkma yetkinlikleri arttıkça, çalışanların güvenlikle ilgili süreçlere ve prosedürlere katılım sağladıkça ve son olarak çevrelerinde meydana gelen olay ve kazaları raporlama konusunda bir kültür oluştuğunda, daha fazla güvenliğe uyma davranışı sergilemektedirler. Bu faktörler içinde güvenliğe uyma davranışını görece olarak etkileyen en önemli faktör, güvenlik farkındalığıdır. Güvenliğe uyma davranışını görece olarak en az etkileyen değişken ise yönetim bağlılığıdır.

Tablo 4.91. Değişkenlerin güvenliğe uyma ile regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler:	Bağımlı Değişken: Güvenliğe Uyma	
	Beta	t
Güvenlik Kültürü		
Yönetim Bağlılığı	-0,017	-0,216
Güvenlik Önceliği	0,163	2,042*
Güvenlik İletişimi	-0,137	-1,690
Güvenlik Eğitimi	-0,111	-1,471
Güvenlik Farkındalığı	0,501	6,536**
Çalışan Katılımı	0,196	3,061**
Kadercilik	-0,026	-1,111
Raporlama Kültürü	0,093	1,995*
R²		0,383
Düzeltilmiş R²		0,366
F		21,992**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 4.92, güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik katılımı üzerine etkisini göstermektedir. Güvenlik katılımı bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modelinden elde edilen sonuçlar, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modeliyle benzer bulguları içermektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır (F=14,187). Ayrıca, güvenlik katılımındaki değişimin %26'sının kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş R²=0,26). Regresyon analizi sonucuna göre, yönetim bağlılığı ve güvenlik eğitimi güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu (p<0,05) tespit edilmiştir. Ancak, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, kadercilik ve raporlama kültürünün güvenlik katılımı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, yönetim bağlılığı ve güvenlik farkındalığı güvenlik katılımını arttırmaktadır. Bu faktörler içinde güvenlik katılımını etkileyen en önemli faktörün, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modeline benzer olarak, güvenlik farkındalığı olduğu görülmektedir. Güvenlik katılımını en az etkileyen değişken ise yönetim bağlılığıdır.

Tablo 4.92. Değişkenlerin güvenlik katılımı ile regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler:	Bağımlı Değişken: Güvenlik Katılımı	
	Beta	t
Güvenlik Kültürü		
Yönetim Bağlılığı	0,101	1,022**
Güvenlik Önceliği	-0,132	-1,344
Güvenlik İletişimi	0,099	0,996
Güvenlik Eğitimi	-0,120	-1,294
Güvenlik Farkındalığı	0,456	4,847**
Çalışan Katılımı	0,084	1,070
Kadercilik	0,023	0,793
Raporlama Kültürü	0,172	-2,991
R²		0,286
Düzeltilmiş R²		0,266
F		14,187**

*p<0,05; **p<0,01

4.5. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Korelasyonu

Tablo 4.93. Güvenlik kültürü ile güvenlik davranışların korelasyonu

	YB	GÖ	Gİ	GE	GF	ÇK	K	RK	GU	GK
Yönetim Bağlılığı (YB)	1	,835**	,794**	,717**	,561**	,612**	-,017	,605**	,383**	,367**
Güvenlik Önceliği (GÖ)	,835**	1	,774**	,724**	,569**	,625**	-,024	,677**	,439**	,346**
Güvenlik İletişimi (Gİ)	,794**	,774**	1	,803**	,585**	,735**	,029	,607**	,369**	,388**
Güvenlik Eğitimi (GE)	,717**	,724**	,803**	1	,684**	,649**	-,018	,568**	,389**	,358**
Güvenlik Farkındalığı (GF)	,557**	,569**	,585**	,684**	1	,560**	-,084	,550**	,561**	,476**
Çalışan Katılımı (ÇK)	,612**	,625**	,735**	,649**	,560**	1	,139*	,611**	,453**	,400**
Kadercilik (K)	-,017	-,024	,029	-,018	-,084	,139*	1	-,001	-,057	,027
Raporlama Kültürü (RK)	,605**	,677**	,607**	,568**	,550**	,611**	-,001	1	,463**	,431**
Güvenlik Uyumu (GU)	,383**	,439**	,369**	,389**	,561**	,453**	-,057	,463**	1	,576**
Güvenlik Katılımı (GK)	,367**	,346**	,388**	,358**	,476**	,400**	,027	,431**	,576**	1

