

**GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Betül ÖZÇELİK

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

Temmuz, 2022

Afyonkarahisar

T.C
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Hazırlayan
Betül ÖZÇELİK

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

AFYONKARAHİSAR 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Güvenlik Kültürü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça ’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21/07/2022

İmza

Betül ÖZÇELİK

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENSTİTÜ ONAYI

Öğrencinin	Adı- Soyadı	Betül ÖZÇELİK
	Numarası	190612106
	Anabilim Dalı	İşletme
	Programı	Yönetim ve Organizasyon
	Program Düzeyi	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Sanatta Yeterlik
Tezin Başlığı	Güvenlik Kültürü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	
Tez Savunma Sınav Tarihi	21.07.2022	
Tez Savunma Sınav Saati	11:30-13:30	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek oy birliği – oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elbeyi PELİT
MÜDÜR

ÖZET

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Betül ÖZÇELİK

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Temmuz, 2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

Bu çalışmanın amacı güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde güvenlik kültürü ile ilgili kavramsal bilgilere değinilmiştir. İkinci bölümünde ise, işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla Adana ilinde özel bir fabrikada çalışan 321 kişiyi kapsayan bir araştırma sonucu elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Çalışmada çalışanların güvenlik kültürü algılarını ölçmek amacıyla Güvenlik Kültürü Ölçeği olarak Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen “İş Güvenliği Kültürü” ölçeğine uzman görüş doğrultusunda sadeleştirilerek güvenilirliği ve geçerliliği test edilen ölçeğe açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılama alt boyutları ile ele alınmıştır. Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Rosin ve Korabik’in (1991) geliştirdiği Elmas (2012) tarafından uyarlanan İşten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizinde IBM SPSS 26.0 ve IBM SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır. Kullanılan ve uzman görüş doğrultusunda sadeleştirme yapılan güvenlik kültürü ölçeğine ilişkin boyutların geçerliliğinin ve uyum iyiliğinin belirlenmesinde IBM SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile de çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında “One Way Anova” testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi ve Anova testinde $p < 0,05$ değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda Güvenlik kültürünün alt boyutlarından yönetim bağlılığı,

güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılamanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit edilmiştir. Sadece güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyeti ile ilgili sorulara verilen cevaplarda yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresine göre bazı farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik kültürü, işten ayrılma niyeti, iş kazası.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF SAFETY CULTURE PERCEPTION INTENTION TO QUIT THE JOB

Betül ÖZÇELİK

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

July, 2022

Assist. Prof. Dr. Nurgül Emine BARIN

The aim of this study is to examine the effect of safety culture perception on turnover intention. The study consists of three parts. In the first chapter, conceptual information about safety culture is mentioned. In the second part, conceptual information about intention to leave is given. In the third part, in order to reveal the effect of the perception of safety culture on the intention to leave, the findings obtained as a result of a research involving 321 people working in a private factory in Adana province are presented. In order to measure the safety culture perceptions of the employees in the study, the "Occupational Safety Culture" scale developed by Demirbilek (2005) as the Safety Culture Scale was simplified in line with the expert opinion, and explanatory and confirmatory factor analysis was performed on the scale whose reliability and validity were tested. Management commitment, security priority, security communication, security training, security involvement and perception sub-dimensions are discussed in the scale. In order to measure the turnover intention of the employees, the turnover intention scale developed by Rosin and Korabik (1991) and adapted by Elmas (2012) was used. IBM SPSS 26.0 and IBM SPSS AMOS 24.0 programs were used in the statistical analysis of the research. Confirmatory factor analysis was applied in IBM SPSS AMOS program to determine the validity and goodness of fit of the dimensions of the safety culture scale, which was used and simplified in line with expert opinion. The Cronbach Alpha coefficient was used to determine the reliability of the scale. Pearson correlation analysis was used to determine the relationship between the variables, and multiple regression analysis was used to determine the effect of independent variables on the dependent variable. In the examination of the differences in people's safety culture and intention to leave work according to socio-demographic characteristics; Independent sample t-test was used for the difference between the two groups, and when there were more than two groups, the "One Way Anova" test was used to compare the parameters between groups. $P < 0.05$ values were considered statistically significant in the independent sample t-test and Anova test. In the variables where there is a significant difference as a result of the Anova test; Using the Post-Hoc LSD test, the differences of each group compared to the other groups were determined. In line with the findings obtained as a result of the analyzes, it has been determined that the safety culture does not have a statistically significant effect on the management commitment,

safety communication, safety training, safety participation and perception on turnover intention. It was determined that only safety priority had a negative and significant effect on turnover intention. It has been determined that there are some differences in the answers given to the questions about the safety culture and intention to leave the job, according to age, education level, and working time in the institution.

Keywords: Security culture, intention to left employment, work accident.

ÖN SÖZ

Tez çalışması sürecinde, önerilerini ve desteğini esirgemeyen, bilgisi ve ilgisi ile her zaman yanımda olan, sabırla bana her türlü kolaylığı sağlayan, beraber çalışmaktan ve her zaman öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamın araştırma bölümünde bilgisini ve yardımını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hülya ÖCAL'a teşekkürlerimi sunarım. Tüm hayatım boyunca benim yanımda olan, aldığım kararları her zaman destekleyen, sadece bu çalışma sürecinde değil tüm hayatım boyunca beni cesaretlendiren ve moral veren annem Neriman ÖZÇELİK'e, babam Rafet ÖZÇELİK'e, değerli arkadaşım İrem YETİZ'e ve sevgili hayat arkadaşım Tuna YILDIRIM'a sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

Betül ÖZÇELİK

2022, Afyonkarahisar

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
YEMİN METNİ.....	ii
ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMI.....	3
1.1. KÜLTÜR.....	3
1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ.....	4
1.3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ.....	4
1.3.1. Güvenlik Kültürünün Özellikleri	6
1.3.2. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları	8
1.3.3. Güvenlik Kültürü Modelleri.....	11
2. İŞ GÜVENLİĞİ VE KAVRAMI.....	12
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI VE AMACI	13
2.2. İŞ KAZALARI.....	13
2.2.1. İş Kazalarının Nedenleri.....	16
2.2.2. İş Kazalarında Risk Grupları.....	18
2.3. MESLEK HASTALIKLARI.....	18
2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ	21
3. ÖRGÜTLERDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GELİŞİMİ	27
3.1. İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ	27
3.2. GÜVENLİ DAVRANIŞLARIN GELİŞTİRİLMESİ.....	28
3.3. POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞTURULMASI.....	29
3.4. GÜVENLİK YÖNETİMİ.....	30
3.5. GÜVENLİK LİDERLİĞİ.....	31
4. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN TANIMI VE ÖNEMİ.....	35
2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	36
2.1.KİŞİSEL FAKTÖRLER.....	37

2.2.ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	37
2.3.ÇEVRESEL FAKTÖRLER.....	39
3.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN AŞAMALARI.....	39
4.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI.....	40
5.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ÖNLEME UYGULAMALARI.....	41
6. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	46
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI.....	47
3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	47
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	49
4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	49
4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	49
4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ.....	50
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	51
5.1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİNE YÖNELİK DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI (DFA).....	51
5.2.ÖLÇEK VE ALT ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	54
5.3.KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	55
5.4. NORMALLİK TESTİ.....	56
5.5 DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	58
5.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ.....	60
5.6.1. Güvenlik Kültürünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Analizler.....	60
5.6.2. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizleri.....	62
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA.....	83
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	94

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. 6 Faktörlü 35 Maddeli Modelin Uyum İyiliği Değerleri.....	53
Tablo 2. Güvenlik Kültürü Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri.....	54
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	55
Tablo 4. Güvenlik Kültürü Ölçeğinin Alt boyutlarına ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	56
Tablo 5. Kolmogorov Smirnova Normallik Testi.....	58
Tablo 6. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 7. Araştırma Kapsamında Oluşturulan Regresyon Modeli.....	60
Tablo 8. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 9. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	63
Tablo 10. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaşa Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	64
Tablo 11. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	66
Tablo 12. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	68
Tablo 13. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	69
Tablo 14. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	71
Tablo 15. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	74
Tablo 16. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	76
Tablo 17. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar.....	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Güvenlik Kültürü Piramidi.....	8
Şekil 2. SGK verilerine göre gerçekleşen iş kazalarının yıllara göre durumu.....	15
Şekil 3. SGK verilerine göre iş kazası sonucunda yaşanan ölümlerin sayısının yıllara göre dağılımı.....	15
Şekil 4. SGK verilerine göre 2012 – 2020 yılları arasında meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı dağılımı.....	20
Şekil 5. Araştırmanın Modeli.....	47
Şekil 6. Güvenlik Kültürü Ölçeği DFA Modeli.....	52

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- %:** Yüzde
X: Ortalama
ANOVA: Analysis of Variance (ANOVA)
 β : Regresyon Katsayısı
f: Frekans
F: Varyans analizine (ANOVA) ilişkin parametre
N: Evren büyüklüğü
n: Örneklem büyüklüğü
p: Anlamlılık (önemlilik) testine ilişkin olasılık değeri
r: Korelasyon katsayısı
St. hata: Standart Hata
Sabit. B: Sabit Beta
s.s. Standart Sapma
T.C.: Türkiye Cumhuriyeti
t: t değeri
vb.: ve benzeri
&: ve
İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği
İK: İnsan Kaynakları

GİRİŞ

Bugün ister kamu ister özel sektör olsun tüm kuruluşlar amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için büyük ölçüde rekabet etmek ve çok çalışmak zorundadırlar. Strateji üretiminde üzerinde durulan dışsal koşulların beklenen rekabet gücünü yaratmada yetersiz kalması, kuruluşları rekabet avantajı elde etmesi için içsel kaynaklarına odaklanmasına mecbur bırakmıştır. İç koşullar; maddi kaynaklar, maddi olmayan kaynaklar, insan kaynakları ve organizasyonun temel yetkinliklerinden oluşur. Organizasyonun rekabet avantajını yaratan organizasyonun temel özellikleri ve temel yetenekleridir; organizasyonun tüm kaynaklarının yönetimi ve organizasyonel yeteneklerin oluşumu ve gelişimi organizasyonların insan kaynağına bağlıdır. Bu gerçek dikkate alındığında insan kaynağı bir organizasyonda önemli bir yere sahiptir (Yavuzel, 2019). Bu nedenle işverenlerin çalışanları için öncelikle sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturması gereklidir. Güvenli bir çalışma hayatının oluşturulması için küresel, bölgesel ve ulusal ölçekte; resmi ve resmi olmayan çeşitli kurum ve kuruluşlar çalışma hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamaya çalışmaktadır.

İş kazalarını önlemek veya en azından azaltmak amacıyla geçmişten günümüze başta teknik ve yasal düzeyde olmak üzere birçok düzenleme yapılmıştır. Ancak meydana gelen kazalara bakıldığında mevcut düzenlemelerin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu durum, sorunlarla teknik ya da yasal düzeyde ilgilenmenin yeterli olmadığını, çalışma hayatında “insan” faktörünün de en az diğer faktörler kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu noktada en önemli kavramlardan biri güvenlik kültürüdür (Dursun, 2012).

Günümüz koşullarında kâr amaçlı olsun olmasın tüm kuruluşlar tarafından sosyal sorumluluğa uygun rekabetçi bir yapı oluşturmak ve sürdürmek amacıyla, çalışma ortamında iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek; çalışan kaybını önlemek, güvensiz çalışma koşulları nedeniyle işten çıkarmanın önlenmesi organizasyonların en önemli kaynağı olan insan kaynağından uzun vadede yararlanılabilmesi için çok önemlidir. Nitelikli ve yetenekli çalışanların uzun vadeli faydaları, organizasyonun verimlilik, etkinlik, karlılık ve performans açısından sürdürülebilir rekabet avantajı elde edecekleri, uzun vadede ise varlık sorunları yaşamamalarına neden olabileceği aşikardır (Yavuzel, 2019).

Bu araştırmada, örgütlerde insan kaynağının korunmasında ve özellikle nitelikli çalışanların uzun süre örgüt içerisinde tutulmasında etkili olduğu düşünölen güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik kültürünün alt boyutları ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarını saptamak alt amaç olarak belirlenmiştir.

Bu doğrultuda, araştırmanın ilk bölümünde kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü ile ilgili alan yazında yer alan bilgileri içermektedir. İkinci bölümde, işten ayrılma niyeti ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, araştırmanın gerçekleştirilme yöntemi ve bulguları kısmı yer almaktadır. Araştırma sonuç ve öneriler bölümü ile bitirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

1.GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Güvenlik kültürünün amacı, güvenliği hayatın her anında öncelikli bir kavram olarak somutlaştırmaktır. Bu nedenle, güvenli davranışları artırmak, güvenli olmayan davranışları ortadan kaldırmak ve bunun sonucunda güvenlik performansını en üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır (Akdeniz, 2018). İş güvenliği ihmal edilirse iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmektedir. Güvenlik kültürünün gelişmesiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması, iş tatmini ve işe bağlılığın artması, son olarak da işgörenlerin yaşam standartlarının yükselmesi amaçlanmaktadır (Pala, 2005). Bu bölümde güvenlik kültürü kavramının tanımı, özellikleri, boyutları, modelleri, iş güvenliği ve sağlığı, yönetim sistemleri, güvenlik kültürünün gelişimi ve güvenlik kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar hakkında bilgi verilmiştir.

1.1.KÜLTÜR

Günümüzde, kültür kavramına ilişkin olarak farklı bilim dalları tarafından yapılan birçok tanım bulunmaktadır. Güvenlik kültürü kavramını daha iyi kavrayabilmek ve tanımlamak için “kültür” teriminin sosyolojik açıdan yapılmış tanımlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kültür kavramını (Kroeber & Kluckhohn, 1952), “ insan topluluklarının kendine öz yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan semboller ile gösterilen duygu, düşünce ve davranış şeklidir.” olarak tanımlamışlardır

(Çiçek C. , 2009), kültürü “bir insan grubunun duygu, fikir ve yargılarının birliğini oluşturan tüm değerler” şeklinde tanımlarken, (Sabuncuoğlu & Tüz, 1998) “kültürü; bilgi, inançlar, yasalar, ahlak, gelenek gibi bireylerin bir topluluğun üyesi olarak sahip oldukları çeşitli alışkanlıklarını ve yeteneklerini kapsayan karmaşık bir bütündür” tanımı ile kültürün karmaşıklığına ve bütünselliğini öne çıkarmıştır.

(Özkan & Lajunen, 2003), kültür kavramının asıl özelliğini, geçmişte oluşturulmuş ve seçilmiş geleneksel görüşler ve özellikle bunlarla ilgili kalıplaşmış değerler olduğuna işaret ederek; kültürel sistemlerin davranışların bir ürünü ve gelecekteki davranışların bir koşullayıcısı olduğunu ifade etmişlerdir.

Her toplum kendine ait bir kültüre sahiptir ve toplumlara ait kültürlerde birbirlerine göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla faaliyette bulunan örgütlerin de kendilerine ait bir kültüre sahip olduğu söylenebilir. Örgütlerin toplumun kültüründen etkilenerek oluşturduğu örgüt kültürü, aynı zamanda çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Vural Akıncı, 2005).

1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürü, örgütsel davranış bilimi alanında 1980 yılının başlarında ilgi odağı olmuştur. Örgüt kültürü kavramı geniş ve kapsamlı olduğu için çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Örgütün sahip olduğu kültür, yeni dahil olan üyelerin içinde yetiştikleri toplumsal kültürün özelliklerini de içermesi nedeniyle değişime uğrayabilmektedir. Bu sebeple, örgüt kültürü, örgütün içinde olduğu topluluğun kültüründen bağımsız olarak düşünülmemelidir (Şişman, 2002). Örgüt kültürünü, “bir örgütün çatısı altındaki üyelerini yönlendiren norm, davranış, değer, inanç ve alışkanlık sistemi” şeklinde ifade edilebilir (Çınar & Doğan, 2013).

Diğer bir ifadeyle örgüt kültürünü, işletme içindeki üyeler ve gruplar arasında olan ilişkiyi, çevre ile olan ilişkiyi, eylemleri, başka bir ifadeyle örgütsel yaşamı düzenleyerek işletmenin gelecekteki yönünü belirleyen, işletmenin üyelerince kabul edilmiş ve bunları birlikte tutma gücüne sahip tutum, davranış, değer ve normların tamamıdır (Bakan vd., 2004).

1.3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik iklimi kavramına yakın ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından ortaya atılmış fakat geçerli ve güvenilir ölçümlere ulaşamamıştır. İş kazalarının önüne geçilmesi için yapılan çalışmalar çoğunlukla mühendislik görüş açısı ile teknik biçimde yapılan çalışma ve tedbirleri kapsamakla birlikte bireylerin davranışları ile ilgili olarak insan unsuru da göz önüne alınmaktadır. Bu sebeple Çernobil kazası ile ilk defa gündem olan güvenlik kültürü kazaların önüne geçilmesinde insan faktörünün büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir (IAEA-Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu-, 1986). 1987 yılında Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) Nükleer ajansının hazırladığı raporda, kurumda güvenlik kültürü yetersizliği olduğundan bahsedilmiş ve bu yetersizlik kazanın sebeplerinden biri olarak gösterilmiştir (Dursun, 2011). Güvenlik kültürü kavramının ve öneminin farklı biçimlerde üzerinde durulmasına karşın, hazırlanmış olan raporda ayrıntılı olarak

tanımlama yapılmamış ve ölçülebilirliğine yönelik çalışmalar yapılmamıştır. Fakat, IAEA 1991’de güvenlik kültürü kavramını: “işletmenin sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin yeterlilik, stil ve uygulamadaki istikrarına karar veren üye ve takımların değerler, tutumlar, davranışlar ve yetkinlik sıralamalarının bir ürünü” olarak açıklamıştır (Uçkun vd., 2013).

Güvenlik kültürü kavramı ile ilgili birçok rapor ve makale olmasına karşın evrensel anlamda ortak bir görüşe varılamamış ve kabul edilmiş bir tanımlama olmamaktadır (Hse, 2005). Güvenlik kültürü ile ilgili en yüksek alıntı sayısına sahip tanım HSE (Health and Safety Executive) (1993)’dir. (Hse, 1993), güvenlik kültürünü “bir örgütün sağlık ve güvenlik yeteneklerini ve tarzını, üyelerin ve ekiplerin değerleri, tutumları, algıları, yetkinlikleri ve bağlılığı belirleyen davranış kalıplarının bir çıktısı olarak ifade etmektedir”.

Başka bir tanımda Turner ve diğerleri (1989), güvenlik kültürü kavramını kapsamlı bir bakış açısı ile düşünerek güvenlik kültürünü personellerin, idarecilerin, müşterilerin ve kamu çalışanlarının karşılaştığı tehlikeyi veya yaralanmaları en aza indirmeye ilişkin bir dizi norm, tutum, rol ile sosyal ve teknik uygulama olarak açıklamışlardır (Cox & Flin , 1998).

İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991) güvenlik kültürü kavramını, riskler, kazalar ve hastalıklar konusunda bir kurumun tüm çalışanlarınca benimsenen inanç ve fikirler şeklinde ifade etmektedir (Cooper D. M., 2000).

Şerifoğlu ve Sungur (2007); güvenlik kültürü kavramının, örgüt kültürünün sağlık ve güvenlik kavramlarıyla değer inancını gösteren bir alt kültürü olduğunu ve kurumun sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında varlığını devam ettirebilmesi için bilinçli olarak sürdürülmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Tanımlara bakıldığında güvenlik kültürü kavramının özellikle risk seviyesinin yüksek olduğu şartlarda, çalışanların güvenliğini sağlamadaki görevini belirten önemli bir kavram olduğu görülmektedir (Dursun, 2012).

Güvenlik iklimi, "örgütteki bireylerin örgüt iklimini nasıl anladığını" belirler ve güvenlik kültürü, "bireylerin düşünce ve inançlarını belirlemek" için tasarlanmış bir kavramdır. Kültür “genellikle değer, anlam ve inançla ilgili; iklim ise bu değerlerin, anlamların ve inançların algılanmasıyla ilgili” bir kavramdır (Owens, 1987’den akt. Türen vd., 2014).

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları birbirinin yerine kullanılabilir de, Van Houtte (2005), çalışanların kabul, inanç ve düşüncelerinin araştırılması gerektiğinde güvenlik kültürü kavramının güvenlik iklimi kavramından daha doğru olduğunu belirtmiştir (Van Houtte, 2005). Çünkü güvenlik iklimi kavramını ilk kez kullanan (Zohar D. , 1980), güvenlik iklimini, “güvenliğin bir alt boyutu olarak çalışanların örgütlerinin çalışma ortamına ilişkin temel görüşlerinin bir özeti” şeklinde ifade etmiştir.

Yaşanan büyük kazalar sonrasında güvenlik kültürü, örgütün ve üyelerinin çalışma ortamında risk ve tehlikelerin olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi, tutum ve davranışların eksikliğini gösteren bir kavram olarak ifade edilirken (Aktay, 2011), günümüzde iş kazalarını kişisel düzeyde anlatmak için de kullanılmaktadır (Mearns vd., 2003’ten akt. Çiçek, 2016: 33). Son zamanlarda güvenlik kültürü, iş güvenliği uzmanları ve araştırmacılar için önemi daha da artan bir kavram haline dönüşmüştür (Simard, 2011’den akt. Çiçek, 2016: 34)

Güvenlik kültürü kavramı, işletmedeki tüm personellerin, üyelerin ve toplumun güvenliğine verdiği önemi ve önceliği vurgulamakla birlikte çalışanların iş güvenliği ile ilgili yerine getirmeleri gereken sorumlulukları ve işletmede yaptıkları hatalardan dolayı yaşanan iş kazalarından ders çıkarmalarını sağlayan bir kavramdır (Zhang , Wiegmann, & Von Thaden , 2002). Bu yüzden güvenlik kültürü kavramı, yapısal olmakla birlikte tutumsaldır (Demirbilek, 2008). Güvenlik kültürü, iş güvenliği sisteminin temelini oluşturan; “değer, inanış ve prensipler ile uygulama pratiklerini” kapsar (Simard, 2011’den akt. Çiçek, 2016: 34).

1.3.1.Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün özellikleri birçok araştırmacı tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Örgüt içerisinde olması gereken güvenlik kültürünün özelliklerini şu maddelerce özetlemiştir (Dursun, 2011, s. 31):

- ✓ Tüm üyeler güvenlik kuralları dahil tüm düzenlemelere her zaman uyum sağlar.
- ✓ Çalışanlar düzenli ve sürekli olmak şartıyla olabilecek tüm tehlikeleri araştırır aynı zamanda tehlikeli bir durumda tehlikeyi minimize etmek için ya da tamamen sorunu çözmek için inisiyatif alır.

✓ Örgütteki tüm çalışanlar güvenlik ile ilgili programlara ve eğitimlere katılım için gönüllüdür. Ayrıca güvenlik ile ilgili programlara katılım teşvik edilir.

✓ Organizasyonda güvenlik konularının tümünde açık ve sürekli bir iletişim ağı bulunmaktadır. Bu durumda, disiplin cezası korkusundan ziyade ifade özgürlüğü organizasyonda hakimdir.

✓ Örgütte güvenlikle ilgili herhangi bir problem, sistem yetersizliğini belirlemek ve düzeltmeler için bir fırsat olarak görülmektedir.

✓ Organizasyonda verilen eğitim programı, çalışanlara iş güvenliği için öğrenilmesi gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin kazandırılmasında destek sağlar.

✓ Örgütteki tüm bireyler, işlerindeki olası tehlikelerin farkına varır ve bunları gereken şekilde yorumlarlar.

✓ Örgütteki çalışanlar gerektiği zaman risk alırlar.

✓ Yöneticiler, çalışanların (kasıtlı veya kasıtsız olarak) gereksiz riskler almasına izin vermez.

✓ Güvenlik ile ilgili durumlarda, sistemli bir biçimde davranış temelli bir geri dönüş, bir hayat tarzı şeklinde düşünülmektedir. Düzeltici temelli bir geribildirim sistemi hakimdir.

✓ Örgütte çalışanlar birbirlerinin güvenliğine karşı tedbirli ve destekleyici bir tutuma sahiptir.

✓ Bütün iş etkinlikleri ve yönetimi tehlikelerin ortadan kaldırılması ve yaralanma gibi durumların önüne geçilmesine bağlı olarak düzenlenmiştir.

Reason (1997'den akt. Dursun, 2011) etkili bir güvenlik kültürünün aşağıdaki özellikleri içermesi gerektiğine dikkat çekmiştir:

✓ Sistemde düzenleyici kanalların yanında, kaza ve ramak kala durumlardan bilgi edinen, değerlendiren ve edinilen bilgileri paylaşan bir güvenlik bilgi sisteminin olması.

