

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ  
KAZALARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Hilal DUDU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Mart, 2019



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ  
KAZALARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Hilal DUDU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Reşit ERÇETİN

Mart, 2019





T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Y1613.220029 numaralı öğrencisi Hilal DUDU 'nun "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ KAZALARINA ETKİSİ " adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.02.2019 tarih ve 2019/04 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aybılıy* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

**Tez Savunma Tarihi : 04/03/2019**

- 1) **Tez Danışmanı:** Dr. Öğr. Üyesi Reşit ERÇETİN
- 2) **Jüri Üyesi** : Doç. Dr. Ahmet Emin KUZUCUOĞLU
- 3) **Jüri Üyesi** : Dr. Öğr. Üyesi Sepanta NAIMI

.....  
.....  
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



## **YEMİN METNİ**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İş Tatmini ve İş Kazalarına Etkisi” çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

**Hilal DUDU**







## **ÖNSÖZ**

Tez çalışmalarım esnasında vermiş olduğu katkılarından dolayı danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Reşit ERÇETİN'e teşekkürlerimi sunarım.

**Mart, 2019**

**Hilal DUDU**





## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
KISALTMALAR .....	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xvii
ÖZET.....	xix
ABSTRACT .....	xxi
1. GİRİŞ .....	1
2. İŞ SAĞLIĞI, İŞ KAZASI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ .....	3
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramları.....	3
2.1.1 İş sağlığı.....	3
2.1.2 İş güvenliği .....	4
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği .....	5
2.2.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları .....	5
2.2.1.1 Çalışanların korunması .....	6
2.2.1.2 Üretim güvenliğinin sağlanması .....	6
2.2.1.3 İşletme güvenliğinin sağlanması .....	6
2.2.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi .....	7
2.2.2.1 Çalışanlar açısından önemi .....	7
2.2.2.2 İşveren açısından önemi .....	7
2.2.2.3 Ülke ekonomisi açısından .....	8
2.3 İş Kazası Kavramı .....	9
2.3.1 İş kazalarının nedenleri .....	10
2.3.1.1 Doğrudan nedenler .....	11
2.3.1.2 Dolaylı nedenler .....	12
2.3.1.3 Temel nedenler .....	13
2.3.2 İş kazası teorileri.....	14
2.3.2.1 Domino teorisi.....	15
2.3.2.2 İnsan faktörü teorisi.....	16
2.3.2.3 Kaza/olay teorisi.....	17
2.3.2.4 Epidemiyoloji teorisi .....	17
2.3.2.5 Sistem teorisi .....	18
2.3.2.6 Kombinasyon teorisi .....	19
2.3.3 İş kazalarının sonuçları .....	19
2.3.4 İnşaat sektöründe iş kazaları .....	19
2.3.5 İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürü .....	21
2.4 Güvenlik Kültürü Kavramı.....	23
2.4.1 Güvenlik kültürü boyutları.....	25
2.4.2 Güvenlik kültürünün özellikleri.....	26
2.4.3 Güvenlik kültürü modelleri.....	27
2.2.4.1 Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli.....	27

2.4.3.2 Karşılıklı güven kültürü modeli .....	28
2.4.3.3 Toplam güvenlik kültürü modeli.....	29
2.4.3.4 Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli.....	30
2.4.3.5 Güvenlik kültürü modeli .....	31
<b>3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI .....</b>	<b>33</b>
3.1 İş tatmini Tanımı .....	33
3.2 İş Tatminin Önemi.....	34
3.2.1 Birey açısından önemi.....	35
3.2.2 Örgüt ve yönetici açısından önemi .....	35
3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	36
3.3.1 Bireysel faktörler .....	36
3.3.1.1 Yaş.....	36
3.3.1.2 Cinsiyet.....	37
3.3.1.3 Eğitim.....	37
3.3.1.4 Medeni durum .....	37
3.3.1.5 Kıdem .....	37
3.3.1.6 Kişilik özellikleri.....	38
3.3.1.7 Statü faktörü .....	38
3.3.1.8 Yetenek ve zekâ .....	39
3.3.2 Örgütsel faktörler .....	39
3.3.2.1 Ücret.....	39
3.3.2.2 İşin kendisi .....	39
3.3.2.3 Terfi olanakları .....	40
3.3.2.4 Güvenlik .....	40
3.3.2.5 Çalışma şartları.....	41
3.3.2.6 İş ve grup arkadaşları .....	41
3.3.2.7 Örgüt kültürü ve idare .....	42
3.4 İş Tatmini ile İlgili Kuramlar.....	42
3.4.1 Kapsam teorileri .....	43
3.4.1.1 İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi .....	43
3.4.1.2 Çift faktör teorisi .....	44
3.4.1.3 Alderfer'in ERG kuramı.....	45
3.4.1.4 McClelland'ın başarı gereksinimi kuramı.....	46
3.4.2 Süreç teorileri.....	47
3.4.2.1 Vroom'un bekleme teorisi.....	47
3.4.2.2 Adams'ın eşitlik teori .....	48
3.4.2.3 Lawter-Porter'ın geliştirilmiş beklenti teorisi .....	49
3.4.2.4 Locke'un değer teorisi.....	49
3.5 İş Tatminin Sonuçları .....	50
3.5.1 İş gören devir hızının azalması .....	50
3.5.2 Verimliliğinin artması .....	50
3.5.3 İş başarısı .....	51
3.5.4 Yaşam tatmini .....	51
3.6 İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	51
3.6.1 Psikolojik sorunlar ve stres .....	53
3.6.2 İşe yabancılaşma .....	53
3.6.3 Devamsızlık .....	53
3.6.4 İş kazaları .....	53
3.6.5 İşten ayrılma.....	54
3.6.6 İş performansının düşmesi .....	54

3.7 İş tatmini ölçme yöntemleri.....	54
3.8 Örgütlerde iş tatminini sağlamaya yönelik uygulamalar.....	55
3.8.1 Rotasyon .....	55
3.8.2 İş dizaynı.....	56
3.8.3 İşin zenginleştirilmesi .....	56
3.8.4 İş genişletme .....	56
3.8.5 Azaltılmış iş günü sayısı .....	56
3.8.6 Esnek zaman uygulaması.....	57
<b>4. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>59</b>
4.1 Evren ve Örneklem.....	59
4.2 Verilerin Analizi.....	59
4.3 Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler .....	59
4.4 Araştırmanın Hipotezleri .....	61
<b>5. BULGULAR .....</b>	<b>63</b>
5.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular .....	63
5.2 Güvenlik Kültürü Algısına Yönelik Bulgular .....	65
5.3 Güvenlik Kültürünün Demografik Değişkenlerle İlişkisi .....	70
5.4 İş Tatminine Yönelik Bulgular .....	77
5.5 İş Tatmininin Demografik Değişkenlerle İlişkisi .....	79
5.6 Güvenlik Kültürü Algısı ile İş Doymu Arasındaki İlişki .....	83
5.7 Güvenlik Kültürü Algısının İş Doymu Üzerine Etkisi .....	84
<b>6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>87</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>89</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>99</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>105</b>



## **KISALTMALAR**

**GSMH** : Gayri Safi Milli Hâsıla

**IEAE** : Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun (International Atomic Energy Agency

**ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü

**İSG** : İş sağlığı ve güvenliği

**WHO** : Dünya Sağlık Örgütü







## ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1: İş kazalarının sebepleri.....	11
Şekil 2.2: Kaza teorileri .....	15
Şekil 2.3: Domino-Kaza (Accident-Domino) Teorisi .....	16
Şekil 2.4: İnsan Faktörleri Kuramı .....	16
Şekil 2.5: Kaza/Olay teorisi.....	17
Şekil 2.6: Epidemiyoloji Teorisi.....	18
Şekil 2.7: Sistem teorisi .....	18
Şekil 2.8: Genel Güvenlik Kültürü .....	26
Şekil 2.9: Güvenlik Kültürü Olgunluk Modeli .....	27
Şekil 2.10: Karşılıklı güven kültürü modeli .....	29
Şekil 2.11: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	29
Şekil 2.12: Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	30
Şekil 2.13: Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli .....	31
Şekil 3.1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi .....	44
Şekil 3.2: İki Faktör Kuramı .....	45
Şekil 3.3: ERG Teorisi.....	46
Şekil 3.4: Vroom'un Beklenti Kuramı.....	48
Şekil 3.5: Eşitlik kuramı .....	48
Şekil 3.6: Lawler-Porter Modeli .....	49
Şekil 3.7: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi .....	52
Şekil 3.8: İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....	52
Şekil 3.9: İş tatmini ölçme yöntemleri.....	55



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa No

Çizelge 2.1: İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri.....	12
Çizelge 2.2: İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri.....	13
Çizelge 2.3: İş Kazalarının Temel Nedenleri. ....	14
Çizelge 2.4: Türkiye’de ve inşaat sektöründe toplam çalışan sayısı .....	20
Çizelge 2.5: Tüm sektörlerde meydana gelen iş kazaları içerisinde inşaat sektörünün miktarı .....	20
Çizelge 2.6: Toplam ölümlü iş kazalarında inşaat sektörünün oranı.....	20
Çizelge 2.7: İnşaat sektöründeki iş kazalarının (ölüm ve yaralanma) alt faaliyet gruplarına göre dağılımları .....	21
Çizelge 2.8: İnşaat sektöründeki ölümlü iş kazalarının alt faaliyet gruplarında yıllara göre dağılım yüzdeleri.....	21
Çizelge 2.9: Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki .....	23
Çizelge 2.10: Güvenlik Kültürü Tanımları.....	24
Çizelge 3.1: Literatürde geçen iş tatmini tanımları .....	33
Çizelge 3.2: İş doyumu teorilerinin karşılaştırılması.....	42
Çizelge 3.3: İhtiyaçlar hiyerarşisi basamakları.....	44
Çizelge 5.1: İş Tatmini Güvenirlilik Analizi .....	63
Çizelge 5.2: Güvenlik Kültürü Güvenirlilik Analizi .....	63
Çizelge 5.3: Araştırmaya katılanların demografik özellikleri .....	64
Çizelge 5.4: Yönetimin tutumuna ilişkin bulgular .....	65
Çizelge 5.5: Yönetimin davranışına ilişkin bulgular .....	65
Çizelge 5.6: Güvenlik önceliğine ilişkin bulgular .....	66
Çizelge 5.7: Güvenlik iletişimine ilişkin bulgular .....	66
Çizelge 5.8: Güvenlik eğitimine ilişkin bulgular.....	67
Çizelge 5.9: Güvenlik farkındalığına ilişkin bulgular .....	67
Çizelge 5.10: Çalışanların katılımına ilişkin bulgular .....	68
Çizelge 5.11: Raporlama kültürüne ilişkin bulgular.....	68
Çizelge 5.12: Kadercilikle ilgili bulgular .....	69
Çizelge 5.13: Cinsiyete göre güvenlik kültürü algısı .....	70
Çizelge 5.14: Eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	71
Çizelge 5.15: Yaş durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	72
Çizelge 5.16: Sektörde çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	73
Çizelge 5.17: Kurumda çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	74
Çizelge 5.18: Kurumdaki görev durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	75
Çizelge 5.19: İş kazası durumuna göre güvenlik kültürü algısı.....	76
Çizelge 5.20: İçsel İş Doyumu .....	77
Çizelge 5.21: Dışsal İş Doyumu .....	78
Çizelge 5.22: Cinsiyete göre iş doyumu .....	79
Çizelge 5.23: Eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	80
Çizelge 5.24: Yaş durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	80
Çizelge 5.25: Sektörde çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	81

<b>Çizelge 5.26:</b> Kurumda çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	82
<b>Çizelge 5.27:</b> Kurumdaki görev durumuna göre güvenlik kültürü algısı .....	82
<b>Çizelge 5.28:</b> İş kazası durumuna göre iş doyumunu .....	83
<b>Çizelge 5.29:</b> Güvenlik Kültürü ve İş Doyumu İlişkisi .....	84
<b>Çizelge 5.30:</b> Güvenlik Kültürü Algısının İş Doyumuna Etkileri .....	85



# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ KAZALARINA ETKİSİ

## ÖZET

İş hayatında son zamanlarda yaşanan iş kazaları sebep oldukları maliyetler nedeni ile üzerinde sıkça durulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazaları sadece ekonomik anlamda değil aynı zamanda kişinin sakat kalmasına ve ölümüne sebep olabilmektedir.

Araştırma buğularının elde edilmesinde 3 bölümden oluşan anket uygulaması yapıldı. Anketin birinci bölümünde demografik değişkenlerle ilgili 9 sorudan, ikinci bölümünde 20 sorudan meydana gelen Minnesota İş Tatmini anketi, üçüncü bölümde 45 sorudan meydana gelen Güvenlik Kültürü anketi kullanıldı.

Elde edilen bulgular neticesinde güvenlik kültürü ile iş tatmini, arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptandı.

Araştırma neticesinde iş doyumunu güvenlik kültürünün gelişmesine büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu da güvenlik kültürü algısının yüksek olan çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır.

**Anahtar Kelimeler;** *İş tatmini, güvenlik kültürü, iş kazası*



# **THE EFFECT OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE ON THE JOB SATISFACTION AND JOB ACCIDENTS**

## **ABSTRACT**

Occupational accidents in business life in recent times due to the costs they emerge as a concept frequently emphasized. Occupational accidents can cause not only economic but also disability and death of the person.

Three part questionnaire was applied to obtain the research mist. In the first part of the questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, consisting of 9 questions about demographic variables, 20 questions in the second part, and Security Questionnaire consisting of 45 questions were used in the third part.

As a result of the findings, it was found that there was a positive relationship between safety culture and job satisfaction. As a result of the research, job satisfaction contributes to the development of security culture. This leads to a higher level of job satisfaction among employees with high perceptions of security culture.

**Keywords;** Job satisfaction, safety culture, work accident





## 1. GİRİŞ

Sadece ülkemizde değil dünyada da iş güvenliği ve sağlığı konusu üzerinde sürekli durulan ve sık sık reklamlarda gördüğümüz bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği konusunun öneminin yükselmesi 3 ayaklı bir süreçtir. Birincisi gelişmiş sanayi sektöründe tecrübeli ve çalışan kesimin gün içinde 8 saat ile 12 saat arası ve yaşamı boyunca ise 20 ile 25 yıl arası işyerinde bulunuyor olması ve işyerinde meydana gelebilecek olumsuzluklar ve risklerin, olabilecek olan iş kazalarının ve işten kaynaklı hastalıklar sadece çalışanı bireyi değil toplumunda belli bir kısmını etkileyecek olabilmesidir (Saraç, 2016).

İkincisi ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni devlete olan yüküdür. Devletin yükümlülüğü bakmakla yükümlü olduğu vatandaşların sahip olduğu sosyal haklarını korumaktır. Çalışan bireyin geçirdiği kaza veya meslek hastalığı nedeni ile oluşacak ölüm sebebi ile ödemekle yükümlü olduğu tazminat, maaş veya tedavi masrafları gibi sosyal hakların devlet tarafından ödenmesi ve devletin yaptığı bu masrafların ülke GSMH (Gayri Safi Milli Hâsıla) üzerine yüzde dördlük bir etki etmesi sebebi ile ekonominin üzerine bir yük getirmesidir (Saraç, 2016).

Son sebep ise iş yaşamı ve üretim kesiminde iş kazaları nedeni ile iş gücünde azalma olması veya aksamalar olması iş sağlığı ve güvenliğinin önemini bir kat daha arttırmıştır. Yani üretim sektöründe ve hizmet sektöründe tecrübeli çalışanların önemi ve nitelikli personel yetiştirme de sadece ekonomik maliyetler değil sosyal maliyetlerde ön plandadır. İş kazası nedeni ile oluşan sakatlık, iş yapamama ve ölüm olayları gibi olaylar nitelikli ve zorla yetiştirilen nitelikli elemanların iş kazasına uğraması iş gücünde azalma olmasına, bu azalmada üretimin düşük seviyelere inmesine ve düşük olan üretiminde kalitesiz olması gibi birçok negatif olayların olmasına neden olmaktadır. İnsanın günümüz şartlarında değerinin giderek artması iş kazalarının, işe bağlı meslek hastalıklarının ve iş kazası nedeni ile ölüm olayları sadece sosyal açılarından değil aynı zamanda hukuk açısından da birçok sorunların da ortaya çıkmasına nedeni olmaktadır (Saraç, 2016).

Araştırmacılar tarafından uzun zamandır araştırmaya tabi tutulan güvenlik kültürü, ölüm açısından zor bir konudur. Güvenlik kültürü, işgörenlerin çalıştıkları işyerine ilişkin güvenli kültürü algıları ölümü yoluyla yapılmaktadır. Türkiye’de güvenlik kültürü ile alakalı çok çalışma olmasına rağmen belirli bir sektör ve işletmenin büyüklüğü açısından herhangi bir ayırım yapılmamaktadır (Zopuk, 2015).

Bu alışma inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü algısının iş kazalarına ve iş tatmine olan etkisi incelenmeye çalışılmıştır.



## 2. İŞ SAĞLIĞI, İŞ KAZASI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

### 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramları

#### 2.1.1 İş sağlığı

İş sağlığı kavramını açıklamadan önce iş ve sağlık kavramlarını açıklamak gerekmektedir. İş, insanoğlunun yaşamını idame ettirebilmesi için zihinsel ve bedensel çabaların tümü veya fiziksel, düşünsel ve ruhsal bir gayretle birlikte çalışanın şahsi açıdan veya diğer insanlar için değer anlamına gelen meta ve verilen hizmetleri ortaya çıkarma faaliyetidir (Tınar, 1996). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık tanımı; kişinin bedenlen güçlü bir durumda olması ve herhangi bir hastalığa yakalanmamış olması, sosyal açıdan ve ruhsal olarak iyi bir şekilde olması” olarak tarif etmektedir (Gündoğdu, 2016).

Genel olarak ise; “tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarını korumak, çalışanları çalışma koşullarından uzak risklerden korumak, sağlık içinde yaşamalarını sağlamak ve insan ve insan hizmetlerine uygunluk için uygun işe yerleştirme ve iş düzenlemek” olarak tanımlanmaktadır (Gerek, 2000).

1995 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO Ortak Komitesi'nin iş sağlığını onikicini oturumunda tekrar değerlendirilerek; “işleri ne olursa olsun tüm işgörenlerin fiziki olarak, düşünsel ve sosyal durumlarının maksimum seviyeye yükseltilerek bu seviyede tutulmasını; iş şartlarından dolayı oluşabilecek sağlık problemlerinin önüne geçilmesini, çalışanların bedensel özelliklerine göre iş alanlarında istihdam edilmelerini, kısaca kişiye göre iş ve işe göre kişi” olarak tarif etmektedir. Tanımda da bahsedildiği gibi iş sağlığı kavramının ILO'nun üç farklı hedefi amacı bulunmaktadır (Çiçek, 2016);

- İşgörenlerin sadece sağlıklı bir şekilde çalışmasını değil çalışabilme yeteneklerinin korunma ve fazlalaştırılması,
- İş hayatının sağlıklı ve güvenli bir duruma getirilmesi,
- Her çalışanın kendi yapısı ve tecrübelerine göre işlerde çalıştırılması ve çalışanın iş örgütlenmeleri ile çalışma şekillerinin çalışma hayatında sağlığı

ve güvenliği sağlayıcı bir şekilde yapılması, böylelikle verimlerini artırarak, pozitif bir sosyal ortamın sağlanması ve sistemin düzgün bir biçimde işleminin sağlanmasıdır.

Demircioğlu ve Centel (2013) yaptıkları göre iş sağlığı tanımında “işgörenin çalışma şartlarından oluşabilen ve iş yerinde kullanılması gereken araçlardan dolayı meydana gelebilecek olan kazaların ve tehlikelerin minimum seviyeye indirilmiş olan bir iş ortamında güvenli ve huzur içinde yapabilmesini” anlatırken, Tozkoparan ve Taşoğlu (2011) ise iş sağlığını; “sağlık içinde ve iş yerinde sağlıklı bir şekilde çalışmasını sağlayan sağlık kurallarından ibarettir” şeklinde tanımlamışlardır.

### **2.1.2 İş güvenliği**

Öncelikle güvenlik kavramına bakıldığında, “Bir şeyin güvenli olması, onun zararsız olmadığı anlamına gelmemektedir. Güvenlik kişiden kişiye değişebilir bir durumdur. Eğer kullanılan tezhicattan dolayı yaralanma oranının minimum düzeyde olduğu düşünöldüğu taktirde bu kullanılan araç ve gerecin güvenli olduğu” şeklinde düşünölmelidir (Ringhdal, 2001; Atan ve diğ, 2017).

İş güvenliği; insanların çalıştığı alanlardaki risk oluşturan durumları ortadan kaldırmak, kişilerin güvenliğini ve sağlığını korumayan ortamları düzenlemek ve böylece kazaları riskini azaltıp, kişilerin sağlıklarını kaybetmesini engellemek olarak açıklanabilir (Kölağcıoğlu, 1984).

Genel manada iş güvenliği, öncelikle çalışanların, akabinde işletmenin ve pek tâbi olarak da üretimin meydana gelebilecek her türlü tehlike, risk ve zararlardan korunmasını içinde barındırmaktadır. Çalışan hayatının insanî bir olgu olması nedeniyle işletme ve üretim güvenliği noktalarının sonraki plâna atıldığı ve dünyada İSG kavramının temel olarak işgörenlerin güvenliğinin esas alındığını bizlere net bir şekilde göstermektedir. Bu bakış açısı nazara alındığında iş güvenliği kavramı için şu tanım daha uygun görölmektedir; Çalışılan ortamda çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan, çalışanları tehdit eden tehlikeli durumların araştırılması ve bu tehlikeli durumların önüne geçilmesi amacıyla yapılan sistemli çalışmaların tamamı iş güvenliğidir (Müngen, 2008).

## 2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); bir bilim alanı olarak sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve iş kazalarını minimuma indirmeye çalışır. Bir çalışma ortamında bulunan herkesin, işverenden şans eseri o işletmede bulunan kişiye kadar, sağlık ve güvenliğini tehdit eden tüm etmenleri inceleyen bir bilimdir (Yaman, 2004; Çekinmez, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanların çalışılan yerde karşılarına çıkabilecek tehlikeleri ve kazaların tümüyle bertaraf edilmesi veya minimum düzeye indirilmesi için uyulması gereken sorumlulardan meydana gelen kuralların tümüdür. Genel anlamda ise işyerinde meydana gelebilecek olan iş kazaları ve bu kazaların sonucunda oluşabilecek olan meslek hastalıklarının azaltılmasını amaçlayan bir bilimdir (Temel, 2017).

1950 yılında WHO ve ILO'nun yaptığı tarife göre ek olarak 1955 yılında WHO ve uluslararası çalışma örgütü ortak bir tanım üzerinde durmuşlardır “tüm işgörenlerin fiziki olarak, zihinsel ve toplum içindeki durumlarının maksimum seviyeye çıkarılması ve bu durumun sürdürülebilir olması; çalışma şartları sebebiyle işgörenlerin sağlık açısından durumlarının iyi olmasının sağlanması; iş sebebiyle doğabilecek tehlikelerden işgörenlerin korunması; çalışanların fiziki yapılarına ve psikolojik seviyelerine uygun sektörlerde istihdam edilmeleri ve kısacası işe göre insan, insana göre iş” şeklinde tarif edilmiştir (Özaslan, 2011; Terzi, 2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı (1995) 'İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. ‘’ şeklinde tanımlamaktadır (ÇSGB, 1995).

### 2.2.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları

Yaşamın çağdaşlaştığı günümüzde, sadece insana değil aynı zamanda işgörene değer verilerek iş hayatının daha insancıl bir hale getirmek, kalitesi açısından yaşamını yükselterek hedeflerine ulaşmak tüm dünyanın temel ilkelerini meydana getirmektedir. Bu nedenle işverenlerin ilk hedefi; iş kayıplarının en aza indirilebilmesi için kazalara ve meslek hastalıklarını önlemek, kurumun daha etkin bir şekilde çalışmasını sağlayarak yapılan üretimin en üst seviyeye çıkarılmasıdır. İş

görenler için ise; güven verici ve sağlıklı ortamda çalışıp yaşamını sürdürmektir (Özen, 2016).

### **2.2.1.1 Çalışanların korunması**

İş görenlerin korunması asıl amaçtır. İşgörenleri oluşabilecek herhangi bir kaza ya da meslek hastalığına karşı koruma altına alarak hem vücutsal hem ruhsal bütünlüklerini sağlamaktır. İSG, insanların işten dolayı karşılaşabileceği tehlikelerden uzak bir çalışma ortamı yaratarak, kişilerin sağlık bir durumda kalmalarını sağlar. Bu nedenle, çalışan kişiye sağlıklı ve güven verici bir iş ortamının sağlanması, işgörenin en büyük hakkıdır (Okan, 1991).

Kurumda işgörenlerin sağlık bir şekilde çalışabilmeleri için iki etken karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki bireysel faktörler diğeri ise çevresel faktörlerdir. Bireysel etkenler kişinin kendi demografik özellikleri ile ilgili iken çevresel faktörler ise işle ilgili olan etkenlerdir. Bu nedenle kurum içinde alınması gereken güvenlik önemlerinin uygulanarak işgörenlerin koruma altına alınması, işgörenleri fiziksel ve tıbbi biçimde en üst düzeyde bulunmalarını, kurum içinde işgörenlerin sağlığını tehdit edici etkenlerin bertaraf edilerek, işgören ile yapılan iş arasında gerekli ahengin sağlanabilmesi için gerekli olanların yapılması gerekmektedir (Özen, 2016).

### **2.2.1.2 Üretim güvenliğinin sağlanması**

İşçilerin başına gelebilecek her türlü kazaların minimum seviyeye düşürüldüğünde iş gücü ile iş gününde meydana gelebilecek kayıplar düşecektir. Bunun sonucunda, üretim seviyesi normal olacak ve güvenli bir çalışma ortamında işgörenlerin verimliliklerinin artırılabilmesi için gerekli olan motivasyon seviyesine ulaşılabilecektir. Çalışanların motivasyonu artacak, verimlilik artacaktır (Coşkun, 2007).

### **2.2.1.3 İşletme güvenliğinin sağlanması**

Teknolojinin sürekli ilerlemesi ve giderek artan endüstrileşme nedeni ile işletmeler işin içinden çıkamaz bir duruma girmektedirler. Kuruluşlar bu zamanda bir taraftan çalışanların diğeri taraftan ise kendilerini güvensiz bir hale getirebilecek her türlü zararlı durumu göz önünde tutmalıdırlar. Her türlü hizmetin verildiği ve üretimin yapıldığı kurumlarda alınabilecek her türlü tedbir, güven vermeyen ve sağlıksız çalışma nedeni ile oluşabilecek makine sorunları, makinelerin çalışmaması, patlamaya elverişli ortam, yangın çıkma ihtimali gibi kurumun güvensiz olmasını

sağlayacak durumlar bertaraf edileceği için, meydana gelebilecek iş kazaları ve bu kazalar nedeni ile oluşacak sağlık sorunları en aza indirilerek işletmenin güvenli hale gelmesi sağlanacaktır (Özen, 2016).

### **2.2.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi**

Başlarda üretimin faktörü olan kişi faktörünün, iş yaşamında başına gelen güvenlik ve sağlık problemlerine çok önem verilmezken, bu problemler ile birlikte iş ortamında sorunlar, verimliliğin azalması ve buna bağlı olarak ekonomik zararlar ile karşılaşılması; devlet, işçi ve işverenin İSG'nin önemini kavramasını sağlamıştır (Altınel, 2011; Şerifoğlu ve Sungur; Tetik, 2018).

#### **2.2.2.1 Çalışanlar açısından önemi**

Çalışanlar, işyerlerindeki tehlike ve risklerle bizzat yüzleştiklerinden meslek hastalıkları ve iş kazalarından en büyük zararı da onlar görmektedir. Çoğu defa yaralanmaya ve hatta ölüme sebebiyet verebilen meslek hastalıkları ve iş kazalarından etkilenen çalışan, gücünün tamamını veya bir kısmını, süreli ya da süresiz şekilde yitirmektedir. Çalışanın süreli veya süresiz şekilde işgücünü yitirmesi, işinden kazandığı ücreti de aynı sürede kaybetmesine sebep olacaktır. İş kazası veya meslek hastalığının ölümlerine neticelenmesi, işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin başına gelebilecek en büyük felakettir. Bu nedenle İSG'nin sağlanması yalnızca çalışanı değil, ailesini de rahatlatacaktır. İSG'nin tesis edildiği bir iş ortamında çalışanın iş tatmini fazla olacak, işverenin kendisine önem verdiğini gördükçe ona daha fazla itimat duyacak ve işçinin firmaya bağlılığı artacaktır (Özaslan, 2011; Altınel, 2011).