Korelasyon İncelemesi * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Güvenlik kültürü boyutlarının kendi içlerindeki korelasyon değerlerine baktığımızda, yöneticilerin tutumları değişkeninin, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle güçlü ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Yönetim bağlılığı değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik önceliği değişkeni iken ($r=0,835$; $p < 0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise,

raporlama kültürüdür ($r=0,605$; $p<0,01$). Yönetim bağlılığı değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Güvenlik önceliği değişkeni açısından baktığımızda, bu değişkenin kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Güvenlik önceliği değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik iletişimi değişkeni iken ($r=0,774$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, güvenlik farkındalığı değişkenidir ($r=0,569$; $p<0,05$). Ayrıca, güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Güvenlik iletişimi değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik iletişimi değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik eğitimi değişkeni iken ($r=,803$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, güvenlik farkındalığıdır ($r=0,585$; $p<0,01$), Güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Güvenlik eğitimi değişkeni ise, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik eğitimi değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik iletişimi değişkeni iken ($r=,803$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r=0,568$; $p<0,05$). Ayrıca, güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik farkındalığı değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik eğitimi iken ($r=0,684$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r=0,550$; $p<0,01$). Güvenlik farkındalığı ve kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çalışanların katılımı değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Çalışanların katılımı değişkeninin en güçlü

ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik iletişimi iken ($r=0,735$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken, kaderciliktir ($r=0,139$; $p<0,05$). Ayrıca, çalışanların katılımı değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Raporlama kültürü değişkeni ise, kadercilik dışındaki tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Ancak bu ilişki, diğer değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilere göre daha zayıftır. Raporlama kültürü değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik önceliği iken ($r=0,677$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik farkındalığıdır ($r=0,550$; $p<0,01$).

Son olarak kadercilik değişkeni açısından baktığımızda, çalışanların katılımı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Kadercilik ile diğer güvenlik kültürü değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenli davranışları değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına baktığımızda ise, güvenli davranış değişkenlerinden güvenliğe uyma değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenliğe uyma değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik farkındalığı değişkenidir ($r=0,561$; $p<0,01$). Buna göre, çalışanların güvenlik farkındalığı ve yetkinlikleri arttıkça, daha fazla güvenliğe uyma davranışları sergilemektedirler. Aynı şekilde, yöneticilerin tutum ve davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışanların katılımı ve raporlama kültüründeki olumlu artışlar, çalışanların güvenliğe uyma davranışlarını arttırmaktadır. Güvenliğe uyma değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bir diğer güvenlik performansı değişkeni olan güvenlik katılımı değişkeni ile güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkilere baktığımızda ise, güvenlik katılımı değişkeninin kadercilik dışındaki diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Güvenlik katılımı ile güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü arasındaki ilişki, diğer güvenlik kültürü değişkenlerine göre daha güçlüdür. Buna göre, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültüründeki olumlu artışlar,

çalışanların güvenliğe katılma davranışlarını arttırmaktadır. Diğer taraftan, güvenlik katılımı ile kadercilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.6. Genel Değerlendirme

Bu çalışma kapsamında, beş farklı şehirdeki onbir farklı firmada çalışan kişilerin güvenlik kültürü konusundaki algı seviyeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun akabinde, tespit edilen güvenlik kültürü algısının bazı demografik etkenlerle olan ilişkisi irdelenmiştir. Son olarak da, güvenlik kültürü algısı ile güvenlik performansı kavramı arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Sonuç olarak, ortaya atılan hipotezler ve bu hipotezlere bağlı olarak edinilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

