



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**KONUT İNŞAATI SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
MALİYETLERİ, İŞVEREN VE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNAN VURAL

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. MEHMET PİŞKİN

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**KONUT İNŞAATI SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
MALİYETLERİ, İŞVEREN VE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNAN VURAL

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. MEHMET PİŞKİN

ÇANAKKALE – 2023



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Sinan VURAL tarafından Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN yönetiminde hazırlanan ve 08/11/2023 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Konut İnşaatı Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyetleri, İşveren ve Çalışan Teknik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN

(Danışman)

Prof. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRK

Prof. Dr. Erdal CANPOLAT

.....

.....

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi :

Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL
Enstitü Müdürü

.././2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Sinan VURAL

08/11/2023

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen, yoğun destek sağlayan, ilgi duyduğum çalışma konusunda yol almama imkân tanıyan, akademik hayata önemli bakış açıları kazandıran ve bana rahat bir çalışma ortamı sunan saygı değer danışman hocam Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışması boyunca destek ve yardımlarını esirgemeyen kıymetli insan Orkun DALYAN hocama teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışma süresince hayatımdaki tek motivasyon kaynağım olan canımdan çok sevdiğim kızım Elisa'ya, hayatımın her evresinde bana destek olan değerli ailemin her bir bireyine, babam Neşet VURAL, annem Yasemin VURAL, kardeşlerim Merve, Kübra ve Ebrar'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sinan VURAL
Çanakkale, Kasım 2023

ÖZET

KONUT İNŞAATI SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MALİYETLERİ, İŞVEREN VE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sinan VURAL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN

08/11/2023, 47

İnşaat sektörü, sürekli değişen dinamik yapısı nedeniyle ek güvenlik önlemlerinin uygulanması ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi gereken bir sektördür. Bu sektörde, etkin bir güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanların riskleri doğru bir şekilde değerlendirmelerini ve güvenlik önlemlerine uygun bir şekilde hareket etmelerini sağlayarak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu sebeple tez çalışmasında bina inşaatı projelerinin maliyet analizlerini gerçekleştirilmiş ve belirtilen projelerde görevli personellerin güvenlik kültürü değerlendirilmiştir. Çalışmada tek grup son test modeli olarak tasarlanmış ve 200 personel ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerinin güvenlik kültürü faktörleri büyük düzeyde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdem süresi artışı ile güvenlik kültürü arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Faktörler arası analiz sonuçlarına göre güvenlik kültürünü destekleyen en önemli faktörün eğitim olduğu belirlenmiştir. Güvenlik kültürünü en iyi seviyeye çıkarmak için güvenlik eğitimleri çeşitli kriterler dikkate alınarak irdelenmelidir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Konut İnşaatı, Maliyet

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COST IN HOUSING CONSTRUCTION SECTOR, EVALUATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE OF EMPLOYER AND TECHNICAL STAFF

Sinan VURAL

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Department of Occupational Health and Safety

Advisor: Assoc. Prof.. Mehmet PİŞKİN

08/11/2023, 47

The construction sector, with its dynamic nature, necessitates the practice of additional safety measures and the development of a safety culture. Creating an effective safety culture in this sector plays a critical role in decreasing work accidents and occupational illnesses by enabling employees to accurately assess risks and act in accordance with safety precautions. Therefore, in the thesis study, cost analyses of building construction projects were conducted, and the safety culture of personnel involved in these projects was evaluated. The study was intended as a single-group post-test model, and a questionnaire was included with two hundred personnel. According to the research results, gender and educational level variables were found to have a significant impact on safety culture factors. Additionally, a positive relationship was identified between increasing years of professional experience and safety culture. The results of inter-factor analysis indicated that education was the most crucial factor supporting safety culture. To maximize the safety culture, safety training should be examined by considering various criteria.

Keywords: Occupational Health and Safety Culture, Housing Construction, Cost

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç ve Önem	1
1.3. Araştırma Sorusu / Hipotezler	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımlar	4
1.5. Tanımlar	4

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

6

2.1. İSG Maliyeti	6
2.2. Güvenlik Kültürü	6
2.3. Önceki Çalışmalar	7

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

10

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni	10
3.2. Evren-Örnekleme	10

3.3. Veri Toplama Araçları	10
3.4. Verilerin Analizi	11

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 12
ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	12
4.2. İşyeri İş Güvenliği Sistemine İlişkin Bulgular	15
4.3. Anket Sorularına İlişkin Bulgular	16
4.3.1. Yönetim Bağlılığı Faktörüne ait Bulgular	17
4.3.2. İSG Eğitimi ve İletişim Faktörüne ait Bulgular	21
4.3.3. Çalışan Katılımı ve Farkındalığı Faktörüne ait Bulgular	25
4.3.4. Kadercilik Faktörüne ait Bulgular.....	29
4.3.5. İSG Raporlama Faktörüne ait Bulgular	33
4.4. Anket Sorularına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi	37

BEŞİNCİ BÖLÜM 40
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma	40
5.2. Sonuç ve Öneriler	42
KAYNAKÇA	44
EKLER	I
EK 1 İSG KÜLTÜRÜ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ	I
ÖZGEÇMİŞ	V

SİMGELER VE KISALTMALAR

İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
NOSACQ-50	Nordic Safety Climate Questionnaire (İskandinav Güvenlik İklimi Anketi)
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatistik Programı
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
d	Cohen d Etki Büyüklüğü Katsayısı
η^2	Eta-kare Etki Büyüklüğü Katsayısı
N	Frekans
%	Yüzde
α	Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin Testi
\bar{X}	Ortalama
sd	Standart Sapma
S.E.Mean	Standart Hata (Bağımsız Değişken t Testi)
t	t Değeri
p	Anlamlılık Değeri
S.E.	Standart Hata (Tek Yönlü Varyans Analizi)
F	F Değeri
r	Pearson Korelasyon Katsayısı (2-yönlü)
*	p<0,05
**	p<0,01

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Katılımcıları tanımlayıcı özellikler	12
Tablo 2	Kurum ve çalışma bilgilerinin frekans ve yüzdeleri	13
Tablo 3	Aylık gelir ve vardiya sistemi bilgilerinin frekans ve yüzdeleri	14
Tablo 4	İş güvenliği sistemine ilişkin bilgilerin frekans ve yüzdeleri	15
Tablo 5	Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	16
Tablo 6	İSG Kültürü değerlendirme ölçeği faktörüne ait veriler	17
Tablo 7	Yönetim bağlılığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu	18
Tablo 8	Yönetim bağlılığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	18
Tablo 9	Yönetim bağlılığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	19
Tablo 10	Yönetim bağlılığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	19
Tablo 11	Yönetim bağlılığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	20
Tablo 12	Yönetim bağlılığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	21
Tablo 13	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu	21
Tablo 14	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	22
Tablo 15	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	23
Tablo 16	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	23
Tablo 17	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	24
Tablo 18	İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	25
Tablo 19	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu	25
Tablo 20	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	26
Tablo 21	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	27

Tablo 22	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	27
Tablo 23	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	28
Tablo 24	Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	29
Tablo 25	Kadercilik faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu	29
Tablo 26	Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	30
Tablo 27	Kadercilik faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	31
Tablo 28	Kadercilik faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	31
Tablo 29	Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	32
Tablo 30	Kadercilik faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	33
Tablo 31	İSG Raporlama faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu	33
Tablo 32	İSG Raporlama faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	34
Tablo 33	İSG Raporlama faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	35
Tablo 34	İSG Raporlama faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	35
Tablo 35	İSG Raporlama faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	36
Tablo 36	İSG Raporlama faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu	37
Tablo 37	İSG kültürü değerlendirme ölçeği faktörleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları	38

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Teknolojik ilerlemeler, beraberinde farklı tehlike ve riskleri getirerek birçok sektörü etkilemiştir. Bu sektörler arasında özellikle inşaat sektörü, yüksek risk seviyeleri nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından büyük öneme sahiptir. İnşaat sektörü, dinamik bir yapıya sahiptir ve teknolojik değişimler bu sektörde sık sık gerçekleşir. Aynı zamanda, nitelikli olmayan çalışan sayısı fazladır ve taşeron sistemine dayanan sağlıksız bir yapıya sahiptir. Çalışma ortamı yüksek riskler barındırır ve yaşanan kazaların sonuçları ağırdır. Bu nedenlerle, inşaat sektörü, mevcut güvenlik önlemlerinin yanı sıra ek güvenlik önlemlerinin de uygulanmasını gerektiren bir sektördür. İşverenler ve çalışanlar tarafından İSG uygulamalarının benimsenmemesi ve güvenlik kültürünün yeterince yaygınlaşmamış olması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının istenilen düzeyde önlenemediğini göstermektedir. Güvenlik kültürünün toplum genelinde yerleşebilmesi için, sadece çalışanların değil, tüm bireylerin İSG farkındalığı kazanması gerekmektedir (Dursun, 2016). Bu bağlamda, inşaat sektöründe ek güvenlik önlemlerinin uygulanması ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi gereklidir. Bu yaklaşım, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasına, daha güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına ve işçilerin sağlığının korunmasına katkıda bulunabilir (Ercan, 2010).

İncelenen literatür taramalarında İSG kültürü ve maliyet analizleri konularında çalışmalar olmasına rağmen iki değişkenin beraber ele alındığı çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu sebeple bu tez çalışmasında İzmir ilinde yirmi konut inşaatı projesinde güvenlik kültürü ve maliyet analizi incelemesi gerçekleştirilmiştir.

1.2. Amaç ve Önem

Tez çalışmasının amacı, İzmir ili sınırları içerisinde bina inşaatı projelerinin maliyet analizlerini gerçekleştirmek ve belirtilen projelerde görevli personellerin İSG kültürünün değerlendirilmesidir.

İnşaat sektörü, geniş bir üretim yöntemi ve kullanılan malzeme yelpazesine sahiptir. Bu sektörde farklı özelliklere sahip birçok iş gerçekleştirildiğinden dolayı çoğunlukla birden fazla işveren ve alt işveren çalışmaktadır. Bu durum, güvenlik önlemlerinin alınmasını zorlaştırabilir ve kazalara neden olabilir. Bu kazaların sık görülmesinin temel nedeninin yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması olduğu bilinmektedir. Güvenlik önlemlerinin alınmamasındaki en büyük etken ise işverenlerin bu önlemleri maliyet olarak görmesidir. Bu sebeple sektörde görevli teknik personellerin güvenlik kültürünün incelenmesi ve maliyet analizinin değerlendirilmesi sonucunda elde edilecek bulguların Uluslararası ve Ulusal literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırma Sorusu / Hipotezler

Personellerin güvenlik kültürü gelişimine katkı sağlayabileceği düşüncesiyle tez çalışmasının araştırma sorusu, konut inşaatı sektöründe görevli teknik personellerin güvenlik kültürü seviyesinin çeşitli değişkenlere göre dağılımı nasıldır? şeklindedir. Belirlenen araştırma sorusuna istinaden araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Yönetim Bağlılığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H2: Yönetim Bağlılığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H3: Yönetim Bağlılığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H4: Yönetim Bağlılığı faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H5: Yönetim Bağlılığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H6: Yönetim Bağlılığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H7: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H8: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H9: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H10: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H11: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H12: İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H13: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H14: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H15: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H16: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H17: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H18: Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H19: Kadercilik faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H20: Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H21: Kadercilik faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H22: Kadercilik faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H23: Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H24: Kadercilik faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H25: İSG Raporlama faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H26: İSG Raporlama faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H27: İSG Raporlama faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H28: İSG Raporlama faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H29: İSG Raporlama faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki vardır.