✓ Çalışanların hata ve ihlalleri bildirdiği bir raporlama kültürünün olması,

✓ Çalışanları güvenlik konusunda dikkat etmeye teşvik edildiği, gerekli bilgilerin ödüllendirildiği ve kabul edilebilir ve edilemez davranışların sınırlandırıldığı güvenlik kültürüne sahip olma,

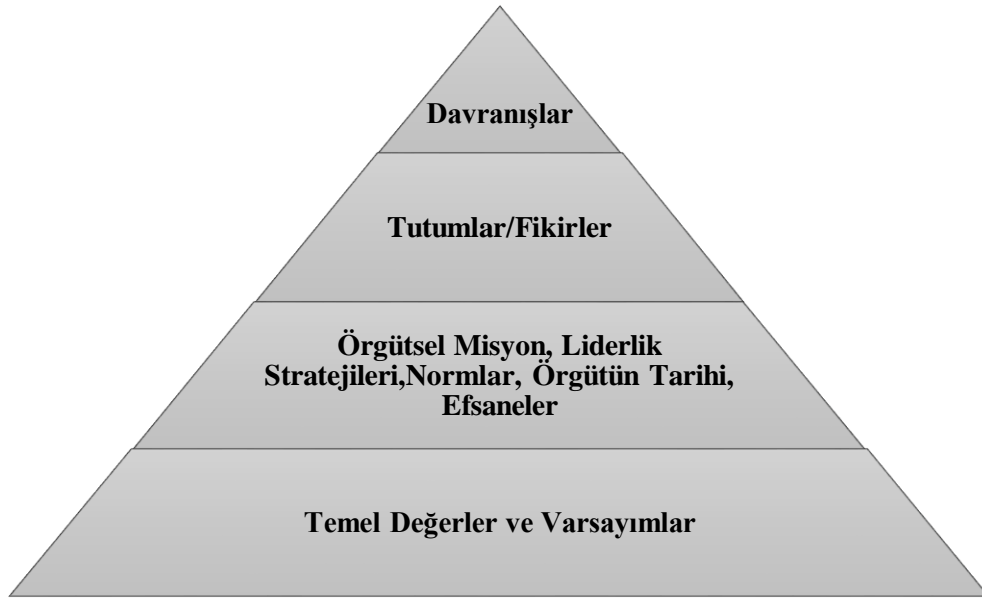
✓ Şekillendirilebilir bir organizasyon yapısı anlamında dinamik ve ideal bir çalışma ortamının esnekliği.

✓ Güvenlik sisteminin doğru sonuçlarından emin olmak için istek ve yeteneğe sahip olmalı ve reform istendiğinde bunları uygulamaya istekli olmalıdır.

1.3.2. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

(Patankar & Sabin)'a göre bir örgütte güvenlik kültürünün yapısını dört aşamadan oluşan bir piramit olarak incelemiştir (Şekil 1). Piramidin en altında temel güvenlik değerleri, bir sonraki aşamada örgütsel faktörler (güvenli liderlik stratejisi), ardından tutumlar ve fikirler (güvenlik atmosferi) yer almaktadır. Piramidin en üst aşamasında güvenlik davranışı (güvenlik performansı) bulunmaktadır.

Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi



Kaynak: Patankar & Sabin, 2010

Güvenlik değerleri; organizasyonel yapı içinde güvenlik sisteminin yanı sıra, bireysel güvenliğin de bir değer olarak yer alması gerekmektedir. Yani güvenlikle ilgili durumlarda, organizasyonun iş programlarını ve günlük uygulamaları ile birleştirilmelidir.

Güvenlik liderliği stratejisi; örgütsel misyon, politika, prosedür, çalışan değerlendirme araçları, ödül ve ceza sistemi ve liderlik faaliyetlerini kapsar.

Güvenlik iklimi; güvenlik tutumları, çalışanların güvenlik politikaları, prosedürleri, uygulamaları ve liderlik hakkındaki algılarının, tepkilerinin ve fikirlerinin kalıcı olmayan o anlık bir görüntüsü olarak ifade edilebilir.

Tutumsal ölçümler, organizasyondaki genel güvenlik algılarını üye ve takım düzeyinde yorumlar. Güvenlik performansı; gözlemlenebilir güvenli davranışların bir sonucudur.

Güvenlik performansı; en başta önemli kazaların hükümet ve araştırma kuruluşlarınca hazırlanmış raporlara göre tespit edilebileceği gibi, işletmeler hem günlük hem de haftalık malzeme zarar raporu, çalışan yaralanması gibi güvenlik performansını işletme içindeki gözlemleriyle de yapabilir.

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları oluşturan boyutlar için kesin bir fikir birliği yoktur. Bir ülkeye göre geliştirilen ölçek, farklı bir ülkede, sektörde veya örgütte uygulandığında değişik boyutlar içerebilmektedir.

(Pyoos, 2008), Wiegmann ve diğerleri 2004 yılında havacılık alanında güvenlik kültürü tespiti için geliştirilmiş ve beş boyuttan oluşan ölçek bulmuşlardır. Aynı ölçek madencilik alanında kullanılmış ve toplamda 9 boyuttan oluşturulan güvenlik kültürü yapısı bulunmuştur.

(Zohar D. , 1980), güvenlik ve iklim konusundaki deneysel araştırmalara öncülük etmiş ve İsraili imalat işçileri üzerine yaptığı araştırmasında 7 alt boyuttan oluşan bir yapı bulmuştur. (Brown & Holmes, 1986), Zohar (1980) ile aynı ölçeği Amerikalı imalat işçilerine uyguladıklarında, üç boyutlu bir yapı elde etmişlerdir. (Diaz & Cabrera, 1997) aynı ölçeği havalimanı çalışanlarına uyguladıklarında 6 boyut bulmuşlardır.

(Ma & Yuan, 2009), Çin imalatında Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen 7 boyutlu güvenlik iklim ölçeğini kullanmışlardır. Her iki ölçek de Çin'de geçerlidir ve analiz sonucunda 6 boyutlu bir yapı elde etmişlerdir. Bu sonuçlar, güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi çalışmalarında aynı değerlendirme aracı kullanılabilir fakat işletmeler, bölümler ve ülkeler arasındaki farklı durumların, bunların tek bir değerlendirme aracı olarak kullanılmasına engel olduğu görülmüştür.

Az sayıda çalışma olmakla birlikte farklı bölümlere uygulanmış ve benzer faktör yapıları elde edilmiş çalışmalar da mevcuttur. (Pousette vd., 2008) tarafından İsveç mimarisi alanında yapılan çalışmada Cheyne (1998) tarafından oluşturulmuş ölçek kullanılmış ve benzer bir faktör yapısı elde edilmiştir.

Güvenlik kültürü üzerine yapılan araştırmalarda incelenen boyut sayıları değişkenlik göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen boyutlar şu şekildedir:

• **Yönetimin Bağlılığı:** Üst ve orta yönetimlerin kurum içinde önemli güvenlik programlarında bireysel olarak yer alması şeklinde tanımlanabilir. Örgütün vermiş olduğu eğitim ve seminerlerde yöneticilerin katılımı, güvenlik ile ilgili önemli durumlarda sürekli gözetimde olmaları, örgütsel yapı içindeki hiyerarşik yapıda güvenlik konularında etkili bir iletişim ağının olması, yönetimin bağlılığını göstermektedir (Wiegmann vd., 2002).

• **Güvenlik Önceliği:** Kuruluşlar çalışmalarını yaparken öncelikleri iş sağlığı ve güvenliği, çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği olmalıdır. Bu durumda kuruluş, çalışanları için güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli önleyici tedbirleri almalı ve davranışları teşvik etmelidir. Çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışabilmeleri için bilinçli olmaları ve önce güvenliği düşünmeleri gerekmektedir. Çalışanlarda güvenlik davranışları bilincinin oluşması için örgüt, toplum ve aile kültürünün birlikte değerlendirilmesi ve güvenlik kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Çalışanlar, güvensiz ve tehlikeli durumlar nedeniyle fiziksel yaralanmalara maruz kalacaklarını, işten uzak kalacaklarını ve kalıcı sağlık sorunları ortaya çıktığında tekrar çalışamayacaklarını ve para kazanamayacaklarını anladıkları için bu yönde hareket ederler (Şerifoğlu & Sungur, 2007).

• **Güvenlik İletişimi:** Güvenlik kültürünün oluşması için yönetimin kararlılığı, net bağlılığı ve inanç tutumu önemli olduğundan, yönetimin bu konudaki olumlu anlayışının yaygınlaştırılması da olumlu bir güvenlik kültürünün oluşturulması için önemlidir. Kurumsal güvenlik kültürünün oluşmasındaki en önemli faktörlerden biri iletişimdir. Eğitim faaliyetleri, raporlar, görev tanımları, iç yayınlar, bülten panoları, intranetler, tüm yazılı prosedürler, ödül ve performans sistemleri, tören ve kutlamalar, toplantı tutanakları ve diğer iletişim olanakları etkili bir kurum için bir fırsattır. Ayrıca, tek taraflı iletişim seçeneklerinden ziyade fikir alışverişinin yapıldığı iki yönlü bir iletişim işletmesinde güvenlik kültürü oluşturmak daha kolaydır (Şerifoğlu & Sungur, 2007).

• **Güvenlik Eğitimi:** Güvenlik kültürünün oluşturulmasında davranış odaklı güvenlik eğitimi önemli bir role sahiptir. Şirket kültürünün bir güvenlik davranışı olarak çalışma ortamına yansıtılabilmesi için eğitim programının davranışa odaklanması ve şirketin beklentilerine ve özel ihtiyaçlarına göre hedefler belirlemesi gerekir. Kurumun eğitimlerinin etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturabilmesi ve güvenli çalışma

ile uyumlu olabilmesi için bu eylemler iş ortamında üst düzey yöneticiler tarafından desteklenmelidir (Şerifoğlu & Sungur, 2007).

- **Güvenlik Katılımı:** Güvenlik katılımı, iş arkadaşlarına yardım eden, işyerinde bir güvenlik planı geliştiren, güvenlik faaliyetlerinde başlatıcı olan ve çaba gösteren çalışanlardır (Neal vd., 2000).

- **Algılama:** İşgörenlerin örgütlerinde kendilerini doğrudan ilgilendiren iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin ne kadar farkında olduklarını, yapılan düzenlemelere ve alınan önlemlere ne kadar riayet ettiklerini ve hak ve sorumluluklarının ne kadar bilincinde olduklarına yönelik algı ve tutumlarıdır (Tozkoparan & Taşoğlu, 2011).

1.3.3. Güvenlik Kültürü Modelleri

Güvenlik kültürünün tanımı ve boyutları ile ilgili belirsizlik geliştirilen modeller içinde geçerlidir. Araştırmacılar bu konuda fazla sayıda model geliştirmişlerdir. Fakat hangi modelin daha açıklayıcı ve etkili olduğu konusunda fikir birliği yoktur. Bu nedenle, bu araştırma literatürde sıkça bahsedilen ve yaygın olarak kabul edilen modelleri açıklamaya çalışmaktadır.

Bu bağlamda, güvenlik kültürü konusunda oluşturulmuş modeller arasında Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarımı Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli ve Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kısaca açıklanacaktır.

Fleming'in ortaya koyduğu "Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli" örgütte en yetersiz güvenlik kültürü özelliklerine sahip bir güvenlik kültüründen en güçlü güvenlik kültürüne sahip olan kültüre doğru gelişen aşamalı bir modeldir. Bu aşamalar 1. Ortaya çıkma, 2. Yönetme, 3. Katılma, 4. İş birliği ile iyileştirme ve 5. Sürekli İyileştirme'dir.

Cox ve Cox (1991)'de geliştirdiği "Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarımı Modeli" örgütte güvenlikle ilgili davranışları donanım, yazılım, insan ve riskler olmak üzere dört başlık altında incelemektedir (Dursun, 2012, s. 43-54; Guldenmund F. W., 2000, s. 239-241).

Cooper'in (2000) "Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli" örgütün güvenlik kültürünü değerlendirmek için üç ana bileşenden yararlanmaktadır. Bu üç bileşen şu şekilde sıralanabilir (Dursun, 2012, s. 43-54; Guldenmund F. W., 2000, s. 239-241):

- Subjektif iç psikolojik faktörler (davranışlar ve algılar gibi),

- Gözlemlenebilir güvenlik davranışları
- Objektif durumsal özellikler (güvenlik yönetim sistemi gibi).

Berends'in (1995) 'Güvenlik Kültürü Model' 'inde, güvenlik konuları norm ve inanç olarak iki başlıkta değerlendirilmektedir. Norm, kişisel, etkileşimsel ve örgütsel olmak üzere üç alt boyuta ayrılırken inançlar güvenlik kontrol edilebilirliği, kişisel kontrol edilebilirlik, kaza nedenleri, insan doğası, güvenli çalışma sonuçları ve durum değerlendirmesi gibi boyutlara ayrılarak değerlendirilmektedir (Dursun, 2012, s. 43-54; Guldenmund F. W., 2000, s. 239-241)

Geller'in (1994) "Toplam Güvenlik Kültürü Modeli"; insan, çevre ve davranış kavramlarından meydana gelen ve etkileşim ile oluşan dinamik bir "güvenlik üçgeni" üzerine kurulmuştur. İş güvenliği alanında çalışan pek çok çalışan ve işverene göre güvenlik çalışmalarının nihai hedefi "toplam güvenlik kültürü olmasına rağmen bu, çok sık kullanılan bir kavram değildir. Toplam güvenlik kültürü (a) çalışanların güvenliği öncelikten çok bir değer olarak gördükleri; (b) çalışanların kendileri ve birbirlerinin güvenliği için sorumluluk üstlendikleri; (c) her bölümdeki çalışanın sorumluluk bilinci ile çalıştığı ve bunun için gönüllü olduğu bir kültürdür (Geller, 1994:19'dan akt. Akdeniz, 2018).

Toplam güvenlik kültürünün vizyonu, örgütün tehlikelere ve bu tehlikelerden dolayı karşılaşacağı risklere karşı tedbirli olmasını sağlayacak ana bileşenler üzerine inşa edilmelidir. Örgütün; sadece gündelik işlerinden kaynaklanan riskleri değil, çalışmalarında meydana gelebilecek değişimlerden dolayı oluşan tehlike ve riskleri de kapsayan bir tedbir gereklidir. Başka bir örgüt; liderlik, yönetim tarzı, personel, teknoloji ve örgütün sürekliliği ve başarısı ile ilgili bütün yönlerini kapsayan değişimlere rağmen etkinliğini koruyabilecek bir güvenlik sürecine sahip olmalıdır (Crutchfield & Roughton, 2014'ten akt. Akdeniz, 2018: 99).

2. İŞ GÜVENLİĞİ VE KAVRAMI

Türkiye'de Osmanlı İmparatorluğu'ndan günümüze kadar iş ve yaşam tehlikeleri ve insan sağlığına yönelik tehditlerle çeşitli şekillerde mücadele etmiş, çeşitli yöntem ve kanunlarla önlemeye çalışmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konuları ilk kez Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde en kapsamlı şekilde araştırılmıştır. Bu süreçte ekonomik ve sosyal hayatın düzenlenmesi ihtiyacı sebebi ile iş sağlığı ve güvenliği

konusu gündeme getirilmiş ve 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamlı ve detaylı hale getirilmiştir (Akalp & Yamankaradeniz, 2013).

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI VE AMACI

İş sağlığı ve güvenliği; işgörenlerin psikolojik, sosyal ve mesleki iyi oluş hallerini en iyi düzeye çıkarmak ve bunu süreklilik haline getirme olarak ifade edilir. İş sağlığı ve güvenliği, insan sağlığını tehlikeye atabilecek çalışma koşullarını önlemek, çalışanları çalışma koşullarının neden olduğu zararlı etkenlerden korumak, çalışanların fiziksel ve psikolojik yeteneklerine göre uygun işlere yerleştirmektir. Yani iş ile işi yapacak insanın birbirine uyumunu sağlamak iş sağlığı ve güvenliğidir (Akalp & Yamankaradeniz, 2013). Başka bir ifade ile iş sağlığı ve güvenliği, tehlikelerden ve sağlık için uygun olmayan durumlardan çalışanları korumaktır (Sabancı, 2001).

İş sağlığı ve güvenliği araştırmalarının amacı, işgörenlerin bedensel ve ruhsal sağlığını çalışma ortamının olumlu olmayan tüm etkilerden korumak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, kaçınılmaz tehlike ve riskleri en aza indirmek ve iyi bir ortamda çalışmaya devam etmektir (Korkmaz & Avsallı, 2012).

2.2.İŞ KAZALARI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş kazaları, bir tür hasara veya yaralanmaya neden olan kazalar ve planlı olmayan olaylar şeklinde açıklamaktadır (Alli, 2010: 3'ten akt. Saraç, 2006).

5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinde İş kazası;

- *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- *5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince 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 engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmıştır.*

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre ise; “İş yerinde ya da iş faaliyetleri sebebiyle ortaya çıkan, ölümlle sonuçlanan ya da zihinsel veya fiziksel bütünlüğün bozulmasıyla sonuçlanan olaydır.”

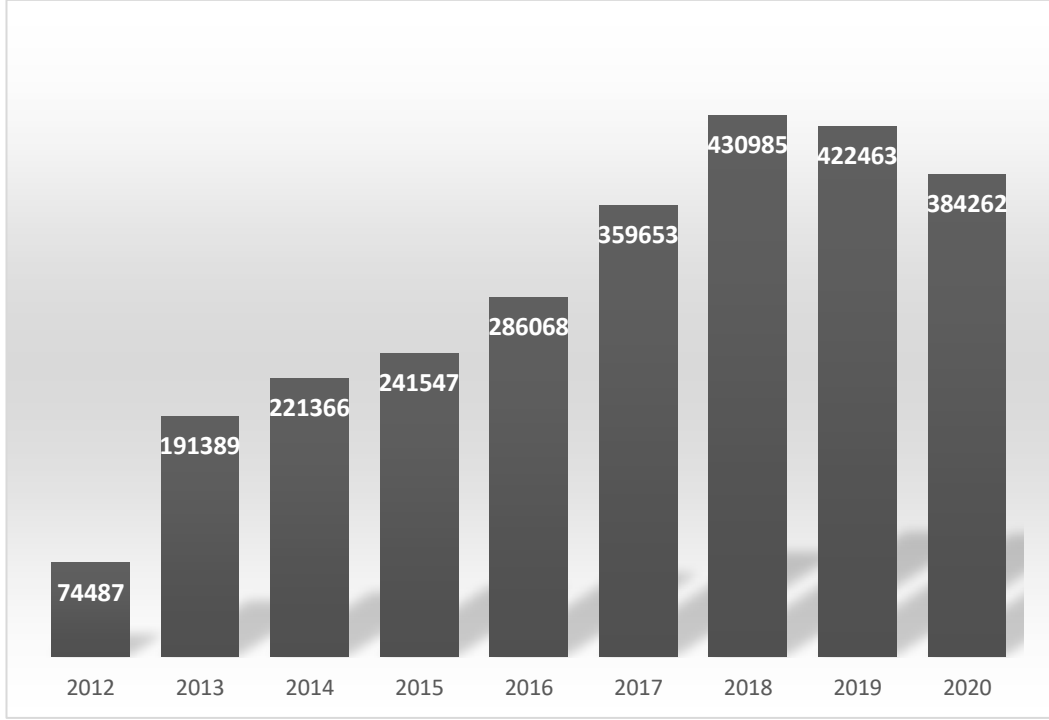
Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre iş kazası: “çalışma ortamında ya da çalışma anında yaşanan, yaralanmaya, ölüme veya hastalığa neden olabilecek kazalardır” (ILO, 2018).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı; güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, gerekli sağlık önlemlerinin alınması ve koruyucu sağlık hizmetlerinin sağlanması konusunda teknik, bilimsel ve ekonomik bilgilerin toplanmasına yönelik faaliyetlerde bulunur ve toplanan verileri Birlik ve kuruluş içindeki ilgili kurumlara iletir (EU-OSHA, 1997). OSHA hareketinin temel amacı, Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan herkes için güven ve sağlık açısından olumlu bir iş ortamı sağlanarak insan kaynaklarını güvence altına almaktır. Bu ancak işyeri tehlikelerini azaltarak veya ortadan kaldırarak sağlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği prensiplerine göre işverenler, işyerini kazalara, ciddi yaralanmalara ve ölümlere sebep olabilecek tehlikelerden uzak tutmak ile görevlidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilere göre dünya genelinde her yıl yaklaşık 317 milyon iş kazasının yaşandığı ve her gün 2,3 milyon çalışan iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü, her 15 saniyede 153 işçinin iş kazası geçirdiğini tahmin etmektedir (ILO, 2017).

Ölümlü iş kazalarının sıklığı açısından Türkiye, Avrupa'nın ve dünyanın en kötü performanslarından birine sahiptir. 2003 yılından bu yana iş güvenliği açısından birçok önlem alınmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği verilerinde beklenen iyileşme sağlanamamış, hatta iş kazası sayısı gibi bazı verilerde bozulmalar yaşanmıştır (Ceylan, 2021).

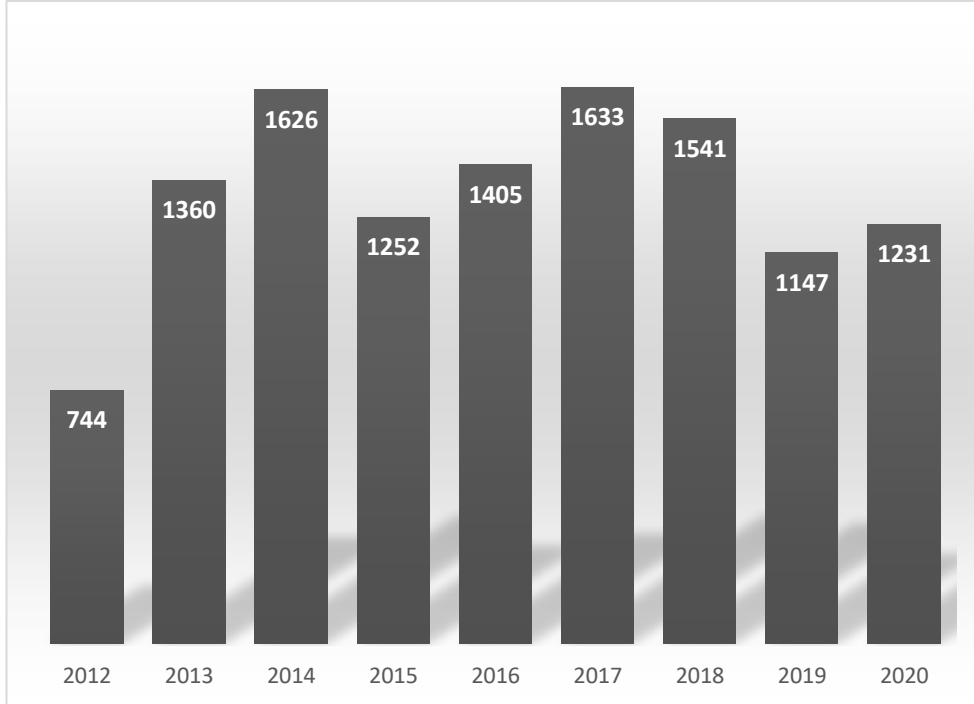
Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayınlamaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi, işverenin bunu öğrenmesinden itibaren 3 iş günü içinde SGK' ya bildirilmelidir (SGK, 2020). SGK tarafından yayınlanan 2020 istatistikleri Şekil 2' de gösterilmektedir.

Şekil 2. SGK verilerine göre gerçekleşen iş kazalarının yıllara göre durumu



Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2020

Şekil 3. SGK verilerine göre iş kazası sonucunda yaşanan ölümlerin sayısının yıllara göre dağılımı



Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2020

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrası Türkiye’de İSG performansının iyileşeceği beklenirken resmi veriler bu durumun tersini göstermektedir. Şekil 2’ de 2012 yılında verilen veriler İSG kanunu öncesini göstermektedir. 2013-2020 yıllarına ait veriler kanun uygulanmaya başladıktan sonraki verileri göstermektedir. Kanunun uygulanmadan önce 2012 yılındaki iş kazası Türkiye’de 74487’dir. Kanunun uygulandığı 2013 yılından 2020 yılına kadar olan dönemde ortalama 307.607 iş kazası kaydedilmiştir. Ayrıca yıllar içinde kaydedilen kaza sayılarının artmaya devam ettiği gözlemlenmiştir. 2020 yılı verilerine göre kaza sayısı, 2012 yılı yasa öncesi iş kazası verilerinin yaklaşık 5,2 katıdır. İş kazası ölüm vakaları açısından, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile öncesi ve sonrası karşılaştırıldığında, 2012 yılında 744 çalışan iş kazası nedeniyle hayatını kaybederken, 2013-2020 yıllarında ortalama 1.326 çalışan hayatını yitirmiştir. Bu veriler, ülkede işle ilgili yaralanmalardan ölen çalışan sayısının iki katına çıktığını göstermektedir (Ceylan, 2021).

İş kazalarını azaltmaya yönelik ilk girişimler, teknik ve fiziksel tehlikeleri mühendislik bakış açısıyla kontrol etmek olmuştur. Ancak insanlar kazaları önlemek için sadece teknik önlemlerin yeterli olmadığını öğrenince, araştırmacılar iş kazalarında “insan faktörü”ne dikkat etmeye başlamışlardır. Bu görüşe göre, iş kazalarının ortalama %90’ı çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır (Tomas vd., 1999).

2.2.1. İş Kazalarının Nedenleri

İş Kazaları yaşanmasının nedenleri sınıflandırıldığında, birinci sırada insanlardan dolayı kazaların olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kazaların meydana gelme durumları aşağıda ifade edilmiştir (Camkurt, 2007):

- İşgörenlerin ve işverenlerin tehlikeleri yeteri kadar önemsememesi.
- Çalışanların yaptıkları işe ve çalışma ortamına karşı yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması.
- Çalışanların işlerini yaptıkları esnada dalgın olması ve dikkatsizliği.
- Çalışanların çalışma ortamındaki disiplinsiz davranışları.
- Çalışma esnasında morali bozuk çalışan.
- İşin, o iş konusunda bilgi ve becerisi olmayan çalışanlara yaptırılması.