H₁: İş yeri toplam çalışan sayısı düşük olan çalışanlarla iş yeri toplam çalışan sayısı yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

Çalışan sayısı değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışan katılımı ve raporlama kültürü değişkenleri ile aynı iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hipotez red edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına ve güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerindeki toplam çalışan sayısı 10 ve altı çalışan sayısına sahip olanlardır, yönetim bağlılığına en az olumlu yaklaşan çalışanların iş yerindeki çalışan sayısı ise 100 kişi üzeri olanlardır. Güvenlik eğitimine en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerlerinin çalışan sayısı 0 ile 9 arası olanlardır. Çalışan katılımına en olumlu yaklaşım gösteren çalışanların iş yerleri 50 ile 99 çalışana sahiptir, en az olumlu yaklaşanların iş yerleri ise 100 ile 249 arasındadır. Ayrıca, raporlama kültürüne en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerlerinin çalışan sayısı 50 ile 100 arasındadır, en olumsuz yaklaşanlar ise 250 üzeri çalışana sahip olanlardır.

H₂: İş yerinde faaliyet alanına göre farklılık bulunan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

Çalışılan işletmenin faaliyet alanı değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenlik iletişimi ve çalışan katılımı değişkenleri ile iş yerinin faaliyet alanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden hipotez red edilmiştir ($p < 0,05$). Araştırmalar sonucunda, güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri uluslararasıdır, ikinci olarak ulusal işletmelerdir ve en az olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri hem ulusal hem de uluslararası faaliyet gösterenler olduğu belirlenmiştir. Çalışan katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri uluslararası faaliyet gösterenlerdir, ikinci olarak ulusal faaliyet gösterenlerdir ve en az olumlu yaklaşan çalışanların işletmeleri hem ulusal hem de uluslararası faaliyet gösterenlerdir.

H₃: İş yerinde iş güvenliğinden sorumlu departmana sahip olan çalışanlarla iş yerinde iş güvenliğinden sorumlu departmana sahip olmayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş sağlığından ve güvenliğinden sorumlu departman olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi değişkenleri ile iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Hipotez red edilmiştir. Farklılık ise, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olmamasından kaynaklanmıştır. Güvenlik iletişimine en olumlu yaklaşan çalışanların da işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman olmamasından kaynaklanmaktadır. Son olarak güvenlik eğitiminde en olumlu yaklaşım gösteren çalışanların işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu departman yoktur.

H₄: İş yerinde OHAS 18001 yönetim sistemi olan çalışanlarla iş yerinde OHAS 18001 yönetim sistemi olmayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

OHSAS 18001 yönetim sistemi olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Çalışan katılımı, kadercilik değişkenleri ile OHSAS 18001 yönetim sistemi olması arasında

istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden hipotez red edilmiştir ($p < 0,05$). Aradaki bu fark, çalışan katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların işletmelerinde OHSAS 18001 yönetim sistemi bulunmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, kaderciliğe en olumlu yaklaşan çalışanların da işletmelerinde OHSAS 18001 yönetim sistemi vardır.

H₅: Ekonomik durumu düşük olan çalışanlarla ekonomik durumu yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

Ekonomik durum değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenlik farkındalığı ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Hipotez red edilir. Araştırma sonucunda, güvenlik farkındalığına en olumlu yaklaşan çalışanları ekonomik durumunun çok iyi olduğunu düşünenlerdir, ikinci olarak ekonomik durumunun iyi olduğunu düşünenlerdir, üçüncü olarak orta olduğunu düşünenlerdir ve son olarak en az olumlu yaklaşım gösteren çalışanlar ekonomik durumunun kötü olduğunu düşünenlerdir. Diğer değişkenler açısından ise ekonomik durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

H₆: İşinden memnun olan çalışanlarla işinden memnun olmayan çalışanlar arasında yönetici bağlılığı algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş yerinden memnun olma değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yönetim bağlılığı ile işinden memnun olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden hipotez red edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına en olumlu yaklaşan çalışanlar işinden memnun olmayanlardır, ikinci olarak en olumlu yaklaşan çalışanlar işinden memnun olanlardır ve en az olumlu yaklaşan çalışanlar ise işinden kısmen memnun olan çalışanlardır.

