

**İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ
PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ADANA BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ'NDE ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK
GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Nuriye Berna AYDIN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

Ağustos, 2019

Afyonkarahisar

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

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ
PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ADANA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NDE
ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan

Nuriye Berna AYDIN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

AFYONKARAHİSAR 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi’nde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” 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.

22/08/2019

Nuriye Berna AYDIN

TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

: Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ

İmza
.....
B. Ozkan
.....
Duygu Kizildağ
.....

İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi öğrencisi Nuriye Berna AYDIN' nın "**İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma**" başlıklı tezi, 22/08/2019 günü saat 14:00' da Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliği' nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıda isim ve imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Elbeyi PELİT
MÜDÜR

ÖZET

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ADANA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NE BAĞLI OLARAK ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nuriye Berna AYDIN

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Ağustos 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN

Güvenlik iklimi konusundaki çalışmalar her geçen gün artmakta ve önem kazanmaktadır. Literatür dahilinde ulaşılan çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının en doğru şekilde uygulanmasında ve iş görenin işine karşı pozitif tutumlar geliştirerek verimliliğin artmasında, işyerindeki güvenlik ikliminin son derece etkili olduğu sonucuna varılmaktadır. İşyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin dışında kalan psikososyal risk faktörleri algısı konusunda ulaşılan araştırmalarda ise, psikososyal risklerin genellikle yöneticilerin işyerindeki çalışma ortamında gerçekleşen bireysel ve örgütsel sorunları yeterince önemsememesi, göz ardı etmesi ve kalıcı çözümler üretmekten kaçınması nedeniyle gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda, iş görenin işyerindeki çalışma ortamına yönelik geliştirdiği pozitif güvenlik iklimi algısının, psikososyal risklerin azaltmasındaki

etkisini inceleyen çalışmalar büyük önem teşkil etmektedir. Bu çalışma, işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Adana Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan özel güvenlik görevlileri üzerinde anket tekniği uygulanarak, nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ve Amos 22.0 programları ile analiz edilmiştir. Bulgular, Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, bağımsız t-testi ve tek yönlü anova testi ile elde edilmiştir.

Çalışma kapsamında, güvenlik kültürü, güvenlik iklimi ve psikososyal risk faktörleri kavramları ile ilgili literatür taraması ve deneysel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde etkili olduğu ve aralarında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik kültürü, güvenlik iklimi, psikososyal risk faktörleri, özel güvenlik görevlileri.

ABSTRACT

THE IMPACT OF THE PERCEIVED SAFETY CLIMATE IN THE WORKPLACE ON THE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS: A RESEARCH ON PRIVATE SECURITY GUARDS WORKING IN THE ADANA METROPOLITAN MUNICIPALITY

Nuriye Berna AYDIN

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

August 2019

Advisor: Asst. Prof. Dr. Nurgül Emine BARIN

Studies on the safety climate are increasing day by day and gaining importance. In the studies reached within the literature, it is concluded that the safety climate in the workplace is highly effective in the implementation of occupational health and safety practices in the most correct way and increasing the productivity by developing positive attitudes towards the worker. In the studies conducted on the perception of psychosocial risk factors other than physical, chemical and biological risks in the workplace, it is observed that psychosocial risks generally occur because the managers do not pay enough attention to individual and organizational problems in the workplace, ignore them and avoid producing permanent solutions. In this respect, the studies examining the effect of the perception of positive safety climate developed by the worker towards the workplace in the workplace in reducing psychosocial risks are of great importance. This study was carried out to determine the effect of perception of workplace safety climate on psychosocial risk factors perception. For this purpose,

a quantitative survey was conducted by applying a survey technique on private security guards working in Adana Metropolitan Municipality. The data obtained were analyzed with SPSS 22.0 and Amos 22.0 programs. Findings were obtained by Pearson correlation analysis, multiple regression analysis, independent t-test and one-way anova test.

Within the scope of the study, literature review and experimental research on the concepts of safety culture, safety climate and psychosocial risk factors were conducted. As a result of the study, it was found that the perception of safety climate in the workplace was effective on the perception of psychosocial risk factors and there was a negative and significant relationship between them.

Keywords: Safety culture, safety climate, psychosocial risk factors, private security guards.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın oluşum sürecinde beni sürekli motive eden ve desteğini hiç esirgmeden her koşulda yanımda olan, çalışmanın tamamlanmasında bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren çok kıymetli tez danışmanım, hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu süreçte bana her konuda destek veren ve sabır gösteren aileme, özellikle canım kardeşim Bahadır AYDIN'a ve kıymetli dostlarıma sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Nuriye Berna AYDIN

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ KAVRAMLARI

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	3
1. GÜVENLİK İKLİMİ	10
2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ İLİŞKİSİ.....	15

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ VE PSİKOSOSYAL RİSK ALGISI

1. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ	17
1.1. PSİKOSOSYAL KURAMSAL MODELLER	23
1.1.1. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli	23
1.1.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli.....	24
1.2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ARAÇLAR.....	26
2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN SEBEP OLDUĞU SORUNLAR.....	28
2.1. İŞ STRESİ	28
2.2. TÜKENMİŞLİK	29
2.3. MOBBİNG	30
3. PSİKOSOSYAL RİSK ALGISI	31
4. PSİKOSOSYAL RİSKLERİ ÖNLEMEDE İZLENMESİ GEREKEN YÖNTEMLER	34
5. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	39
2.	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	39
3.	ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM	40
4.	ARAŞTIRMANIN MODELİ, SORULARI VE HİPOTEZLERİ	40
4.1.	ARAŞTIRMANIN MODELİ	40
4.2.	ARAŞTIRMA SORUSU VE HİPOTEZLER	41
5.	ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ ANALİZİ	42
5.1.	GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ.....	42
5.2.	PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ALGISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ.....	46
5.3.	KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ANALİZİ	54
6.	VERİ ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	57
6.1.	BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER	57
6.2.	DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	60
6.3.	REGRESYON ANALİZİ	62
6.4.	t-TESTİ.....	69
6.4.1.	Güvenlik İklimi Algısı Düzeyine İlişkin t-Testi	69
6.4.2.	Psikososyal Risk Faktörleri Algı Düzeyine İlişkin t-Testi.....	70
6.5.	TEK YÖNLÜ VARYANS (ANOVA) TESTİ	72
6.5.1.	Güvenlik İklimi Algı Düzeyinin Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi ..	72
6.5.2.	Psikososyal Risk Faktörleri Algı Düzeyinin Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi.....	76
	SONUÇ.....	80
	KAYNAKÇA.....	86
	EKLER.....	97

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İş Kaynaklı Psikososyal Riskler	19
Tablo 2. Yeni ortaya çıkan ve artan psikososyal tehlikeler	21
Tablo 3. Psikososyal Risk Faktörlerini Ölçmekte Kullanılan Araçlar.....	26
Tablo 4. Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri	43
Tablo 5. Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler	45
Tablo 6. Güvenlik İklimi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	45
Tablo 7. Güvenlik İklimi Ölçeği Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları	46
Tablo 8. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeği Maddelerine İlişkin İstatistikle	47
Tablo 9. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeğinin Madde ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri.....	49
Tablo 10. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonucu	50
Tablo 11. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeğinin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi	50
Tablo 12. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeği Madde Faktör Yük Değerleri	52
Tablo 13. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları.....	54
Tablo 14. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	54
Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	55
Tablo 16. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 17. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımı ..	56
Tablo 18. Araştırmaya Katılanların İşyeri Tecrübelerine Göre Dağılımı	56
Tablo 19. Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular	57
Tablo 20. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeğine Ait Betimsel Bulgular	59
Tablo 21. Güvenlik İklimi Algısı ile Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Arasındaki İlişki	61
Tablo 22. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının İş Talepleri Üzerindeki Etkisi.....	63
Tablo 23. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının İş Kontrolü Üzerindeki Etkisi.....	64
Tablo 24. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Çalışma Ortamı Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	65

Tablo 25. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Destek Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	66
Tablo 26. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi	67
Tablo 27. Genel Güvenlik İklimi Algısının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi	68
Tablo 28. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri T-testi.....	69
Tablo 29. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri T-testi.....	70
Tablo 30. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Psikososyal Risk Algı Düzeyleri T-testi.....	71
Tablo 31. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Psikososyal Risk Düzeyleri T-testi	72
Tablo 32. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi.....	73
Tablo 33. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi.....	74
Tablo 34. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi.....	75
Tablo 35. Katılımcıların İşyerindeki Tecrübelerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi.....	75
Tablo 36. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Testi.....	76
Tablo 37. Bireylerin Eğitim Durumu Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Sonucu	77
Tablo 38. Bireylerin İşyerindeki Tecrübe Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Sonucu.....	78
Tablo 39. Bireylerin Mesleki Tecrübe Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Testi.....	79

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli	4
Şekil 2. Güvenlik Kültürüne Üç Yönlü Yaklaşım	4
Şekil 3. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli	23
Şekil 4. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli.....	25
Şekil 5. Güvenlik İklimi Ölçeği Path Diyagramı	44
Şekil 6. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği.....	51

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavram olarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel ve kimyasal faktörlerin işi olumsuz yönde etkilemiyor olması, teçhizatların güvenli biçimde kullanılıyor olması, olası bir iş kazasını önlemek için yürütülen güvenlik faaliyetleri gibi unsurları içermektedir. Bu sayılan unsurların gerçekleştirilmesinde en önemli rol öncelikle işletme yönetimine düşmektedir. Yönetimin güvenliğe yönelik faaliyetleri gerçekleştirme noktasında samimi ve katılımcı tutum içerisinde olup, bunu iş görene yansıtması gerekmektedir. Yönetimin bu samimi duruşu karşısında, işyerindeki güvenlik ortamına dair olumlu düşünce, tutum ve algılar geliştiren iş gören ile örgüt içerisinde güvenliğe dair olumlu bir hava oluşacaktır.

Örgüt içerisinde iş gören tarafından güvenliğe dair geliştirilen tutum ve algılar, işyerindeki güvenlik iklimini ifade etmektedir. Güvenlik iklimi kavramını ilk ortaya atan ve bu konuda önemli çalışmalara sahip olan Zohar (1980: 96) güvenlik iklimini, “çalışanların çalışma ortamı hakkında paylaştıkları bütün algıların bir özeti” olarak tanımlamaktadır. Yapılmış birçok çalışmada pozitif bir güvenlik iklimi, işyerinde olumlu bir güvenlik ortamı oluşturulmasında kilit kavramlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Güvenlik iklimi konusunda son yıllarda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Literatür temelinde ulaşılan çalışmalar kapsamında bakıldığında, güvenlik ikliminin psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisinin incelendiği çeşitli çalışmalara rastlanmakla birlikte güvenlik iklimi algısının özel güvenlik görevlilerinin maruz kaldığı psikososyal risk faktörleri algıları üzerinde yarattığı etkinin incelendiği meslek grupları içerisinde fazla ele alınmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda mevcut literatüre katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışmada, işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi özel güvenlik görevlileri üzerinde incelenmiştir.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, çalışmanın ana değişkenlerinden olan güvenlik iklimi kavramının temelini oluşturan güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları ve güvenlik iklimi ile güvenlik kültürü arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde psikososyal risk faktörleri kavramından bahsedilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle psikososyal risklerin tanımı, mevzuattaki yeri, iş kaynaklı psikososyal risklerin sınıflandırılması, psikososyal kuramsal modeller, psikososyal risk faktörlerinin neden olduğu sorunlar, psikososyal risk faktörlerini ölçmede kullanılan araçlar, psikososyal risk faktörleri algısı, psikososyal riskleri önlemede izlenmesi gereken yöntemler ve işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi deneysel olarak test edilmiştir. Bu doğrultuda Adana Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı olarak çalışan 310 özel güvenlik görevlisi üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar üzerinde uygulanan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Sonuç bölümünde ise ayrıntılı olarak iki değişken arasındaki etki ve ilişkiden bahsedilmiş; genel bir değerlendirme yapılarak, bu konuda yapılacak çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ KAVRAMLARI

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü terimi ilk defa IAEA (1987) tarafından 1986 yılında meydana gelen Çernobil nükleer kazası hakkında yayınladığı raporunda geçmiştir. Güvenlik kültürü daha sonra Kuzey Denizi'ndeki Piper Alpha petrol platformu patlaması ve Londra'daki Clapham Junction demiryolu felaketi gibi diğer önemli kaza soruşturmaları ve güvenlik ihmallerinin analizlerinde tartışılmıştır. Her iki durumda da Kamu Soruşturma Raporu, işletmenin zayıf güvenlik kültürünün, kazanın önemli bir belirleyicisi olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda öncelikli olarak vurgulanan, işletmelerdeki güvenlik kültürü algısının yetersizliği üzerinedir (Cox ve Flin, 1998: 190).

Uttal (1983) güvenlik kültürünün “örgütün inanç ve değerlerinin, organizasyonun yapısı ile birleşerek güvenli davranış kalıplarını oluşturduğunu” belirtmiştir (Reason, 1998: 294). Cooper (2000: 113) güvenlik kültürünün, “örgüt kültürünün bir alt boyutu olduğunu” ifade etmektedir. Buradan, toplumun kültüründen bağımsız bir örgüt kültürü nasıl mümkün değilse, örgütün kültüründen bağımsız bir güvenlik kültürünün de mümkün olamayacağı anlaşılmaktadır. Güvenlik kültürü konusunda en çok referans alınan tanım HSE tarafından yapılmıştır. HSE (1993) güvenlik kültürünü, “bir organizasyonun sağlık ve güvenlik konusundaki yeterliliği ve güvenlik stili ile bireyin ve grupların değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin çıktısı” olarak tanımlamaktadır (Fleming, 2005: 3 aktaran Dursun, 2012: 32).

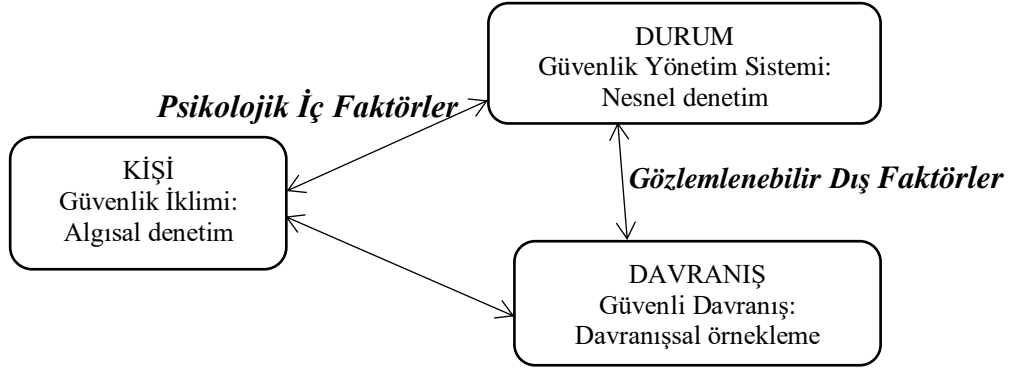
Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her aşamasında ve örgütteki her çalışanın güvenliği konusunda etkili bir kavram olarak oluşturulmalı ve örgütte öncelikli olarak yerleştirilmelidir (Çöğenli ve Özer, 2017: 64). Arslan ve diğerlerine (2016: 4396) göre güvenlik kültürü, kimse denetlemediğinde veya izlemediğinde, çalışanların nasıl davranış gösterdiğiidir.

Güvenlik kültürü içinde bulunduğumuz toplumun ve örgütün kültüründen etkilenecek oluşmaktadır. Güvenlik kültürünün amacı, çalışanların işyerinde bulunan

risk ve tehlikelerin farkında olmalarını sağlamak ve sürekli olarak bunlara dikkat etmelerini sağlayan kurallar geliştirmektir (Kaplan vd., 1993 aktaran Çelik, 2014: 60).

Cooper (2000), güvenlik kültürünü Bandura'nın karşılıklı nedensellik modelini temel alarak, psikolojik iç faktörler, güvenlikle ilgili sürekli davranışlar ve durumsal özellikler olmak üzere üç unsura dayandırmaktadır (Barın ve Özmen, 2015: 46):

Şekil 1. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli



HSE tarafından yayımlanan bir araştırma raporunda ise Cooper (2000)'ın çalışmasına dayanılarak Şekil 2'deki tanım oluşturulmuştur (Barın ve Özmen, 2015: 46).

Şekil 2. Güvenlik Kültürüne Üç Yönlü Yaklaşım



Şekil 2'deki tanıma bakıldığında güvenlik kültürünün, bir işletmenin durumsal (örgütün güvenliğe dair sahip oldukları) ve davranışsal yönü (iş görenlerin güvenlik ile ilgili faaliyetleri) ile ilgili olduğu görülmektedir.

Wiegmann vd., (2002: 5) güvenlik kültürü ile ilgili literatürde geçen tanımların, aşağıda belirtilen ortak özellikleri gösterdiğini ifade etmektedir (Dursun, 2012: 35):

- Güvenlik kültürü, grup seviyesinde tanımlanmış bir kavramdır; bu, tüm grup ya da organizasyon üyeleri arasındaki paylaşılan değerleri ifade etmektedir.
- Güvenlik kültürü, bir örgütün güvenlik, yönetim ve denetim sistemleri ile yakından ilgilidir.
- Güvenlik kültürü, bir organizasyonda bulunan herkesin katılımına vurgu yapmaktadır.
- Bir örgütün güvenlik kültürü, üyelerinin çalışmalarındaki davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir.
- Güvenlik kültürü, ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki bağlantının derecesini yansıtır.
- Güvenlik kültürü düzeyi, örgüt üyelerinin meydana gelen kazalar ve hatalar sonucunda, güvenlik konularında yükselen bir hassasiyet göstermeleri sonucunda yükselmektedir.
- Güvenlik kültürü, uzun süreli, sabit ve değişime karşı dirençlidir.

Güvenlik kültürünü temel anlamda oluşturan iki önemli unsur bulunmaktadır. Birincisi yönetimin güvenliğe yönelik algı düzeyi, ikincisi ise iş görenlerin güvenliğe ne kadar önem verdiğini davranışları ile göstermeleridir (INSAG-4, 1991: 5 aktaran Koydemir vd., 2014: 5).

Güvenlik kültürünün özellikleri literatürde çeşitli şekillerde belirtilmiştir. Ryan (2000: 2) güvenlik kültüründe olması gereken bileşenleri şu şekilde ifade etmektedir:

- Tüm çalışanlar güvenlik kurallarına daima uymaktadır.
- Çalışanlar her zaman güvenlik tehlikelerine karşı duyarlıdır ve tehlikeleri düzeltmek için kolayca yetkilendirilmektedir.
- Güvenlikle ilgili faaliyetlere katılımın desteklendiği bir örgütte, çalışanlar güvenliğe yönelik faaliyetlere katılmaya istekli olmaktadır.
- Güvenlikle ilgili tüm konularda açık bir iletişim sağlanmaktadır. Buna bağlı olarak, iş görenlerde azarlanma ya da disiplin cezası gibi yaptırımların korkusu oluşmamaktadır.

- Güvenlikle ilgili meydana gelen olaylar, sistemdeki başarısızlığı tanımlamak ve bununla birlikte sistemi iyileştirmek için bir fırsat olarak görülmektedir.
- Eğitim programları, çalışanlara işlerini güvenle yapabilmeleri için gereken bilgi, beceri ve yetenekleri sağlamaktadır.
- Çalışanlar gereksiz riskler almamaktadır. Yöneticiler de hiçbir zaman (bilerek ya da bilmeyerek) çalışanları gereksiz risk almaya teşvik etmemektedir.
- Güvenlik ile ilgili konularda, düzenli bir şekilde yapılan, davranış temelli geri bildirim, örgütün işleyiş felsefesi olarak benimsenmiştir. Düzeltmeye dayalı, yapıcı ve takdir eden bir geri bildirim sistemi vardır.
- İş arkadaşlarının baskısı güvenlik karşıtı değil, tam tersine güvenliği destekleyici şekilde olmaktadır.
- Tüm iş faaliyetleri, daima tehlikelerin ortadan kaldırılmasına ve yaralanmaların önlenmesine odaklı olarak yürütülmektedir."

Güvenlik kültürünün ülkelere, sektörlere ve örgüt yapılarına göre farklılaşan boyutları bulunmaktadır. Bu nedenle güvenlik kültürünün hangi boyutlardan oluştuğu konusunda bir kesinlik bulunmamaktadır. Literatür incelemeleri sonucunda evrensel olarak kabul edilen güvenlik kültürü boyutlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Wiegmann vd., 2002: 11-12 aktaran Dursun, 2012: 45-41):

1. *Örgütsel Bağlılık*: Üst yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığın derecesi, iş görenlerin güvenliğe bakış açısını etkilemektedir. İş görenlerin ihtiyaç duyduğu donanımın tam ve zamanında temini, güvenlik eğitimlerinin rutin bir şekilde gerçekleştirilmesi, işgörenin çalışma takviminin zamanında ve ona danışarak oluşturulması, güvenlik ile ilgili oluşan aksaklıkların anında müdahale ile giderilmesi, iş görenlerin güvenliği önemsemesini ve güvenlik faaliyetlerine yüksek düzeyde katılımını sağlar.

2. *Yönetimin Katılımı*: Üst yönetimin güvenlik faaliyetlerinde bizzat işgörenin yanında bulunması gerekmektedir. Ayrıca örgüt içerisindeki hiyerarşik düzenin yumuşatılması ile güvenlik konuları ile ilgili iletişim artacak ve güvenlik sorunların daha hızlı bir şekilde çözüm bulunacaktır.

3. *Çalışanı Yetkilendirme-Çalışanların Katılımı*: İşletmelerin sağlam bir güvenlik kültürü oluşturması, güvenlik sorunlarının iş görenle samimi bir şekilde

paylaşılması ve güvenlik sorunlarında işgörenin inisiyatif kullanabilmesi ile mümkün olur.

4. *Ödüllendirme Sistemleri:* İş görenlerin güvenliğe yönelik olumlu davranışları için ödül, olumsuz davranışları için ise etkili bir ceza sisteminin formel olarak işletmede var olması, çalışanların bu sistemleri tam olarak bilmesi ve benimsemiş olması gerekmektedir. Güvenliğe yönelik bakış açısının geliştirilmesinde ödül ve ceza sistemi önemli bir rol oynamaktadır.