H30: İSG Raporlama faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki vardır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımlar

Tez çalışması 2022-2023 yılları arasında İzmir ilinde ulaşılabilen yirmi konut inşaatı projesinde görevli personellerin görüşleri ile sınırlıdır. Tez çalışmasında personellerin anket verilerini doğru anladığı ve doğru şekilde işaretlediği varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Güvenlik Kültürü: Tehlikelerin önceden fark edilerek analiz edilmesi ve gereken koruyucu ve önleyici önlemlerin tehlike ortaya çıkmadan önce alınabilmesi durumunu ifade eden bir kavramdır (Eraslan ve Cansaran, 2020).

İSG Maliyeti: İşletmelerde koruyucu önlem amacıyla İSG konularında gerekli olan materyal, ekipman vb. kapsamındaki maliyetlerdir (Akçay vd., 2018)

İş Sağlığı ve Güvenliği: Personellerin işyerindeki sağlıklarının korunması ve iş kazalarının önlenmesi amacıyla alınan tedbirlerin tümüdür (Özkılıç, 2005).

Risk: Belirli bir faaliyetin veya durumun olası zararlı sonuçları ile bu sonuçların olasılığı arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavramdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012).

Tehlike: Bir için, işlemin, durumun veya materyalin, insanın güvenliği ve sağlığına zarar verebilme potansiyeli (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. İSG Maliyeti

İSG alanındaki maliyet hesabı, bir işletmenin İSG önlemlerine yönelik harcamalarını ve bu önlemlerin olası faydalarını analiz etmek için yapılan bir hesaplama sürecidir (Akçay ve Giran, 2021). Bu hesaplama, işletmelerin İSG ile ilgili yatırımlarının getirilerini değerlendirmek, riskleri azaltmak ve çalışma ortamında daha güvenli bir atmosfer sağlamak amacıyla kullanılır (Tekin, 2014). İşletmelerde İSG alanındaki maliyet hesabına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. İSG önlemlerinin eksik veya yetersiz olduğu durumlarda, kazalar, yaralanmalar ve hastalıklar meydana gelebilir (Erkek, 2019). Bu durumlar, işletmeler için ciddi maliyetlere neden olur. Tedavi masrafları, tazminat ödemeleri, sigorta primleri ve işgücü kaybı gibi faktörler işletmelerin maliyetlerini artırır. Üretim sürecinde meydana gelen duruşlar, üretim kaybı ve verimlilik düşüşü de işletmelerin maliyetlerini etkileyen unsurlardır. Ayrıca, İSG mevzuatına uyulmaması durumunda hukuki yükümlülükler ortaya çıkabilir ve bu da ek maliyetlere sebep olur (Yüksekova, 2019). İşletmelerin İSG alanında eğitim ve danışmanlık hizmetlerine yatırım yapması gerektiği düşünüldüğünde, eğitim ve danışmanlık maliyetleri de işletmelerin maliyet hesabını etkileyen faktörler arasında yer alır (Akçay, 2021). İşletmelerin İSG konusunda gereken önlemleri alarak, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlaması, kazaların ve hastalıkların önlenmesi, verimlilik ve çalışan memnuniyetinin artması gibi faktörler işletmelere uzun vadede maliyet tasarrufu sağlayabilir.

2.2. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü, bireylerin ve kuruluşların İSG ile ilgili değerleri, inançları, normları, davranışları ve tutumlarını ifade eder. Güvenlik kültürü, insanların iş yerindeki tehlikeleri tanıma, riskleri değerlendirme, uygun önlemler alarak güvenli çalışma koşulları oluşturma ve diğer çalışanlara destek olma şeklinde kendini gösterir (Cooper, 1998). Bu kültür, organizasyonun veya toplumun güvenlikle ilgili politikalarını, süreçlerini ve

uygulamalarını da şekillendirir. Güvenlik kültürünün olumlu bir şekilde gelişmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasına, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasına ve iş yerindeki verimliliğin artmasına katkı sağlar (Shaikh vd., 2020). Bu kültürün oluşumu, yönetimin liderliği, çalışanların eğitimi ve farkındalığı, sürekli iyileştirme çabaları ve işyerinde güvenliği teşvik eden politikalar ve uygulamalar üzerine yapılan çalışmalarla desteklenmelidir (Sheehan vd., 2016). Güvenlik kültürü, sadece organizasyonun veya toplumun bir parçası olan bireyler arasında değil, aynı zamanda dış paydaşlarla olan ilişkilerde de önemlidir. İşverenler, çalışanlar, sendikalar, hükümet kurumları, sivil toplum örgütleri ve diğer ilgili taraflar arasındaki işbirliği ve iletişim, güvenlik kültürünün oluşmasını ve sürdürülmesini destekleyen faktörlerdir.

İSG alanında güvenlik kültürünün ölçülmesi için çeşitli kriterler ve ölçüm araçları kullanılmaktadır. Güvenlik kültürü, işyerlerinde güvenlikle ilgili tutum, davranış ve değerlerin bir bütün olarak kabul edilmesi ve benimsenmesini ifade eder. Bu kültürün ölçülmesi için belirli kriterler dikkate alınır (Önalın, 2020). Güvenlik liderliği, işverenin ve yöneticilerin güvenlik konusundaki tutumu ve sorumluluk bilinci önemli bir kriterdir. Çalışanların güvenlikle ilgili kararlara katılım düzeyi, eğitimlerine katılım, farkındalık düzeyi ve davranışları da değerlendirilen diğer kriterler arasında yer alır. İletişim ve geri bildirim mekanizmaları, risk algısı ve değerlendirme becerisi, sürekli iyileştirme çabaları, gözlem ve raporlama düzeyi gibi unsurlar da güvenlik kültürünün ölçümünde göz önünde bulundurulur (Kurözü, 2017). Bu kriterlere dayalı olarak anketler, ölçekler ve değerlendirme araçları kullanılarak güvenlik kültürü ölçümü gerçekleştirilir. Bu araçlar, çalışanların güvenlik kültürüne ilişkin algılarını ve davranışlarını değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır.

2.3. Önceki Çalışmalar

İnşaat işlerinde alınması gereken İSG önlemlerine ilişkin maliyet analizi detaylarının araştırıldığı bir çalışmada, geliştirilen yazılım üzerinden uygulama yapıldığı bildirilmiştir. Üç boyutlu modelleme imkanı sunan sistemin metrekare bazında İSG maliyeti hesapladığı rapor edilmiştir. Sonuç olarak İSG maliyetinin metrekarede 1,93 TL olduğu ve toplam maliyet içerisinde sadece %0,02'ye tekabül ettiği belirtilmiştir (Akçay ve Giran, 2021).

Adıyaman ilinde inşaat sektöründe görevli 100 personel ile güvenlik kültürü ve performansı arasındaki ilişkinin sorgulandığı bir tez çalışmasında, 25 ifadeden oluşan bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yönetimin İSG aktivetilerine katılımının güvenlik kültürüne olumlu etki ettiği belirtilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ise, katılımcıların demografik özellikleri ile güvenlik kültürü seviyesi arasında manidar ayrılık olmadığı rapor edilmiştir (Aruk, 2020).

İstanbul ilinde konut inşaatı projelerinde görevli 328 personel ile güvenlik kültürü ile İSGye karşı tutumlar arasındaki ilişkinin sorgulandığı bir tez çalışmasında, İskandinav Güvenlik İklimi Anketi-Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) kullanılarak bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların güvenlik kültürü ortalamasının daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Katılımcıların başka tanımlayıcı özellikleri ile güvenlik kültürü arasında bağlantı olmadığı rapor edilmiştir (Önalın, 2020).

Üst yapı projelerinin imalatı esnasında karşılaşılabilecek tehlikelerin olası tespiti, maliyeti ve zamanının hesaplanması amacıyla gerçekleştirilen tez çalışmasında, daha sözleşme aşamasında İSG planlama programı hazırlanabileceği bildirilmiştir. Oluşturulan programın projelerde gerçekleştirilecek faaliyetler, faaliyetlerin süresi, olası tehlikeler gibi bileşenler içermesi gerektiği rapor edilmiştir. Her projenin kendine has bir işleyişi olduğu dolayısı ile gerçekleştirilecek her çalışmanın bir sonraki çalışmaya sadece referans olabileceği belirtilmiştir (Erkek, 2019).

Örnek bir inşaat projesinde İSG maliyet hesabı gerçekleştirilmesini konu alan bir tez çalışmasında, alınacak önlemler sabit tutularak personel sayısı değişkeni artırılarak hesaplamaların yapıldığı bildirilmiştir. Araştırma sonucunda önlemler için İSG maliyetinin toplam maliyetin %3 ila 5 arasında değişkenliğe sahip olduğu rapor edilmiştir. Önlemler alınmaması durumunda idari para cezası maliyetinin ise toplam maliyetin %3 ila 6 arasında değişkenliğe sahip olabileceği belirtilmiştir (Yüksekova, 2019).

İşletmelerdeki çalışan güvenlik kültürü seviyesi belirlenmesi amacıyla Bayburt ilinde hazır beton işletmelerinde görevli 216 personel ile 41 ifadeden oluşan bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yaş ve mesleki tecrübe süresi değişkenlerinin artışı güvenlik kültürü seviyesini olumlu yönde etkilediği bildirilmiştir. Ayrıca iş kazası yaşamış personellerin güvenlik kültürüne dair olumsuz algıya kapıldığı ve belirtilen personellere özgü uygulamaların gerçekleştirilmesi gerektiği rapor edilmiştir (Durgut, 2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun konut inşaatlarında uygulanmasının güvenli kültürüne etkisinin incelendiği bir çalışmada, Ankara ilinde konut inşaati sektöründe çalışan 135 personel ile bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Edinilen bulgulara göre, katılımcıların %95'e yakını İSG eğitimlerinin faydalı olduğunu belirttiği rapor edilmiştir. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda personellerin yeterli düzeyde bilgilendirilmediği bildirilmiştir (Küçük, 2019).