#### **2.2.2.2 İşveren açısından önemi**

İşgörenleri zarara sokabilecek herhangi bir olay sadece kendisini değil aynı zamanda kurumu da etkisi altına almaktadır. Kurum içinde oluşabilecek tüm aksaklıkların giderilmesi halinde herhangi bir olumsuz duruma yol açabilecek olan birey ve tüm teçhizatlar, gereç, üretilenler, süre yitimine neden olabilecek şartların giderilmesi veya azaltılması, yüksek verimlilik kazandıracaktır. İşle ilgili güvenliği sağlamak için yapılanlar hem masrafların azalmasına hem de üretilen malzeme atışına neden olacaktır (Aksoy, 1982).

Gerekli olan güvenlik tedbirlerinin alınmaması kurum için oldukça maliyetli bir hale gelecektir. Fakat tedbirlerini alınması ise bir kereye mahsus bir durumdur. Bu tedbirlerin alınması sadece kazaları önlemede değil işletmenin verimli bir şekilde çalışmasına da yardımcı olacaktır. Kurumda meydana gelebilecek kazaların telafisi zor olabilir. Bu sadece kişi bazlı değil üretimde kullanılan makineler içinde geçerlidir. Ancak bu tedbirlerin alınması bu makinelerin daha uzun süreli bir şekilde kullanımına olanak sağlayacaktır (Yüce, 2017).

### **2.2.2.3 Ülke ekonomisi açısından**

Kişilerin ne gelir ettiğinin önemi olmadan, toplumsal huzur ve barışı bozucu olaylardan sakınmak devletin ana görevidir. Devletlerin işgörenlerin saha iyi bir ortamda çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması için adım atması gerekmektedir (Karadeniz, 2012).

İSG sadece bireyi, işyerini etkilemektedir. İşgörenin herhangi bir kaza geçirmesi nedeni ile devlete de ekonomik bir külfet doğurmaktadır. Bu da tüm ülke vatandaşlarını ilgilendirmektedir (Demirbilek, 2005). Ekonomi meydana gelebilecek olan kazalar ve bu kazalar nedeniyle oluşabilecek hastalıklar sebebiyle zarara uğramaktadır. İlk başta kalifiye eleman kaybı nedeni ile çalışmaz bir halde olmaları ülkenin ekonomisinin zarar etmesine neden olmaktadır. İnsanlar sosyal ve kültürel bir varlıktır. Kalifiye eleman kaybı aynı zamanda toplum içinde bir kayıptır. Meydana gelen bu olayların ne derece etkili olduğunu tespit edilmesi zordur. İnsanın tümü yönleriyle düşünüldüğünde ekonomi üzerinde etkisi çok büyüktür. Çalışanların işlerinden ayrı kalmalarının ilk sebebi meydana gelebilecek kazalardır. Bu kazalar kalifiye insan gücünde azalmaya neden olacağından üretiminde düşmesine bunun da ekonomiye eksi bir katkısı olacaktır (Özen, 2016).



### 2.3 İş Kazası Kavramı

İş kazası kavramını açıklamadan önce kaza kavramını açıklamakta yarar vardır.

Türk Dil Kurumu'na göre "iradesi dışında ve beklenmeyen bir vaka nedeni ile bir kişinin, bir nesneni veya bir teçhizatın ziyan görmesi" olarak ifade edilmektedir (Url-1).

Savsaklamak, dikkatli davranmayarak veya yapılan işte ustalaşmamak sebebi ile birdenbire ve istemsiz olarak gelişen, sadece maddi olarak değil manevi sonuçları da olabilen olaydır (Ofluoğlu, 1996).

Diğer tanıma göre kaza; "toplumla ilgili bir olay içinde plansız, belirsiz ve kontrol edilemeyen; diğer yandan çevresel ziyan verecek şekilde olan olay" olarak tanımlanmaktadır. Tanıma göre kaza sonucunda zarar olması şart değildir (Yiğit, 2018).

Bu olgu ile ilgili olarak yapılacak olan tanımlamalar yeterli olamamaktadır. İş kazaları hakkında bugüne kadar pek çok tanım yapılmıştır. ILO iş kazasını "Plansız olarak gerçekleşen, ölçüsü belli olmayacak şekilde yaralanma ile sonuçlanabilecek olaylar zinciri" olarak tarif etmektedir. WHO ise "Önceden herhangi bir şekilde planlama yapılmamış, bireysel olarak yaralanmalara, teçhizatların zarar görmesi sebebi ile üretim sisteminin belli bir süreliğine durmasına sebep olan durum". Sosyal politika ve İSG perspektifinden bakıldığında "çalışanın çalıştığı sürece çalışma şartları, işin kalitesi ve devam ettirilmesi veya kullanılan malzemelerin neden olduğu, işgücünün bir kısmının veya hepsinin kaybedildiği olaylar" olarak tanımlamak mümkündür (Dizdar, 2001).

Ülkemizde iş sağlığını korumak için birçok kanun yapılmıştır. 6331 sayılı kanun bunlardan biridir. Buna göre "kurum içinde ya da işin yapılması sırasında oluşan sonucu ölümlerle sonuçlanabilecek ya da organ kaybına ve ruhsal olarak zarar verici olay" şeklinde tanımlanmaktadır. Hukuksal olarak bir işyerinde meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli tanımlamaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde yapılmıştır. Buna göre "bir olayın iş kazası sayılabilmesi için (Çelik, 2014);

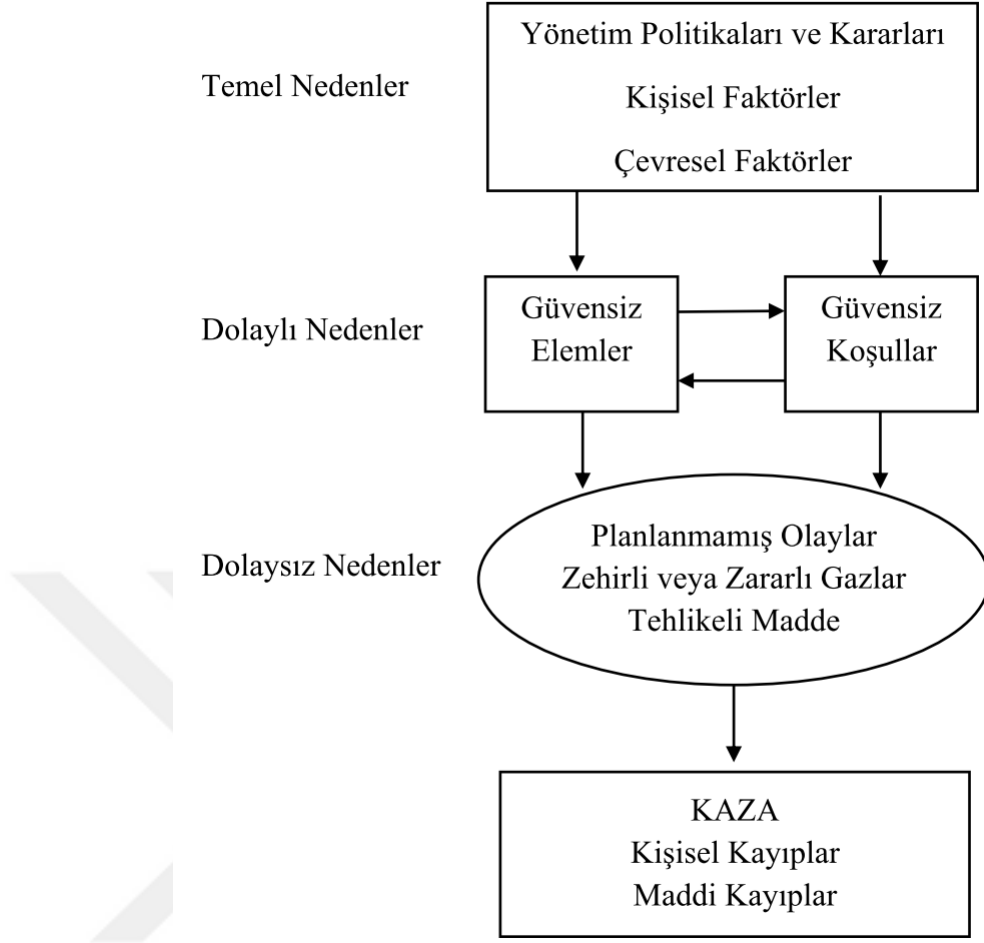
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır".

### **2.3.1 İş kazalarının nedenleri**

İş kazalarının ortaya çıkış nedenlerini araştıran çalışmalar iş kazalarının çok çeşitli nedenlerinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle iş kazalarının sebepleri birtakım ortak özellikler göstermekle birlikte, ülke, sektör ve iş çeşidi gibi faktörlere göre de kendine has bazı özellikler gösterebilmektedir (Camkurt, 2007).

İş kazaları, genelde birden çok neden ya da faktörden dolayı meydana gelmektedir. İş kazaları ile ilgili bir sınıflandırmaya göre kazalar; “insandan kaynaklı sebepler” ve “fiziksel, çevre şartlarına nedeni oluşan sebepler” olmak üzere 2 başlık altında incelenmektedir (Gerek, 2006).



**Şekil 2.1:** İş kazalarının sebepleri (Altay, 2015)

### 2.3.1.1 Doğrudan nedenler

İş kazalarını meydana getiren doğrudan nedenler, enerji kaynaklarından veya çalışma ortamında bulunan tehlikeli maddelerden kaynaklanan unsurlardır. Doğrudan nedenlerle ortaya çıkan kazaları önlemek, çalışma ortamının veya kullanılan donanımların yeniden tasarlanması, ayrıca enerji salınımına ya da tehlikeli maddelere karşı teması önlemek amacıyla koruyucu donanımların sağlanması ile mümkün olabilecektir (Reese,2003). İş kazalarının doğrudan nedenleri ile ilgili bazı örnekler, aşağıdaki çizelgede görülmektedir:

**Çizelge 2.1:** İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri (Reese, 2003)

<b>Enerji Kaynakları</b>	<b>Tehlikeli Maddeler</b>
1. Mekanik <ul style="list-style-type: none"><li>• Makine</li><li>• Alet</li><li>• Gürültü</li><li>• Patlayıcı madde</li><li>• Hareketli Nesnelere</li><li>• Basınç</li></ul>	1. Sıkıştırılmış veya sıvılaştırılmış gaz <ul style="list-style-type: none"><li>• Yanıcı</li><li>• Yanıcı Olmayan</li></ul>
2. Elektrik <ul style="list-style-type: none"><li>• Yalıtımsız iletkenler</li><li>• Yüksek gerilim akımı</li></ul>	2. Aşındırıcı Malzeme
3. Termal <ul style="list-style-type: none"><li>• Alev</li><li>• Sıcak Yüzeyler</li><li>• Erimiş metal</li></ul>	3. Yanıcı Malzeme <ul style="list-style-type: none"><li>• Katı</li><li>• Sıvı</li><li>• Gaz</li></ul>
4. Kimyasal <ul style="list-style-type: none"><li>• Asit</li><li>• Baz</li><li>• Benzin</li><li>• Patlayıcı madde</li></ul>	4. Zehir
5. Radyasyon <ul style="list-style-type: none"><li>• Lazer</li><li>• X-ray</li><li>• Mikrodalga</li><li>• Radyasyon Kaynakları</li><li>• Kaynak</li></ul>	5. Oksitleyici Malzeme
	6. Toz

### 2.3.1.2 Dolaylı nedenler

İş kazalarının dolaylı nedenleri, güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullar ile ilgilidir. Kazaların dolaylı nedenleri bireylerin yaralanmalara, tesis veya çeşitli işletme varlıklarının zarar görmesine yol açabilir. Ayrıca dolaylı nedenler, bir önceki başlıkta ifade edilen doğrudan nedenlerin (enerji kaynakları ve tehlikeli maddeler) ortaya çıkmasına sebep olabilir (Reese, 2003).

**Çizelge 2.2: İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri (Demirbilek, 2005)**

<b>Güvenli Olmayan Davranışlar</b>	<b>Güvenli Olmayan Koşullar</b>
1. İş arkadaşlarını uyarmamak ya da ekipmanı emniyet altına almamak.	1.Kalabalık iş alanları.
2. Ekipman ya da alet noksanlığını önemsememek.	2.Kusurlu makineler/aletler.
3. Uygun olmayan şekilde yük kaldırmak.	3.Uygun olmayan şekilde depolanmış patlayıcı ya da tehlikeli materyaller.
4. Uygun olmayan şekilde ekipman kullanmak: <ul style="list-style-type: none"><li>• Aşırı hızda</li><li>• Eksik ekipman kullanarak</li><li>• Hareketli ekipmandan yararlanarak</li></ul>	4.Yetersiz aydınlatma.
5.Yetkisi olmadan ekipmanla çalışmak.	5.Yetersiz havalandırma.
6.Hoyratça davranmak.	6.Yetersiz koruma düzeni.
7.Güvenlik araçlarını çalıştırmaz hale getirmek.	7.Yetersiz işyeri temizlik ve düzeni.
8.İlaç ve madde bağımlısı olmak.	8.Radyasyona maruz kalmak.
9.Alkol kullanmak.	9.Aşırı gürültü.
10.Sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal etmek.	10.Tehlikeli atmosferik koşullar.
11.Tahsis edilen kişisel koruyucu teçhizatı kullanmamak.	11.Riskli zemin koşulları.
12.Uygun olmayan pozisyonda çalışmak.	12.Yangınla mücadele araçlarının olmaması.

### **2.3.1.3 Temel nedenler**

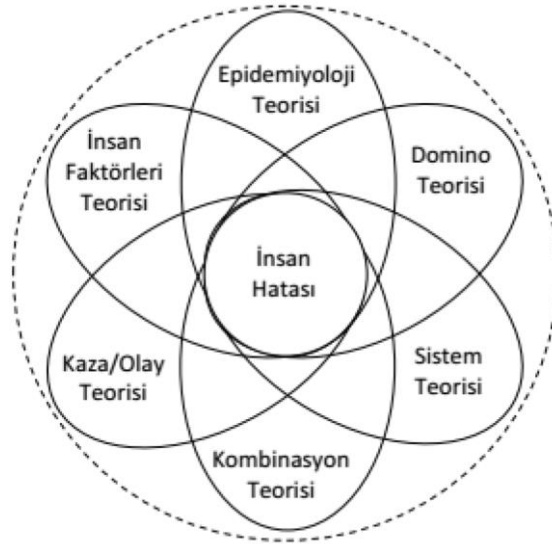
Herhangi bir iş kazasından sonra yapılan incelemelerin bazıları, güvenli olmayan davranışlar ve koşullar olarak ifade edilen dolaylı nedenlerin tespit edilmesi ve bunların düzeltilmesi ile sonuçlanmaktadır. Fakat bazı iş kazalarının dolaylı nedenlerinin altında yatan birtakım temel nedenler bulunmaktadır ve dolaylı nedenler, bu temel nedenlerin devamı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş kazalarına sebebiyet veren bu temel nedenler; politika ve kararlar, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Reese, 2003).

**Çizelge 2.3:** İş Kazalarının Temel Nedenleri (Reese, 2003).

<b>Yönetimsel Faktörler</b>	<b>Kişisel Faktörler</b>	<b>Çevresel Faktörler</b>
1. Güvenlik Politikaları, -Yazılı değildir. -Üst yönetim tarafından onaylanmamıştır. -Tüm çalışanlar bilgilendirilmemiştir. -Periyodik olarak gözden geçirilmemektedir.	1. Fiziksel -Uygun olmayan beden ölçüsü -Yetersiz güç -Yetersiz dayanıklılık	1. Güvenli olmayan tesis dizaynı -Zayıf mekanik düzen -Yetersiz elektrik sistemi -Yetersiz hidrolik sistem -Kalabalık ve dar geçit yolları -Yetersiz aydınlatma -Yetersiz havalandırma -Gürültü kontrol eksikliği
2. Güvenlik Prosedürleri için aşağıdaki gereksinimler sağlanmamıştır: -Yazılı dökümanlar -Güvenlik toplantıları -İş güvenliği Analizi -İş yerinin düzeni ve temizliği, -Sağlık gözetimi -Kaza soruşturması -Önleyici bakım -Raporlar -Güvenlik Denetimleri	2. Deneyimsel -Yetersiz bilgi -Yetersiz beceri -Kaza kayıtları -Güvensiz çalışma uygulamaları	2. Güvensiz çalışma usulleri -Normal -Acil
3. Güvenlik aşağıdaki prosedürleri göz önüne almaz: -Malzeme -Donanım -Servis	3. Motivasyonel -İhtiyaçların yeterince karşılanmaması -Yeteneklerin üzerinde durulmaması	3. Hava
4. Güvenlik aşağıdaki personel uygulamalarını dikkate almaz: -Seçim -Yetki -Sorumluluk -Hesap verilebilirlik -İletişim -Eğitim -İş gözlemi	4. Tutumsal -Diğerlerine yönelik: insan, iş, işletme -Kendine yönelik: alkol, ilaç ve madde kullanımı, duygusal çöküntü	4. Coğrafi alan
	5. Davranışsal -Risk alma -Tehlike bilincinin eksikliği	

### 2.3.2 İş kazası teorileri

İş kazalarının oluşumunu anlamak bakımından iş kazasıyla ilgili teorileri anlamak faydalı olacaktır. Konu ile ilgili teoriler 1930 yılların Domino teorisinden günümüzün popüler çoklu faktör teorisine kadar çevrilmiştir. Kaza teorileri aşağıdaki şekildedir (Şahin, 2018).

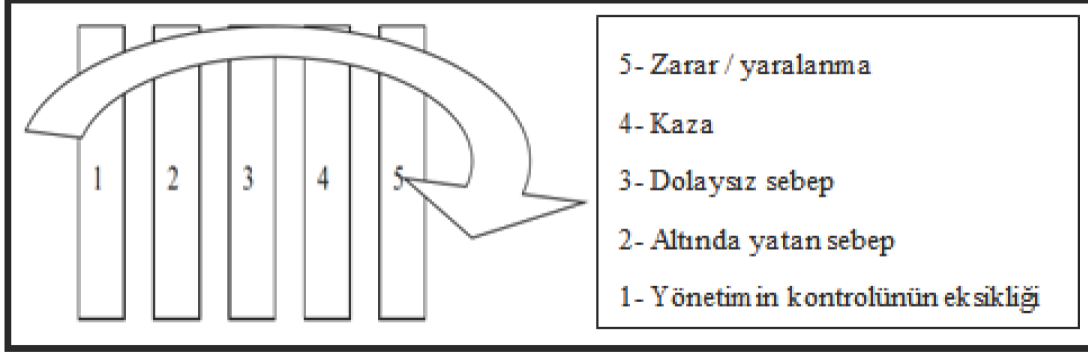


**Şekil 2.2:** Kaza teorileri

### 2.3.2.1 Domino teorisi

Bu teoride kazanın meydana gelmesi 5 adet domino taşının ardı ardına sıralanması ve bu taşların birbirinin düşmesine neden olması olarak tarif edilmektedir. Oluşan her kazanın 5 nedeni vardır. Bu kazaların birbiri ardına gelmesi sonucu “Kaza Zinciri” denen olay meydana gelir (Temel, 2017).

- Çevre: İnsanın bulunduğu sosyal çevre veya onla birlikte gelen kalıtsal çevre insanı kazaya sebep verecek davranışlara itebilir.
- İnsan hatası: İnsanın beşeri özelliklerinden kaynaklanan etkenlerdir. Bunlara örnek olarak dikkatsizlik, uyumsuzluk, önem vermeme, becerisizlik gibi özellikler verilebilir. Bu tarz özellikler kazaya neden olabilecek bir ortam hazırlayabilirler.
- Güvensiz hareket ve koşullar: İnsanın o an içinde bulunduğu durumdan kaynaklı yaptığı tehlikeli ve güvensiz hareketler sonucunda kaza oluşabilir.
- Ani gelişen olay: Yukarıda bahsi geçen üç özelliğin birden olması illa kaza olacağı anlamına gelmez. Bu üç özelliğe dâhil olarak planlanmayan ve ani bir olayın gerçekleşmesi de gerekir.
- Zarar: Domino teorisinde kaza zincirinin son halkasıdır. Diğer faktörlerin arka arkaya gerçekleşmesi insanın veya çevrenin zarar görmesi ile sonuçlanır (Tüzer, 2012).

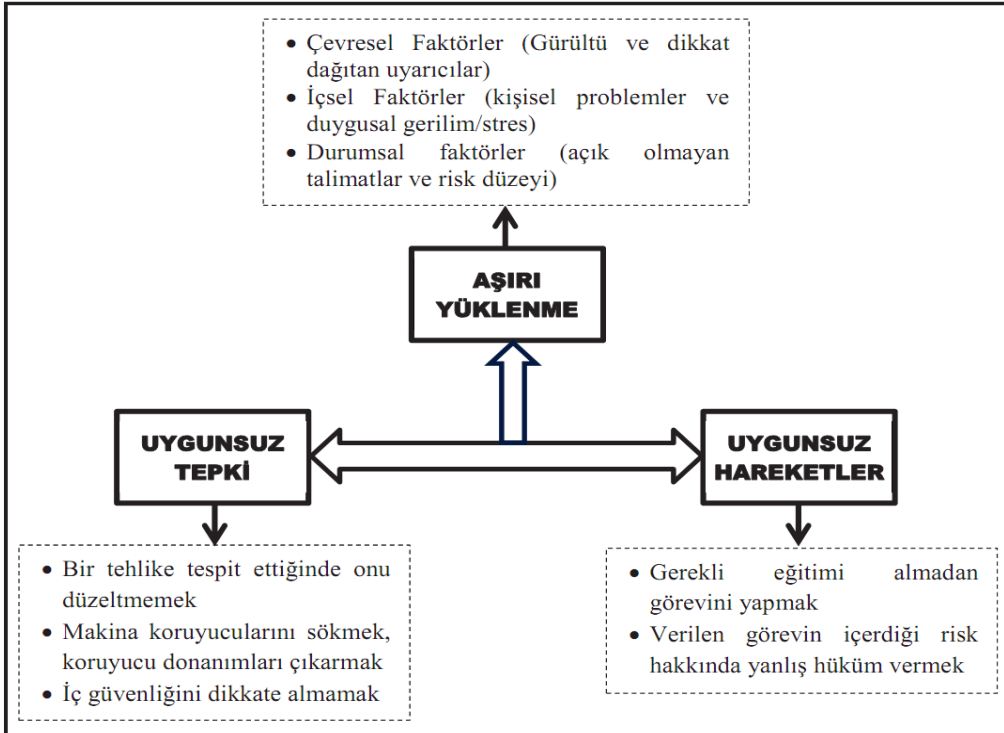


Şekil 2.3: Domino-Kaza (Accident-Domino) Teorisi (Şerifoğlu ve Sungur, 2007)

### 2.3.2.2 İnsan faktörü teorisi

Bu teoriye göre kazalar kişilerin yaptığı yanlışlıklar nedeni ile meydana gelmektedir. Teoriye göre, çevresel ve kişisel etkenler, zamanında verilmeyen tepki, yapılacak işe göre davranmamak insanların hata yapmasına neden olmaktadır.

İnsanların yaptıkları hata nedeni ile kazaların oluşması birçok etkene dayanır. İlk başta eğitimsizliktir. Kişinin yaptığı işe göre nitelik olmaması, dikkatsiz olması, işe karşı olan ilgisizliği, düzensiz çalışması gibi birçok neden sayılabilmektedir (Vose, 2008).

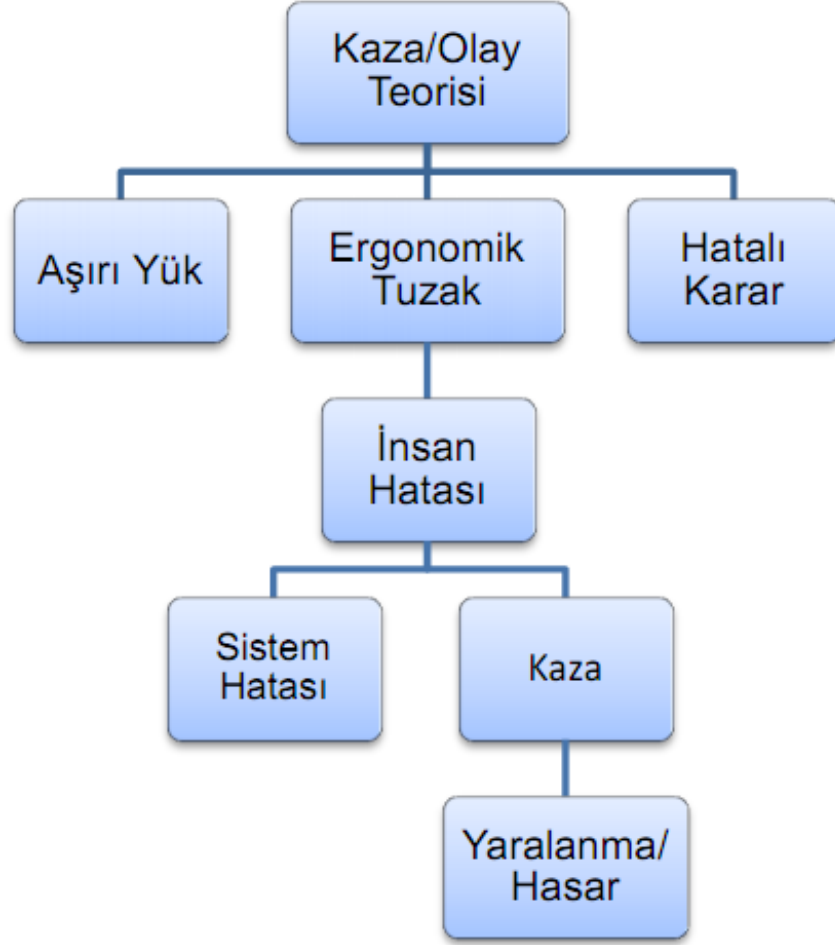


Şekil 2.4: İnsan Faktörleri Kuramı (Arpat, 2015)



### 2.3.2.3 Kaza/olay teorisi

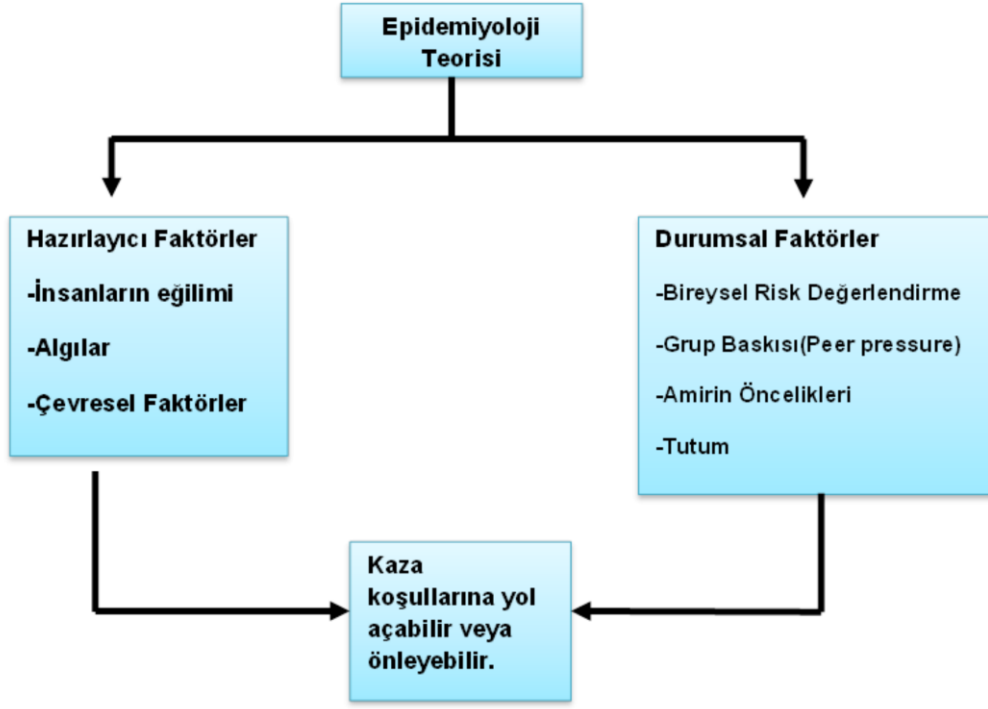
İnsan faktörü teorisinin geliştirilmiş halidir. Bu teoriye ek olarak kullanışlı olmayan malzeme, yanlış karar alma, sistemden kaynaklı yanlışlıklar eklenmiştir. Yanlış karar alma bilerek ve bilmeyerek yapılabilmektedir. Kısa zamanda yetiştirilmesi gereken işler, yönetim tarafından izlenme ve uygulanan mali politikalar gibi olaylar bireyleri, yanlış karara almaya yönlendirebilir (Şahin, 2018).