5. *Raporlama Sistemleri:* Tehlikeler, riskler ve kazaların zamanında ve ayrıntılı bir şekilde kaydedilip takip edilmesi, işletmelerde daha sonra oluşabilecek kazaları tahmin etmek ve önlemek için büyük önem arz etmektedir. Etkin bir geri bildirim sisteminin iş görenler ve yönetim arasında formel olarak oluşturulması ve güvenlik sistemini her iki tarafın da benimsemesi güvenliğe yönelik iyileştirmelerin etkin ve zamanında gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

Cabrera, Hernandez-Fernaud ve Diaz (2007) ise İspanya'da çeşitli sektörlerde 299 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, güvenlik kültürüne dair altı boyut elde etmişlerdir. Kurum değerleri, motivasyon biçimleri, eğitim programları, liderlik stili, olay ve kaza bilgisi ve aşağıdan yukarıya iletişim olmak üzere elde edilen bu altı boyutun sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Eğitim programları, kurum değerleri ve motivasyon biçimleri boyutlarında anlamlı farklılıklar elde edilmiş; diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Türkiye'de ise Demirbilek (2005) tarafından tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan 132 kadın ve 118 erkekten oluşan toplam 250 işçi üzerinde kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada güvenlik kültürünün boyutları; yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, inançlar ve duygular, algılama ve fiziki stres olmak üzere 8 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan korelasyon analizi bulgularına göre fiziki stres ile diğer tüm değişkenler arasında pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon çalışanın güvenlik algıları ile yönetimin güvenlik algıları ve güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı değişkenleri arasında bulunmuştur. Cinsiyete göre yapılan analizlerde ise, erkeklerin güvenlik katılımı ortalaması kadınlardan yüksek çıkmıştır. İnançlar ve duygular değişkeninin bir alt boyutu olan özsaygı

değişkeni açısından kadınların özsayı ortalaması erkeklerden yüksek çıkmıştır. Diğer değişkenler ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim durumu ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, fiziki stres, inanç ve duygular ile algılama değişkenlerinin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. İş deneyimi ile özsayı ve algılama değişkeninin yönetim boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışma yaşamında iş kazasına uğrama açısından yapılan analizlerde, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve kişisel kontrol boyutlarında anlamlı farklılıklara ulaşılmış, diğer değişkenler ile iş kazasına uğrama arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. İş kazasına yol açan neden olarak, işçilerin güvenli olmayan davranışları ile iş güvenliği olmayan çalışma ortamı seçeneğine verdikleri cevaplara göre yapılan analizde, yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, inançlar ve duygular, fiziki stres ile algılama değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Güvenlik kültürü bir işyerinde pozitif ya da negatif şekilde ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin güvenlik yönetimi konusunda paylaştıkları davranış, algı, tutum ve değerlerin bir bileşimi olan pozitif güvenlik kültürünü oluşturan unsurlar şunlardır (Hughes ve Ferret, 2008: 52, aktaran Dursun, 2012: 54):

1. Örgütün tüm kademelerinde güvenliğe yüksek bağlılık olmalıdır.
2. Yüksek standartlara sahip bir güvenlik sistemi, işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasının koşullarından biridir.
3. Örgüt içerisindeki güvenlik riskleri dikkatlice ele alınmalı ve buna uygun bir kontrol ve değerlendirme sistemi geliştirilmelidir.
4. Örgüt kısa, orta ve uzun vadede güvenlik politikalarını belirlemelidir.
5. Hataları düzeltmek için gereken güvenlik ekipmanlarının var olması ve doğru biçimde kullanılması gerekmektedir.
6. İş kazalarının anında araştırılması ve kayıpların telafisi için gerekli planların ayrıntılı bir şekilde yapılması gerekmektedir.

Choudhry, Fang & Mohamed (2007: 1005) pozitif güvenlik kültürünün beş unsurdan oluştuğunu savunmaktadır. Bunlar; yönetimin güvenliğe önem vermesi, yönetimin iş görenlere karşı ilgili olması, üst yönetim ve iş görenler arasında karşılıklı saygı ve güven olması ve yönetimin iş görene inisiyatif vermesi, sistemin sürekli

gözlemlenmesi, değerlendirilmesi ve sisteme yönelik iyileştirmelerin sürekli olmasıdır.

Negatif güvenlik kültürü ise örgütsel ve düzenleyici olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (IAEA, 2002: 55):

1. Örgütsel Bakış Açısı:

- Güvenlik kurallarının uygulanmasında aksaklıklar
- Güvenliğe sistemli bir şekilde bakılmaması
- Güvenlik ile ilgili olayların yüzeysel olarak değerlendirilmesi
- Artan güvenlik ihlalleri
- Tedbir alınmayan güvenlik olaylarının artması
- Olayların insani boyutundan çok teknik boyutuna önem verilmesi
- Ramak kala olayların raporlanmaması
- İşletmenin zayıf yönetim standartları

2. Düzenleyici Perspektif

- Kurumsal hafızanın zayıflığı
- Merkezde bulunanların rolü
- Güvenlik sisteminin benimsenmemesi
- Güvenliğe yönelik öğrenme ve gelişim isteğinin zayıflığı
- İş görenler arasındaki zayıf iş birliği
- Örgüt dışındaki güvenlik uzmanlarının güvenliğe yönelik üstünkörü tavırları
- İş görenlerin güvenlik uygulamalarından soyutlanması.

İşletmelerde etkin bir güvenlik kültürünü oluşturmada önemli olan unsurlardan biri “ramak kala” denilen olayların iş görenler tarafından hassasiyetle raporlanmasında iş göreni bilinçlendirmektir. Çünkü bu olaylar, iş kazalarının birer habercisi olduğundan, raporlanmaması durumunda kazaların meydana gelmesine sebebiyet vermektedir. Örneğin, Challenger Uzay Mekiği’nde meydana gelen patlamanın, mühendisler tarafından sorunlar ile ilgili sunulan raporun, yönetim tarafından yeterince dikkate alınmamasından dolayı gerçekleştiği ifade edilmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 2).

Wu, Li ve Shiau (2010: 425) güvenlik kültürünün işletmelerde oluşmasında işverenlerin etkili bir rol oynaması gerektiğini belirtmektedir. Bu roller; orta yönetimin güvenlik performansı konusunda hesap verebilmesinin sağlanması, güvenliği yönetmede kaliteli bir sistem oluşturulması, iş görenlerin güvenlik ile ilgili faaliyetlere gönüllü bir şekilde katılmasının sağlanması şeklinde ifade edilmektedir.

1. GÜVENLİK İKLİMİ

İşyerinde güvenliğin sağlanmasında güvenlik kültürü ile birlikte güvenlik iklimi önemli unsurlardan biridir. Kavramı ilk olarak kullanan Zohar'a (1980: 96) göre güvenlik iklimi, "çalışanların çalışma çevresine dair paylaşılmış oldukları bütüncü algılarının bir özetidir".

Dedobbeleer & Beland (1991) güvenlik iklimini, yönetimin güvenlik konusundaki kararlılığı ve çalışanların güvenliğe gönüllü katılımı şeklinde iki temel unsurdan oluşan bileşiminin bireysel anlamdaki yansıması olarak ifade etmiştir. Neal ve Griffin (2006: 946) güvenlik iklimini, işyerindeki güvenlik politikaları ve uygulamalarının iş görenler tarafından algılanma biçimi" şeklinde tanımlamaktadır. Clarke (2010) güvenlik ikliminin, "örgütün güvenlik değerleri ve güvenlik konusunda davranışları hakkında bilgi sağlayan bir unsur" olduğunu ifade etmektedir.

Güvenlik iklimi, iş görenlerin iş çevresi, güvenlik ortamı ve yaptıkları işin riskleri konusunda paylaştıkları algıdır (Ceyhun, 2014: 93). Güvenlik iklimi, üretim sürecinde güvenliğe yönelik tedbirlerinin alındığı, iş kazalarının önlendiği ve güvenliğe yönelik işletmeden kaynaklı engellerin ortadan kaldırıldığı bir iş ortamının yansımasıdır (Uçkun vd., 2013). Gül (2015) güvenlik iklimini, "iş görenlerin çalışma alanları, üst yönetimin iş sağlığı ve güvenliği algısı ve bu doğrultuda yaptığı çalışmalar, riskli işlerin denetimine dair algıların bir standarda kavuşturulabilmesi ve sonucunda buna uygun davranış biçimleri sergilenmesi" şeklinde tanımlamaktadır.

Wiegmann ve arkadaşları (2002) araştırmalarında, literatürde bulunan güvenlik iklimi tanımlarını inceleyerek güvenlik iklimini, "örgüt içerisindeki bireylerin ortak anlayışlarının temel alındığı, güvenlik kültürünün kısa süreli bir ölçümüdür. Bu sebeple, belli bir zaman diliminde ve yerde güvenliğin algılanış biçimidir" şeklinde tanımlamışlardır (Çakmak ve Tatlı, 2017: 48).

Cooper ve Philips'e (2004) göre, güvenlik ikliminde dört evre mevcuttur (Şimşek İlkın ve Derin, 2018: 233). Bu evreler; "psikometrik ölçüm yöntemlerinin ve altında yatan faktör yapılarının irdelenmesi, güvenliğe yönelik davranışların ve iş kazalarının sebeplerini tespit edebilmek için uygun olan güvenlik iklimi modellerinin test edilmesi ve geliştirilmesi, güvenlik iklimi algısı ve güvenlik performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, güvenlik iklimi ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi" şeklinde belirtilmektedir.

Güvenlik iklimi kavramını ilk ortaya atan Zohar (1980) yirmi farklı ülkeden dört yüz kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik iklimine dair sekiz boyuta ulaşmıştır. Bu boyutlar, "güvenlik programlarının algılanan önemi, yönetimin güvenliğe karşı algılanan tutumu, güvenlik davranışının terfilere etki algısı, işyerinde algılanan risk düzeyi, güvenlik için gereken iş temposunun algılanan etkisi, güvenlik personelinin algılanan statüsü, güvenlik davranışının algılanan etkisi ve güvenlik biriminin algılanan statüsü" dür (Koç, 2016: 16).

Flin ve diğerleri (2000) farklı ülkelerde yaptıkları 18 çalışmada güvenlik ikliminin beş ortak boyutuna ulaşmışlardır. Bu boyutlar; "güvenliğe dair tutum ve davranışların yönetimine dair algılar, güvenlik sistemlerinin varlığı ya da yokluğu, çalışma sırasında alınan riskler, iş süreçleri ve güvenlik arasındaki dengenin seviyesi, çalışanların güvenlik konusundaki nitelik, bilgi ve becerilerine dair algılar" olarak ifade edilmektedir (Külekçi, 2012: 82).

Cooper ve Philips (2004) güvenlik iklimi ve güvenli davranışlar arasındaki ilişkiyi, imalat sektöründe çalışan 540 kişi üzerinde yaptığı çalışma ile ölçmüştür. Çalışmada ele alınan güvenlik iklimi boyutları şunlardır: Yönetimin güvenlik hakkındaki tutumu, Yönetimin güvenliğe yönelik faaliyetleri, iş görenler tarafından algılanan risk seviyesi, uygun iş akışının güvenlik üzerindeki etkisi, güvenlik eğitiminin önemi, örgütteki sosyal yapı ve iş gören teşviği, güvenlik komitesi, güvenlik temsilcisi.

Yücebilgiç (2007) imalat sektöründen 185 mavi yakalı çalışan üzerinde Zohar'ın (1980) 7 boyut ve 40 sorudan oluşan güvenlik iklimi ölçeğini revize ederek, 6 boyut ve 35 soruluk bir ölçek elde etmiştir. Çalışma sonucunda güvenlik iklimi ve güvenlik kurallarına uyma sıklığı arasında pozitif yönlü bir ilişki elde edilmiştir.

Vatansever ve Tiryaki (2008) yöneticiler ve çalışanların iş güvenliği uygulamalarına yönelik tutum ve davranışlarının ölçmek amacıyla, kendileri tarafından geliştirilen güvenlik iklimi ölçeğini kullanılarak, bir imalat şirketinde 147'si üretim işçisi ve 63'ü yönetici olmak üzere toplam 210 kişi üzerinde çalışma yapmıştır. Çalışmada işçi ve yöneticiler öz değerlendirmeyi daha yüksek yaparken, birbirlerini net bir şekilde düşük olarak değerlendirmiştir. Buna ek olarak yöneticiler çalışma ortamını en çok etkileyen role sahip olması gerekirken; kendilerine sadece kural koyan, idare eden bir rol biçtikleri anlaşılmaktadır.

Altınel (2009) 249 tersane çalışanı ile yaptığı çalışmada güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı, çalışanların güvenliğe katılımı, üretim ve güvenlik arasındaki çatışma olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Analizler sonucunda güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken; yöneticiler ve çalışanlar arasında güvenlik iklimi algısı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sadullah ve Kanten (2009) güvenlik ikliminin güvenli davranışlarla olan ilişkisini tespit etmek için 125 tersane çalışanı üzerinde çalışma yapmıştır. Bu çalışmada ifade edilen güvenlik ikliminin boyutları şunlardır: Araştırma ve prosedürlerin yeterliliği, işgören ve yönetim ilişkisi, iletişim, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, iş baskısının yokluğu, iş yükü artışının kontrolü, eğitimin işlevselliği, genel güvenlik, bakım ve yedek parça.

Ceyhun (2014) Türkiye'de bulunan 320 kılavuz kaptanın 100'ü ile yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması ve güvenlik ikliminin yorgunluğa etkisini araştırmıştır. Çalışmada güvenlik iklimi ve yorgunluk arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışması ve yorgunluk arasındaki ilişkide ulaşılan sonuç ise ikisi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu şeklindedir.

Türen ve arkadaşları (2014) güvenlik ikliminin geçerliliği ve güvenilirliği üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilmiş olan, 22 madde ve iki boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçeğinden faydalanılmıştır. "Yönetimin ilgisi ve çalışanların katılımı" ile "uygun olmayan güvenlik ve iş süreçleri" boyutlarından oluşan ölçekte uygun olmayan sekiz

madde elenmiş ve ölçek 14 maddeye düşürülmüştür. Sağlık sektöründen 203 ve elektronik sektöründen 242 kişi olmak üzere iki ayrı örneklem alınarak yapılan çalışma geçerlilik ve güvenilirlik olarak literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

Ören ve Er (2016) imalat sektörü üzerinde güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisini ölçen bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma Kayseri’de mobilya imalat sektöründe faaliyet gösteren 439 kişi üzerinde yapılmıştır ve güvenlik ikliminin güvenlik performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada 22 soru ve 4 boyuttan oluşan güvenlik performansı ile 24 soru ve 4 boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçekleri kullanılmıştır. Güvenlik iklimi ölçeğinin boyutları; “amir güvenlik takibi, amir güvenlik bağlılığı, yönetimin güvenliğe bağlılığı, yönetimin güvenliğe katkısı” şeklinde oluşturulmuştur.

Özdemir ve Erdem (2016) kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisini ölçen bir çalışma yapmıştır. Tesadüfi örnekleme kullanılarak bazı kamu kuruluşlarında çalışan 451 kişi üzerinde yapılan çalışmada, Türen ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen ve 14 soru ile iki boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçeği, Sigler ve Pearson (2000) tarafından oluşan 4 soruluk iş performansı ölçeği ve Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Özdevecioğlu (2003) ve Köroğlu (2012) tarafından Türkçe versiyonu kullanılmış 20 soru ve iki boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ilk olarak, güvenlik ikliminin iş performansını pozitif yönde etkilediği; ikinci olarak çalışanların olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının, iş tatmin seviyelerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Çakmak ve Tatlı (2017) tarafından “Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algıları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyuma Davranışlarının İncelenmesi” adlı özgün bir çalışma yapılmıştır. Çalışma, Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma merkezinde hemşire, araştırma görevlisi ve intörn doktor olarak çalışan 192 personel ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapılmasında Gershon ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen 20 maddeli güvenlik iklimi algısı ölçeği ile 14 maddelik güvenli davranışlara uyum ölçeği revize edilerek kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, mesleki toplam tecrübe ile uyumlu davranışlar, güvenlik iklimi boyutları ve ortalama güvenlik iklimi algısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Güvenlik iklimi algısı ölçeğini ise şu altı boyutta oluşturmuşlardır: İş yükü ve bireysel yetkinlik, yönetimin desteği, iletişim ve kişilerarası ilişkiler, kontrol, eğitim ve geri bildirim, temizlik ve düzen, ekipmanların ulaşılabilirliği.

Ateş ve arkadaşları (2017) işyerindeki güvenlik ikliminin iç girişimcilik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Çalışma bir kimya firmasının 681 personeli üzerinde, Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından oluşturulmuş güvenlik iklimi ölçeği, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007)'nin psikolojik sermaye ölçeği ile Şeşen (2010)'e ait iç girişimcilik ölçeği kullanılarak yapılmıştır. Analizler sonucunda, iş görenlerin işyeri güvenlik iklimi algılarının iç girişimcilik eğilimlerini artırdığı ve aralarındaki bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici bir rol üstlendiği belirlenmiştir.

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılmış çalışmalarda ortaya çıkan ortak boyutlar şu şekilde belirtilmektedir (Clarke, 2010: 543-540 aktaran Dursun 2012: 66, Gül, 2015: 33):

1. Tutumsal yaklaşım: İşgörenlerin güvenliğe dair tutumları, inançları ve işyerindeki güvenlik ortamını değerlendirme şekilleri ile ilişkilidir.
2. Algısal yaklaşım: İşgörenin örgüt içerisindeki güvenlik uygulamalarını algılama şekli ölçülmektedir. Olumlu veya olumsuz yönde algılamaların güvenlik sistemine etkisi değerlendirilmektedir.
3. Karma Yaklaşımlar: Algılar ve tutumlar ile inançlar ve eğilimler sentezlenmektedir. Bu modeli temel alarak yapılan araştırmalarda ağır iş yükü, riske yönelik algılar, işin yapılma süresi gibi değişkenler araştırılmaktadır.

Zohar (2010: 1517), güvenlik iklimi ile ilgili yapılmış araştırmaların son otuz yılını değerlendirmiş ve çalışmaların teorik olmaktan çok uygulamaya dönük olduğu sonucuna varmıştır. Zohar bu çalışmada, işletmelerde işe ve güvenliğe eşit derecede önem verilmediğini, önceliğin daima iş olduğunu, işletmelerin güvenlik konusundaki uygulamaları ile yasalar arasında uyumsuzluklar olduğunu, güvenlik prosedürleri ile güvenlik uygulamaları arasında tutarsızlıklar bulunduğunu da tespit etmiştir.

2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ İLİŞKİSİ

Literatürde yaygın olarak kültürün iklimi kapsadığı ve iklimin kültürün bir alt boyutu olduğu ifade edilmektedir. Nitekim, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü de bu anlamda aynı ilişkiyi özelliğindedir.

Wiegmann (2002: 8) güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü tanımlarının temel anlamda benzerlik ve farklılıklarını üç maddede dile getirmektedir (Dursun, 2012: 66-67):

- Güvenlik iklimi, belirli bir zamanda güvenlik ortamı ile ilgili algılar olarak tanımlanan psikolojik bir olgudur.
- Güvenlik iklimi güvenlik kültürüne oranla durumsal ve çevresel faktörler gibi somut olmayan konular ile daha çok ilgilidir.
- Güvenlik iklimi kısa sürelidir, güvenlik kültürünün “anlık bir fotoğrafı” olarak ifade edilir; değişkendir.

Diğer yandan güvenlik kültürü genel anlamda örgüte ve işe yönelik paylaşılan temel tutum, inanç ve değerler olarak tanımlanırken, güvenlik iklimi, büyük ölçüde örgüt politikası, yönetim ve çalışma çevresine ilişkin günlük algıları ifade etmektedir. Güvenlik kültürü güvenlik ikliminden çok daha geniş kapsamdadır. Güvenlik kültürü, tutum, değer ve davranışları da içine almaktadır. Ayrıca, güvenlik kültürünün yapısı itibariyle güvenlik ikliminden daha soyut bir kavram olduğu da ifade edilebilmektedir (Neal ve Griffin, 2002: 69, Yule, 2003: 3).

Güvenlik ikliminin olaylara tepkisel anlamda karşılık verebilmesinin aksine güvenlik kültürü, istikrarlıdır ve örgütün devamlılığında etkilidir. Buna bağlı olarak güvenlik iklimi örgütün durumunu, güvenlik kültürü ise özelliğini yansıtmaktadır (Kennedy ve Kirwan, 1998: 250-251 aktaran Demirbilek, 2005: 81).

Tüm bu bilgilere dayanarak, bir işyerinde güvenlik ikliminin oluşturulmasının, o işyerinde yerleşik olan güvenlik kültürünün seviyesine bağlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Güvenlik kültürünün “alt boyutu ve anlık görüntüsü” olarak ifade edilen güvenlik ikliminin, en çok da iş görenlerin çalışırken, güvenlik kriterlerine uygun davranışlar sergileme çabalarının ve çalışma ortamındaki güvenlik düzeyine yönelik

olumlu yöndeki algılarının artmasına bağlı olarak oluşturulabilmesi mümkün olabilmektedir (Erhan, 2014: 43).

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ VE PSİKOSOSYAL RİSK ALGISI

1. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde “Herkesin kendi özgür seçimi ile belirlediği işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır” denilmektedir. Buna rağmen dünya genelinde işyerinde iş görenlerin sağlığını etkileyen, iş kazasına uğramalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarına neden olan birçok risk faktörü vardır. ILO verilerine göre her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 bin iş gören ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2018). Öte yandan, çalışanlara uygulanan psikolojik baskılar yoğunlaştırılmış ve işyerinde birincil risk faktörü psikolojik faktörler haline gelmiştir (Constantin, 2017: 5). Sadece 2002’de AB düzeyinde, işe bağlı stresin tahmini maliyetleri 20 milyar Euro’nun üzerindedir. Sainsbury Ruh Sağlığı Merkezi, psikosozyal risk faktörleri ile ilişkili stres, kaygı ve depresyonun işlevsel olmayan etkileri nedeniyle 2007 yılında organizasyon başına maliyeti, yaklaşık 1.220 Euro / çalışan olarak tahmin etmiştir (Hassard vd., 2014).

Avrupa Birliği ülkelerinde ciddi ölçüde fark edilen psikosozyal riskler, yasal olarak ilk defa Avrupa Birliği’nin 89/131 numaralı direktifine 1989 yılında eklenmiştir. Psikosozyal risk faktörleri Türkiye’de ise dolaylı olarak 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” nun 5’inci maddesinin birinci fıkrasının f bendinde “Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek” ibaresi ile geçmektedir (Dursen, 2016: 15). Diğer yandan psikosozyal riskler “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” nin 8’inci maddesinin dördüncü fıkrasında ise doğrudan “Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikosozyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirilmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu

tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır” ibaresi ile risk değerlendirmesi kapsamına dahil edilmiştir (Serter, 2015: 9).

HSE (2012) psikososyal risk faktörlerini, “iş görenin çalışma ortamı, üstleri ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine verdiği ve iş görenin işini olumsuz etkileyen psikolojik tepkiler” olarak tanımlamıştır.

Bulut ve diğerleri (2016: 102) psikososyal riskleri “fiziksel, kimyasal ve biyolojik riskler haricinde, iş görenlerin psikolojilerini olumsuz etkileyen faktörler” olarak tanımlamaktadır.

Leka ve Cox (2008) psikososyal risk faktörlerini “çalışma yaşamına ilişkin uygulama ve düzenlemelerin sonucunda ortaya çıkan olumsuzlukların meydana getirebileceği fiziksel ve psikolojik zararlar” şeklinde tanımlamaktadır.

Avrupa İş Sağlığı Güvenliği ve Ajansı'na (EU-OSHA, 2017) göre psikososyal riskler, iş görenler üzerinde, psikolojik, fiziksel ve sosyal düzeyde olumsuz etkileri olması ile emeğin sosyal ve çevresel bağlamda tasarımı, organizasyonu ve yönetiminin çeşitli yönleriyle de ilişkilidir.