H₇: İş yerinde yakın kaza yaşayan çalışanlarla iş yerinde yakın kaza yaşamayan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş yerinizde iş kazası yaşama değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yönetim bağlılığı, güvenlik

önceliği, güvenlik iletişimi ve raporlama kùltürü ile iş yerinde iş kazası yaşama durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hipotez red edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, yönetim bağlılığına, güvenlik önceliğine, güvenlik eğitimine ve raporlama kùltürüne en olumlu yaklaşan çalışanlar iş yerinde iş kazası yaşamayanlardır.

H₈: İş kazası yaşayan yakını bulunan çalışanlarla iş kazası yaşayan yakını bulunmayan çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş kazası yaşayan yakını olmanız olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kùltürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenlik farkındalığı ile iş kazası yaşayan yakını olmanız durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden dolayı hipotez red edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak ise, güvenlik farkındalığına en olumlu yaklaşan çalışanlar iş kazası yaşayan yakını olanlardır.

H₉: İşi hızlı yapmayı övünç kaynağı olarak gören çalışanlarla işi hızlı yapmayı övünç kaynağı olarak görmeyen çalışanlar arasında kadercilik algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İşi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik kùltürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Kadercilik ile işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olması durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hipotez red edilir. Yapılan incelemeler sonucunda, kaderciliğe en olumlu yaklaşan çalışanlar işi beklenenden hızlı yapmanın övünç kaynağı olanlardır.

H₁₀: Farklı şehirlerde yaşayan çalışanlar arasında güvenlik uyumu algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

şehir değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenlik uyumu ile şehir değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden dolayı hipotez red edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik uyumuna en olumlu yaklaşan

çalışanlar İstanbul şehrinde, ikinci olarak Ankara, üçüncü olarak İzmir ve en az olumlu yaklaşan çalışmalar Bursa ile Kocaeli çalışanlarıdır.

H₁₁: İş yerinde sendika olan çalışanlarla sendika olmayan çalışanlar arasında güvenlik katılımı algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş yerinde sendika olması değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Güvenlik katılımı ile iş yerinde sendika olması değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edildiğinden dolayı hipotez red edilmiştir ($p < 0,05$). Sonuç olarak ise, güvenlik katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların iş yerinde sendikası olmayan çalışanlardır.

H₁₂: İşle ilgili özel eğitim alan çalışanlarla işle ilgili özel eğitim almayan çalışanlar arasında güvenlik katılımı algı düzeyleri açısından bir farklılık yoktur.

İş ile ilgili özel eğitim alma değişkeni dikkate alındığında güvenlik performansı değişkenlerinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenlik katılımı ile iş ile ilgili özel eğitim alma değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Hipotez red edilir. Yapılan incelemeler sonucunda, güvenlik katılımına en olumlu yaklaşan çalışanların iş ile ilgili özel eğitim alan çalışanlardır.

H₁₃: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe uyma davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisi regresyon analizi ile araştırılmıştır. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlı olduğundan dolayı hipotez red edilir ($F=21,992$). Güvenlik uyumu davranışındaki (bağımlı değişken) değişiminin %36'sının kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,36$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı ve raporlama kültürünün güvenliğe uyma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve kaderciliğin güvenliğe uyma davranışı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı ve raporlama kültürü güvenliğe uyma davranışını arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle,

Çalışanlar çevresindeki risklere karşı farkındalıkları ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkma yetkinlikleri arttıkaa, çalışanların güvenlikle ilgili süreçlere ve prosedürlere katılım sağladıkça ve son olarak çevrelerinde meydana gelen olay ve kazaları raporlama konusunda bir kültür oluştukça, daha fazla güvenliğe uyma davranışı sergilemektedirler. Bu faktörler içinde güvenliğe uyma davranışını görelilik olarak etkileyen en önemli faktör, güvenlik farkındalığıdır. Güvenliğe uyma davranışını görelilik olarak en az etkileyen değişken ise yönetim bağlılığıdır.