Şekil 2.5: Kaza/Olay teorisi (Goetsch, 2011)

### 2.3.2.4 Epidemiyoloji teorisi

Bu teori, çevresel etkenleri ve hastalık durumu arasındaki bağı belirlemek için tercih edilen örneklerin, çevresel etkenleri ve kazalar arasındaki nedensel bağı izah etme de kullanılması gerektiğini ifade eder (Kellegöz, 2013).



Şekil 2.6: Epidemiyoloji Teorisi (Goetsch, 2011)

### 2.3.2.5 Sistem teorisi

Sistem teorisi insan, makine ve çevre üçlüsünü bir sistem olarak ele alır. Zaten birbirinden bağımsız olamayacak bu sistem çalışma ortamında gerçekten de birbirini etkileyen faktörleri barındırır. İşçi kullandığı makine ve bulunduğu çevre ile iç içedir. Dolayısıyla çalışan kararlarını etkileyen, makineye ve çevreye bağlı olarak gelişen bir sürü olasılık vardır (Dizdar, 2001).



Şekil 2.7: Sistem teorisi (Goetsch, 2001)

### **2.3.2.6 Kombinasyon teorisi**

Meydana gelebilecek herhangi bir kazanın nedenlerini açıklamak için tek bir kuram yeterli değildir. Bunu açıklamak birden fazla teorinin birbiri ile ilişki içinde olması gerekmektedir (Dizdar, 2001).

### **2.3.3 İş kazalarının sonuçları**

İş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu psikolojik, sosyolojik, tıbbi ve iktisadi problemler, işgörenler ve işverenleri olumsuz olarak etkilemekle kalmayıp, milli ekonomiyi ve ülke refahını da etkilemektedir (Doğanlı, 2015).

İşgörenler iş kazası sonucunda geçici ya da ciddi sağlık sorunlarıyla karşılaşabilirler. Bu kazalar işgörenin geçici ya da sürekli gelir kayıplarına sebep olabilir (Doğanlı, 2015). İş kazalarının bir kısım doğrudan ve dolaylı sonuçları ortaya çıkmaktadır. Çalışanların ölmesi, yaralanması veya sakat kalması iş kazalarının doğrudan sonuçlarıdır. İş kazalarının neden olduğu dolaylı harcamalar, doğrudan harcamalardan 4 ile 10 kat daha fazladır (Çetindağ, 2010).

### **2.3.4 İnşaat sektöründe iş kazaları**

Yapılan her inşaat projesi birbirinden farklıdır. Her inşaat projesi kendine has özelliklere, kullanılması gereken malzeme türüne, çalışma şekline ve inşaat yöntemlerine sahiptir. İnşaat projelerinin değişik olması, projede kullanılan araçların fazla olması gibi nedenler kontrolü zor olan insan yanlışlıklarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle bu sektörde yaşanabilecek olan kazalar tasarıdan tasarıya göre farklılık gösterebilmektedir (Bilim ve Çelik, 2018).

Çizelge 2.4’de inşaat sektöründe çalışan sayısı görülmektedir. Sektörde çalışan sayısı yıllar itibari ile az bir farklılık göstermektedir.

**Çizelge 2.4:** Türkiye’de ve inşaat sektöründe toplam çalışan sayısı (URL-2)

Yıl	Toplam çalışan sayısı	İnşaat sektöründe çalışan sayısı	Oran (%)
2012	11.939.620	1.789.487	14,98
2013	12.484.113	1.849.942	14,81
2014	13.240.122	1.875.929	14,16
2015	13.999.398	1.980.630	14,14
2016	13.775.188	1.887.099	13,69

2012-2016 yılında Türkiye’de gerçekleşen iş kazası sayısı 1.015.241’dir. İnşaat sektöründe meydana gelen kaza sayısı ise 143.788 olarak gerçekleşmiştir. Yani inşaat sektöründe meydana gelen kazaların payı yüzde 18.83 olarak gerçekleşmiştir (Bilim ve Çelik, 2018).

**Çizelge 2.5:** Tüm sektörlerde meydana gelen iş kazaları içerisinde inşaat sektörünün miktarı (URL-2)

Yıl	İş kazası (tüm sektörler)	İnşaat sektörü iş kazası	Oran (%)
2012	74.871	9.209	12,29
2013	191.389	26.967	14,09
2014	221.366	29.699	13,41
2015	241.547	33.361	13,81
2016	286.068	44.552	15,57
	Ortalama		13,83

2016 yılında meydana gelen ölümlü iş kazası toplamı 1405 iken inşaat sektöründe bu oran 496 olarak gerçekleşmiştir. 2012-2016 yılları arasında meydana gelen ölümlü kazaların yüzde 31.14’ü inşaat faaliyetlerinde gerçekleşmiştir (Çizelge 2.6) (Bilim ve Çelik, 2018).

**Çizelge 2.6:** Toplam ölümlü iş kazalarında inşaat sektörünün oranı (URL-2)

Yıl	Ölümlü İş kazası (tüm sektörler)	İnşaat sektörü ölümlü iş kazası	Oran (%)
2012	744	256	34,40
2013	1360	237	17,42
2014	1626	501	30,81
2015	1252	473	37,77
2016	1405	496	35,30
	Ortalama		31,14

Çizelge 2.7’ye göre kazaların büyük çoğunluğu bina inşaatında çalışanlar yaşamaktadır (Çizelge 2.7) (Bilim ve Çelik, 2018).

**Çizelge 2.7:** İnşaat sektöründeki iş kazalarının (ölüm ve yaralanma) alt faaliyet gruplarına göre dağılımları (URL-2)

<b>Faaliyet grupları</b>	<b>2012 (%)</b>	<b>2013 (%)</b>	<b>2014 (%)</b>	<b>2015 (%)</b>	<b>2016 (%)</b>	<b>Ortalama (%)</b>
Bina inşaatı	48,99	52,98	45,48	45,16	45,25	47,57
Bina dışı yapıların inşaatı	21,15	21,94	25,85	23,69	21,36	22,80
Özel inşaat faaliyetleri	29,86	25,08	28,67	31,15	33,39	29,93

Aynı durum ölümlü iş kazaları içinde geçerlidir (Çizelge 2.8). İnşaat sektöründe meydana gelen ölüm ile ve yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarının yüzde 50.26'sı bina inşaatında meydana gelmektedir. Bunun en büyük sebebi bu alanda çalışan kişilerin fazla olması ve yüksek yerden düşme olasılığının gazla olmasıdır (Bilim ve Çelik, 2018).

**Çizelge 2.8:** İnşaat sektöründeki ölümlü iş kazalarının alt faaliyet gruplarında yıllara göre dağılım yüzdeleri (URL-2)

<b>Faaliyet grupları</b>	<b>2012 (%)</b>	<b>2013 (%)</b>	<b>2014 (%)</b>	<b>2015 (%)</b>	<b>2016 (%)</b>	<b>Ortalama (%)</b>
Bina inşaatı	49,61	51,06	51,90	50,53	48,19	50,26
Bina dışı yapıların inşaatı	25,78	43,88	28,54	26,22	26,21	30,13
Özel inşaat faaliyetleri	24,61	5,06	19,56	23,25	25,60	19,61

### 2.3.5 İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürü

İş kazalarını azaltmaya yönelik girişimlerde sadece teknik önlemlerin yeterli olmadığı anlaşılınca insan faktörüne önem verilmeye başlanmıştır. Bir işyerinin bütün çalışanları tarafından paylaşılan inançlar, fikirler, roller ve tutumlar anlamına gelen güvenlik kültürü çalışanların işteki davranışını doğrudan etkilemektedir. Mevzuatın mükemmel hazırlandığı, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin mükemmel şekilde kurulduğu ve denetimin etkin yapıldığı durumlarda bile, işyerinde çalışan herkes sistemin gerekliliğini görmez ve kullanmak için motive edilemez ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında istenen performansın elde edilmesi mümkün değildir. Çünkü sistemin başarısı taraflardaki iş güvenliği bilinci ve önleme kültürü ile doğru orantılıdır. Eğitim, işgörenlerin tavırlarında pozitif bir değişiklik oluşmasında ve güvenlik kültürünün sağlanmasında aktif rol almaktadır (Kılış, 2014).

İSG tedbirleri kelimesi kullanıldığında ilk düşünölen şey güvenlikten önce maliyet kavramının olması bu sorunun ne kadar ciddi boyut kazandığının önemli bir göstergesidir. İş güvenliği önlemleri iş kazalarının oluşmaması için yapılan planlı bir çalışmadır ve keyfi değil, zorunluluktur. Bunun yanında insani olarak yapılması gereken işverenlerin üzerinde düşen önemli bir sorumluluktur. Bu sebeple iş kazalarını önlemede maliyet değil güvenlik olgusu ön planda olmalı iş sahasındaki koşullar buna göre planlanmalıdır. Kazaların önlenmesinde işverenlerin, önlemenin ödemekten ucuz olduğunu kabul etmiş olması ve güvenlik harcamalarının emek verimliliğini ve üretim etkinliği artıran bir yatırım gibi düşünmesi önemlidir. İşçi sağlığını korunarak işgücüne daha uzun süre üretken olabilme fırsatını verilmelidir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenli bilicinin öncelikli olmaması, bu kapsamda gerekli önlemlerin alınmaması, sistemlerin oluşturulmaması kaza oranlarının yüksek seyretmesine neden olmaktadır (Yıldırım Yeşilniğdeli, 2016).

İş kazalarının önlenmesinde en önemli olay kaza daha meydana gelmeden kaza oluşturabilecek ortamların yok edilmesi, kazaya sebep olabilecek olan faktörleri minimum düzeye çekilmesi, çalışanların korunması için koruyucu malzemelerin kullanılmasının sağlanması gibi etkenler yanında en önemli etken ise kurumsal olarak ve işgörenler açısından iş kazalarının önlenmesi konusunun önemsenmesi ayrı bir öneme sahiptir (Dursun, 2011). Önlem almak kaza nedeni ile tazminat ödemekten daha basit olduğunu anlamak, gereklik güvenlik kültürünü kurum içinde oluşturmak ve devam ettirmek, İSG ile ilgili konuları maddiyat olarak düşünmek ve zaman israfı gibi görülmesi gibi düşünceleri yok etmek gerekmektedir (Kalkış, 2011).

İş kazalarının önlemesine yönelik alınacak önlemlerden en önemlisi işçilerin eğitim sürecidir. Her ne kadar koruyucu takım ve güvenli ortamlar oluşturulsa da bu ortamda nasıl çalışılacağı, alınan önlemlerin ne ifade ettiği ile ilgili işçilerin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Birçok işçi bu eğitimlerin gerekliliğinin farkında değildir. İş kazalarında ana faktör işçidir. Her ne kadar işveren iş kazasında maddi olarak etkilense de işçi bunun bedelini hayatı ile ödemektedir. İşçilerin eğitilmesi iş kazasının oluşmasını önlemek için büyük bir adım olacaktır (Yıldırım Yeşilniğdeli, 2016).

İş kazaları sadece işgörenin sağlığını etkilemekte üretimi de yavaşlatması nedeni ile toplumu da negatif yönde etkilemektedir. Bunun sebebi, meydana gelen kazaların

işgören, işveren, devlet ekonomisi ve halk açısından yarattığı ekonomik maliyetten kaynaklanmaktadır (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007).

## 2.4 Güvenlik Kültürü Kavramı

Bu kavram ilk defa 1986 yılına meydana gelen Çernobil kazanının akabinde 1987 yılında OECD'nin hazırlamış olduğu bir raporda yer almıştır. Bu raporda karşılaşılan bu kazanın sebeplerinin neler olduğunu araştırılmıştır. Diğer yandan 1988 yılında Piper Alpha petrol istasyonunda patlama olması ve Clapham Junction demiryolu kazasının ardından hazırlanmış olan raporlarda güvenlik kültürü kelimesi kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998; Dursun, 2013).

OECD Nükleer Ajansının 1988 yılında yayınladığı 'Çernobil Kazası Sonrası Kaza Değerlendirme Toplantısı Özet Raporu'nda güvenlik kültürü, "Nükleer santral güvenliği meselelerinin önemi açısından birinci derecede öncelliğe sahip olduğu olgusunu yaratan ve hem bireylerde hem organizasyonlardaki tutum ve karakteristiklerinin toplamıdır." olarak tanımlanmıştır (Aktay, 2011).

Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun (International Atomic Energy Agency - IAEA) 1991 yılında yaptığı tanımlamaya göre; "Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür" (Dursun, 2013; IAEA, 1991).

Yaşanan bu tür büyük felaketler bu kavramın ortaya çıkmasının en önemli nedenidir (Mearns, Whitekar ve Flin 2003; Gadd ve Collins. 2002).

### Çizelge 2.9: Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki (Çelik, 2014)

Yaşanan Felaketler	Endüstri	Güvenlik Kültürü Eksiklikleri
Çernobil	Nükleer Santral	İş güvenliği sistemlerindeki kural ve prosedürlerin ihlali
Clapham Junction	Demiryolu taşımacılığı	Ağır çalışma koşulları, yoğun işyükü, denetim eksikliği
Piper Alpha	Petrol üretimi	Zayıf iş uygulamaları, yönetimin bağlılığının eksikliği, güvenlikten ziyade kâra odaklılık
Space Shuttle	Havacılık	Üretim baskısı, tehlikeleri fark edememek
Three Mile Island	Nükleer santral	Riskleri algılamada zayıflık, yetersiz beceri
Zeebrugge	Deniz taşımacılığı	Üst düzey yönetimin güvenlik konusunda eksikliği, kâr düzeyine öncelik verilmesi

**Çizelge 2.10:** Güvenlik Kültürü Tanımları (Dursun, 2013; Choudhry ve Fang, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann, vd. 2002)

Yazar(lar)	Tanım
Ciavarelli ve Figlock (1996)	Güvenlik kültürü, işyerindeki her seviye ve gruptaki herkes tarafından benimsenen, çalışan güvenliği ve kamu güvenliği üzerinde yüksek bir değeri (öncelik) ifade eder.
Kennedy ve Kirwan (1998)	Organizasyonda işleri yapmanın belli yollarıyla ilgili, bireysel ve grup algılarının düşünce süreçleri, duygular ve davranışların birleştirilmesiyle desteklenen, soyut bir kavramdır. Genel örgüt kültürünün bir alt bileşenidir.
Carrol (1998)	Güvenlik kültürü, güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır. Güvenlik kültürü ayrıca, güvenliği korumak ve yükseltmeye yönelik eylemler, güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alma ve bu değerlerin tutarlı olarak ödüllendirilmesiyle ilgili beklentileri de ifade etmektedir.
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	İşletmedeki yönetim, denetim ve yönetim sistemleri algıları ile ilgili formel (biçimsel) güvenlik konularını ifade eder.
INSAG (1991)	Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır.
Cox ve Cox (1991)	Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır.
Mearns vd. (1998)	Belli bir grup insan tarafından, risk ve güvenlikle ilgili paylaşılan inançlar, normlar, değerler ve tutumlardır.
McDonald ve Ryan (1992), Mearns ve Flin (1999), Pidgeon (1991) ve Pidgeon ve O'leary (1994)	Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir.
ACSN (1993)	Güvenlik kültürü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlanmaktadır.
Ostrom vd. (1993)	Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun, inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.
Berends (1996)	Organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.
Flin vd. (1998)	Bir grup insan tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan fikirler ve tutumları ifade eder.
Cooper (2000)	Kültür, insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasında çok amaçlı doğrudan etkileşimlerin bir ürünü iken, güvenlik kültürü, bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği artırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir.
Hale (2000)	Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.
Richter ve Koch (2004)	Rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.
Westrum (2004)	Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki örüntüsüdür.
Fang vd. (2006)	Organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hâkim göstergelerin bir setidir.



Yapılan çalışmalarda birçok tanım yapılmasına karşın, bu kültürün genel özellikleri aşağıdaki gibidir (Zhang vd. 2004):

- Güvenlik kültürü, kurum içinde tüm seviyelerde görülebilen bir kavramdır.
- Her kurumdaki tüm bireylerin katılımı üzerinde durmaktadır
- İşgörenlerin kurum içindeki davranışına etki eder.

#### 2.4.1 Güvenlik kültürü boyutları

Evensel kabul edilen güvenlik kültürü boyutları şunlardır: Wiegmann ve diğerlerine göre (Dursun, 2011; Wiegmann vd. 2002);

- Örgütsel Bağlılık: Bir kuruluşun güvenlik konusundaki yakınlığı, finansal sıkılık dönemlerinde bile sürekliliğine, güvenliğe karşı olumlu tutumuna ve tüm kurum içinde güvenliği arttırmaya yönelik teşvikine yansır. Yine kurumun, teçhizat, uyulması gereken kuralları ve eğitimleri alışkanlık haline getirmesi ve eğer lazım olması halinde güvenliği daha iyi bir hale getirmesi kurumun güvenliğe olan sadakatini gösterir.

- Yönetimin Katılımı: Bu durum, en üst seviyedeki ve orta seviyedeki yönetimin kurum içindeki güvenlik etkinliklerine bireysel olarak katılmaları anlamına gelmektedir. İdarecilerin güvenlik eğitim ve toplu çalışmalarda yer alması ve bu duruma katkı sağlaması, güvenlik konusunda aktif bir şekilde rol almaları, kurum içinde en üstten en alt tabakaya ve en alttan en üste güvenlik konusunda aktif bir şekilde iletişim sağlanması yönetimin katılımı anlamına gelmektedir

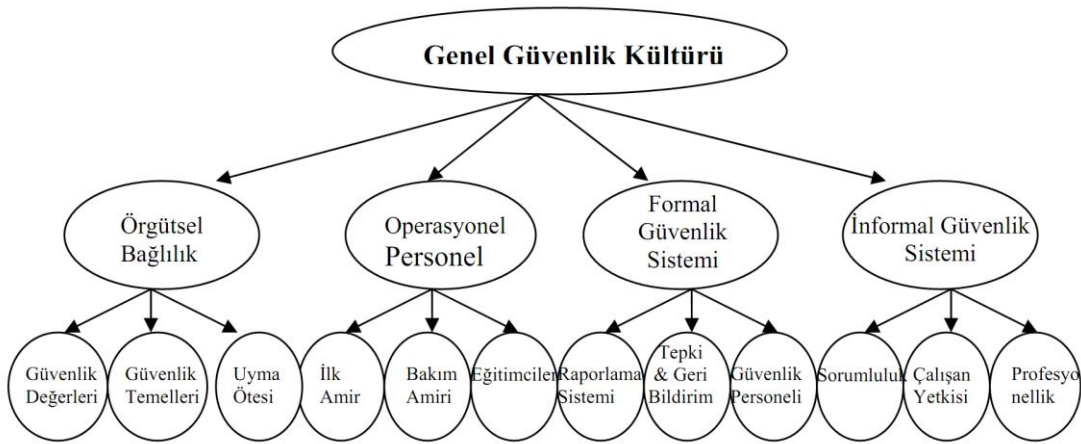
- Çalışanı Yetkilendirme-Çalışanların Katılımı: Yüksek seviyede güvenlik kültürü olan kurumlar işgörenlerine yetki verir ve güvenliğin yükselmesinde aktif rol oynayan işgörenleri açık bir biçimde bilgilendirir. İşgörenlerin yetkilendirilmesi, işgörenlerin güvenlik ile ilgili kararlarda söz sahibi olabilmelerini, iyileştirme çalışmalarının başlamasında ve yapılmasında görev üstlenmesi, yaptıklarında kendilerinin ve diğer işgörenlerin sorumluklarını anlaması ve kurumdaki iş kazalarının azalması durumunda gurur yaşamaları ile sonuçlanır.

- Ödüllendirme Sistemleri: Güvenlik kültürünün kilit noktalarından birisi de kurumun güvenli olan ve güvenli olmayan tavırları değerlendirme biçimi ve bu durumu değerlendirme şekline göre iyi davranışa ödül kötü davranışa ise ceza sistemini uygulamasıdır. Kurumun güvenli olan tavırları desteklemesi için yapılmış bir sisteminin olması (maddi destek ya da yöneticilerden ya da iş arkadaşlarından iltifat

alması) ve güvenli olmayan davranışları ve risk alınan durumları ise cezalandırma yoluna gidilmesi veya bu riskleri almayı önleyici sisteme sahip olunması önemlidir. Ödüllendirme sisteminin var olması yeterli olmamakta bu sistemin biçimsel olarak belgelenmiş, her zaman uygulanabilen ve işgörenlere tam anlamıyla ifade edilmesi ve işgörenlerin de bu durumu anlaması gereklidir.

- Raporlama Sistemleri: Faal bir şekilde çalışan bu sistem, herhangi kaza meydana gelmeden önce güvenlik ile ilgili zafiyetinin, kırılğan bir yapıya sahip olup olunmadığının tespitinde etkin bir rol oynar. Çalışır bir raporlama sisteminin olması, işgörenlerin güvenlikle ilgili sorunları bildirmesine olanak sağlar ve özendirir, diğer yandan tüm işgörenlerin tam zamanında ve yüksek değere sahip geribildirim imkanı sağlar.

Bir başka çalışmada, Wiegmann, von Thaden ve Gibbons, güvenlik kültürünün örgütsel göstergelerini dört boyuttan oluşan bir modelle açıklamıştır (Dursun, 2011; Wiegmann vd. 2007).



Şekil 2.8: Genel Güvenlik Kültürü (Dursun, 2011)

#### 2.4.2 Güvenlik kültürünün özellikleri

İstenilir bir güvenlik kültürü şu özellikleri içerir (İşler, 2013; Ryan, 2000);

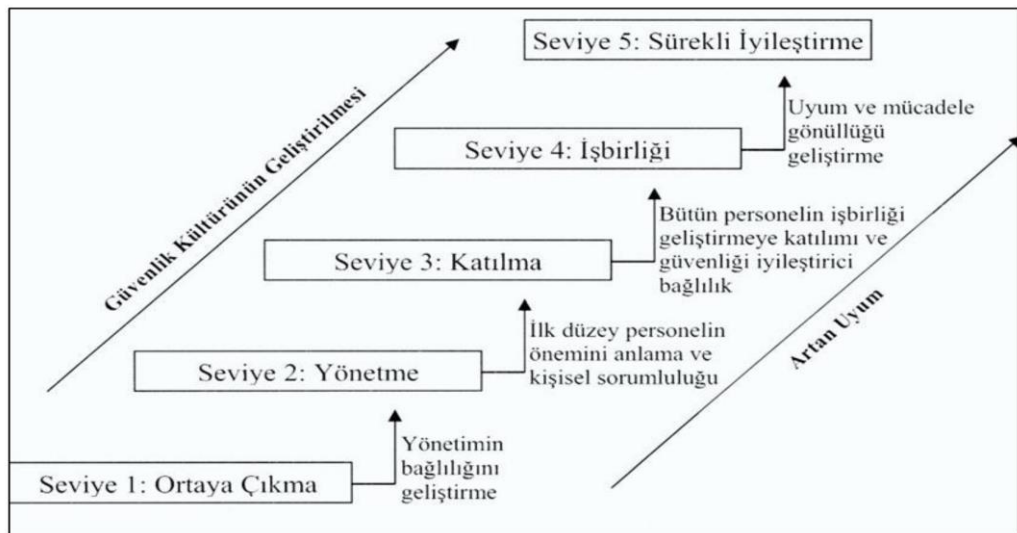
- Tüm işgörenler her zaman güvenlik kurallarına ve düzenlemelerine uyar.
- İşgörenler her zaman tehlikelerin neler olduğunu araştırır ve tehlikeli olan durumla karşı karşıya kaldığında düzeltmek için kendi başına karar alır.
- Tüm işgörenler güvenlikle alakalı etkinliklere katılmaya isteklidir. Yönetimce bu etkinliklere katılım özendirilmelidir.

- Güvenlikle alakalı konularda iletişim açık bir şekilde olmalıdır.
- Güvenlikle ilgili verilecek olan eğitim seminerler, işgörenlerin daha güvenli çalışmalarını sağlamaktadır.
- Tüm işgörenler, çalıştıkları pozisyondaki tehlikeleri bilirler ve bu duruma göre hareket ederler.
- İşgörenler risk almaktan kaçınırlar.
- İdareciler işgörenlerin istenmeyen risk almaları için teşvik edici olmazlar.

### 2.4.3 Güvenlik kültürü modelleri

#### 2.2.4.1 Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli

Güvenlik kültürü modeline göre en alt çalışandan üstteki yöneticiye kadar olan beş basamaktan meydana gelmektedir. Şekil 2.9'da bu modelin şematik görünümü bulunmaktadır. Bu modelin amacı aşama aşama önceden meydana gelen zayıf durumların ortadan kaldırılarak daha güçlü bir duruma gelmesidir. Bu sebeple kurumun herhangi bir seviyeyi atlamaması gerekmektedir. Mesela, 2. seviyeden 3. seviyeye geçmeden önce, idarecilerin güvenlik konusuna olan bağlılıklarını iyileştirmesi ve en alttaki işgörenleri, güvenlik ile alakalı konulara ilave etmesi gerektiğini anlaması kurum için önem kazanmaktadır. Buna göre kurumun güvenlik ile ilgili performansı seviye atladıkça ileri düzeye yükselmektedir. Kurumun güvenlik ile ilgili en zayıf durumu "ortaya çıkma" aşamasında, en üst seviye ise "sürekli iyileştirme" aşamasında olmaktadır (İşler, 2013; Url-3).

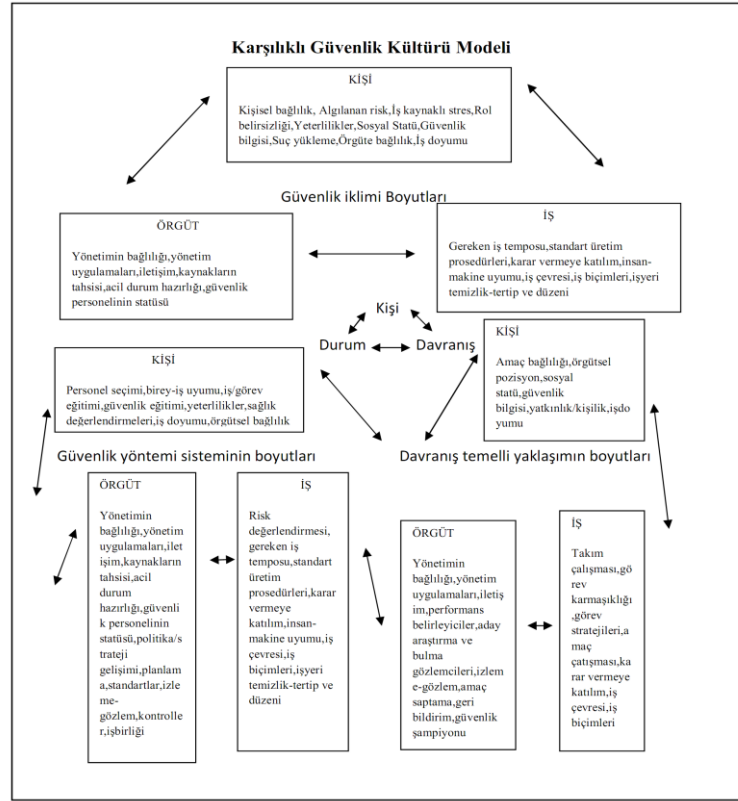


Şekil 2.9: Güvenlik Kültürü Olgunluk Modeli (Ryan, 2000; Cooper, 2000)

### 2.4.3.2 Karşılıklı güven kültürü modeli

İş güvenliği kültürünü tanımlaya çalışan ikinci Model, normatif ya da kural koyucu modeller örneği olarak Dominic Cooper'ın Karşılıklı İş güvenliği Kültürü Modeli (1998)'dir. Bu modelde kültür, “birey(psikolojik), iş (davranışsal) ve örgüt (durumsal) arasındaki çok yönlü amaca yönelik etkileşimin ürünü” olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında bir işletmeye özgü iş güvenliği kültürü; “üyelerinin örgütsel amaçlara ilişkin algılamaları”, “örgütsel amaçlara yönelik tutumları”, “üyelerinin amaca yönelik günlük iş güvenliği davranışları” ile “amaca yönelik davranışları destekleyen örgütsel iş güvenliği sistemlerinin varlığı ve kalitesi” arasındaki dinamik nitelikli iki taraflı ilişkileri yansıtmaktadır. İş güvenliği kültürü bu etkileşim çerçevesinde ele alındığında, kendisini oluşturan unsurlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Şahin, 2018; Cooper, 2000).