Pek çok iş iyi tasarlanmamış ve psikososyal risklere yol açabilecek, aşağıda belirtilmiş olan istenmeyen özelliklerin büyük bir kısmını içermektedir (HSE, 1999):

- İş görenlerin yaptıkları iş üstünde yeteri kadar kontrole sahip olmaması
- İş görenlerin becerilerini tam anlamıyla kullanabilmesi için gereken imkânların sağlanmaması
- İş görenlere, kendilerini etkileyen kararlar alınırken danışılmaması
- İş görenlerden sadece sürekli tekrarlanan, monoton işler gerçekleştirmelerinin beklenmesi
- İş makinelerinde çalışma temposunun sürekli takip edilmesi
- Ödeme sistemlerinin çok hızlı veya kesintisiz çalışmayı teşvik etmesi
- Sosyal etkileşim olanaklarını sınırlayan çalışma sistemlerinin var olması
- Gösterilen yüksek çabanın gereğince ödüllendirilmemesi

Ocaktan (2014: 24) psikososyal risk etmenlerini “gelecek kaygısı, düşük iş güvencesi, uzun çalışma saatleri, iş stresi, işin monotonluğu, işten memnuniyetsizlik, işin yetişmesi için yapılan zaman baskısı, kısa mola süreleri” olarak belirtmiştir.

EUROFOUND tarafından yayınlanan Avrupa Çalışma Koşulları Raporu’nda (2009) “çalışma ortamından kaynaklanan yüksek beklentiler, ağır iş yükü, işgörenin işi üzerindeki kontrolünün azalması, etik çatışmalar, yetersiz sosyal ilişkiler, iş güvencesizliği” gibi artmakta olan psikososyal tehlike ve risklerin, işgörenin sağlığı ve çalışma ortamındaki huzurunu olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Vatansever, 2014: 121).

Çalışma yaşamında iyileştirilmeler yapmak için PRIMA-EF Konsorsiyumu, WHO’nun öncülüğünde Avrupa’nın önde gelen ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurumları ile psikososyal riskleri önlemeye yönelik bir program hazırlamıştır. Bu program dahilinde iş kaynaklı psikososyal riskler Tablo 1’de gösterildiği üzere 10 temel kategoride toplanmaktadır (WHO, 2008: 2, aktaran Korkut, 2014: 4):

Tablo 1. İş Kaynaklı Psikososyal Riskler

1. İşin İçeriği	İşte çeşitliliğin az olması ile monotonlaşan iş hayatı, işin çok fazla bölünmüş olması, iş görenlerin yeteneğine uygun iş verilmemesi, görev tanımındaki belirsizlikler sebebiyle, iş görenlerin emeğinin yönetim tarafından suistimale açık bir duruma getirilmesi.
2. İş yükü ve iş temposu	İş görenlerin iş yükünün çok ağır ya da çok hafif olması, yüksek makina devir hızları, yönetimin alınan işlerin yetiştirilmesi konusunda iş görenlere baskısı.
3. İş programları	Vardiyalı çalışma, gece çalışması, esnek olmayan çalışma programları, plansız olarak ortaya çıkan fazla mesailer, çalışma alanında uzun saatler tek kalmak.
4. Kontrol	İş görenlerin verilen kararlar üzerindeki etkisizliği, işleri üzerinde fazla kontrol sahibi olamaması

Tablo 1 Devamı

5.Çevre ve ekipman	İş için asgari ölçüde gereken araç-gerecin sağlanmaması, çalışma alanında düşük veya yüksek aydınlatma, gürültü gibi olumsuz koşulların varlığı
6. Kurum Kültürü	Yetersiz iletişim, iş görenlerin işteki sorunlarına karşı yönetimin duyarsızlığı, yönetimin iş görenlerin bilgi ve becerilerini arttıracak çalışmalar düzenlemekten kaçınması, şirket amaç ve hedeflerinin iş görenler ile samimi bir şekilde paylaşılmıyor olması
7.Kişilerarası ilişkiler	Sosyal ya da fiziksel olarak işten soyutlanma (aidiyet), takım arkadaşları ve üst yönetim ile olan olumsuz ilişkiler, kişilerarası çatışmalar, iş görene çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından olumsuz tavırlar gösterilmesi
8.İşletmedeki görevi	Rol belirsizliği, rol çatışmaları, çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluklar
9. Kariyer gelişimi	Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması, düşük ücretler, çalışma şeklinden kaynaklanan iş güvencesizliği (örn; belirli süreli iş sözleşmeleri), işin sosyal hayattan çok kopuk olması
10. İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	İş ve ev yaşamı arasında denge kurulamaması, ailenin manevi anlamda desteğinin azlığı, çift kariyer sorunları

Bahsedilen psikososyal risk faktörlerinin yanı sıra gelişen teknoloji ve çalışma şartlarının getirmekte olduğu yeni oluşmaya başlayan psikososyal tehlikeler ve riskler de bulunmaktadır. EU-OSHA, yeni oluşmakta olan tehlike ve riskleri öngörebilmek için bir çalışma ekibi oluşturmuştur. AB'ne üye 13 ülke ile, ABD ve ILO'dan konuda uzman kişiler tarafından yapılan bu analizin sonucunda beş ana grupta on temel yeni tehlike tanımlanmıştır (AİSGA, 2007 aktaran Vatansever, 2014: 119-120). Bu tehlikelerin neler olduğu Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Yeni Ortaya Çıkan ve Artan Psikososyal Tehlikeler

Tehlike Alanları	En önemli görülen tehlikeler
1. Yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması	<ul style="list-style-type: none">• Değişken iş gücü piyasası bağlamında güvencesiz iş sözleşmeleri• Küreselleşme bağlamında çalışanların kırılma eğilimi• Yeni nesil iş sözleşmeleri• İş güvencesinden yoksun olma duygusu• Yalın üretim ve dış kaynak kullanımı
2. Yaşlanan işgücü	
3. İşin yoğunlaşması	<ul style="list-style-type: none">• Uzun çalışma saatleri• İşin yoğunlaşması
4. İşin duygusal yükünün ağır olması	
5. İş ve iş dışı yaşam dengesizliği	

Kaynak: Van Stolk ve diğ., 2012: 15'den aktaran Vatansever, 2014: 120.

Bu sıralamaya göre uzmanlar, en önemli tehlikeyi “değişken iş gücü piyasasının gerektirdiği güvencesiz iş sözleşmeleri” olarak görmektedir. Aslında bu on unsurun hepsi de çok önemli tehlike olmakla birlikte aralarındaki fark sıralamanın doğasından kaynaklanmaktadır. Beş temel kategorideki bu tehlikelerin neleri içerdiği aşağıda özetlenmiştir (Brun ve Milczarek, 2007'den aktaran Vatansever, 2014: 120):

Yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması: Yeni nesil iş sözleşmeleri, geçici ya da çağrı üzerine çalışma, yalın üretim, taşeronlaşmayı içermektedir. Bu koşullarda çalışanlar, tam zamanlı çalışanlara göre risklere daha çok açıktır. En tehlikeli işleri, en kötü koşullarda yapıp, en yetersiz iş sağlığı güvenliği (İSG) eğitimlerini alanlar bu gruptadır. Ayrıca kısa süreli iş sözleşmeleri, uzaktan çalışma (tele-work) ve geçici çalışma işçileri izole ederek, sistemin dışına itmektedir. İSG kurullarında daha az temsil edilirler, kişisel koruyucu ekipmanlar geçici çalışanlar

için daha yetersizdir. Bu konuda yapılan deneysel araştırmalar, geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliğini daha fazla yaşadıklarını göstermektedir. Dengeli olmayan işgücü piyasasında çalışanların, iş güvencesizliğine bağlı olarak iş stresleri artabilmektedir.

Yaşlanan iş gücü: Türkiye için günümüz koşullarında geçerli olmasa da bu tehlike Avrupa ülkelerini ve Japonya gibi gelişmiş ülkeleri uzun süredir tehdit etmektedir. Yaşlı çalışanlar kendilerinden beklenen bazı zihinsel ve duygusal talepleri yerine getirmekte zorlanmakta bu da onların iş stresini artırmaktadır. Araştırmaya katılan uzmanların değerlendirmelerine göre yaşlanmakta olan çalışanlar kötü çalışma koşullarından kaynaklanan tehlikelere karşı genç çalışanlarla karşılaştırıldığında daha duyarlıdırlar.

İş yoğunluğu: İşyerlerinin kapanması, yeni bilgi ve iletişim teknolojileriyle bilginin artması nedeniyle oluşan iş yükü, geride sayıları daha da azalmış olarak kalan çalışanlara dağıtılmaktadır. Bireyler üzerinde artan iş yükü ve iş baskısı, çalışanların stresini artırmaktadır. Çalışanlar, verimlilikleri ve iş sonuçlarına göre değerlendirilme baskısını daha çok hissetmekte, bunun için uzun saatler çalışmakta çoğu zaman da tatmin edici bir ücret kazanamamaktadırlar. Tüm bunlarla başa çıkabilmek için gerekli sosyal destek yeterli olmadığından çalışanın stresi artmaktadır.

İşin duygusal yönünün ağır olması: Çalışanlar, işte karşılaştıkları güçlükler karşısında, işlerini kaybetme korkusuyla duygularını ifade edememekte ve bu durum onlar için ek bir stres kaynağı olmaktadır. Duygusal emek ve yıldırma (mobbing) da uzmanlar bu grupta saymaktadırlar. Bu durum yeni bir sorun olmamakla birlikte, gittikçe büyüyen ve rekabetin arttığı sağlık ve hizmet sektörleri için artan bir risk halini almıştır. Türkiye’de sağlık sektöründe yapılmış bir araştırma duygusal emeğin bazı boyutlarının tükenmişliği artırdığını göstermektedir (Köse vd., 2011).

Bu çoğalan tehlike nedeniyle, eskiden geleneksel olarak daha güvenli sektörler olan finans, hizmet ve kamu sektörleri de yüksek risk grubuna girmektedir (ILO,2011).

İş ve iş dışı yaşam dengesi: Yukarıda sıralanan tüm nedenlerle işle ilgili yaşananlar iş dışı (aile ve ev) yaşama daha fazla yansımaktadır. Üretim sektörünün dışında hizmet ve perakende sektöründe de vardiyalı çalışmaya geçiş, ülkemizde yasalara aykırı olmakla birlikte sıklıkla rastlanan 12 saatlik vardiya düzeni gibi

uygulamalar, çalışanların işleri ile iş dışındaki yaşamları arasında bir denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle bireyin çalışma saatlerini kendi ihtiyaçlarına göre ayarlama olanağının bulunmaması yaşam dengesinin bozulmasına yol açarak çalışanın sağlığı üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

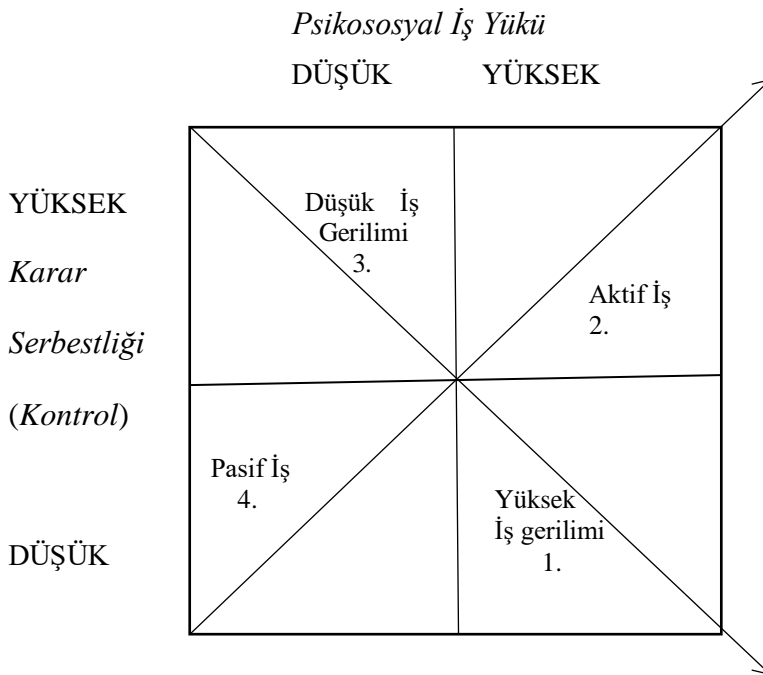
1.1. PSİKOSOSYAL KURAMSAL MODELLER

Psikososyal risklerin bulunduğu çalışma ortamını tanımlayabilmek için kullanılan başlıca iki model bulunmaktadır. Bunlar Karasek (1981) ve arkadaşlarının geliştirdiği iş yükü-kontrol-destek modeli ile Siegrist (1996) tarafından geliştirilmiş çaba-ödül uyumsuzluğu modelidir.

1.1.1. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli

Bu modele göre yüksek psikososyal iş yükü, düşük kontrol (karar serbestliği) ile birleşince hastalıklara sebep olan iş gerilimini meydana getirmektedir. Şekil 3'te modelin oluşturduğu yapı gösterilmektedir (Levi vd., 2000: 79):

Şekil 3. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli



Yüksek iş yükü ve kontrolün olduğu işlerde yüksek motivasyon ile ustalık duygusu oluşmakta ve yüksek iş yükünün gerilim yaratan etkisi ortadan kalkmaktadır. İş yükü ve kontrolün düşük olduğu çalışma biçiminde ise pasif işler ortaya

çıkılmaktadır. Bu durum öğrenme ihtiyacının zamanla yok olmasına ve kazanılmış umutsuzluk ile sonuçlanmasına neden olabilmektedir. İş yükünün düşük ve karar serbestliğinin yüksek olduğu çalışma biçimi de düşük gerilimli işleri oluşturmaktadır (Levi vd., 2000: 79). Modele göre yöneticiler aktif iş grubunda bulunmakta ve bu grupta kontrol derecesi ve iş talebi yüksektir. Vasıflı ve yarı vasıflı endüstri çalışanları, restoran ve otel işçileri ve imalat sektöründe çalışanlar yüksek gerilimli gruptadır. Yani bu grupta iş görenin iş üzerindeki kontrolü düşük, iş görenden talep edilen iş yüksektir. Profesyoneller ve finans sektöründeki orta düzey yöneticiler düşük gerilimli grupta bulunmakta ve bu çalışanlardan iş talebi düşük olmaktadır. Hizmet ve ticaret sektöründe çalışan vasıfsız işçiler, pasif iş grubunda bulunmakta ve bu gruptakilerin iş üzerindeki kontrolü ve kendilerinden talep edilen işin düzeyi düşük olmaktadır (Thirion vd., 2007: 60 akt. Belek, 2018: 221-222).

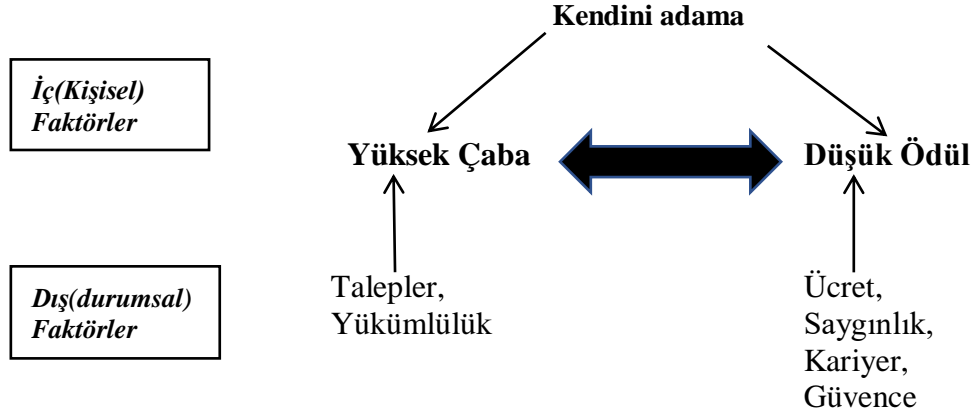
Yapılan çalışmalarda, işyerindeki sosyal desteğin stres oluşumunda bağımsız bir değişken olduğu bulunmuştur. Kontrol eksikliği-yüksek iş yükünün bulunması ile sosyal desteğin bulunmaması durumunda en kötü durumun meydana geldiği gösterilmiştir. Bunun sonucunda iki boyutlu bu modele sosyal destek değişkeni de eklenmiştir (Demiral, 2004: 24). Literatürde sosyal desteğin kaynakları eş veya partner, evlatlar, arkadaşlar, komşular, iş arkadaşları ve ortaklar, danışmanlar, işyerindeki yöneticiler olarak belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 215-216). Sosyal destek algısı iş görenin örgütsel bağlılığını, iş tatminini, motivasyonunu ve performansını artırmaktadır. Ayrıca iş stresi, endişe, depresyon, tükenmişlik ve çatışmaları da azaltmaktadır (Polatçı, 2015: 28).

1.1.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli

Siegrist, Weber'in sınıf tanımını temel alarak, işin bireylerin yaşamında merkezi bir öneme sahip olduğunu savunmaktadır. Weber'e göre bireylerin sosyal konumları mesleklerine göre belirlenmektedir. İş, yalnızca gelir kaynağı değil; aynı zamanda toplumsal statünün belirlenmesinde çok önemli bir faktördür (Demiral, 2004: 25). Bu durumda meslekler bireylerin kişisel gelişimi, özgüveni ve kendini yeterli hissetmesi ile paralellik göstermektedir. Bu evrede mesleki statü açısından bireyin kaydettiği ilerlemenin, kişisel gelişimine katkı sağladığı bilinmektedir. İş görenler ilerlemek için harcadığı çabaların sonucunda mesleki statü bakımından yükselmeyi ve

olumlu yönde değişmeyi beklemektedir. Fakat çaba harcamasına rağmen iş görenin bu karşılığı alamamasının, iş stresine sebep olması kaçınılmaz olmaktadır (Şahan, 2016: 6).

Şekil 4. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli



Şekil 4'deki modelde bireyin içsel özelliklerinden biri olan kendini adama, iş yükü, ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi dış etmenler ile değerlendirilmektedir. İş yükünün fazla olması çabayı arttırmakta; diğer yandan ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi ödüllerin düşük olması iş stresini artırır. Kendini işine adama ise, çaba ve ödül arasındaki dengeyi sağlayan bir ara değişken olarak görülmektedir. Kendini adama, iş görenin onaylanma ve saygınlık beklentisi içine girmesine neden olmaktadır. Bu durum yüksek iş yükü, düşük ödül ile değerlendirildiğinde iş stresini oluşturmaktadır (Çığ, 2018: 13). Bu model iki yönüyle iş yükü-kontrol- sosyal destek modelinden ayrılmaktadır. Bunlardan ilki çalışanların, daha geniş şekilde sosyo-ekonomik durumuna işaret eden iş güvenliği, kariyer gelişimi ve maaş gibi konuları içermektedir. Diğerisi ise psikososyal çalışma ortamının hem dışsal/durumsal (stresörler) hem de içsel/kişisel (baş etme) bileşenlerini içermesi ile diğer modelden ayrılmaktadır (Levi vd., 2000: 85).

1.2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ARAÇLAR

Psikososyal risk faktörlerini ölçmek için farklı ülkelerde ve dillerde oluşturulmuş çok sayıda ölçek bulunmaktadır. Tablo 3'te İngilizce ölçeklerin erişilebilir olanlarının bir özetine yer verilmektedir.

Tablo 3. Psikososyal Risk Faktörlerini Ölçmede Kullanılan Araçlar

Ölçek	Değişkenler
Genel İskandinav Ülkeleri Anketi (GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE)	İş talebi/kontrolü, rol beklentisi, iş/birey öngörülebilirliği, sosyal etkileşim, liderlik, iletişim, kurum kültürü, iş grupları, plan beklentisi, rekabet, mücadele tercihi, iş motivasyonu, özel hayatla etkileşim
Kopenhag Psikososyal Risk Ölçeği (COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE)	Niceliksel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyguları saklama gereksinimi, duygusal talepler, işyerindeki etki, gelişme olanakları, işte serbestlik derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışmaları, liderlik, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, iş güvencesi, iş doyumunu, zihinsel/fiziksel sağlık
İş Tanımlama Araştırması (JOB DIAGNOSTIC SURVEY)	Yetenek değişkenliği, otonomi, görev anlamlılığı, görev tanımı, geribildirim
İş içeriği ölçeği (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE)	Karar serbestliği, psikososyal talepler, sosyal destek, fiziksel talepler, iş güvencesizliği
İSG Gösterge Ölçeği (HSE INDICATOR TOOL)	Talep, kontrol, destek, ilişkiler, rol, değişim
Çaba-ödül dengesi (EFFORT-REWARD IMBALANCE)	<i>Çaba</i> : nicel/nitel iş yükü, fiziksel iş yükü, <i>Ödül</i> : gelir, itibar, kariyer, güvence, <i>Fazla sorumluluk alma</i>
İş özellikleri indeksi (JOB CHARACTERIST INDEX)	Yetenek değişkenliği, otonomi, geribildirim, çalışanlar arası etkileşim, görev tanımı, arkadaşlık
İş stresi araştırması (JOB STRESS SURVEY)	İş stresi, baskı, destek eksikliği.

Tablo 3 Devam

Baskı Yönetimi Göstergesi (PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR)	<i>Baskının etkileri</i> (iş doyumu, örgütsel memnuniyet, örgütsel güvenlik, örgütsel bağlılık, esneklik, güven seviyesi, fiziksel belirtiler, enerji düzeyleri devlet); <i>baskı kaynakları</i> (iş yükü, ilişkiler, tanınma, örgüt iklimi, kişisel sorumluluk, yönetsel rolü, ev / iş dengesi, günlük sorunlar); <i>bireysel farklılıklar</i> (sabırsızlık, kontrol, etki, probleme odaklanma, sosyal destek, duygusal tarafsızlık).
Psikososyal Çalışma Koşulları (PSYCHOSOCIAL WORK CONDITIONS)	<i>İş talepleri</i> (entelektüel, psikososyal ve aşırı yükten kaynaklanan rol çatışması), <i>iş kontrolü</i> (bilişsel / davranışsal), <i>sosyal destek</i> , <i>refah</i> , <i>değişim için dilek listesi</i> .
Çalışma Ortamı Ölçeği (WORK ENVIRONMENT SCALE)	<i>Katılım</i> : akran ilişkileri, uzman desteği, özerklik, görev yönelimi, çalışma baskısı. <i>Netlik</i> : kontrol, yenilik.
Stres Değerlendirmesi (STRESS ASSESSMENT QUESTIONNAIRE)	<i>Örgüt kültürü</i> : talepler (fiziksel tehlikeler dahil), kontrol, ilişkiler; <i>örgütsel değişim</i> : roller; destek, sağlık, performans, işyeri baskıları ile başa çıkma, örgütsel değişim ihtiyacı, stres azaltma önerileri.
Niosh Genel İş Stresi Anketi (NIOSH GENERIC JOB STRESS QUESTIONNAIRE)	<i>Psikososyal maruziyet</i> : iş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, beceri kullanamama, iş olanakları, iş denetiminin türleri. <i>Bireysel gerginlik</i> : depresyon, somatik yakınmalar, iş memnuniyetsizliği, hastalıklar, <i>Sosyal destek</i> , <i>Benlik saygısı</i> .
Stress Profili (STRESS PROFİLE)	<i>Dış stres nedenleri</i> : psikososyal çalışma ortamı, iş içeriği, iş yükü / kontrolü, liderlik iklimi, fiziksel çalışma ortamı, aile ilişkileri, önemli yaşam olayları, günlük sorunlar / doyum) <i>Reaksiyonlar</i> : tutarlılık algısı, benlik duygusu <i>Beceriler</i> : problem odaklı, duygu odaklı davranış türü, yaşam tarzı <i>Stres reaksiyonları</i> : fiziksel, duygusal, bilişsel tükenmişlik

Kaynak: Korkut, A.E. (2014: 12-17), Şahan, C. (2016: 13-16).