İşletmelerde bilinçli farkındalığın güvenlik kültürüne etkisinin irdelendiği bir tez çalışmasında, inşaat içinde çalışan 136 personel ile 70 ifadeden oluşan bir anket araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel güvenlik kültürüne negatif yönde etki eden en büyük faktörün işyerindeki baskı olduğu bildirilmiştir. Bilinçli farkındalık ile güvenlik davranışları arasında pozitif ilişki olduğu rapor edilmiştir (Sur z , 2017).

İnşaat sektöründe görevli personellerin güvenlik kültürü düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Türkiye'de 4 farklı ilde 122 personel ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerine göre evli personellerin kaderci yaklaşıma daha yakın olduğu belirtilmiştir. Yönetici konumunda çalışan personellerin güvenlik kültürü konusunda daha olumlu yönde cevaplar verdiği rapor edilmiştir (Yıldız ve Yılmaz, 2017).

Konut yapım projelerinde İSG maliyetlerinin toplam maliyet içerisindeki yerinin incelendiği bir çalışmada, Ankara ilindeki konut inşaati projesi örnek veriler ile incelendiği belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, İSG kanuni gerekliliğin yerine getirilmesi için alınan önlemlerin metrekarede 4 ila 6 TL arasında olduğu rapor edilmiştir. İSG maliyeti içerisinde en yüksek değere sahip olan kalemin İSG uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edilmesi olduğu bildirilmiştir. Ancak herhalükarda İSG maliyetinin toplam maliyet içerisindeki oranının %0,71 ila %1 arasında değiştiği bildirilmiştir (Din, 2014).

Avustralya'da inşaat sektöründe faaliyet gösteren 25 küçük işletmede eğitimin çalışan farkındalığına etkisinin incelendiği bir çalışmada, 24 haftalık bir deneysel araştırma gerçekleştirilmiştir. Eğitim konusu olarak ilk yardım eğitimleri kullanılan çalışmada, çalışan farkındalığının arttığı bildirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, personellerin sağlık konusundaki yaklaşımlarının pozitif yönde arttığı rapor edilmiştir. Güvenlik kültürünün bileşenlerinden biri olan güvenlik eğitiminin, çalışanlar üzerine pozitif etkisi olduğu belirtilmiştir (Lingard, 2002).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Bu çalışma, tek grup son test modeli olarak tasarlanmıştır (Cook and Campbell, 1979). Tek grup son test modelinin kullanılması gereken durumlar, zaman ve maliyet kısıtlamaları nedeniyle diğer modellerin uygulanamadığı veya etkili bir müdahalenin acil olarak değerlendirilmesi gerektiği durumlardır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

3.2. Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir ilinde bulunan 20 seçilmiş konut inşaatında görevli personellerden oluşmaktadır. Örneklem seçimi için amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir, bu yöntem araştırma konusuyla doğrudan ilişkili olan bireylerin seçilmesini sağlar (Neuman, 2012). Eksik verilere sahip olan 7 personelin verileri dikkate alınmamış ve çalışma grubu 200 personelden oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Tez çalışmasında bina inşaatı projelerinin maliyet tespitinde literatür taramaları kullanılmıştır. Çalışanların İSG kültürü değerlendirilmesinde ise anket tekniği kullanılmıştır. İSG Kültürü Değerlendirilme Ölçeği (İSG-KDÖ) 5 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında katılımcıları tanımlayıcı özellikler, ikinci bölümünde katılımcıların görev aldıkları kurum ve çalışma bilgileri, üçüncü bölümünde katılımcıların aylık gelir ve vardiya sistemleri, dördüncü bölümünde görev aldıkları işyerindeki İSG sistemleri, beşinci bölümünde ise İSG kültürünü değerlendirmeye yönelik 57 adet ifade yer almaktadır. İSG kültürü değerlendirme bölümündeki 57 ifade 5'li likert ölçeğinde (1=Hiç Katılmıyorum – 5=Tamamen Katılıyorum) sunulmuştur. 10 personel ile gerçekleştirilen deneme uygulaması sonrasında ölçek ifadelerinde değişikliğe gidilerek ölçeğin son hali oluşturulmuştur. Anket verileri katılımcılar ile yüz yüze görüşme ile elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket Ek 1'de verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

200 personelin katıldığı tez çalışmasının anket bölümünün verileri Sosyal Bilimler için İstatistik Programı 24.0 (SPSS) ile analiz edilmiştir. Güvenilirlik analizi anket ifadelerinin iç tutarlılık ölçüsünü belirten cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Anketin geçerliliği ise faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinin analiz edileceği grubun seçilmesinde normallik ölçütü karşılanmıştır (Tabachnick and Fidell, 2019). Değişkenlerden iki alt grubu olanlar için bağımsız değişken t testi, ikiden fazla grubu olanlar içinse tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır (Hair vd., 2019). Anlamlı farklılığın etki büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen d ve eta-kare katsayıları hesaplanmıştır (Fritz vd., 2013). İSG kültürü tespitine etki eden faktörlerin tespiti için faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörler arası ilişkinin ölçümü içinse korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

İSG-KDÖ katılım sağlayan 200 personeli tanımlayıcı özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıları tanımlayıcı özellikler

Değişken	Gruplar	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	15-20 arası	0	0,0
	21-25 arası	5	2,5
	26-30 arası	21	10,5
	31-35 arası	30	15,0
	36-40 arası	28	14,0
	41-45 arası	26	13,0
	46-50 arası	28	14,0
	51-55 arası	31	15,5
	56-60 arası	7	3,5
	60 üzeri	24	12,0
	Toplam	200	100
Cinsiyet	Kadın	157	78,5
	Erkek	43	21,5
	Toplam	200	100
Medeni Durum	Evli	139	69,5
	Bekâr	42	21,0
	Boşanmış/Eşi vefat etmiş	19	9,5
	Toplam	200	100
Eğitim Durumu	İlkokul/İlköğretim	63	31,5
	Lise	86	43,0
	Ön Lisans	8	4,0
	Lisans	32	16,0
	Lisansüstü	6	3,0
	Yok	5	2,5
	Toplam	200	100

Tablo 1'e göre, katılımcıların %78,5'i kadın, %21,5'i erkektir. Katılımcıların %69,5'i evli, %21'i bekar ve %9,5'i boşanmış/eşi vefat etmiştir. Yaş değişkeni incelendiğinde en fazla yüzdeye sahip ilk iki yaş aralığı, %15,5 ile 51-55 yaş arası ve %15 ile 31-35 yaş arasıdır.

Katılımcıların eğitim durumunda ise en yüksek orana sahip ilk iki grup %43 ile lise ve %31,5 ile ilkokul/ilköğretim mezuniyetidir.

İSG-KDÖ katılım sağlayan 200 personelin kurum ve çalışma bilgileri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Kurum ve çalışma bilgilerinin frekans ve yüzdeleri

Değişken	Gruplar	N	%
Görev Yapılan Kurum	Özel	181	90,5
	Kamu	16	8,0
	Öğrenci/Stajyer	3	1,5
	Toplam	200	100
Görev Yapılan Kurumdaki Çalışan Sayısı	1-9 arası	9	4,5
	10-49 arası	15	7,5
	50-249 arası	145	72,5
	250-499 arası	20	10,0
	500-999 arası	6	3,0
	1000 ve daha fazla	5	2,5
	Toplam	200	100
Toplam Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	8	4,0
	2-4 yıl arası	8	4,0
	5-9 yıl arası	40	20,0
	10-14 yıl arası	52	26,0
	15-19 yıl arası	70	35,0
	20 yıl ve üstü	22	11,0
	Toplam	200	100
Aynı Görevde Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	38	19,0
	2-4 yıl arası	59	29,5
	5-9 yıl arası	69	34,5
	10-14 yıl arası	29	14,5
	15-19 yıl arası	4	2,0
	20 yıl ve üstü	1	0,5
	Toplam	200	100

Tablo 2'ye göre, katılımcıların %90,5'i özel, %8'i kamu kurumunda çalışmaktadır. Görev yaptıkları kurumdaki çalışan sayısı değişkeni incelendiğinde en yüksek orana sahip ilk iki grup, %72,5 ile 50-249 arası çalışan ve %10 ile 250-499 arası çalışandır. Toplam çalışma süresine bakıldığında katılımcıların %35'i 15-19 yıl arasında, %26'sı 10-14 yıl arasında, %20'si 5-9 yıl arasında, %11'i 20 yıl üzeri ve % 8'i 4 yıldan az mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %34,5'i 5-9 yıl arasında, %29,5'i 2-4 yıl arasında, %19'u 1 yıldan az,

%14,5'i 10-14 yıl arasında ve %2,5'i 15 yıl üzerinde aynı görevde çalışmaya devam etmektedir.

İSG-KDÖ katılım sağlayan 200 personelin aylık gelir ve vardiya sistemi bilgileri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Aylık gelir ve vardiya sistemi bilgilerinin frekans ve yüzdeleri

Değişken	Gruplar	N	%
Aylık Gelir	1000 TL ve altı	0	0
	2000-3000 TL arası	0	0
	3000-4000 TL arası	0	0
	4000-5000 TL arası	2	1,0
	5000-6000 TL arası	10	5,0
	6000-7000 TL arası	5	2,5
	7000-8000 TL arası	2	1,0
	8000 TL ve üzeri	181	90,5
	Toplam	200	100
Vardiya Sistemi	Hafta içi tam zamanlı çalışıyorum	39	19,5
	Haftanın altı günü tam zamanlı çalışıyorum	143	71,5
	Sürekli hafta içi 12 saat çalışıyorum	2	1,0
	Sürekli hafta sonları 12 saat çalışıyorum	1	0,5
	12 saat gündüz çalışıyorum	0	0
	12 saat gece çalışıyorum	1	0,5
	Dönüşümlü 8 saat çalışıyorum	0	0
	Dönüşümlü 12 saat çalışıyorum	0	0
	Haftanın altı günü yarı zamanlı çalışıyorum	0	0
	Düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmamaktayım. Çalışma saatlerim değişkenlik göstermektedir	7	3,5
	Diğer	7	3,5
Toplam	200	100	

Tablo 3'e göre, katılımcıların %90,5'i 8000 TL üzerinde aylık gelire sahiptir. Katılımcıların %71,5'i haftanın altı günü, %19,5'i ise haftanın beş günü tam zamanlı çalışmaktadır.

4.2. İşyeri İş Güvenliği Sistemine İlişkin Bulgular

İSG-KDÖ katılım sağlayan 200 personelin görev aldığı işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği sistemine ilişkin bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

İş güvenliği sistemine ilişkin bilgilerin frekans ve yüzdeleri

Değişken	Gruplar	N	%
İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu diğer birimlerden ayrı bir birim var mı?	Evet	149	74,5
	Hayır	32	16,0
	Bilmiyorum	19	9,5
İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuş mu?	Evet	165	82,5
	Hayır	21	10,5
	Bilmiyorum	14	7,0
İş yerinizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanı var mı?	Evet, Sürekli	27	13,5
	Evet, Kısmi	161	80,5
	Hayır	6	3,0
İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?	Bilmiyorum	6	3,0
	Evet	193	96,5
	Hayır	7	3,5
İSG eğitiminin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	183	91,5
	Hayır	6	3,0
	Fikrim yok	11	5,5
İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri yapılıyor mu?	Evet	187	93,5
	Hayır	6	3,0
	Fikrim yok	7	3,5
İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini faydalı buluyor musunuz?	Evet	195	97,5
	Hayır	2	1,0
	Fikrim yok	3	1,5
İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini yeterli buluyor musunuz?	Evet	179	89,5
	Hayır	18	9,0
	Fikrim yok	3	1,5
İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini kimler yapıyor?	Yönetici ve Görevliler	162	81,0
	Devlet Yetkilileri	14	7,0
	Bilmiyorum	24	12,0
Çalışma hayatında iş kazası yaşadınız mı?	Evet	79	39,5
	Hayır	121	60,5
Bu işyerinde ramak kala olay yaşadınız mı?	Evet	60	30,0
	Hayır	140	70,0
Çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirildiniz mi?	Evet	70	35,0
	Hayır	130	65,0
Mesleki eğitim aldınız mı?	Evet	169	84,5
	Hayır	31	15,5

Tablo 4'e göre, katılımcıların %74,5'i ayrı bir İSG birimi olduğunu belirtmekte iken %16'sı ayrı bir İSG birimi olmadığını beyan etmiştir. Katılımcıların %82,5'i İSG kurulu oluşturulduğunu bildirirken %10,5'i İSG kurulu oluşturulmadığını bildirmiştir. Katılımcıların %80,5'i kısmi zamanlı görev yapan İSG uzmanı olduğunu, %13,5'i tam zamanlı görev yapan İSG uzmanı olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların %3'ü ise İSG uzmanı olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %96,5'i İSG eğitimi aldığını bildirirken %91,5'i eğitimlerin faydalı olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların %93,5'i işyerinde İSG denetimlerinin gerçekleştirildiğini bildirirken %97,5'i bu denetimlerin faydalı, %89,5'i yeterli olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların %39,5'i iş kazası yaşadığını, %30'u ise ramak kala olay yaşadığını bildirmiştir. Katılımcıların %65'i çalışmaktan kaçınma hakkında bilgilendirilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %84,5'i mesleki eğitime tabi tutulduğunu bildirmiştir.

4.3. Anket Sorularına İlişkin Bulgular

Tez çalışması kapsamında geliştirilen ölçeğin pilot uygulaması, 60 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Literatürde pilot çalışmalar için önerilen örneklem büyüklüğü konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Şeker ve Gençdoğan (2014), pilot çalışmalar için hedef kitleyi temsil eden 30-50 katılımcının yeterli olduğunu öne sürmüşlerdir. Açımlayıcı Faktör Analizi'ne (AFA) geçilmeden önce, örneklem büyüklüğünün analiz için yeterliliğini belirlemek amacıyla KMO ve Bartlett's testi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü	0,785
Yaklaşık Ki-Kare	3590,882
Bartlett'in Küresellik Testi	1596
Serbestlik Derecesi	1596
Anlamlılık Değeri	0,000

Tablo 5'e göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,60'dan büyük olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ispatlamaktadır (Hair vd., 2019).

Anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması ise analiz için yeterli olduğunu bildirmektedir. AFA sonucunda Güvenlik Performansı Ölçeği 5 faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

İSG-KDÖ faktörlerine ait veriler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

İSG Kültürü değerlendirme ölçeği faktörlerine ait veriler

Kodu	İfadeler	Faktör	α	Özdeğer	Varyans (%)
F-1	13	Yönetim Bağlılığı	0,760	10,442	36,319
F-2	12	İSG Eğitimi ve İletişim	0,745	2,732	8,794
F-3	15	Çalışan Katılımı ve Farkındalığı	0,755	1,966	6,450
F-4	6	Kadercilik	0,666	1,824	6,200
F-5	11	İSG Raporlama	0,692	1,791	6,143

Tablo 6'ya göre, tüm faktörlerin güvenilirlik düzeyleri oldukça güvenilir seviyededir. Faktörlerin varyans açıklama oranlarına bakıldığında, birinci faktörün %36,319, ikinci faktörün %8,794, üçüncü faktörün %6,450, dördüncü faktörün %6,200 ve beşinci faktörün %6,143 olduğu görülmektedir. Beş faktörün toplam varyans açıklama oranı %63,906 olup ölçme araçlarının açıklanması için yeterli düzeydedir (Costello and Osborne, 2005).

200 çalışan tarafından cevaplandırılan ve 57 ifadeden oluşan anket ortalamasının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, 0,871 olarak bulunmuştur (Taber, 2017). Bu değer güvenilir olarak kabul edilen düzeydedir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda anket verilerinin dağılımının normal olduğu bulunmuş ve parametrik test grubunda yer alan analiz türleri tercih edilmiştir.

4.3.1. Yönetim Bağlılığı Faktörüne ait Bulgular

Yönetim bağlılığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki Bağımsız Değişken t Testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Yönetim bağlılığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu

Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd	S.E.Mean	t	p	d
Kadın	157	3,27	0,43	0,43	3,063	0,004*	0,61
Erkek	43	3,73	0,97	0,97			

Tablo 7'ye göre, yönetim bağlılığı faktörü cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkek personeller lehine manidar farklılık mevcuttur ($t= 3,063$, $p<0,05$). Etki büyüklüğü katsayısına göre, cinsiyet değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi orta seviyededir.

Yönetim bağlılığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Yönetim bağlılığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
21-25 yaş	5	4,04	0,67	0,30	3,524	0,001*	0,12	3 > 7
26-30 yaş	21	3,39	0,84	0,18				
31-35 yaş	30	3,75	0,89	0,16				
36-40 yaş	28	3,35	0,54	0,10				
41-45 yaş	26	3,22	0,48	0,09				
46-50 yaş	28	3,18	0,44	0,08				
51-55 yaş	31	3,15	0,33	0,06				
56-60 yaş	7	3,52	0,59	0,22				
60 yaş üzeri	24	3,34	0,36	0,07				

1=21-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41-45 yaş, 6=46-50 yaş, 7=51-55 yaş, 8=56-60 yaş, 9=60 yaş üzeri

Tablo 8'e göre, yönetim bağlılığı faktörü ile yaş değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(8,191)} = 3,524$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 31-35 yaş ile 51-55 yaş arasında 31-35 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre yaş değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi orta seviyededir.

Yönetim bağlılığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo 9

Yönetim bağlılığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
Evli	139	3,29	0,54	0,04				
Bekâr	42	3,61	0,82	0,12	4,578	0,011*	0,04	Evli> Bekâr
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	19	3,38	0,51	0,11				

Tablo 9’a göre, yönetim bağlılığı faktörü ile medeni durum değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(2,197)} = 4,578$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda manidar farklılığın evli ve bekar personeller arasında evli personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre medeni durum değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi küçük seviyededir.

Yönetim bağlılığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 10’da belirtilmiştir.r.

Tablo 10

Yönetim bağlılığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
İlkokul/İlköğretim	63	3,22	0,35	0,04				
Lise	86	3,21	0,35	0,03				
Ön Lisans	8	3,89	0,83	0,29	8,489	0,000*	0,17	1> 5
Lisans	32	3,80	1,10	0,19				
Lisansüstü	6	3,66	0,62	0,25				
Yok	5	3,95	0,38	0,17				

1=İlkokul/İlköğretim, 2=Lise, 3=Ön Lisans, 4=Lisans, 5=Lisansüstü, 6=Yok

Tablo 10'a göre, yönetim bağıllığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 8,489$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın ilköğretim mezunu personeller ve lisansüstü mezunu personeller arasında farklılığın ilköğretim mezunu personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre eğitim durumu değişkeninin yönetime bağıllık faktörüne etkisi büyük seviyededir.

Yönetim bağıllığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 11'de belirtilmiştir.

Tablo 11

Yönetim bağıllığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
1 yıl ve altı	8	4,10	0,58	0,20				
2-4 yıl	8	3,52	0,75	0,26				
5-9 yıl	40	3,54	0,79	0,12	5,204	0,000*	0,11	6> 5
10-14 yıl	52	3,33	0,65	0,09				
15-19 yıl	70	3,16	0,40	0,04				
20 yıl ve üstü	22	3,48	0,42	0,08				

1=1 yıl ve altı, 2=2-4 yıl, 3=5-9 yıl, 4=10-14 yıl, 5=15-19 yıl, 6=20 yıl ve üstü

Tablo 11'e göre, yönetim bağıllığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 5,204$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 20 yıl ve üstü grubu ile 15-19 yıl grubu arasında 20 yıl ve üstü grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre toplam çalışma süresi değişkeninin yönetime bağıllık faktörüne etkisi orta seviyededir.

Yönetim bağıllığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Yönetim bağlılığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
4000-5000 TL	2	3,84	0,43	0,30				
5000-6000 TL	10	3,83	0,80	0,25				
6000-7000 TL	5	3,73	0,77	0,34	2,368	0,050*	0,04	2> 5
7000-8000 TL	2	3,46	0,76	0,53				
8000 TL ve üzeri	181	3,32	0,59	0,04				

1=4000-5000 TL, 2=5000-6000 TL, 3=6000-7000 TL, 4=7000-8000 TL, 5=8000 TL ve üzeri

Tablo 12'ye göre, yönetim bağlılığı faktörü ile aylık gelir değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 2,368, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 5000-6000 TL grubu ile 8000 TL ve üzeri grubu arasında 5000-6000 TL grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre aylık gelir değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi küçük seviyededir.

4.3.2. İSG Eğitimi ve İletişim Faktörüne ait Bulgular

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki Bağımsız Değişken t Testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu

Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd	S.E.Mean	t	p	d
Kadın	157	3,09	0,55	0,04	4,371	0,000*	0,86
Erkek	43	3,77	0,97	0,14			

Tablo 13'e göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkek personeller lehine manidar farklılık mevcuttur ($t = 4,371, p < 0,05$).

Etki büyüklüğü katsayısına göre, cinsiyet değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi büyük seviyededir.

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
21-25 yaş	5	4,13	0,78	0,35				
26-30 yaş	21	3,33	1,02	0,22				
31-35 yaş	30	3,63	0,96	0,17				
36-40 yaş	28	3,28	0,65	0,12				
41-45 yaş	26	2,94	0,59	0,11	3,424	0,001*	0,12	3 > 5
46-50 yaş	28	3,17	0,41	0,07				
51-55 yaş	31	3,06	0,45	0,08				
56-60 yaş	7	3,23	0,51	0,19				
60 yaş üzeri	24	3,07	0,55	0,11				

1=21-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41-45 yaş, 6=46-50 yaş, 7=51-55 yaş, 8=56-60 yaş, 9=60 yaş üzeri

Tablo 14’e göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile yaş değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(8,191)} = 3,424, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 31-35 yaş ile 41-45 yaş arasında 31-35 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre yaş değişkeninin İSG eğitimi ve iletişim faktörüne etkisi orta seviyededir.