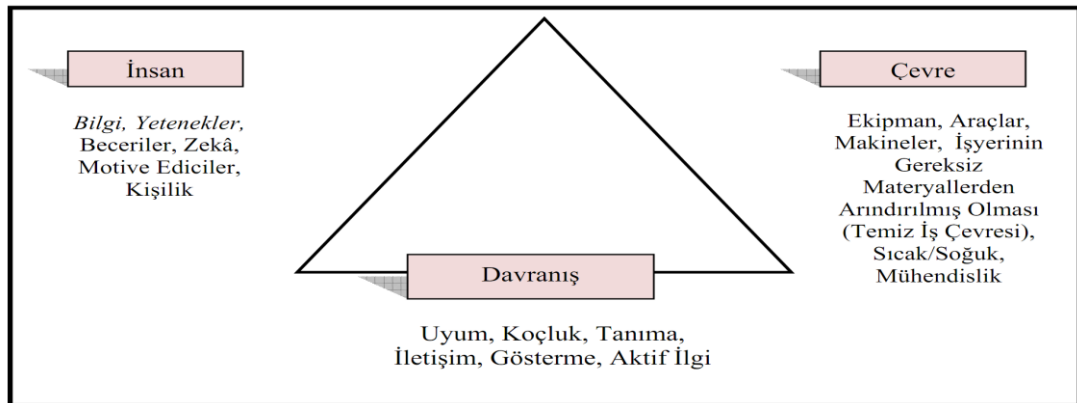
- İş güvenliği amaçlarına ilişkin üyelerin algılamaları ve bu amaçlara yönelik tutumlarını ifade eden “birey ve grup değerleri ile tutumları”,
- Üyelerin amaca yönelik günlük iş güvenliği davranışını ifade eden “davranış örüntüleri”,
- Amaca yönelik iş güvenliği davranışını destekleyen örgütsel iş güvenliği sistemlerinin varlığı ve kalitesini dolaylı olarak yansıtan “örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının biçimi ve becerisi”,
- Belirtilen öğelerin her biri arasındaki etkileşimin daha büyük bir etkiye yol açtığını ifade eden “karşılıklı ilişki”.



Şekil 2.10: Karşılıklı güven kültürü modeli (Çınar, 2012; Cooper, 1998)

### 2.4.3.3 Toplam güvenlik kültürü modeli

Geller tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir. İnsan, çevre ve davranış arasında interaktif ve dinamik bir “güvenlik üçgeni” üzerine vurgu yapmaktadır (Şekil 2.11) (Dursun, 2011).



Şekil 2.11: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller, 1994)

Bu model, çevresel etkenleri (teçhizat, malzemeler, ısı), bireysel etkenleri (kişinin sahip olduğu yapı) ve davranış şekilleri (güvenli ve güvenli olmayan) kapsamaktadır.

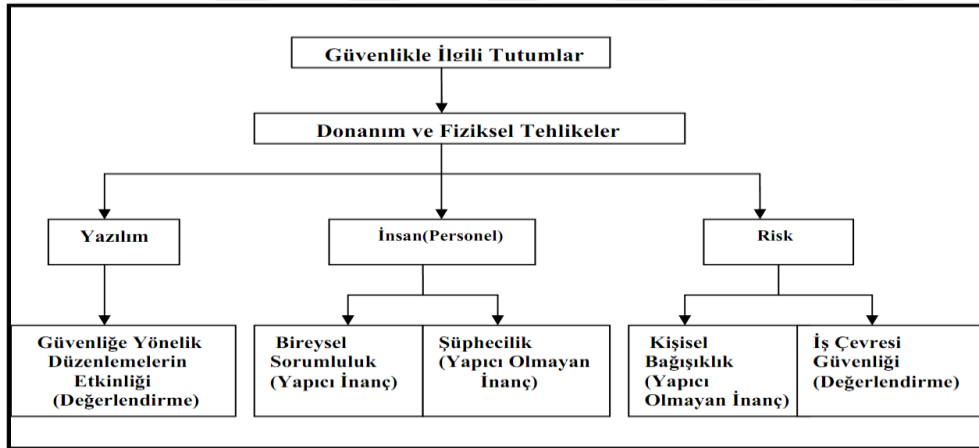
Bu üç etken birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Herhangi birinde meydana gelen bir değişim geri kalanları da etkilemektedir. Mesela, yaralanma olasılığını azaltıcı tavırlar (bireysel faktör), diğer iki faktörle ilgili etkenlerinde sağlanmasına yardımcı olur (Dursun, 2011).

#### 2.4.3.4 Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli

Bu modele göre örgüt içinde güvenlikle alakalı davranışları dört seçenek altında toplamıştır (İşler, 2013; Guldenmund, 2000).

- Donanım: Örgüt için güvenlikle ilgili donanımı ve fiziksel durum ile ilgilidir
- Yazılım: Güvenlikle ilgili kaideler
- İnsan/Personel: Örgüt içinde çalışan herkes.
- Riskler: Güvenli olmayan davranışlar ve bu davranışların düzenlenmesi

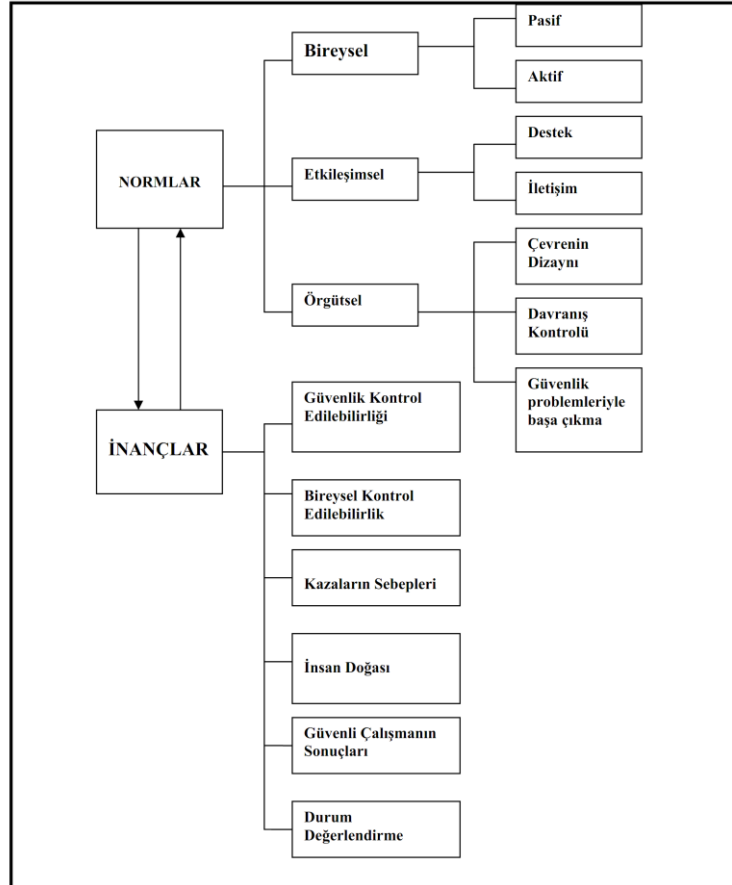
Bu model, emniyetle ilgili düzenlemelerin etkinliğini değerlendirmeyi, bireysel sorumluluğa yönelik yapıcı inancın geliştirilmesini ve çalışma ortamının emniyetinin değerlendirilmesini içerir (İşler, 2013).



Şekil 2.12: Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli (İşler, 2013; Guldenmund, 2000)

### 2.4.3.5 Güvenlik kültürü modeli

Diğer model ise Berends'in 1995 yılında geliştirdiği modeldir. Şekil 2.13'de de görüldüğü üzere; bu modelde güvenlik kültürü 2'ye ayrılmıştır. Bunlar normlar ve inançlardır. Normlar ve inançlar kendi içinde ayrı bölümlere ayrılmaktadır (Dursun, 2011; Guldenmund, 2000).



Şekil 2.13: Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli (Dursun, 2011; Guldenmund, 2000)





### 3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

#### 3.1 İş tatmini Tanımı

En basit tanım ile yapılmış herhangi bir işten tatmin sağlamadır. Bireyin yaptığı işten memnuniyet duyması ile iş tatmini olarak tarif edilebilir. İş hayatında bireyin tatmin olabilmesi için ihtiyaçlarının karşılanıyor olması gerekmektedir (Silah, 2006; Budak, 2006).

Hopock 1935 yılında ilk olarak bu kavramı literatüre kazandırmıştır. Hopock' a göre iş tatmini bir işgörenin “işimden tatmin oluyorum” dedirten psikolojik ve çevresel durumların bir birleşimi olmaktadır (Altay, 2015).

Çizelge 3.1’de farklı yıllarda yapılan iş tatmini kavramının tanımları bulunmaktadır. (Yıldız ve diğ. 2010; Karadavut, 2018).

**Çizelge 3.1:** Literatürde geçen iş tatmini tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanımlar
Locke	1976	Birinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durumdur.
Cranny ve arkadaşları	1992	Çalışanların işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların kişiler üzerinde oluşturduğu sonuçlardır.
Erdoğan	1999	Kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumudur.
Greenberg ve Baron	2000	Çalışanların işlerine karşı genel tutumlarıdır.
Bingöl	2001	İşten elde edilen maddi çıkarları ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur.
Weiss	2002	Çalışanların işlerine karşı duydukları duygusal tepkilerdir.
Baş ve Ardıç	2002	Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkilerdir.
Mrayyan	2005	Çalışanın yaptığı işten elde ettiği mutluluk düzeyidir.

Literatürde iş doyumu ile alakalı birçok tanım yapılmıştır. Bunlar; Locke için iş tatmini, çalışanın yaptığı işi değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan pozitif ve keyifli duygusal durum anlamına gelmektedir. Vroom iş tatminini, çalışanların işlerinde üstlendikleri rolüne karşı duygusal olarak verdikleri tepkiler şeklinde tanımlamakta ve çalışanın yaptığı işe karşı olumlu tutumlarını iş tatmini, olumsuz tutumlarını ise iş tatminsizliği şeklinde ifade etmektedir Davis iş tatminini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu

şeklinde tarif ederken, Hackman ve Oldham, çalışanların yaptıkları işten hissettiği mutluluk şeklinde tanımlamışlardır (Kalkızoğlu, 2018).

### 3.2 İş Tatminin Önemi

Bireyler, çalışmaları çerçevesinde, kişisel yetenekleri bağlamında kendilerini tanıtmak isterler. İş tatmini oluşmayan bireyler olumsuz etkilenirler. Bu bireylerde yaptığı işten soğuma, moral seviyesinde düşüş, verimsiz çalışma, işe istemeyerek gitme, işi bırakma isteği, işte yanlılık yapma, örgüte bağlılıkta azalma, stres, fiziksel ve ruhsal düşüş ve iyi karar verememe gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir. Örgüt içinde çalışanlar, kurumdan beklentileri karşılandığı sürece örgütten tatmin duymakta ve daha istekli çalışmaktadır. İşten tatmin olmayan bireylerde performansta azalma, devamlı işe geç kalma ve başka işe yönelme gibi olaylarda artışa sebep olmaktadır (Ceylan, 1998; Öğrüş İldız, 2009).

Bu sebeple iş yaşamında çalışanların yaptıkları işten aldıkları tatminin hangi boyutta ve nelerin bu tatmine tesir ettiğinin bilinmesi, hem işgörenler hem de kurum için önemli bir konudur (Yüksel, 2002).

Çalışanların iş yaşamındaki memnuniyet ve memnuniyet düzeylerinin ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğini bilmeleri hem çalışanlar hem de şirketler için büyük önem taşımaktadır (Yüksel, 2002).

Özetle iş tatmininin önemi şu şekilde sıralanabilir (Kutunis, 2009; Erzincanlı, 2018).

- Tatminsiz çalışan işten kaçar ve hatta işten ayrılarak örgüte zarar verir
- Bedensel ve ruhsal sağlığı zarar görür, sağlık masrafları yüksektir, sık sık doktora gider, kendi tatminsizliğini ve mutsuzluğunu çevresine ve ailesine de yansıtır.
- İş tatmin düzeyi yüksek çalışan sağlıklıdır, işe zamanında gelir, işten ayrılmak istemez, işe devamsızlık yapmaz.
- İş tatmini yüksek çalışan mutludur ve mutluluğunu yansıtır, dinamik ve olumludur.
- İş tatmini yüksek çalışan sağlıklı, mutlu ve olumludur. Bu özelliklerini çevresine yansıtır ve çalışma ortamına dinamiklik katar.

### 3.2.1 Birey açısından önemi

İnsanlar bireysel neyi yapıp neleri yapamadıklarını göstermek isterler. Psikolojik olarak var olabilmek için iş tatmininin sağlanması gerekmektedir. İş tatmini olmayan bireylerde hayal kırıklıkları görülebilir. Bu sebeple çalışanların performanslarının yüksek olması ve daha etkin bir şekilde çalışabilmesi için iş tatmin duygusunun yüksek olması önemlidir (Bilen, 2008; Urhan, 2014).

İnsanlara sağladığı faydalar (Saklan, 2010):

- Düşük iş kazası yaşama riski,
- Daha az iş değiştirme,
- İç huzuru yakalama,
- Aile içinde huzurun sağlanması
- Düşük meslek hastalıklarına uğrama riski,
- Kişisel ihtiyaçlarını karşılama,
- Örgütsel bağlılığın artması,
- Stressiz bir yaşam elde etme

### 3.1.2 Örgüt ve yönetici açısından önemi

Örgütlerin ve yöneticilerin amacı verimliliği maksimum seviyeye ulaştırarak olabilecek en yüksek kârı elde etmek ve piyasada kalıcılığı sağlamaktır. Günümüzde artık yöneticiler sadece pazar payı ve kâr ile örgütlerin verimliliğe ulaşamayacağını farkındadırlar. Çalışanın işyerinde tatminsizliği örgütün verimliliğini etkilemekte ve kâr oranını azaltmaktadır (Taşdelen, 2010).

Başarılı örgütlerin çoğunluğu dikkate alındığında, işini hakkıyla yapan, yapmış olduğu işten zevk alan, işinin önemini benimseyen, yönetim tarafından desteklenen, işletmenin amaç ve hedeflerine sahip çıkan, örgütün amaçlarını kendi amaçlarıyla harlamış olan çalışanları olan örgütlerdir. Örgütleri pazara hâkim hale getirecek olanlar örgütün temelinde yatan çalışanlardır (Tor, 2011).

Çalışanlar için mutsuzluk kaynağı olan iş tatminsizliği örgütler içinde verimsizlik anlamına gelmektedir. Bir örgütte işler yolundaysa o örgütteki çalışanlar mutlu ve yaptığı işten zevk alıyordur. Tatminsizliği gösteren en büyük etmenler ise

devamsızlık, işgücü devri, yakınmalar, disiplin cezası, yabancılaşmanın artması ve örgüte olan bağımlılığın azalmasıdır. Örgütün iyi yönetilmesi iş tatminin üst düzeylerde olduğunun göstergesidir. İş tatmini, alınan ya da satılan bir unsur değildir (Gündoğdu, 2016).

### **3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Bu etkenler, kişiden kişiye toplumdaki topluma değişiklik göstermektedir (Tanışman, 2018). Genel olarak bu faktörlerin işin kendisinden kaynaklandığı düşünülse de, bireyin çevresinde etkileşimde olduğu kişilerden kaynaklanan faktörler de iş tatmini üzerinde etkilidir. İş tatminini belirleyen faktörleri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörlerdir (Erdoğan, 1996).

#### **3.3.1 Bireysel faktörler**

Bireysel unsurlar, kişilerin kendilerinden doğan unsurlardır. Birey doğduğu an itibarıyla bir öğrenme sürecine katılır ve bu süreç bulunduğu ortamla farklılık gösterir. Kişiler tecrübelerine göre yaşamdan türlü beklentiler duyarlar. Sosyo-ekonomik seviyeleri uyarınca değişen bu istekler giderilmediğinde kişi mutsuzluk duyar. Bireysel iş tatmininin gerçekleştiği organizasyonlarda iş görenler, organizasyonun hedeflediği konumu, amaçlarını benimser ve önemser. Böylece istenilen konumu elde edebilmek adına çalışma verimliliğini ve motivasyonunu yükseltir. İş tatminin; değerler, eğitim düzeyi, beklentiler, yaş, cinsiyet, statü, kıdem, kabiliyet ve zeka, meslek, karakter gibi bireysel unsurlardan etkilendiği gerçekleştirilen araştırmalarda ele alınmıştır (Karaağaç, 2018).

##### **3.3.1.1 Yaş**

Yaş ile iş tatmini birbiri ile ilişki içerisindedir (Sevimli ve Can, 2005). Yaş ilerledikçe bireylerin iş tatminleri de artmaktadır. Genç bireylerin terfi etme ve diğer işkollarına yönelik beklentilerinin fazla olması, tatmin olma olasılıklarını düşürür (Çalışkan, 2005). Yaş ilerledikçe artan ödüllerin de iş tatminine neden olan bir unsurdur. Yaşı ilerlemiş bireyler iş ile alakalı şartlara daha kolay adapte olabilmektedirler. 30'lu yaşlarda olan kişilerin başarı seviyesinin yükselmesi ile beraber iş tatmin duygusunun da arttığı 40-50 arasında bir düşüş görüldüğü ve 50 ve

üzerinde ise iş tatmin duygusunda bir yükselme olduğu tespit edilmiştir (Yelboğa, 2007).

### **3.3.1.2 Cinsiyet**

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmalarda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyet farklılıklarının iş tatmini düzeyini etkilemediği sonucuna varılırken; bazı araştırmalarda erkek bireylerin kadın bireylerden, bazılarında da kadın bireylerin erkek bireylerden daha fazla iş doyumu yaşadıkları görülmektedir (Bilgiç, 1998).

### **3.3.1.3 Eğitim**

İş tatminin oluşmasındaki önemli faktörlerden biri de eğitimidir. İnsanlar sosyo-ekonomik şartlara göre ve aile yapısına göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim insanların işlerini anlamasında yardımcı olur ve eğitim seviyesi arttıkça kişinin iş ile ilgili beklentileri de artar. Eğitim seviyesi arttıkça işgörenin işini anlama olanağı da o kadar artar ve iş tatmini de bununla birlikte artmış olur. İnsanların eğitim seviyeleri arttıkça işten beklentileri de artacaktır. Eğer eğitim seviyesine göre işini bulan işgören varsa orada iş tatmini vardır. Kısacası eğitim ile iş tatmini arasında doğru orantı vardır. Eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini de artmaktadır (Yılmaz, 2018).

### **3.3.1.4 Medeni durum**

Çalışanın medeni durumu iş doyumu açısından önemlidir. Bekarlara göre evli olanlar kişiler daha fazla iş doyumu yaşadığı görülmektedir. Evlilikleri ile ilgili problem yaşayan bireyin, eşi ile ilgili problemlerden dolayı ayrı yaşayan, boşanma aşamasında olan ve boşanmış işgörenlerin tatmin seviyeleri de daha az olmaktadır. Evlilik kurumunda yaşanan olumsuzluklar zamanla kişide fiziksel ve ruhsal problemlere yol açabilir. Evde yaşanan bu durum normal olarak iş hayatına da yansımaktadır (Çalışır, 2012).

### **3.3.1.5 Kıdem**

Kıdem değişkeninde de bireyin çalışma süresi arttıkça tatmin seviyesi ve işe bağlılığının artacağı görüşü üzerinde durulmaktadır. İş tatmini açısından önemli bir değişken olan kıdem faktörü ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Tor, 2011).

Bu çalışmaların bazılarında kıdem arttıkça, tatmin seviyesi de artmaktadır (Mercanlıoğlu, 2012). Ancak, bazı çalışmalarda kıdem ile tatmin seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki ortaya çıkmış, çoğu çalışmada ise; iki kavram arasında bir ilişki saptanamamıştır (Keser, 2005). Sonuç olarak, bireyin işinden beklentileri karşılandığı ölçüde çalışma yaşamındaki tatmin düzeyinin de arttığı düşünülmektedir. İş tatminin sağlanmasında işletmedeki çalışma süresinin bireyler üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Keser, 2006).

### **3.3.1.6 Kişilik özellikleri**

Her insan, kendisine ait nitelikler bulundurur. Bu özellikler doğuştan gelebildiği gibi, çevre unsuruyla da değişmiş olabilmektedir (Judge ve Ilies, 2002). Karakterleri değişiklik göstermesi nedeniyle aynı işi yapan iki çalışandan birisi tatmin sağlarken, diğer işçinin iş tatminsizliği yaşayabileceğini ifade etmişlerdir. Benzer biçimde, yeni işe alınan işçiden devamlı olarak aynı işi yapması istendiğinde iş tatminsizliği görülmezken, tecrübeli bir elemana devamlı aynı işin verilmesi iş tatminsizliğine neden olacaktır. Böyle bir durumda iş tatmini olgusunun insandan insana değişiklik gösterdiği görülecektir (Çakmak, 2016). İfade edildiği gibi, kişilik unsuru iş tatminin belirli bir standardının bulunmadığını ve kişilere göre çok büyük farklılıklar gösterebileceğini işaret eden en mühim unsurdur (Karaağaç, 2018).

### **3.3.1.7 Statü faktörü**

Statü, toplum tarafından bireylere verilen değerlerden meydana gelen bir kavramdır. Kişiler böyle bir değeri kazanabilmek için bütün gayretlerini sergilemekten çekinmemektedirler (Gündoğdu, 2016).

İyi bilinen bir kuruluştaki çalışmak veya önemli görülen bir unvanı edinmek, başkalarının onlara verilecek statülere olumlu etki yapmaktadır. Bu sebepten dolayı insanlara iş yaptırabilmek için onlara bir statü vererek, yapılan işin örgüt için ne kadar önemli olduğu düşüncesini aşılacak gerekir (Sönmez, 2014). Yöneticiler ile ilgili yapılmış olan bir araştırmada üst seviyede bulunan yöneticilerin iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Üst düzey yönetici olarak çalışan insanlara büyük sorumluluklar ile bu sorumluluklarla orantılı ücret ve kâr payı verilmesiyle kişiler bunları saygı ve itibar olarak tanımlamakta ve bu da “nefse-saygı” hissini meydana getirerek iş tatminine etki etmektedir (Kantar, 2008).

### **3.3.1.8 Yetenek ve zekâ**

İşgörenler zekâ ve yetenekleri ile uyumlu işlerde çalışıyor olmaları ve bu doğrultuda mesleki yeteneklerini geliştirme imkânlarına sahip olmaları onların yaptıkları işlerden daha fazla tatmin olmalarına yol açmaktadır (Akgündüz, 2006).

Eğitim seviyeleri aynı düzeyde olan işgörenlerden zekâ kapasitesi daha fazla olan işgörenler, diğerlerine nazaran daha çabuk öğrenme, anlama, kavrama yeteneğine sahiptirler ve bu nedenle işe daha çabuk uyum sağlamaktadırlar. Tüm bunlara paralel olarak da işlerinden daha çok tatmin olmaktadır. Mesela zeka düzeyi yüksek birine her gün vida sıktırmak onun işten alacağı tatmini düşürecek ve işini anlamsız bulacaktır (Budak, 2005).

### **3.3.2 Örgütsel faktörler**

Firmalar, işçileriyle beraber ortak hedefi elde etmek adına etkinlikte bulunan karmaşık sistemler olarak tanımlanmaktadır. Ortak hedefe yürürken firmanın işçiye sağladığı bazı imkanlar bulunmaktadır. Bu imkanlar bütünüyle işçinin iş tatminine yönelik unsurları meydana getirmektedir. Bu unsurlar maaş, terfi, işin özelliği, idare şekli, çalışma şartları, arkadaşlık yapısı ve iletişim olarak ifade edilebilir (Erdil ve Keskin, 2005).

#### **3.3.2.1 Ücret**

İşletmeler açısından önemli bir maliyet faktörü olan ücret, çalışanlar için önemli bir iş tatmini kaynağıdır. Çalışanların aldıkları ücretin, bireysel ihtiyaçların karşılanabilmesinde yeterli ya da yetersiz olması iş tatminlerini etkilemektedir. Eğer ki çalışan yaptığı işe karşılık aldığı ücreti yeterli buluyorsa, iş tatminine olumlu yönde yansımaktadır. Ücret adaletinin sağlanması da önemlidir. Çalışanlar aldıkları maaşları aynı işi yapan diğer çalışanların maaşları ile kıyaslayabilirler. Karşılaştırma sonucunda aldıkları ücretlerin adaletli olduğunu düşünmeleri, iş tatminlerine de olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Koç, 2015).

#### **3.3.2.2 İşin kendisi**

İşgörenlerin, kurum ortamının özellikleri sebebiyle verimli bir şekilde çalışma ve gösterdiği performans üzerinde farklı etkilere neden olabilmektedir. Bu etkiler neticesinde bireyde iş tatmini ve tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir. Mesela,

çalışılan ortamın aşırı sıcak-soğuk, işin içinde risk barındırmaması ve dikkatli davranılması gerektiren işler olmaması iş tatmine etki edebilmektedir (Aşık Akşit, 2010). İşgörenin sorumluluk alabileceği, işgöreni öğrenmeye yöneltici ve ilgi çekici işler iş tatmini yükseltmede katkı sağlayıcı etkenlerdir (Demir, 2010). Yapılan işin sürekli olması tekdüze bir şekilde sürüp gitmesi işgörenin her zaman aynı işi yapıyor olması iş doyumsuzluğu yaratabilmektedir. Tam tersi durumlar ise iş tatminini yükseltisi faktörlerdir (Kılıç, 2013).

### **3.3.2.3 Terfi olanakları**

Terfi, çalışanın örgüt içerisinde daha yüksek kademedeki bir göreve atanmasıdır. Çalışanın örgüt içerisinde daha üst kademedeki göreve atanması, hem motivasyon artışı hem de tatmin olma hissi sağlayacaktır. Terfiler, çalışanlara sorumluluk kazanma ve gelişme fırsatları sunmakta; bunun dışında çalışanın sosyal statüsünü de iyileştirmesine katkı sağlamaktadır (Karcıoğlu ve diğ. 2009). Eğer işe kabul edilen bir birey işe başlar başlamaz ileride terfi imkanı bulunmadığına ve maaşının yükselmeyeceği hissine kapılması nedeni ile yaptığı işten zevk almaz bir duruma girer (Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014). Terfi etme olanağına sahip olan çalışanların işe karşı tutumu ve iş yapma iştahı artarken yükselme imkanlarının net olarak ifade edilmediği ve adaletli bir yükselme olanağının olmadığı örgütlerde işgörenlerde tatminsizlik daha fazla görülür (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

### **3.3.2.4 Güvenlik**

Çalışanlar için güvenliği iki şekilde değerlendirmek mümkündür. İlk olarak iş güvencesi, çalışanın yapmış olduğu işi kaybetme korkusu taşımaması ikincisi ise; çalışanın çalışma ortamındaki tehlikelerin (iş kazaları ve meslek hastalıkları) asgari düzeye indirildiğinde oluşan güvende olma duygusudur. Çalışan kendini çalışma koşulları bakımından güvende hissettiği zaman yapmakta olduğu işe kendisini özverili bir şekilde vermekte, yapmış olduğu işten hem kendisi hem de örgüt tatmin olmaktadır (Gündoğdu, 2016).