İş kazalarının yaşanmasındaki ikinci faktör ise Yönetim ve Denetim eksikliğinden kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir (Ömür, 2010):

- Her düzeydeki çalışanların işyeri karar alma mekanizmasına katılımının düşük olması ve desteklenmemesi,
- Yönetici ile diğer çalışanlar arasında iletişimin zayıf olması,
- Çalışanlara terfi ve kendini geliştirme fırsatı vermemek,
- Ücretler ve vardiyalar açısından tatmin edici bir düzenlemenin olmaması,
- Yönetimin iş güvenliği konusundaki farkındalığının zayıf ya da görünmez olması,
- İş ve iş değişikliklerinin sıklığı ve belirsiz iş tanımı.

İş kazalarının meydana gelmesindeki farklı faktörler ise makine, teçhizat, fiziksel nedenler ve ergonomik sebeplerdir. Bu nedenler aşağıda sıralanmıştır (Camkurt, 2007, s. 6):

- Çalışanların makine ve teçhizatı rahat kullanamaması
- İş ortamının aşırı gürültülü olması.
- İş yerinin düzensiz olması ve kapasitesini aşan üretim yapması.
- Makine ve teçhizatın kaza ve tehlikelerden korunmak için güvenli üretilmiş olmaması
(CE belgesiz makinelerin kullanılması).
- İş yerinde yapılan iş ile koşulların uyumsuz olması.
- Koruyucu sağlık hizmetlerinin olmaması ya da yeterli olmaması iş yerinde meydana gelen kazaların nedenlerinden biridir.

Ülkemizde iş kazalarının nedenlerini belirlemek için farklı tarihlerde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bir çalışmada, iş kazalarının sadece %2'si insan kontrolü dışındaki sebeplerden kaynaklandığını (Kepir, 1981), diğer %80'i ise insan faktörlerinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır (Çelikkol, 1977). Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere kazaların oluş sebeplerindeki oranlar hakkında farklı görüşler olsa da insan unsuru ilk sırada yer almaktadır. Bu genelleme aslında

%2'lik küçük bir kısım hariç tüm kazalarda önleyici tedbirlerin alınabileceğini göstermektedir (Camkurt, 2007).

2.2.2 İş Kazalarında Risk Grupları

İş kazalarının yaşanma sıklığı dünyanın her bölgesinde farklılık göstermektedir. Bazı bölgelerde ve iş alanlarında iş kazasının yaşanma sıklığı da farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar şu şekilde sıralanabilir (Alli, 2008):

- Gelişmiş ülkelerdeki risk oranı gelişmekte olan ülkelere göre daha az bir orana sahiptir.
- Büyük işletmelerdeki iş kazaları, orta ve küçük işletmelere göre daha az rastlanmaktadır.
- Kadınlar, çocuklar, göçmen çalışanlar ve kaçak işçiler diğer çalışanlara göre daha çok kazalara maruz kalmaktadır.
- Sözleşmeli işçiler, süresiz işçilere göre daha çok kazalara maruz kalmaktadır.

2.3. MESLEK HASTALIKLARI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, "*Meslek hastalığı, sigortalının işin niteliğinden dolayı sürekli tekrar eden bir nedenle uğradığı geçici ya da kalıcı hastalık, bedensel veya zihinsel engellilik durumudur.*"

Meslek hastalıkları genellikle kronik seyirli hastalıkları içermektedir. Fiziksel, kimyasal ve biyolojik faktörlere uzun süre maruz kalmanın bir sonucudur. Bu nedenle meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında belirli bir işyerinde uzun süre çalışmak gerekmektedir (Bilir, 2008).

Çalışma ortamında gürültü, titreşim, aydınlatma, toz, nem, kimyasallar, plastik malzemeler, uzun çalışma saatleri, stres, duruş bozuklukları vb. meslek hastalıklarına neden olabilecek faktörlerdir. Geçmişte en çok bilinen meslek hastalıkları toza bağlı hastalıklar iken, günümüzde iş ortamından kaynaklanan kas-iskelet sistemi hastalıkları ve stres bozuklukları da eklenmiştir (Akkurt, 2014). Çalışma ortamında alınan tedbirler ve eğitimler çoğu meslek hastalığından çalışanları koruyabilir ve hastalığı önleyebilir (İlhan, Kurtcebe, Durukan, & Koşar, 2006).

Bazı durumlarda meydana gelen hastalığın mesleki olduğuna dair kesin bir kanıt bulunmamaktadır. Örneğin, nefrit, hepatit, egzama vb. Bu durumda sonu gelmeyen hukuki tartışmaların önüne geçmek için meslek hastalıkları listesi hazırlanmıştır. Çalışanlar hastalığa neden olabilecek işlerde çalışıyorlarsa listedeki hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Meslek hastalıkları listesi, Sosyal Sigortalar ve Sağlık İşlemleri Yönetmeliği'nde gösterilmiştir. Listede beş meslek hastalığı grubu gösterilmektedir (Akbulut, 1996):

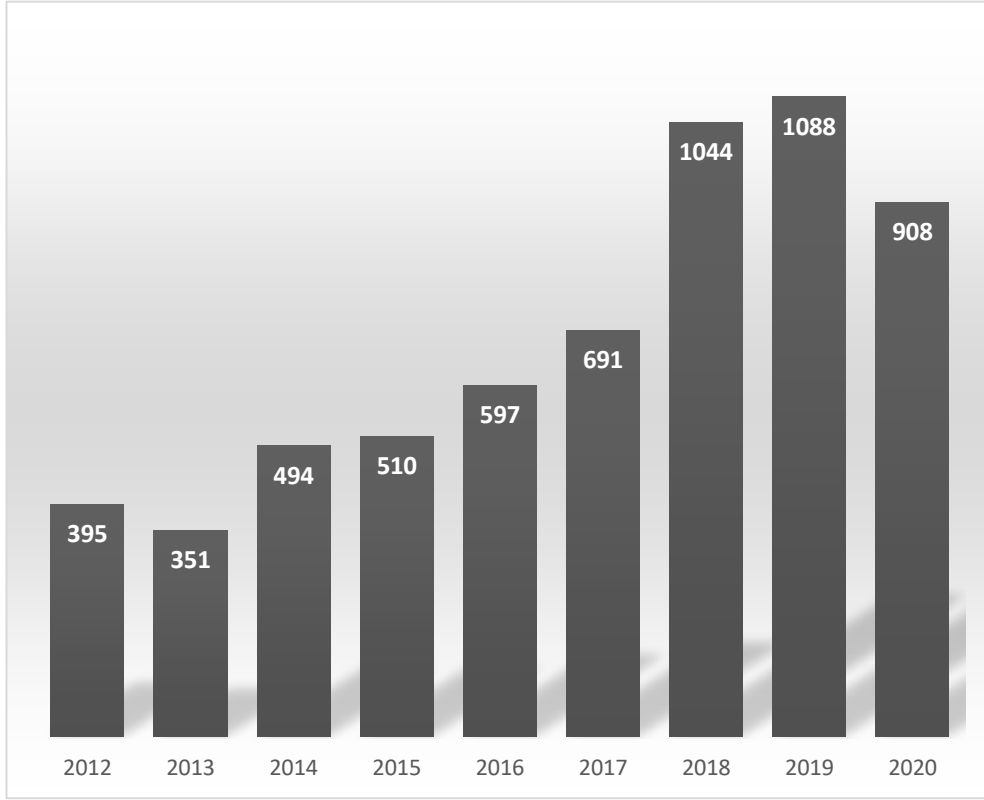
- a) Kimyasal maddelere bağlı meslek hastalıkları,
- b) Mesleksel deri hastalıkları,
- c) Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum yolu hastalıkları,
- d) Mesleksel bulaşıcı hastalıklar,
- e) Fiziksel faktörlerin neden olduğu meslek hastalıkları.

Liste, hastalıkla ilgili üç özelliği göstermektedir:

- Hastalığın başlıca belirtileri,
- Hastalığa neden olabilecek başlıca görevler,
- Sorumluluk süresi.

SGK tarafından yayınlanan istatistiklere göre (Şekil 4) meslek hastalığına yakalanan çalışan sayısı artmaya devam etmektedir.

Şekil 4. SGK verilerine göre 2012 – 2020 yılları arasında meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı dağılımı



Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2020

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasından önceki ve sonraki meslek hastalığı değerlendirmesine göre, 2012 yılında toplam 395 çalışana meslek hastalığı tanısı konmuş olup, kanunun uygulandığı dönemler yani 2013-2020 yıllarında ortalama 682 çalışana meslek hastalığı tanısı konmuştur. 2020 yılında toplam çalışan sayısı 22.000.000.964 olduğu varsayıldığında meslek hastalığı teşhis sayısının en az 88.004 olması gerekmektedir. Bu durum Türkiye'de meslek hastalıklarının kaydedilmediği sonucunu doğurmaktadır (Ceylan, 2021).

Meslek hastalığından ölenlerin sayısı dikkate alındığında, 2012 yılında meslek hastalığından ölenlerin sayısı 1 kişi olmuştur. SGK'nın açıkladığı verilere göre son 8 yılda (2013-2020) meslek hastalığından 5 işçi hayatını kaybetmiştir. Yani resmi verilere göre Türkiye meslek hastalıklarında dünyada en iyi performansı göstermektedir. Ancak ILO tahminlerinde kullanılan uluslararası kabul görmüş yöntemlere göre meslek hastalıkları nedeniyle ölen çalışan sayısı, işle ilgili yaralanmalar nedeniyle ölen çalışan sayısının yaklaşık 5,5 katı olduğudur (Anonymous, ILO, 2019). Bu durum, Türkiye'de her yıl yaklaşık 1500-2000 çalışanın iş kazalarında hayatını kaybettiğini düşünürsek,

Türkiye'de meslek hastalıklarından ölüm sıklığına ilişkin verilerin gerçekleri yansıtmadığını göstermektedir (Ceylan, 2021).

2.4.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

İşletmelerin çalışma hayatını, verimliliğini ve karlılığını etkileyen olayların önüne geçebilmek için öncelikle mevcut durumu analiz ederek riskleri tespit etmek ve bu riskleri ortadan kaldırmak için kanun ve yönetmelikler, mevzuat ve kanunlar ile entegre planlar oluşturup uygulandığı, tüm araştırmalar bir nevi temel alınarak sistematik bir şekilde yürütülmekte olup, yapılan çalışmaların kayıt altına alındığı ve ilgililere duyurulduğu, devam eden çalışmaların izlendiği ve denetlendiği birçok yönetim sistemi uygulanmaktadır. Bu sistemlere "iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri" adı verilmektedir (Özkılıç, 2005).

İlk iş sağlığı ve güvenliği standardı İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından 1996 yılında BS 8800 adı altında yayınlanmıştır. Dernek 1901 yılında kurulmuştur ve dünyanın ilk ulusal standardizasyon kuruluşu olduğunu iddia etmektedir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberi", İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standardization Ins. BSI) tarafından derlenen, rehber niteliğindeki ilk iş sağlığı ve güvenliği standardıdır (Bs 8800, 1996).

Yol gösterici olan bu ilk standart organizasyonların belgelendirilmesinin temeli değildir. İş güvenliği ve yönetim sistemine yönelik şartlar içermemesi ve sadece yol gösterici tavsiyeler barındıran bir standart olarak geliştirilen BS 8800, organizasyonlarda belgelendirme amacı ile kullanımı uygun görülmemektedir.

İngiliz Standart Enstitüsü bünyesinde ve BSI gibi birçok kuruluşunda içerisinde bulunduğu HS1 Teknik Komitesi tarafından ISO 9000 Kalite Yönetim Standartları vb. dikkate alınarak hazırlanmıştır. İrlanda Ulusal Standartları Teşkilatı, İngiliz Standartlar Teşkilatı vb. birçok kurumun desteğiyle Nisan 1999'da OHSAS 18001 Standardı yayımlanmıştır (OHSAS 18001, 1999). 1999 yılında OHSAS 18002 (OHSAS 18001'in kullanım kılavuzu) yayımlanmıştır. OHSAS serisi (OHS Assessment Series) iki aşamadan oluşmaktadır. Bunlar OHSAS 18001-1999 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS) ve OHSAS 18002- 2000 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulama Kılavuzu (Occupational Health and Safety Management Systems-Guidelines for the Implementation of OHSAS 18001)'dur (www.ohsas-18001-occupationalhealth-and-safety.com).

OHSAS 18001, İngiliz Standartları Enstitüsü- BSI (British Standards Institution) tarafından geliştirilmiş ve örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm risk içeren durumları kontrol etme ve performans gelişiminin sağlanması hedeflenen uluslararası kabul görmüş bir yönetim sistemidir (OHSAS 18001, 1999).

OHSAS 18001, temel olarak iş sağlığı ve güvenliğine değer veren kuruluşlar için geliştirilmiştir. OHSAS 18001 şartnamesi, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalan çalışan sayısını en aza indirir; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal yükümlülüklerini yerine getirmek isteyen kuruluşların yerine getirmesi gereken şartları kapsar. Sistem olası tehlikeleri önceden tespit etmek ve gerekli önlemleri almak üzere tasarlanmıştır (OHSAS 18001, 1999).

OHSAS 18001 ile ISO 9001, ISO 14001, ILO- OSH ve diğer iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standartlarının gerekliliklerini olduğu gibi dikkate almakta ve kullanıcıların bu sistemden yararlanabilmesi için standartların uyumunu artırmayı hedeflemiştir.

OHSAS özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Riski önlemeye yönelik bir standarttır,
- Olası tehlikelerin önüne geçilmesini sağlar,
- İş sağlığı ve güvenliği prensiplerinin uygunluğunu garantiye almayı sağlar,
- Yazılı olarak uygulandığında İSG prensipleri aksatılmadan işlenir,
- ISO 9000 standardına benzer uygulama mantığı,
- Ağırlıklı olarak ağır sanayi, kimya sanayileri, metal işleme ve inşaat sektöründe kullanılmaktadır (OHSAS 18001, 1999).

OHSAS 18001 ve OHSAS 18002, yönetim sistemini değerlendirebilen ve standartların uygulanmasına rehberlik edebilen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sürecinin gereksinimlerine yanıt olarak formüle edilmiştir.

OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin bazı temel faktörlerini listeler (OHSAS 18001, 1999):

- İş sağlığı ve iş güvenliği risklerini içeren sistematik bir yaklaşım,
- Olası riskleri kontrol etmek,
- Performans ölçümü ve performans göstergeleri,

- İşgörenlerin katılımı.

1999 yılında "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı" için toplanmış olan komisyonun çalışmalarıyla oluşturulmuştur. BS 8800'den farklı olarak OHSAS 18001, bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine dahil edilmesi gereken temel yönetim unsurlarını tanımlamaktadır. 2001 yılında TSE tarafından bu standart kabul edilmiş ve yayımlanmıştır. TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, "Occupational Health and Safety Management System" kelimelerin baş harfleri ile OHSAS olarak kısaltılmıştır.

OHSAS 18001 standardı, Türk Standartları Enstitüsü Genel Sekreterliğine bağlı Akreditasyon ve Belgelendirme Özel Daimi Komitesi tarafından formüle edilmiş ve 9 Nisan 2001 tarihinde TSE Teftiş Kurulu toplantısında Türk standardı olarak kabul edilmiş ve TS 18001/Nisan 2001 "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi-Şartlar" olarak nisan ayında yayımlanmıştır (TS18001, 2008).

OHSAS 18001, bir organizasyonda iş sağlığı ve güvenliğinin kontrol performansını sürekli iyileştirilmesi ile ilgili gerekli şartları kapsar. Organizasyondaki tüm çalışanların tamamının katılımı hedeflenmektedir. TS (OHSAS) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi "OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management" in Türkçe diline çevrilmiş ve standartlarımıza kazandırılmış versiyonudur (TS18001, 2008).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Belge Yönetim Sisteminin uygulanması, kuruluşlara aşağıdaki faydaları sağlar (TS18001, 2008):

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeler tespit edilmiş ve tespit edilen tehlikeler gerekli tedbirlerle en aza indirgenir,
- Gerekli mevzuat ve yasalar için yapılması gerekenleri uygular,
- İş Sağlığı ve Güvenliği için belirlenmiş hedefler vardır. Bu hedeflere ulaşmak için program hazırlar,
- Gerekli eğitimler uygun adaylara verilir,
- Kaza vb. gibi beklenmedik durumlara karşı her zaman hazırlıklı olunmasını sağlar,
- İş Sağlığı ve Güvenliği sistemi performanslarını denetler,

- Denetleme sonucuna göre gerek görüldüğünde iyileştirme programları düzenler,

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaları ve sonuçları kaydeder.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının en önemli amacı önleyici bir yaklaşım olmasıdır. Bu yaklaşıma göre, hataları oluşmadan önleme ihtiyacından dolayı iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sürekli olarak geliştirilmekte ve iyileştirilmekte, bu da olası riskleri azaltabilmektedir. Sistem, önleme üzerine kurulmuş olmakla birlikte, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri bildirim mekanizmalarını da kapsamaktadır (TS18001, 2008). AB’de gönüllülük esasına dayalı uygulamalara benzer standartlar oluşturulmuştur. Bu standartlardan biri de ILO rehberlerinin uyarlamalarıdır.

ILO’nun İSGYS Rehberleri (ILO, 2001), uluslararası standartları yansıtmaktadır. Rehberlerin herhangi bir yasal zorunluluğu yoktur ama İSG mevzuatını desteklemektedir. Ulusal yasaların, yönetmeliklerin veya tanınmış standartların yerini alması amaçlanmamıştır. İşletmedeki uygulamaları belgeleme gerektirmez; ancak, iyi uygulama kanıtı olarak belgeleme olasılığı dışlanmaz. Ulusal düzeyde, Rehberler aşağıdaki alanlarda destek sağlar:

- İSGYS için tercihen ulusal yasa ve yönetmeliklerle desteklenen ulusal bir çerçeve oluşturur;

- Düzenlemelere ve standartlara uyumu güçlendirmek için gönüllü düzenlemeler oluşturarak iş sağlığı ve güvenliği performansını sürekli iyileştirir;

- Şirketin gerçek ihtiyaçlarına cevap vermek için kurumsal faaliyetlerin doğasını dikkate alarak İSGYS için ulusal rehberler ve özel rehberler geliştirir.

ILO Rehberleri, işletme düzeyinde uygulanan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi modelini tanımlar. Bu Rehberler Fransa’da kabul edilmiştir. ILO Rehberlerini tanıtmak için bir değerlendirme kılavuzu geliştirilmiş ve bir tanıtım programı hazırlanmıştır. Almanya ve Polonya gibi bazı ülkelerde, kurumsal iş güvenliği ve sağlığı yönetimine ilişkin ulusal yönergeler, ILO yönergeleri temelinde geliştirilmiştir (http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf).

Günümüzde standartlar, uluslararası ticarete ortak bir dil oluşturulmasında, rekabette eşitliğin sağlanmasında, üretimde verimliliğin ve iletişimin teşvik edilmesinde ve tüketici memnuniyetinin üst düzeye çıkarılmasında çok önemli bir rol oynamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, kabul edilebilir ve uygulanabilir İSG politikalarını kapsayan ve sürekli iyileştirme ile gelişmeye devam eden beş faktörden oluşur (TS18001, 2008).

- İş sağlığı ve güvenliği için yapılacak stratejileri ve hedefleri formüle etmek,
- İSG organizasyonu kurmak,
- İSG plan ve stratejilerini uygulamak,
- İSG uygulama değerlendirmesi,
- Sonuca göre önlemler tekrar alınmalıdır.

TS EN ISO 9001-2008 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin ortak ilkeleri şu şekildedir (TS18001, 2008):

- Sistem yaklaşımı (PUKÖ Döngüsü: Planla, Uygula, Kontrol Et, Hareket Et),
- Sürekli iyileştirme ve öğrenme,
- Eldeki verilere göre hareket etme,
- Çalışanların sürekli katılımı,
- Süreç yönetimi,
- Müşteri, çevre ve çalışan odaklı,
- İş birliği,
- Liderlik.

İSG yönetim sistemi modeli; planla-yap-kontrol et-hareket et (PUKÖ) adı verilen bir metodolojiye dayanmaktadır. Birçok kurum, işlerini ve aralarındaki etkileşimleri yönetmek için süreç sistemlerini kullanır (TS18001, 2008).

OHSAS 18001 standardı yaygın olarak kullanılmasına ve İSG ile ilgili birçok hususu içermesine rağmen, Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) standardı değildir. Bu amaçla ISO, OHSAS proje ekibinden edilen teklifleri değerlendirdi ve iş sağlığı ve güvenliği için bir ISO standardı geliştirmeyi kabul etti. 2013 yılında, İngiliz

Standartları Kurumu'nun (BSI) sekreterliğini yaptığı, aralarında Türkiye Cumhuriyeti'nin de bulunduğu 62 katılımcı ülkeden ve 12 gözlemci ülkeden oluşan bir komite ISO 45001'in geliştirilmesi amacıyla kurulmuştur (Erdoğan, 2015). Komitenin yaptığı çalışmalardan sonra tasarlanan sistem 2018 yılında yayımlanmıştır (Erol & Erdebili, 2021).

Mart 2021'den itibaren OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı tamamen ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'na bırakılmıştır. Genel olarak ISO 45001 standardına baktığımızda tüm projelerin yapısı OHSAS 18001 standardına göre daha dinamikdir. ISO 45001 standardı, tüm yönetim sistemi standartları için ortak bir çerçeve getiren ve farklı yönetim sistemi standartlarıyla uyumlu olmasını sağlayan yeni ISO üst düzey yapısını temel almaktadır (Şimşek & Aksoy Çetin, 2020)

ISO 45001 İş Sağlığı ve Yönetim Sistemleri kuruluşlarda; ortaya çıkabilecek çeşitli risklere hazırlıklı olmayı, işgücü ve iş günü kayıplarını ve bunun sonucunda ortaya çıkan yüksek maliyetleri en aza indirmeyi, çalışan ve müşteri memnuniyetini yükseltmeyi, üretim maliyetlerinin minimize edilmesini, yangınlara, patlamalara, makine arızalarına ve devre dışı kalma gibi acil durumlar da tedbirli olmayı, resmi kurumlara yönelik yasal ceza riskini ortadan kaldırma, diğer kalite birimleri ile uyumlu, verimli ve üretim artışı vb. konularda avantaj kazanmayı sağlamaktadır (Taşdemir & Gür, 2021).

OHSAS 18001 ve ISO 45001 standartları arasındaki genel farklar şu şekildedir:

- OHSAS 18001 standardında dört ana başlık bulunurken, ISO 45001 standardı 10 ana başlıktan oluşmaktadır
- Yeni, Yüksek Seviye Yapı'ya (YSY) sahip ISO 45001; Organizasyonel Bağlam, Liderlik ve Yazılı (Belgelendirilmiş) Bilgi gibi yeni kavramları içermektedir.
- ISO 45001 tedarikçileri, yüklenicileri ve taşeronları ile ilgili maddeler bulunmaktadır.
- ISO 45001, risk yönetiminin ve sürekli gelişimin- iyileştirmenin daha fazla üzerinde durmuştur (Erdoğan, 2015).

3.ÖRGÜTLERDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GELİŞİMİ

İşletmelerde uzun bir süre iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek için teknik sorunlara önem verilmiş ve çalışanların bu yönde koyulan kurallara sorgulamaksızın uymaları söylenmiştir. Fakat alınan birçok kurala rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları oranında azalma olmadığını söyleyen işletme yöneticileri farklı konularda da yapılması gereken düzeltmeler olduğunu ifade etmişlerdir. Madalyonun diğer tarafında ise bazı yöneticilerin de maliyetten dolayı birçok İSG önlemlerini geri plana attığı görülmüştür. Çalışmalar bu sorunun çözümünün daha kapsamlı ve insan odaklı bir yöntemle sağlanabileceği görüşünden yola çıkarak iş güvenliği kültürü kavramına ulaşmıştır (Akdeniz, 2018).

İşletmelerde güvensiz davranışların engellenmesi için çeşitli önlemler alınmaktadır. Bu önlemler arasında cezalar, denetimler, kurallar, belirlenmiş prosedürler çerçevesinde yürütülen rehberlik faaliyetleri ve eğitim çalışmaları yer almaktadır. Bu tür davranışları önleyici tedbirlerin bir kısmı işletme dışı kurum ve kuruluşlarca alınmakta iken bir kısmı da çalışanların kendi inisiyatifleri ile ortaya çıkmaktadır (BBS Guide, 2013: 2'den akt. Akdeniz, 2018: 100).

3.1. İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin işletmelerde her zaman önemli bir yeri olmuştur. Günümüzde iş sağlığı ve iş kazası riski olmayan kamu kurumlarında bile gelişmelerle birlikte İSG eğitimleri zorunlu hale getirilmiştir. Bu eğitimler hem yönetim hem de çalışanlar tarafından rutin bir uygulama, hatta formalite olarak algılanmaktadır. İSG'de de sorunların çözümü noktasında eğitimler vazgeçilmez bir araçtır (Akdeniz, 2018).

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca *''işveren, işgörenlerin İSG eğitimi almalarını sağlamak ile görevlidir. Bahsedilen eğitimler öncelikle işgörelere çalışmaya başlamadan önce verilmekle beraber iş yeri, işin içeriği, iş ekipmanlarının değiştirilmesi veya teknolojiye bağlı olarak yenilenmesi durumlarında da verilir. Bu eğitimler ortaya yeni çıkan veya değişen tehlikelere göre sürekli olarak tekrar düzenlenir, belirli aralıklarla ya da gerektiği durumlarda tekrarlanır''*

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı, işletmede çalışanların güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma ortamından, işletmede yaşanabilecek iş kazaları ve

hastalıklardan, örneğin makine ve ekipman arızalarından doğabilecek olası kazalardan ve işletme güvenliğini riske atacak yangın ve doğal afetler gibi durumlardan korumak için neler yapabilecekleri konusunda bilgi ve beceri sahibi olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirerek, çalışanların yasal hak ve sorumluluklarına ilişkin farkındalıklarının artırılması ve işyerinde daha iyi bir güvenlik kültürü oluşturulması güvenlik eğitimlerinin ana hedeflerinden biridir (Ünalın, 2006).

İşler (2013) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sayesinde örgütte güvenlik kültürünün iyileştirilebileceğini ve bu sayede iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde olumlu bir etki sağlanabileceğini ifade ettiği araştırmasında, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş kazasını ve meslek hastalığını önlemenin etkili yollarından biri olan, farkındalık ve duyarlılığı artırarak, çalışma ortamında sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi ve olumlu bir tutum oluşturulması için “pozitif güvenlik kültürü” oluşturmayı amaçlamaktadır (İşler, 2013).

Bu doğrultuda; güvenli davranışların güvenlik kültürünün oluşturulduğu bir ortamda sağlanabileceği akılda tutulmalı, ayrıca iş güvenliği kültürüne tam anlamıyla özen gösterilerek ve güvenlik kültürü bilincinin toplumun tüm katmanlarında benimsenmesi sağlanarak ulusal düzeyde ele alınması sağlanmalıdır (İşler, 2013).

3.2. GÜVENLİ DAVRANIŞLARIN GELİŞTİRİLMESİ

Organizasyonlarda güvenlik kültürünün oluşturulması için en önemli unsurlardan biri de bireylerin güvenli davranışlarıdır. Güvenli davranış, bireylerin işlerini yürütürken güvenli bir biçimde iş yaşamında sergiledikleri davranışların tamamıdır (Dursun, 2013). Çalışanın örgütte güvenli davranışına etki eden güvenli çevre mekanizması geri plana atılmaktadır. Çalışanların güvenli davranışları gerçekleştirebilmesi için bilgi ve becerileri tespit edilip bu tespit sonucuna göre motivasyon sağlanmalıdır (Neal vd., 2000). Performans bileşeni, çalışanların işyeri performansındaki fiili davranışlarını gösterir. Borman ve Motowidlo (1993), performansın iki temel bileşeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu bileşenler görev performansı ve bağlamsal performanstır. Görev performansı, bir işte yapılması gereken temel sorumlulukları ifade eder ve bu sorumlulukların yapılan işe göre farklılık göstereceğini belirtir. Bağlamsal performans ise, iş tanımında olmayan fakat örgütün bütün işlerine fayda sağlayan, sosyal ve psikolojik olarak çalışma yerine faydası olan

gönüllü davranışlardır (Jawahar & Carr, 2007). Bu iki bileşen organizasyonlardaki güvenli davranışları belirlemede kullanılan bir faktördür (Neal vd., 2000).

Organizasyonda bireylerin güvenli davranışlarını iyileştirmek amacı ile sözlü talimat, uyarı levhaları ve eğitimler sürekli olarak uygulanmalıdır. Raporlama kültürünün gelişimi ve yaygınlaştırılması için sadece yaşanmış kazaları değil, kazaya ramak kalan durumların da raporlanması gerekmektedir. Organizasyonlar kendilerine gerçekleştirilebilir hedefler koymalıdır. Ayrıca güvenlik performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesi için bir yöntem de sahip olmalıdır (Akalp & Yamankaradeniz, 2013; Demirbilek, 2005).

Örgütün refah ve mutluluklarını desteklediği algısına sahip olan çalışanlar, daha değerli olduklarını hissedecek ve işletmeye olan bağlılıkları artacaktır. Örgütlerin bu güvenlik anlayışı, örgüt içindeki güvenlik davranışlarını etkilemektedir. Bu sebeple güvenli davranışlar, işi yaparken sergilenen bazı davranışlar için sahip olunması gereken bilgi ve beceriyle ve bireylerin davranışlarını sergileme motivasyonu ile saptanmalıdır. Motivasyon beceri ve bilgi, performans bileşenleri arasında bulunmalıdır. Bu, güven ortamının ve güven davranışının, organizasyon ortamı ve güven performansı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi ve motivasyonun güvenli çevre ile bağımsız olduğunu ve her iki unsurun da güvenli davranış için önemli belirleyiciler olduğu öne sürülmektedir. Güvenli davranışları ve sonuçlarını objektif olarak ölçmek için yeni yöntemler kullanarak, güvenlik algılarının iş ortamının sonuçları üzerindeki etkisini doğrulamak çok önemlidir (Neal vd., 2000).

3.3.POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLUŞTURULMASI

Güçlü bir güvenlik kültürünün varlığı örgütte alınan tüm teknik önlemler, kurallar ve prosedürlerin uygulanabilmesi için öncelik niteliğine sahiptir. Güvenlik konusunda sorumluluğunu benimsememiş çalışanlar, gözlenmedikleri veya kontrol etmekle görevli çalışanların mevcut olmadıkları ortamlarda güvensiz davranışlarına geri döneceklerdir. İyi bir güvenlik kültürünün (good safety culture) tesis edildiği örgütlerde herkes güvenlik konusunda sorumluluk bilincine sahiptir ve günlük rutini içinde güvenliğe yer verir. Çalışanlar sezgisel olarak güvensiz koşulları ve davranışları tespit eder ve düzeltmek için inisiyatif kullanırlar. Böyle örgütlerde güvenlik, duruma göre değişebilen bir öncelik değil işletmenin temel değerlerinin bir parçasıdır (Geller, 1994'ten akt. Akdeniz, 2018).

Pozitif bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun üyeleri tarafından güvenlikle ilgili olarak paylaşılan bir dizi davranış kalıbı, tutum, görüş ve değer şeklinde açıklanabilir. Başka bir deyişle, işgörenlerin iş kazalarına uğrama riskinin minimize edilmesi, organizasyonun her kademesinde uygulanması, kaza ve hastalıkların önlenmesi için gerekli yasa, prosedür ve uygulamalar bütünüdür. Pozitif bir güvenlik kültürü, işgörenlerin güvensiz davranışlardan kaçındığı bir iş ortamı yaratır (Muniz vd., 2007: 627–628'den akt. Dursun, 2011).

Pozitif sağlık ve güvenlik kültürü bileşenleri şöyledir (Hughes & Ferrett, 2008):

- ✓ Organizasyon genelinde sağlık ve güvenliğe bağlılık ve liderlik,
- ✓ Kurumun uzun vadeli strateji başarısının bir parçası olarak yüksek sağlık ve güvenlik standartlarını kabul etmek,
- ✓ Kuruluş içindeki sağlık ve güvenlik risklerinin ayrıntılı olarak değerlendirilmesi ve gerekli kontrol ve denetim sistemlerini iyileştirmek,
- ✓ Organizasyonun kısa ve uzun vadeli hedeflerine yönelik sağlık politikası,
- ✓ İşgörenler için gerekli eğitim, iletişim ve danışma prosedürü hazırlamak,
- ✓ Hataları anında düzeltmek için uygulanan sistemler ile denetim ekipmanı,
- ✓ Yaşanan kazaların o an araştırılması ve iyileştirici raporlar hazırlamak.

Güvenlik bilinçli çalışma ortamında, bireyler herhangi bir korku veya çekinme duymaksızın güvenlik ile ilgili her türlü endişelerini ve görüşlerini dile getirebilmektedirler. Sağlıklı bir güvenlik bilinçli çalışma ortamı sorunların kazalara dönüşmeden tespit edilip çözümlenebilmesi ve etkin bir güvenlik kültürü oluşturulabilmesi için önemlidir (Kosmoski, 2014).

3.4. GÜVENLİK YÖNETİMİ

Örgütlerde kazaları ve yaralanmaları önlemek ve diğer riskleri en aza indirmek amacıyla bir çerçeve belirlenmesi ile belli başlı prensiplerin ve süreçlerin uygulanmasını içeren faaliyetlerin yönetimine iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ya da kısaca güvenlik yönetimi adı verilmektedir (www.casa.gov.au, 2017). Güvenlik yönetimi sistemi ise; örgütsel yapılanma, politikalar, prosedürler ve sorumlulukların belirlenmesini içeren güvenlik yönetiminin sistematik bir yaklaşımla ele alınmasını ifade etmektedir. İSG" nin ölçeklenebilir ve somut bir parçası olan güvenlik yönetimi sisteminin her bir örgütün ölçeğine ve karmaşıklığına göre özel olarak yapılandırılması gerekmektedir (Akdeniz, 2018). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar çok eskiye

dayanmaktadır. Güvenli ve sağlıklı çalışma ihtiyacı insanlık tarihi gibi eski olsa da yakın zamanda bir ihtiyaç şeklinde görülmeye başlanmıştır (Devebakan, 2007).

İşletmelerin güvenlik kültürü politikalarının belirlenmesi güvenlik yönetimi ve liderliği işlevlerinin bir parçasıdır. Ülkenin makro düzeyde belirlemiş olduğu İSG politikalarının başarısı işletmelerin tek tek uyguladıkları İSG politikalarının etkililiğine bağlıdır. İşletmede İSG politikası tasarım ve yapım aşamasında başlar ve en etkin önlemler bu aşamada alınır. Başarılı bir işyeri iş sağlığı ve güvenliği politikasının unsurları arasında; işçiler, işverenler ve yöneticiler iş yeri koruma ve önleyici tedbirleri ortaklaşa planlar, işyeri düzeyinde uygulanabilecek net bir politika, çalışanlar tarafından onaylanan ve üst yönetim tarafından desteklenen ve herkesin öğrenmesini sağlayan, anlaşılması kolay bir politika olması sayılmaktadır. Bu faktörlerin yanı sıra işyeri İSG politikasının yazılı bir metin olarak vizyon ve misyonunu da içeren ve tüm ilgililerin erişimine açık olmasına özen gösterilmelidir (Akdeniz, 2018).

Güvenlik kültürü, güvenlik yönetimi ve güvenlik liderliği konularına değindiği çalışmada Guldenmund (2010), iyi geliştirilmiş bir güvenlik yönetim sisteminin güvenlik kültüründen aldığı güçle güvenlik performansı (güvenli davranışlar) üreten bir sistem haline geleceğini belirtmiştir. Bu anlamda yöneticilerin ve denetçilerin liderlik becerileri de eklenirse güvenlik yönetiminde oynayacakları rolün ne derece güçleneceğini de göz ardı etmemek gerekir. Pozitif güvenlik kültürü ve yüksek güvenlik performansının tesisi için gerekli işlem ve süreçlerin inşası ve sürekliliğini sağlamakta önemli etkisi bulunan yöneticiler hali hazırda güvenlik yönetimi sisteminin kurulmasından da sorumludurlar. Dolayısıyla mevcut örgüt kültürü ve güvenlik kültürü ile güvenli ve güvensiz davranış kalıpları ve bu davranışların ne anlama geldiğini anlamaları, bunları yönetebilmeleri, kontrol altında tutarak geliştirmeleri ve gerektiğinde manipüle etmeleri gereklidir (Guldenmund F. , 2010).

3.5. GÜVENLİK LİDERLİĞİ

Güvenlik liderliği; iş güvenliğinin hedefini ortaya koymayı, güvenliği bir değer haline getirmeye yönelik bireysel çabalara rehberlik etmeyi ve başarılı bir iş güvenliği takımı oluşturmayı içeren bir liderlik türüdür. Güvenlik liderliği, güvenlik kültürünün yetersiz olduğu örgütlerde özellikle daha büyük bir öneme sahiptir. İşletmenin güvenlik kültürünü belirler ve organizasyonu mükemmelleştirmeyi amaçlar. Organizasyonun vizyonunu ve stratejik yönünü tanımlar, kaynaklar sağlar ve güvenliğin çalışanlar ve

örgütler için öneminin üzerinde sürekli durarak güvenlik önceliklerini ana değerleriyle bütünleştirmeye çalışır (Cooper D. , 2015).

Güvenlik liderliğine ilişkin araştırmalar, yerel literatürde çok yenidir. Pekpak Fındıkçioğlu (2018) tarafından yürütülen tez araştırması, güvenlik liderliği konusunda öncü araştırmalardan biridir. Bu tezdeki araştırma, kömür ve cevher zenginleştirme sektörleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada amaç, güvenlik kültürü, güvenlik liderliği ve tehlikeli davranışları incelemektir. Araştırmada güvenlik kültürü ve tehlikeli davranış anketleri ile literatür araştırması kullanılmıştır. Türkiye'deki tesisler için çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşmeleri ve profesyonel görüşlerini içeren bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek, güvenlik kültürü olgunluğu ve güvenli olmayan davranış anketlerini içermektedir. Analiz sonuçları liderlik faktörünün kazanın varyansını bir ölçüde açıkladığını göstermektedir. Liderliğin güvenli olmayan davranış ihlallerini etkilediği ve liderliğin kazalar ile anormal ihlaller arasında aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, sonuç, kaza önlemede güvenlik liderlerinin rolünün açık olduğu ve güvenlik liderlerine iş güvenliğini geliştirmek için güvenlik ve liderlik konusunda özel eğitim verilmesi gerektiğidir (Pekpak Fındıkçioğlu, 2018).

4.GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları ile ilgili literatürde teorik ve uygulamalı pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda güvenlik kültürü ve iklimi kavramlarının farklı performans standartları üzerindeki etkisi farklı şekillerde tartışılmıştır.

Nükleer enerji sektörü, güvenlik kültürü araştırmaları için önemli bölümlerden biridir. Lee (1998), Birleşik Krallık 'ta bir nükleer geri dönüşüm tesisinde 5,296 işçi üzerinde yaptığı çalışmasında güvenlik tutumları (güvenlik kültürü) ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Yaptıkları t-testi neticesinde, iş kazası geçirmiş kişiler ile iş kazası geçirmemiş kişiler, 19 güvenlik tutum faktörünün 16 boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla kazaya karışmayan çalışanların güvenlik tutumu, kazaya maruz kalan çalışanların güvenlik tutumuna göre daha olumludur (Lee, 1998).

Güvenlik kültürü konusunda derinlemesine araştırma yapan bir diğer bölüm de yüksek risk taşıdığı düşünülen havacılık bölümüdür. Von Thaden ve diğerleri (2008) tarafından yürütülen 43 pilot ve yöneticinin katıldığı bir çalışmada, güvenlik kültürü ve

çıkıtısı arasındaki ilişki tartışılmıştır. Bu çalışmada, güvenlik kültürünün beş farklı etken (örgütsel bağlılık, ödül sistemi, çalışan yetkilendirme, raporlama sistemi ve yönetim ilgisi) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu beş etkenin çıktı değişkenlerinde örgütsel risk algısı negatiftir. Diğer çıktı değişkenlerinden biri olan bireysel risk algısı ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (Dursun, 2011).

Von Thaden ve diğerleri (2008) yılında 121 uçuş personeli üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada güvenlik kültürü boyutunu dört ana boyuttan (örgütsel taahhütler, operasyonlar arası etkileşimler, resmi güvenlik sistemleri ve enformel güvenlik sistemleri) ve bu boyutlar ile ilgili on iki alt boyuttan oluşan bir yapıda tartışmışlardır. Korelasyon analizi sonuçları, güvenlik kültürünün tüm boyutlarının kurumsal risk algısı ve kişisel risk algısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuştur (Von Thaden & Gibbons, 2008)

Ali, Abdullah ve Subramaniam (2009), Malezya'da farklı sektörlerden 68 şirket temsilcisinin katıldığı bir araştırmada, yönetimin güvenlik kültürü uygulamalarının iş kazaları üzerindeki etkisini incelemiştir. Yaptıkları regresyon analizinde iletişim ve geri bildirim ile çalışan katılımının işe bağlı yaralanmalar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, ödül, eğitim, yönetim taahhütü ve işle ilgili yaralanmalar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Ali, Abdullah, & Subramaniam, 2009).

Ooshaksaraie ve diğerleri (2009) güvenlik kültürü ile firmaların yaşları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İran metal endüstrisinden 14 firmanın 714 çalışanı üzerinde çalışma yapılmıştır. Güvenlik kültürü ortalaması yüksek çıkmadığı (2.58), genç firmaların güvenlik kültürü ortalama düzeyinin yeni ve eski firmalara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir. Yeni ve eski şirketler arasında ortalama güvenlik kültürü düzeyinde önemli bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Ooshaksaraie, Majid, Yasir, & Yahaya, 2009)

Güvenlik kültürü çalışmalarının Türkiye'deki öncülerinden Demirbilek (2005) tarafından farklı kaynaklardan derlenen yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, iletişimi, eğitimi, katılımı, fiziksel stres, inanç ve düşünceler, algı boyutları üzerine hazırlanan ve 5'li Likert tipi 91 madde, iki adet açık uçlu soru ile 12 adet demografik özelliklere yönelik sorudan oluşan anket formu 2005 yılında, İstanbul ilinde faaliyet gösteren orta ölçekli bir tekstil firmasında uygulanmıştır. İş kazalarının nedenselliği ve çözüm yollarının iş güvenliği çerçevesinde incelenmesini amaçlayan bu çalışmada işletmenin

Üretim biriminde çalışan 132 kadın ve 118 erkekten oluşan toplam da 250 işçinin tamamı örneklem olarak alınmış ve 250 adet anket formundan derlenen veriler analizler için kullanılmıştır (Demirbilek, 2005). Çalışmada iş güvenliği kültürü düzeyini saptamak ve böylece işletme yönetiminin iş güvenliği programına ilişkin uygulamalarını, işçilerin fiziki stres düzeyi ile kişisel algılama, duygu ve inançlarını ölçmek amaçlanmıştır. Korelasyon analizi kullanılarak güvenlik kültürü değişkenlerinin birbirleri ile ilişkileri araştırıldıktan sonra t testi ve tek yönlü varyans analizi yardımıyla demografik değişkenlerin güvenlik kültürü ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Yaş, eğitim düzeyi, iş deneyimi ve çalışma süresi gibi değişkenlere göre ortalama puan varyans analizi ile analiz edilmiştir. Değişkene ait gruplar arasında farklılık varsa, farkın kaynağını araştırmak için Duncan Post Hoc testi kullanılmıştır (Demirbilek, 2005). Örgütsel güvenlik iklimi araştırması, bir iklim belirleyicisi olmaktan ziyade güvenlik kültürünün bir sosyal biliş aracı olarak kullanılmakta ve ölçülebilmesi daha basit olduğundan daha çok seçilmektedir (Zohar D. , 2000; Zohar & Luria, 2005; Hudson, 2007).

Güvenlik kültürü değerlendirmelerinde; anket uygulama, odak grup görüşmeleri ve davranış gözlemlerini birleştiren yaklaşımlar vardır (Cox & Cheyne, 2000). Gelecek araştırmalar güvenlik kültürünün geçerlik ve güvenilirliğini sağlayacak ve değerlendirebilecek analizlere odaklanmalıdır.

Bu konuda evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım ve ölçüm yöntemi bulunmamakla birlikte, bu konunun önemi nedeniyle günümüzde örgütlerin güvenlik kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili fikirler ortaktır.

Kuşkusuz bu kavramı yerleştirmek ve değerlendirmek ile ilgili yaşanan süreçte yeni yaklaşımlar ve görüş birliği sağlanacak uygulamalar ortaya çıkabilir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği sorunlarının çözümünde bugün geline nokta, mevcut koşullarda da bu konunun önemini elden bırakılmamalı ve sürece katkı sağlamak açısından Güvenlik Kültürü konusunda yapılacak araştırmaların gerekliliği önem taşımaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Günümüz değişen çalışma koşulları geleneksel olarak tek işyerinde uzun süreli çalışma alışkanlıklarını değiştirmiştir. Bu değişim ile günümüzde bireylerin işyerlerini değiştirmeleri normal karşılanmaya başlanmıştır. Çalışanların işten ayrılma sürecini yönetmek için öncelikle işten ayrılma eğilimlerini belirlemek önemlidir. Bu aşamada niyet konusu ön plana çıkmaktadır (Tanrıverdi vd., 2018).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın hayatı kadar örgütün hayatı için de çok önemli bir konudur. İşten ayrılmayı niyet etmiş çalışanların tespit edilmesi organizasyonda yaşanabilecek bazı olumsuz olayların engellenebilmesi açısından örgütler için önemli bir konudur (Yıldız, 2014:139). Rekabetçi bir dünyada, kuruluşların daha fazla süre hayatta kalabilmesi için verimliliğini ve etkililiğini sağlamak zorundadır. Bu sadece verimliliği pozitif yönde etkileyen, nitelikli çalışanların organizasyonda daha uzun süre kalmalarının sağlanması ile mümkündür. Bu tür çalışanların işten ayrılmamaları için gerekli önlemlerin alınması örgütler için gerekli bir husustur (Yavuzel, 2019)

Çalışmanın bu kısmında işten ayrılma niyetinin tanımı, önemi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin sonuçları ve işten ayrılma niyetinin önlenmesi konuları ele alınmıştır.

1.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN TANIMI VE ÖNEMİ

Çalışanların işten ayrılma süreçleri ve niyetleri uzun yıllar boyunca üzerinde titizlikle durulan ve gerçek anlamda önemsenen konulardan biri olmuştur. Genel olarak insanlar yeteneklerine uygun bir işte çalışmak istedikleri için en uygun işi buluncaya kadar kurum değiştirmektedirler. Aynı zamanda kurumlar da kendileri için en uygun çalışanı bulmaya çalıştığı için devamlı olarak personel devri söz konusudur (Şimşek vd., 2014).

İşten ayrılma niyetiyle ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işyerinde kalmak istememesi şeklinde tanımlanmaktadır (Porter, Steers, Mowday, & Boulian; Karavardar, 2015, s. 142). Rusbelt vd. (1988: 63), işten ayrılma niyeti kavramını, "çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarında gösterdikleri aktif bir eylem"; Tett ve Meyer (1993: 259), "işten ayrılma davranışının en önemli yordayıcısı"; Gaertner (1999: 479), "Bireylerin sosyal bir

sistemden bilinçli olarak ayrılma eğilimi”; Gürbüz ve Bekmezci (2012: 193) bunu “çalışanların ayrılırken düşündükleri” olarak tanımlamaktadır (Gürbüz & Bekmezci, 2012).

İşten ayrılma ise, çalışma şartlarının tatmin etmediği durumlarda gelişen, çalışılan örgüt için olumsuz sonuçlar meydana getiren eylem olarak açıklanmaktadır (Baltacı vd., 2014).

Günümüzde sürekli gelişen ve değişen iş koşulları ve artan rekabet ile insan kaynağı, işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesinde önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu sebep ile çalışanları işten ayrılma niyetinden vazgeçirmek için “işten ayrılma niyeti” kavramı önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Altınöz, 2009). Bu doğrultuda kurumlar işten ayrılma niyeti sebeplerini araştırmışlardır. Çünkü çalışan iş koşullarının daha iyi olduğu başka kurumların varlığı halinde çalışanın işten ayrılma niyeti artar ve daha sonra işinden tamamen ayrılmaktadır (Çakır, 2007).

İşgören tarafından algılanan örgütsel adalet algısı, güven algısı ve değer gibi örgütsel davranışların olumsuz yönde değerlendirilmesi, işgörenlerde kuruma ait fiziksel ve psikolojik olarak çalışma ortamından uzaklaşma davranışlarına sebep olabilir. Bu tür olumsuz sonuçlar doğurabilecek durumların önüne geçebilmek için işgörenin iş tatmininin artırılmasıyla işten ayrılma niyeti davranışının minimize edileceği söylenmektedir (Seyrek & İnal, 2017). Ancak bazen iş tatmininin düşüklüğü gibi olumsuz örgütsel davranışlar dışında da işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Çalışanın iş ortamında farklı iş imkanları bulması ve bunları değerlendirme isteği çalışanlarda işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir (Zincirkıran vd., 2015).

2.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel, kişisel veya çevresel faktörler çalışanların işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Çalışanların işletmeden beklentileri olabileceği gibi işletmeninde çalışandan beklentileri olacaktır. Bu beklentiler karşılanmadığı durumlarda işten ayrılmaların gerçekleşmesi beklenmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Birçok disiplin tarafından işten ayrılma niyeti kavramı incelenmektedir. Bunun sebebi, çalışmada işten ayrılma niyetlerinin örgütsel etkililik üzerindeki olumsuz etkisidir. Günümüzde işten ayrılma niyeti, örgütsel yetenek, bilgi ve entelektüel sermaye kaybı, yeni istihdamdan kaynaklanan oryantasyon ve eğitim maliyetleri gibi olumsuz sonuca yol açmaktadır (İşçi, 2010). İşten ayrılma niyeti, çeşitli çevresel

nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, bireyin kişisel özelliklerinden veya örgütsel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013).

2.1.KİŞİSEL FAKTÖRLER

Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli kişisel özellik, kişiden kişiye değişen karakter özelliğidir. Çevreye, insanlara ve kurallara ayak uyduramama, deneyim eksikliği, kararsızlık; işten ayrılmaya zemin hazırlayan karakteristik özellikleridir. Buna karşın, uysal, nezaket sahibi, fedakâr, naif, uzlaşmacı kültüre sahip ve problem çözüme taraftarı olan, diğerleriyle yapıcı ilişkiler kurabilen insanların ise; işten ayrılma niyetine sahip olmadıkları görülmektedir (Nalbant, 2019)

Çalışanların kişisel yaşam koşulları sebebiyle işten ayrılma eğiliminin artmasının nedenleri şu şekilde sıralanmıştır (Güvercin, 2015).

- Farklı bir işe karşı duyulan istek,
- Oturma veya yaşama alışkanlıklarındaki değişiklikler,
- Ailevi konulardaki değişimler (evlenme, ölüm...),
- Çalışanın yaşı ile ilgili zorunlu işten ayrılma eğilimi,
- Öğrenim ve eğitim ihtiyacı,
- Psikolojik ve fizyolojik sebepler,
- İş ile ilgili ideal ve özlemlerin gerçekleşmemesi.

Şimşek ve diğerleri (2014), kişisel faktörlerden bahsederken, kadın çalışanların işten ayrılma oranının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, yaş ile işten ayrılma arasında olumsuz bir ilişki bulduklarını, işi bırakmaların genellikle işe girişin ilk yılında olduğunu, kalifiyeli ve vasıfsız çalışanların işten ayrılma niyetlerinde farklı sebepler olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda işten ayrılma hızının mesleğe göre değiştiği, aile büyüklüğüne göre değişim hızının değiştiği ve sektörler arasında değişim oranlarında farklılıklar olduğu (örneğin aynı sektörde çalışan çalışanların niyetlerindeki farklılıklar) tespit edilmiştir (Şimşek vd., 2014).

2.2.ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Yapılan çalışmalarda çalışanların işten ayrılmalarında örgütsel faktörlerin neden olduğu görülmüştür. Bu sebeplerin çoğu örgütsel sebepler ile doğrudan ilişkili olsa da bir kısmı ise iş, örgüt ve işgören arasında olan ilişkiden kaynaklanmaktadır.

Cotton ve Tuttle'a (1986: 60) göre, örgütsel faktörler işten ayrılma niyetleri ile yakından ilişkilidir. İş tatmini, ücret tatmini, yönetici tatmini ve örgüte duyulan bağlılığın işten ayrılma niyetleri ile olumsuz ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır. İş performansı, meslektaşlardan memnuniyet, terfilerden memnuniyet ve rol netliği daha düşük oranda olsa da güvenilir veriler elde edilmiştir. Performans, rol netliği ve doyumun işten ayrılma niyeti ile negatif, iş tekrarının işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Cotton & Tuttle , 1986)

Kaynak (1996) örgütün bulunduğu yere, ulaşım niteliğine, pozisyonun türü ve zorluğuna, kötü örgütsel şartlar ve çalışma koşullarına, ücretlerin ödenmesinde yapılan hatalara, işletmedeki sosyal alanların kısıtlanmasına, vasıfsız işçilere vb. gibi örgütsel faktörlerin iş tatminini azaltacağını ve bu yüzden işten ayrılmaların artmasına neden olacağını belirtmiştir (Eren, 2007).

Schweiger ve Denisi (1991: 126-127) bir örgütte iletişim ağının olmaması ya da eksikliğinin olması durumlarında belirsizliğin artırdığına dikkat çekerek, belirsizliğin örgütte birçok olumsuz duyguya yol açabileceğini ve işten ayrılma niyetinin bunlardan biri olduğunu saptamışlardır (Akyüz & Yılmaz, 2015).

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen çeşitli örgütsel faktörler vardır. Bunlar (Şimşek vd., 2011):

- İşletmenin İK politikası,
- İşletmenin uzak olması,
- Sosyal hakların ve hizmetin yetersiz olması,
- Bilgi ve iletişimin eksik olması,
- Kötü çalışma koşulları,
- Yetersiz iş sağlığı ve güvenliği,
- Üretimde yaşanan gecikmeler,
- İşin türü ve zorluğu,
- Ücret eşitsizliği.

Personel çalışırken işyeri koşulları nedeniyle sağlık sorunları ve mesleki risk altında olabilir. Kuruluş, bu risklerin ortadan kaldırılacağına veya en aza indirileceğine çalışanlarını inandırmalıdır (Erol S. , 2019).

2.3.ÇEVRESEL FAKTÖRLER

Çevresel faktörler her zaman araştırmacıların büyük ilgi gösterdiği konulardan biri olmuştur. Çünkü bu faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi vardır. Çalışanlar sadece içinde buldukları işi değil, iş ortamının onlara sunabileceği fırsatları da öğrenmelidir. Sosyoekonomik çevrenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin müdahale etme ve önleme yeteneğinin ötesindeki bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sarp, 2018):

- Ülkenin ve işgücü piyasasının genel ekonomik koşulları,
- Ülkenin refah düzeyi,
- Makineleşmeyle yapılan işler insan gücüne olan ihtiyacı azaltıp ve farklı işlere yönelimin ve adaptasyonun kolaylaşması,
- Tarım sektöründe mevsimlik işlerin mevcudiyeti ve çeşitliliği,
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti,
- Gelişmekte olan ülkelerde işçi sınıfının belirli bir çalışma alanına ait olmasını sağlayan bir sistemin olmaması,
- Çalışanların etrafında olan başka mesleklerin umut verici ve ilgi çekici hale gelmesidir.

Şimşek ve diğerleri (2014: 321-322), işten ayrılmaya sebep olan örgüt dışı nedenleri, mevsimsel değişiklikler, ekonomik daralma veya genişleme, tarım ve sanayi arasındaki dalgalanmalar, daha iyi çalışma fırsatları, piyasa değişiklikleri, teknolojik değişiklikler, tazminat hesaplamaları şeklinde karşımıza çıkacağını belirtmiştir. İşletmeler ise bu faktörlerin önüne geçememekte ve çalışanlarının işten ayrılmalarına neden olmaktadır (Varol, 2010, s. 59-60).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN AŞAMALARI

İş gören işten ayrılmadan önce bu düşünceye yönelik davranışını sergilemeden işten ayrılma niyetine yönelik birtakım aşamalardan geçmektedir. Elbette her çalışan aynı sırayla bu aşamalardan geçmeyebilir. Bu aşamalar sırasıyla şu şekilde söylenebilir (Telman & Ünsal , 2004):

- İşten ayrılmadan önce, çalışanlar bu düşünceye yönelik davranışını sergilemeden işten ayrılmaya niyet etme aşamalarından geçerler.

- İş görenin mevcut işini değerlendirmesi,
- İş tatminin yetersiz olduğuna karar vermesi,
- İş bırakmayı düşünmesi,
- İş bırakmasının kendine olabilecek maliyetini hesaplaması ve farklı bir iş bulma ihtimalini değerlendirmesi,
- İş görenin kendisi için farklı iş olanaklarını araştırması,
- Mevcut işini ve farklı iş olanaklarını karşılaştırması,
- Farklı istihdam imkanlarının mevcut işi ile karşılaştırılmasını yapması,
- Mevcut işte devam etmeye ya da işten ayrılmaya niyetlenmesi,
- Mevcut işinden ayrılması.

4.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

Miller (2007), yüksek çalışan devir hızının bir organizasyonun kar oranlarını düşüreceğini ve üretkenliğinin azalmasına yol açmasının yanında yeniden işe alma, oryantasyon ve işten çıkarma gibi finansal maliyetlere neden olacağını belirtmektedir. Bu bağlamda örgütler için işten ayrılma niyeti titizlikle incelenmesi, neden ve sonuçlarının araştırılması gereken bir olgudur (Fındıklı, 2014). Personel devir hızı yüksek olan organizasyonlarda hem örgüt hem de çalışan yönünden birçok sorun oluşmaktadır. Nitelikli çalışanların işten ayrılması, sürdürülebilir rekabet avantajı üzerindeki olumsuz etkisi, yeni çalışanların yetiştirilmesi ve işe alım maliyeti, organizasyon üzerindeki olumsuz etkiler olarak sıralanabilir. Ayrıca, bir meslektaşını kaybetmesi nedeniyle kurumda çalışmaya devam edenler arasında düşük moral ve yeni başlayan çalışan ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden kaynaklanan kaygı, çalışanlar için potansiyel problem olarak görülmektedir (Bulutlar & Öz, 2010).

Buna ek olarak örgütten ayrılmanın dolaylı maliyetleri de vardır: Bunlar, işin özünü anlayan, yeri doldurulması zor bir çalışanı kaybetmenin maliyeti ve çalışanın rekabet edilen bir firmaya geçmesi sonucunda o firmaya olan katkısı olarak açıklanabilir. Kaybedilen nitelikli çalışanlarla iş ilişkisini devam ettirmek isteyen müşterileri dahi kaybetmek mümkündür (Yanık, 2014).

Kalıcı kadrolarda yeni işgörenlerin örgütte yer almamasının sonucunda örgüt kültürünün oluşum sürecinde yaşanacak sorunlardır (Batılı, 2010). Örgüt kültüründe

uzun süreli çalışanların etkisizliği; koşullardan daha çok çalışma ortamında yaşanan devamlı değişimlerden ortaya çıkmaktadır. Bir organizasyonu tamamen kalıcı olmayan çalışanlar oluşturmuş olsa bile, bu duruma uygun bir kültür gelişir. Öte yandan örgüt kültürü, geçici çalışanların örgütü oluşturan ortak alt faktörlerin kontrolü dışında anlık davranışlarıyla şekillenecektir. Bunun temel nedeni, örgütsel belleğin oluşmamasıdır (Koç, 2009).

Örgütsel belleğin oluşmamış olması, iş rutinlerinin bir ölçüde yerine getirilmediği anlamına gelmektedir. Bu tür tekrarlayan hareketler, tekrar tekrar uygulanabilmeleri ve farklı bireylere aktarılabilmesi için bellekte tutulmalıdır. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, örgüt kültürünün oluşumu ile ilgili değil, onun yaratılması ile ilgili bir sıkıntı doğacaktır. Başka bir deyişle, belirli bir çalışma kültürü ve çalışma şekli olması zorunludur, ancak bunu çalışanları aktif ve üretken tutan bir konum haline getirmek için daha fazlasının yapılması gerekmektedir. Bunlar, çalışanların manevi değerlerinin ön planda tutulması, aile ve özel hayatlarını yaşamalarını sağlamak ve sosyal faaliyetlere katılmalarını teşvik edilmesidir. (Ören, Erdem, & Kaplan, 2005). Bu sayede iş gücü yüksek devir hızının önüne geçilebilir ve üst yönetimin kontrolünde gerekli araştırmalar yapılabilir (Keskin, 2019).

Staw (1980: 258-265), olumsuz sonuçların yanında olumlu sonuçların da var olduğunu ifade etmiş, işi bırakmalar neticesinde mevcut çalışanlara uygulanan ödül ve terfi sistemlerinin performanslarını iyileştirebileceğini öne sürmüştür. Ayrıca çalışma ortamında istenmeyen çalışanların organizasyondan ayrılmaları, diğer çalışanlar arasındaki çatışmaları azaltabileceği, örgütsel hareketliliği kolaylaştırabileceği ve çalışanların moralini iyileştirebileceği söylemektedir. Bunlara ek olarak işi bırakmaların organizasyonda yeniliğe ve çevreye adaptasyona da yol açabileceğini belirtmektedir (Kılıç, 2019).

5.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ÖNLEME UYGULAMALARI

İşten ayrılma niyeti zihinsel bir tutum olduğu için önceden fark edilmesi zor bir süreçtir. Dolayısıyla bu duruma karşı önlem almak zorlaşmaktadır (Başoda, 2012). Bir çalışanın işten ayrılma niyetine gereken özen gösterilmez ve önlem aşamasında herhangi bir işlem yapılmazsa, bu niyet hızla bir davranışa dönüşmektedir. Bu aşamadan sonra çalışanların bu tutumunu değiştirmek neredeyse imkansızdır (Aylan, 2012).

Yapılan araştırmalarda bu durumu destekler nitelikte olup işten ayrılmaya niyetli çoğu çalışanın bir süre sonra işten ayrıldığını belirtmektedir. Nitelikli alışanları bir organizasyonda tutmak ve devir hızlarını azaltmak için işten ayrılma niyetlerinin sebepleri iyi gözlemlenmeli ve bu sebepler işle ilgili ise düzeltici önlemler alınmalıdır (Yıldırım, 2016).

Yöneticilerin işten ayrılmaya neden olan faktörleri ortadan kaldırmak için dikkat etmeleri gereken yöntemler şu şekildedir (ekmecelioğlu H. G., 2005):

- Çalışanların yaratıcı düşünce ve davranışları sergileyebileceği bir çalışma ortamı sunulması.
- Çalışanlara işletme hedefi açıkça anlatılmalıdır.
- Çalışanların ilgi ve becerileri çalışma ortamı ile uyumlu hale dönüştürülmelidir.
- Ücret haricinde işgörenleri motive edebilecek nedenlerin ne olduğu tespit edilmelidir.
- Ödüllendirme sarf edilen çabaya uygun ve kişiye özel olmalıdır. Genellikle iş görenler açısından kişiisel ödölün değeri örgütsel ödölün değerinden daha önemli olabilmektedir.
- Destekleyici bir yönetim anlayışı ile problem çözümlerine destek ve yardımcı olunmalıdır.
- Örgütler verdiği sözleri tutulmalıdır.
- Katılımcı yönetim anlayışı işletmede tüm kademeler tarafından benimsenmelidir. Çünkü katılımcı yönetim, işi yapanlarla yönetenleri bir araya getirerek nasıl ve ne yapılması gerektiğine dair sorulara hızlı cevaplar verir.

İşten ayrılma niyeti için öncelikle, iş tatminsizliğine yol açan, örgütsel eşişliği bozan ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen nedenlerin ortadan kaldırılması, işten ayrılma niyetlerinin önlenmesine yardımcı olabilir. Bir çalışmada işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyen faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık olduğu sonucuna varılmıştır (ekmecelioğlu H. , 2006).

İşten ayrılma niyetinin engellenebilmesi için ilk olarak, iş tatminsizliğinin nedenlerini, örgütsel eşişliği engelleyen ve örgütsel bağlılığa negatif etki eden

sebeplerin ortadan kaldırılması işten ayrılma niyetlerini önlemeye katkı sağlayabilir. Bir çalışmada işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyen nedenlerim iş tatmini ve örgütsel bağlılık olduğu elde edilmiştir (Çekmecelioglu H. , 2006).

İşgörenlerin işten ayrılma niyetinin tam nedeninin belirlenmesi ve bu niyetin davranış haline gelmeden durdurulabilmesine imkân tanımaktadır. Böylelikle işletme yeni nitelikli personel arayışına girmeyecek sonucunda da katlanması gereken ek zaman ve maddi maliyetlere katlanmayacaktır. Böylece örgüt içindeki iş düzeni bozulmayacaktır (Yücel & Demirel , 2013)

Bu nedenle kuruluşların işten ayrılma niyetini önlemek için aşağıdaki hususlara dikkat etmesi gerekmektedir (Düğenci, 2019):

- İşe almadan önce, yeteneklerin sergilenebileceği davranışa dayalı işe alım yapılmalıdır,
- Çalışanların başarılı olması için yöneticiler ve çalışanlar arasında güvenli bir ortamın sağlanması gerekmektedir,
- İşverenler, çalışanlarına kuruluşun büyüme fırsatları olduğunu hissettirmelidir,
- Çalışanların, ilgi ve yetenekleri ile çalışma ortamı uyumlu olmalıdır,
- Çalışan motivasyonu yüksek tutulmalıdır.

6. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Oldukça rekabetçi bir ortamda, bir organizasyonun ulaşmak istediği nihai sonuç, yüksek örgütsel performans ve bu performansı sağlayan rekabetçi bir organizasyon yapısıdır. Bir örgütte örgütsel yeteneklerin uygulanabilmesi, yüksek performanslı ve rekabetçi bir örgüt yapısının sağlanabilmesindeki en önemli unsurun insan kaynakları olduğu söylenebilir. İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi, her kademedeki yöneticilerle birlikte, insan kaynağı için önemli teşkil eden örgüt kültürü ve bir alt boyutu olan güvenlik kültürünü oluşturarak, organizasyonun belirtilen hedeflerine örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda ulaşmasını sağlamaktan sorumludur (Yavuzel, 2019).

Morrow ve Crum (1998) tarafından yapılan çalışmada, işyerinde algılanan tehlike ve güvenlik kültürü ile demiryolu çalışanlarının örgütsel çıktıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Algılanan tehlike ile işyerinde kalma arasında anlamlı bir ilişki

bulunmamış; güvenlik kültürünün işyerinde kalma niyeti üzerinde pozitif bir ilişkili olduğu belirlenmiştir. Güvenlik kültürü algıları olumlu olduğunda işyerinde kalma niyetinin arttığı görülmektedir. Ayrıca, çoklu regresyon analizi sonucunda, güvenlik kültürünün çalışmaya devam etme niyetini anlamlı bir şekilde açıklayabildiği sonucuna varılmıştır (Morrow & Crum, 1998).

Ahmed ve Waqas (2017) tarafından yapılan bir araştırma, güvenlik kültürünün Pakistanlı işçiler arasında mesleki yaralanma ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki düzenleyici etkisini incelemektedir. Çalışma, güvenlik açısından önem arz eden alanlara ait 111 çalışandan oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Üç hipotez geliştirilmiş, ikisi kabul edilip ve biri reddedilmiştir. Çalışan işten ayrılma niyeti ile iş kazası arasında anlamlı bir pozitif ilişki tespit edilmiştir. İş kazalarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır ve güvenlik kültürü, Pakistan'da güvenli bir ortamın olmaması nedeniyle işten ayrılma derecesini azaltmadığı saptanmıştır. Pakistan'da kültürel altyapı farklılıkları nedeniyle güvenlik kültürü kavramının yaygın olmadığı, yoksulluk ve işsizlik gibi dezavantajların işten ayrılma olasılığını azalttığı sonucuna varılmıştır (Ahmed & Waqas, 2017).

Cabrera, Hernandez-Fernaud ve Diaz İspanya'da farklı sektörlerden 299 katılımcının katıldığı bir araştırmada, toplamda altı boyutu olan bir güvenlik kültürü yapısı elde etmişlerdir. Katılımcıların %91,3'ü işyerinde bir önceki yıl kaza geçirmemişken %6,2'si işten ayrılmış ve %2,5'i iş kazasına bağlı olarak işten ayrıldıkları belirlenmiştir. Kurumsal değerler, liderlik tarzları, motivasyon tarzları, eğitim programları, aşağıdan yukarıya iletişim ve olay bilgilerinin kullanımı olmak üzere belirlenen altı boyutun şirketler arasında değişiklik gösterip göstermediği göz önüne alındığında, değerler, eğitim programları ve motivasyon stilleri boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Diğer boyutlar açısından ise firmalar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Díaz-Cabrera vd., 2007).

Smith ve Wardsworth, İngiltere genelinde 79 kuruluşta faaliyet gösteren örgüt ile çalışanlarının %57'sini kapsayan 33 birimde ortalama 14.774 anket dağıtılmış, örneklemeyi kapsamayan birimler hariç tutularak 1.550 anket işleme alınmıştır. Araştırmada güvenlik kültürü ile güvenlik performansı arasındaki ilişkinin yanı sıra bireysel sağlık ilişkisi de ele alınmıştır. Bireysel güvenlik performansına dayalı olarak tüm güvenlik kültürü boyutlarında önemli farklılıklar elde edilmiştir. Kaza geçirmemiş çalışanlar kaza geçiren çalışanlara göre güvenlik konusunda daha olumlu görüşe sahip

oldukları görülmüştür. 3 günden az iş göremezliğe neden olan küçük kazalar belirlenmiş ve bu kazalara hiç veya çok az maruz kalanlar ile sürekli maruz kalanlar arasında tüm boyutlarda önemli farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, güvenlik algılarının sağlık ve iyilik hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Burada da hastalığa bağlı işten ayrılmalar ile işle ilgili hastalıklar değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Smith & Wadsworth, 2009).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve oluşturulan hipotezler, araştırmanın kapsamı, sınırlılıkları ve araştırmanın yöntemine değinilecektir. Son olarak araştırma sonucunda elde edilen istatistiki bulgulara yer verilecektir.

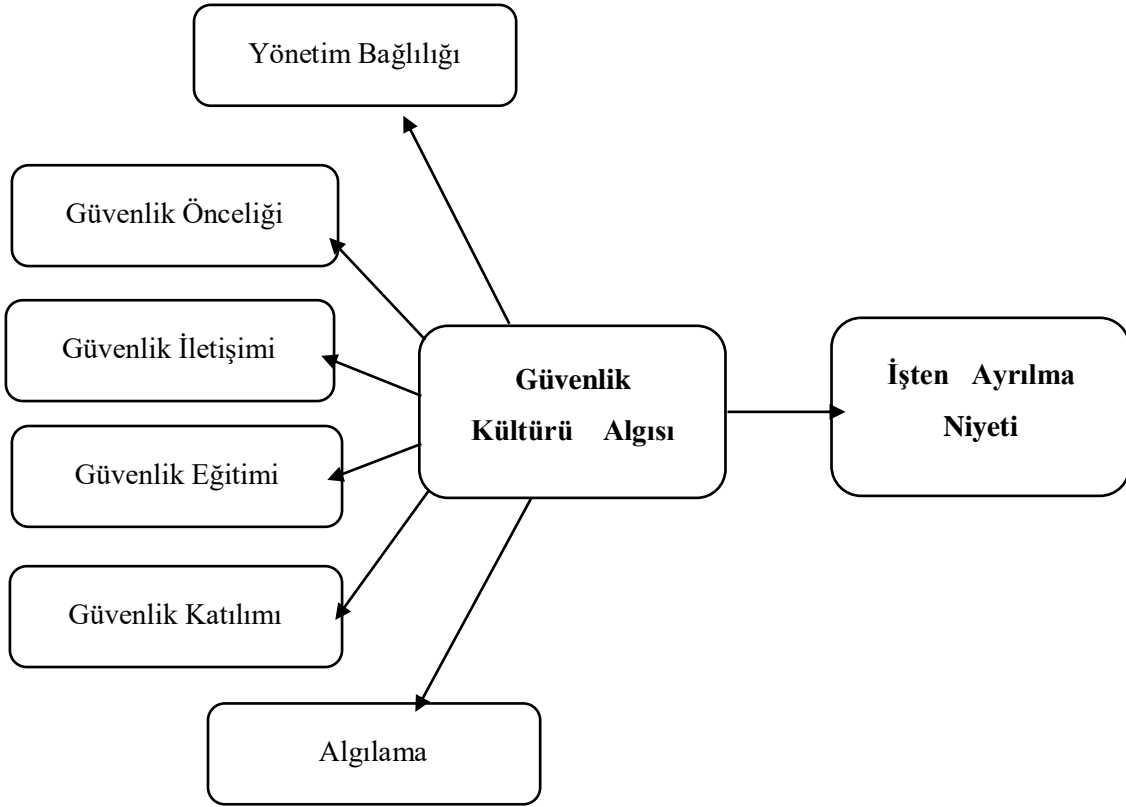
1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, olası ölüm ve hastalık nedeniyle çalışan kayıplarını önlemek, faaliyetlerini rekabetçi bir ortamda sürdürmek zorunda olan tüm kuruluşlar için, güvenli olmayan bir çalışma ortamı nedeniyle çalışanların işten ayrılmalarını ve işten ayrılma sonucunda oluşacak çeşitli maliyetleri önlemek önemlidir. Nitelikli ve yetenekli çalışanlardan uzun vadede faydalanamayan örgütler verimlilik, etkinlik, karlılık ve performans sorunları yaşayabilmekte ve bu sorunlar uzun vadede örgütsel hayatta kalma sorunlarına dönüşebilmektedir (Yavuzel, 2019).

Bu araştırmanın temel amacı; güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti davranışına etkisini belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik kültürü alt boyutları ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarını tespit etmek alt amaç olarak belirlenmiştir. Literatürde güvenlik kültürü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen akademik araştırmaların sınırlı sayıda olması nedeniyle bu çalışmaya olan ihtiyaç artmaktadır. Yapılan bu çalışmanın gerek literatüre gerekse bilim ve iş dünyasına katkı sağlayarak bu alandaki boşluğu dolduracağı ve akademide ilerisi için yol gösteren bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında kuramsal olarak tartışılan değişken arası ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla Şekil 5'te gösterilen bir model oluşturulmuştur.

Şekil 5: Araştırmanın Modeli



2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırma Adana ilinde faaliyet gösteren polyster üreten özel bir fabrikada çalışan personeli kapsamaktadır. Araştırma kapsamında 350 kişiden veri elde edilmiştir. Veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen anket formları incelenmiş ve hatalı cevaplamalar, bir soruya iki cevabın verilmesi gibi faktörler açısından değerlendirilmiştir. 29 anket analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle analize dâhil edilecek anket sayısı 321 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın ülke genelinde yapılması hem maliyet hem de zaman açısından büyük kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma Adana ilinde bulunan özel bir fabrikanın çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın kavramsal kısmında yer alan ilgili literatür ile güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran benzer diğer çalışmaların bulgularından hareketle araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şunlardır;

H₁: Çalışanların Güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1A}: Çalışanların Yönetime olan bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1B}: Çalışanların Güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1C}: Çalışanların Güvenlik İletişiminin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1D}: Çalışanların Güvenlik eğitiminin ile işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1E}: Çalışanların Güvenlik katılımının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1F}: Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algısının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanların güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2A}: Çalışanların Yönetime olan bağlılığı sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2B}: Çalışanların güvenlik öncelikleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2C}: Çalışanların güvenlik iletişimleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2D}: Çalışanların güvenlik eğitimleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2E}: Çalışanların güvenlik katılımları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2F}: Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algısı sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2G}: Çalışanların işten ayrılma niyetleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde güvenlik kültürü ve üçüncü bölümde işten ayrılma niyeti ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu Ek-1’de bulunmaktadır.

Birinci bölümde kişisel bilgi formunda çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) ve diğer bazı kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde güvenlik kültürü ile ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde işten ayrılma niyetine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Anket formunda kapalı uçlu sorular ve 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerde katılım dereceleri 1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Fikrim Yok”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kullanılmıştır.

4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada kullanılan ölçeklerden Güvenlik Kültürü Ölçeği olarak Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen “İş Güvenliği Kültürü” ölçeğine uzman görüş doğrultusunda sadeleştirme yapılmıştır. Uzman görüş doğrultusunda yönetimin bağlılığındaki 4. madde, güvenlik önceliğindeki 11. madde, güvenlik iletişimindeki 17-18. maddeler, güvenlik eğitimindeki 23-24. maddeler, güvenlik katılımındaki 29. madde, algılamadaki 33-36-38-41- 44-47 ve 49. maddeler çıkarılmıştır. Sadeleştirme sonucunda İş Güvenliği Kültürü Anketinin 6 alt ölçeği ve toplam 35 ifadeden oluşmuştur. Yönetimin bağlılığı ölçeği (1-6. ifadeler), güvenlik önceliği ölçeği (7-9. ifadeler), güvenlik iletişimi ölçeği (10-14. ifadeler), güvenlik eğitimi ölçeği (15-18. ifadeler), güvenlik katılımı ölçeği (19-21. ifadeler) ve algılama ölçeği (22-35. ifadeler)’dir. Alt ölçeklerin tamamında 5’li likert tipi yanıt bileşenleri yer almaktadır.

Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen ve uzman görüş doğrultusunda sadeleştirilen İş Güvenliği Kültürü Anketini oluşturan bu ölçeklerin bilgileri aşağıda belirtilmiştir.

Yönetimin Bağlılığı Ölçeği (1-6. ifadeler): Bu alt ölçek, üst yönetimin iş güvenliğine bağlılığını test etmektedir. Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 6 olup en yüksek puan 30'dur.

Güvenlik Önceliği Ölçeği (7-9. ifadeler): Örgüt açısından iş güvenliği önemini belirlemek için oluşan bu ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 3 olup en yüksek puan 15'tir.

Güvenlik İletişimi Ölçeği (10-14. ifadeler): Bu alt ölçek iş güvenliği alanında örgütteki iletişimi tespit etmektedir. Ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 5 olup en yüksek puan 25'tir.

Güvenlik Eğitimi Ölçeği (15-18. ifadeler): Örgütteki yürütülen iş güvenliği eğitiminin niteliğini değerlendirmektedir. Bu alt ölçek 4 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 4 olup en yüksek puan 20'dir.

Güvenlik Katılımı Ölçeği (19-21. ifadeler): İş güvenliğine katılımın yapısını değerlendiren bu alt ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 3 olup en yüksek puan 15'tir.

Algılama Ölçeği (22-35. ifadeler): İşgörenlerin iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algılamasını saptamaya yönelik bir ölçektir. Bireysel ve yönetsel nitelikli algılama sorularını kapsamaktadır. Bu alt ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 14 olup en yüksek puan 70'tir.

Rosin ve Korabik'in (1991) tarafından geliştirilen Elmas (2012) tarafından uyarlanan İşten ayrılma niyeti ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 4 olup en yüksek puan 20'dir. Ölçekte yer alan bu ifadeler 5'li Likert ölçeğinin (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum ölçeklerine göre değerlendirilecektir.

4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 26.0 ve IBM SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır. Araştırmadaki katılımcılardan toplanan verilerde tanımlayıcı istatistikler metodlar kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ve uzman görüş doğrultusunda sadeleştirme yapılan güvenlik kültürü ölçeğine ilişkin boyutların geçerliliğinin ve uyum iyiliğinin belirlenmesinde IBM SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde

Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Güvenlik kültürünün işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında “One Way Anova” testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi ve Anova testinde $p < 0,05$ değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

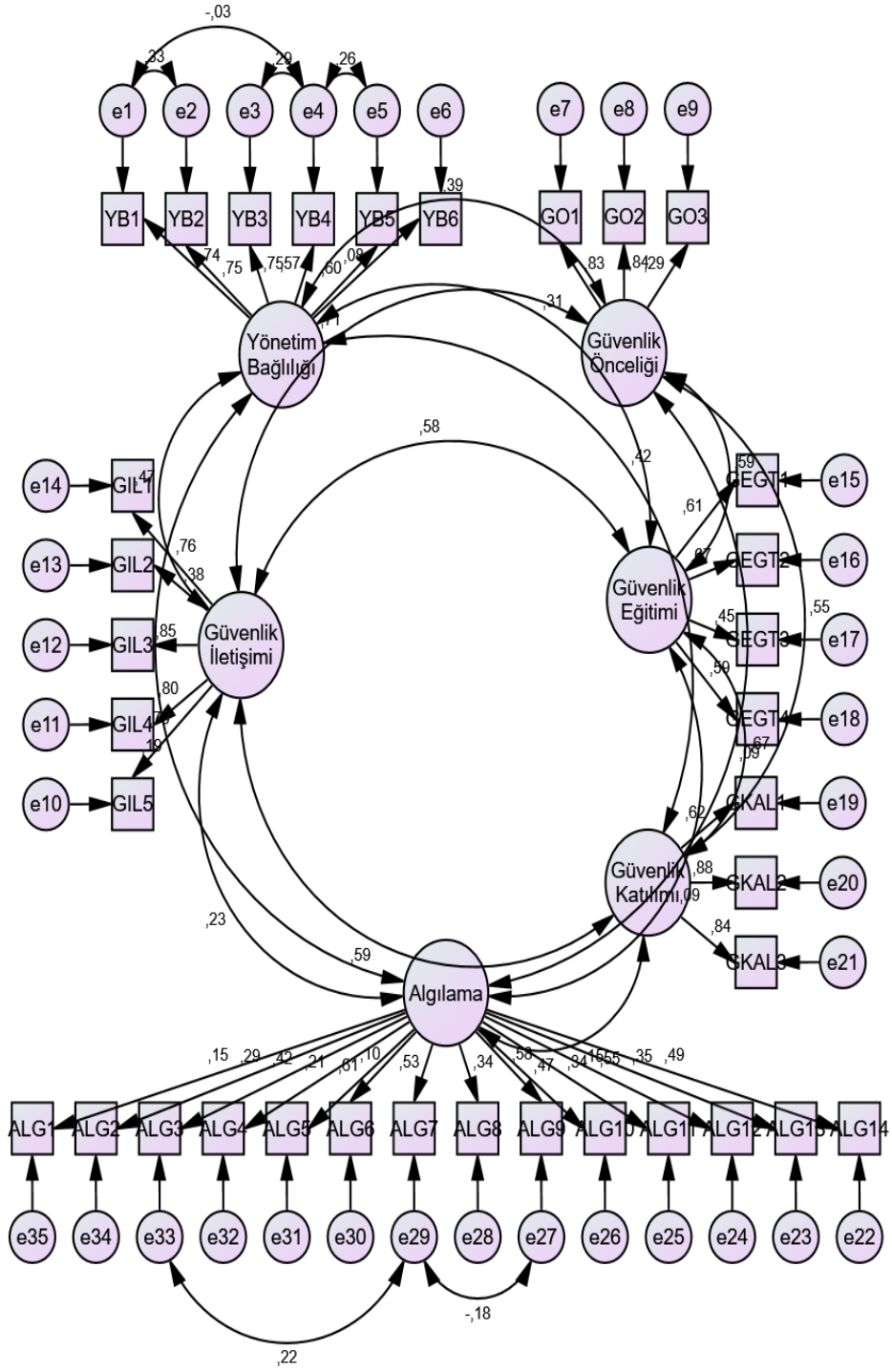
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİNE YÖNELİK DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi; "araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan yapıların doğrulanması ve tahmin edilen modeli test etmek için gözlenen değişkenler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan gizli değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik bir yöntemdir (Yemez, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi faktörler altında toplanan değişken gruplarının o faktör yapısını yeterli şekilde temsil edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Özdamar, 2013).

Araştırmada uzman görüşü doğrultusunda sadeleştirilen güvenlik kültürü ölçeğindeki 35 maddeye doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken maksimum benzerlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 6’da, oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 1’te gösterilmiştir.

Şekil 6: Güvenlik Kültürü Ölçeği DFA Modeli



Tablo 1: 6 Faktörlü 35 Maddeli Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İlişkisiz Model Uyum Değerleri	Çok Faktörlü Model Uyum Değerleri	Uyum Derecesi
Ki-kare/sd	≤4-5	≤3	1,604	1,457	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,05<RMSEA ≤0,08	0 ≤RMSEA ≤0,05	0,043	0,038	Mükemmel Uyum
RMR	0,05<RMR ≤0,08	0 ≤RMR ≤0,05	0,053	0,052	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,888	0,915	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,899	0,924	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,897	0,923	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,862	0,875	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,841	0,853	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Gerçek, 2018; Yaşhoğlu, 2017

Araştırma modeli doğrultusunda Şekil 6’da oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ilişkisiz modelden elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; ki-kare/sd=1,604, RMSEA=0,043, RMR=0,053, NNFI=0,888, IFI=0,899, CFI= 0,897, GFI= 0,862, ve AGFI=0,842 uyum indeksi değerlerinden NNFI, IFI, CFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmaması sebebiyle, modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon indeks değerleri incelendiğinde; yönetim bağlılığı alt boyutu altında yer alan 1. Madde ile 2. Madde, 3. Madde ile 4. Madde, 4. Madde ile 5. Madde, 1. Madde ile 4. Madde ve algılama alt boyutu altında yer alan 3. Madde ile 7. Madde ve 7. Madde ile 9. Madde arasındaki hata kovaryans değerleri arasındaki ilişkinin dikkate alınmasının gerekli olduğuna karar verilmiştir. Bu sonuca göre “*madde çiftleri aynı gizil değişken altında yer aldığı ve anlamca birbirine yakın olduğu*” değerlendirilmiştir. Söz konusu maddeler arasındaki hatalar kovaryanslarla ilişkilendirildikten sonra oluşturulan model doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 1’de çok faktörlü model uyum değerleri olarak belirtilmiştir. “*Örneklem hacminin çok büyük olmadığı durumda araştırma modeli doğru olduğu halde NFI değerinin 1’e yaklaşmadığı, bu sebeple TLI modele serbestlik derecesi eklenerek NNFI model oluşturulmuş ve örneklem hacminin yeterli olmadığı durumlarda NFI değeri yerine kullanılabilir*” (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003). Bu sebeple araştırmada NFI yerine, NNFI uyum iyiliği kriteri kullanılmıştır. Oluşturulan çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; ki-

kare/sd=1,457, RMSEA=0,038, RMR=0,052, NNFI=0,915, IFI=0,924, CFI= 0,923, GFI= 0,875, ve AGFI=0,853 olarak elde edilmiştir. Altı faktör 35 maddeden oluşan güvenlik kültürü ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri genel kriterlere göre değerlendirildiğinde; iki değer için mükemmel uyum iyiliği, altı değer için kabul edilebilir uyum iyiliği gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeği temsil eden her bir faktörün kendisini oluşturan değişkenleri doğru ve anlamlı bir şekilde temsil ettiği gözlemlenmiştir.

5.2.ÖLÇEK VE ALT ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Araştırmada kullanılan; altı alt boyutta toplanan güvenlik kültür ölçeği ve tek alt boyutta toplanan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik test sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Güvenlik Kültürü Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri

Ölçek		Cronbach's Alpha
Güvenlik Kültürü Ölçeği $\alpha=0,847$	Yönetim Bağlılığı	0,770
	Güvenlik Önceliği	0,653
	Güvenlik İletişimi	0,828
	Güvenlik Eğitimi	0,665
	Güvenlik Katılımı	0,813
	Algılama	0,711
İşten Ayrılma Niyeti	İşten Ayrılma Niyeti	0,792

Güvenlik kültürü ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi ölçek bütünü için $\alpha=0,847$ olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçek bütünü için güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi değerleri incelendiğinde; yönetim bağlılığı için $\alpha=0,770$, güvenlik önceliği için $\alpha=0,653$, güvenlik iletişimi için $\alpha=0,828$, güvenlik eğitimi için $\alpha=0,665$, güvenlik katılımı için $\alpha=0,813$ ve algılama için $\alpha=0,711$ olarak elde edilmiştir. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğinin iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi ölçek bütünü için $\alpha=0,792$ olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçek bütünü için güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

5.3. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 3'te Adana ilinde araştırmaya katılan özel bir fabrikanın çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		F	%
Cinsiyet	Kadın	10	3,1%
	Erkek	311	96,9%
	Toplam	321	100,0%
Yaş	18-25 Yaş	19	5,9%
	26-37 Yaş	62	19,3%
	38-50 Yaş	139	43,3%
	51 Yaş ve Üzeri	101	31,5%
	Toplam	321	100,0%
Eğitim Durumu	İlkokul Mezunu	25	7,8%
	Ortaokul Mezunu	49	15,3%
	Lise	38	11,8%
	Ön Lisans	165	51,4%
	Lisans	44	13,7%
Toplam	321	100,0%	
Medeni Durum	Evli	241	75,1%
	Bekar	80	24,9%
	Toplam	321	100,0%
Çocuk Sayısı	Yok	85	26,5%
	1	111	34,6%
	2	113	35,2%
	3	12	3,7%
	Toplam	321	100,0%
Çalışılan Pozisyon	Mühendis	30	9,3%
	Uzman	11	3,4%
	Tekniker/Teknisyen	12	3,7%
	Memur	14	4,4%
	İşçi	254	79,1%
	Toplam	321	100,0%
Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	18	5,6%
	1 Yıl	14	4,4%
	2-5 Yıl	51	15,9%
	6-10 Yıl	119	37,1%
	11 Yıl ve Üzeri	119	37,1%
	Toplam	321	100,0%
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	21	6,5%
	1 Yıl	24	7,5%
	2-5 Yıl	61	19,0%
	6-10 Yıl	121	37,7%
	11 Yıl ve Üzeri	94	29,3%
Toplam	321	100,0%	
Mesaiye Kahyor musunuz?	Evet	321	100,0%
	Toplam	321	100,0%
İş Yerinizde Hiç İş Kazası Geçirdiniz mi?	Hayır	321	100,0%
	Toplam	321	100,0%

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %96,9'nin erkek ve %3,1'nin kadınlardan oluştuğu görülmüştür. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş grupları incelendiğinde %5,9'u 18-25 yaş arası, %19,3'ü 26-37 yaş arası, %43,3'ü 38-50 yaş arası, %31,5'i 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş açısından en fazla 38-50 yaş arasında olduğu, en az 18-25 yaş arası olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %7,8'i ilkokul, %15,3'ü ortaokul, %11,8'i lise, %51,4'ü ön lisans, %13,7'si lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%51,4) ön lisans eğitimine sahipken, en az ön ilkokul eğitim düzeyine (%7,8) sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut çalıştıkları işletmelerdeki kıdem düzeyleri incelendiğinde ise %6,5'i ile 1 yıldan az, %7,5'i 1 yıl, %19,0'ı ile 2-5 yıl, %37,7'si 6-10 yıl, %29,3'ü 11 yıl ve üstü sürede olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdem açısından en fazla 6-10 yıl olduğu, en az 1 yıldan az olduğu görülmektedir. Katılımcıların tamamının mesaiye kaldığı ve iş kazası geçirmediği tespit edilmiştir.

5.4.NORMALLİK TESTİ

Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarının ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre; yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin gruplararası karşılaştırmaların yapılmasında parametrik veya nonparametrik testlerden hangisinin yapılacağı belirlenecektir. Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarına ve işten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'te, Kolmogorov Smirnova normallik testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4: *Güvenlik Kültürü Ölçeğinin Alt boyutlarına ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

	Yönetim Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Katılımı	Algılama	İşten Ayrılma Niyeti
Ort.	22,4174	11,8972	19,0561	16,8754	11,6822	62,1246	6,4798
Medyan	23,0000	13,0000	21,0000	17,0000	13,0000	62,0000	6,0000
Mod	25,00	13,00	22,00	17,00	13,00	63,00	6,00
SS.	3,74753	2,45179	4,45568	2,09986	2,60504	2,82678	1,57532
Skewness (Çarpıklık)	-1,253	-1,391	-1,002	-1,104	-,953	-,520	,571
Kurtosis (Basıklık)	1,482	1,458	,072	1,278	-,007	,328	-,044

Tablo 4 incelendiğinde güvenlik kültürünün alt boyutlarına ve işten ayrılma niyetine ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 4'te güvenlik kültürünün alt boyutlarına ilişkin bulgulara bakıldığında; yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılamanın etki düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Yönetimin bağlılığı boyutunun ortalamasının 22,4174 bulunmasından dolayı grupta yönetimin bağlılığı boyutunun yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Güvenlik önceliği boyutunun ortalamasının 11,8972 bulunmasından dolayı grupta güvenlik önceliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Güvenlik iletişimi boyutunun ortalamasının 19,0561 bulunmasından dolayı grupta güvenlik iletişimin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Güvenlik eğitimi boyutunun ortalamasının 16,8754 bulunmasından dolayı grupta güvenlik eğitiminin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Güvenlik katılımı boyutunun ortalamasının 11,6822 bulunmasından dolayı grupta güvenlik katılımının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Algılama boyutunun ortalamasının 62,1246 bulunmasından dolayı grupta algılamanın yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Yönetimin bağlılığı boyutunun ortalama değerinin yüksek düzeyde olması, fabrikada üst yönetimin iş güvenliğine önem verdiği söylenebilir. Güvenlik önceliği boyutunun ortalama değerinin yüksek düzeyde olması, işletme açısından iş güvenliğinin önemli olduğu söylenebilir. Güvenlik iletişimi boyutunun ortalama değerinin orta düzeyde olması, çalışanların iş güvenliği alanında işletmedeki iletişimi yeterli bulmadıkları söylenebilir. Güvenlik eğitimi boyutunun ortalama değerinin yüksek düzeyde olması, iş yerinde çalışanların gerekli eğitimi aldıkları ve işletmenin de eğitim konusunda gerekli önemi verdiği söylenebilir. Güvenlik katılımı boyutunun ortalama değerinin orta düzeyde olması, çalışanların iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar da söz sahibi olduğu söylenebilir. Algılama boyutunun ortalama değerinin yüksek düzeyde olması, çalışanların güvenli ve güvenli olmayan davranışlara karşı bilinçli olduğu ve yönetimin iş güvenliğine verdiği önemin yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 4'te işten ayrılma niyetine ilişkin bulgulara bakıldığında; işten ayrılma niyetinin ortalaması 6,4798 bulunmasından dolayı grupta işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyetinin ortalama değerinin düşük düzeyde olması, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı bağlı olduğu ve ayrılmayı düşünmedikleri söylenebilir.

Tablo 5: Kolmogorov Smirnova Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnova		
	İstatistik	sd	P
Yönetim Bağlılığı	,178	321	,000
Güvenlik Önceliği	,227	321	,000
Güvenlik İletişimi	,198	321	,000
Güvenlik Eğitimi	,190	321	,000
Güvenlik Katılımı	,221	321	,000
Algılama	,117	321	,000
İşten Ayrılma Niyeti	,177	321	,000

Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarına ve işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre; yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyeti değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05'in altında olması verilerin normal dağılıma sahip olmadığını gösterirken, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesinde sadece Kolmogorov-Smirnova testi yeterli değildir. “*Tabachnick ve Fidell'e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.*” (Tabachnick & Fidell , 2013) Bu duruma göre; yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyeti değişkenleri için tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; bu değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. Bu sebeple yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada; yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin gruplararası farklılıkların incelenmesine ilişkin karşılaştırmalarda parametrik analizler uygulanacaktır.

5.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon değişkenler arasında bir ilişki olup, olmadığı varsa bu ilişkinin yönünü belirlemektedir.

Bu ilişkinin zayıf, orta ve yüksek gibi ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Korelasyon katsayı r ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı +1 değerine yakın olduğunda iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki varken; -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Korelasyon değerinin 0 ile 0.29 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu, 0.30 ile 0.69 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu, 0.70 ile 0.99 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2010). Güvenlik kültürü ölçeğinin alt boyutlarının ve işten ayrılma ölçeğinin birbirleriyle aralarındaki ilişkileri görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Yönetim Bağlılığı	R P	1						
2. Güvenlik Önceliği	R P	,342**	1					
3. Güvenlik İletişimi	R P	,367**	,631**	1				
4. Güvenlik Eğitimi	R P	,250**	,468**	,462**	1			
5. Güvenlik Katılımı	R P	,353**	,490**	,507**	,533**	1		
6. Algılama	R P	0,091	-0,013	0,078	0,040	0,072	1	
7. İşten Ayrılma Niyeti	R P	-0,063	-,168**	-,123*	-0,094	-,114*	-0,100	1
Düşük Düzeyde Korelasyon					Orta Düzeyde Korelasyon			

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

Korelasyon analizi sonuçlarına göre:

Yönetim bağlılığı; güvenlik önceliği ($r = ,342$), güvenlik iletişimi ($r = ,367$) ve güvenlik katılımı ($r = ,353$) değişkenleri ile pozitif yönde orta düzeyde, güvenlik eğitimi ($r = ,250$) değişkeni ile pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Güvenlik önceliği; güvenlik iletişimi ($r = ,631$), güvenlik eğitimi ($r = ,468$) ve güvenlik katılımı ($r = ,490$) değişkenleri ile pozitif yönde orta düzeyde, işten ayrılma niyeti ($r = -,168$) değişkeni ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Güvenlik iletişimi; güvenlik eğitimi ($r = ,462$) ve güvenlik katılımı ($r = ,507$) değişkenleri ile pozitif yönde orta düzeyde, işten ayrılma niyeti ($r = -,123$) değişkeni ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Güvenlik eğitimi; güvenlik katılımı ($r = ,533$) değişkeni ile pozitif yönde orta düzeyde korelasyon göstermiştir.

Güvenlik katılımı; işten ayrılma niyeti ($r = -,114$) değişkeni ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

5.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda, güvenlik kültürünün işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili ve demografik değişkenlerle ilgili daha önceden belirlenmiş olan hipotezler test edilecektir.

5.6.1. Güvenlik Kültürünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Analizler

Güvenlik kültürünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılacaktır. Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında kurulan modelde; bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken olarak ise güvenlik kültürünün alt boyutları olan yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılama değişkenleri alınmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan çoklu doğrusal regresyon modeline ilişkin değişkenler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Kapsamında Oluşturulan Regresyon Modeli

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken
İşten Ayrılma Niyeti	Yönetim Bağlılığı
	Güvenlik Önceliği
	Güvenlik İletişimi
	Güvenlik Eğitimi
	Güvenlik Katılımı
	Algılama

Araştırma kapsamında oluşturulan güvenlik kültürünün alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH.	β	t	p	Tolerance	VIF
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit Terim	11,286	2,048		5,511	,000		
	Yönetim Bağlılığı	,005	,026	,013	,212	,832	,814	1,228
	Güvenlik Önceliği	-,099	,049	-	-	,043	,534	1,872
				,154	2,035			
	Güvenlik İletişimi	-,002	,027	-	-,082	,934	,524	1,910
				,006				
	Güvenlik Eğitimi	-,001	,052	-	-,028	,977	,646	1,549
				,002				
Güvenlik Katılımı	-,019	,043	-	-,434	,665	,592	1,688	
			,031					
Algılama	-,056	,031	-	-	,074	,979	1,021	
			,100	1,790				
R= 0,199		R²=0,021	F_(6,314)=2,158	p=,047	Durbin Watson=1,540			

Çalışanların güvenlik kültürünün işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla elde edilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre: oluşturulan model için hesaplanan R² değerinin 0,02 olması yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılamanın işten ayrılma niyetindeki değişimin %2'sini açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,047 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelde otokorelasyon sorunu olmaması için; hesaplanan Durbin-Watson istatistik değerinin 1'den büyük 3'ten küçük ve VIF değerlerinin 5'in altında, Tolerans değerinin 0,2'nin üzerinde olması gerekmektedir. Kurduğumuz model için hesaplanan Durbin-Watson değeri 1,540, her bir bağımsız değişken için elde edilen VIF değeri 5'in altında ve tolerans değeri 0,2'nin üzerinde olduğundan modelde otokorelasyon sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yayar & Yılmaz, 2018). Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in üzerinde olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Yönetim bağlılığı için hesaplanan olasılık (p=0,832) değerinin 0,05'in üzerinde olması; yönetim bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Güvenlik önceliği için hesaplanan olasılık (p=0,043) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının $\beta=-0,154$ olması; güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Güvenlik iletişimi için hesaplanan olasılık (p=0,934) değerinin 0,05'in üzerinde olması; güvenlik iletişiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Güvenlik eğitimi

için hesaplanan olasılık ($p=0,977$) değerinin $0,05$ 'in üzerinde olması; güvenlik eğitiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Güvenlik katılımı için hesaplanan olasılık ($p=0,665$) değerinin $0,05$ 'in üzerinde olması; güvenlik katılımının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Algılama için hesaplanan olasılık ($p=0,074$) değerinin $0,05$ 'in üzerinde olması; algılamanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılamanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı yordayıcı bir etkisi bulunmazken, güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir yordayıcı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.6.2. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizleri

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında "One Way Anova" testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin "Cinsiyet" değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
Yönetim Bağlılığı	Kadın	10	23,5000	2,59272	,928	,354
	Erkek	311	22,3826	3,77661		
Güvenlik Önceliği	Kadın	10	11,9000	1,72884	,004	,997
	Erkek	311	11,8971	2,47354		
Güvenlik İletişimi	Kadın	10	17,1000	5,52670	-1,413	,159
	Erkek	311	19,1190	4,41354		
Güvenlik Eğitimi	Kadın	10	17,4000	1,77639	,802	,423
	Erkek	311	16,8585	2,10971		
Güvenlik Katılımı	Kadın	10	12,3000	2,11082	,761	,447
	Erkek	311	11,6624	2,61975		
Algılama	Kadın	10	59,5000	3,17105	-3,021	,003
	Erkek	311	62,2090	2,77977		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	10	7,0000	1,33333	1,061	,289
	Erkek	311	6,4630	1,58147		

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Algılama” değişkeni için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması, çalışanların algılamalarının cinsiyete göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların algılamalarının cinsiyete göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; erkeklerin algılamaları kadınlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Yaş” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 10’da ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaşa Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) 18-25 Yaş	19	22,8947	3,60393	,527	,664	
	b) 26-37 Yaş	62	22,0161	3,83466			
	c) 38-50 Yaş	139	22,3381	3,73498			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	22,6832	3,76279			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) 18-25 Yaş	19	12,4737	2,65348	,892	,445	
	b) 26-37 Yaş	62	11,5323	2,57808			
	c) 38-50 Yaş	139	12,0000	2,31880			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	11,8713	2,51660			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) 18-25 Yaş	19	20,6316	3,38642	3,031	,030	a>b c>b
	b) 26-37 Yaş	62	17,7419	4,88200			
	c) 38-50 Yaş	139	19,4604	4,39905			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	19,0099	4,29533			
	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) 18-25 Yaş	19	17,5789	1,67716	1,259	,289	
	b) 26-37 Yaş	62	16,5645	2,13956			
	c) 38-50 Yaş	139	16,9568	1,97033			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	16,8218	2,29955			
	Toplam	321	16,8754	2,09986			
Güvenlik Katılımı	a) 18-25 Yaş	19	12,7368	2,20711	1,303	,273	
	b) 26-37 Yaş	62	11,8065	2,31771			
	c) 38-50 Yaş	139	11,6259	2,64376			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	11,4851	2,76627			
	Toplam	321	11,6822	2,60504			
Algılama	a) 18-25 Yaş	19	63,4211	1,80480	5,133	,002	a>b c>b d>b
	b) 26-37 Yaş	62	61,0484	3,49439			
	c) 38-50 Yaş	139	62,1511	2,67818			
	d) 51 Yaş ve Üzeri	101	62,5050	2,54017			
	Toplam	321	62,1246	2,82678			
İşten Ayrılma Niyeti	a) 18-25 Yaş	19	6,3684	1,60591	,556	,645	
	b) 26-37 Yaş	62	6,6935	1,81604			
	c) 38-50 Yaş	139	6,4748	1,61663			

Tablo 10: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaşa Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

d) 51 Yaş ve Üzeri	101	6,3762	1,34797
Toplam	321	6,4798	1,57532

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin yaşa göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Güvenlik İletişimi, Algılama” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların güvenlik iletişimlerinin ve algılamalarının yaşa göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların güvenlik iletişimlerinin ve algılamalarının yaşa göre ortalama farklılıklarının incelenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların güvenlik iletişimlerinin yaşa göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 18-25 ve 38-50 yaşındaki çalışanların güvenlik iletişimleri, 26-37 yaşındaki çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların algılamalarının yaşa göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 18-25, 38-50 ve 51 yaşın üzerindeki çalışanların algılamaları, 26-37 yaşındaki çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Eğitim Düzeyi” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 11’de ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) İlkokul Mezunu	25	22,5200	4,59275	4,120	,003	b>d e>c, d
	b) Ortaokul Mezunu	49	23,4082	3,23341			
	c) Lise	38	22,2895	3,53292			
	d) Ön Lisans	165	21,7394	3,97538			
	e) Lisans	44	23,9091	2,20800			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) İlkokul Mezunu	25	11,5200	2,61598	4,510	,001	b>d c>d e>d
	b) Ortaokul Mezunu	49	12,3878	1,84635			
	c) Lise	38	12,7105	1,78444			
	d) Ön Lisans	165	11,4182	2,70066			
	e) Lisans	44	12,6591	2,03394			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) İlkokul Mezunu	25	17,8000	4,26224	1,914	,108	
	b) Ortaokul Mezunu	49	19,8367	4,03292			
	c) Lise	38	20,0000	3,91118			
	d) Ön Lisans	165	18,6303	4,69720			
	e) Lisans	44	19,6818	4,31748			
	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) İlkokul Mezunu	25	17,0800	1,55242	3,762	,005	c>b, d e>b, d
	b) Ortaokul Mezunu	49	16,3673	2,25179			
	c) Lise	38	17,6316	1,40311			
	d) Ön Lisans	165	16,6424	2,28183			
	e) Lisans	44	17,5455	1,66293			
	Toplam	321	16,8754	2,09986			
Güvenlik Katılımı	a) İlkokul Mezunu	25	11,8000	2,30940	2,531	,040	c>d e>d
	b) Ortaokul Mezunu	49	11,7143	2,44097			
	c) Lise	38	12,3947	2,47735			

Tablo 11: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	d) Ön Lisans	165	11,2970	2,82460			
	e) Lisans	44	12,4091	1,89636			
	Toplam	321	11,6822	2,60504			
Algılama	a) İlkokul Mezunu	25	61,9200	2,59679	2,075	,084	
	b) Ortaokul Mezunu	49	62,2041	2,48311			
	c) Lise	38	61,5526	2,75776			
	d) Ön Lisans	165	62,4848	2,76654			
	e) Lisans	44	61,2955	3,40027			
	Toplam	321	62,1246	2,82678			
İşten Ayrılma Niyeti	a) İlkokul Mezunu	25	5,6800	1,34536	5,564	,000	d>a, b, c
	b) Ortaokul Mezunu	49	6,1837	1,55018			
	c) Lise	38	5,8421	1,71679			
	d) Ön Lisans	165	6,7636	1,44362			
	e) Lisans	44	6,7500	1,75373			
	Toplam	321	6,4798	1,57532			

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyine göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Güvenlik İletişimi, Algılama” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların güvenlik iletişimlerinin ve algılamalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyine göre ortalama farklılıklarının incelenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların yönetim bağlılıklarının eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; ortaokul mezunu olan çalışanların yönetim bağlılıkları, ön lisans

mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir. Lisans mezunu olan çalışanların yönetim bağlılıkları lise ve ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik önceliklerinin eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; orta okul, lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik öncelikleri, ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik eğitimlerinin eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik eğitimleri, ortaokul ve ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik katılımlarının eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik katılımları, ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; ön lisans ve lisans mezunu olan çalışanların işten ayrılma niyetleri, ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	P
Yönetim Bağlılığı	Evli	241	22,3568	3,76791	-,502	,616
	Bekar	80	22,6000	3,70289		
Güvenlik Önceliği	Evli	241	11,7593	2,47659	-1,754	,080
	Bekar	80	12,3125	2,34166		
Güvenlik İletişimi	Evli	241	18,8755	4,59359	-1,261	,208
	Bekar	80	19,6000	3,98923		
Güvenlik Eğitimi	Evli	241	16,7925	2,17718	-1,228	,220
	Bekar	80	17,1250	1,83755		
Güvenlik Katılımı	Evli	241	11,5145	2,66004	-2,129	,035
	Bekar	80	12,1875	2,37654		
Algılama	Evli	241	62,2656	2,87591	1,554	,121
	Bekar	80	61,7000	2,64527		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	241	6,5145	1,57612	,686	,493
	Bekar	80	6,3750	1,57813		

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin medeni duruma göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Algılama, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Güvenlik Katılımı” değişkeni için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların güvenlik katılımlarının medeni duruma göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların güvenlik katılımlarının medeni duruma göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; bekar olan çalışanların güvenlik katılımları evli olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Çocuk Sayısı” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 13’te ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 13: *Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) Yok	85	22,1882	3,77174	,495	,686	
	b) 1	111	22,7658	3,62555			
	c) 2	113	22,2566	3,86093			
	d) 3	12	22,3333	3,84550			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) Yok	85	11,9647	2,39268	,801	,494	
	b) 1	111	11,9640	2,56525			
	c) 2	113	11,8938	2,36176			
	d) 3	12	10,8333	2,69118			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) Yok	85	19,0000	4,26503	,529	,663	
	b) 1	111	19,4324	4,62134			
	c) 2	113	18,8230	4,43249			
	d) 3	12	18,1667	4,70654			
	Toplam	321	18,8230	4,43249			

Tablo 13: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) Yok	85	16,8941	2,01792			
	b) 1	111	17,0901	1,81183			
	c) 2	113	16,6106	2,44742	1,116	,343	
	d) 3	12	17,2500	1,42223			
	Toplam	321	16,8754	2,09986			
Güvenlik Katılımı	a) Yok	85	11,9765	2,27291			
	b) 1	111	11,7838	2,46947			
	c) 2	113	11,4513	2,89702	1,140	,333	
	d) 3	12	10,8333	3,06989			
	Toplam	321	11,6822	2,60504			
Algılama	a) Yok	85	61,9059	2,86865			
	b) 1	111	61,6847	2,65598			
	c) 2	113	62,7080	2,78607	2,721	,045	c>a, b
	d) 3	12	62,2500	3,76889			
	Toplam	321	62,1246	2,82678			
İşten Ayrılma Niyeti	a) Yok	85	6,3765	1,65455			
	b) 1	111	6,4234	1,62116			
	c) 2	113	6,5752	1,42557	,507	,678	
	d) 3	12	6,8333	1,99241			
	Toplam	321	6,4798	1,57532			

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin çocuk sayısına göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin çocuk sayısına göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Algılama” değişkeni için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların algılamalarının çocuk sayısına göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların algılamalarının çocuk sayısına göre ortalama farklılıkları incelenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların algılamalarının çocuk sayısına göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 2 çocuğu olan çalışanların algılamaları, hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Çalışılan Pozisyon” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 14’te ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 14: *Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Çalışılan Pozisyon	N	Ort.	SS.	F	P	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) Mühendis	30	24,0333	2,23581	2,460	,045	a>d, e
	b) Uzman	11	23,7273	1,27208			
	c) Tekniker/Teknisyen	12	22,0000	3,38446			
	d) Memur	14	20,9286	4,73066			
	e) İşçi	254	22,2717	3,86545			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) Mühendis	30	12,7333	2,19613	2,818	,025	a>d b>d c>d e>d
	b) Uzman	11	12,8182	1,47093			
	c) Tekniker/Teknisyen	12	12,2500	1,28806			
	d) Memur	14	10,3571	2,43712			
	e) İşçi	254	11,8268	2,51508			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) Mühendis	30	19,5333	4,47779	4,450	,002	a>d b>d c>d e>d
	b) Uzman	11	21,0909	2,70017			
	c) Tekniker/Teknisyen	12	20,4167	3,75278			
	d) Memur	14	14,7143	4,42769			
	e) İşçi	254	19,0866	4,42330			
	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) Mühendis	30	17,5333	1,63440	3,650	,006	a>d b>d c>d, e
	b) Uzman	11	17,8182	1,88776			
	c) Tekniker/Teknisyen	12	18,0833	1,31137			
	d) Memur	14	15,7143	2,30146			
	e) İşçi	254	16,7638	2,12999			
	Toplam	321	16,7638	2,12999			

Tablo 14: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	Toplam	321	16,8754	2,09986					
Güvenlik Katılımı	a) Mühendis	30	12,6667	1,49328					
	b) Uzman	11	12,4545	1,91644					
	c) Tekniker/Teknisyen	12	12,1667	1,74946	3,009	,018	a>d, e		
	d) Memur	14	10,0000	3,30501			b>d		
	e) İşçi	254	11,6024	2,67830			c>d		
	Toplam	321	11,6822	2,60504			e>d		
a) Mühendis	30	61,0333	3,07922						
b) Uzman	11	62,7273	4,02718						
Algılama	c) Tekniker/Teknisyen	12	61,2500	2,89592	3,333	,011	b>d		
	d) Memur	14	60,4286	3,00549			e>a, d		
	e) İşçi	254	62,3622	2,67227					
	Toplam	321	62,1246	2,82678					
	a) Mühendis	30	6,3000	1,44198					
	b) Uzman	11	7,3636	1,96330					
İşten Ayrılma Niyeti	c) Tekniker/Teknisyen	12	6,4167	2,15146	2,404	,050	b>d		
	d) Memur	14	5,5000	1,74312			e>d		
	e) İşçi	254	6,5197	1,51593					
	Toplam	321	6,4798	1,57532					

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin çalışılan pozisyona göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, Algılama, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının, algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları pozisyona göre farklılık gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının, algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıklarının incelenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların yönetim bağılıklarının çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; mühendis olarak çalışanların yönetim bağılıkları, memur ve işçi olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik önceliklerinin çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; mühendis, uzman, tekniker ve işçi olarak çalışanların güvenlik öncelikleri, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik iletişimlerinin çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; mühendis, uzman, tekniker ve işçi olarak çalışanların güvenlik iletişimleri, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik eğitimlerinin çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; mühendis, uzman ve tekniker olarak çalışanların güvenlik eğitimleri, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir. Tekniker olarak çalışanların güvenlik eğitimleri, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların güvenlik katılımlarının çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; mühendis, uzman, tekniker ve işçi olarak çalışanların güvenlik katılımları, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir. Mühendis olarak çalışanların güvenlik katılımları, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların algılamalarının çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; uzman ve işçi olarak çalışanların algılamaları, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir. İşçi olarak çalışanların algılamaları, mühendis olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; uzman ve işçi olarak çalışanların işten ayrılma niyetleri, memur olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağılılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 15’te ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalışma Süresi	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) 1 Yıldan Az	18	23,3333	2,97044	,629	,642	
	b) 1 Yıl	14	21,5000	4,62019			
	c) 2-5 Yıl	51	22,4314	3,50574			
	d) 6-10 Yıl	119	22,5882	3,72671			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	22,2101	3,88145			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) 1 Yıldan Az	18	13,0556	1,34917	1,139	,338	
	b) 1 Yıl	14	12,0000	1,70970			
	c) 2-5 Yıl	51	11,8627	2,47402			
	d) 6-10 Yıl	119	11,8824	2,57161			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	11,7395	2,50580			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) 1 Yıldan Az	18	18,9444	4,72132	,357	,839	
	b) 1 Yıl	14	19,4286	4,20099			
	c) 2-5 Yıl	51	19,4510	3,98655			
	d) 6-10 Yıl	119	18,6975	4,81972			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	19,2185	4,29852			
	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) 1 Yıldan Az	18	17,5556	1,88562	1,021	,396	
	b) 1 Yıl	14	17,2143	,97496			
	c) 2-5 Yıl	51	16,6275	2,19053			
	d) 6-10 Yıl	119	17,0000	1,90450			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	16,7143	2,35114			
	Toplam	321	16,8754	2,09986			
Güvenlik Katılımı	a) 1 Yıldan Az	18	13,1111	1,77859	2,103	,080	
	b) 1 Yıl	14	12,2143	1,88837			
	c) 2-5 Yıl	51	12,0000	2,26274			
	d) 6-10 Yıl	119	11,5042	2,50042			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	11,4454	2,94209			
	Toplam	321	11,6822	2,60504			
Algılama	a) 1 Yıldan Az	18	62,3889	2,78945	2,693	,031	e>c
	b) 1 Yıl	14	62,4286	1,82775			
	c) 2-5 Yıl	51	61,2549	3,33373			
	d) 6-10 Yıl	119	61,8739	2,76036			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	119	62,6723	2,67160			
	Toplam	321	62,1246	2,82678			
İşten Ayrılma Niyeti	a) 1 Yıldan Az	18	5,7778	1,35280	1,961	,100	
	b) 1 Yıl	14	7,2857	1,63747			

Tablo 15: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

c) 2-5 Yıl	51	6,6275	1,63659
d) 6-10 Yıl	119	6,4538	1,61428
e) 11 Yıl ve Üzeri	119	6,4538	1,50563
Toplam	321	6,4798	1,57532

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin çalışma süresine göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin çalışma süresine göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Algılama” değişkeni için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; çalışanların algılamalarının çalışma süresine göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların algılamalarının çalışma süresine göre ortalama farklılıkları incelenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların algılamalarının çalışma süresine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 11 yıldan daha fazla süredir çalışanların algılamaları, 2-5 yıldır çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, algılama ve işten ayrılma niyetinin “Kurumda Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır. Tablo 16’da ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (p) değerleri ve ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlere ilişkin Post-Hoc LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16: Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	N	Ort.	SS.	F	P	Post-Hoc
Yönetim Bağlılığı	a) 1 Yıldan Az	21	23,2381	3,12897	,587	,672	
	b) 1 Yıl	24	22,0417	3,73560			
	c) 2-5 Yıl	61	22,4262	3,79675			
	d) 6-10 Yıl	121	22,6116	3,78235			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	22,0745	3,82757			
	Toplam	321	22,4174	3,74753			
Güvenlik Önceliği	a) 1 Yıldan Az	21	12,9524	1,43095	1,248	,291	
	b) 1 Yıl	24	12,1250	1,80127			
	c) 2-5 Yıl	61	11,6721	2,63136			
	d) 6-10 Yıl	121	11,9008	2,56062			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	11,7447	2,48841			
	Toplam	321	11,8972	2,45179			
Güvenlik İletişimi	a) 1 Yıldan Az	21	18,8571	4,51980	,249	,910	
	b) 1 Yıl	24	19,4583	3,98889			
	c) 2-5 Yıl	61	19,4754	4,15775			
	d) 6-10 Yıl	121	18,9091	4,81837			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	18,9149	4,31965			
	Toplam	321	19,0561	4,45568			
Güvenlik Eğitimi	a) 1 Yıldan Az	21	17,3333	1,85293	,336	,854	
	b) 1 Yıl	24	16,9167	1,95419			
	c) 2-5 Yıl	61	16,7377	2,05671			
	d) 6-10 Yıl	121	16,9008	2,09127			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	16,8191	2,24788			
	Toplam	321	16,8754	2,09986			
Güvenlik Katılımı	a) 1 Yıldan Az	21	12,7619	2,16575	1,210	,306	
	b) 1 Yıl	24	11,8750	1,72734			
	c) 2-5 Yıl	61	11,7705	2,59739			
	d) 6-10 Yıl	121	11,4463	2,50982			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	11,6383	2,96159			
	Toplam	321	11,6822	2,60504			
Algılama	a) 1 Yıldan Az	21	61,9524	2,88922	1,733	,142	
	b) 1 Yıl	24	61,2917	2,94115			
	c) 2-5 Yıl	61	62,0656	2,96012			
	d) 6-10 Yıl	121	61,9008	2,82667			
	e) 11 Yıl ve Üzeri	94	62,7021	2,64709			
	Toplam	321	62,1246	2,82678			
İşten Ayrılma Niyeti	a) 1 Yıldan Az	21	6,1429	1,79682	1,264	,284	
	b) 1 Yıl	24	7,0000	1,74456			

Tablo 16: (Devam) Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

c) 2-5 Yıl	61	6,6721	1,44593
d) 6-10 Yıl	121	6,3967	1,64053
e) 11 Yıl ve Üzeri	94	6,4043	1,46147
Toplam	321	6,4798	1,57532

Çalışanların güvenlik kültürü ve işten ayrılma niyetlerinin kurumda çalışma süresine göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı, Algılama, İşten Ayrılma Niyeti” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının, algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 17. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar

HİPOTEZLER	KABUL/RED
H ₁ : Çalışanların Güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	KISMEN KABUL
H _{1A} : Çalışanların Yönetime olan bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	RED
H _{1B} : Çalışanların Güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	KABUL
H _{1C} : Çalışanların Güvenlik İletişiminin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	RED
H _{1D} : Çalışanların Güvenlik eğitiminin ile işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	RED
H _{1E} : Çalışanların Güvenlik katılımının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	RED
H _{1F} : Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algısının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	RED
H ₂ : Çalışanların güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2A} : Çalışanların Yönetime olan bağlılığı sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2B} : Çalışanların güvenlik öncelikleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2C} : Çalışanların güvenlik iletişimleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2D} : Çalışanların güvenlik eğitimleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2E} : Çalışanların güvenlik katılımları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2F} : Çalışanların algılamaları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL
H _{2G} : Çalışanların işten ayrılma niyetleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	KISMEN KABUL

Tablo 17’de görüldüğü üzere bu çalışma kapsamında ilgili literatür taraması sonucunda oluşturulan 2 ana hipotezin alt hipotezlerinin kısmen kabul/red edilmesi nedeniyle kısmen kabul edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla, özel bir fabrika çalışanlarına güvenlik kültürü algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan iki ölçekli bir anket uygulanmıştır. Bu doğrultuda, elde edilen bulgular yorumlanarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada, İş Güvenliği Kültürü Anketi altı alt boyutunun puan ortalamaları bulunmuştur. Güvenlik kültürünün alt boyutlarından yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve algılamanın puan ortalamaları ‘yüksek’ düzeydedir. Güvenlik iletişimi ve güvenlik katılımı ortalama puanları ‘orta’ düzeyde bulunmuştur. Genel anlamda bu konuda araştırmaların yetersiz olması, karşılaştırma yapılması konusunda güçlüğü sebep olmaktadır. Ancak işletme hakkında edindiğimiz bilgilerden sonuçların genel anlamda olumlu düzeyde olduğu söylenebilir. Bu konuda farklı işletmelerde yapılan çalışma bulgularının artışıyla bu işletme için daha somut bir Güvenliği Kültürü düzeyi yorumu yapmamız mümkün olabilir. İşten ayrılma niyetinin puan ortalamasının ‘yüksek’ düzeyde olması işletme içinde çalışanlar işten ayrılma niyetinde olmadıkları söylenebilir.

Güvenlik kültürü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenerek güvenlik kültürünün alt boyutlarından güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve güvenlik katılımı değişkenleri ile işten ayrılma değişkeni arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Güvenlik kültürünün alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda güvenlik kültürü alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu literatürde bulunan bir çalışma sonucu ile benzerlik göstermektedir. (Morrow & Crum, 1998). Morrow ve Crrum (1998)’de yaptığı araştırma sonucunda yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda güvenlik kültürünün işte kalma niyetini anlamlı bir şekilde açıklama kapasitesinin olduğunu tespit etmişlerdir. Yönetim bağlılığının, güvenlik iletişiminin, güvenlik eğitiminin, güvenlik katılımının ve algılamanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit edilmiştir. Sadece güvenlik önceliğinin işten ayrılma niyeti

üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu elde edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın H_{1B} hipotezi desteklenmiştir.

Çalışanların güvenlik kültürü alt boyutlarına ve işten ayrılma niyetine ilişkin demografik değişkenlere göre yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların cinsiyetlerine göre güvenlik kültürü alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Algılama boyutları arasında demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algısının cinsiyete göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; erkeklerin algılamaları kadınlardan daha yüksektir, fakat kadınların az sayıda olması ve tümünün yüksek öğrenim düzeyinde olması nedeniyle belli bir görevi temsil etmesinden dolayı yeterli sayı ve dağılımı olmadığı için cinsiyetin etkisi olmadığı düşünülebilir.

Çalışanların yaşa göre güvenlik kültürü alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin yaşa göre farklılık göstermezken, çalışanların güvenlik iletişimlerinin ve algılamalarının yaşa göre değişiklik gösterdiği ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışanların güvenlik iletişimlerinin yaşa göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 18-25 ve 38-50 yaşındaki çalışanların güvenlik iletişimleri, 26-37 yaşındaki kişilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların algılamalarının yaşa göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 18-25, 38-50 ve 51 yaşın üzerindeki çalışanların algılamaları, 26-37 yaşındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda 26-35 yaş grubunun en düşük güvenlik iletişimi ve algılama düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ocaktan, (2009) tarafından bir otomotiv fabrikası çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, güvenlik kültürünün çalışanların yaşlarına bağlı olarak değiştiğini tespit etmiştir (Ocaktan, 2009). Demirbilek'in çalışmasında yaşa göre iş güvenliği kültürü boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Demirbilek, 2005).

Çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyine göre

değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada lisans mezunu olan çalışanların yönetim bağlılıkları lise ve ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Orta okul, lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik öncelikleri, ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik eğitimleri, ortaokul ve ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Lise ve lisans mezunu olan çalışanların güvenlik katılımları, ön lisans mezunu olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans ve lisans mezunu olan çalışanların işten ayrılma niyetleri, ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Demirbilek'in araştırmasında, öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanlarda yönetimin bağlılığı, güvenlik öncelikleri ve algılama puanlarının düşük olduğu ve o işletmeye özgü bir sorun alanı olarak, insanların yaptıkları işten memnun olmamaları ve tatmin edici bulmamaları gibi sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Demirbilek, 2005).