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
Evli	139	3,18	0,61	0,05				
Bekâr	42	3,49	0,96	0,14	3,317	0,038*	0,03	Evli> Bekâr
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	19	3,13	0,70	0,16				

Tablo 15'e göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile medeni durum değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(2,197)} = 3,317, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın evli ve bekar personeller arasında evli personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre medeni durum değişkeninin İSG eğitimi ve iletişim faktörüne etkisi küçük seviyededir.

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 16'da belirtilmiştir.

Tablo 16

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
İlkokul/İlköğretim	63	3,03	0,46	0,05				
Lise	86	2,98	0,39	0,04				
Ön Lisans	8	4,03	0,70	0,25	18,535	0,000*	0,32	3,4,5>1,2
Lisans	32	3,94	1,09	0,19				
Lisansüstü	6	3,97	0,54	0,22				
Yok	5	3,66	0,35	0,16				

1=İlkokul/İlköğretim, 2=Lise, 3=Ön Lisans, 4=Lisans, 5=Lisansüstü, 6=Yok

Tablo 16'ya göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile eğitim durumu değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 18,535, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu grupları ile ilkokul/ilköğretim ve lise mezunu grupları arasında ön lisans, lisans ve

lisansüstü mezunu grupları lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre eğitim durumu değişkeninin İSG eğitimi ve iletişim faktörüne etkisi büyük seviyededir.

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 17’de belirtilmiştir.

Tablo 17

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
1 yıl ve altı	8	4,10	0,76	0,27				
2-4 yıl	8	3,53	0,70	0,24				
5-9 yıl	40	3,44	0,94	0,15	4,371	0,001*	0,10	1 > 2
10-14 yıl	52	3,11	0,72	0,10				
15-19 yıl	70	3,10	0,48	0,05				
20 yıl ve üstü	22	3,20	0,58	0,12				

1=1 yıl ve altı, 2=2-4 yıl, 3=5-9 yıl, 4=10-14 yıl, 5=15-19 yıl, 6=20 yıl ve üstü

Tablo 17’ye göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 4,371, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 1 yıl ve altı grubu ile 2-4 yıl grubu arasında 1 yıl ve altı lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre toplam çalışma süresi değişkeninin İSG eğitimi ve iletişim faktörüne etkisi orta seviyededir.

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
4000-5000 TL	2	4,25	0,47	0,33				
5000-6000 TL	10	3,82	0,68	0,21				
6000-7000 TL	5	3,66	1,00	0,44	4,213	0,003*	0,07	1,2 > 5
7000-8000 TL	2	4,00	1,41	1,00				
8000 TL ve üzeri	181	3,17	0,68	0,05				

1=4000-5000 TL, 2=5000-6000 TL, 3=6000-7000 TL, 4=7000-8000 TL, 5=8000 TL ve üzeri

Tablo 18'e göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile aylık gelir değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(4,195)} = 4,213$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 4000-5000 TL grubu ve 5000-6000 TL grubu ile 8000 TL ve üzeri grubu arasında 4000-5000 TL ve 5000-6000 TL grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre aylık gelir değişkeninin İSG eğitimi ve iletişim faktörüne etkisi orta seviyededir.

4.3.3. Çalışan Katılımı ve Farkındalığı Faktörüne ait Bulgular

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki Bağımsız Değişken t Testi sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu

Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd	S.E.Mean	t	p	d
Kadın	157	3,17	0,51	0,04	5,645	0,000*	1,08
Erkek	43	3,90	0,80	0,12			

Tablo 18'e göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkek personeller lehine manidar farklılık mevcuttur ($t = 5,645$, $p < 0,05$).

Etki büyüklüğü katsayısına göre, cinsiyet değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi çok büyük seviyededir.

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 20’de belirtilmiştir.

Tablo 20

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
21-25 yaş	5	3,88	0,73	0,33				
26-30 yaş	21	3,42	0,94	0,20				
31-35 yaş	30	3,77	0,81	0,14				
36-40 yaş	28	3,33	0,63	0,11				
41-45 yaş	26	3,25	0,60	0,11	3,505	0,001*	0,12	3 > 6,7,9
46-50 yaş	28	3,15	0,35	0,06				
51-55 yaş	31	3,11	0,37	0,06				
56-60 yaş	7	3,20	0,72	0,27				
60 yaş üzeri	24	3,15	0,48	0,09				

1=21-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41-45 yaş, 6=46-50 yaş, 7=51-55 yaş, 8=56-60 yaş, 9=60 yaş üzeri

Tablo 20’ye göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile yaş değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(8,191)} = 3,505$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 31-35 yaş ile 46-50 yaş, 51-55 yaş ve 60 yaş üzeri grupları arasında 31-35 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre yaş değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi orta seviyededir.

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 21’de belirtilmiştir.

Tablo 21

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
Evli	139	3,23	0,57	0,04				
Bekâr	42	3,63	0,87	0,13	6,124	0,003*	0,05	Bekâr> Evli
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	19	3,32	0,46	0,10				

Tablo 21'e göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile medeni durum değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(2,197)} = 6,124$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın evli ve bekar personeller arasında bekar personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre medeni durum değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi küçük seviyededir.

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 22'de belirtilmiştir.

Tablo 22

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
İlkokul/İlköğretim	63	3,06	0,37	0,04				
Lise	86	3,08	0,35	0,03				
Ön Lisans	8	3,97	0,55	0,19	27,487	0,000*	0,41	3,4,5>1,2
Lisans	32	4,06	0,92	0,16				
Lisansüstü	6	4,10	0,46	0,18				
Yok	5	3,98	0,54	0,24				

1=İlkokul/İlköğretim, 2=Lise, 3=Ön Lisans, 4=Lisans, 5=Lisansüstü, 6=Yok

Tablo 22'ye göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 27,487$, $p < 0,05$].

Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu grupları ile ilkokul/ilköğretim ve lise mezunu grupları arasında ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu grupları lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre eğitim durumu değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi büyük seviyededir.

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
1 yıl ve altı	8	3,87	0,64	0,22				
2-4 yıl	8	3,56	0,70	0,25				
5-9 yıl	40	3,59	0,84	0,13	4,798	0,000*	0,11	3> 5
10-14 yıl	52	3,33	0,67	0,09				
15-19 yıl	70	3,09	0,41	0,04				
20 yıl ve üstü	22	3,28	0,60	0,12				

1=1 yıl ve altı, 2=2-4 yıl, 3=5-9 yıl, 4=10-14 yıl, 5=15-19 yıl, 6=20 yıl ve üstü

Tablo 23'e göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 4,798$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 5-9 yıl grubu ile 15-19 yıl grubu arasında 5-9 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre toplam çalışma süresi değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi orta seviyededir.

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 24'te belirtilmiştir.

Tablo 24

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
4000-5000 TL	2	4,10	0,42	0,30				
5000-6000 TL	10	3,98	0,54	0,17				
6000-7000 TL	5	3,86	0,68	0,30	4,784	0,001*	0,08	2,3> 5
7000-8000 TL	2	3,56	1,46	1,03				
8000 TL ve üzeri	181	3,26	0,63	0,63				

1=4000-5000 TL, 2=5000-6000 TL, 3=6000-7000 TL, 4=7000-8000 TL, 5=8000 TL ve üzeri

Tablo 24'e göre, Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile aylık gelir değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(4,195)} = 4,784$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 5000-6000 TL grubu ve 6000-7000 TL grubu ile 8000 TL ve üzeri grubu arasında 5000-6000 TL ve 6000-7000 TL grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre aylık gelir değişkeninin Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörüne etkisi orta seviyededir.

4.3.4. Kadercilik Faktörüne ait Bulgular

Kadercilik faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki Bağımsız Değişken t Testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25

Kadercilik faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu

Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd	S.E.Mean	t	p	d
Kadın	157	2,86	0,70	0,05			
Erkek	43	1,56	0,61	0,09	10,956	0,000*	1,98

Tablo 25'e göre, Kadercilik faktörü cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, kadın personeller lehine manidar farklılık mevcuttur ($t= 10,956$, $p<0,05$). Etki büyüklüğü katsayısına göre, cinsiyet değişkeninin Kadercilik faktörüne etkisi çok büyük seviyededir.

Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
21-25 yaş	5	1,83	0,80	0,36				
26-30 yaş	21	2,18	0,82	0,18				
31-35 yaş	30	1,93	1,06	0,19				
36-40 yaş	28	2,70	0,87	0,16				
41-45 yaş	26	2,61	0,67	0,13	6,076	0,000*	0,20	6,7> 2,3
46-50 yaş	28	3,00	0,70	0,13				
51-55 yaş	31	3,04	0,56	0,10				
56-60 yaş	7	2,64	0,70	0,26				
60 yaş üzeri	24	2,65	0,76	0,15				

1=21-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41-45 yaş, 6=46-50 yaş, 7=51-55 yaş, 8=56-60 yaş, 9=60 yaş üzeri

Tablo 26'ya göre, Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(8,191)} = 6,076$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 46-50 yaş ve 51-55 yaş ile 26-30 yaş ve 31-35 yaş arasında 46-50 yaş ve 51-55 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre yaş değişkeninin yönetime bağlılık faktörüne etkisi büyük seviyededir.

Kadercilik faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27

Kadercilik faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
Evli	139	2,74	0,80	0,06				
Bekâr	42	2,13	0,98	0,15	8,772	0,000*	0,08	Evli> Bekâr
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	19	2,44	0,76	0,17				

Tablo 27'ye göre, Kadercilik faktörü ile medeni durum değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(2,197)} = 8,772, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın evli ve bekar personeller arasında evli personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre medeni durum değişkeninin Kadercilik faktörüne etkisi orta seviyededir.

Kadercilik faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28

Kadercilik faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
İlkokul/İlköğretim	63	2,97	0,55	0,06				
Lise	86	2,94	0,65	0,07				
Ön Lisans	8	1,58	0,66	0,23	45,793	0,000*	0,54	1,2> 3,4
Lisans	32	1,38	0,52	0,09				
Lisansüstü	6	1,69	0,78	0,30				
Yok	5	1,90	0,25	0,11				

1=İlkokul/İlköğretim, 2=Lise, 3=Ön Lisans, 4=Lisans, 5=Lisansüstü, 6=Yok

Tablo 28'e göre, Kadercilik faktörü ile eğitim durumu değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 45,793, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın ilköğretim ve lise mezunu personeller ile lisans ve lisansüstü mezunu personeller arasında farklılığın ilköğretim ve lise mezunu

personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre eğitim durumu değişkeninin Kadercilik faktörüne etkisi büyük seviyededir.

Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29

Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
1 yıl ve altı	8	1,47	0,62	0,21				
2-4 yıl	8	2,08	0,52	0,18				
5-9 yıl	40	2,17	0,99	0,15	8,133	0,000*	0,17	5> 1,2,3
10-14 yıl	52	2,76	0,84	0,11				
15-19 yıl	70	2,88	0,70	0,08				
20 yıl ve üstü	22	2,56	0,73	0,15				

1=1 yıl ve altı, 2=2-4 yıl, 3=5-9 yıl, 4=10-14 yıl, 5=15-19 yıl, 6=20 yıl ve üstü

Tablo 29’a göre, Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 8,133$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 15-19 yıl grubu ile 1 yıl ve altı, 2-4 yıl ve 5-9 yıl grupları arasında 15-19 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre toplam çalışma süresi değişkeninin Kadercilik faktörüne etkisi büyük seviyededir.

Kadercilik faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30

Kadercilik faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
4000-5000 TL	2	1,75	1,06	0,75				
5000-6000 TL	10	1,80	0,29	0,09				
6000-7000 TL	5	1,73	0,69	0,31	4,441	0,002*	0,08	5 > 2,3
7000-8000 TL	2	2,25	0,82	0,58				
8000 TL ve üzeri	181	2,66	0,86	0,06				

1=4000-5000 TL, 2=5000-6000 TL, 3=6000-7000 TL, 4=7000-8000 TL, 5=8000 TL ve üzeri

Tablo 30'a göre, Kadercilik faktörü ile aylık gelir değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 4,441, p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 8000 TL ve üzeri grubu ile 5000-6000 TL ve 6000-7000 TL grubu arasında 8000 TL ve üzeri grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre aylık gelir değişkeninin Kadercilik faktörüne etkisi orta seviyededir.

4.3.5. İSG Raporlama Faktörüne ait Bulgular

İSG Raporlama faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki Bağımsız Değişken t Testi sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31

İSG Raporlama faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız t-testi sonucu

Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd	S.E.Mean	t	p	d
Kadın	157	3,08	0,53	0,04	3,609	0,001*	0,71
Erkek	43	3,64	0,98	0,15			

Tablo 31'e göre, İSG Raporlama faktörü cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkek personeller lehine manidar farklılık mevcuttur ($t= 3,609$, $p<0,05$). Etki büyüklüğü katsayısına göre, cinsiyet değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi orta seviyededir.

İSG Raporlama faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32

İSG Raporlama faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
21-25 yaş	5	4,00	0,71	0,31				
26-30 yaş	21	3,25	0,92	0,20				
31-35 yaş	30	3,46	0,95	0,17				
36-40 yaş	28	3,35	0,67	0,12				
41-45 yaş	26	3,17	0,56	0,10	2,660	0,009*	0,10	1 > 7,8,9
46-50 yaş	28	3,02	0,60	0,11				
51-55 yaş	31	2,98	0,38	0,07				
56-60 yaş	7	3,32	0,58	0,22				
60 yaş üzeri	24	2,96	0,45	0,09				

1=21-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41-45 yaş, 6=46-50 yaş, 7=51-55 yaş, 8=56-60 yaş, 9=60 yaş üzeri

Tablo 32'ye göre, İSG Raporlama faktörü ile yaş değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(8,191)} = 2,660$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 21-25 yaş ile 51-55 yaş, 56-60 yaş ve 60 yaş üzeri grupları arasında 21-25 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre yaş değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi orta seviyededir.

İSG Raporlama faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 33'te belirtilmiştir.

Tablo 33

İSG Raporlama faktörü ile medeni durum değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
Evli	139	3,12	0,59	0,05				
Bekâr	42	3,51	0,90	0,13	5,426	0,005*	0,05	Bekâr> Evli
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	19	3,12	0,70	0,16				

Tablo 33'e göre, İSG Raporlama faktörü ile medeni durum değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(2,197)} = 5,426$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın evli ve bekar personeller arasında bekar personeller lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre medeni durum değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi küçük seviyededir.

İSG Raporlama faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 34'te belirtilmiştir.

Tablo 34

İSG Raporlama faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
İlkokul/İlköğretim	63	2,94	0,38	0,04				
Lise	86	3,04	0,42	0,04				
Ön Lisans	8	3,68	1,14	0,40	13,661	0,000*	0,26	4> 1,2
Lisans	32	3,89	1,04	0,18				
Lisansüstü	6	3,36	0,79	0,32				
Yok	5	3,80	0,31	0,13				

1=İlkokul/İlköğretim, 2=Lise, 3=Ön Lisans, 4=Lisans, 5=Lisansüstü, 6=Yok

Tablo 34'e göre, İSG Raporlama faktörü ile eğitim durumu değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 13,661$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın lisans mezunu personeller ile ilkokul/ilköğretim ve lise mezunu personeller arasında farklılığın lisans mezunu personeller

lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre eğitim durumu değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi büyük seviyededir.

İSG Raporlama faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 35'te belirtilmiştir.

Tablo 35

İSG Raporlama faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
1 yıl ve altı	8	4,28	0,67	0,24				
2-4 yıl	8	3,45	0,71	0,25				
5-9 yıl	40	3,40	0,86	0,13	6,593	0,000*	0,14	1 > 4,5,6
10-14 yıl	52	3,10	0,70	0,09				
15-19 yıl	70	3,04	0,49	0,05				
20 yıl ve üstü	22	3,11	0,45	0,09				

1=1 yıl ve altı, 2=2-4 yıl, 3=5-9 yıl, 4=10-14 yıl, 5=15-19 yıl, 6=20 yıl ve üstü

Tablo 35'e göre, İSG Raporlama faktörü ile toplam çalışma süresi değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 6,593$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 1 yıl ve altı grubu ile 10-14 yıl, 15-19 yıl ve 20 yıl ve üstü grupları arasında 1 yıl ve altı grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre toplam çalışma süresi değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi orta seviyededir.

İSG Raporlama faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonuçları Tablo 36'da belirtilmiştir.

Tablo 36

İSG Raporlama faktörü ile aylık gelir değişkeni arasındaki ANOVA sonucu

Gruplar	N	\bar{X}	Sd	S.E.	F	p	η^2	Fark
4000-5000 TL	2	3,68	0,32	0,22				
5000-6000 TL	10	3,82	0,62	0,19				
6000-7000 TL	5	3,69	0,74	0,33	3,459	0,009*	0,06	2 > 5
7000-8000 TL	2	3,59	1,34	0,95				
8000 TL ve üzeri	181	3,14	0,67	0,05				

1=4000-5000 TL, 2=5000-6000 TL, 3=6000-7000 TL, 4=7000-8000 TL, 5=8000 TL ve üzeri

Tablo 36'ya göre, İSG Raporlama faktörü ile aylık gelir değişkeni grupları arasında manidar farklılık mevcuttur [$F_{(5,194)} = 3,459$, $p < 0,05$]. Gerçekleştirilen çoklu karşılaştırma testleri sonucunda anlamlı farklılığın 5000-6000 TL grubu ile 8000 TL ve üzeri grubu lehine olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü analizi sonucunda göre aylık gelir değişkeninin İSG Raporlama faktörüne etkisi küçük seviyededir.

4.4. Anket Sorularına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi

İSG-KDÖ faktörleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 37'de belirtilmiştir.

Tablo 37

İSG kültürü değerlendirme ölçeği faktörleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Faktörler		Yönetim Bağlılığı	İSG Eğitimi ve İletişim	Çalışan Katılımı ve Farkındalığı	Kadercilik	İSG Raporlama
Yönetim Bağlılığı	r	1	0,704	0,635	- 0,335	0,581
	p	-	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
İSG Eğitimi ve İletişim	r		1	0,718	- 0,426	0,643
	p		-	0,000**	0,000**	0,000**
Çalışan Katılımı ve Farkındalığı	r			1	- 0,567	0,628
	p			-	0,000**	0,000**
Kadercilik	r				1	- 0,465
	p				-	0,000**
İSG Raporlama	r					1
	p					-

r=Pearson Korelasyon katsayısı (2-yönlü), p=Anlamlılık değeri, **=p<0,01

Tablo 37'ye göre, İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü arasında yüksek büyüklükte ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur [$r_{(200)}= 0,718$, $p < 0,01$].

Yönetim bağlılığı faktörü ile İSG eğitimi ve iletişim faktörü arasında orta büyüklükte ve artı yönde bağ belirlenmiştir [$r_{(200)}= 0,704$, $p < 0,01$].

Yönetim bağlılığı faktörü ile çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü arasında orta büyüklükte ve artı yönde bağ belirlenmiştir [$r_{(200)}= 0,635$, $p < 0,01$].

Yönetim bağlılığı faktörü ile İSG raporlama faktörü arasında orta büyüklükte ve artı yönde bağ belirlenmiştir [$r_{(200)}= 0,581$, $p < 0,01$].

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile İSG raporlama faktörü arasında orta büyüklükte ve artı yönde bağ belirlenmiştir [$r_{(200)}= 0,643$, $p < 0,01$].

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile İSG raporlama faktörü arasında orta büyüklükte ve artı yönde bağ belirlenmiştir [$r_{(200)}= 0,628$, $p < 0,01$].

Yönetim bağılılığı faktörü ile kadercilik faktörü arasında orta büyüklükte ve eksi yönde bağı belirlenmiştir [$r_{(200)} = -0,335$, $p < 0,01$].

İSG eğitimi ve iletişim faktörü ile kadercilik faktörü arasında orta büyüklükte ve eksi yönde bağı belirlenmiştir [$r_{(200)} = -0,426$, $p < 0,01$].

Çalışan katılımı ve farkındalığı faktörü ile kadercilik faktörü arasında orta büyüklükte ve eksi yönde bağı belirlenmiştir [$r_{(200)} = -0,567$, $p < 0,01$].

İSG raporlama faktörü ile kadercilik faktörü arasında orta büyüklükte ve eksi yönde bağı belirlenmiştir [$r_{(200)} = -0,465$, $p < 0,01$].



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Gerçekleştirilen tez çalışmasında, İzmir ilinde seçili yirmi bina inşaatı projesinde görevli personellerin İSG kültürünü etkileyen değişkenler incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre İSG-KDÖ beş faktörden oluşmaktadır.

Tekstil sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada, erkek personellerin kadınlara göre güvenlik kültürü ortalamasının daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Demirbilek ve Çakır, 2008). Konut inşaatında gerçekleştirilen bir çalışmada ise, bayanların erkeklere göre göre güvenlik kültürü ortalamasının daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Önalın, 2020). Katılımcıların demografik özellikleri ile faktörler arasındaki analiz sonuçlarına göre, çalışan katılımı-farkındalığı ile kadercilik faktörlerini cinsiyet değişkeni çok büyük seviyede etkilemektedir. Çalışan katılımı-farkındalığında erkeklerin, kadercilik faktöründe ise bayanların etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulguların literatür çalışmaları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Tayvan'da petrokimya endüstrisinde görevli personeller ile gerçekleştirilen bir çalışmada, 45 yaş üzerindeki personellerin diğer gruplara göre güvenlik algısının pozitif olduğu bildirilmiştir (Kao vd., 2007). Bayburt ilinde hazır beton işletmesinde gerçekleştirilen bir çalışmada, 45 yaş üstü personellerin güvenlik kültürü seviyesinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Durgut, 2019). Yaş değişkeni incelendiğinde, 31-35 yaş aralığı kadercilik faktörü dışında tüm faktörleri orta düzeyde etkilemiştir. 31-35 yaş aralığı meslekte 10 yıllık bir geçmişe sahip olan bireyler olduğu düşünüldüğünde, İSG sistemi ve kültürünü almış bireyler olarak görülebilir. Bu sebeple 30'lu yaşlardaki bireylerin temel İSG eğitim seviyesine ek olarak işe özgü eğitimler ile donatılması İSG kültürünü arttıracaktır. Yaş değişkeninde kadercilik faktörünün 50 yaş ve daha üzeri için büyük seviyede etkili olduğu görülmüştür. Yaşın ilerlemesi ile kaderciliğe olan yönelişin fazla olması beklenen bir durumdur.

Türkiye'de 4 farklı ildeki inşaat projelerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, tecrübe süresi düşük olan personellerin yüksek olan personellere göre ortalamalarının daha yüksek

olduğu bildirilmiştir (Yıldız ve Yılmaz, 2017). Toplam alışma suresi değişkeni incelendiğinde, İSG eğitimi-iletişim, çalışan katılımı-farkındalığı ve İSG raporlama faktörlerine 1 yıl ve altı çalışan personellerin etkisi daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçların ortaya çıkmasında, mesleğe yeni başlayan personellerin İSG yönetim sistemine olan merakı ve güvenlik endişesi sebep olduğu söylenebilir. Elde edilen bulguların literatür çalışmaları ile uyumlu olduğu grlmştir.

Hazır beton tesislerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, mesleki kıdem suresinin artışı ile güvenlik kültürü artışı arasında olumlu yönde ilişki olduğu bildirilmiştir (Durgut, 2019). Kadercilik ve yönetime bağlılık faktörlerinde ise 20 yıl ve üstü personellerin etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Türkiye’de 5 farklı inşaat projesinde görev alan personeller ile güvenlik kültürü seviyesi ölçülmesi için gerçekleştirilen bir çalışmada, evli personellerin bekar personeller göre daha kaderci bir tutum sergilediği bildirilmiştir (Yıldız ve Yılmaz, 2017). İnan’da gaz rafinerisinde görevli personellerin güvenlik tutumlarının demografik özelliklere göre incelendiği bir çalışmada, evli personellerin bekar personellere göre güvenlik tutumlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Monazzam and Soltanzadeh, 2009). Tez analiz sonuçları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, tüm faktörlere olan etkisi küçük düzeydedir. Evli personellerin yönetime bağlılığı ve kadercilik faktörüne etkisi bulunurken bekar personellerin İSG eğitimi-iletişim, çalışan katılımı-farkındalığı ve İSG raporlama faktörlerine etkisi mevcuttur. Elde edilen bulguların literatür çalışmaları ile uyumlu olduğu grlmştir.

Aylık gelir değişkenine göre sadece 8000 TL ve üzeri kazanç sağlayanlar kadercilik faktörüne etkisi orta seviyededir. Aylık kazancı 5000-6000 TL olan personeller ise yönetim bağlılığı, İSG eğitimi-iletişim, çalışan katılımı-farkındalığı ve İSG raporlama faktörlerine etkisi orta seviyededir.

Avustralya’da güvenlik eğitiminin çalışan farkındalığına etkisinin incelendiği bir çalışmada, çalışanların güvenlik kültürü üzerinde pozitif etkisi olduğu belirtilmiştir (Lingard, 2002). Sadece kadercilik faktörü ile diğer dört faktör arasında negatif yönde ve orta seviyede ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre tüm faktörlerin birbiri ile ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olan faktörler İSG eğitimi-iletişim faktörü ile çalışan katılımı-farkındalığı faktörü olmuştur. Buradan sonuçla İSG eğitimlerinin artması ile alışanların İSGye katılımının arttığı

söylenbilir. İSG eğitimi-iletişim faktörü ile yönetim bağıllığı, İSG raporlama faktörleri arasında ise yine pozitif yönde orta seviyede ilişki bulunmuştur. Buradan sonuç ile İSG eğitimlerinin artırılması ile çalışanların yönetime olan bağıllığının ve İSG raporlama sistemlerine yönelimin arttığı söylenbilir. Elde edilen bulguların literatür çalışmaları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, sınanana hipotezlerden büyük ve çok büyük etki düzeyinde olanlar aşağıda verilmiştir.

Yönetim Bağıllığı faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H4 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile cinsiyet değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H7 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

İSG Eğitimi ve İletişim faktörü ile eğitim durum değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H10 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

Çalışan Katılımı ve Farkındalığı faktörü ile eğitim durum değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H16 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

Kadercilik faktörü ile yaş değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H20 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

Kadercilik faktörü ile eğitim durum değişkeni arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H22 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

Kadercilik faktörü ile toplam çalışma süresi arasında farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H23 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

İSG Raporlama faktörü ile eğitim durum değişkeni arasındaki farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, H28 olarak ifade edilen hipotez kabul edilmiştir.

İSG-KDÖ beş faktörün tamamını büyük seviyede etkileyen değişken eğitim durumudur. İlkokul/İlköğretim mezunu personellerin yönetime bağıllığı ve kadercilik anlayışı daha yüksek olurken, lisans ve daha üst seviyede mezun personeller İSG eğitimi-iletişim, çalışan katılımı-farkındalığı ve İSG raporlama faktörlerinde daha etkilidir. Buradan

sonuçla, İSG kültürü ile personellerin eğitim durumunun doğrudan ilişki olduğu söylenebilir. İSG politikasının vazgeçilmez parçası olan İSG eğitimlerinin İSG kültürü oluşturulmasında ve devamlılığında gerekli olduğu bu tez çalışması sonuçları ile doğrulanmıştır.

İSG kültürü belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen tez çalışması sonucunda, İSG eğitimlerinin en önemli etken olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple çalışanlara verilen İSG eğitimlerinin sunuş şekli, eğitim içeriği, sunuş süresi vb. kriterler dikkate alınarak, İSG kültürünü en iyi seviyeye ulaştıran çalışmaların gerçekleştirilmesi araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca İSG eğitimlerinde, iş kazası ve meslek hastalıklarının kader olmadığı vurgusu yapılarak personellerin tehlikelere karşı önlem alması sağlanabilir. Bu şekilde İSG kültürünü negatif yönde etkileyen kadercilik olgusu değiştirilebileceği ön görülmektedir.



KAYNAKÇA

- Akçay, C. (2021). "İnşaat sektöründe iş kazaları ve iş güvenliği maliyetlerinin incelenmesi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 29(3), 328-336. <https://doi.org/10.31796/ogummf.868306>
- Akçay, C. ve Giran, Ö. (2021). "İnşaat projelerinde yapı bilgi modelleme ile iş güvenliği tedbirleri ve maliyetlerinin örnek bir vaka üzerinden incelenmesi". *Kent Akademisi*, 14(4), 950-960. <https://doi.org/10.35674/kent.1018134>
- Akçay, C., Aslan, S., Sayin, B., ve Manisalı, E., (2018). "Estimating OHS costs of building construction projects based on mathematical methods". *Safety Science*, 109, 361-367. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.021>
- Aruk, M. (2020). *İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Adıyaman ilinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Cook, T. D. and Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Rand McNally College Publishing Company, USA.
- Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture: A practical guide* (1st ed.). John Wiley & Sons LTD., USA.
- Costello, A. B. and Osborne, J. W. (2005). "Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis". *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008). "Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 173–191. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211126>
- Dinç, K. (2014). *Konut projelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yapım maliyeti üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Durgut, M. (2019). *İnşaat sektörü çalışanları arasında iş güvenliği kültürüne ilişkin bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Dursun, S. (2016). “Türkiye’de iş kazaları ve iş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi”. *Verimlilik Dergisi*, 2, 125-140. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/21755/233885>
- Eraslan, E ve Cansaran, C. (2020). “İş sağlığı ve güvenliği algısının eğitim bazında değerlendirilmesi”. *Journal of Turkish Operations Management*, 4 (1), s. 357-368. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1201042>
- Ercan, A. (2010). “Türkiye’de yapı sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi”. *Politeknik Dergisi*, 13(1), 49-53. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/385536>
- Erkek, K. (2019). *Üst yapı projelerinde imalat iş planı temelli risk ile maliyet odaklı iş güvenliği planı hazırlanması yaklaşımı* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Fritz, A., Scherndl, T. and Kühberger, A. (2013). “A comprehensive review of reporting practices in psychological journals: Are effect sizes really enough?”. *Theory & Psychology*, 23(1), 98–122. <https://doi.org/10.1177/0959354312436870>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning, USA.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. (2012, 29 Aralık). Resmî Gazete (Sayı: 28512). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>
- Kao, Chen-S., Lai, W.H., Chuang, T. F. and Lee, J.C. (2007). “Safety culture factors, group differences, and risk perception in five petrochemical plants”, *Process Safety Progress*, 29(3), 145-152. <https://doi.org/10.1002/prs.10232>
- Küçük, İ. (2019). *Konut sektöründe iş sağlığı ve güvenliği: Çalışanların risk farkındalığı üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Lingard, H. (2002). "The effect of first aid training on Australian construction workers' occupational health and safety motivation and risk control behavior". *Journal of Safety Research*, 33(2), 209–230. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(02\)00013-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(02)00013-0)
- Monazzam, M. R. ve Soltanzadeh, A. (2009). "The relationship between the worker's safety attitude and the registered accidents". *Journal of Research in Health Sciences*, 9(1), 17-20.
https://www.researchgate.net/publication/235366835_The_Relationship_between_the_Worker's_Safety_Attitude_and_the_Registered_Accidents
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. Yayın Odası, İstanbul.
- Önalın, M. (2020). *İnşaat sektörü çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği kültürü* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. TİSK Yayınları, Ankara.
- Shaikh, A. Y., Osei-Kyei, R. and Hardie, M. (2020). "A critical analysis of safety performance indicators in construction". *International Journal of Building Pathology and Adaptation*, 39(3), 547-580. <https://doi.org/10.1108/IJBPA-03-2020-0018>
- Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., Cooper, B. and Cieri, H. (2016). "Leading and lagging indicators of occupational health and safety: The moderating role of safety leadership". *Accident; Analysis and Prevention*, 92(2), 130-138. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.03.018>
- Surözü, G. (2017). *İnşaat sektöründe örgütsel iş güvenliği kültürü ve bilinçli farkındalık üzerine bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Şeker, H., ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme* (2. Basım). Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Tabachnick, G. B. and Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson, London.