Ülkemizde de psikososyal risk faktörlerini ölçmek için bazı ölçek geliştirme çalışmaları bulunmaktadır. Bunlardan biri Çilingirtürk ve arkadaşları (2014) tarafından oluşturulan “Kurumsal Amaçlı Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği” dir. Bu ölçek geliştirme çalışmasında, performans ve motivasyonu iş görenlerin problem çözme ve iyilik hali gibi özellikleri ile dört boyutta ölçmek amaçlanmıştır. 61 soru ve

dört boyuttan oluşan anket formu hizmet ve üretim sektöründeki 114 mavi yakalı çalışana uygulanmış ve sonucunda ölçek geçerlilik ve güvenilirlik almıştır.

Şahan (2016) tarafından yazılmış olan “Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)’nin Türkçeye Uyarlanması” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, KOPSOR’un 69 madde ve 20 boyuttan oluşan orta uzunluktaki ölçeği Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin boyutları şunlardır: nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu şeklindedir.

2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN SEBEP OLDUĞU SORUNLAR

2.1. İŞ STRESİ

Stres hayatın her alanında birçok sebepten dolayı ortaya çıkan, kişileri genellikle olumsuz yönde etkileyen ve yaşam kalitelerini düşüren kaçınılmaz bir olgudur. Stres konusunda yapılan araştırmalarda ise stresin en fazla yaşandığı ve kişileri en çok etkileyen alanın iş yaşamı olduğu görülmektedir. Çünkü iş yaşamındaki stres kişinin sadece işini değil, günlük hayatındaki aile ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Stres konusundaki çalışmalarıyla öne çıkan bilim adamı Selye (1974) tarafından stres, “çok iyi bilinmek ve çok az anlaşılmak arasında ikilemler ve insan vücudunda gerilimler yaratan” bir faktör olarak tanımlanmıştır (Olpin & Hesson, 2012: 3 aktaran Yüksel, 2014: 111).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı stresi, “günlük yaşamdaki olayların, kişilerin birbirlerine yaptıkları baskıların sonucunda hissedilen sıkıntı veya zorlanma durumu” şeklinde ifade etmektedir (Erişim Tarihi: 15.02.2019).

Stresi “kişinin içinde bulunduğu çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değer, tutum, ihtiyaç, yetenek ve becerileri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bedensel ve psiko-sosyal bir gerilim” olarak tanımlamak da mümkündür (Korkut, 2014: 21).

Psikososyal risk faktörleri literatürde çeşitli kavramlar ile ele alınsa da çoğunlukla iş stresi ile ilişkilendirilmiştir (Leka, Jain ve WHO, 2010). Bu konuda İlhan (2016) “işin gereklerinin işçinin bilgi, beceri ve gereksinimleri ile çatıştığı zaman ve özellikle işçinin işi üzerindeki denetimi ve işi ile ilgili sosyal desteği yetersiz olduğunda, iş ve işin yarattığı psikososyal tehlikelerin stres yapıcı özellik kazanarak işgörenin sağlığını etkilemeye başladığını ve psikososyal riskleri oluşturduğunu” ifade etmiştir. Kandemir (2017: 24) ise psikososyal risk ile sıklıkla karıştırılan stresin, psikososyal risk faktörlerinden ve psikososyal risklerin dışı yansıma biçimlerinden biri olduğunu ifade etmiştir.

Stresin gerek bireylerde gerekse örgütlerde çok sayıda olumsuz sonuçları vardır. Bireysel anlamda stresin sonuçları fiziksel, davranışsal ve psikolojik olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Sökmen, 2005: 5, Aytaç, 2009: 15-16). Stresin belirtileri ilk etapta fiziksel olarak ortaya çıkmaktadır. Bu fiziksel belirtiler tansiyon yükselmesi, baş ağrısı, yorgunluk, sindirim sisteminde bozukluklar, mide bulantısı, nefes darlığı, alerji, kalp ritmi bozukluğu, cinsel iktidarsızlık, saç dökülmesi, şeker hastalığı vb. şeklinde görülmektedir. Stresin davranışsal boyutlarına ise iştahsızlık ya da aşırı yeme isteği, uykusuzluk ya da aşırı uyuma hali, konuşmada güçlük, içe kapanık olma, alkol, sigara gibi maddelere yüksek bağımlılık, kaslarda aşırı gevşeme sonucu sakarlık hali örnek gösterilmektedir. Stresin psikolojik belirtileri ise genellikle geçimsiz davranışlar, sürekli panik ve telaş halinde olma, işine karşı yetersizlik hissi, hayal kırıklığı odaklanma güçlüğü, unutkanlık şeklinde görülmektedir.

Örgütsel stresin sonuçları ise genel olarak; performans düşüklüğü, iş gören devir hızının artması, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma ve yabancılaşma gibi durumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005: 462).

2.2. TÜKENMİŞLİK

Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach (2003: 189) tükenmişliği “işyerinde strese sebep olan ögelere karşı iş görenin uzun vadede gösterdiği tepki” olarak tanımlamıştır (Arı ve Bal, 2008: 132). Tükenmişlik literatürde, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç evrede incelenmektedir (Silah, 2005: 165). Duygusal tükenme evresinde iş gören kendisini

fiziksel ve duygusal anlamda yorgun ve çalışmaya karşı isteksiz hissetmektedir (Çokluk, 2012: 120). Duyarsızlaşma evresinde, iş gören çevresine karşı daha katı ve anlayışsız hale gelmektedir (Koçak vd., 2015: 48). Bu durumun, iş görenin stresten kaçınmak isterken meydana geldiği düşünülmektedir (Aytaç, Akalp ve Gökçe, 2016: 1210). Son boyut olan kişisel başarı eksikliği ise; sorunun başarı ile üstesinden gelememe, kendini yetersiz görme ve suçluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır (Torun ve Üçok, 2014: 234).

Tükenmişlik sendromunun örgütlerde ortaya çıkmasında psikososyal risklerden rol belirsizliği, rol çatışması ve işgörenin sorumluluklarının fazla olması en büyük etkenlerdir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 183). Bunların sonucunda iş görenin iş tatmininde düşüş, örgütsel bağlılığında azalma, düşük performans, iş devamsızlık, dikkat eksikliği ve iş kazaları ile işten ayrılma eğilimi görülmektedir (Keser, 2015: 186-192).

2.3. MOBBİNG

Mobbing kelimesi Latince’de “Mobile Vulgus” ve İngilizce’de aşırı şiddetle alakalı ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamına gelen “mob” sözcüklerinden gelmektedir (İlhan, 2010: 1176). Mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamları taşımaktadır (Tınaz, 2006: 7). Mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalarda mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı” ifadeleri kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 20). Mobbing kavramı Türkçe literatürde ve kanun maddelerinde ise çoğunlukla yıldırma ve psikolojik taciz şeklinde geçmektedir.

Mobbing, “uygulayıcıların, hedef aldıkları kişileri yıpratmak, yıldırma ve işten uzaklaştırmak için sistematik olarak sergiledikleri tutum ve davranışlar” olarak nitelendirilmektedir (Mercanlıoğlu, 2010: 39). Kaya ve Avcı (2016: 64) mobbing kavramını, belirli bir amacı olan ve bu sebeple bir araya gelmiş düzenli bir grup şiddeti olarak tanımlamaktadır. Mobbingin en belirgin özellikleri; kasıtlı bir şekilde

yapılması, düzenli olarak tekrarlanması, en az altı aydır devam ediyor olması, iş göreni işyerinden uzaklaştırma amacı taşıması olarak belirtilmektedir (Erdoğan, 2009: 320).

İşletmelerde otoriter yönetim tarzına sahip hiyerarşik örgüt yapısı, mobbing için en uygun ortam olarak görülmektedir. Bu doğrultuda hiyerarşik örgütlenme, mobbing uygulayan kişiye kimliğini saklayabilmesi için gereken koşulları sağlamaktadır (Yılmaz ve Kaymaz, 2014: 75). Mobbingin psikososyal açıdan nedenleri ise, örgüt içerisindeki aşırı hiyerarşik yapılanma, örgüt içi iletişimin zayıf olması, güçlü bir liderin yokluğu, işyerindeki monotonluk, stres, zayıf takım çalışması, kötü yönetim, iş ahlakına aykırı uygulamaların varlığı olarak görülmektedir (Çöğenli ve Döner, 2015: 31).

Mobbingin hukuksal boyutuna bakıldığında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. Maddesi ile işyerinde mobbinge yönelik düzenlenme yapılmış olup, kanuna göre; *“işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”* (Özden, 2018: 24). Bu madde ile hukukumuzda mobbing konusu düzenlenmiş olsa da, mobbingi tanımlayan herhangi bir ibare bulunmamaktadır (Çelik vd., 2016: 285). Aynı zamanda mobbing Borçlar Hukuku kapsamında, işyerindeki bireyler arasında bir anlaşmazlık olarak ele alındığından, sistematik mobbingin aslında emeğin can ve sağlık pahasına disiplinizasyonu için bir araç olarak kullanıldığı ve yeni şirket yönetim sistemlerinin bir parçası olduğu gerçeğinin üzerini örttüğü savunulmaktadır <http://www.guvenliscalisma.org/20073-isyeri-intiharlari-asli-odman>, (Erişim Tarihi: 25.07.2019). Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçinin haklı fesih hakkına yönelik olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumların belirtildiği 24/2 maddesinde, mobbing kapsamında değerlendirilebilecek ibareler bulunmaktadır.

3. PSİKOSOSYAL RİSK ALGISI

İşletmelerde bulunan psikososyal risk faktörlerini belirlemek, işletme yönetiminin ve iş görenlerin psikososyal risk faktörlerine yönelik algısını ölçmek ve çalışma ortamındaki psikososyal riskleri önlemeye yönelik stratejilerin

geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, yerli ve yabancı literatürde sınırlı sayıda yapılmış olan çeşitli çalışmalara ulaşılmıştır.

Langenhan ve arkadaşları (2013) hem işletme hem de politika düzeyinde, psikososyal risklerin stratejik risk yönetimi uygulamalarına ne ölçüde dâhil edildiğiyle ilgili olarak paydaş algısını incelemeyi amaçlamıştır. Bunun için işveren, uzman, politika belirleyici ve sendika paydaşı algısını temsil eden 14 profesyonel ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Örgütlerin çoğunluğunun psikososyal riskleri stratejik karar vermede yeterince algılayamadığı ve pekiştirmediği, böylece psikososyal risklerin nasıl yönetileceğini bilmeme konusundaki pratik zorluklarla ilgili temel engel olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, politika ve uygulama arasındaki boşluğu çeşitli düzeylerde kapatmaya ihtiyaç duyulduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmadaki öneriler ise risk kavramının (hem potansiyel olumsuz hem de olumlu sonuçlar dahil) tanınmasına ve basit yasal düzenlemelere uyumun ötesine geçmeye yönelik tutumlarda kaymaya neden olan eğitim girişimleri, ortaklıklar ve ağların desteklediği bir politika çerçevesi ve altyapısını içermektedir.

Dalgard ve Håheim (1998) psikososyal risk algısı ve ölüm oranları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, Norveç'te sosyal destek, sosyal katılım ve kontrol odağı çerçevesinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışma üst yaş sınırının olmadığı, 18 yaş üstü 1010 kişilik örneklem üzerinde yapılmıştır. Çalışmada sosyo-demografik ve biyolojik faktörleri kontrol ederken, düşük sosyal katılım, düşük oranda yakın ilişki ve dış kontrol odağı, artan ölüm oranı ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca sosyal katılımın ve kontrol odağının etkisi, yaşam tarzı ve bireysel psikolojik kaynakların, stresli durumlarda diğerlerinden destek almanın, hayatta kalmak ile eş değer olarak algılandığını göstermektedir.

Göksal (2018) turizm sektöründe çalışan mutfak personelinin psikososyal risk algısını ölçen bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın verileri, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. Literatürden faydalanarak hazırlanan görüşme formu, Mersin ilindeki 3-4-5 yıldızlı otel mutfaklarında çalışan 24 kişi ile yüz yüze görüşerek uygulanmıştır. Elde edilen veriler için içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler iş görenlerin çalışma

ortamındaki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk algılarının yüksek, psikososyal risk algılarının düşük olduğunu göstermektedir.

Durşen (2016) yeraltında çalışan kömür madencilerinin tükenmişlik ve algılanan stres düzeylerini belirleyerek, psikososyal risklere yönelik algısını ölçen bir çalışma yapmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Algılanan Stres Ölçeği kullanılarak, Zonguldak bölgesindeki yeraltı taşkömürü işletmelerinde çalışan 310 madenciye anket uygulanmıştır. Çalışmada yaş, iş tecrübesi, eğitim durumu gibi demografik faktörler ve diğer ölçütlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları incelenmiştir. Çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanların, eğitim alan çalışanlara nazaran daha fazla stres ve duyarsızlaşma yaşadıklarına tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen başka bir sonuç ise, düzenli aralıklarla sağlık muayenesi olmayan çalışanların, sağlık muayenesi olan çalışanlara oranla daha fazla tükenmişlik ve stres yaşadığını göstermektedir. Ayrıca ramak kala olay geçiren madencilerin, ramak kala olay yaşamayan madencilere kıyasla daha fazla stres yaşadığı sonucuna da varılmaktadır. Bunların dışında iş görenlerin aldıkları maaşlara, vardiyalı çalışma durumlarına, aldıkları izin sayılarına, sağlık hizmeti alma sayılarına, mesleki eğitim alma durumlarına, iş kazası geçirme durumlarına göre yapılan analizlerde ise istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamaktadır.

Türkmen (2016) farklı işyerlerinde çalışan bilişim uzmanlarının psikososyal risk faktörlerine yönelik algısı ile iş stresine sebep olan bu faktörler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma 60 soruluk anket ve 115 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Anket “İşte Adalet ve Liderlik, İş Talepleri, İş Kontrolü, Sosyal Destek, Fiziksel Ortam, İş-Hayat Dengesi, İşte Takdir, Saldırgan Davranışlardan Korunma, İş Güvencesi, Bilgi ve İletişim” olmak üzere 10 ölçekten ve 10 adet Sosyo-Demografik sorudan oluşmaktadır. Çalışmada iş görenlerin, iş yükünün kapasitelerine göre ayarlanmadığı, kendilerine yeterli sosyal desteğin sağlanmadığı, tatmin edici ücretler alamadıkları, kendilerine iyi bir kariyer imkânı sunulmadığı, karar alma sürecine dahil edilmedikleri ve alınan kararlar hakkında yeterince bilgilendirilmedikleri, işyerinde şiddet, bıkırma, taciz gibi saldırgan davranışları önlenmeye yönelik kurallar ve çalışmalar olmadığı yönünde algıya sahip oldukları sonucuna varılmaktadır. Diğer yandan yüksek eğitim düzeyine sahip iş görenlerin daha

iyi şartlarda çalışmak istediği belirlenmiştir. Ayrıca işyerlerinin çoğunda iş görenlerin dinlenmesine uygun bir ortam bulunmadığı belirtilmektedir.

Akgün ve arkadaşları (2010) temizlik işçilerinde psikososyal risk algısının, iş kazalarına etkilerini araştırmıştır. Veriler, 92 iş görene yüz yüze görüşme ile uygulanan anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada ele alınan iş kazası değişkeninde, katılımcıların son 6 ayda kaza geçirme durumu temel alınmıştır. Psikososyal risk değişkeninde ise iş görenlerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları, mental sağlık durumu, gündüz uyku durumu, iş yükü ve sosyal destek algısı faktörleri dikkate alınmıştır. Analizlerde ki-kare ve lojistik regresyon yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada yaş ve iş yükü ile iş kazası geçirme arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Sosyal destek algısı, ruhsal sağlık durumu ve gündüz uykuluğunun ise iş kazaları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca iş görenlerin iş kazası geçirmesinde, iş yükünün önemli bir risk faktörü olduğu belirtilmektedir.

Literatür incelendiğinde, yapılmış olan çalışmaların büyük ölçüde psikososyal risklerin yarattığı stres ve bu stresi ölçmede kullanılan araçlar ekseninde şekillendiği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca psikososyal çalışma ortamına yönelik algıların değerlendirilmesinde, ana değişkenler kadar iş görenlerin sosyo-demografik özelliklerinin etkisinin de hayli önemli olduğu görülmektedir.

4. PSİKOSOSYAL RİSKLERİ ÖNLEMEDE İZLENMESİ GEREKEN YÖNTEMLER

Örgütlerde psikososyal riskler ve bu risklerin yarattığı stresin olumsuz sonuçlarından en iyi şekilde korunabilmek için izlenmesi gereken bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler genel anlamda şu şekillerde ifade edilmektedir (Soysal, 2009: 33-37, Aytaç, 2009: 23-24):

- **Çalışma ortamının iyileştirilmesi:** İş görenin ağır iş yükünü algılamasında, çalışma ortamının aydınlatma, gürültü, havalandırma, titreşim gibi ergonomik faktörler açısından özellikleri de büyük rol oynamaktadır. Bu faktörlere dayanarak, iş görenlere kendilerine uygun işlere yerleştirilirken, çalışma ortamının ergonomik özellikleri de dikkate alınmalıdır. Bunun sonucunda üretim hataları azaltmak ve ürün kalitesini yükseltmek de mümkün olacaktır.

Ayrıca çalışanın morali yükselecek, işe devamsızlık ve beraberinde işletmenin hastalık ve tazminat ödemeleri gibi maddi yüklerinin azaltılması sağlanacaktır (Ayrım ve Can, 2018: 149).

- **İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi:** İş görenlere verilecek sorumluluğun yükseltilmesi, iş görenin daha fazla inisiyatif kullanabilmesi ve kararlara katılımda daha aktif bir rol oynaması ile iş görenin özgüveni yükselecek, işe bağlılığı artacaktır. Bu faktörler motivasyonu yükseltip stresin azalmasını sağlayacaktır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66).
- **İş rotasyonu ve iş zenginleştirme uygulamaları:** İş rotasyonu, “işgörenin belirli bir program dâhilinde, yaptığı görevden ve bulunduğu çalışma alanından farklı görev ve çalışma alanına geçişi” şeklinde ifade edilmektedir (Demir, 2005: 107). İş görenler farklı alanlarda tecrübe edinerek işin monoton yapısından sıyrılmakta, işinden daha fazla keyif almakta ve işine daha çok bağlanmaktadır. Farklı alanlarda edinilen tecrübeler iş göreni daha donanımlı bir hale gelmekte, problemleri çözme becerisi arttırmaktadır (Hayırlıoğlu ve Kanat, 2015: 30). İş zenginleştirme, iş görenin yaptığı işe yeni eklemeler yaparak, iş görenin sorumluluğunu yükselterek ve işi teşvik edici özellikler geliştirerek işin yeniden şekillendirilmesidir (Altun, 2008: 8). Bu uygulamada amaç iş görenin yaptığı işten memnuniyet duyması, işini daha anlamlı görmesi ile işine bağlanmasını sağlamaktır (Eren ve diğerleri, 2014: 94). İşini seven iş görenin böylelikle psikososyal risklere maruziyeti azalacaktır.
- **Stres yönetimi:** Stres yönetimi, “kişinin stresle karşı karşıya kaldığında, en doğru ve etkili baş etme yöntemi kullanmasını sağlayarak, stresin en aza indirilmesini sağlayan süreç” olarak tanımlanmaktadır (Özel ve Karabulut, 2018: 53). Örgütsel stresin en çok etkilediği unsur performanstır. Stresin yüksek düzeyde yaşandığı durumda, iş gören, performansını artırmaktan çok stresle başa çıkmak için çaba harcar. Stresin kabul edilebilir düzeyde olduğu iş ortamında ise iş gören yaptığı işe odaklanarak performansını yükseltebilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 282-283). İş görenlerin çalışırken sorumlulukları paylaşması, aralarında yardımlaşması da yaşanan endişeleri ve stresi azaltmaktadır (Akgemci, 2001: 307).

- **Sosyal destek:** Kişinin temel sosyal ihtiyaçlarını başka kişilerle girdiği etkileşim ile tatmin etmesi, sosyal desteği ifade etmektedir (Aytaç, 2009: 23). İşyerlerinde kurulan arkadaşlıklar, aile ile sıklıkla bir araya gelebilmek, dernek ve vakıflara üye olarak sosyal sorumluluk görevini gerçekleştirmek, güçlü komşuluk işleri geliştirmek kişiye sosyal destek sağlamaktadır. Bu tür sosyal ihtiyaçların yeterli düzeyde giderilmesi iş görenlerin bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Özkalp ve diğerleri, 2013: 160). Sonuç olarak iş dışı yaşamında içsel tatminini yükseltmiş olan iş görenin, iş yerindeki stresinin azalması beklenmektedir.

5. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Güvenlik ikliminin iş görenlerin güvenli çalışma ortamına yönelik paylaştıkları olumlu ya da olumsuz algılar olduğu bilinmektedir. Bu algılar genellikle yönetimin güvenliğe bakış açısı ve çalışma kuralları ile iş arkadaşları ile iletişim ve alınan güvenlik eğitimleri çerçevesinde değerlendirilmektedir (Türen vd., 2014: 180). Yönetimin iş sağlığı ve güvenliği için işyerinde gerekli olan kaynakları buldurması, iş görenlerin sağlığı ve güvenliğini önemsemesi, iş görenlerin güvenliğe dair görüşlerine önem vermesi, yapılan güvenlik kontrollerinin çalışma ortamındaki güvenlik seviyesini yükseltmesi, iş görenlerin güvenlik iklimi algısına dair yönetsel unsurları içermektedir. İş görenin kendisinin ve iş arkadaşlarının güvenlik eğitimi konusundaki yeterliliği, güvenlik eğitimlerini ve çalışma ortamındaki güvenliği önemsediklerini gösterebilmeleri ise iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine dair algılarını ifade etmektedir.

Psikososyal risk faktörleri algısı genel olarak iş talepleri, iş kontrolü, çalışma ortamı ve destek boyutları çerçevesinde analiz edilmektedir. İş talepleri boyutunda, iş yükü, iş baskısı, çalışma saatleri, işin monotonluğu, fiziksel riskler ve görevin içeriğine; iş kontrolü boyutunda, işin sosyal hayata etkisi, inisiyatif alabilme, mesai takviminin planlanması ve esnek çalışma saatlerine; çalışma ortamı boyutunda, çalışmaya elverişli psikolojik ortamın varlığı, departmanlar arası iş birliği, iş görenler arasındaki rekabet, çalışma arkadaşlarının ve vatandaşların yarattığı fiziksel ve psikolojik tacize; destek boyutunda ise, iş arkadaşları arasındaki dayanışma, geri

bildirim, yapılan işin takdir edilmesi, kurumun çalışma uyumuna olan desteği, iş başı eğitimlerin önemsenmesine yönelik algılar ölçülmektedir.

Literatürde ulaşılan bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ve psikososyal riskler, “psikososyal güvenlik iklimi” şeklinde incelenmektedir. Dollard ve Bakker (2010) psikososyal güvenlik iklimi kavramını “işçinin psikolojik sağlığının ve güvenliğinin korunmasına yönelik politikalar, uygulamalar ve prosedürlerle ilgili paylaşılan algılar” olarak tanımlamaktadır (İdris vd., 2012: 19).

İdris ve arkadaşları (2012: 19) çalışmalarında psikososyal güvenlik ikliminin kavramsal çerçevesi ile psikososyal güvenlik ikliminin iş talepleri ve iş görenin psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışma Avusturalya’lı 126 birinci basamak sağlık hizmeti çalışanları ile çeşitli sektörlerden 180 Malezya’lı çalışan üzerinde yapılmıştır. Her iki örneklem üzerinde, psikososyal güvenlik iklimi ölçeğinin yapı farklılığı doğrulayıcı faktör analizi ile ölçülmüştür. Hiyerarşik doğrusal modelleme kullanılarak, psikososyal güvenlik ikliminin, iş talepleri ve psikolojik sağlık problemleri ile negatif yönlü yüksek bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Çalışmada Avusturalya’lı işçiler ile Malezya’lı işçilerin çalışma şartları karşılaştırıldığında; Avusturalya’lı işçilerin fiziksel ve psikososyal güvenlik iklimleri daha güçlü olarak bulunmuştur. Psikososyal güvenlik ikliminin düzeyi, her iki örneklem üzerinde de fiziksel güvenlik ikliminden daha düşük seviyede anlamlılık göstermiştir. Bu sonuç, her iki ülkede de işyerindeki psikolojik sağlığı yeterince önemsemediği konusunda evrensel bir gösterge olarak kabul edilmektedir.

Bronkhorst (2015: 63) baskı altındaki güvenli davranışları araştırdığı çalışmasında; 52 örgütten 6230 sağlık hizmetleri çalışanı üzerinde, iş talepleri ve iş kaynakları ile güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmektedir. İş talepleri, iş kaynakları ve fiziksel ve psikososyal güvenlik ikliminin sırasıyla daha düşük ve daha yüksek fiziksel ve psikososyal güvenlik davranışları ile doğrudan ilişkili olduğu tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca güvenlik ikliminin, iş taleplerinin güvenlik davranışları üzerindeki olumsuz etkisini önlediği ve iş kaynaklarının güvenli davranışlar üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiğine dair bazı bulgular elde edilmiştir. Sonuçlar, fiziksel ve psikososyal güvenliğe bakılmaksızın güvenlik ikliminin, örgütlerde iş görenlerin artan güvenlik davranışlarını güçlendirebildiğini

göstermektedir. Çalışmada bir örgütün güvenlik ikliminin özellikle örgütteki belirsizlik ve değişiklik zamanlarında, olumsuz fiziksel ve psikososyal sağlık ve güvenlik çıktılarını önlemek ve iyileştirmek için en uygun faktör olduğu belirtilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada, Adana Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı birimlerde çalışan özel güvenlik personellerinin güvenlik iklimi algısının, maruz kaldıkları psikososyal risk faktörlerine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Literatür temelinde ulaşılan çalışmalarda, güvenlik ikliminin çeşitli psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisinin incelendiği bazı çalışmalara rastlanmıştır. Çalışmalarda incelenen psikososyal risk faktörlerinin çoğunlukla iş talepleri, iş kaynakları ve çalışma ortamı değişkenleri olduğu ve güvenlik iklimi algısının bu değişkenler çerçevesinde incelendiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmada ise farklı olarak, güvenlik ikliminin psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi; iş talepleri ve çalışma ortamı değişkenlerinin yanında, iş kontrolü ve destek olmak ile toplam 4 boyutta incelenmektedir. Bu bağlamda bakıldığında araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada Adana Büyükşehir Belediyesine bağlı olarak çalışan özel güvenlik görevlilerinin işyerlerindeki güvenlik iklimi algısı ve bu algının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi ele alınacaktır. Araştırma kapsamında literatür temelinde oluşturulan anket formu tüm çalışanlara uygulanmıştır.

Araştırmanın sadece Adana Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan özel güvenlik görevlileri ile yapılması araştırmanın ilk kısıtını oluşturmaktadır. Zaman ve bütçe kısıtı nedeniyle çalışmaya diğer belediyeler ve farklı sektörlerin dahil edilememesi ise, araştırmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın ana kütesini Adana Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı olarak çalışan 600 güvenlik personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve evreni temsil edecek nitelikte olan 320 güvenlik görevlisidir. Çalışmada örneklem olarak özel güvenlik görevlerinin seçilmesinde; çalışma alanlarında uykusuzluk, yorgunluk, devamlı ayakta çalışma v.b. psikososyal risklerin sebep olabileceği sınırlılık hali ve iş kazasına zemin oluşturabilecek koşullar bulunması, literatürde ulaşılan çalışmaların çoğunlukla yasal çerçevede değerlendirilmiş olması ve yine ulaşılan çalışmalar temelinde bakıldığında, güvenlik iklimi algısının yarattığı etkinin incelendiği meslek grupları içerisinde, özel güvenlik görevlilerinin fazla ele alınmamış olması etkili olmuştur.

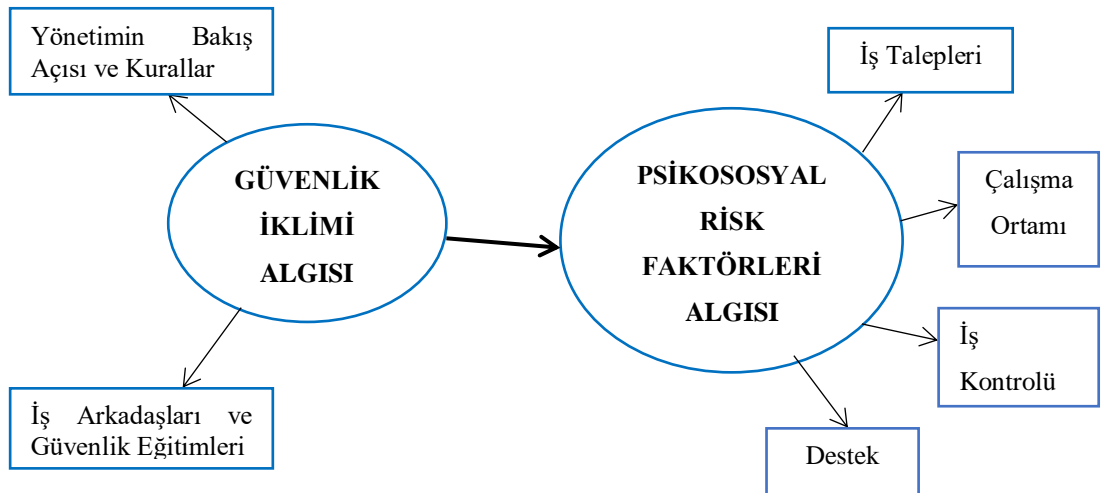
Elde edilen anket formlarından 10 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğundan, 310 anket çalışmaya dahil edilmiştir. Evreni bilinen örneklem hacmi hesaplama formülü ile 600 kişilik ana kütleyle ait örneklem hacmi 234 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu durumda örneklem sayısının analiz için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN MODELİ, SORULARI VE HİPOTEZLERİ

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

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

Şekil 5. Araştırmanın Modeli



Model temel olarak iki ana değişikenden oluşmaktadır. Bunlar; sonuç değişikeni olarak modelde yer alan psikososyal risk faktörleri algısı ve bu algıyı etkileyen güvenlik iklimidir. Değişikener boyutları ile verilmiştir. Güvenlik iklimi; yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutlarından, psikososyal risk faktörleri algısı ise iş talepleri, çalışma ortamı, iş kontrolü ve destek boyutlarından oluşmaktadır. Modelde ayrıca demografik faktörlere de yer verilmiştir. Model çerçevesinde oluşturulan araştırma soruları ve hipotezler aşağıda açıklanmıştır.

4.2. ARAŞTIRMA SORUSU VE HİPOTEZLER

Çalışma kapsamında incelenen kuramsal ilişkilerden hareketle oluşturulan araştırma sorusu ve hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Araştırma sorusu: İş görenlerin psikososyal risk faktörleri algısı işyerindeki güvenlik iklimi algısından etkilenmekte midir?

Yukarıda belirtilen araştırma sorusunu cevaplamak üzere aşağıda sıralanan hipotezler ve alt hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

H1a: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş talepleri algısını etkilemektedir.

H1b: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir.

H1c: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş kontrolü algısını etkilemektedir.

H1d: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, destek algısını etkilemektedir.

H2: Güvenlik iklimi algısı boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

H2a: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, iş talepleri algısını etkilemektedir.

H2b: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir.

H2c: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, iş kontrolü algısını etkilemektedir.

H2d: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, destek algısını etkilemektedir.

H3: Genel güvenlik iklimi algısı genel psikosozal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ ANALİZİ

Araştırmada anket veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu amaçla uygulanan anket formu EK-1’de yer almaktadır. Anket formunda katılımcılara ilişkin demografik sorular, güvenlik iklimi ölçeği ve psikosozal risk faktörleri algı ölçeği bulunmaktadır.

5.1. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Bu çalışmada Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilen, daha sonra 2014 yılında Dr. Ufuk Türen ve arkadaşları tarafından geçerliliği güvenilirliği yapılmış ve kısaltılmış olan güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 22 madde içinden sekiz adedi elenerek anlamsal olarak birbirinden ayrı 14 madde belirlenen ölçeğin, açımlayıcı faktör analizi sonuçları sonucunda 14 maddeden oluşan taslak ölçeğin ilk 10 maddesi bir faktör altında, kalan 4 maddesi ise ikinci bir faktör altında toplandığı belirlenmiş ilk faktörde yer alan sorular incelendiğinde, daha çok örgütte yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ile iş güvenliğine yönelik kurallar hakkında çalışanların algılarının ele alındığı görülmüş ve faktör ismi yönetimin bakış açısı ve kurallar olarak isimlendirilmiştir. Son dört maddedeki sorular incelendiğinde ise çalışanların iş arkadaşlarının güvenlik konusuna yönelik bakış açıları ile iş güvenliği eğitimlerine yönelik algılarının belirlenmesinin amaçlandığı görülmüş ve faktör adı iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri olarak adlandırılmıştır. Ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek -1-Hiç katılmıyorum, 2- Az katılıyorum, 3- Orta

derecede katılıyorum, 4- Çok katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum- şeklinde derecelendirilmiştir.

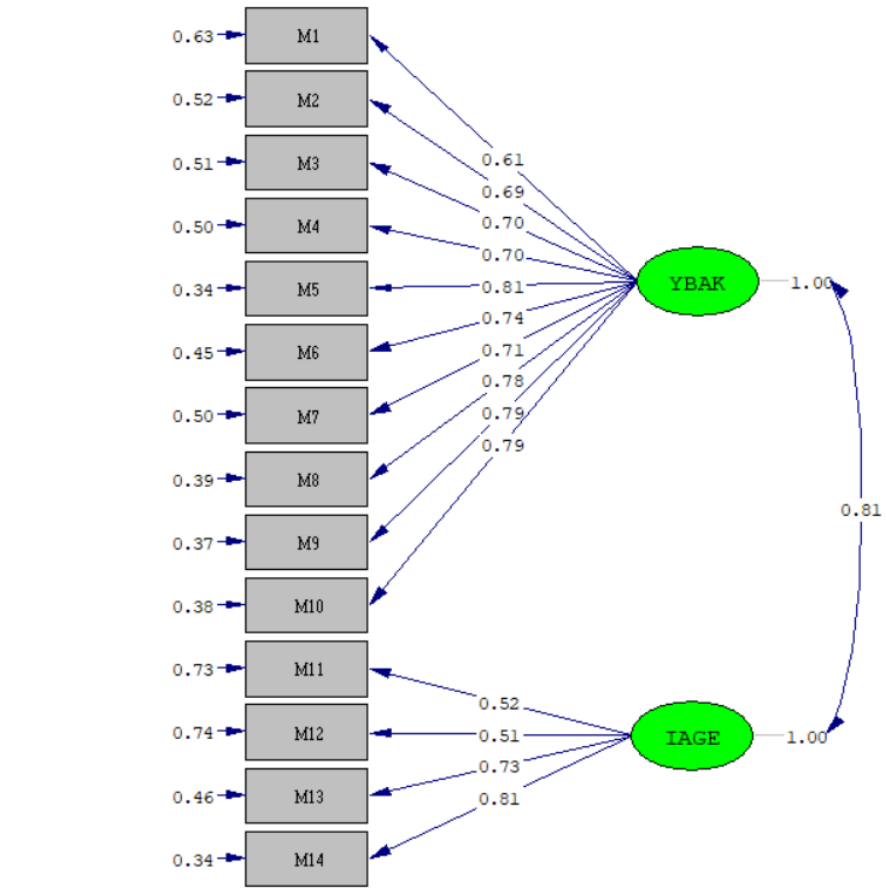
Tablo 4'te güvenlik iklimi ölçeğine ait faktör yapısını test etmek amacıyla yürütülen DFA analizi sonucunda elde edilen madde istatistikleri bulguları yer almaktadır.

Tablo 4. Güvenlik İklimi Ölçeğinin DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri

Faktör	Madde No	Faktör Yük Değeri	R²	t
YBAK	1	0,61	0,37	9,13**
	2	0,69	0,48	10,74**
	3	0,70	0,49	11,02**
	4	0,70	0,49	11,15**
	5	0,81	0,66	13,55**
	6	0,74	0,55	11,98**
	7	0,71	0,50	11,05**
	8	0,78	0,61	12,94**
	9	0,79	0,62	13,13**
	10	0,79	0,62	12,98**
IAGE	11	0,52	0,27	7,15**
	12	0,51	0,26	6,92**
	13	0,73	0,53	10,96**
	14	0,81	0,66	12,55**

Tablo 4 incelendiğinde, güvenlik iklimi ölçeğinin DFA bulgularının doğrulandığı söylenebilir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri 0,51– 0,81 arasında değişmektedir. Söz konusu değerlerin yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Aşağıda bulunan şekil 6’da, DFA’ya ait path diyagramı sunulmuştur. Path diyagramı incelendiğinde modele ait uyum indeksleri istenilen seviyede çıktığından herhangi bir modifikasyon yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Şekil 5. Güvenlik İklimi Ölçeği Path Diyagramı



Chi-Square=215.07, df=64, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

YBAK = Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar, **IAGE**= İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri

Schermelleh-Engel & Moosbrugger göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

DFA sonucu elde edilen uyum indeksi kriterlerinin, kabul edilebilir uyum indeksi kriterlerini sağladığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Güvenlik İklimi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

X ² /df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,360	,000	0,072	0,970	0,930	0,900	0,50	0,950	0,058	0,041

Bir modelin bütün olarak kabul edilebilir olması için raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir veya mükemmel uyum sınırlar içinde olması gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum indeksleri içerisine düştüğü görülmektedir. Tablo 6’da en önemli uyum indeksi değeri olan X²/df değerinin 3,360 ile kabul edilebilir uyum aralığına, RMSEA değerinin 0,072 ile kabul edilebilir uyum aralığına, düştüğü belirlenirken

diğer uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir veya mükemmel uyum içerisine düştüğü belirlenmiştir. Bu bulgular güvenlik iklimi ölçeğinin doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 7. Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	0,922	10
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimi	0,781	4
Genel Güvenlik İklimi	0,925	14

Tablo 7’de güvenlik iklimi ölçeğine ait güvenirlilik düzeylerin belirlenmesinde Cronbach’s Alpha kat sayısına bakılmıştır. Yönetime bakış açısı ve kurallar (**Alpha = 0,922 > 0,70**), İş arkadaşları ve güvenlik eğilimleri (**Alpha = 0,781 > 0,70**) ve genel güvenlik iklimi ölçeği güvenirlilik düzeylerinin Yönetime bakış açısı ve kurallar (**Alpha = 0,925 > 0,70**) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ALGISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Bu ölçek 23 sorudan oluşan ve araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanan beşli likert tipli ölçektir. Ölçeğin uyarlanmasında, 2012 yılında İş Baş Müfettişleri Komitesi (Senior Labour Inspector Committee-SLIC) tarafından psikososyal riskleri değerlendirmek için kullanılan, 28 soru, 4 boyut ve evet-hayır ölçeğinden oluşan anket formundan faydalanılmıştır. Çevirisi yapılan anket, soru ifadeleri ve evet-hayır ölçeği formatında güvenirlilik alamadığı için, yargı ifadelerine ve beşli likert ölçeğine çevrilerek ve örnekleme uygun olmayan 5 soru atılarak revize edilmiştir. Ölçek; -1- Hiç katılmıyorum, 2- Az katılıyorum, 3- Orta derecede katılıyorum, 4- Çok katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum- şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlilik çalışması için 200 kişilik örneklem grubuna ulaşılmıştır.

Tablo 8. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeği Maddelerine İlişkin İstatistikler

Madde No	Madde Ortalaması	Madde Standart Sapması	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlilik Katsayısı
1	69,71	330,48	0,63	0,91
2	70,08	327,49	0,67	0,91
3	70,09	326,13	0,67	0,91
4	69,96	327,74	0,66	0,91
5	69,83	332,89	0,61	0,91
6	69,36	335,56	0,48	0,91
7	69,98	326,16	0,67	0,91
8	69,92	333,13	0,60	0,91
9	69,81	333,17	0,62	0,91
10	69,77	334,48	0,54	0,91
11	69,85	332,55	0,58	0,91
12	69,97	334,58	0,55	0,91
13	68,86	344,59	0,46	0,91
14	68,91	343,83	0,48	0,91
15	68,93	345,55	0,46	0,91
16	69,00	344,67	0,42	0,91
17	69,17	342,42	0,41	0,91
18	68,82	350,97	0,32	0,91
19	68,69	346,90	0,46	0,91
20	68,74	345,05	0,51	0,91
21	68,72	343,33	0,51	0,91
22	68,63	342,56	0,54	0,91
23	68,66	345,50	0,46	0,91
Güvenirlilik Düzeyi (Cronbach's Alpha) = 0,914				

Tablo 8 incelendiğinde, Psikososyal Risk Faktörleri Algısı ölçeğinde, 30'un altında madde olmadığı belirlenmiştir. Madde-toplam korelasyon değeri 0,30'un altında olan maddelerin madde ölçme gücünün zayıf olması düşüncesiyle (Yaşar, 2014) diğer analizlere devam edebilmek için ölçekten çıkarılması gerekmektedir. 0,30'un altında bir değer belirlenmediğinden ölçekten bu aşamada madde çıkarımı yapmaya gerek duyulmamıştır. Maddelerin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Literatürde Cronbach's Alpha katsayılarının güvenilirlik dereceleri, $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ arası güvenilir olmayan ölçek, $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ arası güvenilirliği düşük ölçek, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arası güvenilir ölçek, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arası güvenilirliği yüksek ölçek olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2006:405). Bu doğrultuda psikososyal risk faktörleri algısı ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha= 0,914).

Sonraki aşama ise değişkenlerin toplam ölçekle arasındaki ilişkiye bakılmasıdır. Bu anlamda maddelerin ölçek toplamından elde edilen puanları ile olan ilişkisinin $r >,30$ düzeyinde olması faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir. Tablo 3 incelendiğinde, ölçek maddeleri ile toplam ölçek puanı arasındaki ilişkinin tamamının söz konusu ölçütü karşıladığı görülmektedir. Tablo 9'a göre maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkiler, 43-,72 arasında olduğu ve tüm maddeler için ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p <,01$). Bu bulgular maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Tablo 9. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeğinin Madde ve Toplam Ölçek Korelasyonu Değerleri

Madde No	r	p
1	0,675	0,000**
2	0,710	0,000**
3	0,718	0,000**
4	0,705	0,000**
5	0,654	0,000**
6	0,548	0,000**
7	0,714	0,000**
8	0,645	0,000**
9	0,667	0,000**
10	0,594	0,000**
11	0,628	0,000**
12	0,607	0,000**
13	0,512	0,000**
14	0,532	0,000**
15	0,505	0,000**
16	0,480	0,000**
17	0,477	0,000**
18	0,376	0,000**
19	0,506	0,000**
20	0,550	0,000**
21	0,553	0,000**
22	0,579	0,000**
23	0,508	0,000**

****p<,01**

Psikososyal risk faktörlerine ait toplam 23 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizinin ön şartları olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının sonucunda veri setinin faktör analizine uygunluğuna karar vermek amacıyla KMO değeri, Barlett Küresellik Testi ve değişkenler arasındaki ilişkiler esas alınmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2013). KMO değerinin ,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2009).

Tablo 10. Psikososyal Risk Faktörleri Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonucu

İstatistik		Değer
KMO Örneklem Yeterliliği		0,885
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değeri (χ^2)	5872,895
	Serbestlik Derecesi (df)	253
	Anlamlılık Değeri (p)	0,000

Tablo 10'a bakıldığında KMO değeri 0,885 bulunmuştur, Barlett Küresellik Testi $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Sonraki süreç olan AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi)'da faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizi kullanılmış, faktörlerin nasıl döndürüleceğinin belirlenmesi için de dikey döndürme yöntemlerinden olan Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Ölçekteki maddelerin kalması ya da kalmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin ,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Büyüköztürk, 2009). Bununla birlikte maddelerin tek bir faktör altında yük değeri taşıma özelliği de dikkate alınmıştır. 23 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %84,441'ini açıklayan ve 4 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür.

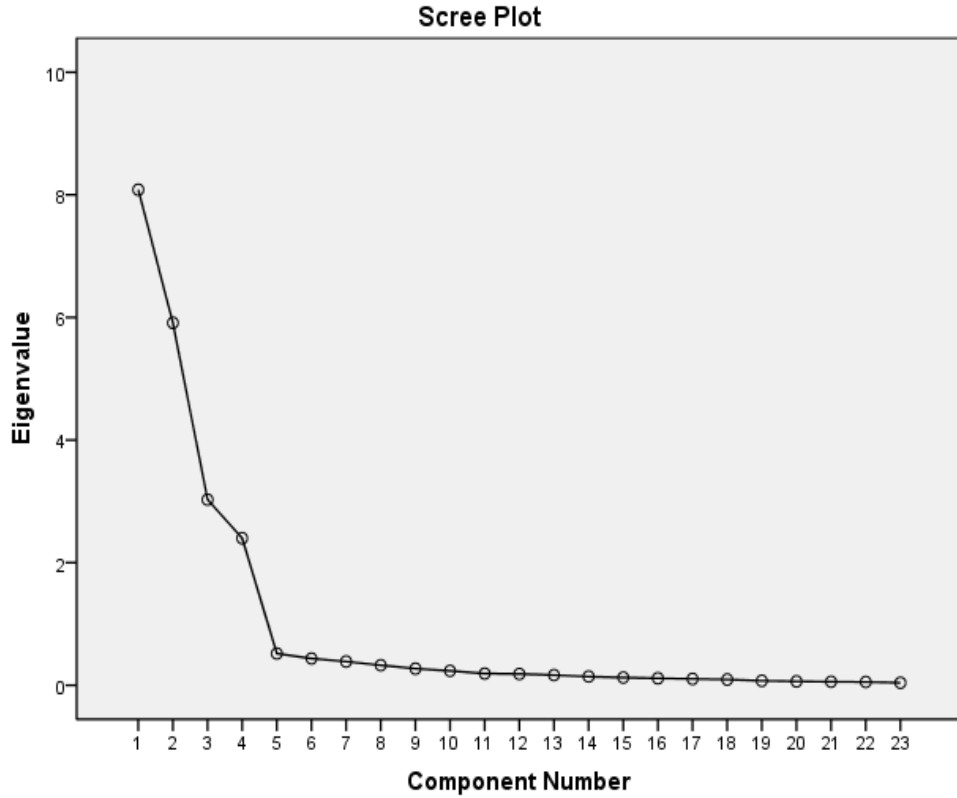
Tablo 11. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeğinin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyi

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	8,08	35,15	35,15	5,88	25,57	25,57
2	5,91	25,70	60,85	4,98	21,65	47,22
3	3,03	13,16	74,01	4,35	18,90	66,12
4	2,40	10,43	84,44	4,22	18,33	84,44

Tablo 11’de görüldüğü üzere, psikososyal risk faktörleri ölçeği öz değeri 1,00’den büyük 4 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Birinci faktör toplam varyansın tek başına %25,57’sini, ikinci faktör toplam varyansın tek başına %21,65’ini açıkladığı, üçüncü faktör tek başına toplam varyansın %18,90’ını açıkladığı ve dördüncü faktör tek başına toplam varyansın %18,33’ünü açıkladığı belirlenirken 4 faktörün tamamının toplam varyansın %84,44’ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Söz konusu faktör yapısını doğrulamak amacıyla değerlendirilen diğer bir nokta ise ölçeğin çizgi yamaç (Scree plot test grafiği) grafiğidir. Aşağıdaki grafikte kırılmanın dördüncü boyuttan sonra gerçekleştiği ve tüm maddelerin faktör yapıları bakımından mantıksal bütünlük sağladığı açık bir şekilde görülmektedir.

Şekil 6. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği



Tablo 12. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeği Madde Faktör Yük Değerleri

Maddeler	Faktörler				Güvenirlilik Düzeyi
	1	2	3	4	
İŞ TALEPLERİ					0,966
5.Çalışma ortamımda fiziksel riskler vardır (gürültü, sıcaklık, kimyasallar vb.)	0,821				
6.Görevim konusunda yeterli bilgiye sahibim.	0,854				
4.Yaptığım iş monotondur.	0,891				
7.Benden genellikle birbiriyle çakışan işler yapmam talep edilir.	0,904				
2.Çalışma saatlerim genellikle uzundur.	0,909				
3.Bana genellikle kapasitemin üstünde işler verilir.	0,912				
1.Genellikle yüksek baskı altında çalışırım (Örn; hızlı iş temposu, kısıtlı süreler ile çalışma).	0,944				
ÇALIŞMA ORTAMI					0,954
18.İşyerimde, vatandaşlar tarafından şiddete (sözlü taciz, fiziksel şiddet vb.) maruz kalma durumum vardır.		0,833			
14.Farklı bölümler ile birlikte çalışırken, aramızda güçlü bir iş birliği sağlanır.		0,873			
15.Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sorunlara genellikle kalıcı çözümler bulunur.		0,880			
17.İşyerimde zorbalık ve psikolojik taciz(yıldırma) vardır.		0,887			
16.Çalışanlar arasında genellikle güçlü bir rekabet vardır.		0,896			
13.İşyerindeki çalışma ortamı (işyeri kuralları, prosedürler, işyerindeki örgütsel yapı vs.) işimi düzgün yapabilmem için elverişlidir.		0,948			

Tablo 12 Devam

İŞ KONTROLÜ					
12.Çalışma saatlerim esnekler.			0,823		
9.İşimi yaparken genellikle inisiyatif kullanırım.			0,893		
11.Mesai(vardiya) takvimim planlanırken fikrim alınır.			0,922		0,961
10.Mesai(vardiya) takvimim zamanında planlanır.			0,926		
8.Yaptığım iş beni sosyal çevremden uzaklaştırmaktadır (aile, arkadaşlar vb.).			0,939		
DESTEK					
23.Kurumda değişiklikler olduğunda (büyüme, küçülme, yönetimde değişiklikler vb.) çalışanların, yeni duruma uyum sağlaması için gerekli destek verilir.				0,823	
22.Kurumda çalışmaya yeni başlayanlara uygun işbaşı eğitimi ve denetimi sağlanır.				0,893	
21.Yaptığım başarılı işler yöneticilerim tarafından takdir edilir.				0,922	
20.Yaptığım işlerle ilgili olumlu ya da olumsuz geri bildirim alırım.				0,926	0,952
19.İş arkadaşlarım ile aramda güçlü bir dayanışma vardır.				0,939	

Tablo 12’de, ölçeğin faktör yapısı ve faktör yük değerleri sunulmaktadır. Tablodaki bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin >,45 olmaması ve bir maddenin faktör yükleri arasındaki uzaklığının 0,10’un altında olmaması yani binişik olma durumu (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016) dikkate alınmıştır. Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise, 821- 944 arasında değişmektedir. Özetle, değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmamış, faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde ise 1,2,3,4,5,6,7 numaralı ifadeler “İŞ TALEPLERİ” boyutunu,

8,9,10,11,12 numaralı ifadeler “İŞ KONTROLÜ” boyutunu, 13,14,15,16,17,18 numaralı ifadeler “ÇALIŞMA ORTAMI” boyutunu, 19,20,21,22,23 numaralı ifadelerin “DESTEK” boyutunu oluşturduğu görülmektedir.

5.3. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ANALİZİ

Veri toplama aracı olan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik düzeylerini belirlemek için sırası ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyli, mesleki tecrübesi ve işyeri tecrübesi soruları sorulmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ait dağılımlar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	37	11,9
Erkek	273	88,1
Toplam	310	100

Tablo 13’te araştırmaya katılanlara ilişkin cinsiyet dağılımı gösterilmektedir. Görüldüğü üzere katılımcıların %11,9’u kadınlardan ve %88,1’i erkeklerden oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Özel güvenlik sektöründeki ağır çalışma koşulları nedeniyle, sektörde erkek istihdamının daha yüksek olduğu düşünülebilmektedir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	N	%
20-30	68	21,9
31-40	173	55,8
41 yaş ve üzeri	69	22,3
Toplam	310	100

Tablo 14'e göre araştırmaya katılanların %21,9'u, 20-30 yaş grubunda, %55,8'i, 31-40 yaş grubunda ve %22,3'ü, 41 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların yarısından biraz fazlasının orta yaş iş görenlerden oluştuğu görölmektedir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	221	71,3
Bekâr	89	28,7
Toplam	310	100

Tablo 15'e göre araştırmaya katılanların %71,3'ü evli, %28,72si bekârdır. Buna göre katılımcıların büyük kısmının evli olduğu görölmektedir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lise	292	94,2
Ön lisans	13	4,2
Lisans	5	1,6
Toplam	310	100

Tablo 16'ya göre, araştırmaya katılanların %94,2'sini lise, %4,2'sini ön lisans mezunları, %1,6'sını lisans mezunlarının oluşturduğu görölmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların sadece %4,2'si ön lisans ve %1,6'sı lisans mezunu olmak üzere üniversite eğitimi almış olanlardan, geriye kalan büyük çoğunluğunun (%94,2) ise lise mezunu olanlardan oluşması dikkat çekmektedir. Eğitim düzeyinin büyük oranda lise mezuniyeti olmasında, özellikle özel güvenlik sektörünün beden gücü yüksek çalışması ve buna bağlı olarak asgari düzeyde eğitim kriteri olan lise

mezuniyetinin yeterli görülmesinden kaynaklandığını söylemek mümkün görünmektedir.

Tablo 17. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımı

Mesleki Tecrübe	N	%
1-5	67	21,6
6-10	124	40,0
11 yıl ve üzeri	119	43,4
Toplam	310	100

Tablo 17'ye göre, katılımcıların %21,6'sının 1 ile 5 yıl arası, %40'nın 6 ile 10 yıl arası ve %34,8'i 11 yıl üzeri mesleki tecrübeye sahiptir. Buna göre katılımcıların mesleki tecrübelerinin büyük oranda 6 ve 10 yıl arası ile 11 yıl üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılanların İşyeri Tecrübelerine Göre Dağılımı

İşyeri Tecrübesi	N	%
1-5	124	40,0
6-10	119	43,4
11 yıl ve üzeri	67	21,6
Toplam	310	100

Tablo 18'e göre katılımcıların %40'ı 1 ile 5 yıl arası, %43,4'ü 6 ile 10 yıl arası ve %21,6'sı 11 yıl ve üzeri mevcut işyerinde çalıştıklarını ifade etmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmı 1 ve 5 yıl arası ile 6 ve 10 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır.

6. VERİ ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda araştırmaya konu olan güvenlik iklimi ve psikososyal risk faktörleri algısı değişkenlerine ait betimsel bulgular, değişkenler arası ilişkiler, araştırmanın amacı olan etki düzeyi ve katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenlerin analizi yapılmıştır. Betimsel bulgular çerçevesinde verilerin aritmetik ortalaması, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmektedir. Ardından araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla, değişkenlerin birbirine etkisini ölçmekte kullanılan çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak katılımcıların demografik özelliklerinin, araştırmanın değişkenlerine etkisini ölçmek amacıyla bağımsız t-Testi ve tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

6.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Araştırmanın değişkenlerinden elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla, öncelikle çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bunun için aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde bulunmasından dolayı verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 19. Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular

Değişkenler	n	\bar{X}	s.s
<i>YÖNETİMİN BAKIŞ AÇISI VE KURALLAR</i>	310	3,68	1,04
1.Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	310	3,55	1,239
2.Kurum yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	310	3,69	1,220
3.Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza soruşturmalarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	310	3,78	1,245

Tablo 19 Devam

4.Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza soruşturmalarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	310	3,75	1,232
5.Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	310	3,50	1,304
6.Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	310	3,78	1,189
7.Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	310	3,87	1,234
8.İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	310	3,76	1,224
9.Kurum yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	310	3,53	1,304
10.Yönetim; iş sağlığı ve güvenliği konusunu, verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	310	3,59	1,235
<i>İŞ ARKADAŞLARI VE GÜVENLİK EĞİTİMLERİ</i>	310	3,95	1,13
11.İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için, çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	310	4,04	1,279
12.İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu, faydalı olmuştur.	310	4,11	1,176
13.Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	310	3,84	1,291
14.Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda, iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	310	3,84	1,307
<i>GENEL</i>	310	3,75	1,02

Tablo 19’da güvenlik iklimi algısı ölçeği incelendiğinde, güvenlik iklimi algısının genel olarak değeri ($\bar{X}= 3,75$) orta düzeyde görülmektedir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu değeri ($\bar{X}= 3,68$) ortalamanın altında olduğundan, katılımcıların yönetimin bakış açısı ve kurallar algısının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunun değerinin ($\bar{X}= 3,95$) ortalamanın üstünde olması ise, katılımcıların iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine yönelik yüksek algıya sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 20. Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Ölçeğine Ait Betimsel Bulgular

Değişkenler	n	\bar{X}	s.s
<i>İŞ TALEPLERİ</i>	310	2,58	1,37
1.Genellikle yüksek baskı altında çalışırım (Örn; hızlı iş temposu, kısıtlı süreler ile çalışma).	310	2,68	1,481
2.Çalışma saatlerim genellikle uzundur.	310	2,36	1,513
3.Bana genellikle kapasitemin üstünde işler verilir.	310	2,34	1,547
4.Yaptığım iş monotonudur.	310	2,50	1,520
5.Çalışma ortamımda fiziksel riskler vardır (gürültü, sıcaklık, kimyasallar vb.)	310	2,68	1,429
6.Görevim konusunda yeterli bilgiye sahibim.	310	3,02	1,614
7.Benden genellikle birbiriyle çakışan işler yapmam talep edilir.	310	2,51	1,541
<i>İŞ KONTROLÜ</i>	310	2,65	1,36
8.Yaptığım iş beni sosyal çevremden uzaklaştırmaktadır (aile, arkadaşlar vb.).	310	2,59	1,465
9.İşimi yaparken genellikle inisiyatif kullanırım.	310	2,71	1,434
10.Mesai(vardiya) takvimim zamanında planlanır.	310	2,71	1,524
11.Mesai(vardiya) takvimim planlanırken fikrim alınır.	310	2,66	1,507
12.Çalışma saatlerim esnektir.	310	2,60	1,488
<i>ÇALIŞMA ORTAMI</i>	310	3,43	1,22
13.İşyerindeki çalışma ortamı (işyeri kuralları, prosedürler, işyerindeki örgütsel yapı vs.) işimi düzenli yapabilmem için elverişlidir.	310	3,45	1,303
14.Farklı bölümler ile çalışırken, aramızda güçlü bir iş birliği sağlanır.	310	3,41	1,273

Tablo 20 Devam

15.Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sorunlara genellikle kalıcı çözümler bulunur.	310	3,42	1,261
16.Çalışanlar arasında genellikle güçlü bir rekabet vardır.	310	3,31	1,403
17.İşyerimde zorbalık ve psikolojik taciz(yıldırma) vardır.	310	3,21	1,546
18.İşyerimde, vatandaşlar tarafından şiddete (sözlü taciz, fiziksel şiddet vb.) maruz kalma durumum vardır.	310	3,52	1,348
<i>DESTEK</i>	310	3,63	1,20
19.İş arkadaşlarım ile aramda güçlü bir dayanışma vardır.	310	3,70	1,286
20.Yaptığım işlerle ilgili olumlu ya da olumsuz geri bildirim alırım.	310	3,57	1,233
21.Yaptığım başarılı işler yöneticilerim tarafından takdir edilir.	310	3,57	1,307
22.Kurumda çalışmaya yeni başlayanlara uygun işbaşı eğitimi ve denetimi sağlanır.	310	3,68	1,313
23.Kurumda değişiklikler olduğunda (büyüme, küçülme, yönetimde değişiklikler vb.) çalışanların, yeni duruma uyum sağlaması için gerekli destek verilir.	310	3,65	1,297
<i>GENEL</i>	310	3,03	,83

Tablo 20’de psikososyal risk faktörleri algısı ölçeği incelendiğinde, psikososyal risk faktörleri algısının genel olarak değeri ($\bar{X}= 3,03$) orta düzeyde görülmektedir. İş talepleri ($\bar{X}=2,58$) ile iş kontrolü ($\bar{X}= 2,65$) boyutlarının ortalamının altında değerlere sahip olması, katılımcıların düşük düzeyde iş talepleri ve iş kontrolü algısına sahip olduklarını göstermektedir. Çalışma ortamı ($\bar{X}= 3,43$) ve destek ($\bar{X}= 3,63$) boyutlarının ortalamasının üstünde değerlere sahip olması ise, katılımcıların nispeten yüksek düzeyde çalışma ortamı ve destek algısına sahip olduklarını göstermektedir.

6.2. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bireylerin güvenlik iklimi algısı ile psikososyal risk faktörleri algısı arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi için Pearson korelasyon kat sayısına bakılmıştır.

Korelasyon katsayısı ‘r’ ile gösterilmekte ve -1 ile +1 değerleri arasından bir değer almaktadır. Katsayının işaretinin negatif olması, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu negatif yönlü ilişki araştırmanın değişkenlerinden birinin değerinin arttığını, diğerinin de azaldığı anlamına gelmektedir. Katsayının işaretinin pozitif olması ise, iki değişken arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu pozitif yönlü ilişki, araştırma değişkenlerinin değerinin arttığını göstermektedir.

Korelasyon katsayısının alacağı değerlere göre değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu doğrultuda katsayıların değerleri, 0-0.3 arasında ise ilişki zayıf, 0.3-0.7 arasında ise ilişki orta, 0.7-1 arasında ise ilişki güçlü olarak değerlendirilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 260).

Tablo 21. Güvenlik İklimi Algısı ile Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş Talepleri	İş Kontrolü	Çalışma Ortamı	Destek	Genel Psikososyal Risk	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Genel Güvenlik İklimi
İş Talepleri	1	,451**	,063	,174**	,735**	,142*	,130*	,145*
İş Kontrolü	,451**	1	,097	,057	,633**	,068	,006	,051
Çalışma Ortamı	,063	,097	1	,450**	,589**	,435**	,351**	,391**
Destek	,174**	,057	,450**	1	,591**	,367**	,393**	,392**
Genel Psikososyal Risk	,735**	,633**	,589**	,591**	1	,357**	,324**	,-362**
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,142*	,068	,435**	,367**	,357**	1	,805**	,982**
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,130*	,006	,351**	,393**	,324**	,805**	1	,902**
Genel Güvenlik İklimi	,145*	,051	,391**	,392**	,-362**	,982**	,902**	1

Tablo 21’de güvenlik iklimi algısı boyutlarının psikososyal risk faktörleri algısı boyutları ile ilişkisini gösteren korelasyon bulguları verilmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, bireylerin genel olarak güvenlik iklimi ile psikososyal risk faktörleri algı düzeyleri arasında negatif yönlü düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0.324$, $p=0,000$ $p<0.01$). Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise en yüksek ilişkinin destek ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutları arasında olduğu belirlenmiştir ($r=0.393$, $p=0,000$ $p<0.01$). Bireylerin psikososyal risk faktörleri algı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde, en yüksek ilişkinin iş talepleri ile iş kontrolü boyutları arasında olduğu belirlenmiştir ($r=0.451$, $p=0,000$, $p<0.01$). Bireylerin güvenlik iklimi algısı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde ise yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutları arasında yüksek oranda ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.805$, $p=0,000$, $p<0.01$).

6.3. REGRESYON ANALİZİ

Araştırma modeline ait hipotezlerinin sınanması için bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize başlamadan önce regresyon analizinin varsayımları teste tabi tutulmuş ve bu bağlamda varsayımlardan birisi olan oto-korelasyonun varlığı Durbin Watson katsayısı ile sınanmıştır. Bu katsayının 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması oto-korelasyonun olup olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2010). Bağımsız değişkenler arasında yüksek bir ilişki tespit edilmemesine rağmen çoklu bağıntı varsayımı tam anlamıyla sınamak için Tolerans ve VIF (varyans artış faktörü) değerleri de incelenmiştir. Regresyon analizinde, Tolerans değerinin 0.20’den büyük; VIF değerinin ise 10’dan küçük olması arzu edilir (Field, 2005). Diğer yandan bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasında ilişkinin varlığından söz edilmesi regresyon analizi varsayımlarından bir diğeridir.

Tablo 22. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının İş Talepleri Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerane	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,861	0,295	6,308	0,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	0,106	0,125	1,112	0,267	,352	2,839	3,276	0,039*
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	0,045	0,114	0,473	0,637	,352	2,839		
**p<0.01; *p<0.05 R ² =0,015, Durbin Watson= 1,859 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: İş Talepleri								

Tablo 22’de bulunan regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F_{(2,307)}=3,276$; $p=0,039$ $p<0.05$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, Durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması otokorelasyonun olmadığını işaretler. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısı ($t=0,473$; $p=0,637$; $p>0.05$) ve yönetime bakış açısı ve kurallar algısının ($t=1,112$; $p=0,267$; $p>0.05$) iş talepleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, **H1a**: “Güvenlik iklimi alt boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş talepleri algısını etkilemektedir” hipotezi **RED** edilmiştir.

Tablo 23. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının İş Kontrolü Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,449	0,295	8,291	0,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	0,180	0,125	1,887	0,060	,352	2,839	1,785	0,170
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	-0,139	0,115	-1,458	0,146	,352	2,839		

**p<0.01;
R²=0,005, Durbin Watson= 2,062
Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
Bağımlı Değişken: İş Kontrolü

Tablo 23’de bulunan regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F_{(2,307)}=1,785$; $p=0,170$ $p>0,05$) olmadığı belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması otokorelasyonun olmadığını işaretler. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ($t=-1,458$; $p=0,146$; $p>0,05$) ve yönetime bakış açısı ve kurallar algısının ($t=1,887$; $p=0,060$; $p>0,05$) iş kontrolü algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, **H1c**: “Güvenlik iklimi alt boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş kontrolü algısını etkilemektedir” hipotezi **RED** edilmiştir.

Tablo 24. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Çalışma Ortamı Boyutu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,449	0,295	8,291	0,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	0,180	0,125	1,887	0,060	,352	2,839	1,785	0,170
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	-0,139	0,115	-1,458	0,146	,352	2,839		

**p<0.01;
R²=0,005, Durbin Watson= 2,062
Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
Bağımlı Değişken: İş Kontrolü

Tablo 24’te gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F_{(2,307)}=27,763$; $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması oto-korelasyonun olmadığını işaretler.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun ($t=3,298$; $p=0,000$ $p<0.01$) çalışma ortamı algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun, çalışma ortamı algı düzeyini 0,148 oranında açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,148$). Katılımcıların çalışma ortamı algı düzeylerinin %14,8’ ini bu değişkenlerle açıklanırken, %85,2’ sini modele dahil edilmeyen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Çalışma Ortamı= $0,869+0,343*$ Yönetimin Bakış Açısı Ve Kurallar

Regresyon eşitliği incelendiğinde, iş görenlerin yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik algısında her bir birimlik artışın çalışma ortamı düzeyinde %34 oranında bir artış meydana getirdiği belirlenmiştir. Bu durumda ölçülen etki anlamlı olmaktadır ($p: 0,000$). Böylelikle, **H1b**: “Güvenlik iklimi alt boyutlarından yönetimin

bakış açısı ve kurallar boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 25. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Destek Boyutu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,867	,240	7,786	,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	,166	,101	1,643	,102	,352	2,839	29,672	0,000**
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	,293	,093	3,149	,002**	,352	2,839		
**p<0.01; R ² =0,157, Durbin Watson= 2,145 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: Destek								

Tablo 25’te gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F_{(2,307)}=29,672$; $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, Durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması oto-korelasyonun olmadığına işaretler.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunun ($t=3,149$; $p=0,002$; $p<0.01$) destek algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunun, destek algısını 0,157 oranında açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,157$). Katılımcıların destek algısı düzeylerinin %15,7’ si bu değişkenlerle açıklanabilirken, %84,3’ ünün modele dahil edilmeyen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Destek} = 1,867 + 0,293 * \text{İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, iş görenlerin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine yönelik algısında her bir birimlik artışın destek düzeyinde %29 oranında bir artış meydana getirdiği belirlenmiştir. Bu durumda ölçülen etki anlamlı olmaktadır (p: 0,000). Böylelikle **H2d**: “Güvenlik iklimi alt boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, destek algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 26. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,929	,170	11,346	,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	,219	,072	3,049	,002**	,352	2,839	23,184	0,000**
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	,077	,066	1,160	,247	,352	2,839		
**p<0.01; R ² =0,126, Durbin Watson= 2,003 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: Genel Psikososyal Risk								

Tablo 26’da gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F_(2,307)=23,184; p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, Durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması oto-korelasyonun olmadığını işaretler.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun (t=3,049; p=0,000 p<0.01) genel psikososyal risk faktörleri algı düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun, genel olarak psikososyal risk faktörleri algı düzeyini 0,126 oranında açıkladığı belirlenmiştir (R²=0,126). Katılımcıların psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin %12,6’ sı bu değişkenlerle

açıklanabilirken, %87,4' ünün modele dahil edilmeyen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Genel Psikososyal Risk = 1,929 +0,219* Yönetimin Bakış Açısı Ve Kurallar

Regresyon eşitliği incelendiğinde, iş görenlerin yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik algısında her bir birimlik artışın genel psikososyal risk düzeyini %22 oranında bir artış meydana getirdiği belirlenmiştir. Böylelikle **H1**: “Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 27. Genel Güvenlik İklimi Algısının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,927	,169	11,415	,000**				
Genel Güvenlik İklimi	,295	,043	6,819	,000**	1,000	1,000	46,502	0,000**

**p<0.01;
R²=0,128, Durbin Watson= 2,003
Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
Bağımlı Değişken: Genel Psikososyal Risk

Tablo 27’de regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F_{(2,307)}=46,502$; $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’un altında olmasının, tolerans değerinin 0,20’nin üzerinde olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, Durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması oto-korelasyonun olmadığını işaretler.

Genel olarak güvenlik iklimi algısının ($t=6,819$; $p=0,000$ $p<0.01$) psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Genel güvenlik iklimi algısının, genel psikososyal risk faktörleri algı düzeyini 0,128 açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,128$). Katılımcıların genel psikososyal risk faktörleri algı

düzeylerinin %12,8' i bu değişkenlerle açıklanabilirken, %87,2' sinin modele dahil edilmeyen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Genel Psikososyal Risk} = 1,927 + 0,295 * \text{Genel İş Güvenliği İklimi}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, iş görenlerin Genel güvenlik iklimi algısında her bir birimlik artışın genel psikososyal risk algısı düzeyinde %29 oranında bir artış meydana getirdiği belirlenmiştir. Böylelikle **H3**: “Genel güvenlik iklimi algısı genel psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

6.4. t-TESTİ

Araştırmaya katılan iş görenlerin güvenlik iklimi ve psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin, iş görenlerin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla parametrik veri analiz tekniklerinden bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. t-testi, birbirinden bağımsız iki örneklemin aynı değişkene ilişkin ortalamaları karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ölçmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 230).

6.4.1. Güvenlik İklimi Algısı Düzeyine İlişkin t-Testi

Tablo 28’de, katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin cinsiyet grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, bireylerin güvenlik iklimi algı düzeyleri cinsiyet grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 28. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri T-testi

Güvenlik İklimi	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Kadın	37	3,49	1,34	-1,134	308	,258
	Erkek	273	3,70	1,37			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Kadın	37	3,78	1,45	-,983	308	,326
	Erkek	273	3,97	1,35			
Genel Güvenlik İklimi	Kadın	37	3,57	1,22	-1,136	308	,257
	Erkek	273	3,78	1,22			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tablo 29’da katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin medeni durum grupları arasındaki farklılık durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, bireylerin güvenlik iklimi algı düzeyleri cinsiyet grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 29. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri T-testi

İş Güvenliği İklimi	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evli	221	3,70	1,04	,581	308	,562
	Bekar	89	3,62	1,06			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evli	221	3,99	1,13	,923	308	,357
	Bekar	89	3,86	1,15			
Genel İş Güvenliği İklimi	Evli	221	3,78	1,02	,715	308	,475
	Bekar	89	3,69	1,04			
* $p<0.05$, ** $p<0.01$							

6.4.2. Psikososyal Risk Faktörleri Algı Düzeyine İlişkin t-Testi

Tablo 30’da katılımcıların psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin cinsiyet grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, bireylerin psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin cinsiyet grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 30. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Psikososyal Risk Algı Düzeyleri T-testi

Psikososyal Risk	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İş Talepleri	Kadın	37	2,39	1,34	-,924	308	,356
	Erkek	273	2,61	1,37			
İş Kontrolü	Kadın	37	2,46	1,45	-,899	308	,370
	Erkek	273	2,67	1,35			
Çalışma Ortamı	Kadın	37	3,66	1,22	1,476	308	,141
	Erkek	273	3,34	1,22			
Destek	Kadın	37	3,93	1,08	1,611	308	,108
	Erkek	273	3,59	1,21			
Genel Psikososyal Risk	Kadın	37	3,07	,79	,287	308	,774
	Erkek	273	3,03	,84			

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 31’de, katılımcıların psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin medeni durum grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, bireylerin psikososyal risk faktörleri algı düzeylerinin medeni durum grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 31. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Psikososyal Risk Düzeyleri T-testi

Psikososyal Risk	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İş Talepleri	Evli	221	2,57	1,41	-,149	308	,882
	Bekar	89	2,60	1,26			
İş Kontrolü	Evli	221	2,62	1,39	-,659	308	,510
	Bekar	89	2,73	1,30			
Çalışma Ortamı	Evli	221	3,46	1,23	1,870	308	,062
	Bekar	89	3,17	1,19			
Destek	Evli	221	3,64	1,24	,174	308	,862
	Bekar	89	3,61	1,10			
Genel Psikososyal Risk	Evli	221	3,05	,87	,459	308	,647
	Bekar	89	3,00	,72			

*p<0.05, **p<0.01

6.5. TEK YÖNLÜ VARYANS (ANOVA) TESTİ

Katılımcıların güvenlik iklimi ve psikososyal risk faktörlerini algı düzeylerinin yaş, eğitim, mesleki tecrübe ve iş tecrübelerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi, ikiden fazla grubun ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını ölçmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 230).

6.5.1. Güvenlik İklimi Algı Düzeyinin Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

Tablo 32’de, katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin yaş grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin güvenlik iklimi algı düzeyleri yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 32. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi

Güvenlik İklimi	Yaş Grubu	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	20-30	68	3,57	1,18			
	31-40	173	3,69	,98	2	,455	,635
	41 yaş veya üzeri	69	3,73	1,05			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	20-30	68	3,91	1,22			
	31-40	173	3,99	1,08	2	,232	,793
	41 yaş veya üzeri	69	3,90	1,19			
Genel Güvenlik İklimi	20-30	68	3,67	1,16			
	31-40	173	3,78	,97	2	310	,733
	41 yaş veya üzeri	69	3,78	1,03			

Tablo 33'te katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin eğitim durumu grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu ile eğitim durumu grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,709$; $sd=2$; $p=,001$; $p<0.01$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlenmesi için Post Hoc analizlerinden Scheffe analizi yapılmış olup Scheffe analizi sonucuna göre anlamlı farklılığın lise ile ön lisans mezunu grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Lise mezunu olan ($\bar{X}= 3,73$) bireylerin yönetimin bakış açısı ve kuralları algı düzeylerinin ön lisans mezunu ($\bar{X}= 2,67$) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 33. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi

Güvenlik İklimi	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p	Fark
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Lise	292	3,73	1,00				
	Ön lisans	13	2,67	1,32	2	7,709	,001**	(1-2)
	Lisans	5	3,02	1,27				
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Lise	292	4,01	1,10				
	Ön lisans	13	2,88	1,28	2	6,863	,001**	(1-2)
	Lisans	5	3,45	1,50				
Genel Güvenlik İklimi	Lise	292	3,81	,98				
	Ön lisans	13	2,73	1,29	2	8,134	,000**	(1-2)
	Lisans	5	3,14	1,32				
**p<0.05 1= lise; 2=ön lisans; 3=lisans								

Tablo 34’te, katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin mesleki tecrübe grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin güvenlik iklimi algı düzeyleri, mesleki tecrübe grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 34. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi

Güvenlik İklimi	Mesleki Tecrübe	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1-5	67	3,44	1,15			
	6-10	124	3,80	1,04	2	2,480	,085
	11 yıl veya üzeri	119	3,68	,96			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	1-5	67	3,76	1,22			
	6-10	124	3,96	1,15	2	1,377	,254
	11 yıl veya üzeri	119	4,05	1,06			
Genel Güvenlik İklimi	1-5	67	3,54	1,14			
	6-10	124	3,84	1,03	2	2,043	,132
	11 yıl veya üzeri	119	3,79	,93			

Tablo 35’te, katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeylerinin işyerindeki tecrübe grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü Anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin güvenlik iklimi algı düzeyleri ile işyerindeki tecrübe grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 35. Katılımcıların İşyerindeki Tecrübelerine Göre Güvenlik İklimi Algı Düzeyleri Anova Testi

Güvenlik İklimi	İşyerindeki Tecrübe	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1-5	124	3,78	1,07			
	6-10	119	3,68	,98	2	1,839	,161
	11 yıl veya üzeri	67	3,47	1,08			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	1-5	124	4,05	1,11			
	6-10	119	3,97	1,13	2	1,710	,183
	11 yıl veya üzeri	67	3,73	1,17			
Genel Güvenlik İklimi	1-5	124	3,86	1,05			
	6-10	119	3,77	,97	2	1,960	,143
	11 yıl veya üzeri	67	3,55	1,05			

6.5.2. Psikososyal Risk Faktörleri Algı Düzeyinin Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

Tablo 36’da katılımcıların psikososyal risk düzeylerinin eğitim düzeyi arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin psikososyal risk düzeyleri eğitim durumu grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 36. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Testi

Psikososyal Risk	Eğitim durumu	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p
İş Talepleri	Lise	292	2,59	1,43			
	Önlisans	13	2,65	1,04	2	,315	,730
	Lisans	5	2,11	1,02			
İş Kontrolü	Lise	292	2,67	1,43			
	Önlisans	13	2,55	,95	2	,863	,423
	Lisans	5	1,88	,80			
Çalışma Ortamı	Lise	292	3,41	1,23			
	Önlisans	13	3,02	1,05	2	1,478	,230
	Lisans	5	2,66	1,39			
Destek	Lise	292	3,66	1,20			
	Önlisans	13	3,30	,93	2	1,254	,287
	Lisans	5	3,00	1,65			
Genel Psikososyal Risk	Lise	292	3,05	,84			
	Önlisans	13	2,87	,57	2	1,770	,172
	Lisans	5	2,40	,81			

Tablo 37’de, katılımcıların psikososyal risk algı düzeylerinin yaş grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin destek düzeyleri ile yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3.794$, $sd= 2$, $p=0.024$, $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlenmesi için Post Hoc analizlerinden Scheffe analizi yapılmış olup, Scheffe analizi sonucuna göre anlamlı farklılığın 20-30 yaş ile 31-40 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Yaş grubu 20-30 ($\bar{X}= 3,28$)

bireylerin destek algısı düzeylerinin yaş grubu 31-40 yaş ($\bar{X}=3,74$) olanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 37. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Sonucu

Psikososyal Risk	Yaş Grubu	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p	Fark
İş Talepleri	20-30	68	2,53	1,29				1-2
	31-40	173	2,61	1,37	2	,072	,931	
	41 yaş veya üzeri	69	2,56	1,44				
İş Kontrolü	20-30	68	2,89	1,43				
	31-40	173	2,55	1,34	2	1,507	,223	
	41 yaş veya üzeri	69	2,65	1,33				
Çalışma Ortamı	20-30	68	3,16	1,32				
	31-40	173	3,44	1,19	2	1,353	,260	
	41 yaş veya üzeri	69	3,43	1,20				
Destek	20-30	68	3,28	1,32				
	31-40	173	3,74	1,15	2	3,794	,024*	
	41 yaş veya üzeri	69	3,71	1,15				
Genel Psikososyal Risk	20-30	68	2,94	,89				
	31-40	173	3,06	,81	2	,544	,581	
	41 yaş veya üzeri	69	3,06	,85				
**p<0.05								
1= 20-30; 2=30-40; 3;41 ve üzeri								

Tablo 43'te katılımcıların psikososyal risk düzeylerinin işyerindeki tecrübe grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin risk düzeyleri işyerindeki tecrübe grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 38. Bireylerin İşyerindeki Tecrübe Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Sonucu

Psikososyal Risk	İşyerindeki Tecrübe	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p
İş Talepleri	1-5	124	2,64	1,42			
	6-10	119	2,57	1,33	2	,282	,755
	11 yıl veya üzeri	67	2,48	1,35			
İş Kontrolü	1-5	124	2,72	1,44			
	6-10	119	2,68	1,37	2	,794	,753
	11 yıl veya üzeri	67	2,47	1,19			
Çalışma Ortamı	1-5	124	3,42	1,23			
	6-10	119	3,40	1,28	2	,347	,707
	11 yıl veya üzeri	67	3,27	1,11			
Destek	1-5	124	3,68	1,24			
	6-10	119	3,58	1,22	2	,209	,803
	11 yıl veya üzeri	67	3,64	1,08			
Genel Psikososyal Risk	1-5	124	3,09	,87			
	6-10	119	3,03	,83	2	,711	,492
	11 yıl veya üzeri	67	2,94	,78			

Tablo 39’da katılımcıların psikososyal risk düzeylerinin mesleki tecrübe grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü anova analizi sonuçlarına göre, bireylerin iş talepleri düzeyleri mesleki tecrübe grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3.689$, $sd= 2$, $p=0.026$, $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlenmesi için post hoc analizlerinden Scheffe analizi yapılmış olup Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 6-10 yıl grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Mesleki tecrübesi 1-5 yıl ($\bar{X}= 2,29$) olan iş görenlerin, iş talepleri düzeylerinin 6-10 yıl ($\bar{X}= 2,82$) olanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 39. Bireylerin Mesleki Tecrübe Gruplarına Göre Psikososyal Risk Düzeyleri Anova Testi

Psikososyal Risk	Mesleki Tecrübe	n	\bar{X}	s.s	Sd	F	p	Fark
İş Talepleri	1-5	67	2,29	1,22				1-2
	6-10	124	2,82	1,40	2	3,689	,026	
	11 yıl veya üzeri	119	2,49	1,37				
İş Kontrolü	1-5	67	2,55	1,40				
	6-10	124	2,85	1,40	2	2,357	,096	
	11 yıl veya üzeri	119	2,49	1,28				
Çalışma Ortamı	1-5	67	3,39	1,22				
	6-10	124	3,31	1,32	2	,379	,685	
	11 yıl veya üzeri	119	3,44	1,13				
Destek	1-5	67	3,56	1,24				
	6-10	124	3,53	1,27	2	1,415	,244	
	11 yıl veya üzeri	119	3,78	1,09				
Genel Psikososyal Risk	1-5	67	2,91	,79				
	6-10	124	3,11	,90	2	1,234	,292	
	11 yıl veya üzeri	119	3,02	,78				
<p>**p<0.05 1= 1-5; 2=6-10; 3=11 yıl ve üzeri</p>								

SONUÇ

Bu çalışma ve benzer diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlarda da görüldüğü üzere, örgütlerde pozitif yönde oluşturulan güvenlik iklimi algısının, iş görenlerin işyerine karşı olumlu tutumlar geliştirmesini, daha etkin ve verimli çalışmasını sağlayan bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş görenler işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine daha etkin ve samimi şekilde katılım göstermektedir. Bir işyerinde olumlu bir güvenlik ikliminin oluşturulmasında en önemli rol üst yönetime düşmektedir. Yönetim güvenlik konusunda sürekli gelişimi ilke edinerek, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalitesi ile çalışmanın kalitesini de yükseltecektir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusundaki faaliyetlere insan odaklı bakan, faaliyetlere bizzat katılma konusunda hassas bir tutum sergileyen yöneticiler sayesinde iş görenler, iş yerine karşı yüksek aidiyet ve güvenliğe karşı olumlu tutum ve algılar geliştirecektir. İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine samimi bir şekilde katılım göstermesi ile işyerinde güçlü bir güvenlik iklimi oluşacak, mutlu çalışanlar ile verimlilik artacaktır. İşyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin dışında kalan psikososyal risk faktörleri ise, iş görenlerde kendini iş stresi olarak göstermektedir. Gün geçtikçe artan bu risklerin yarattığı stres önce kişiyi daha sonra örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Stres sebebiyle iş görenin işinde etkinliği ve verimliliğinin azalması, işletmeleri de maddi ve manevi olarak zora sokmaktadır. Bu doğrultuda işletmeler için fiziksel riskler kadar önemli bir hale gelen psikososyal riskler konusunda, ulusal ve uluslararası anlamda yapılan çalışmalar artmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri, 5188 sayılı özel güvenlik hizmetlerine dair kanun çerçevesinde görev yapmaktadırlar. Belediyede çalışan özel güvenlik görevlileri ise bu kanun kapsamında; a) Kurum ve kuruma bağlı hizmet binalarında bulunan araç, gereç ve makineler ile belge, doküman ve bilgi işlem materyalleri ile diğer her türlü taşınır ve taşınmaz malları sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma ve yıkmaya karşı, b) Kurum hizmet binalarında bulunan, daimi personel ile geçici görevli personeli zorla işten alıkoymaya, huzur, sağlık ve vücut bütünlüklerine yönelik tehdit ve tehlikelere karşı, c) Kurum hizmet binasında, kurum ile ilgili olarak çeşitli nedenlerle (ziyaret, iş takibi, kurum dışından destek hizmetleri vb.) bulunacak olan tüm kişileri, huzur, sağlık ve vücut bütünlüklerine yönelik tehdit ve tehlikelere karşı, ç) Kuruma ait halka açık alanlara dinlenmeye ve eğlenmeye gelen vatandaşlara yönelik saldırılara ve rahatsız

edici davranışlara karşı, 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun" ve buna bağlı olarak çıkarılan; "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulamasına İlişkin Yönetmelik" doğrultusunda ve kurumca verilecek diğer görevleri yapmakla sorumlu bulunmaktadır.

ÇASGEM (2018: 58) özel güvenlik sektöründe birçok psikososyal risk bulunduğunu belirtmektedir. Özel güvenlik görevlisi ve üstü arasında iletişimin sınırlı olması yaygın bir durumdur. Astlar ve üstler arasında doğrudan iletişim kurulamaması ilişkinin niteliğini ve enformasyon iletimini etkileyebilir. Bu durum, güvenlik görevlisinin yalıtılmışlık duygusunu artırabilmektedir. Diğer yandan, güvenlik görevlisi asıl işverenin yanı sıra güvenlik şirketinin gereksinimlerini karşılaması gerektiğinden hiyerarşiye uymak zorundadır. Yasal olarak asıl işverenin, güvenlik şirketinin ve güvenlik görevlisinin görev ve sorumlulukları açıkça belirlenmiş olsa da, uygulamada bu ilişkideki rol, yükümlülük ve sorumluluklar belirsizleşmektedir. Özel güvenlik görevlisi örgütsel rol bağlamında rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği, aşırı rol yüklenmesi ve güvenliğinden sorumlu olduğu kişi sayısının artması gibi psikososyal risk faktörlerinden etkilenmektedir. Güvenlik görevlisinin işte ilerleme umudunun olmaması veya beklentileri doğrultusunda ilerleyememesi psikososyal risk etkeni olduğu gibi, iş güdüsünü azaltıp, işe yabancılaşmasına ve ilk fırsatta işyerinden ya da sektörden uzaklaşmasına yol açmaktadır. Sözleşmelerin belirsizliği güvenlik görevlisinde güvensizlik yaratır. Sözleşme başka bir şirkete devredildiğinde güvenlik görevlisi yeni şirketinin koşullarını, bu şirkette ne kadar tutulacağını veya bu işverenle kalıp kalmayacağını ve yeni görevlerinin neler olacağını bilememektedir. İşten atılma korkusu, özellikle kendisinden koşulsuz bağlılık beklendiğinde, çalışanda hakkaniyetsiz davranıldığı duygusunu yaratabilmektedir. Ayrıca sağlanan yeni statünün geçmiş statüyle uyumsuzluğu da bir psikososyal risk etkeni olarak görülmektedir. Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışına göre, güvenlik görevlisinin tehlike ve riskler hakkında söz ve karar sahibi olması, uygulama süreçlerine katılabilmesi ve sonuçları denetleyebilmesi o işyerinin güvenli ve sağlıklı sayılabilmesi için bir ön koşul olarak görülmektedir. Güvenlik görevlisinin bir alt işveren çalışanı olarak bu tür süreçlerde söz ve karar sahibi olmaması önemli bir psikososyal risk etkeni olmaktadır. Güvenlik görevlisi işini sosyal bir ortamda, başkaları ile eşgüdüm içinde yürütmektedir. Çeşitli bölümler ile başarılı bir sosyal

etkileşimi eşgüdümlü olarak sürdürmek için güven iklimi oluşmalıdır. Bunun için güvenlik görevlisinin işe devamlılığının ve sosyal etkileşim için alan ile buna ayrılmış bir vaktinin olması gerekmektedir. Oysa sektörde genellikle personel devir oranı yüksektir. Bazı güvenlik görevlileri sektörden ayrılırlar, bazıları da kısa sürelerle orada olacaklarını bildiklerinden kendilerini gerçekten işe veremezler. Bunun sonucunda güvenlik görevlileri arasındaki zayıf sosyal ilişki de önemli bir psikososyal risk kaynağı haline gelebilmektedir. Güvenlik görevlisinin işi nedeniyle evine (eşi, çocukları, yakınları) ve kendisine zaman ayıramaması ya da ayırdığı zamanı yorgunluk nedeniyle gereğince kullanamaması strese yol açmaktadır. Güvenlik görevlisinin ailesine zaman ayıramaması aile içi sorunlara; kendisine zaman ayıramaması da boş zaman beklentilerinin sınırlanmasına ve hayatının anlamsızlaşmasına, başka bir anlatımla boş zaman yetersizliği sendromuna yol açabilmektedir. Güvenlik görevlisinin görevi değersiz, vasıf gerektirmeyen, tekdüze, belirsiz, öğretici olmayan ve gelişmeye kapalı gibi niteliklere sahip olması, güvenlik görevlisi için psikososyal risk oluşturur ve stres kaynağına dönüşür. Sektördeki belirli işler dışındaki işlerin tümünün bu nitelikte olmaktadır. İş yükü de özel güvenlik görevlileri için psikososyal bir risk oluşturmaktadır. Sektördeki çeşitli görevler farklı düzeylerde zihinsel çaba gerektirebilmektedir. Örneğin, güvenlik görevlisi bazı giriş çıkış kontrollerinde telefon ile görüşmek, monitörlere odaklanmak, hızlı karar vermek gibi pek çok işi aynı anda yapmak zorundadır. Bu durum güvenlik görevlisinin zihinsel olarak aşırı yüklenmesine yol açabilmektedir. Güvenlik görevlisi saldırgan ve kaba müşteriler ve hizmet kullanıcıları ile karşılaştığında gerilim oluşabilmektedir. Böyle durumlarda sakin kalmalı, düşmanca bir davranışa karşı hazırlıklı ve gelebilecek ani tepkiyi önleyebilecek biçimde bir duruş sergilemelidir. Bu da duygularını kontrol etmeyi (duygusal davranış becerileri), yani kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, değerlendirme ve yönetmeyi gerektirmektedir. Bu da çalışanda oldukça fazla duygusal iş yükü oluşturabilmektedir (<http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/yayinlar/595/dosya-595-7582.pdf>, Erişim Tarihi: 10.07.2019). Sıralanan tüm bu faktörlerden dolayı, bu araştırmanın özel güvenlik görevlileri üzerinde yapılmasına karar verilmiştir.