Ancak çalışan işyerinde güven tehlikesi yaşıyorsa çalışanın işine adapte olması mümkün değildir. Bu durum çalışanda motivasyon ve verimlilik kaybına sebep olmakta ve iş tatmini düşüğe geçmektedir. Böyle bir ortamda çalışmak zorunda kalan çalışan güvenlik anlamında daha iyi bir fırsat bulduğunda işyeri değişikliğini tercih etmektedir (Engincan, 2010).



Çalışanlar örgütlerde yaptıkları çalışmaların karşılığında bir iş güvencelerinin olması adına beklenti içerisine girmektedirler. İşgörenler işten çıkarılmanın az olduğu ve gelecekte işle ilgili sorunların az olduğu kurumlarda çalışmak isterler. Yapılan çalışmalar neticesinde iş güvencesinin iş tatmini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Dil, 2005). Çalışanın sağlığının ve güvenliğinin temin altına alınması şüphesiz çalışanlar üzerinde iş tatmini açısından olumlu bir etki oluşturmaktadır. Örgüt içinde yaşanabilecek iş kazası ve hastalığa yakalanma olasılığının fazla görüldüğü yerlerde iş tatmini düşük aralıklarda seyretmektedir (Engincan, 2010).

### **3.3.2.5 Çalışma şartları**

Çalışma şartları iş tatmin düzeyi üzerinde etkili faktörlerden biridir. Fiziki çalışma şartları olarak da adlandırılan bu faktör, iş yerinde çalışma ortamının çalışanlara uygunluğuyla ilişkili olmaktadır. Bu şartların sağlanması hem iş tatminini hem de çalışan sağlığını etkilemektedir (Keser, 2006).

Çalışanların birçoğu iş yerinin ısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, gürültüsü, konforu gibi unsurların çalışmaya uygun şekilde olmasını arzu etmektedir. Bunların dışında iş yeri mesafesinin evlerine yakın olması, çalışma ortamlarının temiz ve kullanılan araç ve gereçlerin işe uygun olmasını istemektedirler. Bu fiziksel şartların sağlanması çalışanların verimliliğini ve iş tatminini arttırmaktadır (Cooper, 2008).

### **3.3.2.6 İş ve grup arkadaşları**

İş arkadaşları çalışan için bir yardım, tavsiye ve destek kaynağıdır. Birbirlerine her zaman destek veren, arkadaş canlısı iş arkadaşlığının bireylerin tatmin seviyeleri üzerinde orta derecede bir katkısı söz konusudur (Özkalp ve diğ, 2013). İyi bir iş grubu işin zevkli hale gelmesinde aracıdır. Çalışan işini sevmese de iş arkadaşları nedeniyle yaptığı işten mutluluk duyar (Özaydın ve diğ, 2014). Özellikle çalışanın üst kademesindeki bireylerin kendisine davranış şekilleri iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanın alınan kararlarda düşüncesini ifade etme özgürlüğüne sahip olmaması genellikle iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Kurum içinde sosyal ilişkilerin üst seviyede olması tatmini yükseltirken, sosyal ilişkilerin az olduğu ortamda ise tatmin düzeyi düşmektedir (Hoş ve Oksay, 2015).

### 3.3.2.7 Örgüt kültürü ve idare

İdareciler ve idare yönetimi iş doyumunu üzerinde etkili bir öneme sahiptir. Yöneticinin çalışanına değer vermesi ve aralarındaki ilişkinin sıcak olması çalışanın iş tatmini düzeyinde olumlu etki bırakmaktadır. Yöneticinin çalışanları ile bir dostluk havası oluşturması ve onların sorunları ile yakından ilgilenmesi çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Sezgin, 2009). Yönetimde çalışanlara söz hakkı verme ve görüşlerinin alınması çalışana o örgütün bir parçası gibi hissetmesini sağlamaktadır (Gündoğdu, 2016).

Bir kurum içindeki işgörenlerin birlikte çalışabilmesini, kurumun ve işgörenlerin amaçlarını meydana getirmekte ve istenilen amaçlara ulaşabilmek için sadakatin yanında verimli çalışılmasını önermekte, kurumsal başarıyı ve çalışanların iş doyum seviyelerini yükseltmektedir. Örgüt kültürünün katkısı büyük olmasına rağmen yapısal olarak karmaşıktır. Kurum içinde işgörenlerin tüm davranışlarını doğru veya yanlış olarak etki edebilmektedir (Çınar, 1999; Kesici, 2006).

### 3.4 İş Tatmini ile İlgili Kuramlar

Tatmini kavramı ile alakalı olarak ortaya atılan kuramlar motivasyon ya da performansa ölçüsün ile yapılmıştır. İş tatmini motivasyonla ilgili ise bu teoriler kapsam, iş tatmini performans ile ilgili ise bu teoriler ise beklenti teorileri olarak ifade edilmektedir (Köroğlu, 2011).

#### Çizelge 3.2: İş doyumunu teorilerinin karşılaştırılması (Köroğlu, 2011)

Kapsam Teorileri	Beklenti Teorileri
Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	Victor Vroom'un Beklenti Kuramı
Beş bireysel ihtiyaç: fiziksel, güvenlik, ait olma ve sevilme, benlik ve kendini gerçekleştirme	İş doyumunu için beklenen ödüllerin ve güven düzeyinin tanımlanması için üç değişken: (hoş) beklenti, birleşme değeri, (ödül değerinin algılanması) ve ölçülebilirlik
Herzberg (Çift Faktör) Teorisi	J. Stacy Adams'ın Eşitlik Teorisi
İş durumunun motive edici ve hijyen faktörlerini ölçer	Çalışanın çıktı-girdi oranının ölçüm temelinde bireyin kendi iş doyumunu ve eşit düzey çalışanların karşılaştırmasını ortaya koyar (yaptığım işin ödülünü yeterli olarak alıyor muyum ve benim ödülleri eşit düzeydeki çalışanlarla eşit mi?)
* Motive edici (içsel) faktörler: Başarı, terfi, gelişim şansı, sorumluluk	
* Hijyen (dışsal) faktörleri: İşletme politikaları ve yönetim, bireysel ilişkiler, iş güvenliği, özel hayat, ücret, statü ve çalışma şartları	

**Çizelge 3.2 (devam): İş doyumu teorilerinin karşılaştırılması (Köroğlu, 2011)**

<b>Kapsam Teorileri</b>	<b>Beklenti Teorileri</b>
Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi
İhtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir ve üç grup belirtir: ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacı	Belirli ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranış kuvvetlendirilir ve arzu edilmeyen davranışlar zayıflatılır
Alderfer'in ERG Teorisi	Locke'un Amaç Teorisi
ERG teorisi, organizasyonun ortaya koydukları içindeki insan ihtiyaçlarını, tesis etmeye çalışır. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini üç kategoride toplar. Var olma, beraber olma ve gelişme	Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasındaki ilişki vardır

### 3.4.1 Kapsam teorileri

Bu teori, bireylerin ve bireyi belli bir şekilde davranmaya teşvik eden etkenleri anlamayı sağlar. Bu teorilerin önermesi şu şekildedir; idareci, bireyin davranış şekillerini etkileyen faktörleri çözebilirse, bu faktörleri bireyle konuşarak daha iyi bir şekilde yönetebilir. Diğer bir deyişle bireyleri kurumun beklentilerine göre davranması gerektiğini anlatır (Koçel, 1999).

Tüm kapsam teorileri belli varsayımlara dayanmaktadır. Hicks ve Gulet bunları üç noktada toplamaktadır (Günbayı, 2000):

- Hiçbir ihtiyaç tamamen karşılanmaz. Bir ihtiyacın karşılanması için diğer etkenin biraz da olsa karşılanması gerekir.
- İnsanların gerek duydukları günden güne değişmektedir.
- Gerek duyulanlar bir grup oluştururlar ve birbirleri ile ilişki içerisindedir. Örneğin, bir bireyin beslenme ihtiyacını karşılama biçimi, nasıl karşılayacağı, büyük ölçüde bireyin sosyo-ekonomik statüsü tarafından belirlenmektedir.

#### 3.4.1.1 İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Maslow, insan ihtiyaçlarını bilimsel olarak irdeleyip iş tatmini konusunda çalışma yapan ilk kişidir (Eren, 1998). Maslow'un bu kuramı 5 basamaktan oluşmaktadır (Ceylan, 1998).

### Çizelge 3.3: İhtiyaçlar hiyerarşisi basamakları

İhtiyaçlar	Tanım
Fizyolojik İhtiyaçlar	Hiyerarşinin en alt düzeyinde yeme, içme, uyuma, seks gibi birincil ihtiyaçlardır İş yerinde bunları karşılamaya yönelik en temel ihtiyaç para kazanma ihtiyacıdır.
Güvenlik İhtiyacı	Bu ihtiyaç kişinin kendini fiziksel ve duygusal olarak güvenlik içinde duyma ihtiyacıdır. Bu ihtiyacı tatmin etme çerçevesinde sağlık sigortaları, emeklilik, sendika üyeliği gibi programlar geliştirilmektedir.
Sosyal İhtiyaçlar	Bu ihtiyaç sosyal ilişkiler ve ait olma ihtiyacıdır. Gruba mensup olma, kabul edilme ve dostluk bu ihtiyaçlar çerçevesinde sıralanabilir.
Saygınlık İhtiyacı	Güçlü başarılı olma gibi kendine saygı duymayı, tanınma, beğenilme, önem verilme, statü gibi başkaları tarafından saygı duyulmayı kapsayan üst düzey bir ihtiyaca karşılık gelmektedir.
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Kişinin sahip olduğu potansiyeli geliştirme ve bunu kullanabilmesine yönelik en üst düzey bir ihtiyaçtır.



Şekil 3.1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi (Eren, 2000)

#### 3.4.1.2 Çift faktör teorisi

Herzberg toplam 200 kişiye uyguladığı çalışmada çalışanların iş sırasında kendilerini iyi ve kötü hissettiren durumları bildirmelerini istemiştir. Çalışma sonunda edilen sonuçlara göre motive edici etkenlerin yapılan işin kendisi, başarı hissi, terfi imkanlarıdır. İşle ilgili çevresel etkenler iş doyumunun az olmasına neden olmaktadır. Buda hijyen faktörleri içinde yer almaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996; Eren, 2001).

<b>Hijyen Faktörler</b>		<b>Motive Edici Faktörler</b>	
İş tatminsizliği var	İş tatminsizliği yok	İş tatmini yok	İş tatmini var
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücret</li> <li>• Statü</li> <li>• Güvenlik</li> <li>• Çalışma koşulları</li> <li>• Ek olanaklar</li> <li>• Yönetimsel uygulamalar</li> <li>• Kişilerarası ilişkiler</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yapılan işin anlamlı olması</li> <li>• Yapılan işin keyif vermesi</li> <li>• Başarıların hatırlanması</li> <li>• Başarı duygusu</li> <li>• Artan sorumluluk düzeyi</li> <li>• Gelişme ve ilerleme imkanları</li> <li>• İşin kendisi</li> </ul>	

**Şekil 3.2:** İki Faktör Kuramı (Terzi, 2013)

#### **3.4.1.3 Alderfer'in ERG kuramı**

Clayton P. Alderfer tarafından 1967 yılında ileri sürülen bu kuram, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramına alternatif şeklinde geliştirilmiştir. Kurama göre, bireylerin temel gereksinimleri karşılanmazsa, daha üst basamakta bulunan gereksinim ve isteklerinin tatmin edici bir özelliğinin kalmayacağını ifade etmektedir (Alkış ve Yüksek, 2009).

Maslow'un kuramına destek vermek ve eksik kalan yönlerini tamamlamak amacı ile geliştirilmiştir. Alderfer, gereksinimleri üç grupta incelemiştir (Erdem, 1997):

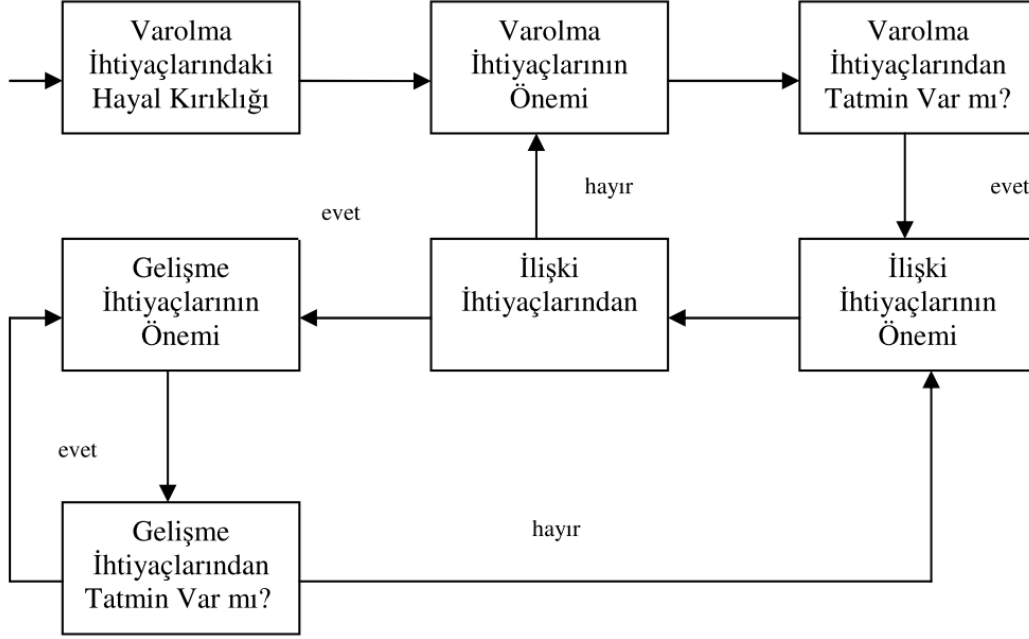
- Var olma gereksinimi (existence): Açlık, susuzluk, fiziki güvenlik gibi fizyolojik gereksinimler sıralanabilir. Bu gereksinimlerin karşılanması örgütün kaynaklarının miktar olarak fazla olmasına dayanır (Erdem, 1997).

- İlişki kurma gereksinimi (relatedness): Bireyin kendisi adına önemli gördüğü diğer bireyler ile ilişki içerisinde olma arzuları burada yer almaktadır. Bu gereksinimlerde karşılıklılık esastır (Erdem, 1997). Bireyin ailesi ya da sosyal çevresi tarafından itibar, bilinirlik gibi duygular görmesi bu grupta düşünebilir (Şeker, 2015).

- Gelişme gereksinimi (growth): Bir kişinin şahıs veya çevresi üzerinde üretici, yaratıcı bir kişi olduğunu göstermek, farklı yeteneklere sahip olduğunu ve bu yetenekleri daha fazla geliştirme isteği de burada sıralanabilir (Erdem, 1997).

Örneğin, bireyin kendine yeni şeyler katması, gelişimi, ahlak gibi motive edici kaynaklar bu grupta ele alınabilir (Şeker, 2015).

Maslow'un kuramındaki gibi sürekli yükselme göstermemektedir. Bu kuramda hayal kırıklığı ile birlikte geri çekilme ilkesi bulunmaktadır. Bu kurama göre birey en üst seviyedeki ihtiyacını karşılayamaz ise bu konuda hoşnutsuzluk yaşar ve bu da bireyin hayal kırıklığı yaşamasına neden olur (Şekil 3.3) (Şahal, 2005).



Şekil 3.3: ERG Teorisi (Aşan, 2001)

#### 3.4.1.4 McClelland'ın başarı gereksinimi kuramı

McClelland'ın geliştirdiği kurama göre; bir takım ihtiyaçlar kişinin yaşamı süresince karşılanır. Yani kişiler ihtiyaçları ile birlikte dünyaya gelmezler. Yaşam boyunca öğrenerek elde ederler (Koçel, 1998): McClelland'a göre bu ihtiyaçlar; ilişki kurma, güç kazanma ve başarı gösterme ihtiyaçlarıdır.

Bu kurama göre başarı güdüsü en etkin olan ihtiyaçtır. İnsanlar başarılı oldukça kendilerine güvenleri yerine gelmektedir. Başarısızlık durumunda ise çekingenlik yaşamakta ve korku duymaktadırlar. Bu korku nedeni ile başarılı olmak için yapılacak işlerden geri durmak söz konusudur (Eren, 1998). Kişileri işletmelerde başarılı bir duruma gelebilmek için başarısızlık nedenlerinin bertaraf edilmesi gerekmektedir (Gordon, 1999).

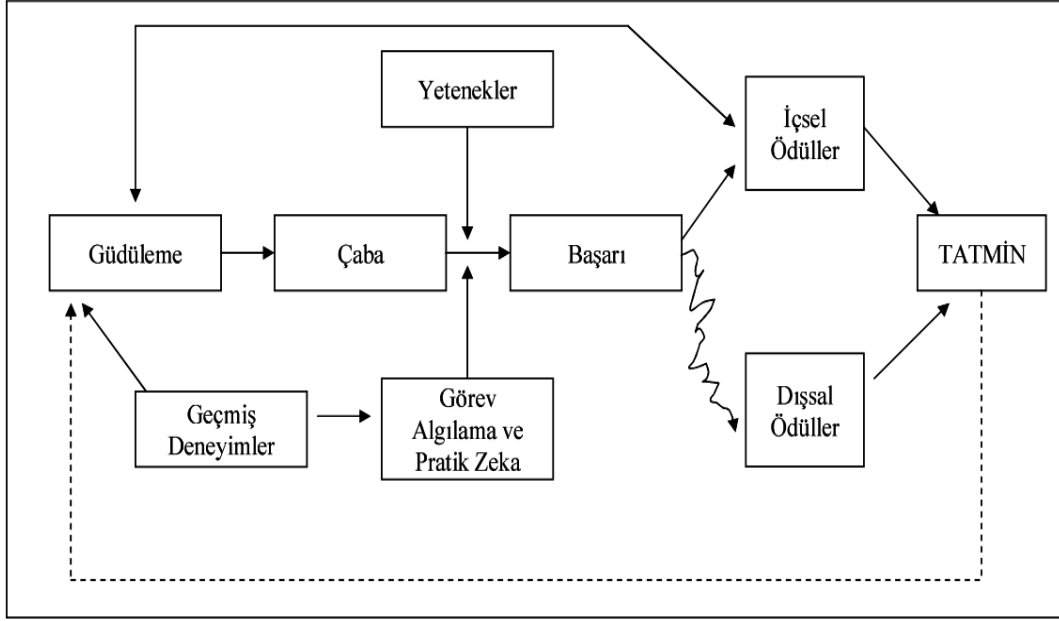
### **3.4.2 Süreç teorileri**

Süreç teorileri, insan davranışının nasıl başladığı, nasıl sürdürüldüğü ve nasıl durdurulduğu sürecini açıklamayı amaçlar. Başka bir deyişle, motivin nasıl harekete dönüştüğünü ortaya koyarak, motivasyon sürecini oluşturan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamaya çalışırlar. Başlıca süreç teorileri; Vroom'un Beklenti Teorisi, Amaç Teorisi, Eşitlik Teorisi, Pekiştirme Teorisi ve Bilişsel Değerlendirme Teorisidir (Oksay, 2005).

#### **3.4.2.1 Vroom'un bekleme teorisi**

Kişinin yaptığı işten dolayı harcadığı çaba neticesinde elde edeceği armağanı isteme derecesi, bu armağanı kazanabilme olasılığı, kazanılacak olan armağanın kişinin hedefleri ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Cazip yönü ise, kişinin yaptığı işi sona erdirdiğinde şahsı için önemli olan ödüle ulaşma durumu ile ilgilidir. Kişinin yaptığı iş neticesinde elde edeceği ödülün ne kadar cazip olması ve bu ödülü elde edebilme olasılığı üst seviyede ise motivasyon daha basit olacaktır (Altınkurt ve diğ., 2014).

Valans, bireylerin çaba göstermesi sonunda elde edeceği sonucu bekleme olarak tarif edilmektedir. Valans pozitif durumda ise hedefi istediğini, eksi ise hediye için bir beklenti olmadığını göstermektedir. Beklenti, bireyin yaptığı davranışlar neticesinde sahip olmak istediği sonuca ulaşmak istediği değer ile ifade edilmektedir. Bu teoriye göre, valansın yüksek ve beklentinin de fazla olması başarının sağlandığı anlamına gelmektedir (Ural, 2011).



Şekil 3.4: Vroom'un Beklenti Kuramı (Eren, 2001)

### 3.4.2.2 Adams'ın eşitlik teori

Eşitlik Kuramı, Adams tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre işgörenler kurum içinde sarf ettikleri çabayı hem bu çaba sonucu elde ettikleri kazancı hem de iş arkadaşlarının gösterdiği çabayı ve elde ettiği kazanç arasında kıyaslama yapmaktadır. Eğer bir eşitlik söz konusu ise işgören daha olumlu bir şekilde çalışmaya devam etmektedir (Başaran, 2000).

Kişinin kuruma verdiği girdiler ile girdi sonucu eline geçen sonuçlar ile aynı işi yapan diğer işgörenlerin elde ettiği sonuçlar aynı ise eşitlik var demektir (Can ve diğ, 2001);

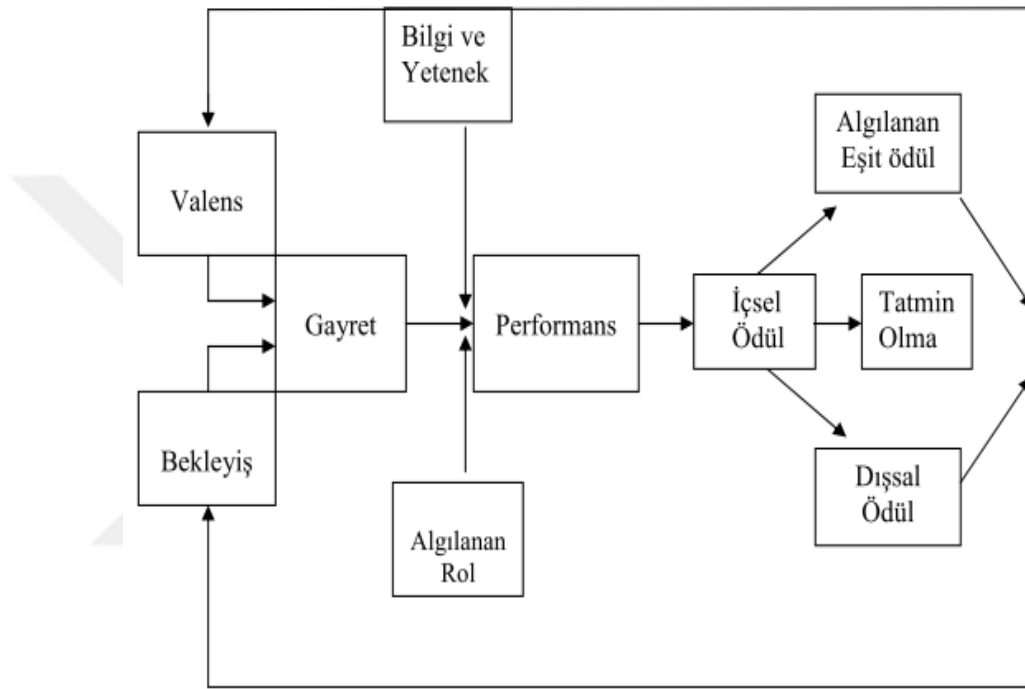
$$\frac{\text{Bireyin aldığı ödül}}{\text{Bireyin harcadığı efor}} = \frac{\text{Başkalarının aldığı ödül}}{\text{Başkalarının harcadığı efor}}$$

Şekil 3.5: Eşitlik kuramı (Altınkurt ve diğ, 2014)



### 3.4.2.3 Lawter-Porter'in geliştirilmiş beklenti teorisi

Vroom'un kuramının geliştirilmiş halidir. Bu teoride bir iş görenin işten sağladığı doyum için beklentiler yetmemektedir. Bununla birlikte işgören, kurumda göstermiş olduğu performans neticesinde elde edeceği ödülün de adil olması gerekmektedir. İşgören diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslama yaptığında bir adaletsiz durum karşısında tatminsizlik yaşayacaktır. Bireyin algıladığı ödül miktarı aldığı ödülünden az birey yine doyuma ulaşamayacaktır (Oksay, 2005).



Şekil 3.6: Lawler-Porter Modeli (Koçel, 1998)

### 3.4.2.4 Locke'un değer teorisi

Bu kuramda kişisel hedeflerin saptanmasının motivasyon üzerindeki yapıcı etkisi savunulmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Kendisine zor hedefler koyan kişiler, daha çok hedefler belirleyen kişilere nazaran kendisini daha fazla motive edeceği için daha çok performans gösterecektir. Belirlenen hedefin niteliği, zorluğu ve kabulü, o hedefe yönelik çabayı ve motivasyon derecesini belirlemektedir (Erdem, 1997).

Locke'un ifadesine göre çalışma ortamında esas motivasyonumuz, özel hedeflerimize ulaşılması isteği bakımından tarif edilir. Gelecek ile ilgili niyetlerimiz bizlere hedef gösterebilir. Zorlu performans hedefleri belirleme, davranışımızı

güdüleme konusunda yardımcı olabilir ve etkili yöntemlerle gerçekleştirmeye özendirir. Yapılan çalışmalar doğrultusunda hedef saptamanın hedefsizlikten daha iyi performansa neden olduğunu göstermektedir. Özel hedefler saptama genel hedeflere göre daha etkili bir motive kaynağıdır. Ulaşılması zor hedefler ulaşılması kolay hedeflere göre daha güdüleyici güce sahiptir (Ülker, 2006).

### **3.5 İş Tatminin Sonuçları**

#### **3.5.1 İş gören devir hızının azalması**

Çalışanlar işten duydukları tatmin düzeyine göre işten ayrılma niyetine sahiptirler. İş tatminin yüksek olması durumunda çalışan işten ayrılma niyeti içinde değilken iş tatminin az olması durumunda işten ayrılma niyeti ile karşı karşıyadır. İşten ayrılma sadece çalışan ile alakalı olan bir durum değildir. Yönetimi de kapsamaktadır. Bunun nedeni işten ayrılma niyeti olan çalışan diğer çalışanların moral motivasyon düzeyini etkileyebilmekte, ayrılan işgörenin yerine yeni bir işgören bulunması ve bu kişinin eğitim masrafları yaratması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Özyurt, 2003)

Çalışanlar memnun olmadıkları işte sürekli olarak devamsızlık ve işe geç gelmeler yapabilmektedirler. İşten dolayı duyulan memnuniyetsizlik sebepleri giderildiği takdirde işgören işten daha fazla tatmin olacak bu da işten ayrılma niyetini ortadan kaldıracaktır (Ateş, 2005).

#### **3.5.2 Verimliliğinin artması**

Verimlilik: Verimlilik olgusu, en az maliyetle (girdi) en iyi sonucun (çıktı) sağlanması, bir başka ifadeyle girdi – çıktı bağına en iyileştirilmesi olarak ifade edilebilir. Organizasyonlarda arzulanan, personelin yüksek verimlilik ve yüksek tatmin yaşaması olduğundan, yüksek verimliliği olan işçilerin yüksek tatmin seviyelerinin olup olmaması birçok çalışmada incelenmiştir. Günümüze değin gerçekleştirilen çalışmalarda, verimlilik ile iş tatmini arasında direkt bir bağı varlığı bulunmamıştır. Her durumda “mutlu çalışan verimli çalışandır” demek mümkün değildir. Fakat yapılan çalışmalar sonucunda iş tatmini sağlandığı zamanda verimli bir çalışmanın olacağı ortaya çıkmaktadır. İş tatminin fazla olduğu organizasyonlardaki işçiler, daha verimli iş görecekları çevreye sahiptirler (Karaağaç, 2018).