H₁₄: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe katılma davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik katılımı üzerine etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Güvenlik katılımı bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modelinden elde edilen sonuçlar, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modeliyle benzer bulguları içermektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlı olduğundan dolaylı hipotez red edilir (F=14,187). Ayrıca, güvenlik katılımındaki değişmenin %26'sının kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı grlmektedir (Düzeltilmiş R²=0,26). Regresyon analizi sonucuna göre, yönetim bağlılığı ve güvenlik eğitimi güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu (p<0,05) tespit edilmiştir. Ancak, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, kadercilik ve raporlama kültürünün güvenlik katılımı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, yönetim bağlılığı ve güvenlik farkındalığı güvenlik katılımını arttırmaktadır. Bu faktörler içinde güvenlik katılımını etkileyen en önemli faktörün, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modeline benzer olarak, güvenlik farkındalığı olduğu grlmektedir. Güvenlik katılımını en az etkileyen değişken ise yönetim bağlılığıdır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Alandaki benzer çalışmalardan ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan görüleceği üzere, güvenlik kültürü kavramı kaliteli ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında oldukça etkilidir. İşyerlerinde doğru bir güvenlik kültürü anlayışının sağlanması ve uygulanması için hem işverenler hem de çalışanlar üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Bazı işyerlerindeki güvenlik kültürü algısının ve güvenlik performansının diğer işyerlerine göre daha yüksek olduğu araştırma neticesinde tespit edilmiştir. Bu işyerleri ve buralarda çalışanlara ait bazı özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- 100'den az çalışanı olan işyerlerindeki güvenlik kültürü algısı daha yüksektir.
- Uluslararası işletmelerdeki güvenlik kültürü algısı daha yüksektir.
- İş güvenliğinden sorumlu departman olmayan işyerlerinde güvenlik kültürü algısı daha yüksektir.
- OHSAS 18001 yönetim sistemine sahip işyerlerindeki güvenlik kültürü algısı daha yüksektir.
- İşyerindeki çalışanların ekonomik durumu iyileştikçe güvenlik kültürü algısı da artmaktadır.
- İşyerinde yakın kaza yaşamayanların güvenlik kültürü algısı daha yüksektir.
- Yaşanılan şehrin büyüklüğü arttıkça güvenlik performansı artmaktadır.
- İşyerinde sendika olmayan çalışanların güvenlik performansı daha yüksektir.
- Yaptığı işle ilgili özel eğitim alan çalışanların güvenlik performansı daha yüksektir.

İşletmeler daima daha iyi bir güvenlik kültürü algısını ve güvenlik performansını hedeflemelidir. Bunu sağlamak için de hem işverenler hem de çalışanlar konuya gereken önemi göstermelidir. Daha iyi bir güvenlik kültürüne ve güvenlik performansına sahip olabilmek için yapılabilecekler şöyle sıralanabilir:

- İşyeri çalışan sayısı belli bir sayıyı geçmemeli
- Uluslararası şirket standartlarına çıkmak hedeflenmelidir
- OHSAS 18001 yönetim sistemi alınmalı ve uygulanmalı
- Çalışanların ekonomik durumu mümkün olduğunca iyileştirilmeli
- Çalışanlara yaptıkları işle ilgili mutlaka özel eğitimler verilmeli

Tüm bunların yanında işletmede sağlam bir güvenlik kültürünün oluşması için uzun ve istikrarlı bir süreç gereklidir. İşletme, güvenlik kültürünün yerleşmesi sürecinde sabırlı olmalı ve uzun vadeli plan yapmalıdır. İyi bir güvenlik kültürü algısı mutlaka iyi bir güvenlik performansını ortaya çıkartacaktır.

Gelecekte farklı sektörler için de benzer çalışmaların yapılması, değişik sektörlerdeki güvenlik kültürü ve güvenlik performansı arasındaki ilişkinin ortaya çıkartılmasını sağlayacaktır. Bunun yanında, verilerin anket dışındaki mülakat, grup görüşmesi gibi yöntemlerle toplanması da konunun daha derin incelenmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Antonsen S., *Safety Culture: Theory Method and Improvement*, 1st ed., Ashgate Publishing Limited, England, 2009.

Arıcı K., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, 1. Baskı, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

Arslantürk Z., Amman T., *Sosyoloji*, 1. Baskı, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2000.

Aydoğan Z. F., Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004, **2**(22), 203-215.

Bakan İ., Büyükbeşe, T., Bedestenci H.C., *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, 1. Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2004.

Başaran E. İ., *Yönetim*, 3. Baskı, Feryal Matbaası, Ankara, 2000.

Başbuğ A., *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Aydoğdu Ofset, İstanbul, 2013.

Bozkurt V., *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 3. Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2005.

Burke M. J., Sarpy S. A., Tesluk P. E., Crowe, K. S., General Safety Performance: A Test of a Grounded Theoretical Model, *Personnel Psychology*, 2002, **55**(2), 429-459.

Burke M. J., Sarpy S. A., Tesluk P. E., Crowe, K. S., General Safety Performance: A Test of a Grounded Theoretical Model, *Personnel Psychology*, 2002, **55**(2), 429-457.

Cabrera D. D., Hernandez F. E., Diaz R. I., An Evaluation of a New Instrument to Measure Organisational Safety Culture Values and Practices, *Accident Analysis and Prevention*, 2007, **39**(6), 1202–1211.

Choudhry R. M., Fang D., Mohamed S., The Nature of Safety Culture: A Survey of The State-Of-The-Art, *Safety Science*, 2007, **45**(10), 993–1012.

Cooper M. D., Towards a model of safety culture, *Safety Science*, 2000, **36**(2), 111-136.

Cox S., Flin R., Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw, *Work and Stress*, 1998, **12**(3), 189–201.

Cui L., Fan D., Fu G., Zhu, J. C., An Integrative Model of Organizational Safety Behavior, *Journal of Safety Research*, 2013, **3**(45), 37-46.

Demirbilek T., İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, *Çalışma Ortamı*, 2008, 5–7.

- Demirbilek T., *İş Güvenliği Kültürü*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.
- Demircioğlu M., Centel T., *İş Hukuku*, 12. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007.
- Dizdar E., Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2001, **7**(26), 26-31.
- Dursun S., Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa, 2011.
- Eren E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Giddens A., *Sosyoloji*, Haz. Cemal Güzel, 4. Baskı, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2005.
- Güvenç B., *İnsan ve Kültür*, 6. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994.
- Halis M., Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültüründeki Yönelimler, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, **3**(5), 109–135.
- Hughes P., Ferrett E. *Introduction to Health and Safety in Construction*, 3rd ed., Elsevier, UK, 2008.
- İsmail F., Salimin R. H., İsmail R., The Organisational Environment- Behaviour Factors Towards Safety Culture Development, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2012, **35**, 611-618.
- Karcıoğlu F., Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2001, **15**(1–2), 265–283.
- Kılıç L., *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.
- Lee T., Assessment of Safety Culture at A Nuclear Reprocessing Plant, *Work and Stress*, 1998, **12**(3), 217–237.
- Lingard H., Wakefield, R. ve Cashin, P., The Development and Testing of A Hierarchical Measure of Project OHS Performance, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 2011, **18**(1), 30–49.
- Martinez C. M., Gracia F., Tomas I., Peiro J., Leadership and employees perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A Structural equation model, *Safety Science*, 2011, **49**, 1118-1129.
- Molenaar K. R., Park J., Washington S., Framework for measuring Corporate Safety Culture and Its Impact on Construction Safety Performance, *Journal of Construction Engineering and Management*, 2009, **6**, 488- 496.

Muniz B. F.; Peon J. M. M., Ordas C. J. V., Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Gts Key Dimensions, *Journal of Safety Research*, 2007, **38**, 627–641.

Neal A., Griffin M. A., Hart P. M., The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science*, 2000, **34**, 99-109.

Ocaktan M.E., Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009.

Olive C., O'Connor T.M., Manan M.S., Relationship of Safety Culture and Process Safety, *Journal of Hazardous Materials*, 2006, **130**(1–2), 133–140.

O'toole M., The relationship between employes perceptions of safety and organizational culture, *Journal of Safety Research*, 2002, **33**, 231-243.

Şişman M., Örgütler ve Kùltürler, http://entropol.com/yayinlar/Entropol_OrgutKulturu.pdf, (Ziyaret tarihi: Aralık 2019).

Özaslan B.Ö., Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2011, **40**(2), 138-154.

Özkan T., Lajunen T., Güvenlik Kültürü ve İklimi, *Pivolka*, 2003, **2**(10), 3–4.

Özkılıç Ö., *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, 1. Baskı, MESS Yayınları, İstanbul, 2005.

Parker D., Lawrie M., Hudson P., A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture, *Safety Science*, 2006, **44**, 551– 562.

Ringdahl L. H., *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*, 2. Baskı, London, 2001.

Schein H. E., *Organizational Culture and Leadership*, 3rd ed., Jossey-Bass Publishers, California, 2004.

Schein H. E., *Örgütsel Psikoloji*, 2nd ed., A. Sağtürk, Öz- Ş. Alp, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayını, Eskişehir, 1980.

Schusky E. L., Culbert T.P., *Introducing Culture*, 2nd ed., Prentice-Hall, 1973.

Şerifoğlu U. K, Sungur E., Kazaların Habercileri: Kaza Habercisi Olayların Yönetimi Ve Sağlık Güvenlik Kültürü İlişkisi, IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Adana, Türkiye, 20-21 Nisan 2007.

Şişman M., *Örgütler ve Kùltürler*, 1. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002.

Tharaldsen J. E., Olsen E., Rundmo T., A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf, *Safety Science*, 2008, **46**(3), 427–439.

Tomas J. M., Melia J. L., Oliver A., A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Accidents: Organizational and Psychological Variables as Predictors of Work Safety, *Work & Stress*, 1999, **13**(1), 49-58.

Türkiye İstatistik Kurumu, Hane Halkı işgücü İstatistikleri, TUIK, <https://www.tuik.gov.tr>, (Ziyaret tarihi: Aralık 2019).

Vredenburg A., Organizational Safety: Which Management Practices are most effective in reducing employee injury rates, *Journal of Safety Research*, 2002, **33**(2), 259-276.

Vural B. A. Z., *Kurum Kültürü*, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.

Von T., Terry L., Gibbons A. M., The Safety Culture Indicator Scale Measurement System (SCISMS), Human Factors Division Institute of Aviation University of Illinois at Urbana-Champaign 1 Airport Road Savoy, <http://www.humanfactors.illinois.edu/Reports&PapersPDFs/TechReport/08-03.pdf>, (Ziyaret tarihi: Aralık 2019).

Yağmurlu A., Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1997, **52**, 717-724.

Yule S., Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors, Doctoral thesis, University of Aberdeen, Scotland, 2003.

Wiegmann D. A., Zhang H., Von T. T., Sharma G., Mitchell A., A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Aviation Research Lab Institute of Aviation, <http://www.humanfactors.illinois.edu/Reports&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf>, (Ziyaret tarihi: 02.03.2011).

World Health Organisation, WHO definition of Health, WHO, who.int/about/definition/en/print.html, (Ziyaret tarihi: Aralık 2019).

Wu T. C., Chen C. H., Li C. C., A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 2008, **21**(3), 307-318.