Literatür temelinde ulaşılan çalışmalarda, güvenlik ikliminin çeşitli psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisinin incelendiği bazı çalışmalara

rastlanmıştır. Çalışmalarda incelenen psikososyal risk faktörlerinin çoğunlukla iş talepleri, iş kaynakları ve çalışma ortamı değişkenleri olduğu ve güvenlik iklimi algısının bu değişkenler çerçevesinde incelendiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmada ise farklı olarak, güvenlik ikliminin psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi, iş talepleri ve çalışma ortamı değişkenlerinin yanında, iş kontrolü ve destek olmak üzere toplam 4 boyutta incelenmektedir. Çalışmada örneklem olarak özel güvenlik görevlerinin seçilmesinde ise, literatürde ulaşılan çalışmaların çoğunlukla yasal çerçevede değerlendirilmiş olması ve yine ulaşılan çalışmalar temelinde bakıldığında, güvenlik iklimi algısının yarattığı etkinin incelendiği meslek grupları içerisinde, özel güvenlik görevlilerinin fazla ele alınmamış olması etkili olmuştur. Bu bağlamda bakıldığında araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlaması hedeflenmektedir. Araştırma bulgularına, korelasyon analizi, regresyon analizi ve demografik değişkenlerin analiz edildiği t-Testi ve Anova testi ile ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan korelasyon analizinde, genel güvenlik iklimi algısı ile genel psikososyal risk faktörleri algısı arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (0,362). Bu sonuç, iş görenlerin güvenlik iklimi algıları yükseldikçe, psikososyal risk faktörleri algılarının düşeceğini göstermektedir ve çalışmadan beklenen sonuçlardan biridir. Psikososyal risk algısı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde, çalışma ortamı, iş talepleri ve iş kontrolü arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. İş talepleri ve iş kontrolü (0,451) ile çalışma ortamı ve destek boyutları (0,450) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Güvenlik iklimi boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde ise oldukça yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (0,805). Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde destek boyutunun yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,367) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,393) boyutları ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Çalışma ortamı boyutunun yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,435) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,351) boyutları ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur. İş talepleri boyutu ile yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,142) ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,130) boyutları arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş kontrolü boyutu ile, yönetimin bakış açısı ve kurallar ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmanın hipotezini oluşturan işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile ölçülmüştür. Bu doğrultuda, yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun çalışma ortamı düzeyi üzerindeki etkisi olduğu sonucuna varılmış ve böylece **H1b** hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç ile iş görenin yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik olumlu algısının, çalışma ortamı algısı üzerinde de olumlu etkisi olacağı görülmektedir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısının, destek algısı düzeyi üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve böylece **H2d** teorisi kabul edilmiştir. Buna göre iş görenlerin, iş arkadaşları ile iletişim ve dayanışması arttığında, güvenlik eğitimleri yeterli olduğunda, çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından desteklendiklerine dair algıları gelişecektir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar algısının, genel psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre iş görenlerin, yönetimin güvenliğe bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik pozitif algılarının, psikososyal risk faktörlerini düşük düzeyde algılamasını sağlamaktadır. Genel güvenlik ikliminin ise genel psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada kapsamında güvenlik iklimi ve psikososyal risk faktörleri algılarının iş görenlerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. İş görenlerin güvenlik iklimi algılarının, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın en yüksek lise mezunlarında olduğu görülmüştür. Güvenlik iklimi algısının, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve işyeri tecrübesi demografik değişkenleri ile değerlendirilmesinde ise anlamlı farklılık bulunamamıştır. İş görenlerin psikososyal risk faktörleri algısının yaş ve mesleki tecrübe değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yaş faktörünün destek algısı üzerinde etkili olduğu ve 20-30 yaş ile 31-40 yaş grubunda yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu da 40 yaşın altındaki iş görenlerin yönetimin ve iş arkadaşlarının desteğini önemseydiğini ve bu desteği psikososyal riskleri azaltıcı bir unsur olarak gördüğünü göstermektedir. Mesleki tecrübenin de iş talepleri üzerinde etkili olduğu ve 6-10 yıl grubunda yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre tecrübeleri 6 ila 10 yıl arasında bulunan iş görenlerin iş taleplerini

Bu çalışmadan hareketle özel güvenlik görevlilerinin işyerlerinde psikososyal risklerden korunmaları için birtakım çözümler önerilebilir. İlk olarak işyerinde sosyal destek yapısı geliştirilmeli ve gösterilen çaba uygun şekilde ödüllendirilmelidir. İş ile çalışan uyumuna dikkat edilmeli, görevleri güvenlik görevlilerinin deneyim ve bilgilerine uygun biçimde verilmelidir. Çalışma alanlarında özerkliğe sahip olmalı ve karar alma sürecine katılımları desteklenmelidir. Üstleriyle iletişimi kolaylaştırılmalı; çekinmeden iletişim kurabilmelidir. Vardiyalı çalışma ve gece çalışması güvenlik görevlisinin aile ve sosyal hayatını da etkiler. Ayrıca çalışma süresinin genellikle 12 saat olması, nöbet sürelerinin 24 saate kadar uzaması ve dinlenme aralarının kısa olması da pek çok sağlık ve güvenlik sorununa zemin oluşturur. Bu nedenle çalışma programları ve çalışma günlerini düzenlemek, vardiya değişiklikleri arasındaki dinlenme sürelerini artırmak, gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın sağlık risklerini azaltacak ve aile yaşamları ile çalışma yaşamlarını dengelemeye olanak sağlayacaktır.

İşyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle çalışma sadece güvenlik görevlileri üzerinde yapılmıştır. Bu sebeple elde edilecek sonuçların diğer sektörlerde çalışanlar üzerinde genellenmesi mümkün gözükmemektedir. Çalışmanın diğer önemli kısıtı, veri toplama yöntemi olarak sadece anket tekniğinin kullanılmasıdır. İş görenler anketleri yanıtlarken üst yönetimin yaptırımlarından çekindikleri için bazı cevapları manipüle edebilmektedirler. Bu sebeple, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin yanı sıra mülakat ya da odak grup görüşmesi tekniklerine de başvurulması, konunun daha geniş boyutlarda ortaya konmasını sağlayacaktır. Çalışmanın gelecekte farklı sektörlerde yapılması, örgütlerde bulunan güvenlik iklimi algısı ve psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesinde ve işyerindeki psikososyal risklerin önlenmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2), 301-309.
- Akgün, A., Soysal, A. ve Demiral, Y. (2010). İzmir Konak Belediyesi Temizlik İşçilerinde Psikososyal Etmenlerin İş Kazalarına Etkileri, *TAF Prev Med Bull*, 9 (6), 623-632.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 457-486.
- Altınel, Ö. (2009). *The Relations Between Both Employees' and Managers' Perceptions of Safety Climate, As Well As Work Related Employee Attitudes*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Altun, N. (2008). *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç., (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi: Dergisi*, 15 (1), 131- 148.
- Arslan, V., Kurt, R. E., Turan, O. & De Wolff, E. (2016). Safety Culture Assessment and Implementation Framework to Enhance Maritime Safety, *Transportation Research Procedia*, 14, 4395 – 3904.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Ed. Halil Can, İstanbul: Arıkan Basım.
- Ateş, M.F., Turgut, H. ve Tokmak, İ. (2017). İşyerindeki Güvenlik İkliminin İç Girişimcilik Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 16. *UIK Özel Sayısı*, 665 – 680.
- Ayırım, Y. ve Can, G. F. (2018). İş Yükü Minimizasyonunu Hedefleyen Ergonomik Bir İşçi Atama Modeli, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6, 148-158.

- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Labour Ministry-CASGEM, Ankara.
- Aytaç, S., Akalp, G. ve Gökçe, A. (2016). Examination of Occupational Stress and Burnout Levels of Occupational Health and Safety Specialists, *17. Labor Economics and Industrial Relations Congress*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68 (2), 1–25.
- Barın, N. E. ve Özmen, A. (2015). The Effect of Occupational Health and Safety Applications on the Corporate Image Perception of Employees, *International Conference on Economic and Social Studies - ICESoS'15*, 2 (2), 44-51.
- Belek, İ. (2018). *Esnek Üretim Derin Sömürü (3. Baskı)*, İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Bergh, L. I. V., Leka, S. & Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks, *Safety and Health at Work*, 9, 63-70.
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving Safely Under Pressure: The Effects of Job Demands, Resources, and Safety Climate on Employee Physical and Psychosocial Safety Behavior, *Journal Safety Research*, 55, 63-72.
- Bulut, B., Benli, T., Karakaya, B., Bedel, E. ve Kara, M.E.; Psikososyal Tehlike ve Riskler Üzerine Bir Araştırma: Entegre Orman Ürünleri Sanayinde, *I. Uluslararası ABANA Sempozyumu*, Konya 2016, 99-115.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum (9. Baskı)*, Ankara: Pegem Yayınları.
- 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 and Prevention*, 39, 1202-1211.
- Ceyhun, Ç. G. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 95-105.

- Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The Nature of Safety Culture: A Survey of The Stateof-The-Art. *Safety Science*, 45 (10), 993–1012.
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance A Meta-Analytic Review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (4), 315-327.
- Constantin, T. (2017). Organizational Diagnosis and Analysis of Psychosocial Risk Factors: A Changing Paradigm, *Psihologia Resurselor Umane*, 15, 3–10.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a Model of Safety Culture, *Safety Science*, 36 (2), 111-136.
- Cooper, M.D. & Phillips, R.A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate And Safety Behavior Relationship, *Journal of Safety Research*, 35, 497- 512.
- Cox, S. & Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?, *Work & Stress*, 12 (3), 189-201.
- Çakmak, A.F.ve Tatlı, M. (2017). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algıları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyuma Davranışlarının İncelenmesi, *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1 (1), 46-57.
- ÇASGEM (2018). Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/yayinlar/595/dosya-595-7582.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.06.2019).
- Çelik, D. (2014). *İş Stresi ve Sağlık Çalışanları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 29. Basım)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çığ, G. (2018). *İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmelerinde Çalışan Otobüs Sürücülerinin Motivasyonunu Etkileyen Psikososyal Risk Faktörlerinin Araştırılması*, Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Çilingirtürk, A.M., Uyar, M., Aktaş, A., Arıcı, F. ve Yalçınay, M. (2014). Kurumsal Amaçlı Psikososyal Risk Yönetimi Ölçeği, *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. Dergisi*, XXXVI (1), 1-13.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (1. Baskı)*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları (4. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöğenli, M. Z. ve Özer, M. (2017). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü, 2. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, 64, Saraybosna.
- Dalgard, O. S. & Håheim, L. L. (1998). Psychosocial Risk Factors and Mortality: A Prospective Study with Special Focus on Social Support, Social Participation, and Locus of Control in Norway, *Epidemiol Community Health*, 52, 476-481.
- Dedobbeler, N. & Beland, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites, *Journal of Safety Research*, 97-103.
- Demiral, Y. (2004). Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 22-26.
- Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayın.
- Dollard, M.F. & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial Safety Climate As a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological Health Problems, and Employee Engagement, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (3), 579-599.
- Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durşen, M. (2016). *Yeraltı Kömür İşletmelerinde Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 83, 318-352.

- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Eren, M.Ş., Tokgöz, E. ve Saylan, O. (2014). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşgören Katılımı Üzerindeki Etkisi: İş Zenginleştirme ve Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 89-106.
- EU-OSHA (2017). Framework Directive 89/391/EEC, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>, (Erişim Tarihi: 25.01.2019).
- Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 365-376.
- Fındıkçioğlu, E. P. (2016). *Güvenlik Kültürünün Kömür Yıkama Tesislerinde Değerlendirilmesi*, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Field, A. (2005). *Reliability Analysis*, Ed., *Discovering Statistics Using Spss* (2nd Edition), London: Sage.
- Gökgöz, M. (2017). *Tehlikeli İşlerde Çalışanlarda Psikososyal Risk Etmenlerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Göksal, S. (2018). *Turizm Endüstrisinde Çalışan Mutfak Personelinin Psikososyal Risk Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gül, A. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz (4. Baskı)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hassard, J., Teoh K., Cox, T., & Dewe, P., (2014). Calculating The Cost of Work-Related Stress and Psychosocial Risks, *European Risk Observatory Literature Review*, European Agency for Safety and Health at Work.
- Hayırlıoğlu, E. ve Kanat, M.H. (2015). Rotasyon Kavramı ve Rotasyonunun Okul Müdürlerinin Eğitim Liderliğine Etkisi, *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 1 (2), 23-37.
- Health and Safety Executive (2012). “What are psychosocial risk factors?”, <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>, (Erişim Tarihi: 11.12.2018).
- IAEA (2002). “Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance For Use in the Enhancement of Safety Culture”, https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/te_1329_web.pdf, (Erişim Tarihi: 23.12.2018).
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial Safety Climate: Conceptual Distinctiveness and Effect on Job Demands and Worker Psychological Health. *Safety Science*, 50 (1), 19-28.
- ILO -International Labour Organization (2011). *ILO Introductory Report: Global Trends and Challenges*, Turin, İtalya.
- İlhan, M.N. (2016). Çalışma yaşamında psikososyal risk etmenleri, *Halk Sağlığında Gündem*, <http://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009>, (Erişim Tarihi: 10.01.2019).
- Jain, A., Leka, S., & World Health Organization. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview, Geneva: World Health Organization, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1, (Erişim Tarihi: 22.12.2018).
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 227-237.
- Kandemir, M. (2017). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*, İstanbul: Legal Yayınları.

- Koç, M. B. (2016). *İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimi ile İlgili Alguları*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, O., Özişli, Ö. ve Koçak, Ö.E. (2015). Sağlık Çalışanlarında Yöneticiye Güven ve Tükenmişlik İlişkisi: Gölcük Necati Çelik Devlet Hastanesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi*, 3, 47-66.
- Korkut, A. E. (2014). *Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma*, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Koydemir, F. S., Akyürek ve S., Topçuoğlu, E. M. (2014). *Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü*, Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM), Rapor no: 64, Ankara: SAGE.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2011). Duygusal Emek Davranışlarının İş görenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (2),165-185.
- Külekçi, B. (2012). *Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algularının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lagenhan, M. K., Leka, S. & Jain, A. (2013). Psychosocial Risks: Is Risk Management Strategic Enough in Business and Policy Making?, *Safety and Health at Work*, 4, 87-94.
- Leka, S. & Cox, T. (2008). PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives, *WHO Protecting Workers' Health Series*.
- Levi, L. (1984). Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention, *International Labour Office*, Geneva alıntı Van Stolk, C.,Staetsky, L., Hassan, E.ve Kim, C.W. (2012). *Management of Psychosocial Risks at Work*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg.
- Levi, L., Bartley, M., Marmot, M.G. & Theorell, T. (2000). Stressors at the Workplace: Theoretical Models, *Occupational Medicine*, 69-105.

- Mercanlioğlu, . (2010). alışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 37-46.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Neal, A., Griffin, M.A. & Hart, P.M. (2000). The İmpact of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science*, 34(1).
- Neal, A. ve Griffin, M.A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/031289620202701S08>, (Erişim Tarihi: 21.09.2018).
- Aslı Odman, “İşyeri İntiharları”, <http://www.guvenlicalisma.org/20073-isyeri-intiharlari-asli-odman>, (Erişim Tarihi: 25.07.2019).
- Ören, K. ve Er, M. (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi, *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (13), 48-66.
- zdemir, L ve Erdem, H. (2016). Kamu alışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı zerine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (15), 59-69.
- Özden, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (8), 22-49.
- zdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres zerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 209-233.
- Özel, Y. ve Bay Karabulut, A. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi, *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 48-56.
- Peter, R. and J. Siegrist. (2000). Psychosocial Work Environment and The Risk of Coronary Heart Disease. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 73 (1), 41-45.

- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracı Rolü, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 11 (2), 25-44.
- Psikososyal Risk Etmenleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, ÇSGB, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/4368/brosur28.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2019).
- Ryan, A. (2000). Shaping A Safety Culture, http://www.qldminingsafety.org.au/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf, (Erişim Tarihi: 28.01.2019).
- Sadullah, Ö. ve Kanten, S. (2009). A Research On The Effect Of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors, *Ege Akademik Bakış*, 9 (3), 923-932.
- Senior Labour Inspectors Committee (SLIC), Evaluation of the Labour Inspectorate System in Sweden, 2012.
- Serter, E. S. (2015). *Otel Çalışanlarının Maruz Kaldığı Psikososyal Faktörlerin Değerlendirilmesi*, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (Ed.). (2017). *Örgütsel Davranış (4. Baskı)*, Ankara: Beta Yayıncılık.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sökmen, Alptekin, 2005, “Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Şahan, C. (2016). *Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması: Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 58 (18), 41-50.

- Şimşek İlkım, N. ve Derin, N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 36, 243-254.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Torun, A. ve Üçok, D. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (1), 231-250.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu 2018*, Güncellenmiş Sekizinci Baskı, MMO/689, Ankara 2018. <https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG%20raporu%202018.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.02.2019).
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 171- 190.
- Türkmen, M. (2016). *Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi ve E-Devlet Proje Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Uçkun, G., Yüksel, A., Demir, B. Ve Yüksel, İ. (2013). Kurumsal İtibarı Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 57-67.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 117-143.
- Vatansever, Ç. ve Tiryaki, A. R. (2008), “Yönetici ve Çalışanların Güvenli Davranışları”, *1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*, 6-8 Kasım, Sakarya, 268-277.

- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (3), 59-75.
- Yılmaz, H. ve Kaymaz, A. (2014). Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), *Denetim Dergisi*, 14, 73-81.
- Yule, S. (2003). Safety Culture and Safety Climate: A Review of the Literature, <https://pdfs.semanticscholar.org/2977/7e7c99e400b272d081ab4831eb0cf5ae5afc.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.09.2018).
- Yücebilgiç, H. (2007), “*A Proposed Model Safety Climate: Contributing Factors and Consequences*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (3), 109-131.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate İn Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.
- Zohar, D. (2010). Thirty Years of Safety Climate Research: Reflections and Future Directions, *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1517-1522.

EKLER

ANKET FORMU

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DEĞERLİ ÇALIŞANLAR,

“İşyerindeki güvenlik iklimi algısının, psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışması için, yazının devamında yer alan anket formlarını doldurmanız çalışmamıza en önemli katkıyı sağlayacaktır.

Anket sorularına verilen yanıtlar ve kuruluş unvanları gizli tutulacağından, katılımcıların isim belirtmeksizin anketleri eksiksiz bir biçimde doldurmaları gerekmektedir. Araştırma sonucu elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Anket sorularını yanıtlamada gösterdiğiniz özen, verdiğiniz emek ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Nuriye Berna AYDIN
Afyon Kocatepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

I. GENEL SORULAR

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız

3. Medeni Durumunuz

- a) Evli b) Bekâr

4. Eğitiminiz (En sonki mezuniyetinizi dikkate alarak yazınız)

- a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Lisansüstü

5. Meslekteki tecrübenizin kaç yıl olduğunu belirtiniz.....

6. Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....

II. GÜVENLİK İKLİMİ ANKETİ

Aşağıda, işyerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı, tek bir seçenek işaretleyerek belirtiniz.	1.Hiç Katılmıyorum	2.Az Katılıyorum	3.Orta Derecede Katılıyorum	4.Çok Katılıyorum	5.Tamamen Katılıyorum
YÖNETİMİN BAKIŞ AÇISI VE KURALLAR					
1.Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.					
2.Kurum yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.					
3.Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza soruşturmalarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.					
4.Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza soruşturmalarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.					
5.Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.					
6.Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.					
7.Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.					
8.İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.					
9.Kurum yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.					
10.Yönetim; iş sağlığı ve güvenliği konusunu, verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.					
İŞ ARKADAŞLARI VE GÜVENLİK EĞİTİMLERİ					
11.İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için, çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.					
12.İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu, faydalı olmuştur.					
13.Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.					
14.Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımda, iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.					

III. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ANKETİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına "X" işareti koymak suretiyle belirtiniz. Lütfen tek bir seçenek işaretleyiniz.	1.Hiç Katılmıyorum	2 Az Katılıyorum	3.Orta Derecede Katılıyorum	4.Çok Katılıyorum	5.Tamamen Katılıyorum
İŞ TALEPLERİ					
1.Genellikle yüksek baskı altında çalışırım (Örn; hızlı iş temposu, kısıtlı süreler ile çalışma).					
2.Çalışma saatlerim genellikle uzundur.					
3.Bana genellikle kapasitemin üstünde işler verilir.					
4.Yaptığım iş monotondur.					
5.Çalışma ortamımda fiziksel riskler vardır. (gürültü, sıcaklık, kimyasallar vb.)					
6.Görevim konusunda yeterli bilgiye sahibim.					
7.Benden genellikle birbiriyle çakışan işler yapmam talep edilir.					
8.Yaptığım iş beni sosyal çevremden uzaklaştırmaktadır (aile, arkadaşlar vb.).					
İŞ KONTROLÜ					
9.İşimi yaparken genellikle inisiyatif kullanırım.					
10.Mesai(vardiya) takvimim zamanında planlanır.					
11.Mesai(vardiya) takvimim planlanırken fikrim alınır.					
12.Çalışma saatlerim esnekler.					
ÇALIŞMA ORTAMI					
13.İşyerindeki çalışma ortamı (işyeri kuralları, prosedürler, işyerindeki örgütsel yapı vs.) işimi düzgün yapabilmem için elverişlidir.					
14.Farklı bölümler ile birlikte çalışırken, aramızda güçlü bir işbirliği sağlanır.					
15.Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sorunlara genellikle kalıcı çözümler bulunur.					
16.Çalışanlar arasında genellikle güçlü bir rekabet vardır.					
17.İşyerimde zorbalık ve psikolojik taciz(yıldırma) vardır.					
18.İşyerimde, vatandaşlar tarafından şiddete (sözlü taciz, fiziksel şiddet vb.) maruz kalma durumum vardır.					
DESTEK					
19.İş arkadaşlarım ile aramda güçlü bir dayanışma vardır.					
20.Yaptığım işlerle ilgili olumlu ya da olumsuz geri bildirim alırım.					
21.Yaptığım başarılı işler yöneticilerim tarafından takdir edilir.					
22.Kurumda çalışmaya yeni başlayanlara uygun işbaşı eğitimi ve denetimi sağlanır.					
23.Kurumda değişiklikler olduğunda (büyüme, küçülme, yönetimde değişiklikler vb.) çalışanların, yeni duruma uyum sağlaması için gerekli destek verilir.					