### **3.5.3 İş başarısı**

Başarı ile iş tatmini arasındaki ilişki karşılıklıdır. Başarı iş tatmini sayesinde ortaya çıkar. Gösterilen başarının karşılığı olarak çalışan ödül alacak ve bu ödül işgörence yeterli olduğuna ve adil bir ödül olduğuna inanırsa bunun sonucunda iş tatmini daha da yükselecektir (Aygen, 2005).

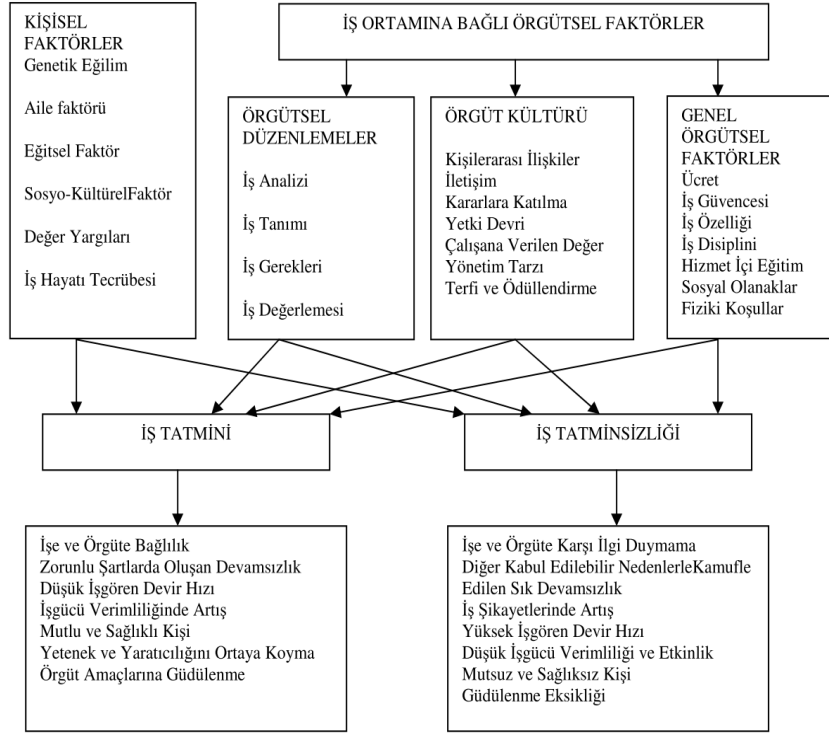
### **3.5.4 Yaşam tatmini**

Bir insan yaşamının tümünü incelendiğindeki kalite seviyesinin yüksek olması, insanın hayat tatminin fazla olduğunu ifade etmektedir. Kişinin işiyle yaşamdan duyduğu tatmin arasındaki bağ “yayılmacı, bölümlene ve telafi” şeklinde üç çeşittir. Yayılımcı durumda iş hayatı kişinin özel yaşamına, özel yaşamı da kişinin iş hayatına yayılmış haldedir. Bölümlene durumunda özel hayat ve iş ayrı hallerdedir ve aralarında oldukça az bağ bulunur. Telafi durumunda, kişi tatmin olmadığı işini özel hayatında mutluluk ile yahut akside tatmin olmadığı özel hayatını işiyle telafi çabasıdadır. Araştırmacılar, iş tatmini ve hayat tatminin karşılıklı şekilde birbirlerinden etkilendiklerini ve hayat tatmini fazla olanların işlerinden edindikleri tatmin; iş tatmini fazla olan insanların da yaşamdan aldıkları tatmin çok daha fazla olacağını ifade etmektedirler (Oksay, 2005).

### **3.6 İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

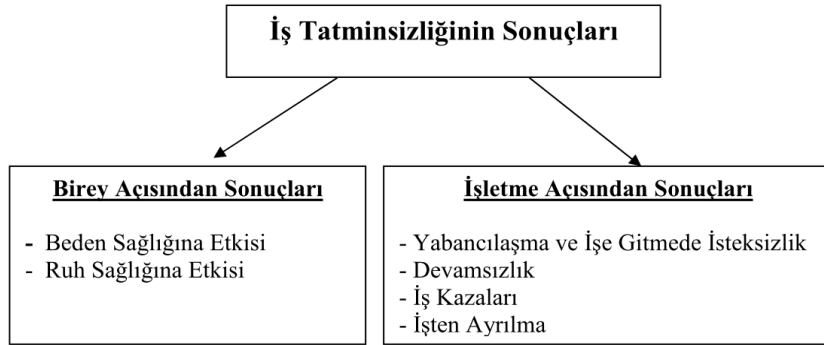
Çalışan, yaptığı işten ve çalışma ortamından beklentilerinin arzu ettiği düzeyde karşılanmadığı algısına kapıldığı takdirde, iş tatminsizliği meydana gelecektir. İş tatminsizliği, çalışanın verimliliği üzerinde olumsuz etki yapmakta, işe olan bağlılığının düşmesine ve işgücü devir hızının artışına neden olmaktadır (Akıncı, 2002).

İş ortamında iş tatminsizliğinin yol açtığı sonuçlar; işe devamsızlık, iş bırakma, sendikalaşma, performans göstermede düşüklük, fiziksel ve psikolojik olarak rahatsızlıklar görülebilmekte ve iş doyumsuzluğu; bireyin işle ilgili tatmin olmaması veya zevk almamasını, işe karşı bir usanma, kaçma ve isteksizlik hissi duymasını simgelemektedir (Gerekan ve Pehlivan, 2010).



**Şekil 3.7:** İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi (Akıncı, 2002)

İş tatminsizliğinin sonuçlarını birey açısından ve işletme açısından Şekil 3.8 yardımıyla ele alacak olursak (Ayan, 2008);



**Şekil 3.8:** İş Tatminsizliğinin Sonuçları (Ayan, 2008)

### **3.6.1 Psikolojik sorunlar ve stres**

İş tatmini sağlanmadığı zaman kişide stres yaratmaktadır. Birey tatmin edilmeyen ihtiyaçlarını karşılayamazsa, hayal kırıklığı ile sonuçlanır. Kişinin hayal kırıklığı istediği hedefe ulaşma noktasında veya gösterdiği çabasının önüne çıkacak herhangi bir engel neden olabilmektedir (Kılınç, 2005).

### **3.6.2 İşe yabancılaşma**

İş tatmini etkileyen önemli faktörlerden biri çalışanın işine yönelik beklentisidir. Çalışanın beklentisine karşılık bulamaması durumunda tatminsizlik ortaya çıkmakta, tatminsizlikle birlikte yabancılaşma baş göstermektedir. Örgüte yabancılaşan çalışanın amacı sadece para kazanmak olmakta, örgüte olan bağımlılığı azalmakta, örgütün amaçlarını kendi amaçları ile bir tutmayarak örgütün amaçlarına ulaşması için herhangi bir gayret içerisine girmemektedir. Özetle çalışan daha iyi bir iş alternatifi olmadığından örgütte çalışmaya devam etmekte ama örgütten kendini soyutlamaktadır (Gündoğdu, 2016).

### **3.6.3 Devamsızlık**

İşgörenin mesai saatleri içinde işinin başında olmaması devamsızlık olarak tarif edilebilir. İşe geç kalmada bir çeşit devamsızlık olarak görülebilir. Bu durum kolay ölçülebilen bir durum değildir. Bunun sebebi işlerin birbirinden farklı olmasıdır. Örnek olarak bir kameramanın işte bulunması süresi ile fabrikada çalışan bir işgörenin işte bulunma süreleri birbirinden farklıdır (Telman ve Ünsal, 2004).

Devamsızlık örgütler için oldukça pahalıya mal olur. Hasta olanlar hala ücretlerini almaya devam ederler. Onların yerine yeni çalışanlar işe alınır ve üretimin de hizmetin de kalitesi düşer. Tüm bunlar yüzünden örgütler devamsızlıktan olumsuz etkilenir.

### **3.6.4 İş kazaları**

İş tatminine ulaşan çalışanlar severek çalışmalarını sürdürmektedirler. İşine yeterince ilgi göstermeyen bireylerin iş kazalarına uğrama ihtimali oldukça yüksektir. İş tatmininin olmaması iş kazalarına direk etki etmemektedir. Fakat diğer faktörlerle birleştiği durumlarda iş kazasına uğrama oranı oldukça yüksektir (Adal, 1995).

Tatminsizlik sonucu işle ilgili problem yaşana çalışanların uğramış oldukları iş kazaları, iş kazalarının içinde önemli bir yere sahiptir. Diğer bir ifade ile işgörenin iş kazasına uğraması iş doyumunun da düşmesine neden olmaktadır (Kılıç, 2012).

### **3.6.5 İşten ayrılma**

İşgörenlerin işten ayrılma eğiliminde statülerine göre de bir değişiklik gösterebilmektedir. En üst kademelerde görev yapanların işten ayrılma niyeti daha azdır. Bunun sebebi kurumun bu bireylere üst seviyede yatırım yaparak kurum içinde kalmasını sağlayamaya çalışmasıdır. İşe yeni giren ve beklediğini bulamayan kişinin kısa bir zaman içerisinde ayrılma kararı vermesi doğaldır. Kişinin özellik ve yeteneklerinin işe uygunluğu da girdiği işte devamlılığını sağlar. Bu nedenle iyi bir işgören seçim sistemi işgörenlerin işte kalıcılığını ve tatmin bulmalarını sağlayacaktır (Yılmaz, 2018).

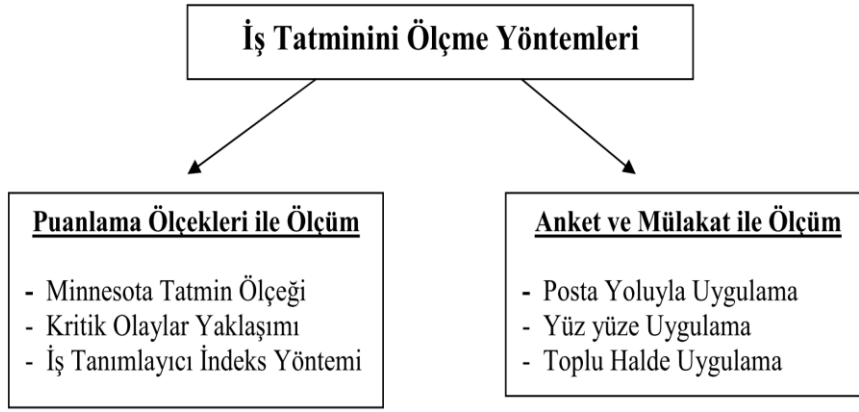
### **3.6.6 İş performansının düşmesi**

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Birincisi iş tatmininin performansı arttırdığı şeklindedir. Bu tanıma göre, işinde başarılı olan bireyin aynı zamanda iş tatmininin de artacağıdır. İkinci tanımda ise; işini iyi yapan bireyin performansının bir sonucu olarak tatmininin ortaya çıktığıdır. Her iki durumda da iş tatmini ile performansın arasında güçlü bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmaktadır (Spector, 2000).

Dolayısıyla, işinde yaşadığı tatminsizliğin sonucunda bireyin performansı da olumsuz yönde etkilenmektedir. Verimliliği azalan bireyin iş ortamına ve işe karşı olan isteği azalacak, sonucunda iş süreçlerinde aksamalar ve organizasyonda bozulmalar meydana gelecektir (Tanışman, 2018).

### **3.7 İş tatmini ölçme yöntemleri**

İş tatmini kavramını “işgörenin işine karşı gösterdiği tutum” şeklinde tanımladığımızda tutum kavramının anlamı önem kazanır. Bu nedenle de tutumların ölçülmesinde zorluk ve belirsizliklerle karşılaşılabilir. Benzer şekilde iş tatmini ölçümü de kişilerin vereceği bilgilere dayandığından ölçümü oldukça zordur. İş tatminini ölçme yöntemleri Şekil 3.9’da gösterilmiştir (Ayan, 2008);



**Şekil 3.9:** İş tatmini ölçme yöntemleri (Ayan, 2008)

### 3.8 Örgütlerde iş tatminini sağlamaya yönelik uygulamalar

Kişilere iş yaptırmak çok zor bir iştir. Fakat kişi iş yapmakta istekli ise etkin bir şekilde çalışır. İş yapmaya niyeti olmayan kişiyi yönetmek zor bir iştir. İşgörenlerin nasıl bir davranış şekli göstereceklerini tahmin etmek kolay değildir. Çalışan kişilerin davranış şekillerini kurumun hedeflerine göre yönlendirmek için basma kalıp yöneltici eylemlerden yararlanmak geçerli bir durum değildir (Aşan, 2001).

#### 3.8.1 Rotasyon

Rotasyon, işgöreni benzer özelliklere sahip diğer görevlerde çalıştırmaktır. Burada amaç işe olan ilginin yüksek olması için diğer işe yönlendirme vardır. Bu uygulama sayesinde birey tekdüzelikten kurtularak değişik görevler üstlenebilmektedir (Aşan, 2001):

- Rotasyon sayesinde işgören farklı işler nedeni ile birçok işi öğrenmektedir,
- Farklı işlerde görev alarak daha fazla beceri elde etmekte,
- Üretim aşamasında yer aldığı ürünün üretimi sırasında aldığı görev nedeni ile üretimde kendinin de bir payı olduğu hissine kapılmakta,
- Rotasyon sayesinde diğer departmanlarda çalışması sayesinde tüm çalışanlarla tanışma imkanı nedeni ile sosyal çevresinde genişleme olmaktadır.

### **3.8.2 İş dizaynı**

İş dizaynı, yöneticilerin iş süreçlerini planlamasına, iş görevlerini belirlemesine ve bunları gerçekleştirmelerine izin veren düzenlemelerdir. İşletmelerde yapılan iş dizaynı uygulamaları ile işlerin farklılaştırılması, birleştirilmesi ve basitleştirilmesi sonucu iyi dizayn edilen işler ortaya çıkmaktadır. İyi dizayn edilen işler, çalışanların performanslarının yükselmesi, iş tatminlerinin artması ve üretimde verimlilik artışı gibi olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir (Özkalp, 2003).

### **3.8.3 İşin zenginleştirilmesi**

Yapılan işin doğasında yapılacak herhangi bir değişiklik işgörenlerin daha tatmin edici duygular yaşamasına neden olabilecektir. İş zenginleştirme sayesinde işgörenlerin çalışma saatleri içinde kendi işi dışında farklı işlerde görevlendirilmesi nedeni ile daha fazla sorumluluk duygusu içine gireceklerdir (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışanları sadece maaş ya da kurum içindeki sosyal ortamdan etkilenmedikleri, yaptıkları işten de etkilendikleri tespit edilmiştir. İşin yapısı kişinin yeteneklerini ortaya çıkarmaya yönelik olduğunda kişi daha iyi bir performans göstermelerine neden olacaktır. Herzberg, işlerin daha çekici olabilmesi için bu yöntemi geliştirmiştir (Baysal, 1993).

### **3.8.4 İş genişletme**

Karmaşık bir yapıya sahip olan işin küçük parçasını, yetenek gerektirmeyen bir parçasını yerine getirmekle yükümlü olan çalışanın, bu işini kurumun farklı departmanlarında çalışması anlamına gelmektedir. İşgörenin asıl işi ile diğer işler arasında değişiklikler olsa da sorumluluk aynıdır (Telman ve Ünsal, 2004). Bu uygulamaya örnek olarak görevli olduğu departmandaki mektupları düzenlemek olan bir işgörene, diğer departmanlardaki mektuplarında düzenlenmesi işinin verilmesi verilebilir (Şahal, 2005).

### **3.8.5 Azaltılmış iş günü sayısı**

Bu uygulama klasik çalışma gün sayısı olan 5 günlük çalışma süresinin daha kısa sürede bitirilmesine olanak sağlayana bir iş programıdır. Bu tür uygulamalar en çok 4-40 uygulaması ile yapılmaktadır. Yani 4 günde toplam 40 saat çalışma yapılması



anlamına gelmektedir. Bu sayede bireyin şahsi işlerine daha çok zaman ayırmasına imkan sağlaması nedeni ile kuruma olan bağlılığının ve motivasyonun artmasına neden olacaktır (Şahal, 2005).

### **3.8.6 Esnek zaman uygulaması**

Günümüz şartlarında kişinin işe giriş ve çıkış saatleri bellidir. Fakat bu uygulamada, işgörenler çalışma saatlerini kurumun tespit ettiği zorunlu iş yapma saatleri dışında, gün içinde istedikleri zaman kullanma hakkına sahiptirler. Bu uygulama işgörene birçok fayda sağlamaktadır. İşgörenler kendilerine zaman ayırabilmeleri nedeni ile kişisel işlerini de yapabilmek imkanına sahip olacaklardır. İşyerinde iş yokken bulunma zorunluluğu ortadan kalktığı için, yönetime duyulan öfke de en aza inecektir. Kişisel serbestlik sağladığı için kişinin işine karşı daha sorumlu davranmasına neden olur bu da iş tatmininin yükselmesine neden olmaktadır (Can, 1997).



## 4. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Yaptığımız çalışmada ise yapılan analizler sonucu ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak tespit edilmiştir; bu duruma bağlı olarak “Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarım Becerileri Anketi” güvenilirliği yüksek bir anket olarak değerlendirilebilir.

### 4.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde faaliyet gösteren inşaat firmaları Adana oluşmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, İstanbul ilinde çalışmakta olan 53 kişidir.

Araştırmanın örnekleminde seçkisiz olmayan uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

### 4.2 Verilerin Analizi

Uygulanan anketler sonucunda ortaya çıkan veriler SPSS 20 (Statistical Package for the Social Sciences) programına aktararak analiz edilmiştir. Ankete katılan çalışanların kişisel bilgilerini belirlemek ve yorumlamak için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. İki değişkenli örneklemler t-test (Independent Samples t-Test) kullanılarak uygulanmıştır. Çoklu değişkenler ise tek yönlü varyans analizi kullanılarak (ANOVA) ile test edilmiştir.

### 4.3 Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada güvenlik kültürü algısının iş tatminine ve iş kazalarını önleme ile ilişkisinin incelenmesinde bire bir anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler demografik veriler, Minnesota iş tatmini ölçeği ve güvenlik kültürü ölçeği olarak üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde yer alan demografik verilere ilişkin sorular toplam 9 sorudan oluşmaktadır. Sorular cinsiyet, eğitim, yaş, sektörde çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, kurumdaki görevi, iş kazası geçirme durumu ve iş kazası geçirmeye ramak kala durumunu gösteren sorulardan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümü 20 sorudan meydana gelen Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir.

- Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Terzi, 2013).

Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77). Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

- Alt Boyut (İçsel tatmin): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır.

- Alt Boyut (Dışsal tatmin): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır

- Anketi üçüncü bölümünde 45 sorudan oluşan Güvenlik Kültürü Anketidir. Bu anket toplam 9 bölümden oluşmaktadır.

- Güvenlik Kültürü Anketi (Yıldız, Yılmaz ve Bakış, 2015).
- Yönetimin tutumu: 4 sorudan oluşmaktadır.
- Yönetimin bağlılığı: 4 sorudan oluşmaktadır.
- Güvenlik Önceliği: 4 sorudan oluşan ölçek, örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmektedir.
- Güvenlik İletişimi: Ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim hakkında çalışanların algılarını değerlendirmektedir.
- Güvenlik Eğitimi: 4 sorudan oluşan ölçek, örgüt tarafından çalışanlara sağlanan güvenlik eğitimi ile ilgili çalışanların algılarını ölçmektedir.
- Güvenlik Farkındalığı: Ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışanların güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğini değerlendirmektedir.

- Çalışanların Katılımı: 4 sorudan oluşan ölçek, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir.

- Raporlama Kültürü: 10 sorudan oluşan ölçek, iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir.

- Kadercilik: Ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir

#### 4.4 Araştırmanın Hipotezleri

- Araştırmanın Temel Hipotezi

İş sağlığı ve güvenlik kültürünün iş tatminine pozitif etkisi vardır

- Araştırmanın Alt Hipotezleri

H1: Güvenlik kültürü algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H2: Güvenlik kültürü algısı ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H3: Güvenlik kültürü algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H4: Güvenlik kültürü algısı ile sektörde çalışma değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H5: Güvenlik kültürü algısı ile kurumda çalışma değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H6: Güvenlik kültürü algısı ile kurumdaki görev değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H7: Güvenlik kültürü algısı ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur

H8: İş tatmini ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H9: İş tatmini ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H10: İş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H11: İş tatmini ile sektörde çalışma değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H12: İş tatmini ile kurumda çalışma değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H13: İş tatmini ile kurumdaki görev değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur

H14: İş tatmini ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur



## 5. BULGULAR

Yaptığımız çalışmada ise yapılan analizler sonucu İş Tatmini ölçeğın Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.929 olarak tespit edilmiştir; bu duruma bağılı güvenilirliğı yüksek bir anket olarak değerlendirilebilir.

**Çizelge 5.1:** İş Tatmini Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.929	20

Güvenlik kültürü ölçeğın Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.908 olarak tespit edilmiştir; bu duruma bağılı güvenilirliğı yüksek bir anket olarak değerlendirilebilir.

**Çizelge 5.2:** Güvenlik Kültürü Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.908	45

### 5.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dahil edilenlerin %22.6'sı kadın, %77.4'ü erkeklerden oluşmaktadır. %30,2'si üniversite mezunu, %34'ü 30-39 yaş arası, %34'ü sektörde 1-5 yıl arasında, %52,8'i kurumda 1-5 yıl arasında çalışmakta, %28,3'ü kurumda taşeron olarak çalışmakta olduğunu %20.8'i ise diğer çalışan (ofis elemanı, şoför, işletme operatörü ve şantiye bekçisi), %67,9'uhayatı boyunca iş kazasına uğramadığını , %84,9'u kurumda içinde kurum içinde iş kazasına maruz kalmadığını, %54,7'si meslek hayatı boyunca iş kazasına uğramaya ramak kaldığını belirtmişlerdir.

**Çizelge 5.3:** Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

Değişkenler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	12	22,6
	Erkek	41	77,4
	Toplam	53	100,0
Eğitim	İlkokul	12	22,6
	Ortaokul	9	17,0
	Lise	13	24,5
	Üniversite	16	30,2
	Yüksek Lisans/Doktora	3	5,7
	Toplam	53	100,0
	Yaş	18-29 yaş arası	15
30-39 yaş arası		18	34,0
40-49 yaş arası		8	15,1
40 yaş ve üzeri		12	22,6
Toplam		53	100,0
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	4	7,5
	1-5 yıl	18	34,0
	6-10 yıl	9	17,0
	11-15 yıl	9	17,0
	19 ve üzeri	13	24,5
	Toplam	53	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	18,9
	1-5 yıl	28	52,8
	6-10 yıl	6	11,3
	11-15 yıl	4	7,5
	19 ve üzeri	5	9,4
Kurumdaki Görev	Toplam	53	100,0
	Taşeron	15	28,3
	Mühendis	4	7,5
	Tekniker	6	11,3
	Usta	7	13,2
	İşçi	10	18,9
	Diğer	11	20,8
Hayat Boyu İş Kazası Durumu	Toplam	53	100,0
	Evet	17	32,1
	Hayır	36	67,9
Kurum İçinde İş Kazası Durumu	Toplam	53	100,0
	Evet	8	15,1
	Hayır	45	84,9
Meslek Hayatında İş kazasına Ramak Kalma Durumu	Toplam	53	100,0
	Evet	29	54,7
	Hayır	24	45,3



## 5.2 Güvenlik Kültürü Algısına Yönelik Bulgular

Çizelge 5.4 de yönetimin tutumu ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.4:** Yönetimin tutumuna ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss	
Yönetimin Tutumu	S1	F	1	5	11	29	7	3.67	0.89386
		%	1.9	9.4	20.8	54.7	13.2		
	S2	F	2	4	12	28	7	3.64	0.94247
		%	3.8	7.5	22.6	52.8	13.2		
	S3	F	2	9	14	21	7	3.41	1.04576
		%	3.8	17.0	26.4	39.6	13.2		
	S4	F	2	1	12	32	6	3.73	0.83553
		%	3.8	1.9	22.6	60.4	11.3		

Çizelge 5.5’den yönetimin davranışı ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.5:** Yönetimin davranışına ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss	
Yönetimin Davranışı	S5.	F	4	7	17	17	8	3.33	1,12563
		%	7,5	13,2	32,1	32,1	15,1		
	S6.	F	3	5	21	19	5	3.33	0,97947
		%	5,7	9,4	39,6	35,8	9,4		
	S7	F	4	5	12	26	6	3.47	1,06706
		%	7,5	9,4	22,6	49,1	11,3		
	S	F	3	3	12	29	6	3.60	0,96754
		%	5,7	5,7	22,6	54,7	11,3		

Çizelge 5.6’da güvenlik önceliğine ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.6:** Güvenlik önceliğine ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ort	ss	
Güvenlik Önceliği	S	F	4	5	13	24	7	3,47	1,08493
		%	7,5	9,4	24,5	45,3	13,2		
	S10	F	4	13	10	16	10	3,22	1,23478
		%	7,5	24,5	18,9	30,2	18,9		
	S11	F	1	4	15	27	6	3,62	0,85993
		%	1,9	7,5	28,3	50,9	11,3		
	S12	F	4	9	20	16	4	3,13	1,03845
		%	7,5	17	37,7	30,2	7,5		

Çizelge 5.7’de güvenlik iletişimi ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.7:** Güvenlik iletişimine ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ort	ss	
Güvenlik İletişimi	S13	F	3	4	11	26	9	3.64	1.03950
		%	5,7	7,5	20,8	49,1	17		
	S14	F	4	7	20	19	3	3.18	1.00109
		%	7,5	13,2	37,7	35,8	5,7		
	S15	F	3	4	10	31	5	3.58	,96942
		%	5,7	7,5	18,9	58,5	9,4		
	S16	F	1	4	13	28	7	3.67	,87208
		%	1,9	7,5	24,5	52,8	13,2		
	S17	F	5	4	12	23	9	3.50	1,15397
		%	9,4	7,5	22,6	43,4	17		

Çizelge 5.8’de güvenlik eğitimi ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.8:** Güvenlik eğitimine ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss
Güvenlik Eğitimi	S	F	3	2	17	19	12	3.66	1,05509
		%	5,7	3,8	32,1	35,8	22,6		
	S19	F	1	2	9	37	4	3.77	,72434
		%	1,9	3,8	17	69,8	7,5		
	S20	F	2	2	23	18	8	3.52	,93240
		%	3,8	3,8	43,4	34	15,1		
	S21	F	2	4	22	19	6	3.43	,93046
		%	3,8	7,5	41,5	35,8	11,3		

Çizelge 5.9’da güvenlik farkındalığı ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.9:** Güvenlik farkındalığına ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss
Güvenlik Farkındalığı	S22	F		1	3	25	24	4.35	,68203
		%		1,9	5,7	47,2	45,3		
	S23	F		1	3	26	23	4.33	,67776
		%		1,9	5,7	49,1	43,4		
	S24	F	1	1	9	23	19	4.09	,88283
		%	1,9	1,9	17	43,4	35,8		
	S25	F			5	27	21	4.30	,63805
		%			9,4	50,9	39,6		
	S26	F			5	19	29	4.45	,66697
		%			9,4	35,8	54,7		

Çizelge 5.10’da çalışanların katılımı ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.10:** Çalışanların katılımına ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss
Çalışanların Katılımı	S27	F	3	4	17	19	10	3.54	1,06637
		%	5.7	7.5	32.1	35.8	18.9		
	S28	F	5	3	18	18	9	3.43	1,13526
		%	9.4	5.7	34.0	34.0	17.0		
	S29	F		2	28	16	7	3.52	,77469
		%		3.8	52.8	30.2	13.2		
	S30	F	2	7	20	18	6	3.35	,98243
		%	3.8	13.2	37.7	34.0	11.3		

Çizelge 5.11’de raporlama kültürü ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.11:** Raporlama kültürüne ilişkin bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss
Raporlama Kültürü	S31	F	24	9	11	2	7	2.22	1,40933
		%	45,3	17	20,8	3,8	13,2		
	S32	F	31	11		11	5	1.92	1,38466
		%	58.5	20.8		11.3	9.4		
	S33.	F	31	10	1	7	4	1.92	1,35659
		%	58,5	18,9	1,9	13,2	7,5		
	S34	F	31	8	8	4	2	1.83	1,17237
		%	58,5	15,1	15,1	7,5	3,8		
	S35	F	24	12	7	7	3	2.11	1,28093
		%	45,3	22,6	13,2	13,2	5,7		
	S36	F	21	17	8	4	3	2.07	1,17423
		%	39,6	32,1	15,1	7,5	5,7		
	S37	F	2	3	11	28	9	3.73	,94362
		%	3,8	5,7	20,8	52,8	17		
	S38	F	2	7	6	26	12	3.73	1,07687
		%	3,8	13,2	11,3	49,1	22,6		
	S39.	F	1		5	32	15	4.13	,73479
		%	1.9		9.4	60.4	28.3		
	S40	F	1		29	18	5	3.49	,74994
		%	1.9		54.7	34.0	9.4		

Çizelge 5.12’de kadercilik ile ilgili görüşler yer almaktadır.