- Taber, K.S. (2017). "The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education". *Research in Science Education*, 48, 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tekin, S. (2014). *İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımların maliyet kazanç analizi ve bir işletmede uygulanması* (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, S. Ve Yılmaz, M. (2017). "Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi". *Politeknik Dergisi*, 20 (1), 137-149. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/467134>
- Yüksekova, U. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının inşaat projelerinin maliyete etkisinin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

EKLER

EK 1

İSG KÜLTÜRÜ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı kapsamında Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN danışmanlığında "İ Konut İnşaatı Sektöründe İSG Maliyetleri, İşveren ve Çalışan Teknik Personelin İSG Kültürünün Değerlendirilmesi" başlığı altında sürdürülen yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Yapılan araştırma akademik nitelikte olup sorulara verdiğiniz cevaplar gizli tutulacaktır ve elde edilen veriler bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Tamamını cevaplamamız bizim için çok değerlidir. Lütfen, bu ifadeleri okuduktan sonra, her soru için sizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Sinan VURAL
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Mehmet PİŞKİN
Danışman

1. Yaşınız : 15-20 21-25 26-30 31-35 36-40
 41-45 46-50 51-55 56-60 60 üstü

2. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

3. Medeni Durum : Evli Bekar Boşanmış/Eşi vefat etmiş

4. Eğitim Durumu : İlkokul/İlköğretim Lise Önlisans
 Üniversite/Lisans Lisansüstü

5. Hangi bölümden mezunsunuz?
.....

6. Hangi kurumda görev yapmaktasınız?

Özel Sektör Kamu

7. Görev yaptığınız kurumda toplam kaç çalışan vardır?

1-9 10-49 50-249 250-499 500-999 1000+

8. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1 yıl ve altı 2-4 yıl 5-9 yıl 10-14 Yıl 15-19 Yıl 20 Yıl ve Üstü

9. Kaç yıldan beri hâlihazırda yürütmekte olduğunuz görevde çalışmaktasınız?

1 yıl ve altı 2-4 yıl 5-9 yıl 10-14 Yıl 15-19 Yıl 20 Yıl ve Üstü

10. Ortalama aylık kişisel net geliriniz (maaş + mesai ücreti toplamı) ne kadardır?

1000 TL altı 1000-2000 TL 2000-3000 TL 3000-4000 TL
 4000-5000 TL 5000-6000 TL 6000-7000 TL 7000 TL ve üzeri

11. İşyerinizde hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Ayrıntılı Belirtiniz :

12. Çalıştığınız iş yerinde kadro unvanınız nedir?

Ayrıntılı Belirtiniz (Örneğin; Saha Şefi, Kalfa) :

13. İş yerinizdeki göreviniz/statünüz nedir?

Ayrıntılı Belirtiniz (Örneğin;Usta) :

14. İş yerinizde hangi vardiya sistemine göre çalışmaktasınız?

Sürekli hafta içi 8 saat çalışıyorum. Sürekli hafta sonları 12 saat çalışıyorum.
 12 saat gündüz çalışıyorum. 12 saat gece çalışıyorum.
 Dönüşümlü 8 saat çalışıyorum. Dönüşümlü 12 saat çalışıyorum.
 Düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmamaktayım. Çalışma saatlerim değişiklik göstermektedir.
 Diğer (Belirtiniz):

15. Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?

Evet Hayır Kararsızım

16. İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu diğer birimlerden ayrı bir birim var mı?

Evet var Hayır yok Bilmiyorum

17. İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuş mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

18. İş yerinizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanı var mı?
 Evet, Sürekli iş yerinde bulunuyor
 Evet, Belli zamanlarda geliyor
 Hayır yok
 Bilmiyorum
19. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?, Eğitim çalışmalarına katıldınız mı?
 Evet Hayır
20. İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri yapıyor mu?
 Evet Hayır Fikrim yok
21. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini faydalı buluyor musunuz?
 Evet Hayır Fikrim yok
22. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini yeterli buluyor musunuz?
 Evet Hayır Fikrim yok
23. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini kimler yapıyor?
 Yönetici ve Görevliler Devlet Yetkilileri Bilmiyorum
24. Çalışma hayatınızda hiç iş kazasına maruz kaldınız mı?
 Evet Hayır (25. Soruyu cevaplamayınız.)
25. İş yerinizde ne tür bir iş kazası geçirdiniz?
 Hafif yaralanma (1-10 gün istirahat) Ağır yaralanma (10 günden fazla istirahat) Uzun kayıp
26. Bu işyerinde ramak kala olay (yaralanma yok, zarara uğratmayan, malzeme hasarlı olay) yaşadınız mı?
 Evet Hayır
27. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?
 İşçinin güvenli (emniyetli) olmayan davranışı
 İş güvenliği olmayan (emniyetsiz) çalışma ortamı
28. İSG eğitiminin siz ve sektör için yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır Fikrim yok
29. Çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirildiniz mi?
 Evet Hayır
30. Çalışan olarak İSG'e gereken hassasiyeti gösteriyor musunuz?
 Evet Hayır Kısmen
31. İSG'e dikkat edilmesi iş verimini ve kalitesini artırır mı?
 Evet Hayır Kısmen
32. Hak ve sorumluluklarınız hakkında bilgilendirildiniz mi?
 Evet Hayır
33. Aldığınız mesleki eğitimden memnun musunuz?
 Kararsızım Memnunum
34. Mesleki eğitime tabi tutulduunuz mu?
 Evet Hayır

1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum	1	2	3	4	5
1. İşyerimde yönetim, iş güvenliği sorunlarını düzeltmek için hızla hareket eder.					
2. Bir iş güvenliği kaybı nüksettiğinde yönetim kararlı bir biçimde hareket eder.					
3. Yönetim güvensiz uygulamalardan bahsettiğinde düzeltici önlemler her zaman alınır.					
4. İşyerimde yöneticiler benim güvenliğime ilgi gösterirler.					
5. İş güvenliği ile ilgili uyarı levhalarındaki hususlara uymamız için yönetim ve kısım amirlerimiz tarafından devamlı olarak uyarılmaktayız.					
6. İş güvenliği prosedürleri iş yerimde/çalıştığım kısımda tam olarak yerleşmiş değilse yöneticiler ve denetçiler kaygılarını ifade ederler.					
7. Pahalıya mal olsa da, iş kazası riski oluşturacak herhangi bir unsurun derhal ortadan kaldırılmasını sağlar.					
8. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için kayda değer bir zaman ve para ayırır.					
9. Çalışanlar iş yeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini yönetimle paylaşabilmektedir.					
10. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına iş ve kontrollerini yapabilmeleri için gereken yetkiyi verir.					
11. Yönetim, çalışanların iş güvenliğinin büyük önem taşıdığını açıkça göz önünde bulundurur					
12. İş güvenlik prosedürlerinin işlevişi dikkatlice izlenmektedir.					
13. Yönetim, iş güvenliğinin de üretim kadar aynı ölçüde önemli olduğunu düşünür.					
14. Bu işyerinde gruplar arasında iyi bir iletişim vardır.					
15. Bu işyerinde amaçlar ve hedeflerin kapsamı açıkça belirtilmiştir.					
16. Çalışanlar iş güvenliği konularında üst yönetimle müzakere edebilirler.					
17. Bu işyerinde iş güvenliği konuları hakkında açık bir iletişim vardır.					
18. İşyerinde eğitim programlarında iş güvenliği konularına büyük bir öncelik verilmektedir.					
19. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanların işlerinde yaşadığı birçok durumu kapsamaktadır.					
20. Çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili detaylı eğitimler alırlar.					
21. Çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği programlarına veterince ulaşabilirler.					
22. İşyerinde yaşanan iş kazalarının sebebinin eğitimsizlik olduğuna inanıyorum.					
23. İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman kişiler tarafından belirli aralıklarda bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.					
24. Eğitimi verenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli bilgi ve tecrübeye sahiptirler.					
25. İş yerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş güvenliği bilincini artırdığını düşünüyorum.					
26. Çalışanlar prosedürler ve kullanma talimatları için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
27. Çalışanlar iş güvenliği planlarının düzenlenmesi, yürütülmesi, iyileştirilmesi ve denetlenmesine aktif olarak katılmada bulunurlar, komite ve takımlarda yer alırlar.					
28. Çalışanlar güvenlik düzenlemelerine uymaktadırlar.					

29. Çalışanlar çalışma koşullarındaki eksiklikler ve iş güvenliği sorunları için yazılı önerilerde bulunurlar.					
30. İşimi yerine getirirken doğru iş güvenliği prosedürlerini kullanırm/uygularım.					
31. İşimi yaparken iş güvenliğinin yüksek seviyelerde olmasını sağlarım.					
32. İşyeri güvenliğini geliştirmek için yardımcı görevleri ve etkinlikleri gönüllü olarak yerine getiririm.					
33. İşyeri güvenliği için sorumluluklarım bilincindeyim.					
34. İşim için gerekli iş güvenliği kurallarını biliyorum.					
35. İş güvenliği kurallarına her zaman uyuyorum.					
36. Alanımla ilgili karşılaşılabileceğim risklerden haberdarım.					
37. Kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanılacağını bilmekteyim.					
38. İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçive, işverene ve devlete olan maliyetinden ve zararlarından haberdarım.					
39. Alanımla ilgili iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik, mevzuat ve diğer yayınları (kitap, makale vb.) takip etmekteyim.					
40. Şahsen iş güvenliği konularının işimin en önemli yönü olmadığına inanıyorum.					
41. Kazalar kaçınılmazdır.					
42. Kazaları önlemek mümkün değildir.					
43. Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.					
44. Çalışırken başımıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					
45. Ben yıllardır bu işi yapıyorum bana bir şey olmaz.					
46. Şirketin çabalarına rağmen kazaları önlemek kaçınılmaz görünüyor.					
47. İşyerinde her zaman kazaları ve tehlikeli olayları rapor ediyorum.					
48. Ramak kala (zarara uğratmayan) olayları bildirmeye teşvik ediliyorum.					
49. Olay/kaza raporları iş güvenliğini artırmak için kullanılmaktadır.					
50. İşletmemizde dersler ramak kala ve olay raporlarından öğrenilir.					
51. İş yerimde emniyetsiz koşulların rapor edilmesi için teşvik ediliyorum.					
52. Birim amirlerimiz tarafından iş güvenliği karnelerimiz aylık oluşturulmakta, toplantıda değerlendirilmekte ve bizlerle paylaşılmaktadır.					
53. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi için bizimle fikir alış verişinde, bulunur					
54. Sağlık ve güvenlik sorunları oluşmadan sorunları nasıl fark edebileceğimizi öğretir.					
55. Talep etmenin yanında, neden sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışmamız gerektiğini bize açıklar.					
56. Baskı altında çalışıyor olsak da, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamız gerektiğini düşünür.					
57. Rahatsızlık verici olsa da, iş sırasında kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması gerektiğini düşünür.					