Çalışanların medeni durumuna göre güvenlik kültürü alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Güvenlik kültürü alt boyutlarından sadece çalışanların güvenlik katılımlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda bekar olan çalışanların güvenlik katılımları evli olan çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre özel hayatlarındaki sorumluluğu daha azdır. Bu sebeple, işle ilgili sorumluluklar yaşamlarında daha büyük bir yere sahip olmasının, zihinsel ve fiziksel olarak işlerine odaklanmalarına bu sonuca yol açtığına inanılmaktadır (Demirbilek, 2005).

Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algısının çocuk sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 2 çocuğu olan çalışanların algılamaları, hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yönetim bağlılıklarının, güvenlik önceliklerinin, güvenlik iletişimlerinin, güvenlik eğitimlerinin, güvenlik katılımlarının, algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Güvenlik kültürünü oluşturan tüm alt boyutların işletmelerdeki güvenlik uygulamalarıyla birlikte ele alınması gereklidir. Tüm alt boyutlar birbirini olumlu yönde etkilenmektedir. Yönetimin güvenlik konularına bağlı olması, güvenlik konularına

öncelik vermesi, gerekli eğitimlerin verilmesi, tüm çalışanlarının katılımının sağlanması ve açık bir iletişim ağının oluşturulması çalışanların algılamalarını olumlu yönde etkilediği gibi işletmenin güvenlik konularındaki başarısını pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Çalışma bulgularına dayanarak 26-35 yaş grubundaki çalışanlara yönetimin güvenlik iletişimine öncelik verdiğini daha çok hissettirme gereksinimi vardır. Ayrıca işletmenin tüm çalışanlarının karar verme süreçlerine katılımlarının sağlanması ve iletişimin daha açık olmasını desteklemek amacıyla aktiviteler planlanması önerilmektedir.

Güvenlik kültürü geliştirme süreci takip edilmeli ve uygun olan yöntemler değerlendirilmelidir. Çalışanlara değer vermek, görüşlerini dinlemek, ihtiyaçlarını karşılamak, çeşitli sosyal etkinliklerle iletişim için ortam oluşturmak çalışanların çalıştıkları kuruma duydukları memnuniyeti ve iş güvenliğine olan yaklaşımlarını olumlu yönde etkileyeceğinden işten ayrılma niyetlerinin ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Önerilebilecek diğer bir alan ise güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü araştırılabilir. Çünkü işgören-işveren ilişkisini açıklamakta faydalı olmakla birlikte işveren tarafından çalışanların algılarının anlaşılabilmesi için bir yöntem niteliği taşımaktadır.

Bu araştırma Adana ilinde özel bir fabrika çalışanları ile kısıtlı olduğu için araştırma sonuçları genelleme yapılamaz. Fakat bu çalışma, güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve arasındaki ilişkiyi konu alarak yapılabilecek başka çalışmalara ışık tutabilir. Bundan sonraki araştırmalarda farklı bölgeleri ve sektörleri kapsayacak daha büyük bir örneklem seçilerek, elde edilen sonuçlar sektörler bakımından karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed , S., & Waqas, H. (2017). Occupational injuries and employees turnover intention: a moderating effect of safety culture. *Pakistan Business Review*, 18(4), 960-977.
- Akalp, G., ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü Ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 96-209.
- Akbulut, T. (1996). *İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Akdeniz, B. (2018). *Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Bir Maden İşletmesinde Uygulama, Doktora Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Akkurt, İ. (2014). Dünyadave Ülkemizde Meslek Hastalıkları Tanı Sistemleri Yeni Bir Model Önerisi. *Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 30-38.
- Aktay, N. (2011). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki*. İstanbul: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Akyüz, M., ve Yılmaz, F. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138-143.
- Ali, H., Abdullah, N., & Subramaniam, C. (2009). Management Practice In Safety Culture And Its Influence On Workplace Injury: An Industrial Study In Malaysia. *Disaster Prevention And Management*, 8(5), 470-477.
- Alli, B. (2008). *Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety* (2 b.). Geneva: International Labour Organization Yayınları.
- Altınöz, M. (2009). *Yetenek Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Anonymous, ILO. (2019, 7 10). *Safety and health at the heart of the future of work*. <https://safety4sea.com/ilo-2-78-million-workers-die-from-occupational-accidents-annually/> Access Date: 10.07.2020 adresinden alındı
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet(Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik Ve Ampirik Yaklaşım*. Bursa: Aktüel Yayınları, Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Baltacı, F., Caner, G., ve Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve işten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353.
- Başoda, A. (2012). *Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Batılı, S. B. (2010). *Oryantasyon Eğitimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Mevcut Durum Analizi ve Finans Sektöründe Bir Araştırma*.

- (*Yüksek Lisans Tezi*) . İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Bilir, N. (2008). *Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Nedenleri*. Ankara: Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyumu Kitabı.
- Brown, R., & Holmes, H. (1986). The Use Of A Factor-Analytic Procedure For Assessing The Validity Of An Employee Safety Climate Model. *Accident Analysis And Prevention*, 18(6), 455-470.
- Bs 8800. (1996). *Guide To Occupational Health And Safety Management Systems*. British Standardization Institute.
- Bulutlar, F., ve Öz, E. (2010). Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme. *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 75-88.
- Camkurt, M. (2007, Mayıs-Ağustos). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 81.
- Ceylan, H. (2021, Haziran). Türkiye’de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazaları. *İSG Akademik Dergisi*, 3(1), 1-13.
- Cooper, D. (2015). Effective Safety Leadership: Understanding Types And Styles That Improve Safety Performance. *Professional Safety*, 60(2), 49-53.
- Cooper, D. M. (2000). Towards A Model Of Safety Culture. *Safety Science*, 111-136.
- Cotton , J., & Tuttle , J. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Cox, S. J., & Cheyne, A. (2000). Assessing Safety Culture İn Offshore Environment. *Safety Science*, 111-129.
- Cox, S., & Flin , R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone Or Man Of Straw? *Work & Stress: An International Journal Of Work, Health & Organisations*, 189-201.
- Crutchfield, N., & Roughton, J. (2014). *Safety Culture:An Innovative Leadership Approach*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 117-140.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İSGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelikkol, A. (1977). *İş Kazalarında Ruhsal Etmenler, Doçentlik Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Çiçek, B. (2016). *Hastanelerde Kurum Ev İdaresi Personeli Perspektifinden İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Ve Güvenlik Kültürüne İlişkin Algı Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, C. (2009). “Kurum Kültürü. *ÇSGB Hizmet İçi Eğitim Semineri Dergisi, İş Teftiş Kurulu, Yayın No: 34*, 28-38.
- Çınar, N., ve Doğan, Y. (2013). Kalite Belgesine Sahip Hastanelerde Güvenlik Kültürü İle Mesleki Yaralanmalar Arasındaki İlişkinin Analizi. 4. *Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Poster Bildiriler, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü* (s. 141-157). Ankara: Pozitif Matbaa, Bakanlık Yayın No:900.

- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*, , 5-7.
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği, Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Diaz, I., & Cabrera, D. (1997). Safety Climate And Attitude As Evaluation Measures Of Organizational Safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29(5), 643–650.
- Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., & Isla-Díaz, R. (2007). An Evaluation of a New Instrument to Measure Organisational Safety Culture Values and Practices. *Accident Analysis & Prevention*, 39(6), 1202-1211.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Düğenci, İ. (2019). *Gemiadamlarının iş stresi algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelenmesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programı.
- Erdoğan, M. (2015, Aralık 8). ISO 45001: Erişim:https://web.itu.edu.tr/erdoganmahm/documents/iso_45001.pdf Erişim Tarihi:3 Ekim,2019 adresinden alındı
- Eren, A. (2007). *Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım, Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı.
- Erol, M., ve Erdebilli, B. (2021). Araçların İş Sağlığı ve Güvenliği Performansının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri Yardımıyla Ölçülmesi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(1), 337-359. doi:10.29130/dubited.801867
- Erol, S. (2019). *Algılanan Lider Güç Kaynaklarının İş Performansına, İş Stresine ve İşten Ayrılmaya Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- EU-OSHA. (1997). *Annual Report 1996*. Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities.
- Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılmaya Niyeti ilişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Geller, E. S. (1994). Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture. *Professional Safety, American Society of Safety Engineers*, 18-25.
- George, D., & Mallery, M. (2010, Ağustos 3). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. *Open Journal of Medical Psychology*, 7(4).
- Gerçek, M. (2018). Yöneticiler İçin Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 193-212. doi:10.18037/ausbd.552712
- Guldenmund, F. (2010). (Mis)Understanding Safety Culture And Its Relationship To Safety Management. *Risk Analizi: Uluslararası Bir Dergi*, 30(10), 1466-1480.

- Guldenmund, F. W. (2000). The Nature Of Safety Culture: A Review Of Theory And Research. *Safety Science*, 215-257.
- Gürbüz, S., ve Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *Istanbul Business Research*, 41(2), 189-213.
- Güvercin, A. (2015). *İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi*. . Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Hse. (1993, 6 2). [Http://Www.Hse.Gov.Uk/ Research/Rrpdf/Rr367.Pdf](http://www.Hse.Gov.Uk/Research/Rrpdf/Rr367.Pdf) adresinden alındı
- Hse. (2005, 05 22). *Culture And Safety Climate Literature For The Development Of The Safety Culture Inspection Toolkit*. [Http://Www.Hse.Gov.Uk/Research/Rrpdf/Rr367.Pdf](http://www.Hse.Gov.Uk/Research/Rrpdf/Rr367.Pdf) adresinden alındı
- http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf. (tarih yok). Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi, Avrupa Birliği.
- <http://www.pbsciences.org/pdf/EN-JMOOD-8bf949ed.pdf>. (tarih yok). <http://www.pbsciences.org/pdf/EN-JMOOD-8bf949ed.pdf> adresinden alındı
- Hudson, P. (2007). Implementing A Safety Culture In A Major Multi-National. *Safety Science*, 697-722.
- Hughes, P., & Ferrett, E. (2008). *Introduction To Health And Safety In Construction* (3 b.). Elsevier, Uk.
- IAEA-Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu-. (1986). *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*. Vienna: International Safety Advisory Group.
- İlhan, M., Kurtcebe, Z., Durukan, E., ve Koşar, L. (2006). Temizlik işçilerinin sosyodemografik özellikleri ve çalışma koşulları ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı. *Fırat üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 20(6), 433-439.
- ILO. (2017, 9 3). Safety and health at work: <http://www.ilo.org/global/topics-safety-and-health-at-work/langen/index> adresinden alındı
- ILO. (2018). *Statistics of occupational injuries*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/tat/documents/meetingdocument/wcms_088373.pdf adresinden alındı
- İşçi, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. (Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- İşler, M. C. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi. *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*.
- Jawahar, J., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 330-349.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Keskin, E. (2019). *Örgütlerde Uygulanan Oryantasyon Eğitiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Bu Süreçte Örgütsel Destek Algısının Rolü, Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

- Kılıç, Ş. (2019). *Topluluk Duyusu ve Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Koç, U. (. (2009). Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler Arasındaki Kavramsal Ayrımlar ve Davranışsal Yaklaşım. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(1), 162.
- Korkmaz, A., ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Sdü Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi.*, 153-167.
- Kosmoski, C. (2014). Yeraltı kömür madenciliğinin güvenlik kültürünün değerlendirilmesi: sonuçlar ve öneriler. *2014 yılı KOBİ Yıllık Toplantısı, Şubat (s. 23-26).*, 23-26.
- Kroeber, A., & Kluckhohn, C. (1952). Kültür: Kavramların ve Tanımların Eleştirel Bir İncelemesi. Kağıtlar. *Peabody Arkeoloji ve Etnoloji Müzesi, Harvard Üniversitesi*, 223.
- Lee, T. (1998). Assessment Of Safety Culture At A Nuclear Reprocessing Plant. *Work And Stress*, 217–237.
- Ma, Q., & Yuan, J. (2009). Exploratory study on safety climate in Chinese manufacturing enterprises. *Safety Science*, 47(7), 1043-1046.
- Mearns, K., Whitaker, S., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety science*, 41(8), 641-680.
- Morrow, P., & Crum, M. (1998). The effects of perceived and objective safety risk on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 300-313.
- Nalbant, E. (2019). *Kültürel Özellikler ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Toros Üniversitesi.
- Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. (2000). The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior. *Safety Science*, 99-109.
- Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. (2000). The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior. *Safety Science*, 99-109.
- Ocaktan, M. E. (2009). *Bir otomotiv fabrikasında güvenlik kültürünün değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- OHSAS 18001. (1999). Occupational Health and Safety Management Systems-Specification.
- Ooshaksaraie, M., Majid, A., Yasir, M., & Yahaya, R. (2009). The Impact Of Companies' Age On Safety Culture İn The Metal Products Industry. *Amerian Journal Of Engineering And Applied Sciences*, 2(4), 735-742.
- Owens, R. G. (1987). *Organizatioanl behaviour in education* (3 b.). Prentice -Hall.
- Ömür, M. (2010). *Tuzla Tersaneleri İşçilerinde Ölümcül İş Kazası Riski Algısı ve Stres* Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı .
- Ören, K., Erdem, B., ve Kaplan, M. (2005). Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 8(2), 1-21.
- Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi* (Cilt 2). Ankara: Nisan Kitapevi.

- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özkan, T., & Lajunen, T. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka Dergisi*(10), 3-4.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistem Metodolojileri*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Pala, K. (2005). ISG Politikası ve Güvenlik kültürü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 18-22.
- Patankar, M., & Sabin, E. (2010). Güvenlik kültürü perspektifi. *Havacılıkta İnsan Faktörleri*(2. Baskı) (s. 99-101). içinde Chennai, India: Elsevier: Akademik Basın.
- Pekpak Fındıkçioğlu, E. (2018). *Investigation of workplace accidents in coal and mineral processing plants: unsafe acts, safety culture and safety leadership - Doctoral Program*. Ankara: Middle East Technical University.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (tarih yok). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Pousette, A., Larsson, S., & Törner, M. (2008). Safety Climate Cross-Validation, Strength and Prediction of Safety Behaviour. *Safety Science*, 46(3), 398-404.
- Pyoos, D. (2008). *The Impact of Organizational Culture of Safety Management in a South African Thermal Coal Mining Operation, Master of Thesis*. South African: Universty of Pretoria.
- Sabancı, A. (2001). İş Sağlığı - İş Güvenliği Ve Ergonomi. *İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildirisi* (s. 280-295). Adana: Makine Mühendisleri Odası.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Z. Sabuncuoğlu, & M. Tüz içinde, *Örgütsel Psikoloji* (s. 23-49). Bursa: Alfa Yayınları.
- Saraç, Ç. K. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini ile İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi*. . İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarp, P. (2018). *Kişiyeye Özgü Anlaşmalar ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seyrek, İ., ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- SGK. (2020). *İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü*. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- SGK İstatistik Yıllığı. (2020). *SGK İstatistik Yıllığı 2020*. Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Simard, M. (2011). *Safety Culture and Management*. Safety Culture and Management: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-viii-12633/safety-policy-and-leadership/95-59-safety-policy-and-leadership/safety-culture-and-management> adresinden alındı
- Smith, A., & Wadsworth, E. (2009). Safety culture, advice and performance. *Policy and Practice in Health and Safety*, 7(1), 5-31.
- Şerifoğlu, U. K., ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık Ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü Ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 41-50.

- Şimşek , M., Çelik , A., ve Akgemci , T. (2014). *İşe Devamsızlık ve İşgören Devri*”, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (8 b.). ebook: Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, H., ve Aksoy Çetin, M. (2020). 6331 Sayılı Kanun ile İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemlerinde Liderlik ve Çalışan Katılımı Yaklaşımının Karşılaştırılması. *İSG Akademik*, 83-89.
- Şimşek, M., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler Ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tabachnick, B., & Fidell , L. (2013). *Çok Değişkenli İstatistikleri Kullanma* (6 b.). Boston: Pearson.
- Taşdemir, C., ve Gür, B. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Öz Yeterliği (İğdır İli Örneği). *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(3), 467-477. doi:10.7240/jeps.888007
- Telman, N., ve Ünsal , P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tomas, J., Melia, J., & Oliver, A. (1999). A Cross-Validation Of A Structural Equation Model Of Accidents: Organizational And Psychological Variables As Predictors Of Work Safety. *Work & Stress*, 13(1), 49-58.
- Tozkoparan, G., ve Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- TS18001. (2008). *İş Sağlığı Ve İş Güvenliğ Yönetim Sistemleri*. Türk Standartları Enstitüsü.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Uçkun, C. G., Yüksel, A., Demir, B., ve Yüksel, İ. (2013). Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi. *Elektrik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 57-67.
- Ünalın, A. (2006). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitim. *İsg Dergisi*, 6(30), 20.
- Van Houtte, M. (2005). Climate Or Culture? A Plea For Conceptual Clarity İn School Effectiveness Research . *Okul Etkinliği ve Okul Gelişimi, Uluslararası Araştırma, Politika ve Uygulama Dergisi*, 71-89.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Von Thaden, T., & Gibbons, A. (2008). Güvenlik kültürü gösterge ölçeği ölçüm sistemi (SCISMS). *Ulusal Teknik Bilgi Servisi Nihai Raporu*, 1-57.
- Vural Akıncı, Z. (2005). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim yaynevi.
- Wiegmann, D., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G., & 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.
- www.casa.gov.au. (2017, 8 30). What is safety management and safety management systems?: <https://www.casa.gov.au/safety-management/standard-page/what-safety-management-and-safety-management-systems> adresinden alındı
- www.ohsas-18001-occupationalhealth-and-safety.com. (tarih yok). www.ohsas-18001-occupationalhealth-and-safety.com adresinden alındı

- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. (Yüksek Lisans Tezi)* . Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuzel, K. (2019). *Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik kamu üniversitesinde bir araştırma, Yüksek Lisan Tezi*. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı .
- Yavuzel, K. (2019). *Güvenlik İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisan Tezi*. Bilecik : Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı .
- Yayar, R., ve Yılmaz, E. (2018). İkinci El Otomobil Talep Fiyatının Regresyon Analizi: TR83 Bölgesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 39-52. doi:10.17153/oguibf.329264
- Yemez, İ. (2016). Doğrulamalı Faktör Analizi ile Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de Bir Uygulama. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 97-118.
- Yıldırım, B. (2016). *Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, Anabilim Dalı.
- Yücel , İ., ve Demirel , Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “Başka bir yol daha olmalı!”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.
- Zhang , H., Wiegmann, D. A., & Von Thaden , T. L. (2002). Safety Culture: A Concept In Chaos? *Proceedings Of The 46th Annual Meeting Of The* (s. 1404-1408). Human Factors And Ergonomics Society.
- Zincirkıran, M., Çelik, G., Ceylan, A., ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate In Industrial Organizations: Theoretical And Applied Implications. *Journal Of Applied Psychology*, 96-102.
- Zohar, D. (2000). Grup düzeyinde bir güvenlik ortamı modeli: imalat işlerinde grup ikliminin mikro kazalar üzerindeki etkisinin test edilmesi. *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 85(4), 587.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). Çok seviyeli bir güvenlik iklimi modeli: organizasyon ve grup seviyesindeki iklimler arasındaki seviyeler arası ilişkiler. *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 90(4), 616.

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Değerli katılımcı; Bu anket, ‘‘Güvenlik Kültürü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi’’ konulu araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Verdiğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Betül ÖZÇELİK

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

KİŞİSEL BİLGİLER

1)Cinsiyetiniz?

A) Kadın B) Erkek

2)Yaşınız?

A) 18-25 B) 26-37 C) 38-50 D) 51 ve üzeri

3)Eğitim Durumunuz?

A) İlkokul Mezunu B) Ortaokul Mezunu C) Lise D) Ön Lisans E) Lisans F) Yüksek Lisans

4)Medeni Durumunuz?

A) Evli B) Bekar

5)Çocuk Sayınız?

A) Yok B) 1 C) 2 D) 3 E) 4 ve üzeri

6)Çalışılan Pozisyon?

A) Yönetici B) Mühendis C) Uzman D) Tekniker/Teknisyen E) Memur F) İşçi

7)Çalışma Süreniz?

A) 1 seneden az B) 1 sene C) 2-5 sene D) 6-10 sene E) 11 sene ve üzeri

8)Kurumda Çalışma Süreniz?

A) 1 seneden az B) 1 sene C) 2-5 sene D) 6-10 sene E) 11 sene ve üzeri

9)Mesaiye kalıyor musunuz?

A) Evet B) Hayır

10)Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

A) Evet B) Hayır

Aşağıda, işyerindeki güvenlik kültürüne ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı, tek bir seçenek işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

Yönetimin Bağlılığı Ölçeği (1-6. ifadeler): Bu alt ölçek, üst yönetimin iş güvenliğine bağlılığını test etmekte ve 6 ifade içermektedir.					
1.İşyerimde yönetim iş güvenliği sorunlarını hızlı bir şekilde düzeltir.	()	()	()	()	()
2.İş güvenliği çok önemli olduğunda, işletme yönetimi kararlı bir şekilde harekete geçer.	()	()	()	()	()
3.İşyerimde yönetim, iş güvenliği konularını görmezlikten gelir.	()	()	()	()	()
4.İşyerimdeki yöneticim iş güvenliğimle ilgilenir.	()	()	()	()	()
5.İşletme yönetimi sadece iş kazası meydana geldikten sonra devreye girer.	()	()	()	()	()
6.İş güvenliği prosedürleri tamamıyla yerleşmiş değilse, bu durum işletme yöneticilerinin iş güvenliğine duyduğu önemi ifade eder.	()	()	()	()	()
Güvenlik Önceliği Ölçeği (7-9. ifadeler): İşletme açısından iş güvenliği önemini saptamaya yönelik olan bu ölçek 3 ifade içermektedir.					
7.İşletme yönetimi, işçilerin güvenliğinin büyük önem taşıdığını düşünür.	()	()	()	()	()
8.İş güvenliği konularının yüksek bir önceliğe sahip olmadığına inanırım.	()	()	()	()	()
9.İş güvenliği prosedürlerinin işleyişi dikkatli bir şekilde izlenir.	()	()	()	()	()
Güvenlik İletişimi Ölçeği (10-14. ifadeler): Bu ölçek iş güvenliği alanında işletmedeki iletişimi tespit etmekte ve 5 ifade içermektedir.					
10.İşletmede, beni etkileyen iş güvenliği konuları hakkında iyi bir iletişim vardır.	()	()	()	()	()
11.İş güvenliği bilgi ve haberleri ilk yöneticim tarafından her zaman dikkatime sunulur.	()	()	()	()	()
12.Yöneticim güncel konu ve olaylar hakkında beni her zaman bilgilendirmez.	()	()	()	()	()
13.İşletme yönetimi iş güvenliği konularında “açık kapı politikası” (bir çalışanın herhangi bir yönetici ile odasında görüşebilmesi) uygular.	()	()	()	()	()
14.İş güvenliğine uyararak çalışmam nedeniyle “övgü/takdir” almıyorum.	()	()	()	()	()
Güvenlik Eğitimi Ölçeği (15-18. ifadeler): İşletmede yürütülen iş güvenliği eğitiminin niteliğini değerlendirmektedir. Bu alt ölçek 3 ifade içermektedir.					
15.İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
16.Eğitim, tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi anlamalarını sağlar.	()	()	()	()	()
17.Yeni işçiler görevlerine başlamadan önce gerektiği gibi eğitimleri verilir.	()	()	()	()	()
18.İş güvenliği eğitimi programı “İş güvenliği anlayışı, araç ve teknikleri ile liderlik” unsurlarını içeren şekilde verilir.	()	()	()	()	()
Güvenlik Katılımı Ölçeği (19-21. ifadeler): İş güvenliğine katılımın yapısını değerlendiren bu alt ölçek 3 ifade içermektedir.					
19İşçiler iş güvenliği sorunlarının saptanmasına katkı sağlar.	()	()	()	()	()

20.İşçiler iş güvenliği kararlarının alınmasında etkili olur.	()	()	()	()	()
21.İşletme yönetimi nihai kararı almadan önce, işçilerin görüşlerini dikkate alır.	()	()	()	()	()
Algılama Ölçeği (22-35. ifadeler): Çalışanların iş güvenliği uygulamalarına ilişkin algılamasını tespit etmektedir. Bu alt ölçek 14 ifade içermektedir.					
22.İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	()	()	()	()	()
23.İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticim anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	()	()	()	()	()
24.Yöneticim iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	()	()	()	()	()
25.Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her işçinin sorumluluğudur.	()	()	()	()	()
26.Fabrikamda iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	()	()	()	()	()
27.Fabrikamdaki yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	()	()	()	()	()
28.Yönetim, yaralanan bir işçinin uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	()	()	()	()	()
29.Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	()	()	()	()	()
30.Çalıştığım kısımda (birimde) güvenli olmayan şekilde davranan işçiler, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	()	()	()	()	()
31.Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerimde birinci önceliklidir.	()	()	()	()	()
32.Yeterli düzeyde iş güvenliği eğitimi aldım.	()	()	()	()	()
33.İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm işçilerde mevcuttur.	()	()	()	()	()
34.Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	()	()	()	()	()
35.İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	()	()	()	()	()

	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
Aşağıda, işyerindeki işten ayrılma niyetine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı, tek bir seçenek işaretleyerek belirtiniz.					
1.Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	()	()	()	()	()
2.Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	()	()	()	()	()
3.Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	()	()	()	()	()
4.İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()