**Çizelge 5.12:** Kadercilikle ilgili bulgular

Güvenlik Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	ss	
Kadercilik	S41	F	26	11	9	4	3	2.00	1,2274
	%	49,1	20,8	17	7,5	5,7			
	S42	F	33	13	4	2	1	1.58	,92889
	%	62,3	24,5	7,5	3,8	1,9			
	S43	F	30	12	5	3	3	1.81	1,17762
	%	56,6	22,6	9,4	5,7	5,7			
	S44	F	36	9	3	3	2	1.60	1,08024
	%	67,9	17	5,7	5,7	3,8			
	S45	F	39	8	2	3	1	1.47	,95281
	%	73,6	15,1	3,8	5,7	1,9			

### 5.3 Güvenlik Kültürünün Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Cinsiyet ile güvenlik kültürü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $p=0.384$ ). Kadınların güvenlik kültürü algısının 3,32 ortalama değeri ile erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar erkeklere göre yönetimin tutumu, yönetimin davranışı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, raporlama kültürü ve kadercilik alt boyutlarında daha yüksek ortalama sahiptir.

Cinsiyet ile güvenlik kültürü algısının alt boyutları incelendiğinde cinsiyet ile güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ).

H1 hipotezi desteklenmektedir. “ Güvenlik kültürü algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H1 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.13:** Cinsiyete göre güvenlik kültürü algısı

	Cinsiyet	N	Ort	ss	t	p
Yönetimin tutumu	Kadın	12	3.6667	0.72561	0.244	0.808
	Erkek	41	3.6037	0.80229		
Yönetimin davranışı	Kadın	12	3.5625	0.90532	0.576	0.567
	Erkek	41	3.4024	0.82893		
Güvenlik önceliği	Kadın	12	3.4583	0.72952	1.428	0.159
	Erkek	41	3.1829	0.54206		
Güvenlik iletişimi	Kadın	12	3.1167	0.96279	-1.844	0.071
	Erkek	41	3.6390	0.83333		
Güvenlik eğitimi	Kadın	12	3.7292	0.86246	0.652	0.517
	Erkek	41	3.5610	0.76400		
Güvenlik farkındalığı	Kadın	12	3.8667	0.59899	-3.277	0.002
	Erkek	41	4.4390	0.51229		
Çalışanların katılımı	Kadın	12	3.2083	1.18625	-1.226	0.226
	Erkek	41	3.5427	0.70246		
Raporlama kültürü	Kadın	12	3.2000	0.73608	2.769	0.008
	Erkek	41	2.5780	0.66952		
Kadercilik	Kadın	12	2.4000	1.01980	3.364	0.001
	Erkek	41	1.4878	0.76426		
Güvenlik kültürü	Kadın	12	3.3204	0.65693	0.879	0.384
	Erkek	41	3.1881	0.38695		

Eğitim durumu ile güvenlik kültürü algısı istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (p=0.125).

Eğitim durumuna göre yüksek lisans ve doktora mezunları diğer mezunlara göre 3.6593 ortalama ile güvenlik kültürü algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. İlkokul mezunları 4.48 ortalama ile güvenlik farkındalığı alt boyutunda, lise mezunları 3.73 ortalama ile çalışanların katılımı alt boyutunda diğerlerine oranla daha yüksek ortalamaya sahiptir. Diğer alt boyutlarda ise yüksek lisans ve doktora mezunları diğer mezunlara göre daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Eğitim durumu ile raporlama kültürü alt boyutu arasında (p=0.002) ve kadercilik alt boyutu arasında (p=0.030) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ile diğer alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemektedir (p>0.05). (izelge 5.14)

H2 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H2 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.14:** Eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		İlkokul (n:12)	Ortaokul (n:9)	Lise (n:13)	niversite (n:16)	Yüksek Lisans Doktora (n:3)	Toplam (n:53)	F	p
Yönetimin tutumu	Ort	3,375	3,4444	3,6923	3,75	4,0833	3,6179	,803	,529
	ss	0,49429	1,03665	0,91375	0,67082	0,87797	0,77924		
Yönetimin davranışı	Ort	3,2917	3,3889	3,4038	3,5156	3,9167	3,4387	,363	,834
	ss	0,41056	0,77168	1,17942	0,829	1,01036	0,84054		
Güvenlik nceliği	Ort	3,0208	3,0556	3,2692	3,3438	4,0833	3,2453	2,539	,052
	ss	0,45799	0,54167	0,71779	0,40697	0,94648	0,59341		
Güvenlik iletişimi	Ort	3,7333	3,5111	3,6154	3,2375	3,8	3,5208	,682	,608
	ss	0,66241	1,03494	0,94679	0,84607	1,31149	0,8826		
Güvenlik eğitimi	Ort	3,5208	3,5556	3,5	3,6563	4,1667	3,5991	,486	,746
	ss	0,34474	0,60953	1,01036	0,88917	1,04083	0,78192		
Güvenlik farkındalığı	Ort	4,4833	4,4222	4,3846	4,1	4,0667	4,3094	1,068	,382
	ss	0,54244	0,58689	0,6453	0,47889	0,90185	0,57988		
Çalışanların katılımı	Ort	3,2917	3,2778	3,7308	3,4531	3,6667	3,467	,597	,667
	ss	0,63812	0,73362	0,89245	0,9093	1,37689	0,83499		
Raporlama kültürü	Ort	2,0667	2,6222	2,9923	2,9062	3,4333	2,7189	5,151	,002
	ss	0,36515	0,69242	0,76099	0,55674	1,07858	0,72697		
Kadercilik	Ort	1,1	1,7111	1,6615	1,975	2,6667	1,6943	2,933	,030
	ss	0,34641	1,15806	0,81807	0,78613	1,55349	0,90435		
Güvenlik kültürü	Ort	2,9648	3,1951	3,3026	3,2694	3,6593	3,218	1,905	,125
	ss	0,16479	0,45715	0,44385	0,45714	0,9839	0,45781		

Yaş durumu ile güvenlik kültürü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (p=778).

Yaş durumuna göre 40-49 yaş grubunda olanlar 3.90 ortalama ile yönetimin tutumu, 3.84 ortalama yönetimin davranışı, 3.37 ortalama ile güvenlik önceliği, 3.87 ortalama ile güvenlik eğitimi alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahiptirler. 50 yaş ve üzerinde olanlar ise 4.05 ortalama ile güvenlik iletişimi, 4.66 ortalama ile güvenlik farkındalığı, 3.38 ortalama ile çalışanların katılımı alt boyutlarında, 18-29 yaş grubunda olanlar ise 3.01 ortalama ile raporlama kültürü, 2.2 ortalama ile kadercilik alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahiptirler.

Yaş durumu ile kadercilik alt boyutu arasında (p=0.011) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaş durumu ile diğer alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (p>0.05). (Çizelge 5.15)

H3 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H3 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.15:** Yaş durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		18-29 yaş arası (n=15)	30-39 yaş arası (n=18)	40-49 yaş arası (n=8)	50 ve üzeri (n=12)	Toplam (n=53)	F	p
Yönetimin tutumu	Ort	3,6167	3,4861	3,9063	3,625	3,6179	,522	,669
	ss	0,63994	1,00905	0,4617	0,74239	0,77924		
Yönetimin davranışı	Ort	3,3333	3,3056	3,8438	3,5	3,4387	,863	,467
	ss	0,88472	1,01661	0,29693	0,723	0,84054		
Güvenlik önceliği	Ort	3,2167	3,1667	3,375	3,3125	3,2453	,283	,837
	ss	0,58146	0,66972	0,4432	0,62272	0,59341		
Güvenlik iletişimi	Ort	3,3067	3,3556	3,5	4,05	3,5208	2,063	,117
	ss	0,88112	1,06175	0,65027	0,51962	0,8826		
Güvenlik eğitimi	Ort	3,4	3,5833	3,875	3,6875	3,5991	,697	,558
	ss	0,8854	0,87026	0,51755	0,65821	0,78192		
Güvenlik farkındalığı	Ort	4,2	4,2	4,225	4,6667	4,3094	2,090	,114
	ss	0,63246	0,56983	0,49497	0,49237	0,57988		
Çalışanların katılımı	Ort	3,3833	3,4444	3,3438	3,6875	3,467	,378	,770
	ss	0,8756	0,94929	0,76692	0,69188	0,83499		
Raporlama kültürü	Ort	3,0133	2,7556	2,7875	2,25	2,7189	2,783	,051
	ss	0,72788	0,58332	0,76427	0,75015	0,72697		
Kadercilik	Ort	2,2	1,5889	1,875	1,1	1,6943	4,101	,011
	ss	1,20238	0,75917	0,61354	0,34641	0,90435		
Güvenlik kültürü	Ort	3,2726	3,1556	3,3278	3,1704	3,218	,365	,778
	ss	0,35945	0,56666	0,33296	0,48772	0,45781		



Sektörde çalışma durumu ile güvenlik kültürü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=743$ ).

Sektörde çalışma duyumuna göre 11-15 yıl arası çalışmaya sahip olanlar 3,97 ortalama ile yönetimin tutumu, 3,63 ortalama ile yönetimin davranışı, 3,80 ortalama ile güvenlik iletişimi, 3,94 ortalama ile güvenlik eğitimi, 4,44 ortalama ile güvenlik farkındalığı alt boyutlarında, 19 yıl ve üzerinde sektörde çalışanlar 3,42 ortalama ile güvenlik önceliği, 3,63 ortalama ile çalışanların katılımı alt boyutlarında, 1-5 yıl arası sektörde çalışanlar ise 1,94 ortalama ile kadercilik boyutunda en yüksek ortalamaya sahiptirler.

Sektörde çalışma yılına göre güvenlik kültürü alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Çizelge 5.16)

H4 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile sektörde çalışma durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H4 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.16:** Sektörde çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		1 yıldan az (n=4)	1-5 yıl arası (n=18)	6-10 yıl arası (n=9)	11-15 yıl arası (n=9)	19 yıl ve üzeri (n=13)	Toplam (n=53)	F	p
Yönetimin tutumu	Ort	3,6875	3,5139	3,4722	3,9722	3,5962	3,6179	,616	,653
	ss	,68845	1,00905	,71200	,47507	,67344	,77924		
Yönetimin davranışı	Ort	2,8750	3,3889	3,4722	3,6389	3,5192	3,4387	,608	,659
	ss	1,49304	1,08879	,44096	,39747	,66506	,84054		
Güvenlik önceliği	Ort	3,0000	3,1667	3,1111	3,3889	3,4231	3,2453	,775	,547
	ss	,40825	,56880	,76149	,48591	,62404	,59341		
Güvenlik iletişimi	Ort	2,5500	3,5556	3,2889	3,8000	3,7385	3,5208	1,922	,122
	ss	1,22610	,93445	,98545	,67082	,59096	,88260		
Güvenlik eğitimi	Ort	3,0000	3,5417	3,5278	3,9444	3,6731	3,5991	1,107	,364
	ss	1,42887	,81009	,61802	,69347	,64051	,78192		
Güvenlik farkındalığı	Ort	4,2500	4,2778	4,1778	4,4444	4,3692	4,3094	,280	,889
	ss	,25166	,67611	,52387	,49777	,64211	,57988		
Çalışanların katılımı	Ort	3,2500	3,4583	3,1944	3,6111	3,6346	3,4670	,486	,746
	ss	1,36931	,92056	,79822	,66275	,71891	,83499		
Raporlama kültürü	Ort	2,9000	2,9222	2,6444	2,7222	2,4308	2,7189	,944	,447
	ss	,75277	,77350	,60645	,49694	,85087	,72697		
Kadercilik	Ort	1,5000	1,9444	1,8444	1,3778	1,5231	1,6943	,834	,510
	ss	,38297	1,03539	1,09899	,49441	,88896	,90435		
Güvenlik kültürü	Ort	3,0278	3,2802	3,1037	3,3185	3,2000	3,2180	,490	,743
	ss	,32679	,51086	,42630	,33592	,52899	,45781		

Kurumda çalışma süresi ile güvenlik kültürü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (p=,155).

1-5 yıl arasında kurumda çalışanlar 4,40 ortalama ile güvenlik farkındalığı alt boyutunda diğer çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip iken, 19 yıl ve üzerinde kurumda çalışanlar diğer tüm alt boyutlarda en yüksek ortalama sahiptirler.

Kurumda çalışma yılına ile güvenlik önceliği alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (p=,028). (Çizelge 5.17)

H5 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile kurumda çalışma durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H5 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.17:** Kurumda çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		1 yıldan az (n=10)	1-5 yıl arası (n=28)	6-10 yıl arası (n=6)	11-15 yıl arası (n=4)	19 yıl ve üzeri (n=15)	Toplam (n=53)	F	p
Yönetimin tutumu	Ort	3,5000	3,5446	3,6250	3,8750	4,0500	3,6179	,593	,669
	ss	,65617	,93555	,34460	,47871	,57009	,77924		
Yönetimin davranışı	Ort	3,0750	3,4286	3,5417	3,5000	4,0500	3,4387	1,174	,334
	ss	,95051	,93258	,18819	,35355	,57009	,84054		
Güvenlik önceliği	Ort	2,9000	3,2589	3,0833	3,4375	3,9000	3,2453	2,983	,028
	ss	,50277	,52916	,78528	,31458	,60208	,59341		
Güvenlik iletişimi	Ort	3,1800	3,6143	3,5667	3,1500	3,9200	3,5208	,879	,483
	ss	,96816	,90091	,99933	,50000	,64187	,88260		
Güvenlik eğitimi	Ort	3,1250	3,5714	3,7917	4,0000	4,1500	3,5991	2,057	,101
	ss	,84369	,75110	,48520	,79057	,78262	,78192		
Güvenlik farkındalığı	Ort	4,3000	4,4071	4,1667	3,8500	4,3200	4,3094	,912	,464
	ss	,42426	,65202	,42740	,47258	,62610	,57988		
Çalışanların katılımı	Ort	3,2750	3,5089	3,1667	3,3750	4,0500	3,4670	,963	,437
	ss	,88545	,84020	,75277	,92421	,71589	,83499		
Raporlama kültürü	Ort	2,7000	2,6429	2,5833	2,9500	3,1600	2,7189	,674	,613
	ss	,77028	,70994	,72778	,62450	,90167	,72697		
Kadercilik	Ort	1,6400	1,5286	1,9667	1,8500	2,2800	1,6943	,929	,455
	ss	1,10272	,73679	1,32916	,34157	1,08259	,90435		
Güvenlik kültürü	Ort	3,0333	3,2016	3,1815	3,2889	3,6667	3,2180	1,744	,155
	ss	,28153	,47101	,41178	,49591	,55377	,45781		

Kurumdaki görev ile güvenlik kültürü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (p=199).

Kurumda tekniker olarak çalışanlar 4,70 ortalama ile güvenlik farkındalığı, 3,93 ortalama ile çalışanların katılımı alt boyutlarında, kurumda diğer çalışanlar (ofis elamanı, şoför, şantiye bekçisi) 3,25 ortalama ile raporlama kültürü, 2,54 ortalama ile kadercilik alt boyutlarında diğer çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahiptirler.

Kurumdaki görev durumu ile raporlama kültürü (p=0,06) ve kadercilik alt boyutu (p=,000) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. (Çizelge 5.18)

H6 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile kurumdaki görev durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H6 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.18:** Kurumdaki görev durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		Taşeron (n=15)	Mühendis (n=4)	Tekniker (n=6)	Usta (n=7)	İşçi (10)	Diğer (n=11)	Toplam (n=53)	F	p
Yönetimin tutumu	Ort	3,5333	4,3125	4,2500	3,3214	3,4750	3,4545	3,6179	2,003	,095
	ss	,66726	,37500	,31623	,40089	,83707	1,07714	,77924		
Yönetimin davranışı	Ort	3,4500	3,9375	3,5833	3,3929	3,3000	3,3182	3,4387	,397	,848
	ss	,92678	,42696	1,31972	,24398	,63246	1,00057	,84054		
Güvenlik önceliği	Ort	3,1667	3,6875	3,4167	3,0714	3,0250	3,4091	3,2453	1,181	,333
	ss	,42956	,23936	,54006	,49401	,53294	,89633	,59341		
Güvenlik iletişimi	Ort	3,0133	4,1500	3,4667	3,8571	3,8000	3,5455	3,5208	1,978	,099
	ss	,80876	,57446	1,33066	,49952	,94751	,69909	,88260		
Güvenlik eğitimi	Ort	3,5333	3,9375	3,3333	3,4643	3,4750	3,9091	3,5991	,728	,606
	ss	,82303	,47324	1,34784	,22493	,67134	,76871	,78192		
Güvenlik farkındalığı	Ort	4,0533	4,4000	4,7000	4,5714	4,5200	4,0545	4,3094	2,412	,050
	ss	,43731	,46188	,39497	,53452	,60516	,69334	,57988		
Çalışanların katılımı	Ort	3,0500	3,9375	3,9583	3,2143	3,5250	3,7045	3,4670	1,880	,116
	ss	1,02295	,31458	,62082	,30375	,75875	,87191	,83499		
Raporlama kültürü	Ort	2,8867	2,6750	2,7667	2,1429	2,2700	3,2545	2,7189	3,818	,006
	ss	,66854	,09574	,68605	,12724	,69929	,80045	,72697		
Kadercilik	Ort	1,9333	1,5500	1,3667	1,0000	1,1400	2,5455	1,6943	5,670	,000
	ss	,70373	,44347	,40825	0,00000	,32728	1,31176	,90435		
Güvenlik kültürü	Ort	3,1556	3,4889	3,3222	2,9873	3,0667	3,4323	3,2180	1,528	,199
	ss	,46188	,29088	,43016	,16222	,46813	,55488	,45781		

Çizelge 5.19 iş kazası geçirme durumu ile güvenlik kültürü algısı görülmektedir.

İş kazası geçirenler 3,51 ortalama ile yönetimin davranışı, 3,63 ortalama ile güvenlik iletişimi, 4,47 ortalama ile güvenlik farkındalığı alt boyutlarında iş kazası geçirmeyenlere göre daha yüksek ortalama sahiptir.

İş kazası geçirme durumu ile güvenlik kültürü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir ( $p=283$ ).

İş kazası geçirme durumu ile güvenlik kültürü algısı alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir ( $p>,005$ )

H7 hipotezi desteklenmektedir. “Güvenlik kültürü algısı ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H7 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.19:** İş kazası durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Yönetimin tutumu	Evet	17	3,6029	,67349	-,095	,924
	Hayır	36	3,6250	,83345		
Yönetimin davranışı	Evet	17	3,5147	,48791	,449	,655
	Hayır	36	3,4028	,96784		
Güvenlik önceliği	Evet	17	3,1471	,55943	-,826	,413
	Hayır	36	3,2917	,61091		
Güvenlik iletişimi	Evet	17	3,6353	,72193	,646	,521
	Hayır	36	3,4667	,95379		
Güvenlik eğitimi	Evet	17	3,3824	,46869	-1,399	,168
	Hayır	36	3,7014	,87997		
Güvenlik farkındalığı	Evet	17	4,4706	,57854	1,403	,167
	Hayır	36	4,2333	,57271		
Çalışanların katılımı	Evet	17	3,3088	,60936	-,947	,348
	Hayır	36	3,5417	,92099		
Raporlama kültürü	Evet	17	2,4706	,58391	-1,742	,088
	Hayır	36	2,8361	,76500		
Kadercilik	Evet	17	1,3647	,78497	-1,867	,068
	Hayır	36	1,8500	,92505		
Güvenlik kültürü	Evet	17	3,1190	,35398	-1,084	,283
	Hayır	36	3,2648	,49708		

## 5.4 İş Tatminine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılanlar içsel doyum alt ölçeğinde tüm sorulara memnun oldukları cevabını vermişlerdir.

**Çizelge 5.20: İçsel İş Doyumu**

Minnesota İş Doyumu Ölçeği		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Ort	ss
İçsel Doyum	1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	F 5	7	11	25	5	3,33	1,12563
	% 9.4	13.2	20.8	47.2	9.4			
	2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	F 4	6	5	29	9	3,62	1,13046
	% 7.5	11.3	9.4	54.7	17.0			
	3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	F 2	1	6	34	10	3,92	,85145
	% 3.8	1.9	11.3	64.2	18.9			
	4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	F 3	2	4	36	8	3,83	,93512
	% 5.7	3.8	7.5	67.9	15.1			
	7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	F 1	1	5	30	16	4,11	,80049
	% 1.9	1.9	9.4	56.6	30.2			
	8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	F 4	1	9	27	12	3,79	1,06263
	% 7.5	1.9	17.0	50.9	22.6			
	9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	F 2	2	2	34	13	4,01	,88775
	% 3.8	3.8	3.8	64.2	24.5			
	10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	F 3	3	8	32	7	3,69	,97241
	% 5.7	5.7	15.1	60.4	13.2			
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	F 3	4	7	31	8	3,69	1,01119	
% 5.7	7.5	13.2	58.5	15.1				
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	F 4	12	12	20	5	3,18	1,12757	
% 7.5	22.6	22.6	37.7	9.4				
16. Çalışma şartları yönünden	F 3	12	7	25	6	3,35	1,12821	
% 5.7	22.6	13.2	47.2	11.3				
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	F 2	8	8	24	11	3,64	1,09359	
% 3.8	15.1	15.1	45.3	20.8				

Araştırmaya katılanlar dışsal tatmin sorularından “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” sorusuna %34’ü, “Terfi imkânının olması yönünden” sorusuna %45.3’ü memnun olmadığını belirtmişlerdir. Diğer dışsal doyum sorularından memnun oldukları görülmektedir.

**Çizelge 5.21: Dışsal İş Doyumu**

Minnesota İş Tatmini Ölçeği		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Ort	ss
Dışsal Doyum	5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	F 6	3	9	24	11	3.58	1,21582
		% 11.3	5.7	17.0	45.3	20.8		
	6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	F 1	8	12	23	9	3.58	1,000831
		% 1.9	15.1	22.6	43.4	17.0		
	12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	F 3	9	9	24	8	3.47	1,11982
		% 5.7	17.0	17.0	45.3	15.1		
	13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	F 7	18	8	15	5	2.86	1,24093
		% 13.2	34.0	15.1	28.3	9.4		
	14. Terfi imkânının olması yönünden	F 3	24	11	10	5	2.81	1,11038
		% 5.7	45.3	20.8	18.9	9.4		
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	F 2	4	6	34	7	3.75	0,91789	
	% 3.8	7.5	11.3	64.2	13.2			
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	F 4	10	6	27	6	3.39	1,14924	
	% 7.5	18.9	11.3	50.9	11.3			
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	F 3	2	5	37	6	3.77	0,91234	
	% 5.7	3.8	9.4	69.8	11.3			

## 5.5 İş Tatmininin Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Erkekler kadınlara göre 3.62 ortalama ile daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. İş doyumunu alt ölçeği olan dışsal ve içsel alt boyutlarda erkekler sırasıyla 3.50 ve 3.71 ortalama ile kadınlara oranla daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar.

Cinsiyet ile iş doyumunu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. ( $p=,277$ ) (Çizelge 5.22)

H8 hipotezi desteklenmektedir. “ İş tatmini ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H8 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.22:** Cinsiyete göre iş doyumunu

	Cinsiyet	N	Ort	ss	t	p
İçsel	Kadın	12	3,5972	,88680	-,517	,607
	Erkek	41	3,7114	,60038		
Dışsal	Kadın	12	3,0625	1,14254	-1,770	,083
	Erkek	41	3,5061	,61995		
Toplam İş Doyumu	Kadın	12	3,3833	,96232	-1,098	,277
	Erkek	41	3,6293	,58191		

İş doyumunu ile eğitim durumu istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=,681$ ).

Yüksek lisans ve doktora mezunları diğer mezunlara göre 4.06 ortalama ile daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını, 4.22 ortalama ile içsel, 3.83 ortalama ile ise dışsal ortalamaya sahiptirler.

Eğitim durumu ile iş doyumunu alt ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.23)

H9 hipotezi desteklenmektedir. “ İş tatmini ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H9 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.23:** Eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		İlkokul (n:12)	Ortaokul (n:9)	Lise (n:13)	Üniversite (n:16)	Yüksek Lisans Doktora (n:3)	Toplam (n:53)	F	p
İçsel	Ort	3,5903	3,7963	3,6282	3,6406	4,2222	3,6855	,631	,643
	ss	0,29614	0,52887	0,6672	0,91526	0,67871	0,6678		
Dışsal	Ort	3,1771	3,5	3,4808	3,3828	3,8333	3,4057	,531	,713
	ss	0,4474	0,60273	0,89537	0,94259	1,04083	0,77905		
Toplam	Ort	3,425	3,6778	3,5692	3,5375	4,0667	3,5736	,576	,681
İş doyumu	ss	0,34345	0,54664	0,7398	0,87987	0,80984	0,6835		

İş doyumunu ile yaş durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (p=341).

40-49 yaş grubunda olanlar diğer yaş gruplarına göre 3.93 ortalama ile daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını, 4.06 ortalama ile içsel, 3.75 dışsal ortalama ile diğer yaş gruplarına daha yüksek ortalama sahiptirler.

Yaş durumu ile iş doyumunu alt ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir (p>0,05) (Çizelge 5.24)

H10 hipotezi desteklenmektedir. “ İş tatmini ile yaş durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur” H10 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.24:** Yaş durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		18-29 yaş arası (n=15)	30-39 yaş arası (n=18)	40-49 yaş arası (n=8)	50 ve üzeri (n=12)	Toplam (n=53)	F	p
İçsel	Ort	3,5722	3,5417	4,0625	3,7917	3,6855	,252	,252
	ss	,67323	,80453	,49552	,45574	,66780		
Dışsal	Ort	3,1833	3,4306	3,7500	3,4167	3,4057	,931	,433
	ss	,86843	,76242	,90139	,58225	,77905		
Toplam İş doyumu	Ort	3,4167	3,4972	3,9375	3,6417	3,5736	,341	,341
	ss	,70652	,76801	,64628	,50129	,68350		



İş doyumu ile sektörde çalışma durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=,388$ ).

Sektörde 1 yıldan daha az sürede çalışanlar 3.97 ortalama ile diğer yıllara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. 1 yıldan daha az sürede çalışanlar 4.04 ortalama içsel, 3.87 ortalama ile daha fazla dışsal doyuma sahiptirler.

Sektörde çalışma durumu ile iş doyumu alt ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ) (Çizelge 5.25)

H11 hipotezi desteklenmektedir. “İş tatmini ile sektörde çalışma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H11 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.25:** Sektörde çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		1 yıldan az (n=4)	1-5 yıl arası (n=18)	6-10 yıl arası (n=9)	11-15 yıl arası (n=9)	19 yıl ve üzeri (n=13)	Toplam (n=53)	F	p
İçsel	Ort	4,0417	3,5278	3,5000	3,7778	3,8590	3,6855	,969	,433
	ss	,56724	,95486	,40612	,37034	,46321	,66780		
Dışsal	Ort	3,8750	3,2292	3,1806	3,5833	3,5385	3,4057	,993	,421
	ss	,14434	1,02115	,69065	,63122	,60248	,77905		
Toplam İş doyumu	Ort	3,9750	3,4083	3,3722	3,7000	3,7308	3,5736	1,057	,388
	ss	,38622	,94484	,48161	,45962	,51297	,68350		

İş doyumu ile kurumda çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=,156$ ).