Wu T. C., Chen C. H., Li C. C., Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional, *Journal of Safety Research*, 2010, **41**(5), 423-431



EKLER

Ek – A

Güvenlik Kültürü Ve Güvenlik Performansi Anket Formu

Bu anket, imalat sektöründeki iş güvenliği kültürü düzeyinizi saptayarak, iş güvenliği kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yöneliktir. Elde edilecek olan sonuçlar İSG alanında yapılan bir Yüksek Lisans tezinde kullanılacaktır. Ankete lütfen isminizi yazmayınız. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

- 1) Yaşınız nedir?
- 2) Cinsiyetiniz nedir?
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 3) Medeni durumunuz nedir?
 - a) Evli
 - b) Bekar
 - c) Boşanmış / Eşi vefat etmiş
- 4) Eğitim durumunuz nedir? En son bitirdiğiniz okulu dikkate alınız.
 - a) Herhangi bir okul bitirmedim
 - b) İlkokul / ortaokul
 - c) Lise
 - d) Yüksekokul / Üniversite
- 5) Hangi şehirde yaşıyorsunuz?
- 6) Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- 7) Toplam iş tecrübeniz kaç yıldır?
- 8) İşyerinde çalıştığınız yer / bölüm nedir?
 - a) Sahada / üretimde çalışıyorum
 - b) Ofiste, masa başında çalışıyorum

9) Çalışma şekliniz nasıldır?

a) Vardiyalı

b) Tam gün

10) İşyerindeki konumunuz nedir?

a) İşçi / Çalışan

b) Uzman / Mühendis

c) Yönetici

11) Çalıştığınız işyerinin yabancı ortağı var mı?

a) Evet

b) Hayır

12) Çalıştığınız işyerindeki toplam çalışan sayısı nedir?

13) Çalıştığınız işletme kaç yıldır faaliyet gösteriyor?

14) Çalıştığınız işletmenin faaliyet alanı nedir?

a) Ulusal

b) Uluslararası

c) Hem ulusal hem uluslararası

15) İşyerinizde, İş Sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu bir departman var mı?

a) Evet

b) Hayır

16) Çalıştığınız işyerinde sendika var mı?

a) Evet, sendika var

b) Hayır, sendika yok

17) İşyerinizde tam zamanlı çalışan İSG uzmanı var mı?

a) Evet, var

b) Hayır, yok

18) Çalıştığınız işyerinde OHSAS 18001 yönetim sistemi var mı?

b) Evet, var

b) Hayır, yok

19) Ekonomik durumunuz sizce nasıl?

a) Kötü

b) Orta

c) İyi

d) Çok iyi

a) Evet

b) Hayır

30) Kişisel koruyucu donanımları zorunlu olduğu için mi kullanıyorsunuz?

a) Evet

b) Hayır

1- Hiç Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kısmen Katılıyorum
4- Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum	

											1	2	3	4	5
1	Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	olduğunu düşünmektedir.					
10	Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verildiğine inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Yönetim güvenliğinin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir veya tartışabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23	İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1- Tamamen Katılmıyorum	2- Çoğunlukla Katılmıyorum	3- Kısmen Katılmıyorum
4- Kısmen Katılıyorum	5- Çoğunlukla Katılıyorum	6- Tamamen Katılıyorum

										1	2	3	4	5	6
31	Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Kazalar kaçınılmazdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36	Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye isteklidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Çalışanlar kazaları bildirmeye isteklidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1- Hiç Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kısmen Katılıyorum
4- Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum	

										1	2	3	4	5
1	İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (ilave) çaba harcarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER

Aksu A., Pekey H., ISO 14001 Yönetim Sisteminin Uygulanmasından Kazanılan Faydalar: Bir Literatür İncelemesi, *Journal of Awareness*,2018, **3**(5), 503-508.



ÖZGEÇMİŞ

Arda Aksu 1987’de Yalvaç’ta doğdu. Lise öğrenimini İzmir Bornova Anadolu Lisesi’nde tamamladı. 2005 yılında girdiği İstanbul Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü’nden 2011 yılında mezun oldu. 2012 – 2014 yılları arasında PSC International firmasında görev aldı. 2014 yılında Ford Otosan’da Paketleme Mühendisi olarak çalışmaya başladı. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı. Ayrıca, 2018 yılında Ford Otosan’da üstlendiği Depo Operasyon Mühendisi görevini halen sürdürmektedir.