Kurumda 19 yıl ve üzerinde çalışanlar 4.19 ortalama ile kurumda diğer çalışma yılına sahip olanlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. 19 yıl ve üzerinde kurumda çalışanlar 4.26 ortalama ile içsel, 4.07 ortalama ile dışsal iş doyumuna daha fazla sahiptirler.

Kurumda çalışma yılına ile iş doyumu alt ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Çizelge 5.26)

H12 hipotezi desteklenmektedir. “İş tatmini ile kurumda çalışma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H12 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.26:** Kurumda çalışma durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		1 yıldan az (n=10)	1-5 yıl arası (n=28)	6-10 yıl arası (n=6)	11-15 yıl arası (n=4)	19 yıl ve üzeri (n=15)	Toplam (n=53)	F	p
İçsel	Ort	3,6500	3,5685	3,6389	3,9375	4,2667	3,6855	1,355	,264
	ss	,53691	,78831	,32347	,27534	,42246	,66780		
Dışsal	Ort	3,4375	3,2232	3,2708	3,9688	4,0750	3,4057	2,026	,106
	ss	,66732	,83289	,62957	,54367	,59029	,77905		
Toplam İş doyumunu	Ort	3,5650	3,4304	3,4917	3,9500	4,1900	3,5736	1,744	,156
	ss	,55630	,77547	,40917	,38079	,47880	,68350		

İş doyumunu ile kurumdaki görev durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=,149$ ).

Kurumda görev yapan mühendisler 4.01 ortalama ile diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Mühendisler içsel iş doyumunda 4.12 ortalama ile dışsal iş doyumunun da ise 3.84 ortalama ile diğer çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

Kurumdaki görev durumu ile iş doyumunu alt ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Çizelge 5.27)

H13 hipotezi desteklenmektedir. “ İş tatmini ile kurumdaki görev durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H13 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.27:** Kurumdaki görev durumuna göre güvenlik kültürü algısı

		Taşeron (n=15)	Mühendis (n=4)	Tekniker (n=6)	Usta (n=7)	İşçi (10)	Diğer (n=11)	Toplam (n=53)	F	p
İçsel	Ort	3,3500	4,1250	3,8750	3,5595	3,6750	3,9697	3,6855	1,771	,137
	ss	,97854	,28464	,37914	,32172	,52770	,44919	,66780		
Dışsal	Ort	3,1000	3,8438	3,7292	3,1964	3,3375	3,6818	3,4057	1,360	,256
	ss	1,01242	,49345	,49000	,44987	,56841	,84662	,77905		
Toplam İş doyumunu	Ort	3,2500	4,0125	3,8167	3,4143	3,5400	3,8545	3,5736	1,718	,149
	ss	,95056	,36372	,39455	,36710	,53062	,58071	,68350		

İş doyumunu ile iş kazası geçirme durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p=,718$ ).

İç kazası geçirmeyenler 3.59 ortalama ile iş kazası geçirenlere oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. İş kazası geçirmeyenler 3.70 ortalama ile içsel, 3.43 ortalama ile iş kazası geçirmeyenlerde göre daha fazla dışsal iş doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir.

İş kazası geçirme durumu ile iş doyumunu alt ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ )

H14 hipotezi desteklenmektedir. “ İş tatmini ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur” H14 hipotezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.28:** İş kazası durumuna göre iş doyumunu

		N	Ort	ss	t	p
İçsel	Evet	17	3,6471	,47829	-,286	,776
	Hayır	36	3,7037	,74627		
Dışsal	Evet	17	3,33	,55157	-,430	,669
	Hayır	36	3,43	,87142		
Toplam İş doyumunu	Evet	17	3,5235	,48352	-,363	,718
	Hayır	36	3,5972	,76513		

## 5.6 Güvenlik Kültürü Algısı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Güvenlik kültürü algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar neticesinde güvenlik kültürü ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,638$ ,  $p\leq 0,01$ ).

Güvenlik kültürü algısı alt ölçeği güvenlik farkındalığı ile iş doyumunu arasında ( $r=187$ ,  $p>0,05$ ), içsel iş doyumunu alt ölçeği ( $r=176$ ,  $p>0,05$ ) ve dış iş doyumunu alt ölçeği ( $r=184$ ,  $p>0,05$ ) arasında zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güvenlik kültürü algısı alt ölçeği kadercilik ile iş doyumunu arasında ( $r=,030$ ,  $p>0,05$ ), içsel iş doyumunu alt ölçeği ( $r=,005$ ,  $p>0,05$ ) ve dış iş doyumunu alt ölçeği ( $r=058$ ,  $p>0,05$ ) arasında zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güvenlik kültürü algısı ile içsel iş doyumunu alt ölçeği arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=637$ ,  $p\leq 0,01$ ). Güvenlik kültürü algısı ile dışsal iş doyumunu alt ölçeği arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=579$ ,  $p\leq 0,01$ ).

Ana hipotezimiz olan “İş sağlığı ve güvenlik kültürünün iş tatminine pozitif etkisi vardır” tezi kabul edilmektedir.

**Çizelge 5.29:** Güvenlik Kültürü ve İş Doyumu İlişkisi

		Güvenlik Kültürü	İş Doyumu	İçsel	Dışsal
Güvenlik Kültürü	PC	1	,638**	,637**	,579**
	P		,000	,000	,000
Yönetimin tutumu	PC	,666**	,518**	,536**	,447**
	P	,000	,000	,000	,001
Yönetimin davranışı	PC	,766**	,463**	,487**	,389**
	P	,000	,000	,000	,004
Güvenlik önceliği	PC	,737**	,434**	,430**	,399**
	P	,000	,001	,001	,003
Güvenlik iletişimi	PC	,614**	,527**	,580**	,409**
	P	,000	,000	,000	,002
Güvenlik eğitimi	PC	,696**	,463**	,484**	,393**
	P	,000	,000	,000	,004
Güvenlik farkındalığı	PC	,165	,187	,176	,184
	P	,237	,180	,208	,187
Çalışanların katılımı	PC	,651**	,652**	,672**	,566**
	P	,000	,000	,000	,000
Raporlama kültürü	PC	,594**	,211	,165	,251
	P	,000	,129	,237	,070
Kadercilik	PC	,437**	,030	,005	,058
	P	,001	,833	,969	,680
Toplam İş doyumunu	PC	,638**	1	,969**	,948**
	P	,000		,000	,000
İçsel	PC	,637**	,969**	1	,839**
	P	,000	,000		,000
Dışsal	PC	,579**	,948**	,839**	1
	P	,000	,000	,000	

\*p≤0,05 \*\*p≤0,01, PC: Pearson korelasyon

### 5.7 Güvenlik Kültürü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi

Çizelge 4.30’da güvenlik kültürü algısının iş doyumuna etkisi verilmiştir. Çizelgede bağımlı değişkenimiz iş doyumunu, bağımsız değişkenimiz ise güvenlik kültürü algısıdır. R güvenlik kültürü algısının iş doyumunu açıklama yüzdesini verir. Çizelge incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,05). Güvenlik kültürü ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. R<sup>2</sup> incelendiğinde güvenlik kültürünün iş doyumuna %39.5 oranında etkisi olduğu görülmektedir. Güvenlik kültürü algısının bir birimlik artışı iş doyumununun 0.1692 birim

yükselmesine yol açacaktır. Beta değerlerine bakılarak güvenlik kültürü algısının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 5.30:** Güvenlik Kültürü Algısının İş Doyumuna Etkileri

<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Bağımlı Değişken=İş Doyumu</b>	
	Beta	t
Güvenlik Kültürü	,638	5,910
R	,638	
R <sup>2</sup> (Belirleyicilik katsayısı)	,395	
F (önem düzeyi)	34,298	
B (regresyon ağırlığı)	1,692	
p	,000	



## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda güvenlik kültürü algısı ile güvenlik kültürü alt boyutları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle güvenlik kültürü algısı ile yöneticilerin tutumları ve davranışları, güvenlik iletişimi, raporlama kültürü, işgörenlerin İSG'ye verdikleri öncelik ve önem arasında güçlü bir etkileşim bulunmaktadır.

Kadınların çalışanların algıları erkeklere oranla daha fazladır. Kadercilik alt boyutunda erkeklerin ortalaması kadınlara göre daha düşüktür. Kadınlar erkeklere göre iş kazalarının bir kader olgusu içinde gerçekleştiği görüşüne sahiptirler.

Eğitim durumuna göre yüksek lisans ve doktora mezunları daha yüksek güvenlik ortalamasına sahiptirler. Eğitim durumu yükseldikçe güvenlik kültürü algısı da yükselmektedir. Eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara güvenlik ile ilgili eğitimlerin daha sık verilmesi gerekmektedir.

Sektörde ve kurumda 19 yıl ve üzeri çalışanlar daha yüksek güvenlik kültürü algısına sahiptirler. Bu da bize iş tecrübesi yükseldikçe algının da yükseliş göstermektedir. Bunun nedeni ise sektörde tecrübeli çalışanların güvenlikle ilgili bilgilerinin tecrübesiz olanlara göre daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

İş kazası geçirmeyenler iş kazasına uğrayanlara göre daha yüksek güvenlik kültürü algısına sahiptirler.

Erkekler kadınlara göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahiptirler. Kadınların erkeklere göre inşaat sektöründe iş tatmin duyguları daha azdır.

Yüksek lisans ve doktora mezunları daha yüksek iş tatmin düzeyine sahiptirler. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmin de yükselmektedir.

Sektörde ve kurumda 19 yıl ve üzerinde çalışanlar daha yüksek iş tatmin duygusuna sahiptirler.

İş kazası geçirmeyenler geçirenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.

Korelasyon analizi sonucunda güvenlik kültürü algısı ile iş tatmini arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Güvenlik kültürü algısı yükseldikçe iş tatmin duygusu da yükselmektedir.





## KAYNAKLAR

- Adal, Z.** (1995). "İş Kazalarına Yol Açan Etkenler". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1).
- Akgündüz, S.**, (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir
- Akıncı, Z.**, (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*: 4: 1-25. Antalya.
- Aksoy, C.**, (1982). İş Kazaları: Tanımı, O nemi, Nedenleri, *İş Kazalarını Önleme Semineri*, MPM Yayınları: 261, s. 20, Ankara.
- Aktay, N.**, (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki. *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı*, İstanbul.
- Alkış, H., Yüksek, Ö.**, (2009), Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):212-236.
- Altay, S.**, (2015). *Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: İş Sağlığı Ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum.
- Altınel, H.**, (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Detay Yayıncılık. Ankara
- Altınkurt, Y., Kürşad, Y., ve Evrim, E.**, (2014), Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Motivasyonları, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1):48-62.
- Arpat, B.**, (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü – Denizli İli Örneği*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri (Doktora Tezi). Sakarya.
- Aşan, Ö.**, (2001). "Motivasyon", *Yönetim ve Organizasyon*. Der. Güney, Salih, 225-255, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Aşık Akşit N.**, (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467:31-51
- Atan, M., Cam, E., Çelik, E., Yazar Arslan, B., Boz Eravcı, D.**, (2017). Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi*. Ankara.
- Ateş, G.**, (2005). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya.

- Ayan, B.**, (2008). *İşletmelerde Eğitimin Çalışanlar Üzerindeki İş Tatmini: Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul
- Aygen, O.**, (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). Isparta
- Başaran, İ.**, (2000). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E.** (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın. İstanbul.
- Baysal, A. C.**, (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. Avcıol Basım Yayın. İstanbul.
- Bilen, A.**, (2008). *ürkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Bilgiç, R.**, (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*. 132 (5), 549-557.
- Bilim, A., Çelik, O. N.**, (2018). Türkiye'deki İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Değerlendirmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 7(2). 725-731
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ.**, (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1):1-18.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt İ.**, (2008), "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1),1-18.
- Budak, A.**, (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal Ve Nato Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir
- Camkurt M. Z.**, (2007). İşyeri Çalışma Sistemi Ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25(6), 80-106
- Can, H.**, (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi. Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.** (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Dördüncü Baskı. Siyasal Kitabevi, Ankara
- Ceylan, A.**, (1998). *Örgütsel Davranış*, GYTE Matbaası, İstanbul.
- Choudhry, R.M., D. Fang, S. Mohamed** (2007), "The Nature of Safety Culture: A Survey of The State-Of-The-Art", *Safety Science*, 45:993-1012.
- Cooper MD.** (1998). *Improving safety culture: A practical guide*. John Wiley and Sons, Chichester.
- Cooper MD.** (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science* 36:111-136.
- Coşkun, B.**, (2007), *Türkiye' de İşçi ve İşverenlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Cox S., R. Flin** (1998), "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", *Work and Stress*, 12(3), 189-201.
- Çakmak, B.**, (2016). *Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği*. Konya: Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). Konya

- Çalışır H.**, (2012). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler örneği*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi A.B.D. Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Çalışkan, Z.**, (2005), İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 4(1):9-18.
- Çekinmez, A.**, (2018). *Öğretmenlerin Okul İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul
- Çelik, E.**, (2014). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Doktora Tezi). Ankara.
- Çetindağ, S.**, (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi Ve Mevzuattaki Güncel Durum. *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 26-28
- Çınar, N.**, (2012). *Kalite Yönetimi Sistemine Sahip Hastanelerde Mesleki Yaralanmalar ile Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişkinin Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Geliştirme ve Akreditasyon Programı (Yüksek Lisans Tezi). İzmir
- Çınar, O.**, (1999). *Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kedinin Geliştirme (Elektronik ve Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi). Erzurum.
- Çiçek, B.**, (2016). *Hastanelerde Kurum Ev İdaresi Personeli Perspektifinden İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Ve Güvenlik Kültürüne İlişkin Algı Düzeylerinin Belirlenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)**; (1995), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı Yayınları: 60, Ankara.
- Demir S.**, (2010). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi) Ankara.
- Demirbilek S., Pazarlıoğlu, M. V.** (2007). Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 44(509).81-91
- Demirbilek T.**, (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul
- Demirbilek, T.**, (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. Legal Yayıncılık. İzmir.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T.** (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Dil, M.**, (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya.
- Dizdar, E. N.**, (2001) Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, *TTB. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2(7):26-31
- Doğanlı, S. O.**, (2015). *Acil Servise İş Kazası Nedeniyle Başvuran Hastalarda Dikkat Eksikliği Ve Hiperaktivite Bozukluğu İlişkinin Değerlendirilmesi*, Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi, (Uzmanlık Tezi). Denizli.

- Dursun S.**, (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bursa.
- Dursun S.**, (2013). Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 3(2):61-75
- Erdem, A. R.**, (1997), İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3:68-76.
- Erdil, O., ve Keskin, H.** (2005). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(5), 7-21.
- Erdoğan, İ.**, (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1996.
- Eren, E.** (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Yedinci Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Eren, E.**, (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E.**, (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergincan, T.**, (2010). *Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). İzmir
- Erzincanlı, Y.**, (2018). *Örgütsel Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Gadd, S., Collins, A. M.** (2002). Safety Culture: a review of the literature. Health & Safety Laboratory (HSL)., 25.
- Geller, E S.** (1994), “Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture” *Professional Safety*, 39(9), 18–24.
- Gerek N.**, (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir, Anadolu Ü. Yayını.
- Gerek, N.**, (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gerekan, B., ve Pehlivan, A.**, (2010), “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1):29-54.
- Goetsch, D. L.**, (2011). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (7th Edition). Prentice Hall.
- Gordon, J. R.**, (1999). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Guldenmund, F.**, (2010), “(Mis) Understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management”, *Risk Analysis*, 30(10):1466-1480.
- Guldenmund, F.W.** (2000), “The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research”, *Safety Science*, 34, 215–257.
- Günbayı, İ.**, (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Özen Yayıncılık. Ankara.
- Gündoğdu, M.**, (2016). *İş Sağlığı-Güvenliği ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul ve Erzurum Uygulaması*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum
- Hoş, C., Oksay, A.**, (2015), “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, ss.1-24.

- International Atomic Energy Agency [IAEA].** (1991). Safety Culture. International Safety Advisory Group. Safety Series 75- INSAG-4, Vienna.
- İşler, M. C.,** (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. *T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü* Ankara
- Judge, T. A., and Ilies, R.** (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Kalkızoğlu, S.,** (2018). *Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü Ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama.* Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya
- Kantar, H.** (2008). *İşletmede Motivasyon.* İstanbul: Kumsaati Yayıncılık.
- Karaağaç, T.,** (2018). *Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma.* Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı (Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- Karadavut, A.,** (2018). *İş Tatmini Ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması,* Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon.
- Karadeniz O.,** (2012), Dünya’da ve Türkiye’de İş kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.8, S.34, İstanbul
- Karcioğlu, F., Timuroğlu M. K., Çınar O.,** (2009), “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi”, *Yönetim*, 20(63):59-76.
- Kellegöz T.,** (2013). *Risk Analizi,* Ankara
- Keser, A.,** (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4:86.
- Keser, A.,** (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon,* 1. Bs., Bursa, Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım.
- Kesici, S.,** (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek.* Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). Denizli.
- Kılıç Y.,** (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki,* Fırat Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Elazığ.
- Kılıç, A.,** (2012). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri İle İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma).* Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). Ankara
- Kılınç, T.,** (2005). Çatışma İçinde Davranış Psikolojisi. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi,* 2005
- Kılış İ,** (2011). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği,* Sosyal Politika, (Ed: Aysel Tokol ve Yusuf Alper), 1. b., Dora Yayınları, s:194-218, Bursa
- Kılış, İ.,** (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği.* Bursa.

- Koç, T. S.,** (2015). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı (Yüksek Lisans Tezi). Antalya
- Koçel, T.,** (1998). *İşletme Yöneticiliği*. 6 bs. Beta Yayınları. İstanbul
- Koçel, T.,** (1999). *İşletme Yöneticiliği*. Yedinci Basım. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Köroğlu Ö.,** (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler. Enstitüsü. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı. (Doktora Tezi), Balıkesir.
- Kutunis, R. Ö.,** (2009). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Külağçioğlu, G.,** (1984). *İş Güvenliği*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir.
- Mearns, K., Whitekar, S.M., Flin, R.** (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments. *Safety Science*, 41, 641-680.
- Mercanlıoğlu, A. Ç.,** (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma, *Öneri Dergisi*, 10(37):121-138
- Müngen, U.,** (2008). İnşaat yönetimi 2. dönem kurs notları, İnşaat iş güvenliği. *TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul*, 3-4.
- Ofluoğlu, G.,** (1996). *İş Kazalarının Ekonomik Boyutları Özellikle Taşkömürü Madenciliği ve TTK Açısından*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi). Ankara
- Okan K.,** (1991). *İş Güvenliği*, Ankara.
- Oksay, A.,** (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Isparta
- Öğrüş Ildız, G.,** (2009). *İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini Ve Motivasyon İlişkisi*. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Doktora Tezi, Proje Yönetimi Programı. İstanbul.
- Önen, S. M., Kanayran, H. G.,** (2015), Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10):43-63.
- Özaslan, B. Ö.,** (2011), *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, (Doktora Tezi) İstanbul.
- Özaydın, M., Özdemir, M. ve Özdemir Ö.,** (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1):251-281.
- Özen, İ.,** (2016). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Özkalp, E.,** (2003). Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı. *Kamu-İş*, 16(2):1-26.

- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A. Ç., ve Acar, P.,** (2013), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özyurt, A.,** (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Reese, C.,** (2003). *Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach*, Lewis Publishers, Boca Raton.
- Ringdahl, L. H.** (2001) *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*.
- Ryan A.,** (2000). Shaping a safety culture, Queensland Mininig Industry *Health&Safety Conference*
- Saklan, A.,** (2010), *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.:* Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Saraç, Ç. K.,** (2016). *İş Sağlığı Ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmin İle İlişkisinin İncelenmesi*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetim Anabilim Dalı İşletme Yönetim Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Sevimli, F., ve Can, Ö. F.,** (2005), Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, 5(1):55-64.
- Sezgin, M.,** (2009). *İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). Manisa.
- Silah, M.,** (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Selim Kitapevi. Ankara.
- Sönmez, H.,** (2014). *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir.
- Spector, P.,** (200). *Industrial and Organizational Psychology*, New York, John Wiley & Sons Ltd, 2000.
- Şahal, E.,** (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne Ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri”* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Antalya
- Şahin C.,** (2018). *Çalışanlarda İş Kazası Riskine Yönelik Çalışma Ortamı Ve Demografik Değişkenlerin Belirleyici Etkisinin İncelenmesi*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Ve Sağlığı Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). İzmir
- Şeker, S., E.,** (2015), “Motivasyon Teorisi (Motivation Theory)” *YBS Ansiklopedisi*, 2(1):22-26.
- Şerifoğlu, U. K., ve Sungur, E.** (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *Yönetim*, 18(58), 41-50.
- Tanışman, İ.,** (2018). *İşletmelerde Eğitim Ve Geliştirme Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul
- Tanrıverdi, H., Paşaoğlu, S.,** (2014), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50):274-293.

- Taşdelen, N.**, (2000). *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).. İstanbul.
- Telman, N., ve Ünsal, P.**, (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık. İstanbul.
- Temel, C. D.**, (2017). *İnşaat İşçilerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Uygulama Ve Algılama Düzeyi*. Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Adana.
- Terzi, M.**, (2013). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Politikası İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesindeki İşletmelere Yönelik Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya.
- Tetik, R.**, (2018). *İnşaat Sektöründe İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep.
- Tınar, M.Y.** (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir.
- Tor, S.S.** (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. aramanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaman:.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J.** (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1),181-209.
- Tüzer, F.**, (2012). *İstanbul Genelinde İnşaat İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Ural, G.**, (2011). *Prof. Dr. Mazhar Osman Bakırköy Ruh Sağlığı Ve Sinir Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan İşçilerin İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler*. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi.). Kayseri.
- Urhan, S.**, (2014). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim (Dalı Yüksek Lisans Tezi). Denizli
- Ülker, G.**, (2006), Örgütlerde İş ve Yaşam Tatmini: Kamu Kurumu Analizi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(13):168-190.
- Vose D.**, (2008) *Risk Analysis: A Quantitative Guide*, Wiley
- Wiegmann, D. A.; Zhang, H.; von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A.** (2002) "A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research", *Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2*, Aviation Research Lab Institute of Aviation
- Wiegmann, Douglas A.; von Thaden, T.L. ve Gibbons, A.M.** (2007) "A review of safety culture theory and its potential application to traffic safety"1-16
- Yaman, Y.**, (2004). Mühendislik Eğitiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi. *I.Ulusal Mühendislik Kongresi*. İzmir.
- Yelboğa, A.**, (2007), Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.



- Yıldırım Yeşilniğdeli S.**, (2016). *İnşaat Sektöründe İş Kazalarının Oluşturduğu Maliyetler*. Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Antalya
- Yıldız, S., Kırgız S., Karagöz, Y.**, (2010). “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Kriz Ortamındaki Etkisinin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi”, SDÜ, İİBF, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Isparta,
- Yıldız, S., Yılmaz, M., ve Bakış, A.** (2015). Türk inşaat sektöründe güvenlik kültürü iş Güvenliği ilişkisi. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitapçığı*, İzmir.
- Yılmaz, R.**, (2018). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret Ve Eğitim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma*. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul
- Yiğit, A.**, (2008). *İş Güvenliği ve Sağlığı*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Yüce, S.**, (2017). *İnşaat Sektöründe İş Kazalarının Tipleri Ve Kazaların Azaltılmasına Yönelik Alınacak Önlemler*. Mersin Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi). Mersin
- Yüksel, İ.**, (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (3) 67-78
- Zhang DA, Wiegmann H, Von Thaden TL, Sharma G ve ark.** (2004). Safety culture: an integrative review. *International Journal of Aviation Psychology* 14: 117-123.
- Zopçuk, O.**, (2015). *İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Ölçümü: Küçük Ve Büyük Ölçekli Tekstil Ve Metal İşyerleri Uygulaması*. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği (Uzmanlık Tezi). Ankara.

### İnternet Kaynakları

- Url-1:** <[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4db9e9822ae0.42101706](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4db9e9822ae0.42101706)>
- Url-2:** <[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)>
- Url-3:** **Fleming M.**, Safety culture maturity model, The Keil Centre for the Health and Safety Executive (HSE), Edinburg, 2000. (<http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>)



## **EKLER**

**Ek-A:** Anket Formu





## Ek-A: Anket Formu

Aşağıdaki anketin amacı hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu yüzden anketin Herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olacaktır, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanıza ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hilal DUDU

### Cinsiyet

- Kadın  Erkek

### Eğitim Durumu

- İlkokul  Ortaokul  Lise  Üniversitesi  Yüksek Lisans/Doktora

### Yaş

- 18-29  30-39  40-49  40 ve üzeri

### Sektörde Çalışma Süresi

- 1 yıldan az  1-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 ve üzeri

### Kurumda Çalışma Süresi

- 1 yıldan az  1-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 ve üzeri

### Kurumdaki Görevi

- Taşeron  İş Güvenliği Uzmanı  Mühendis  
 Mimar  Tekniker  Usta  
 Kalma-Formen  İşçi  İş Makinesi Operatörü  
 Şantiye Bekçisi

### Hayatınız Boyunca İş Kazası Durumu

- Evet  Hayır

### Kurum İçinde İş Kazası Durumu

- Evet  Hayır

Meslek hayatınızda hiç ramak kala (iş kazasının olmamasına kapıya kalmış) bir olay yaşadınız mı?

- Evet  Hayır

MINNESOTA İŞ TATMINİ OLÇEĞİ

	Hüç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

## GUVENLIK KULTURU OLÇEĞİ

	Hiz Kabuluyorum	Kabuluyorum	Kısmen Kabuluyorum	Kabuluyorum	Tamamen Kabuluyorum
1. Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.					
2. Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler.					
3. Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.					
4. Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.					
5. Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.					
6. Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik komularında öncülük etmektedirler.					
7. Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.					
8. Yöneticiler, güvenlik komularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.					
9. Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.					
10. Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum (T).					
11. Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.					
12. Yönetim, güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.					
13. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.					
14. Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir)					
15. Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.					
16. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.					
17. Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır					
18. Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.					
19. İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.					
20. Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.					
21. Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir					

	Hiç Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
22. İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.					
23. İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.					
24. İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum					
25. Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.					
26. Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.					
27. Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
28. Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.					
29. Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.					
30. Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.					
31. Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.					
32. Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					
33. Kazalar kaçınılmazdır.					
34. Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır.					
35. Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar					
36. Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.					
37. Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.					
38. Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum					
39. Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.					
40. Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler.					
41. İşimde risk almaktan kaçınmamam.					
42. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.					
43. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.					
44. İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.					
45. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.					





T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 78605903-903.07.02  
Konu : Anket Hk.

Sayın Hilal DUDU

Enstitümüz Y1613.220029 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Hilal DUDU' nun "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ KAZALARINA ETKİSİ" adlı tez çalışması gereği "İş Tatmini Ölçeği" ve "Güvenlik Kültürü Ölçeği" ile ilgili ölçekleri 04.04.2019 tarih ve 2019/05 sayılı İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

  
e-İmza  
Prof. Dr. Süleyman TANYOLAÇ  
Müdür

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEL53DRBS>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL  
Telefon:444 1 428  
Elektronik Ağ:http://www.aydin.edu.tr/

Bilgi için: Burcu KARAKAYA  
Unvanı: Enstitü Sekreteri



15.04.2019

T.C

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**

**İlgili Makama,**

İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **31789313746** T.C numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği tezli yüksek lisans programı Öğrenciniz **Hilal DUDU** "**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞ KAZALARINA ETKİSİ**" adlı tez çalışması gereği "**İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ**" ve "**GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ**" ile ilgili anketi Şirketimizde uygulamak istemektedir.

Adı geçen yüksek lisans öğrencisine yapacağı anket çalışmaları için Şirketimiz tarafından gerekli izin verilmiştir.

H.İbrahim DUDU  
İş Güvenliği Uzmanı (A Sertifika)  
Sertifika No:96984

Batı Mahal Santiyesi  
156 Şefi.  
H.İbrahim DUDU

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Adı – soyadı** : Hilal DUDU

**Uyruğu** : Türkiye

**Doğum Yeri** : Eminönü

**Doğum Tarihi** : 03.01.1991

**E-mail** : hilaldudu@hotmail.com

### Eğitim

**Yüksek Lisans** : İstanbul Aydın Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü/İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı/İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı

**İkinci Üniversite**: Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği

**Lisans** : İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü