

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TAVUKÇULUK ALANINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜR VE FARKINDALIĞI(BOLU İLİ ALAN
ARAŞTIRMASI)

NİMET ACER

KOCAELİ 2021

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TAVUKÇULUK ALANINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜR VE FARKINDALIĞI(BOLU İLİ ALAN
ARAŞTIRMASI)

NİMET ACER

Dr.Öğr. Üyesi Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK

Danışman, Kocaeli Üniversitesi

.....

Dr.Öğr. Üyesi Serpil GERDAN

Jüri Üyesi, Kocaeli Üniversitesi

.....

Prof.Dr. Hilal YILDIZ

Jüri Üyesi, Sakarya Üniversitesi

.....

Tezin Savunulduğu Tarih: 23.06.2021

ÖNSÖZ

Çalışmanın amacı tavukçuluk alanında iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalığını inceleyerek literatüre katkı sağlamaktır.

Çalışma boyunca desteğini ve katkısını esirgemeyen, araştırmaya yön veren değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK' e teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisans öğrenim sürecinde değerli görüşlerini esirgemeyen ve zamanlarını ayıran değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Aytaç ÇINAR' a ve Dr. Öğr. Üyesi Serpil GERDAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecinde bilgilerini benimle paylaşan Ahmet ÇABUK'a ve Emine YETİM' e teşekkür ederim. Anket sürecinde destek olan İş Güvenliği Uzmanı Gökhan AKTAŞ' a ve analizlerde yardımlarını esirgemeyen Ali COŞKUN' a, ayrıca bana her konuda emeği geçen aileme teşekkür ederim.

Mayıs-2021

Nimet ACER

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
GİRİŞ	1
1. GENEL BİLGİLER.....	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	3
1.2. İş Kazası	4
1.2.1. İş kazasının nedenleri	5
1.3. İş Güvenliği Kültürü.....	11
1.3.1. Kültür.....	11
1.3.2. Örgüt kültürü	12
1.3.3. İş güvenliği kültürü.....	13
1.4. Tavukçuluk Sektörü	17
1.4.1. Tavukçuluk alanında iş sağlığı ve güvenliği	20
2. AMAÇ VE YÖNTEM.....	24
2.1. Araştırmanın Problemi	24
2.2. Araştırmanın Amacı	24
2.3. Araştırmanın Yöntemi.....	25
2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	26
2.5. Araştırmanın İstatistiksel Yöntemi.....	27
2.6. Hipotezler	28
3. BULGULAR.....	32
3.1. Tartışma.....	56
3.1.1. Yaş değişkenine göre literatür çalışmaları.....	56
3.1.2. Cinsiyet değişkenine göre literatür çalışmaları	57
3.1.3. Medeni durum değişkenine göre literatür çalışmaları	59
3.1.4. Öğrenim düzeyi değişkenine göre literatür çalışmaları.....	61
3.1.5. Sosyo-ekonomik durum değişkeni göre literatür çalışmaları	63
3.1.6. Görev değişkeni göre literatür çalışmaları.....	64
3.1.7. Çalışma süresi değişkeni	65
3.1.8. Çalışma şekli değişkenine göre literatür çalışmaları	68
3.1.9. Çalışanların iş kazası hakkında düşündükleri değişkene göre literatür çalışmaları.....	68
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKLAR	72
KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER	81
ÖZGEÇMİŞ	82

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1: 2012-2019 İş Kazası İstatistikleri	5
---	---



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Gürültünün Oluşturduğu Olumsuz Etkileri	9
Tablo 1.2. Ülkelerin Kişi Başına Düşen Et Tüketimleri(Kg).....	18
Tablo 1.3. Kanatlı Verileri ve İşletmeler Sayıları	19
Tablo 1.4. Tavukçuluk Sektöründe Bölümler ve Gürültü Düzeyleri	22
Tablo 2.1. Farklı Hedef Kitleleri İçin Örneklem Büyüklükleri.....	25
Tablo 2.2. Hipotezlerin Oluşturulmasında Kullanılan Demografik Sorular ve Güvenlik İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları	28
Tablo 3.1. Normallik Varsayımının Sınanması	32
Tablo 3.2. Demografik Özelliklerin Dağılımı	33
Tablo 3.3. Güvenlik İklimi Ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett Test Sonuçları	35
Tablo 3.4. Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yüğü Dağılımı ve Güvenirliğı	35
Tablo 3.5. Güvenlik İklimi Ölçeği Boyutlarının Madde Toplam Korelasyonu, Güvenirliğı Sonuçları	37
Tablo 3.6. Güvenlik İklimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyi Dağılımı	38
Tablo 3.7. Güvenlik İklimi Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri	42
Tablo 3.8. Güvenlik İklimi Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 3.9. Güvenlik İklimi Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 3.10. Güvenlik İklimi Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 3.11. Güvenlik İklimi Puanlarının Öğrenim Duruma Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 3.12. Güvenlik İklimi Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 3.13. Güvenlik İklimi Puanların Çalışılan Birimine Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 3.14. Güvenlik İklimi Puanlarının Göreve Göre Karşılaştırılması.....	46
Tablo 3.15. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 3.16. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 3.17. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde İş Kazası Sebebine Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 3.18. Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu Gruplarının Demografik Özellikleri ile İlişkisi.....	49
Tablo 3.19. Güvenlik Eğitimin Önemi ve Bireysel Sorumluluk Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi	50
Tablo 3.20. Kadercilik Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi	52
Tablo 3.21. Güvenlik İklimi Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi	53

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

dB	:Desibel
hz	:Hertz
°C	:Santigrat derece
mm	:Milimetre
sn	:Saniye

Kısaltmalar

ANOVA	:One Way Anova Analysis (Tek Yönlü Varyans Analizi)
COVID-19	:Yeni Korona Virüs Hastalığı
IAEA	:International Atomic Energy Agency (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu)
İNSAG	:International Nuclear Safety Group (Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu)
HSE	:Sağlık ve Güvenlik Yönetimine
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	:Türk Dil Kurumu

TAVUKÇULUK ALANINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜR VE FARKINDALIĞI (BOLU İLİ ALAN ARAŞTIRMASI)

ÖZET

Güvenlik kültürü ilk defa 1986 yılında Çernobil felaketiyle dünya gündemine gelmiş ve sonrasında yaşanan tartışmalarla gelişmiştir. Güvenlik kültürünün örgütsel kültüre dönüşmesi ise büyük endüstriyel kazalar ile gündeme gelmiştir. Toplumun güvenlik ve önlem alma gibi kavramlara kadercilik anlayışından öte gidememesi ve işverenlerin yasal yükümlülüklerinden kaçınması, iş kazalarının yoğunluğunda önem taşımaktadır. Buna ek olarak, çalışanların kültürel yapıları, inançları ve cesaretleri de güvensiz davranışlara neden olmaktadır. Bu çalışmada, Bolu ilinde sektörel olarak önem arz eden tavukçuluk alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalıkları araştırılmak istenmiştir. Konu ile ilgili literatürde daha önce çalışmanın olmaması bu çalışma için önem taşımaktadır. Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalığı ile yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum ve çalıştıkları birimlere göre arasında bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu ilişkileri analiz edebilmek için görgül araştırmalardan tarama tipi modeli kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan işletmenin birimlerine rastgele dağıtılan anketlere gönüllü olarak 342 kişi katılmıştır. Çalışanların demografik özellikleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve farkındalıkları arasındaki ilişki Ki-Kare, t testi ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda tavukçuluk alanında çalışanların kültür ve farkındalığının tam oluşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, İş Güvenliği, Tavukçuluk Alanı.

AN EMPIRICAL RESEARCH ON THE OCCUPATIONAL SAFETY AND CULTURE AMONG POULTRY WORKERS IN BOLU

ABSTRACT

Security culture first came to the world agenda in 1986 with the Chernobyl disaster and developed with the discussions that followed. The transformation of safety culture into organizational culture has come to the fore with major industrial accidents. It is important in the intensity of occupational accidents that the society cannot go beyond the fatalistic approach to concepts such as safety and taking precautions and avoiding the legal obligations of employers. In addition to this, the cultural structure, beliefs and courage of the employees also cause insecure behavior. In this study, occupational health and safety culture and awareness of those working in the poultry sector, which has an important sectoral place in Bolu province, was aimed to be investigated. It is important for this study that there is no previous study in the literature on the subject. In the study, it was questioned whether there is a relationship between the occupational health and safety culture and awareness of the employees according to age, gender, marital status, education level and the units they work in. In order to analyze these relationships, scanning type model from empirical research was used. 342 voluntarily participated in the surveys that were randomly distributed to the units of the business that make up the sample. The relationship between the demographic characteristics of the employees and occupational health and safety culture and awareness was analyzed by Chi-Square, t test and ANOVA tests. As a result of the analysis, it was determined that the culture and awareness of those working in the poultry sector was not fully formed.

Keywords: Culture, Occupational Safety, Poultry Farm.

GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarını sürdürmek için çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Çalışma ortamının insan onuruna yakışır ve güvenli iş koşullarına sahip olması gerekmektedir. Örgütler için önemli maliyetleri olan ve bireyin yaşamını yitirmesine ya da geçici veyahut sürekli iş göremez hale gelmesine sebebiyet veren iş kazası, tüm dünyada görüldüğü üzere ülkemizde de önem arz eden ciddi bir problemdir. Düzenli olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan iş kazaları istatistiklerine bakıldığında kazaların yıllar içerisinde artış gösterdiği görülmektedir. Bu artışlara sebebiyet veren güvensiz davranışlar ve güvensiz çalışma ortamının yanı sıra iş kazalarında bildirim zorunluluğunun getirilmesi gibi önemli mevzuat değişikliklerinin de etkisi bulunmaktadır. Kuruma bildirilmeyen çok sayıda iş kazası da mevcuttur. Ölüm nedenleri arasında en önemli yere sahip olan iş kazası dünya genelinde yapılan birçok araştırmaya konu olmuş ve araştırmacılar, iş kazasının nedenleri arasında büyük oranda güvensiz davranışların sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Bireylerin güvensiz davranışları sergilemelerinde; tehlikeyi sezememe, tehlikeyi göz ardı etme, yönetim tarafından kabul etme gibi sebepler sayabileceğimiz gibi güvensiz davranışın oluşumunda iş güvenliği farkındalığı olmaması ve iş güvenliği kültürünün gelişmemiş olmasının da etkisi bulunmaktadır(Camkurt,2007).

Çalışma hayatımızın yapı taşı olan iş sağlığı ve güvenliği günümüze kadar farklı kanunlarda yer almıştır. Bağımsız bir kanun olarak ilk kez Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun ile birlikte işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği birimi, çalışan temsilcisi gibi düzenlemeler getirilerek işyerlerinde alınan kararlarda çalışanın daha aktif olması hedeflenmiştir. Çalışanların iş güvenliği eğitimlerinden de işveren yükümlü kılınmıştır. Kanununun 17. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sonra çalışanlarda eğitimin davranışa dönüşmesi beklenmektedir. Zorunlu olan iş güvenliği eğitimleri, çalışanlarda iş güvenliği farkındalığını ve bilincini oluşturması için tek başına yeterli olmamaktadır.

Araştırmanın konusunu oluşturan tavukçuluk sektörü gün geçtikçe sanayisi gelişen ve değişen dünyada önemli bir sektör haline gelmiştir. Ülke olarak bizlerin de yaşam tarzları, tüketim şekilleri ve seçenekleri değişmiş, bu değişiklik tavukçuluk sektörünü de etkilemiş ve genişletmiştir. Nüfus yoğunluğuna göre dağılmış olan tavukçuluk sektörü Türkiye’de de sanayi sektörünün geliştiği yerlerde yoğunluk göstermiştir. Sanayi şehirlerinin Marmara Bölgesinde olması, tavukçuluk sektörünün de bu bölge ve yakın çevresinde gelişmesine olanak sağlamıştır. Artan nüfus ile birlikte tüketim şekillerinin değişmesi ve tavuk etinin kırmızı ete nazaran daha düşük maliyete sahip olması sebebiyle tavuk etine talep artmıştır. Talep doğrultusunda artış gösteren tavuk üretiminde, yeni yöntemlere başvurulmuş ve bu da iş gücünün büyümesiyle beraber yeni tehlikeleri ortaya çıkarmıştır.

Tavukçuluk alanı 160909 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde tehlikeli sınıfta yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çok geniş bir alanı kapsamaması sebebiyle araştırmalar bu alanda göreceli olarak yeni yeni şekillenmeye başlamış bu yüzden de tavukçuluk alanında iş sağlığı ve güvenliği kültürüyle ilgili araştırmalara rastlanmamıştır.

Çalışmada kullanılan Bilgi Formu, Demirbilek(2005) tarafından hazırlanmış ve araştırmacı tarafından da geliştirilmiştir. Güvenlik İklimi Ölçeği, Williamson ve diğerleri (1997) tarafından oluşturulmuş Özarslan (2011) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın konusu ile ilgili genel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın amaç ve yöntem kısmı, üçüncü bölümde bulgular ve tartışma, son kısımda sonuç ve öneriler yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar ile akademik çalışmaların desteklenmesi ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş güvenliği kavramı, çalışanın iş kazasına uğramasını engellemek ve çalışma ortamının güvenli hale gelmesini sağlamak için alınan tedbirler bütünüdür(MEGEP, 2006). İş güvenliği kavramının farklı tanımları mevcuttur. Çabuk, iş güvenliğini “Çalışma sırasında kullanılan araç ve gereçlerin kullanımından doğacak ya da varlığından ortaya çıkabilecek risklere karşı alınan tedbirleri kapsamaktadır” şeklinde tanımlamıştır(Çabuk, 2020).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı Gümüş tarafından “Çalışma ortamının, işin yapılması esnasında oluşan tehlikelerden ve çalışanın sağlığına zarar verecek koşullardan uzaklaştırarak en uygun hale getirilmesi için yapılan çalışmalar” biçiminde tanımlanmıştır(Gümüş, 2017). Farklı bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından koruyarak sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmayı sağlamaktır (Selek, 2016).

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı) 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'n müstakil olarak yakın tarihte yasallaşmış olması iş sağlığı ve iş güvenliğine karşı toplum bilincinin oluşmasında ve akademik çalışmaların gecikmesine sebep olmuştur. Kanunun amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak mevcut şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

İşverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu, 6331 sayılı Kanunun 4. Maddesinde düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 19. Maddesinde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda çalışma arkadaşlarını, çevresini ve kendisinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlü oldukları konular yer almaktadır. Kanunun 17. Maddesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri düzenlenip işverenin yükümlülükleri arasında sayılmaktadır. Bu madde kapsamında verilen eğitimler iş saatleri içerisinde yapılıyorsa çalışma süresinden sayılıp iş

saatleri dışında yapılıyorsa fazla çalışma süresi olarak sayılmaktadır. Aynı maddenin devamında verilen eğitimler ile ilgili herhangi bir maliyetin çalışana yansıtılmayacağı da yer almaktadır.

1.2. İş Kazası

Sözlükte kaza kelimesi istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması olarak tanımlanmaktadır(TDK). İş kazası Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından ise "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" şeklinde tanımlanmaktadır. Özkılıç iş kazasını çalışanların işyerinde çalışırken, işe giderken veya eğitim esnasında çalışana zarar veren, işyerinde malda hasar oluşturan, proseste yavaşlamaya neden olan ve ürün kaybına sebep olan istenmeyen olaylar olarak tanımlamaktadır (Özkılıç, 2005).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda(6331 sayılı) iş kazası: "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay." şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı) 13. maddesi iş kazasını ayrıntılı şekilde tanımlamıştır. 13. madde;

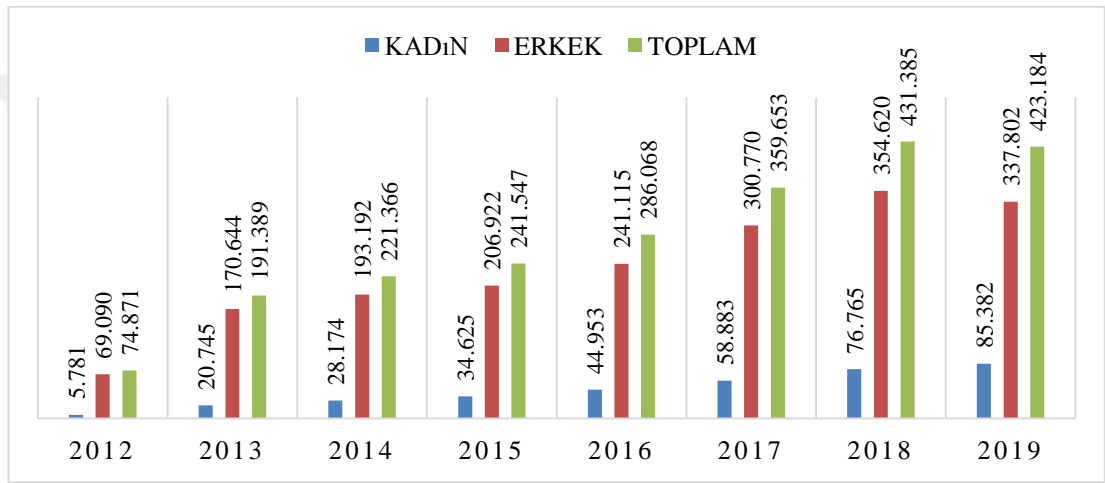
“Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada:

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Birçok tanımı bulunan iş kazası özetle işyerinde veya işveren tarafından görevlendirilen yerde, yapılan işten, işyerinden veyahut dışarıdan gelebilecek tehlikelerden dolayı meydana gelen olay sonucu bütünlüğün zarara uğrayarak bozulmasıdır. İş kazasının en önemli sonucu, çalışanın hayatını yitirmesi ya da geçici veya sürekli iş göremez durumuna gelmesidir. Diğer bir sonucu ise işletmeler için

önemli maliyetlere sebep olmasındır(Dursun,2012). Demirbilek ve Pazarlıoğlu iş kazalarının, çalışanın hayatını ve örgütlerin üretim sürecini doğrudan etkilediği gibi sonuçları bakımından ülke ekonomisini (sosyal ve ekonomik maliyetler) olumsuz etkilediği ve toplumu yakından ilgilendirdiğini belirtmektedir (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Haziran 2012 tarihinden itibaren yürürlükte olmasından dolayı 2012-2019 yılları arası SGK' den alınan iş kazası istatistikleri (Şekil-1.1'de) incelendiğinde her yıl iş kazasının artmış olduğu gözlenmektedir.



Şekil 1.1: 2012-2019 İş Kazası İstatistikleri

1.2.1. İş kazasının nedenleri

İş kazaları dünya genelinde çalışma hayatının önemli bir sorun alanı olduğu gibi, ülkemizde de en önemli sorun alanlarından biridir. Günümüze kadar iş kazalarını önlemek için birçok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmıştır. Fakat iş kazaları hala iş hayatının en önemli sorun alanı olmaya devam etmektedir(Dursun, 2012). İş kazasının nedenleri çeşitli olmasının yanı sıra yapılan araştırmaların tümünde, iş kazalarının beklenmedik olaylardan, insanlardan, makinelerden ve çevre koşullarından kaynaklandığı ortaya konmuştur (Camkurt, 2007).

Güvensiz davranışların ve iş kazalarının nedenleri arasında, insanların yükümlü oldukları iş için yeteri kadar eğitim almamış ve tecrübe edinmemiş olması gösterilmektedir(Yılmaz, 2009, akt. Atan ve diğ., 2017). Montgomery ve diğ.eri; iş kazaların %88'nin güvensiz davranıştan kaynaklandığını, %10'unun güvensiz

ortamdan ve %2'sinin de önlenemez durumlardan kaynaklı olduğunu ortaya koymuştur(Montgomery ve diğ., 2001).

Amerika'da Ulusal Güvenlik Konseyi Komitesi'nin yapmış olduğu araştırmada kazaların %19'unun insan kaynaklı olduğu, %18'nin makine kaynaklı olduğu ve %63'nün de bu iki kaynağın birleşmesiyle meydana geldiği tespit edilmiştir (Camkurt, 2007). Ulusal ve uluslararası alanlarda yapılan araştırmalarda iş kazalarının en fazla insan kaynaklı olduğu ortaya konmuştur (Atan ve diğ.,2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da işverenleri, çalışanın iş güvenliği eğitimlerini alması ve çalışma ortamının güvenli hale getirilmesi için yükümlü kılmıştır.

Güvenlik önlemleri insanların çalışma hayatına başladığı günden beri çalışma koşullarının onlar için tehlike yaratmaya başlamasıyla önem kazanmıştır(Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007). İş kazalarının önlenmesi için, kaza meydana gelmeden önce tehlikenin kontrol altına alınması, risklerin minimum düzeye indirilmesi, çalışma koşullarının ergonomik hale getirilmesi ve kişisel koruyucu donanımların kullanımının sağlanması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu konunun çalışanlar ve yönetim tarafından benimsenmesi ise kazaların önlenmesinde en önemli etkidir(Kılış,2011; akt. Dursun, 2012).

İş kazalarının tek başlık altında sebeplendirilmesi çok karmaşık bir durumdur(Telman ve diğ., 2015). Yapılan çalışmalarda kaza nedenleri ile kazalara etki eden faktörler, genellikle kaza sebep teorileri ve kaza sınıflandırmalarıyla iç içe girmiştir (Dizdar ve Kurt, 2001). Kaza sebeplerini açıklamak için geliştirilen birçok kuram ve teoriler mevcuttur. Bunlardan biri ve ilki Domino Teorisidir. Domino teorisine göre iş kazalarına sebep olan faktörler 5 grupta toplamıştır. Bunlar: Kalıtsal-sosyal çevre, insan hatası, güvensiz eylemler/mekanik veya fiziksel tehlikeler, kaza ve yaralanmadır(Dizdar, 2001). Genel olarak bütün araştırmacılar iş kazalarının nedenini insan faktörü, çevre faktörü ve makine faktörü olarak 3 ana başlıkta toplamışlardır (Önen, 2012).

İnsan Faktörü

İş kazalarının oluşmasında etkili olan en önemli faktör insan faktörüdür. Bu faktör: insanın doğuştan gelen veya sonradan edinen davranışları, kaza yapmaya eğilimli bir

kişilik yapısı, yaşı, cinsiyeti, içinde bulunulan durumlar, psikolojik özellikleri, bedensel yetenekleri ya da yeteneksizlikleri şekillenerek ortaya çıkan durumdur (Telman ve diğ., 2015). İş kazasına sebebiyet veren insan faktörünün, davranış kaynaklı nedenlerini insanın anatomik ve fizyolojik, psikolojik ve sosyal yapısı olarak 3 ana başlığa ayrılmıştır(Önen, 2012).

Anatomik ve fizyolojik yapı kişinin cinsiyeti, yaşı, vücut yapısının sağlamlığı gibi özelliklerini kapsar. Bunlar fizyolojik ve kas yorgunluğu, bedensel yetersizlikler (sakatlık), görme yetersizliği, duyma kaybının yaşanması, uyku düzenin bozulması, sağlık veya solaklık, beyin yarım kürelerinde fonksiyon aksamaları, sağ veya sol elini kullanmama gibi etkenler sayılabilir(Telman ve diğ., 2015).

Psikolojik yapı kişinin algı düzeyi, ayırt etme gücü, zeka seviyesi, duygusal eğilimler, uyanıklık ve atılganlık gibi etkenlerdir. Çalışan bireyin zihninin farklı bir olay ile dolu olması, aşırı kederli veya sevinçli olması kazaya neden olmaktadır (Önen, 2012).

İnsanın sosyal yapısı denilince başta eğitim olmak üzere birçok faktör sayılabilir(Telman ve diğ., 2015). Kişinin eğitim düzeyi iş kazalarına etki eden önemli bir faktördür. Eğitim, kişilerin davranışlarının belirlemede ve kontrol altına alınmasında önem arz etmektedir. Eğitimlerin temel amacı, kazaların nedenlerinin araştırılması ve değerlendirilmesi, çalışan ve işverenlerin bilgilendirilmesi, güvensiz ve uygun olmayan davranışın değişimi için güvenli davranışın kazandırılmasıdır(Camkurt, 2013). Eğitim iş kazasını ve meslek hastalığını önlemede önemli bir etkidir. İş kazalarının büyük oranda insan odaklı olması, meslek hastalıklarının da büyük çoğunun insan hatası ile meydana gelmesi eğitimin birey üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça iş kazaları ile karşılaşılma oranları da azalmaktadır (Cerev ve Yıldırım, 2018). İnsanın sosyal yapısı olarak kazaya neden olan diğer faktörler: Kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, üretim aygıtlarının hatalı yerleştirilmesi, uygun olmayan çalışma ortamı, işçi işveren ilişkileri, vardiya sistemleri, çalışma saatleri, gelir politikası, fazla mesai, yanlış üretim hedefi, koşulların ergonomik olmaması gibi sayılabilir(Telman ve diğ., 2015).

Çevre Faktörü

Çevre faktörü işletme içerisinde ve dışarısında çok sayıda etkeni kapsamaktadır. Genel olarak çevre faktörüne fiziksel etkenlerde denilebilir. İş kazalarına neden olabilecek, çalışanın sağlığında istenmeyen sonuçlara ortam hazırlayan çevre koşulları içindeki etkenlere fiziksel risk faktörleri denir. Başlıca fiziksel risk faktörleri: Gürültü, titreşim, ısı, nem, aydınlatma ve havalandırma olarak sıralanabilmektedir (Doğan ve Çataltepe, 2018).

Gürültü, insanlarda işitme problemine yol açan, idrak kabiliyetlerini, bedensel ve ruhsal dengelerini olumsuz etkileyen, çalışabilme kabiliyetini azaltan etrafın sakinliğini yok eden önemli bir çevre kirliliğidir(Toprak ve Aktürk,2004). Gürültü fiziksel olarak düzensiz seslerden oluşur. Fizyolojik olarak da istenmeyen hoş gitmeyen her türlü ses, gürültüdür (Tufaner, 2010). Dünya çapında, gürültüye bağlı en yaygın mesleki tehlike işitme bozukluğudur ve geri dönüşümü mümkün değildir(Doğan ve Çataltepe,2018).

Gürültülü ortam iş kazalarına sebep olmaktadır(Kürklü ve diğ., 2013). Gürültü insanların konsantrasyonunun bozulmasına ve dikkatlerin dağılmasına neden olarak iş kazalarında önemli bir artış yaşanmasına sebep olmaktadır. (Toprak ve Aktürk, 2004) Gürültünün psikolojik ve fizyolojik olmak üzere geçici veya kalıcı birçok zararı bulunmaktadır(Tufaner, 2010).

Gürültü insanlarda pek çok rahatsızlıklara neden olmaktadır. Bunlar: İşitme bozukluğu, uyku düzensizliği ve bozukluğu, konsantrasyon bozukluğu, özgüven eksikliği ile güvensizlik, öfke ve yanlış anlamalar, karar verme sürecinin uzaması, kararın isabetsiz verilmesi ve gecikmesi, çalışma hayatının içersin de performansın düşmesi, genel davranış değişikliği ve insanlar arası sosyal ilişkilerde sorunlar gibi olumsuzluklara zemin hazırlamaktadır. (Berglund ve diğ.,1999, akt. Doğan ve Çataltepe, 2018). Gürültünün oluşturduğu olumsuz etkiler ve gürültü düzeyleri dB(A) cinsinden Tablo 1.1'de verilmiştir. dB(A), Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliğinde: İnsan işitme sisteminin en duyarlı olduğu orta ve yüksek frekanslara daha fazla ağırlık veren bir ses değerlendirmesi birimi olarak tanımlanmaktadır. dB(A) yaygın olarak, gürültünün etkilenim değerlendirilmesi ve kontrolünde kullanılmaktadır.

Tablo 1.1. Gürültünün Oluşturduğu Olumsuz Etkileri (Toprak ve Aktürk, 2004)

Derecesi	dB(A)	Etkileri
Birinci	30-65 dB(A)	Konforsuzluk, rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu
İkinci	65-90 dB(A)	Fizyolojik reaksiyonlar, kan basıncı artışı, kalp atışlarında hızlanma, solunumda hızlanma, beyin sıvısındaki basıncın azalması, ani refleksler
Üçüncü	90-120 dB(A)	Fizyolojik reaksiyonların artması, baş ağrıları
Dördüncü	120-140 dB(A)	İç kulakta devamlı hasar, dengenin bozulması
Beşinci	>140 dB(A)	Ciddi beyin tahribatı

Çevre faktörlerinden bir diğeri de titreşim, saniyede belirli bir sayısı olan dalgalardır(Çetinkaya ve Baykent, 2017). Titreşim, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelikte ikiye ayrılmıştır. Bunlar el-kol titreşimi ve bütün vücut titreşimidir. El- kol titreşimi, el-kol siteminde damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluğuna; bütün vücut titreşimi, bel bölgesinde rahatsızlığa ve omurgada travmaya yol açmaktadır. Titreşime uzun süre maruz kalınmasının sonucunda el parmaklarına gelen kılcal damarlar daralmaktadır. Bunun sonucunda ise parmak uçlarındaki sinirler duyarlılığını kaybetmektedir. İnsan vücudunda titreşimden ilk etkilenen iskelet sistemidir ve 20 Hz. den büyük titreşime maruz kaldığında titreşim hastalıkları görülmeye başlar. Örneğin komprösörlü portatif araç kullananlarda, delme, kesme ve perdelama gibi işlerde, titreşim vücuda direk dirseklerden, bileklerden, omuz ve boyun yollarından girer ve kemiklerinde bozulmalar meydana gelir. Titreşimden dolayı çalışanın vücudunda hissettiği ağrılar, dikkatini dağıtır ve yaptığı işe yeteri kadar odaklanamaz(Telman ve diğ., 2015). Buda iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

Diğer faktör ise işyerlerindeki standartların altında veya üstünde olduğu zaman çalışanı olumsuz etkileyen ısı ve nem koşullarıdır. Isı ve nem koşulları uygun olmayan çalışma ortamında çalışanlarda uyku hali ve halsizlik, yorgunluk, bitkinlik, konsantrasyon bozukluğu ve azalması, dikkat dağınıklığı ve azalması, duyu organlarında yeteneklerinin azalması, kaygıların artışı ve moralsizlik gibi durumlar meydana gelir. Çalışanların, ısı ve nemlilik koşullarına uygun olmayan çalışma ortamında çalışmalarını iş kazalarına sebep olmaktadır(Çetinkaya ve Baykent, 2017).

Sıcaklığın çalışanlar üzerindeki etkisi, bireyin yaşı, cinsiyeti, yapılan işin niteliği, giyinme durumu ve çalışma ortamının nem durumu gibi farklı durumlara göre değişmektedir(Biçer, 2007). Ortamın normalin üstünde sıcak olması çalışanlarda;

bıkkınlığa, sinirliliğe, dikkatsizliğe, hataların yoğunlaşması neden olmaktadır. Bu da zihinsel çalışmalarda yetenek ve becerilerin azalmasına, ağır beden işlerinde ise vücutta su ve asit-tuz dengesinin bozulmasına, kan dolaşımının zorlaşmasına, yorgunluğa ve verimin düşmesi gibi olumsuz özelliklerin ortaya çıkmasına neden olup iş kazalarının artmasına sebep olmaktadır(Hayta, 2007). Isısı düşük çalışma ortamında çalışanlarda vücut genelinde hissizlik, panik olma, uyku hali ve donma tehlikesi gibi olumsuzluklar ortaya çıkabilir(Biçer, 2007).

Havadaki su buharı oranı nem olarak ifade edilmektedir. Çalışma ortamının nem oranı oldukça önemlidir. Eğer çalışma ortamının nem oranı düşük ise kronik öksürüklere, solunum yolları dokusunun tahribine ve kurumasına neden olmaktadır. Buda konuşma güçlüğüne sebep olmaktadır. Çalışma ortamındaki nem oranının fazla olduğu zamanlarda ve ortam ısısı yüksek olduğu anda ter buharlaşması önemli ölçüde azalmaktadır(Hayta,2007). İnsanların rahat ve daha verimli çalışabilmesi için ısı ve nem oranının 36-37°C'ye göre sabit tutulması gerekmektedir. Çünkü ortamın ısısının 36-37°C'den dışına çıkıldığı durumlarda insan vücudunda olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir. Çalışan yüksek ısıya maruz kaldığında halsizlik, yorgunluk, konsantrasyon bozukluğu ve azalması yapılan işe olan dikkatin azalmasına sebep olarak verimi düşürmektedir ve iş kazasına sebep olmaktadır(Telman ve diğ., 2015).

Çevre faktörlerinden bir diğeri ise aydınlatmadır. Çalışanların güvenli ve daha rahat çalışabilmesi için aydınlatma çok önemlidir(Telman ve diğ., 2015). İşyerlerinde aydınlatma doğal ya da yapay aydınlatma şeklinde sağlanabilir. Doğal aydınlatma, güneş ışığı ile yapılan aydınlatmadır. Yapay aydınlatma, güneş ışığının yeterli olmadığı yerlerde veya güneş ışığına ek olarak yapılan aydınlatmadır(Biçer, 2007). İşyerlerinde aydınlatmanın yetersiz ya da aşırı olduğunda çalışan işe adapte olmakta ve uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Bu da iş kazalarına sebebiyet vermektedir(Telman ve diğ., 2015). Yetersiz aydınlatmanın olduğu ortamda çalışan bireyde göz bozuklukları, yorgunluk ve baş ağrıları meydana gelir (Biçer, 2007). Yapılan araştırmalar yetersiz aydınlatmanın ve yapay aydınlatmanın iş kazalarını arttırdığını ortaya koymuştur(Çetinkaya ve Baykent, 2017).

Hava boşluğunu tanımlayan dinamik parametrelere havalandırma denir (Hayta, 2007). Çalışanların sağlık içerisinde çalışmasının en önemli şartlarından biri de

çalışma ortamında uygulanan verimli havalandırmadır(Biçer, 2007). Hava akımının ideal düzeyi 150 mm/sn'dir. Çalışma ortamında hava akımının ideal düzeyden fazla olması kişide rahatsızlığa yol açmaktadır(Telman ve diğ., 2015).

Makine Faktörü

Makinelerin, gerekli bakımı ve onarımlarının yapılmamış olması veya yanlış yapılmış olması, gerekli ve uygun koruyucuların bulunmaması, çalışma kapasitesinin üzerinde çalıştırılmış veya temposunda çalıştırılmamış olması iş kazalarına sebep olmaktadır(Dizdar ve Kurt, 2001). Eskiye makinelerin yeni makinelere oranla daha fazla iş kazasına sahip olduğu bilinmektedir. Teknolojinin ve sanayinin gelişmesiyle birlikte makinelerin, araçların ve ekipmanların yapımında insan sağlığı ön plana alınarak yapılmaktadır(Önen, 2012).

1.3. İş Güvenliği Kültürü

Yaşamın yapı taşı olan kültür, örgütleri ve toplumları etkilemektedir. Farklı kültürlerden bir araya gelen bireyler örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Bu oluşumda iş güvenliği kültürü de yer almaktadır. Bu başlık altında kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürüne yer verilmiştir.

1.3.1. Kültür

Toplumların yaşam tarzı olarak nitelendirilen kültür: İnanç, örf, adet, gelenek, görenek, ahlak, sanat, bilgi, araç ve gereç gibi maddi ve manevi olan pek çok unsuru barındıran karmaşık bir bütündür. Kültür, uygarlık kavramı ile hep karıştırılmış insanlığın gelişmesine bağlı olarak düşünülmüştür(Şimşek ve diğ., 2014). Kültür Türk Dil Kurumuna göre; tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin veya bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü şeklinde tanımlanmıştır. Kültür kavramını tek bir tanımda toplamak mümkün değildir. Amerikalı iki antropolog olan Kroeber ve Kluckhon, 1952 yılında yayımladıkları bir antolojide kültür kavramının 164 farklı tanımına yer vermişlerdir. Güvenç'e göre kültür, belli bir toplumun kendisi, bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesi, insan ve toplum teorisidir(Güvenç,1979).Başka bir ifadeyle

insanın doğuştan getirmedeği, sonradan doğaya kattığı ürünlerdir(Alpar,2013). Kültürün oluşumunda etkili olan belli başlı öğeler mevcuttur. Bunlar: Yaşadıkları coğrafya, dil, din, örf, adet gelenek, görenek, inanç, hukuk ve eğitim, ekolojik çevre, sosyal politikalar ve örgütler, siyasi yapılanma ve kurumlar şeklinde sıralanabilir(Şimşek ve diğ., 2014).

Kültür insanın kendisini, çevresini, aldığı kararları kısaca hayatının her noktasını etkiler(Öksüz ve Vural, 2016). İnsanlar, hareket tarzlarını belirleyen kültürlerini, gittikleri her yere ve yaptıkları her işe taşımaları kaçınılmazdır(Baş ve Holding). Kültür, örgütleri etkileyen en önemli çevre şartlarından biridir. Kültür, örgütlerin büyümesinde ve gelişmesinde de etkilidir(Güçlü, 2003). Örgütlerin tüm fonksiyonlarının yönlendirilmesinde ve stratejilerinin uygulanmasında kültür örgütlere rehberlik eder(Öksüz ve Vural,2016).

1.3.2. Örgüt kültürü

Örgüt kültürünün evrensel bir tanımından bahsedilmesi oldukça güçtür. Kavramın farklı disiplinler tarafından ele alınması farklı tanımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur(Zengin ve Kaygın,2019). Bu farklılık ise örgüt kültürüne olan farklı bakış açılarından kaynaklandığı söylenmektedir. Sosyal bilimlerin özelliklerinden olan örgüt kültürü birçok etkeni içine alarak antropolojiden örgütsel alan yazına geçmiş bir kavramdır(Terzi, 2000).

Örgütler farklı kültür mozaiklerine sahip kişilerin bir araya gelmesiyle oluşmuştur(Erol,2015). Bu kişiler örgüt içerisinde bir arada olmanın yanı sıra ortak bir sistem oluştururlar(Çırpan ve Koyuncu, 1998). Oluşturulan bu sistem kişilerin farklı tutumlarının, fikirlerinin, inançlarının ve ahlak anlayışlarının bir araya getirmesine yardım eder ve bu oluşuma örgüt kültürü adı verilir(Erol,2015). Örgüt kültürü literatürde farklı kavramlarla da ifade edilmektedir. Bunlar işletme kültürü, firma kültürü, şirket kültürü, kurumsal kültür, organizasyon kültürü gibi(Nişancı,2012). Kurum kültürü, davranışsal normları sağlamak için biçimsel yapıyı karşılıklı olarak etkileyen bir kurum içinde paylaşılan değerler sistemidir(Sağır, 2011). Bu değerler örgütün başarısı üzerinde etkilidir(Berberoğlu ve Baraz, 1999). Örgüt üyelerinin iş noktasında benzer sorunlarla ve deneyimlerle karşılaşmaları sonucunda işletmelerin alt kültürleri gelişir(Berberoğlu ve Baraz,

1999). Bu sefer de işletmede oluşan hakim kültür, çalışanların davranışlarını ve alışkanlıklarını, yürütmekte oldukları işin yapılış biçimini etkiler(Çırpan ve Koyuncu, 1998).

Bireyler çevrelerinde gördükleri, deneyimledikleri, değerleri ve düşünceleriyle kısaca kültürleri ile beraber organizasyona girerler(Çırpan ve Koyuncu, 1998). Toplum, kültür ve örgüt üçlüsü birbirinden bağımsız düşünülemez. Aksine iç içe geçmiş bir bütün olarak örgüt kültürü toplumsal kültürün aynası olabilmektedir(Nişancı,2012).

Örgüt kültürünün özelliklerine baktığımızda kısaca, grup üyeleri içerisinde etkileşim halinde olması, sonradan öğrenilmiş ve kazanılmış olması, yazılı bir ifadenin olmamasıdır(Çırpan ve Koyuncu,1998). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler toplumdaki liderler, değerler, normlar, örf ve adetler ve örgütsel sosyalleşme olarak sayılabilir(Köse ve diğ., 2001). Örgüt/İşletme kültürünün oluşumunu etkileyen faktörler ise işletme kurucularının veya ilk yöneticilerin rolü, yeni elemanların seçimi, işe alıştırma ve yerleştirme, dış çevrenin ve toplum kültürünün etkisi olarak sıralanabilir(Çırpan ve Koyuncu, 1998).

Özet olarak örgüt kültürü yapılan araştırmalarda aynı anlamlarda kullanılan kurum kültürü, işletme kültürü, organizasyon kültürü ve firma kültürü gibi işyerindeki kültürü tanımlayan çok sayıda farklı kavram ile ifade edilmiştir(Zengin ve Kaygın, 2019). Kısacası örgüt kültürü kültür birliği olarak da tanımlanabilir. Kurumlarında bireyler gibi kendilerine has değerleri, inançları ve kültürleri vardır(Çiçek ve Almalı, 2020). Örgüt kültürü toplumların yansımasıdır bu nedenle genel kültürden ayrı ve bağımsız düşünülemez.

1.3.3. İş güvenliği kültürü

‘Güvenlik kültürü’ terimi ilk olarak Çernobil kazasından sonra 1986 yılında İNSAG(Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu) tarafından hazırlanan raporda kullanılmıştır. Ancak terimin anlamı yoruma açık bırakılmıştır(Safety Culture, 1991). Hazırlanan bu raporda yaşanan kazanın meydana gelmesinde örgütsel hataların ve çalışanların göstermiş olduğu kusurların rol oynadığına değinilmiştir (Aruk,2020). IAEA’ya(Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu) göre güvenlik kültürü; kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına

karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış görüntülerinin bir ürünüdür (Özkan ve Lajunen, 2003).

1980 yılında Dov Zohar yaptığı araştırmada ilk olarak güvenlik iklimi terimini kullanmıştır(Alkan,2017). Zohar, güvenlik iklimini çalışanların çalışma ortamında paylaştıkları temel algıların özeti şeklinde ifade etmiştir(Özkan ve Lajunen, 2003). Keenan, Kerr ve Sherman tarafından 1951 yılında yapılan araştırmada güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi kavramını kullanılmış olmalarına rağmen kapsamlı, geçerli ve güvenilir bir teorik yapıdan söz etmek zor olmaktadır(Aytaç ve diğ., 2017).

Güvenlik kültürü ile güvenlik iklimi birbirlerinin yerine kullanılıyor olsa da farklı tanımlardır. Kültür, çalışma ortamındaki egemen davranışsal normları ifade eder. İklim ise bu normdan çıkarımlarda bulunması ve normları algılama düzeyidir. Bireyin bu algılama biçiminden ötürü tutum ve davranışlarının şekillenmesi ve değişmesi çeşitli iş sonuçlarını etkileyebilmektedir(Demirbilek, 2008a). Örgüt kültürü işyerinde belirlenen ve yansıtılan temel inançlar ve değerler sistemi olup örgütsel iklim kavramını da kapsayan, iklime şekil veren bir terimdir. Örgüt iklimi ise örgütleri birbirinden ayıran bireyin algılarını kapsayan çok boyutlu bir yapıdır(Akalp ve Yamankaradeniz, 2013). Kültür iklime göre daha kalıcı ve değiştirilmesi zordur. İklim ise daha kısa süreli ve değişime daha açık olarak kabul edilebilir(Yüce, 2014).

Güvenlik kültürü, örgütün güvenliğe karşı göstermiş olduğu tutum, eylem, hareket, davranış ve inançlarını kontrol edebilmeye olanak sağlayan önemli bir yönetim aracı pozisyonunda yer almaktadır(Aruk, 2020). Güvenlik kültürü tanımlarını farklı bir tanımda topladığımızda, güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelerin zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür. (Özkan ve Lajunen, 2003)

Güvenlik kültürü kavramında birden fazla tanım olsa da kısaca çalışma ortamında bulunan tehlikeler karşısında çalışanların algıladıkları risk seviyesi ve davranışlarının

bütünüdür(Yüce, 2014). Güvenlik kültürü iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki üyelerin güvenliğe karşı tutumları ve inançlarıdır. İkinci ise güvenliği iyileştirici yönde işletmenin sahip olduğu uygulamalardır(Reason,2000; akt. Akalp ve Yamankaradeniz, 2013). Güvenlik kültürü, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli ortam oluşturulmasının temel yapı taşlarından biridir. Bu sebeple iş kazalarının önlenmesi doğrultusunda alınacak tedbirlerde güvenlik kültürünün dikkate alınması gerekmektedir(Aytaç ve diğ., 2017).

Sağlık ve Güvenlik Yönetimine (HSE) göre iş güvenliği kültürü birey ve grup değerlerinin, düşüncelerinin, algılarının yeterliliklerinin ve davranış modellerinin bir ürünüdür(Şensöğüt, 2018). Kısacası iş güvenliği kültürü bir örgüt içerisinde örgüt üyeleri tarafından benimsenen ve davranış haline dönüştürdükleri değer, tutum ve inançlar bütünüdür.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumsal bilinçlenmenin sağlanması ve güvenlik kültürünün tesis edilmesi gerekmektedir(Şensöğüt, 2018). Ülkemizde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde ve uygulanmasında; devlete, işverene, çalışanlara/sendikalara, üniversitelere ve meslek örgütlerine görevler düşmektedir(Yüce, 2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. Maddesinde ve bu maddeye istinaden çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte işveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu eğitimler özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya işin değişikliği durumunda, iş ve iş ekipmanının değişikliğinde ya da yeni teknolojinin uygulanmasında halinde verilmesi, değişen ve ortaya çıkan risklerde ise eğitimlerin yenilenmesi ve düzenli aralıklarla tekrar edilmesi gerekmektedir. Kanun, getirdiği eğitim yükümlülükleri ile iş güvenliği kültürünü oluşturmayı amaçlamıştır. Çalışanlar ise aldıkları iş güvenliği eğitimleri ile iş güvenliği bilinç düzeylerini artırarak güvenlik tedbirlerine daha fazla uyararak tehlikelere karşı daha çok önlem alacaktır. Güvenlik kültürünün, işyerlerinde tam anlamıyla yerleşmesi için çalışanların iş ile ilgili eğitimleri alması gereklidir. Eğitim güvenlik kültürünün temelini oluşturmaktadır(Güler ve diğ. 2018). Bu nedenle düzenli aralıklarla verilen iş güvenliği eğitimleri ile çalışanlarda iş güvenliği kültürü oluşturulabilir(Yüce,2014). Eğitim tüm insanlar için yol göstericidir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürüne ve bilincine uygun davranışları kazandırmak için yapılan eğitimlerin, iş kazasının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde rolü çok önemlidir(Demir,2017). İnsanın davranışı, yaşamın her anında ve her alanında güvenlik üzerinde doğrudan etkilidir. Yaşanan büyük kazaların incelenmesi sonucunda büyük çoğunluğunda insanın çok önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir(Küçük,2019). TDK'ye göre davranış; davranma işi, tutum, davranım, muamele, hareket, dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı, organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünüdür. Güvenli davranış ise çalışanların, çalışma ortamında yürüttükleri işleri güvenli bir şekilde yürütebilme davranışıdır. İşyerlerinde güvenlik kültürünün oluşmasında en önemli faktör ise güvenli davranışlardır(Dursun, 2013; akt. Can ve Hüseyinli, 2017). Kişinin davranışlarında; motivasyon, tutum, hafıza, kişinin zihinsel ve fiziksel özellikleri büyük önem taşımaktadır(Küçük,2019). Güvenlik kültürü örnek davranışlar ile model olunarak sağlanabilir. (Şensöğüt, 2018). İş güvenliği açısından olumlu davranışların teşvik edilmesi, güvenli davranışta bulunan ve uygun olmayan davranıştan kaçınan çalışanların ödüllendirilmesi, diğer çalışanların bu yöne doğru yönlendirilmesi sağlanabilir(Çiftçi,2016). Çalışan ve yöneticilerin birlikte hareket etmesi güvenlik kültürünün yerleşmesini sağlayacaktır (Gökçe,2020). Bununla birlikte çalışma ortamının düzeni ile çalışanın birbiriyle uyumu artarak refah seviyesini yükseltecektir(Kocaman,2019). İşyerlerinde güvenlik kültürünün oluşturulması, orta ve uzun dönemde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinin azalmasını sağlayacaktır(Güler ve diğ., 2018). İşverenler açısından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sağlanmaması nedeniyle doğrudan ve dolaylı maliyetler ortaya çıkar. Önceden fark edilebilen, fark edildiğinde engellenebilen ve sigortalanabilen maliyetler doğrudan maliyetler; sigortalanamayan, kontrolü ile müdahalesi zor ve fark edilmesi güç olan maliyetler dolaylı maliyetlerdir(Gerek,2006: akt. Ütük Bayılmış 2013).

Güvenlik kültürünün zayıf olduğu işletmelerde farklı bir ifadeyle negatif güvenlik kültüründe çalışanlar, sağlık ve güvenlik konusunda bilinç seviyesi düşük olup güvenlik bilgisi ve becerisi bakımından zayıftırlar ve güvensiz davranışlar sergilerler. Bu durum iş kazası ve yaralanma riskini daha da arttırmaktadır. Pozitif güvenlik kültürüne sahip bireyler, insan hayatı ve sağlığının değerli olduğu anlayışında

olduklarından çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğin temini için ihtiyaç duyulan bütün koşulların sağlanmasında gereken çabayı gösterirler. Bu yüzden pozitif güvenlik kültürünün yerleşmiş olduğu iş organizasyonlarında iş yaşamından kaynaklanan kaza ve sağlık sorunlarının yaşanması ihtimali daha düşük olmaktadır(Aktay, 2014). İş güvenliği kültürü, iş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli olarak hedef aldığı bir yaşam şeklidir. Şensöğüt(2018), iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması için öngörülen hedefler, evrensel boyutları aşağıdaki gibi ele alıp sıralamıştır:

- “-Öncelikle çalışma alanının her aşaması için iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulması.
- Oluşturulacak bilince temel teşkil etmesi açısından mevcut durumun ortaya konulması ve güvenlik kültürüne dair çalışanların beklentilerinin anketler vasıtasıyla tespit edilmesi.
- Yapılacak yasal ve uygulamaya yönelik düzenlemeler, günün teknolojik seviyesine uygun olarak oluşturulması.
- Organizasyonlara iş sağlığı ve güvenliği alanında en üst düzeyde danışmanlık hizmeti verilerek, eğitici ve yol gösterici faaliyetlerde bulunulması.
- Özellikle çalışanların ergonomik ortamlarda çalışmasını sağlayarak hem çalışma verimini artırmak hem de iş kazalarını azaltmak için ortam ölçümleri düzenli olarak yapılmalı ve sürekli iyileştirmeler sağlanması
- Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği oluşturulması.
- İş kazası ve meslek hastalıklarıyla gelişmiş bir veri tabanı oluşturulması.
- Her türlü iletişim, yazılı ve görsel medya kullanılarak kampanya vasıtasıyla güvenlik bilinci oluşturulmasına hız verilmesi.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi(Şensöğüt,2018).”

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemek ya da ortadan kaldırmak tamamen mümkün olmasa da örgütsel ve kültürel değerlerin yardımıyla en aza indirilebilir(Tutar ve diğ. 2019).

1.4. Tavukçuluk Sektörü

Kümes kanatlıları sınıfına giren tavukçuluk, İngilizce ‘poultry’ kelimesinin karşılığı kullanılmakta ve tavuk, hindi, kaz, ördek, kuğu, güvercin, sülün, bıldırcın, devekuşu ile diğer bazı kanatlılar bu terim kapsamında mütalaa edilmektedir(Erensayın, 2000). Ülkemizde tavukçuluk alanında çalışmalar 1930 yıllarda Ankara’da Merkez Tavukçuluk Enstitüsü’nün kurulmasıyla başlamıştır. Köy tavukçuluğunun geliştirilmesi için 1950 yıllarında çalışmalar yürütülmüştür. 1980 yıllarına gelindiğinde piliç eti entegre tesislerin kurulumuna başlanmış ve sözleşmeli üretim modeline başlanmıştır(Eşidir, 2020). 1990 yıllarında modern üretim tesislerinin

sayısı ve üretim kapasitesi hızlandırılarak yayınlştırılmış 2000 yıllarında ise Avrupa standartlarında üretim yaygınlaşmıştır.

Tavukçuluk alanındaki teknolojik değişim ve gelişim tavukçuluk faaliyetinin gelişmesini önemli ölçüde etkilemiştir(Erensayın,2000). Son yıllarda tavukçuluk alanında ülkemizde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Bu gelişmeler sonucunda köy tavukçuluğunun yerini, ticari ve endüstriyel tavukçuluk işletmeleri almıştır(Şahin ve Yıldırım, 2001). Tavukçuluğun diğer sektörlerden çok çabuk ve hızlı büyümesinin nedenleri tavukların yapıları itibariyle küçük cüsseli havyanlar olması, diğer hayvanlar ile karşılaştırıldığında daha az yem yemesi ve birim alana düşen hayvan miktarının daha fazla olması, bakımının kolay olması, üreme kabiliyetinin yüksek olması, devamlı gelir getiren bir faaliyet olması ve mevsimlik olmamasıdır. Maliyetinin düşük olması ve protein bakımından öneme sahiptir(Erensayın,2000).

Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıkçılar Derneğinden alınan Tablo 1.2’de seçilmiş ülkelerin kişi başına tüketilen et miktarı kilogram cinsinden verilmiştir. Tablo 1.2 incelendiğinde ülkelerde genel olarak kanatlı et tüketiminin diğer et türlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye tavukçuluk sektörünün önemli bir üreticisi olup aynı zamanda tüketicisi ve ihracatçısıdır. Ülkemizde tavukçuluk sektörü yıllar geçtikçe sürekli büyüme göstermekle birlikte ihracatı da artmaktadır(Eşidir,2020).

Tablo 1.2.Ülkelerin Kişi Başına Düşen Et Tüketimleri(Kg)(URL-2)

Ülkeler	Sığır	Domuz	Kanatlı Eti	Koyun	Toplam
Kanada	17,6	16,3	35,3	1,0	70,2
Rusya	10,1	20,6	30,6	1,3	62,6
Çin	4,1	24,4	14,0	3,2	45,7
ABD	26,3	24,0	50,1	0,4	100,8
Güney Afrika	11,1	3,7	34,2	2,6	51,6
Türkiye	13,6	0,0	21,0	1,5	36,1
Mısır	7,8	0,0	11,1	1,1	20,0
Filipinler	3,2	15,2	13,5	0,5	32,4
Japonya	7,5	16,2	17,7	0,2	41,6
Hindistan	0,5	0,2	2,4	0,5	3,6

Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğünden alınan verilere göre kanatlı eti ve ürünleri ihracatında pek çok ülkeye ihracat yapılmaktadır. İhracatı ve üretimi yüksek olan bu üründe, üretimden ısıl işleme kadar birçok aşamada istihdama ihtiyaç duymaktadır.

Tarım ve Orman Bakanlığından alınan bilgiler doğrultusunda kanatlı etinin işletme birim ve sayıları Tablo 1.3'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde yıllar içerisinde genel olarak artış yaşandığı görülmektedir.

Tablo 1.3.Kanatlı Verileri ve İşletmeler Sayıları (URL-14)

KANATLI VERİLERİ-İŞLETMELER						
Yıllar		Kuluçkahane	Damızlık	Ticari Etlik	Ticari Yumurtacı	Toplam
2006	İşletme Sayısı	82	238	8.899	1.304	10.523
	Kümes Sayısı	-	1.445	11.020	3.284	15.749
2007	İşletme Sayısı	81	248	8.919	1.195	10.443
	Kümes Sayısı	-	1.507	11.263	3.289	16.059
2008	İşletme Sayısı	81	247	8.948	1.075	10.351
	Kümes Sayısı	-	1.548	11.543	3.059	16.150
2009	İşletme Sayısı	90	274	8.827	1.078	10.269
	Kümes Sayısı	-	1.586	11.350	3.120	16.056
2010	İşletme Sayısı	79	277	8.908	1.072	10.410
	Kümes Sayısı	-	1.657	11.623	3.162	16.442
2011	İşletme Sayısı	79	276	9.164	1.042	10.561
	Kümes Sayısı	-	1.769	12.227	3.044	17.040
2012	İşletme Sayısı	78	302	9.403	1.050	10.900
	Kümes Sayısı	-	1.949	12.852	3.243	18.044
2013	İşletme Sayısı	80	322	9.444	994	10.840
	Kümes Sayısı	-	2.086	13.505	3.103	18.694
2014	İşletme Sayısı	80	341	9.782	1.046	11.328
	Kümes Sayısı	-	2.237	14.360	3.141	19.738
2015	İşletme Sayısı	75	354	9.676	1.113	11.296
	Kümes Sayısı	-	2.390	14.415	3.229	20.034
2016	İşletme Sayısı	62	357	7.834	1.698	10.017
	Kümes Sayısı	-	2.351	12.534	3.616	18.501
2017	İşletme Sayısı	72	374	7.717	2.053	10.280
	Kümes Sayısı	-	2.304	12.490	4.025	18.819
2018	İşletme Sayısı	75	367	7.655	2.715	10.879
	Kümes Sayısı	-	2.388	12.542	5.066	19.996
2019	İşletme Sayısı	74	338	7.807	2.837	10.992
	Kümes Sayısı	-	2.439	12.725	5.058	20.222

Tavukçuluk Alanı 160909 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Genel olarak bu enstitüler işleme tesisleri, civciv yetiştirme çiftlikleri, kuluçkahane ve yem tesislerinden oluşmaktadır. Bu tesislerin birimleri; kesimhane, kuluçkahane, soğuk hava deposu, ileri işlem/ ısıl işlem tesisi, parçalama tesisi, rendering ünitesi, mamul madde üretim üniteleri ve benzerlerini bir arada bulunmaktadır(Yaşar,2015). Araştırmanın yapıldığı işletmede ise yem üretim, depolama ve sevkiyat, ileri işleme, parçalama, ambalajlama, üretim planlama, kalite kontrol, canlı üretim, damızlık üretim, reklam ve bilişim, yem müdürlüğü, destek hizmetleri, yardımcı tesisler, personel ve idari işler, satış

müdürlüğü, muhasebe, satın alma müdürlüğü, kalite yönetim müdürlüğü, kuluçkahane şefliği ve laboratuvar birimleri bulunmaktadır.

1.4.1. Tavukçuluk alanında iş sağlığı ve güvenliği

Bir önceki kısımda tavukçuluk alanında genel bilgilere değinilmiştir. Bu kısımda ise tavukçuluk alanındaki iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki genel riskler olarak fiziksel riskler ve biyolojik riskler yer almaktadır.

Biyolojik Riskler

Herhangi bir enfeksiyona yol açan, alerjiye veya zehirlenmeye neden olan, genetik olarak değiştirilmiş mikroorganizmalar, hücre kültürleri ve insan endoparazitleri biyolojik etken olarak tanımlanmaktadır. Biyolojik etkenlere sebep olan işler Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte listelenmiştir. Bu listede hayvanlar ve/veya hayvan kaynaklı ürünlerle çalışma alanları da yer almaktadır. Yönetmelikte biyolojik risk etmeleri 4 gruba ayrılmıştır. Bunlar:

“Grup 1 biyolojik etkenler de hayvan ve/veya hayvansal kaynaklı üründen insana bulaştığında insanda hastalığa yol açma ihtimali bulunmayan etkenlerdir. Grup 2 biyolojik etkenleri insanda hastalığa neden olabilen, çalışanlara zarar verebilecek, ancak toplumda yayılma olasılığı olmayan genellikle etkili koruma veya tedavi imkânı bulunan etkenlerdir. Grup 3 biyolojik etkenler insanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski bulunabilen ancak genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan etkenlerdir. Grup 4 biyolojik etkenler insanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski yüksek olan ancak etkili korunma ve tedavi yöntemi bulunmayan etkenlerdir.”

Tavukçuluk alanında biyolojik etkenlere en çok maruziyet kuluçkahane bölümü, damızlık üretim bölümü, canlı üretim bölümü, parçalama bölümü, ambalaj bölümü ve laboratuvar bölümlerinde görülmektedir. Kuluçkahane bölümünde genel olarak damızlık kümeslerinden günlük olarak gelen yumurtalardan tasnif yapılması, gelişim ve çıkım makinelerinde gerekli iklimlendirme koşullarının sağlanması işlemleriyle civciv elde edilip, bu civcivlerin aşılanarak üretici kümeslerine gönderilmesi işlemleri yapılmaktadır. Damızlık Üretim bölümünde damızlık civcivlerin kuluçkalık yumurta üretimi yapacakları periyoda kadar yetiştirilmesi, bu periyottan itibaren günlük olarak elde edilen yumurtaların her gün kuluçkahaneye sevk edilmesi işi yapılmaktadır. Canlı Üretim bölümünde ise fason yetiştirme işlemleri

gerçekleşmektedir. Parçalama Biriminde piliç karkasları kanat, but ve göğüs ürünlerine ayrıştırılarak dökme ya da tabaklı ürün yapım işlerinin yapılmaktadır. Ambalaj Biriminde dökme ya da tabaklı üretilen ürünlerin streçlenmesi ve etiketlenmesi işleri yapılmaktadır. Laboratuvar Şefliğinde günlük, haftalık ve aylık numune alma prosedürüne göre analiz yapma işleri yapılmaktadır. Bu bölümlerde genel olarak salmonella, mide enfeksiyonları, dermatofitler ve Hepatit A gibi enfeksiyonlar görülebilmektedir ve bunlar meslek hastalığı olarak da kabul edilmektedir(Yaşar,2015).

İnsan ve hayvanları ortak enfekte eden mikroorganizmalar zoonozlar olarak ifade edilmektedir(Azkur, 2020). Virüs kaynaklı zoonozlar direkt veya vektörler aracılığıyla insana bulaşır. Kuduz, domuz gribi ve COVID-19 zoonotik hastalıklara örnek olarak verilebilir(Sağlık Bakanlığı, 2020). Korona virüs salgını 31 Aralık 2019 tarihinde Çin Halk Cumhuriyeti'nde başlamış olup tüm dünyayı etkilediği gibi tavukçuluk sektörünü de etkilemiştir(Azkur,2020). Brezilya'dan Çin'e ihraç edilen gıda ürünlerinden dondurulmuş tavuk kanatlarının üst yüzeylerinden alınan örnekte korona virüs tespit edilmiştir (Özçakmak ve Var, 2020). Tavuklarda görülen korona virüs enfeksiyöz bronşitis olarak çok bulaşıcı ve akut seyirli bir hastalık olarak görülmektedir(Özdemir ve Erer, 2012). Virüsün insanları ve hayvanları enfekte ettiği rapor edilmiştir(Azkur,2020).

Fiziksel Riskler

Çalışma hayatında bireyleri olumsuz yönde etkileyen birçok etken mevcuttur bunlardan biri de fiziksel risk etmenleridir. Genel olarak fiziksel risk etmenlerini genel bilgiler kısmında çevre faktörü kapsamında ele alınmıştır. Bu kısımda ise tavukçuluk alanında olan fiziksel risklere yer verilmektedir.

Gürültü

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 148 sayılı Çalışma Ortamı Sözleşmesinin 3. Maddesi gürültüyü işitme bozukluğuna sebep olan, çalışanın sağlığına zararlı veya farklı tehlikeler yaratan bütün sesler olarak tanımlamıştır. TDK ise gürültüyü, aralarında uyum bulunmayan düzensiz seslerin bütünü, patırtı, şamata şeklinde tanımlamıştır. Tavukçuluk alanında en çok rastlanan tehlikelerden biri gürültüdür. Bu alandaki gürültü kaynakları; kesimhanede canlı kabul askılama bölümünde hayvan

sesleri, peronlarda bekleyen canlı hayvanlar, elektrikli kesim makineleri, metal aksamlar, basınçlı hava, vakumlu paketleme makinesi gibi sayılabilir(Yaşar,2015). Endüstriyel ortamlarda gürültünün ölçülmesinde dikkat edilmesi gereken unsurlar vardır ve ses basıncı bunlardan biridir. Ses basıncındaki artışlar ile sesin gücünde de artış yaşanır. Her 3 dB'lik artış iki kat, her 10 dB'lik artış on kat ses gücünü arttırır(Kürklü ve diğ., 2013).

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelikte günlük ve haftalık maruziyet eylem değerleri ve maruziyet sınır değerlerinin asgari gereklilikleri belirtilmiştir. 8 saatte, en düşük maruziyet eylem değeri 80 dB(A), en yüksek maruziyet eylem değeri 85 dB(A), maruziyet sınır değeri 87 dB(A)dir. Gürültüden korunma yöntemleri yönetmelikte verilmiştir. Bunlar, maruziyete sebebiyet veren çalışma yönteminin daha az maruz bırakan yöntemle değiştirilmesi, çalışmaya uygun en düşük düzeyde gürültü çıkartan iş ekipmanların seçilmesi, gürültünün teknik yollarla azaltılması, çalışma ortamının uygun şekilde düzenlenmesi, çalışanların ekipmanları doğru ve amacına uygun şekilde kullanmaları için eğitim verilmesi şeklinde verilmiştir. Tavukçuluk sektöründe genel gürültü seviyesine bakıldığında işletme ve işyerine göre değişiklik göstermesinin yanı sıra iş yoğunluğu ve iş akışına göre de farklılık göstermektedir. Tablo 1.4'te tavukçuluk sektöründe genel olarak ortaya çıkan gürültünün düzeyleri ve bölümleri yer almaktadır(Yaşar,2015).

Tablo 1.4.Tavukçuluk Sektöründe Bölümler ve Gürültü Düzeyleri (Yaşar,2015)

Bölümler	Gürültü Düzeyleri
Canlı kabul bölümü	86dB- 90dB
Kesim alanı	94dB- 99dB
Tüy yolma	93dB
Kasa yıkama	86dB
İleri işlem	83dB-90dB
Paketleme	85dB
Sevkiyat	81dB
Depo	81dB
Rendering	83dB- 88dB
Soğutucular	82 dB-92dB
Soğuk depo	70 dB-90dB
Elektrikli dairesel testere	100dB

Termal Konfor

Tavukçuluk alanında üretim bazı aşamalarda soğuk ortamlardan yapılırken bazı aşamalarda yüksek sıcaklıkta yapılmaktadır.(Yaşar,2015). İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin Ek-1 de ortam sıcaklığı başlığı altında termal konfor düzenlemelerine yer verilmiştir. Çalışma ortamında termal konfor şartlarının, çalışanları olumsuz şekilde etkilememesi gerekmektedir. Yönetmelikte işyerlerinde termal konfor şartlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesinde TS EN 27243 standardından yararlanılmasına atıfta bulunmuştur. TS EN 27243 sıcak ortamda görevden kaynaklı ısının çalışan üzerindeki baskısını değerlendiren standarttır. 2017 yılında yürürlükten kaldırılmış ve yerine TS EN ISO 7243 termal çevrenin ergonomisi standardı yürürlüğe girmiştir(TSE).

Tavukçuluk alanında çalışanların yüksek sıcaklığa maruz kaldığı işletme tesislerindeki bölümler; kesim ve haşlama bölümleri, kesimhaneler, pişirme bölümleri, fırınlar, döner bölümleri, canlı hayvan bekleme alanları ve rendering bölümü (Yaşar,2015). Soğuk çalışma ortamları ise soğuk hava depoları örnek verilebilir. Ani sıcaklık değişimleri ise tavukçuluk alanında etin işlenmesi esnasında pişirme işlemlerinin yapıldığı kısım ile işlenen ürünün soğuk hava deposuna taşınması görevini yapan çalışanların ani ve şiddetli sıcak soğuk değişimlerinden etkilenirler (Yaşar,2015).

Diğer Riskler

Tavukçuluk alanında en yaygın görülen risklerden elle taşıma işleri, bıçakla çalışma, paketlenme, kutulama, ambalajlama, kasalardan hayvanların boşaltılması, taşıma arabaları, askılama işlemlerin sıralayabiliriz. Bu riskler yumuşak doku ve eklemleri etkileyerek kas ve iskelet sistemi rahatsızları ortaya çıkarabilir (Yaşar,2015).

2. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde sırayla araştırmanın problemi ve amacı, araştırmanın yöntemi, veri toplama araçları, araştırmanın istatistiksel yöntemi ve araştırmanın hipotezleri hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Problemi

Nüfus ve talep artışından dolayı hızla büyüyen tavukçuluk alanı, istihdamı fazla, üretimi kolay ve ucuz, protein bakımından zengin, kısa sürede üretim ve devamlı geliri olan bir sektördür. 160909 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde tehlikeli sınıfta yer alan, bünyesinde fizyolojik ve biyolojik risk etmenlerini bulunduran bu alanda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve farkındalığını belirlemeye dair çalışmanın yapılmadığı ve bu konu ile verinin bulunmadığı görülmüştür.

2.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmacının bulunduğu konumda tavukçuluğun ön planda olması araştırmanın konusunu belirginleştirmiştir. Literatürde tavukçuluk alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kültür ve farkındalığının belirlenmesine yönelik bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkılarak bu alanda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalığını ölçmek amaçlanmıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalığını belirlemeye yönelik bu çalışmayla katılımcıların demografik özellikleri ile güvenlik iklimi alt boyutları(yönetimin güvenlik standartları ve güvenliğe karşı tutumu, güvenlik eğitiminin önemi ve bireysel sorumluluk, kadercilik) arasındaki ilişki incelenerek anlamı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın tavukçuluk alanına yönelik iş sağlığı ve güvenliği özelinde yapılacak çalışmalara da kaynak olması hedeflenmektedir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve farkındalığını saptamaya çalışmak için görgül araştırmalardan tarama tipi modeli kullanılmıştır.¹

Çalışmanın evreni Bolu'da bulunan Tavukçuluk İşletmesinde 2019 Nisan- Mayıs aylarında görev yapan çalışanlardan oluşturmaktadır. İşletmenin verdiği bilgilere göre toplamda 3000 çalışan bulunmaktadır. Yapılacak çalışma ve ölçeğin uygulanmasına dair gerekli izinler kuruluştan alınmıştır. Uygulama sürecinde gerekli açıklamalar yapılmış olup anketler her birime ayrı ayrı dağıtılmıştır. Araştırmanın örneklemini işletmenin birimlerine ve çalışanların kademelerine göre rastgele (basit şans) dağıtılan 500 tane ankete, gönüllü olarak cevap veren 364 çalışandan oluşmaktadır. Uygulama sonucunda geri dönmeyen 136 ölçek ile ölçeğin yarısı doldurulmuş olan 22 ölçekte analize dâhil edilmemiştir. 342 anket, bu çalışmanın örneklemini temsil etmektedir.

Evreni oluşturan katılımcıların bilinmesi durumunda; örneklem büyüklüğünü etkileyen faktörlerden ilki kabul edilen örnekleme hatası, diğeri ise hedef kitledeki bireylerin, araştırmanın konusu açısından gösterdikleri benzerlik veya farklılıktır. Hedef kitlenin %95 güven aralığında ve %5 örnekleme hatasına göre örneklem seçilmiştir. Tablo 2.1'de farklı hedef kitleleri için örneklem büyüklükleri verilmiştir (Baş,2013).

Tablo 2.1.Farklı Hedef Kitleleri İçin Örneklem Büyüklükleri(Baş,2013)

	$\alpha =0,05$ için örneklem büyüklükleri					
	%3 hatası (d)	örnekleme p=0.8 q=0.2	%5 hatası (d)	örnekleme p=0.8 q=0.2	%10 hatası (d)	örnekleme p=0.8 q=0.2
Hedef kitle büyüklüğü (N)	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2
100	92	87	80	71	49	38
250	203	183	152	124	70	49
500	341	289	217	165	81	55
750	441	358	254	185	85	57
1.000	516	406	278	198	88	58
2.500	748	537	333	224	93	60

¹Görgül araştırma; araştırmacının yanıt bulmak istediği bilimsel soruları yanıtlamak amacıyla ya da doğru olup olmadığını sınamak için gereksinim duyduğu verileri, gözlemler yoluyla topladığı, üzerine çeşitli istatistiksel işlemler yaparak çözümlendiği ve anlamlandırdığı araştırmalardır. Kendi içinde ikiye ayrılır deneysel ve tarama tipi araştırmalar. Tarama tipi araştırma daha çok büyük kitlelerin(yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik düzeyi, eğitim düzeyi gibi) özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan betimsel araştırmalardır [Can, 2018;8]

Tablo 2.1. (Devamı) Farklı Hedef Kitleleri İçin Örneklem Büyüklükleri(Baş,2013)

5.000	880	601	357	234	94	61
10.000	964	639	370	240	95	61
25.000	1023	665	378	244	96	61
50.000	1045	674	381	245	96	61
100.000	1056	678	383	245	96	61
1.000.000	1066	682	384	246	96	61
100.000.000	1067	683	384	246	96	61

Araştırmanın sonucu işletmede nisan ve mayıs ayları arasında görev yapıp çalışmaya katılanlar ile sınırlıdır. Araştırmaya katılan çalışanlara kimlik bilgilerine dair soruların yer almadığı ve gizlilik ile ilgili bilgi verilmiş olmasına rağmen araştırma sorularına cevap vermekten kaçındıkları görülmüştür. Anketlerin birebir yapılması için yönetimden izin alınamamıştır aynı zamanda işletmenin gıda üretiminden dolayı bazı birimlerine dışardan elemanın girmesinin yasak olması sebebiyle işyerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının kendi birimlerine dağıtarak yardımcı olmaları halinde anketler toparlanmıştır. Anketleri çalışanların bazıları mesai saatleri içerisinde bazıları da evlerinde doldurmuşlardır. Bazı çalışanlara araştırma soruları uzun gelmiş bu nedenle cevaplamayı yarıda bırakmışlardır.

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma anketi, Bilgi Formu ve Güvenlik İklimi Ölçeği olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır.

Birinci kısımdaki Bilgi Formu örnekleme oluşturan çalışanların demografik özelliklerinin belirlemesine yöneliktir. Demirbilek(2005) tarafından oluşturulan araştırmacı tarafından geliştirilen formda çalışanların nitelikleri kapsamında yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, sosyo-ekonomik düzeyi, çalıştığı birimi, mevcut işyerinde çalışma süresi, çalışma şekli ile iş kazasının nedenine ilişkin sorular yer almaktadır. 10 sorudan oluşmaktadır.

İkinci kısımda yer alan Güvenlik İklimi Ölçeği ise iş sağlığı ve güvenliği kültürünü ölçmeye yönelik beşli (5'li) likert tipi ölçek türündedir. 49 maddelik güvenlik iklimi ölçeği Williamson ve diğerleri (1997) tarafından oluşturulmuş, Özarslan (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte her maddenin karşısında değerlendirmeleri yer almaktadır. Bunlar:

'Kesinlikle Katılmıyorum(1.00)',
'Katılmıyorum(2.00)',
'Kararsızım (3.00)',
'Katılıyorum (4.00)',
'Kesinlikle Katılıyorum (5.00)' seçeneklerden oluşmaktadır.

2.5. Araştırmanın İstatistiksel Yöntemi

Araştırmanın analizi SPSS 25 programı ile yapılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın amaçları doğrultusunda ifade edilmiştir. Kategorik (nitel) değişkenler için frekans (n) ve yüzde (%), sayısal (nicel) değişkenler için ortalama (X), standart sapma (ss), minimum ve maksimum, medyan istatistikleri verilmiştir. %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Ölçeğin geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmış, güvenilirliği için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.² Araştırmanın güvenilirlik testinde Cronbach'ın Alpha değeri 0,939 olarak hesaplanmıştır. $0,90 < \alpha < 1,00$ aralığında ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğunu göstermektedir(Can,2018).

Çalışmada test tekniklerinden Kikare testi, bağımsız örneklem t testi, ve ANOVA testi kullanılmıştır. Kikare testi, iki kategorik değişken arasındaki doğrusal ilişkinin belirlenmesinde kullanılan test tekniğidir. Bağımsız örneklem için t testi farklı iki grubun nicel bir değişkenleri açısından(elde edile verilerin ortalamaları) karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Tek yönlü ANOVA testi, bağımsız k grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir.

Ölçekte 11 soru olumsuz nitelikte olduğundan ters kodlanmıştır. Ters kodlanan sorular: 3.soru, 5.soru, 8.soru, 14.soru, 16.soru, 18.soru, 31.soru, 32.soru, 34.soru, 35.soru ve 45.sorudur. Örneklem yeterliliği ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Barlett Testi yapılmıştır. Elde edilen verilerde hesaplanan KMO değeri 0,935'dir.

² Güvenirlik(güvenirlilik); bir ölçe aracında (testte) bütün sorunların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Ölçme araçlarının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere Güvenirlik Analizi ve bu araçta yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (Reliability and İtem Analysis) denilmektedir. Cronbach Alpha ölçeğin güvenilirliğini analiz etmek amacıyla hesaplanmaktadır [Özdamar; 1999;492].

2.6. Hipotezler

Araştırmada katılımcıların eğitim düzeyleri ile yapılan farklı çalışmalar dikkate alınarak hipotez geliştirilmiştir. Araştırma ile ilgili hipotezlerin oluşturulmasında kullanılan demografik sorular ve Güvenlik İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2.Hipotezlerin Oluşturulmasında Kullanılan Demografik Sorular ve Güvenlik İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları

<u>Demografik Sorular</u>	<u>Güvenlik İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları</u>
Yaş	Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu
Cinsiyet	Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk
Medeni Durum	Kadercilik
Öğrenim Düzeyi	
Sosyo-ekonomik Düzeyi	
İşyerinde Hangi Birimde Çalışıyorsunuz	
Yapılan İş/Görev	
Mevcut İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz	
Çalışma Şeklinizi Belirtiniz	
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	

H1.a: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.b: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.c: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.d: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H1.e: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermektedir.

H1.f: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi çalışılan birime göre farklılık göstermektedir.

H1.g: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi göreve göre farklılık göstermektedir.

H1.h: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.i: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi işyerinde çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H1.j: Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu düzeyi işyerinde iş kazası hakkında düşünülene göre farklılık göstermektedir.

H2.a: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H2.b: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2.c: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H2.d: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H2.e: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermektedir.

H2.f: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi çalışılan birime göre farklılık göstermektedir.

H2.g: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi göreve göre farklılık göstermektedir.

H2.h: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H2.i: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi işyerinde çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H2.j: Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi işyerinde iş kazası hakkında düşünülene göre farklılık göstermektedir.

H3.a: Kadercilik düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3.b: Kadercilik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3.c: Kadercilik düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3.d: Kadercilik düzeyi öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H3.e: Kadercilik düzeyi sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermektedir.

H3.f: Kadercilik düzeyi çalışılan birime göre farklılık göstermektedir.

H3.g: Kadercilik düzeyi göreve göre farklılık göstermektedir.

H3.h: Kadercilik düzeyi işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3.i: Kadercilik düzeyi işyerinde çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H3.j: Kadercilik düzeyi işyerinde iş kazası hakkında düşünülene göre farklılık göstermektedir.

H4.a: Güvenlik İklimi düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H4.b: Güvenlik İklimi düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4.c: Güvenlik İklimi düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H4.d: Güvenlik İklimi düzeyi öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H4.e: Güvenlik İklimi düzeyi sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermektedir.

H4.f: Güvenlik İklimi düzeyi çalışılan birime göre farklılık göstermektedir.

H4.g: Güvenlik İklimi düzeyi göreve göre farklılık göstermektedir.

H4.h: Güvenlik İklimi düzeyi işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H4.i: Güvenlik İklimi düzeyi işyerinde çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H4.j: Güvenlik İklimi düzeyi işyerinde iş kazası hakkında düşünülene göre farklılık göstermektedir.



3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde toplanan veriler, verilerin analizleri ve elde edilen bulgular yer almaktadır. Çalışma Bolu'daki Tavukçuluk alanında çalışan 342 kişi üzerinde yapılmıştır. Bölümde sırayla, ölçeğin normallik analizi, demografik özellikler, geçerlilik ve güvenirlik analizi, faktör analizi, faktör yükü dağılımı, güvenlik iklimi ölçeği boyutlarının madde toplam korelasyonu, güvenlik iklimi ölçek ifadelerine ilişkin katılım oranları ki-kare testi, t-testi ve ANOVA testlerinin sonuçları yer almaktadır.

Parametrik testler olan T testi ve ANOVA testlerini uygulayabilmek için normallik analizini yapmak gerekir. Normallik analizi sayısal değişkenlerin hangi yöntem ile analiz edileceğini belirler. Normal dağılım değişkenin aldığı değerlerin simetrik dağıldığını gösterir. Normal olmayan dağılım verinin simetrik dağılmadığını, çok düşük veya çok yüksek değerler olduğunu gösterir. Elde edilen verilerde ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olup olmadığını incelemek için yapılan işlemlerden birisi de çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Verilerin normal dağılımına uygunluğu incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri -3 ile +3 arasında bir değer alıyorsa ölçek puanlarının normal dağıldığı kabul edilmektedir (Hopkins ve Weeks, 1990 akt. Gezen ve Boz, 2013). Buna göre Tablo 3.1'de verilen değerler ölçek puanlarının normal dağıldığı göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 arasında bir değer almadığında verilerin normal dağılmadığı kabul edilmektedir. Bundan dolayı da parametrik olmayan analizlerin yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada veriler normal dağıldığı için t testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır. Parametrik olmayan ki-kare testi ise benzer çalışmalarda yapıldığı için sonuçları çalışmaya dâhil edilmiştir. Yorumlama ve hipotezlerin sınanmasında t testi ve ANOVA testi baz alınmıştır.

Tablo 3.1. Normallik Varsayımının Sınanması

	Çarpıklık	Basıklık
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	-0,76	1,77
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	-1,12	2,24
Kadercilik	-0,32	-0,57
Güvenlik İklimi (toplam)	-0,28	0,71

Tablo 3.2.Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Yaşınız	20 altı	15	4,4
	20-29	65	19,0
	30-39	152	44,4
	40-49	98	28,7
	50 üstü	12	3,5
Cinsiyetiniz	Kadın	114	33,3
	Erkek	228	66,7
Medeni durumunuz	Bekâr	101	29,5
	Evli	241	70,5
Öğrenim düzeyiniz	İlköğretim	60	17,5
	Ortaöğretim	72	21,1
	Lise	121	35,4
	Üniversite	89	26,0
Sosyo-ekonomik düzeyiniz	Düşük	89	26,0
	Orta	246	71,9
	Yüksek	7	2,0
	Çok yüksek	0	0,0
İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız	Yem birimi	34	9,9
	İleri işleme şefliği	99	28,9
	Parçalama şefliği	19	5,6
	Ambalajlama şefliği	24	7,0
	Kalite kontrol şefliği	24	7,0
	Destek hizmetler şefliği	9	2,6
	Personel ve idari işler müdürlüğü	53	15,5
	Kuluçkahane şefliği	80	23,4
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir	İşçi	229	67,0
	Şef- formen	25	7,3
	Teknisyen-tekniKER	25	7,3
	İdari personel	36	10,5
	Diğer(...)	27	7,9
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz	1-4 yıl	128	37,4
	5-9 yıl	106	31,0
	10-14 yıl	47	13,7
	15-19 yıl	43	12,6
	20 yıl ve üzeri	18	5,3
Çalışma şeklinizi belirtiniz	Vardiyalı	181	52,9
	Sabit vardiya	161	47,1
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz	İşçinin güvenli olmayan davranışı	231	67,5
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	86	25,1
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	25	7,3
Toplam		342	100

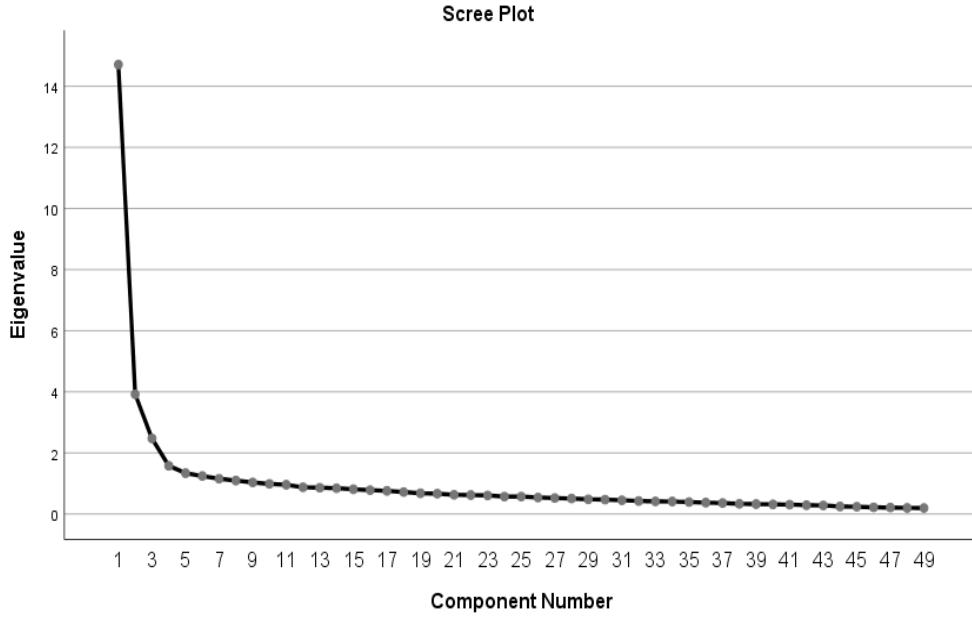
Katılımcıların %44,4'ü(152 kişi) 30-39 yaş aralığındadır. %66,7'si (228 kişi) erkek, %33,3'ü (114 kişi) kadındır. %70,5'i (241 kişi) evli, %29,5'i (101 kişi) bekârdır. %35,4'ü (121 kişi) lise, %26,0'sı (89 kişi) üniversite mezunudur. %71,9'un (246 kişi) sosyal ekonomik düzeyi orta düzeydedir. Katılımcıların %28,9'u (99 kişi) ileri işlem şefliği, %23,4'ü (80 kişi) kuluçkahane şefliği, %15,5'i (53 kişi) personel ve idari işler müdürlüğünde çalışmaktadır. %67'si (229 kişi) işçi, %10,5'i (36 kişi) idari

personel olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %37,4'ü (128 kişi) mevcut işyerinde 1-4 yıl, %31'i (106 kişi) 5-9 yıldır görev yapmaktadır. %52,9'u (181 kişi) vardiyalı, %47,1'i (161 kişi) sabit vardiya ile çalışmaktadır. Katılımcıların %67,5'i (231 kişi) iş kazasına en fazla işçinin güvenli olmayan davranışı, %25,1'i (86 kişi) güvenli olmayan çalışma ortamı, %7,3'ü (25 kişi) ise işçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı şeklinde ifade etmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Faktör Analizinin yapılabilmesi için değişkenler arasında ilişki olması gereken derecelere ilişkin bir ölçüt veren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile ilişkilerin anlamlı olup olmadığını gösteren Bartlett testi yapılmaktadır (Can, 2018). KMO katsayısında bulunan değer için Kaiser, bu değer 1 ve 0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde çok iyi, 0.70'lerde ve 0.60'larda vasat, 0.50'lerde kötü olduğunu belirtmektedir (Tavşancıl, 2005). Normal dağılan faktör analizinde toplam faktör sayısını belirlemek için saçılma diyagramı olan Scree Plot grafiği kullanılmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktörlere atanması ya da çıkarılmasında maddelerin faktörlerle ilişkisini açıklayan faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Maddelerin yer aldıkları faktör yük değerinin yüksek olması beklenir. Faktör yükü 0.30'dan küçük olan veya iki farklı faktör değerinin farkı 0.10'dan küçük olması (binişiklik) o maddenin ölçekten çıkarılarak analize devam edilmesi gerekmektedir.

Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Güvenlik İklimi ölçeği maddelerinin 3 boyutta toplandığı belirlenmiştir. 1, 2, 4, 8, 16 ve 22 numaralı ifadeler düşük faktör yükü, binişiklik sorunu nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.



Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin iç tutarlılık kat sayısını belirleyen 0 ile 1 arasında değiştiği ifade edilen bir değerdir. Güvenlik kat sayısının 0.00 ile 0.40 arasında ölçeğin güvenilir olmadığını, 0.40 ile 0.60 arasında düşük derecede güvenilir olduğu, 0.60 ile 0.80 arasında oldukça güvenilir, 0.80 ile 1.00 arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir(Tavşancıl,2005). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,939 olarak hesaplanmıştır buna göre ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 3.3.Güvenlik İklimi Ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin		0,935
	X ²	8006,694
Bartlett's Test of Sphericity	sd	1176
	p	0,000

Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Bartlett testi yapılır. Güvenlik ikliminin KMO ve Bartlett testi sonucu Tablo 3.3'te verilmiştir. KMO değeri 0,500'den büyük olması ve Bartlett testinin ise anlamlı bulunması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.4.Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yüğü Dağılımı ve Güvenirliliği

Boyut	Madde	Faktör Yüğü
Yöne timin Güve	43. İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	0,770
	44. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	0,739

Tablo 3. 4. (Devamı) Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yüğü Dağılımı ve Güvenirliğı

Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	49. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	0,714	
	41. İşyerinde, amirler iş sağlığı ve güvenliğim konusunda ilgilidir.	0,697	
	40. Çalıştığım bölüm ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	0,688	
	47. İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarısı gelişmektedir/artmaktadır.	0,688	
	39. Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemler her zaman alınır.	0,683	
	37. İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/ gelişme kaydedilir.	0,666	
	24. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	0,660	
	27. İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	0,645	
	46. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/ liderlik eder.	0,644	
	25. Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	0,644	
	29. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	0,633	
	38. Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	0,629	
	20. İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	0,619	
	23. Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	0,616	
	30. Birim yöneticileri etkin bir şekilde/ faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	0,613	
	36. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	0,578	
	21. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	0,568	
	33. Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	0,535	
	48. Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	0,533	
	42. İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	0,470	
	28. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	0,467	
	26. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	0,407	
	Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	12. Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	0,724
		13. Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar.	0,693
		9. İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	0,676
		19. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	0,663
11. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.		0,661	
17. Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.		0,597	
10. Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda endişelerini dinler.		0,571	
15. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/ etkin rol oynar.		0,549	
6. Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim/ güvenliğime dikkat ederim.	0,529		

Tablo 3. 4. (Devamı) Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yüğü Dağılımı ve Güvenirliğı

Kadercilik	14. Eğer iş sağığı ve güvenliğı konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	-0,422
	32. İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.	0,770
	31. İşyerinde yönetim, iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.	0,752
	18. İşyerimde iş sağığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam.	0,707
	35. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağığı ve güvenliğı ile ilgilenir.	0,657
	5. Kazalar için bir parçası olarak hoş görülür.	0,641
	34. Amirim, iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	0,639
	45. Yönetim kazalar gerçekteştikten sonra harekete geçer.	0,558
	3. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağığı ve güvenliğı ile ilgilenir.	0,530
7. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekteşmesini engelleyemem.	-0,493	

Güvenlik İklimi ölçeğinin Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı tutumunun faktör yükleri 0,770-0,407 arasında değışen 24 maddeden oluşmaktadır. Tutumun açıklanan varyans oranı 23,613 ve güvenirlilik katsayısı 0,945'tir. Buna göre Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı tutumunun güvenirliliğı çok yüksektir. Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk tutumunun faktör yükleri 0,724-0,422 arasında değışen 10 maddeden oluşmaktadır. Tutumun açıklanan varyans oranı 12,505 ve güvenirlilik katsayısı 0,856'dır. Buna göre Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk tutumunun güvenirliliğı çok yüksektir. Kadercilik tutumunun faktör yükleri 0,770-0,493 arasında değışen 9 maddeden oluşmaktadır. Tutumun açıklanan varyans oranı 9,955 ve güvenirlilik katsayısı 0,833'tür. Buna Kadercilik tutumunun güvenirliliğı çok yüksektir. Ölçeğin toplam varyans açıklanma oranı 46,073 ve güvenirlilik katsayısı 0,939'dur.

Tablo 3.5.Güvenlik İklimi Ölçeği Boyutlarının Madde Toplam Korelasyonu, Güvenirliğı Sonuçları

Boyut	Madde no	Madde Silindiğinde Ortalama	Madde Silindiğinde Varyans	Madde Silindiğinde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Güvenirlilik
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	m20	87,1140	220,776	0,699	0,942
	m21	87,1462	222,530	0,653	0,943
	m23	87,0585	224,161	0,648	0,943
	m24	86,9912	221,768	0,688	0,942
	m25	86,9766	222,216	0,678	0,943
	m26	87,0468	226,661	0,469	0,945
	m27	86,9152	221,433	0,692	0,942
	m28	87,3801	223,192	0,538	0,945
	m29	87,1491	220,661	0,690	0,942

Tablo 3.5. (Devamı) Güvenlik İklimi Ölçeği Boyutlarının Madde Toplam Korelasyonu, Güvenirliği Sonuçları

Boyut	Madde no	Madde Silindiğinde Ortalama	Madde Silindiğinde Varyans	Madde Silindiğinde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Güvenilirlik
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	m30	87,0146	222,753	0,649	0,943
	m33	86,9883	223,689	0,582	0,944
	m36	87,0117	223,161	0,583	0,944
	m37	86,9298	222,417	0,646	0,943
	m38	87,1287	223,461	0,624	0,943
	m39	87,0965	222,351	0,641	0,943
	m40	87,1111	221,589	0,653	0,943
	m41	87,0029	220,765	0,697	0,942
	m42	87,5029	228,614	0,415	0,946
	m43	87,0965	219,049	0,723	0,942
	m44	87,0292	220,416	0,700	0,942
	m46	87,0877	223,429	0,597	0,944
	m47	86,9854	223,076	0,660	0,943
	m48	87,2602	225,841	0,511	0,945
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	m9	34,4386	40,423	0,649	0,835
	m11	34,1608	40,100	0,644	0,835
	m12	34,3918	39,699	0,707	0,830
	m13	34,4854	40,526	0,642	0,836
	m19	34,3099	41,194	0,627	0,837
	m10	34,6696	42,128	0,463	0,851
	m17	34,5848	41,469	0,551	0,843
	m6	34,2281	41,801	0,499	0,848
	m15	34,6784	40,711	0,547	0,844
	m14	34,8158	43,253	0,340	0,863
Kadercilik	m18	27,4708	41,616	0,624	0,807
	m31	27,5906	39,850	0,675	0,800
	m32	27,4737	39,505	0,706	0,797
	m35	27,8743	41,969	0,569	0,813
	m3	27,9269	44,649	0,389	0,833
	m5	27,1520	42,927	0,512	0,820
	m7	27,9503	44,769	0,376	0,834
	m34	27,8392	42,698	0,552	0,815
m45	28,0556	43,185	0,474	0,824	

Bireyleri daha iyi ayırt etmek için madde toplam korelasyonununun 0,300 ve daha yüksek olması gerekmektedir. Bundan dolayı sorun oluşturan madde bulunmamaktadır.

Tablo 3.6. Güvenlik İklimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyi Dağılımı

	1	2	3	4	5	Ort.
1. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımlı olumlu yönde etkiler.	8,2	5,8	10,2	43,9	31,9	3,85
2. İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.	21,1	24,3	14,6	28,4	11,7	2,85
3. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	7,0	26,9	18,7	29,8	17,5	3,24

Tablo 3.6. (Devamı) Güvenlik İklimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyi Dağılım

4. İşimde risk almaktan kaçınmam.	22,5	29,8	23,7	17,5	6,4	2,56
5. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.	5,3	9,6	11,7	25,1	48,2	4,01
6. Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim/ güvenliğime dikkat ederim.	4,4	6,4	9,4	36,5	43,3	4,08
7. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	16,4	31,6	17,8	25,7	8,5	2,78
8. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	7,3	17,5	24,3	29,5	21,3	3,40
9. İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	5,3	5,8	11,1	52,3	25,4	3,87
10. Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda endişelerini dinler.	7,3	6,4	22,2	43,3	20,8	3,64
11. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.	5,3	3,8	7,9	37,1	45,9	4,15
12. Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	4,7	5,8	12,3	47,7	29,5	3,92
13. Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar.	3,5	7,9	18,4	43,3	26,9	3,82
14. Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	20,5	38,3	18,4	15,5	7,3	2,51
15. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/ etkin rol oynar.	6,7	10,2	19,3	40,9	22,8	3,63
16. Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	14,9	35,1	18,1	18,7	13,2	2,80
17. Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	5,3	7,3	18,7	47,4	21,3	3,72
18. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam.	5,6	12,9	17,3	35,1	29,2	3,70
19. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	5,0	2,6	9,6	53,2	29,5	4,00
20. İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	3,5	7,0	20,5	48,5	20,5	3,75
21. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	2,3	8,2	24,3	45,3	19,9	3,72
22. Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	3,2	3,8	15,5	54,7	22,8	3,90
23. Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	2,0	5,3	21,6	51,8	19,3	3,81
24. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	2,9	5,0	18,7	48,2	25,1	3,88
25. Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	2,9	5,6	15,2	52,0	24,3	3,89
26. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	4,1	7,3	14,9	49,7	24,0	3,82
27. İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	2,0	7,3	13,5	47,7	29,5	3,95
28. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	5,8	13,7	21,9	42,7	15,8	3,49
29. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	3,5	6,7	25,7	42,4	21,6	3,72
30. Birim yöneticileri etkin bir şekilde/ faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	2,6	5,6	20,5	46,5	24,9	3,85
31. İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmemektedir.	5,6	22,5	12,3	28,1	31,6	3,58
32. İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.	7,0	15,8	12,3	30,7	34,2	3,69
33. Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	3,5	5,6	18,1	45,0	27,8	3,88
34. Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	6,1	21,9	21,9	33,0	17,0	3,33

Tablo 3.6. (Devamı) Güvenlik İklimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyi Dağılımı

35. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	7,3	24,0	19,6	30,4	18,7	3,29
36. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	2,9	7,6	19,6	40,6	29,2	3,86
37. İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/ gelişme kaydedilir.	3,2	5,8	12,9	50,0	28,1	3,94
38. Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	3,5	6,1	21,3	50,9	18,1	3,74
39. Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemler her zaman alınır.	4,1	5,6	20,2	49,4	20,8	3,77
40. Çalıştığım bölüm ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	4,4	5,6	21,6	46,8	21,6	3,76
41. İşyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidir.	4,4	5,0	14,0	52,9	23,7	3,87
42. İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	3,8	14,9	32,7	38,0	10,5	3,37
43. İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	4,4	7,0	18,7	46,8	23,1	3,77
44. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	3,2	7,9	15,2	49,1	24,6	3,84
45. Yönetim kazalar gerçekleşikten sonra harekete geçer.	9,9	26,0	23,7	23,7	16,7	3,11
46. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/ liderlik eder.	3,2	7,3	20,5	46,2	22,8	3,78
47. İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarısı gelişmektedir/artmaktadır.	2,9	4,1	18,4	50,9	23,7	3,88
48. Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	2,6	11,1	26,6	42,1	17,5	3,61
49. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	2,9	4,4	15,5	52,3	24,9	3,92

1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum (%)

Tablo 3.6' da Güvenlik İklimi Ölçeğinin sorularına katılımcıların verdiği cevapların yüzde oranları verilmiştir. 'İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarıyı olumlu yönde etkiler.' ifadesine çalışanların %43,9'u katılıyorum derken 'İşletmede işlerin kısa yolda yapılması önemlidir.' ifadesine de %28,4'ü katılıyorum demiştir. 'İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.' ifadesine katılımcıların %29,8'i Katılıyorum, 'İşimde risk almaktan kaçınmam.' ifadesine %29,8'i Katılmıyorum derken %23,7'si Kararsızım demiştir. 'Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.' ifadesine %48,2'si Kesinlikle Katılıyorum, 'Çalışma arkadaşlarımla güvenliği gözetirim/ güvenliğine dikkat ederim.' ifadesine %43,3'ü Kesinlikle Katılıyorum, 'Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.' ifadesine %31,6'sı Katılmıyorum derken %25,7'si Katılıyorum demiştir. 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.' ifadesine %29,5'i Katılıyorum derken %24,3'ü Kararsızım, 'İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.' ifadesine

%52,3'ü Katılıyorum, 'Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda endişelerini dinler.' ifadesine %43,3'ü Katılıyorum, 'İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.' ifadesine %45,9'u Kesinlikle Katılıyorum, 'Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.' ifadesine %47,7'si Katılıyorum, 'Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar.' ifadesine %43,3'ü Katılıyorum demmiştir. 'Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.' ifadesine %38,3'ü Katılmıyorum, 'Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/ etkin rol oynar.' ifadesine %40,9 Katılıyorum, 'Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.' ifadesine %35,1'i Katılmıyorum, 'Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.' ifadesine % 47,4'ü Katılıyorum, 'İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam.' ifadesine %35,1'i Katılıyorum demmiştir. 'İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.' ifadesine %53,2'si Katılıyorum, 'İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.' ifadesine %48,5'i Katılıyorum, 'İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.' ifadesine %45,3'ü Katılıyorum, 'Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.' ifadesine %54,7'si Katılıyorum, 'Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.' ifadesine %51,8'si Katılıyorum, 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.' ifadesine %48,2'si Katılıyorum, 'Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.' ifadesine %52'si Katılıyorum, 'İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.' ifadesine %49,7'si Katılıyorum, 'İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.' ifadesine %47,7'si Katılıyorum, 'Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.' ifadesine %42,7'si Katılıyorum demmiştir. 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.' ifadesine %42,4'ü Katılıyorum, 'Birim yöneticileri etkin bir şekilde/ faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.' ifadesine % 46,5'i Katılıyorum, 'İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.' ifadesine %31,6'sı Kesinlikle Katılıyorum, 'İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.'

ifadesine %34,2'si Kesinlikle Katılıyorum, 'Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.' ifadesine % 45'i Katılıyorum, 'Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.' ifadesine %33'ü Katılıyorum demiştir. 'Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.' ifadesine %30,4'ü Katılıyorum, 'Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.' ifadesine %40,6'sı Katılıyorum, 'İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/ gelişme kaydedilir.' ifadesine %50'si Katılıyorum, 'Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.' ifadesine %50,9'u Katılıyorum, 'Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemler her zaman alınır.' ifadesine %49,4'ü katılıyorum, 'Çalıştığım bölüm ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.' ifadesine %46,8'i Katılıyorum demiştir. 'İşyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidir.' ifadesine %52,9'u Katılıyorum, 'İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.' ifadesine %38,0'i Katılıyorum, 'İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.' ifadesine %46,8'i Katılıyorum, 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.' ifadesine %49,1 'i Katılıyorum, 'Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.' ifadesine %26'sı Katılmıyorum, 'Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/ liderlik eder.' ifadesine %46,2'si Katılıyorum, 'İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarısı gelişmektedir/artmaktadır.' ifadesine %50,9'u Katılıyorum, 'Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.' ifadesine %42,1'i Katılıyorum, 'İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.' ifadesine % 52,3'ü Katılıyorum demiştir.

Tablo 3.7.Güvenlik İklimi Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Medyan
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	342	1,17	5,00	3,79	0,65	4
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	342	1,20	5,00	3,83	0,71	4
Kadercilik	342	1,00	5,00	3,46	0,81	4
Güvenlik İklimi (toplam)	342	1,65	4,95	3,73	0,56	4

Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre tespit edilen ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri Tablo3.7'de verilmiştir.

Medyan değeri baz alınarak boyutların ortalamalarına negatif ve pozitif skor değeri atanmıştır. Medyanın altındaki değerler negatif medyanın üzerindeki değerler pozitifdir. Demografik sorularla atanan değerler arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyine bakmak için ki-kare tekniği uygulanmıştır.

Tablo 3.8.Güvenlik İklimi Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	30 altı	80	3,74	0,57	0,836	0,434
	30-39	152	3,76	0,68		
	39 üstü	110	3,85	0,66		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	30 altı	80	3,78	0,57	2,721	0,067
	30-39	152	3,76	0,77		
	39 üstü	110	3,96	0,70		
Kadercilik	30 altı	80	3,40	0,76	1,429	0,241
	30-39	152	3,42	0,86		
	39 üstü	110	3,57	0,76		
Güvenlik İklimi (toplam)	30 altı	80	3,68	0,49	2,037	0,132
	30-39	152	3,69	0,58		
	39 üstü	110	3,82	0,58		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; Tek yönlü ANOVA testi

Yaşı farklı olan çalışanlar arasında Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05). Bu çalışmada yaş değişkeninin yapılan ölçek üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 3.9.Güvenlik İklimi Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	t	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	Kadın	114	3,83	0,52	0,929	0,354
	Erkek	228	3,77	0,70		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Kadın	114	3,86	0,59	0,535	0,593
	Erkek	228	3,82	0,76		
Kadercilik	Kadın	114	3,42	0,84	-0,680	0,497
	Erkek	228	3,48	0,79		
Güvenlik İklimi (toplam)	Kadın	114	3,75	0,46	0,544	0,587
	Erkek	228	3,72	0,61		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05). Bu çalışmada Güvenlik İklimi puanları üzerinde cinsiyetin etkisinin olmamasının sebebi araştırmaya katılan erkek katılımcılar ve kadın katılımcıların eşit oranda olmadığı düşünülmektedir.

Tablo 3.10.Güvenlik İklimi Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	t	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	Bekar	101	3,73	0,57	-1,212	0,227
	Evli	241	3,81	0,68		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Bekar	101	3,68	0,67	-2,518	0,012*
	Evli	241	3,89	0,71		
Kadercilik	Bekar	101	3,29	0,81	-2,587	0,010*
	Evli	241	3,54	0,79		
Güvenlik İklimi (toplam)	Bekar	101	3,62	0,51	-2,249	0,025*
	Evli	241	3,77	0,57		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Bekar çalışanlar ile evli çalışanlar arasında Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Evli çalışanların Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi algı düzeyleri daha yüksektir. Bu çalışmada evli çalışanların bekar çalışanlara göre kadercilik algısının yüksek olması evli çalışanların eğitim düzeyi olarak bekar katılımcılara göre daha düşük olması düşünülmektedir. Evli çalışanların güvenlik eğitimine verdikleri önem ile bireysel sorumluluklarının bekar çalışanlara göre daha yüksek çıkması evlilik olayının getirdiği bir sorumluluktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3.11.Güvenlik İklimi Puanlarının Öğrenim Duruma Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	İlköğretim	60	3,84	0,65	1,957	0,120
	Ortaöğretim	72	3,65	0,68		
	Lise	121	3,77	0,63		
	Üniversite	89	3,89	0,64		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	İlköğretim	60	3,74	0,78	2,469	0,062
	Ortaöğretim	72	3,71	0,70		
	Lise	121	3,84	0,69		
	Üniversite	89	3,98	0,67		
Kadercilik	İlköğretim	60	3,09	0,85	15,149	0,000*
	Ortaöğretim	72	3,25	0,74		
	Lise	121	3,48	0,76		
	Üniversite	89	3,87	0,71		
Güvenlik İklimi (toplam)	İlköğretim	60	3,66	0,51	5,099	0,002*
	Ortaöğretim	72	3,58	0,56		
	Lise	121	3,72	0,54		
	Üniversite	89	3,90	0,58		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; tek yönlü ANOVA testi

Öğrenim durumu farklı olan çalışanlar arasında Kadercilik, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Üniversite mezunlarının Kadercilik, Güvenlik İklimi algı düzeyleri en yüksektir. Bu çalışmada

üniversite mezunlarının kadercilik algı düzeyinin düşük çıkması beklenirken tam tersinin çıkması araştırmaya katılan üniversite mezunu katılımcıların sayılarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.12.Güvenlik İklimi Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	t	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Karşı Tutumu	Düşük	89	3,79	0,55	-0,018	0,986
	Orta ve üstü	253	3,79	0,68		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Düşük	89	3,73	0,74	-1,560	0,120
	Orta ve üstü	253	3,87	0,69		
Kadercilik	Düşük	89	3,14	0,79	-4,489	0,000*
	Orta ve üstü	253	3,58	0,78		
Güvenlik İklimi (toplam)	Düşük	89	3,64	0,52	-1,792	0,074
	Orta ve üstü	253	3,76	0,57		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Sosyo ekonomik düzeyi farklı olan çalışanlar arasında Kadercilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Sosyo ekonomik düzeyi orta ve üstü olan çalışanlarda Kadercilik algı düzeyi daha yüksektir.

Tablo 3.13.Güvenlik İklimi Puanların Çalışılan Birimine Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Yönetimin Güvenlik Standartları ve Karşı Tutumu	Yem birimi	34	4,05	0,49	5,184	0,000*
	İleri işleme şefliği	99	3,69	0,38		
	Parçalama şefliği	19	3,92	0,74		
	Ambalajlama şefliği	24	3,89	0,73		
	Kalite kontrol şefliği	24	3,80	0,47		
	Destek hizmetler şefliği	9	3,66	1,08		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	53	4,09	0,55		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Kuluçkahane şefliği	80	3,53	0,83	4,663	0,000*
	Yem birimi	34	4,03	0,44		
	İleri işleme şefliği	99	3,61	0,54		
	Parçalama şefliği	19	3,88	0,72		
	Ambalajlama şefliği	24	4,09	0,70		
	Kalite kontrol şefliği	24	4,05	0,49		
	Destek hizmetler şefliği	9	3,69	1,03		
Kadercilik	Personel ve idari işler müdürlüğü	53	4,12	0,55	17,397	0,000*
	Kuluçkahane şefliği	80	3,69	0,94		
	Yem birimi	34	3,59	0,78		
	İleri işleme şefliği	99	2,84	0,72		
	Parçalama şefliği	19	3,71	0,64		
	Ambalajlama şefliği	24	3,50	0,93		
	Kalite kontrol şefliği	24	3,82	0,56		
Destek hizmetler şefliği	9	3,57	0,94	17,397	0,000*	
	Personel ve idari işler müdürlüğü	53	3,96			0,66
	Kuluçkahane şefliği	80	3,65			0,58

Tablo 3.13. (Devamı) Güvenlik İklimi Puanların Çalışılan Birimine Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Güvenlik İklimi (toplam)	Yem birimi	34	3,95	0,42	8,399	0,000*
	İleri işleme şefliği	99	3,50	0,32		
	Parçalama şefliği	19	3,87	0,53		
	Ambalajlama şefliği	24	3,86	0,53		
	Kalite kontrol şefliği	24	3,86	0,39		
	Destek hizmetler şefliği	9	3,65	0,86		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	53	4,07	0,50		
Kuluçkahane şefliği	80	3,59	0,72			

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; tek yönlü ANOVA testi

Çalıştığı birim farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Yem biriminde, Personel ve idari işler müdürlüğünde çalışanların Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi algı düzeyleri en yüksektir. Yem biriminde yem üretimi, depolaması ve sevkiyatı gerçekleştirilmektedir. Personel ve İdari İşler Birimi ise daha çok evrak işlerinin yürütüldüğü alandır. Bu birimlerde yapılan iş niteliği değerlendirildiğinde diğer birimlere göre bünyelerinde daha az risk barındırdığından dolayı algı düzeylerinin yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 3.14. Güvenlik İklimi Puanlarının Göreve Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p	
Yönetimin Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	Güvenlik ve Karşı	İşçi	229	3,69	0,66	3,940	0,004*
		Formen/şef	25	3,89	0,43		
		Teknisyen-tekniyer	25	3,97	0,62		
		İdari personel	36	4,05	0,63		
		Diğer(...)	27	3,96	0,61		
Güvenlik Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Eğitiminin ve Bireysel	İşçi	229	3,71	0,75	5,657	0,000*
		Formen/şef	25	4,06	0,48		
		Teknisyen-tekniyer	25	4,10	0,44		
		İdari personel	36	4,07	0,62		
		Diğer(...)	27	4,11	0,60		
Kadercilik	İklimi	İşçi	229	3,28	0,79	11,025	0,000*
		Formen/şef	25	3,67	0,70		
		Teknisyen-tekniyer	25	3,87	0,72		
		İdari personel	36	4,00	0,69		
		Diğer(...)	27	3,74	0,72		
Güvenlik (toplam)	İklimi	İşçi	229	3,61	0,54	8,996	0,000*
		Formen/şef	25	3,88	0,43		
		Teknisyen-tekniyer	25	3,98	0,51		
		İdari personel	36	4,05	0,58		
		Diğer(...)	27	3,95	0,51		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; tek yönlü ANOVA testi

Görevi farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Teknisyen, tekniker ve idari personel olanların Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu ile Güvenlik İklimi algısı diğer personellere göre daha yüksektir. Bu sonucunda eğitimin düzeyinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Teknisyen, tekniker ve diğer görevlerde olanların Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk düzeyi yüksektir. Bu da işletmede tekniker-teknişyen ve diğer olarak çalışan personellerin güvenlik eğitimine ve bireysel sorumluluğa önem verdiklerini göstermektedir. Bu araştırmaya katılanların %67'si işçi ve %10,5'in idari personel olması çalışmaya katılanların yüksek oranda güvenlik eğitimine önem ve bireysel sorumluluk düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. İdari personel, teknisyen ve tekniker olanların Kadercilik algı düzeyinin yüksek olması katılımcı sayılarının diğer çalışanlara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3.15. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

			n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Yönetimin Standartları ve Karşı Tutumu	Güvenlik ve Güvenliğe	1-4 yıl	128	3,84	0,63	4,937	0,002*
		5-9 yıl	106	3,67	0,69		
		10-14 yıl	47	3,62	0,64		
		15 yıl ve üstü	61	4,01	0,54		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Önemi	1-4 yıl	128	3,83	0,68	4,045	0,008*
		5-9 yıl	106	3,70	0,76		
		10-14 yıl	47	3,78	0,69		
		15 yıl ve üstü	61	4,09	0,63		
Kadercilik		1-4 yıl	128	3,33	0,86	2,569	0,054
		5-9 yıl	106	3,55	0,77		
		10-14 yıl	47	3,39	0,76		
		15 yıl ve üstü	61	3,63	0,75		
Güvenlik İklimi (toplam)		1-4 yıl	128	3,73	0,55	4,574	0,004*
		5-9 yıl	106	3,65	0,59		
		10-14 yıl	47	3,61	0,54		
		15 yıl ve üstü	61	3,95	0,49		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; tek yönlü ANOVA testi

İşyerinde çalışma süresi farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark

bulunmaktadır ($p<0,05$). İşyerinde 15 yıl ve üzeri süredir çalışanların Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi algı düzeyleri daha yüksektir. Mevcut işyerinde çalışma süresi artıkça çalışanların yönetime ve güvenlik eğitimine karşı algı düzeyleri artmaktadır.

Tablo 3.16. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	t	p
Yönetimin Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	Güvenlik Vardiyalı	181	3,81	0,53	0,694	0,488
	Güvenliğe Sabit vardiya	161	3,76	0,76		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	Vardiyalı	181	3,79	0,61	-1,035	0,301
	Sabit vardiya	161	3,87	0,80		
Kadercilik	Vardiyalı	181	3,25	0,85	-5,434	0,000*
	Sabit vardiya	161	3,70	0,68		
Güvenlik İklimi (toplam)	Vardiyalı	181	3,69	0,46	-1,381	0,168
	Sabit vardiya	161	3,77	0,65		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; t testi

Çalışma şekli farklı olan çalışanlar arasında Kadercilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Sabit vardiyalı çalışanların Kadercilik algı düzeyi daha yüksektir.

Tablo 3.17. Güvenlik İklimi Puanlarının İşyerinde İş Kazası Sebebine Göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std.sapma	F	p
Yönetimin Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu	İşçinin güvenli olmayan davranışı	231	3,88	0,62	8,359	0,000*
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	86	3,65	0,66		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	25	3,42	0,68		
Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk	İşçinin güvenli olmayan davranışı	231	3,91	0,66	5,038	0,007*
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	86	3,63	0,84		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	25	3,84	0,39		
Kadercilik	İşçinin güvenli olmayan davranışı	231	3,50	0,86	0,709	0,493
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	86	3,38	0,69		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	25	3,45	0,62		
Güvenlik İklimi (toplam)	İşçinin güvenli olmayan davranışı	231	3,80	0,55	6,624	0,002*
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	86	3,59	0,56		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	25	3,52	0,47		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; tek yönlü ANOVA testi

İş kazasının sebebine yönelik düşüncesi farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). İş kazalarını işçinin güvenli olmayan davranışlarına bağlayanların Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi algı düzeyleri en yüksektir.

Tablo 3.18. Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu Gruplarının Demografik Özellikleri ile İlişkisi

		Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu				X ²	p
		Negatif		Pozitif			
		n	Satır %	n	Satır %		
Yaşınız	30 altı	55	68,8	25	31,3	1,715	0,424
	30-39	100	65,8	52	34,2		
	39 üstü	66	60,0	44	40,0		
Cinsiyetiniz	Kadın	75	65,8	39	34,2	0,102	0,749
	Erkek	146	64,0	82	36,0		
Medeni durumunuz	Bekar	74	73,3	27	26,7	4,688	0,030*
	Evli	147	61,0	94	39,0		
Öğrenim düzeyiniz	İlköğretim	35	58,3	25	41,7	2,358	0,501
	Ortaöğretim	50	69,4	22	30,6		
	Lise	81	66,9	40	33,1		
	Üniversite	55	61,8	34	38,2		
Sosyo-ekonomik düzeyiniz	Düşük	62	69,7	27	30,3	1,338	0,247
	Orta ve üstü	159	62,8	94	37,2		
İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız	Yem birimi	10	29,4	24	70,6	x	x
	İleri işleme şefliği	79	79,8	20	20,2		
	Parçalama şefliği	11	57,9	8	42,1		
	Ambalajlama şefliği	13	54,2	11	45,8		
	Kalite kontrol şefliği	16	66,7	8	33,3		
	Destek hizmetler şefliği	6	66,7	3	33,3		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	26	49,1	27	50,9		
	Kuluçkahane şefliği	60	75,0	20	25,0		
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir	İşçi	162	70,7	67	29,3	13,757	0,008*
	Formen/şef	15	60,0	10	40,0		
	Teknisyen-tekniyer	13	52,0	12	48,0		
	İdari personel	20	55,6	16	44,4		
	Diğer(....)	11	40,7	16	59,3		
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz	1-4 yıl	82	64,1	46	35,9	5,955	0,114
	5-9 yıl	75	70,8	31	29,2		
	10-14 yıl	32	68,1	15	31,9		
	15 yıl ve üstü	32	52,5	29	47,5		
Çalışma şeklinizi belirtiniz	Vardiyalı	121	66,9	60	33,1	0,837	0,360
	Sabit vardiya	100	62,1	61	37,9		

Tablo 3.18. (Devamı) Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu Gruplarının Demografik Özellikleri ile İlişkisi

	İşçinin güvenli olmayan davranışı	137	59,3	94	40,7		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz	Güvenli olmayan çalışma ortamı	65	75,6	21	24,4	8,787	0,012*
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	19	76,0	6	24,0		

*p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok; Kikare testi

Çalışanların medeni durumu ile Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Evlilerde Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu pozitiflik oranı daha yüksektir (%39,0).

Çalışanların görevi ile Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Tekniker, teknisyen olanlarda (%48,0) ve diğer görevlerde olanlarda (%59,3) Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu pozitiflik oranı daha yüksektir.

Çalışanların iş kazasına ilişkin sebep düşüncesi ile Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). İş kazalarına sebep olarak işçinin güvenli olmayan davranışını gösterenlerde Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu pozitiflik oranı daha yüksektir (%40,7).

Diğer demografik özellikler ile ilişkiler anlamlı değildir (p>0,05).

Tablo 3.19. Güvenlik Eğitimin Önemi ve Bireysel Sorumluluk Gruplarının Demografik Özellikleri ile İlişkisi

		Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk				X ²	p
		Negatif		Pozitif			
		n	Satır %	n	Satır %		
Yaşınız	30 altı	49	61,3	31	38,8	4,258	0,119
	30-39	83	54,6	69	45,4		
	39 üstü	51	46,4	59	53,6		
Cinsiyetiniz	Kadın	60	52,6	54	47,4	0,053	0,818
	Erkek	123	53,9	105	46,1		
Medeni durumunuz	Bekar	69	68,3	32	31,7	12,634	0,000*
	Evlü	114	47,3	127	52,7		
Öğrenim düzeyiniz	İlköğretim	33	55,0	27	45,0	6,745	0,081
	Ortaöğretim	45	62,5	27	37,5		
	Lise	67	55,4	54	44,6		

Tablo 3.19. (Devamı) Güvenlik Eğitimin Önemi ve Bireysel Sorumluluk Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi

	Üniversite	38	42,7	51	57,3		
Sosyo-ekonomik düzeyiniz	Düşük	56	62,9	33	37,1	4,285	0,038*
	Orta ve üstü	127	50,2	126	49,8		
İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Yem birimi	14	41,2	20	58,8	x	x
	İleri işleme şefliği	73	73,7	26	26,3		
	Parçalama şefliği	9	47,4	10	52,6		
	Ambalajlama şefliği	10	41,7	14	58,3		
	Kalite kontrol şefliği	8	33,3	16	66,7		
	Destek hizmetler şefliği	3	33,3	6	66,7		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	21	39,6	32	60,4		
	Kuluçkahane şefliği	45	56,3	35	43,8		
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	İşçi	141	61,6	88	38,4	22,151	0,000*
	Formen/şef	9	36,0	16	64,0		
	Teknisyen-tekniKER	8	32,0	17	68,0		
	İdari personel	18	50,0	18	50,0		
	Diğer(....)	7	25,9	20	74,1		
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1-4 yıl	73	57,0	55	43,0	9,219	0,027*
	5-9 yıl	62	58,5	44	41,5		
	10-14 yıl	26	55,3	21	44,7		
	15 yıl ve üstü	22	36,1	39	63,9		
Çalışma şeklinizi belirtiniz	Vardiyalı	104	57,5	77	42,5	2,411	0,120
	Sabit vardiya	79	49,1	82	50,9		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	117	50,6	114	49,4	2,343	0,310
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	51	59,3	35	40,7		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	15	60,0	10	40,0		

*p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok; Kikare testi

Çalışanların medeni durumu ile Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Evlilerde Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk pozitiflik oranı daha yüksektir (%52,7).

Çalışanların sosyo-ekonomik düzeyi ile Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Sosyo-ekonomik düzeyi orta ve üstü olanlarda Güvenlik eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk pozitiflik oranı daha yüksektir (%49,8).

Çalışanların görevi ile Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). TekniKER, teknisyen olanlarda (%68,0) ve diğer görevlerde olanlarda (%74,1) Güvenlik eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk pozitiflik oranı daha yüksektir.

Çalışanların işyerindeki çalışma süresi ile Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). 15 yıl ve üstü süredir işyerinde çalışanlarda Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk pozitiflik oranı en yüksektir (%63,9).

Diğer demografik özellikler ile ilişkiler anlamlı değildir ($p > 0,05$).

Tablo 3.20. Kadercilik Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi

		Kadercilik grup				X ²	p
		Negatif		Pozitif			
		n	Satır %	n	Satır %		
Yaşınız	30 altı	55	68,8	25	31,3	0,215	0,898
	30-39	100	65,8	52	34,2		
	39 üstü	74	67,3	36	32,7		
Cinsiyetiniz	Kadın	76	66,7	38	33,3	0,007	0,935
	Erkek	153	67,1	75	32,9		
Medeni durumunuz	Bekar	70	69,3	31	30,7	0,357	0,550
	Evli	159	66,0	82	34,0		
Öğrenim düzeyiniz	İlköğretim	48	80,0	12	20,0	28,222	0,000*
	Ortaöğretim	58	80,6	14	19,4		
	Lise	82	67,8	39	32,2		
	Üniversite	41	46,1	48	53,9		
Sosyo-ekonomik düzeyiniz	Düşük	72	80,9	17	19,1	10,567	0,001*
	Orta ve üstü	157	62,1	96	37,9		
İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Yem birimi	21	61,8	13	38,2	x	x
	İleri işleme şefliği	88	88,9	11	11,1		
	Parçalama şefliği	13	68,4	6	31,6		
	Ambalajlama şefliği	14	58,3	10	41,7		
	Kalite kontrol şefliği	13	54,2	11	45,8		
	Destek hizmetler şefliği	5	55,6	4	44,4		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	22	41,5	31	58,5		
	Kuluçkahane şefliği	53	66,3	27	33,8		
Çalıştığımız birimde yaptığımız iş/göreviniz nedir?	İşçi	174	76,0	55	24,0	25,675	0,000*
	Formen/şef	13	52,0	12	48,0		
	Teknisyen-tekniKER	12	48,0	13	52,0		
	İdari personel	17	47,2	19	52,8		
	Diğer(...)	13	48,1	14	51,9		
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1-4 yıl	86	67,2	42	32,8	1,218	0,749
	5-9 yıl	71	67,0	35	33,0		
	10-14 yıl	34	72,3	13	27,7		
	15 yıl ve üstü	38	62,3	23	37,7		
Çalışma şeklinizi belirtiniz	Vardiyalı	134	74,0	47	26,0	8,697	0,003*
	Sabit vardiya	95	59,0	66	41,0		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranış	143	61,9	88	38,1	8,656	0,013*
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	68	79,1	18	20,9		

Tablo 3.20. (Devamı) Kadercilik Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi

	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	18	72,0	7	28,0		
--	---	----	------	---	------	--	--

*p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok; Kikare testi

Çalışanların öğrenim düzeyi ile Kadercilik grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Üniversite mezunlarında Kadercilik pozitiflik oranı en yüksektir (%53,9). Bu çalışmada eğitim seviyesi artıkça kadercilik algısının düşmesi beklenirken örnekleme dahil olan üniversite mezunlarının katılımlarının yetersiz olmasından dolayı kadercilik algısının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların sosyo-ekonomik düzeyi ile Kadercilik grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Sosyo-ekonomik düzeyi orta ve üstü olanlarda Kadercilik pozitiflik oranı daha yüksektir (%37,9).

Çalışanların görevi ile Kadercilik grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). İdari personel olanlarda (%52,8) ve tekniker, teknisyen olanlarda (%52,0) Kadercilik pozitiflik oranı daha yüksektir.

Çalışanların işyerindeki çalışma şekli ile Kadercilik grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). sabit vardiyalı çalışanlarda Kadercilik pozitiflik oranı en yüksektir (%41,0).

Çalışanların iş kazasına ilişkin sebep düşüncesi ile Kadercilik grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). İş kazalarına sebep olarak işçinin güvenli olmayan davranışını gösterenlerde Kadercilik pozitiflik oranı daha yüksektir (%38,1).

Diğer demografik özellikler ile ilişkiler anlamlı değildir (p>0,05).

Tablo 3.21. Güvenlik İklimi Gruplarının Demografik Özellikler ile İlişkisi

		Güvenlik İklimi grup				X ²	p
		Negatif		Pozitif			
		n	Satır %	n	Satır %		
Yaşınız	30 altı	58	72,5	22	27,5	4,595	0,101
	30-39	110	72,4	42	27,6		
	39 üstü	67	60,9	43	39,1		
Cinsiyetiniz	Kadın	84	73,7	30	26,3	1,965	0,161
	Erkek	151	66,2	77	33,8		

Tablo 3.21. (Devamı) Güvenlik İklimi Gruplarının Demografik Özellikleri ile İlişkisi

Medeni durumunuz	Bekar	77	76,2	24	23,8	3,774	0,052
	Evli	158	65,6	83	34,4		
Öğrenim düzeyiniz	İlköğretim	45	75,0	15	25,0	6,602	0,086
	Ortaöğretim	55	76,4	17	23,6		
	Lise	82	67,8	39	32,2		
	Üniversite	53	59,6	36	40,4		
Sosyo-ekonomik düzeyiniz	Düşük	67	75,3	22	24,7	2,414	0,120
	Orta ve üstü	168	66,4	85	33,6		
İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Yem birimi	14	41,2	20	58,8	x	x
	İleri işleme şefliği	92	92,9	7	7,1		
	Parçalama şefliği	12	63,2	7	36,8		
	Ambalajlama şefliği	13	54,2	11	45,8		
	Kalite kontrol şefliği	15	62,5	9	37,5		
	Destek hizmetler şefliği	6	66,7	3	33,3		
	Personel ve idari işler müdürlüğü	25	47,2	28	52,8		
	Kuluçkahane şefliği	58	72,5	22	27,5		
Çalıştığımız birimde yaptığımız iş/göreviniz nedir?	İşçi	177	77,3	52	22,7	23,901	0,000*
	Formen/şef	13	52,0	12	48,0		
	Teknisyen-tekniker	13	52,0	12	48,0		
	İdari personel	19	52,8	17	47,2		
	Diğer(...)	13	48,1	14	51,9		
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1-4 yıl	90	70,3	38	29,7	7,671	0,053
	5-9 yıl	78	73,6	28	26,4		
	10-14 yıl	34	72,3	13	27,7		
	15 yıl ve üstü	33	54,1	28	45,9		
Çalışma şeklinizi belirtiniz	Vardiyalı	135	74,6	46	25,4	6,167	0,013*
	Sabit vardiya	100	62,1	61	37,9		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	143	61,9	88	38,1	15,366	0,000*
	Güvenli olmayan çalışma ortamı	71	82,6	15	17,4		
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	21	84,0	4	16,0		

*p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok; Ki-kare testi

Çalışanların görevi ile Güvenlik İklimi grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Formen/şef, teknisyen/tekniker olanlarda (%48,0) ve idari personel olanlarda (%47,2) Güvenlik İklimi pozitiflik oranı daha yüksektir.

Çalışanların işyerindeki çalışma şekli ile Güvenlik İklimi grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Sabit vardiyalı çalışanlarda Güvenlik İklimi pozitiflik oranı en yüksektir (%37,9).

Çalışanların iş kazasına ilişkin sebep düşüncesi ile Güvenlik İklimi grubu arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). İş kazalarına sebep olarak işçinin

güvenli olmayan davranışını gösterenlerde Güvenlik İklimi pozitiflik oranı daha yüksektir (%38,1).

Diğer demografik özellikler ile ilişkiler anlamlı değildir ($p>0,05$).



3.1. Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen analiz sonuçlarının bilimsel araştırmalar ile karşılaştırılarak benzer olup destekleyen ve elde edilen farklı sonuçlar yer almaktadır.

3.1.1. Yaş değişkenine göre literatür çalışmaları

Araştırmada yaşları farklı olan çalışanlar arasında Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark olmaması ($p>0,05$) nedeniyle H1.a, H2.a, H3.a ve H4.a hipotezleri doğrulanmamıştır. Literatür de ki çalışmalarla aynı yönde çıktığı görülmektedir.

Özarlan(2011) lojistik sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik iklimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Özkan ve Arpat (2017) metal sektöründe mavi yakalı çalışanlarla yaptıkları araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yazıcı(2018) itfaiye çalışanları ile yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yüce(2014) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültür ve eğitimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Beşir(2018) öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği öz yeterlilikleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yar(2018) enjeksiyon yoluyla otomobil parçaları üreten işletmede çalışanlarla yaptığı araştırmada risklerin farkındalığı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Günal(2018) hemşireler ile yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Gültay(2019) kabin memurlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

Anlamli bir fark bulunmaması, yaş farklarına ilişkin sonuçların birbirine yakın olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Literatürde elde edilen sonuçları desteklemeyen araştırmalarda mevcuttur.

Çabuk (2020) öğretim elemanları ile yaptığı araştırmada yaş değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Yaşları 60 ve üzeri olan katılımcıların bireysel sorumluluk düzeyi daha yüksek çıkarken 50-59 yaş aralığında olan katılımcıların güvenlik standart ve hedefleri ile iletişim düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Nam (2019) gemi inşa sanayisinde çalışanlar ile yaptığı araştırmada yaş değişkeni ile güvenlik kültürü algısı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 26-35 yaş aralığında olan katılımcıların güvenlik farkındalığı, destekleyici ortam algısı ile kişisel öncelik düzeyler ve güvenlik ihtiyacı algı düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iken 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların kişisel değerlendirme ve kadercilik algısı diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Raporlama kültürü algı düzeyinde ise 36-48 yaş aralığındaki katılımcıların seviyesi diğer yaş gruplarından daha yüksektir. Saraç(2016) kamu kuruluşunda çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 25 yaş ve altı yaş aralığında olan çalışanların farkındalığı diğer yaş gruplarında daha yüksektir. Güven(2014) maden sektöründe kömür üretimi yapan işletmenin çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği ve iş sağlığı kültür algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 55 yaş ve üzeri çalışanların diğer yaş gruplarına göre algı düzeyleri daha yüksektir.

3.1.2. Cinsiyet değişkenine göre literatür çalışmaları

Araştırmada kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında güvenlik iklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark olmaması ($p>0,05$) nedeniyle H1.b, H2.b, H3.b ve H4.b hipotezleri doğrulanmamıştır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda elde edilen sonucu destekleyen ve desteklemeyen araştırmalarda mevcuttur.

Özarlan(2011) lojistik sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik iklimi ile cinsiyet değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çabuk (2020) öğretim elemanları ile yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Gültay(2019) kabin memurlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile cinsiyet değişkeni

arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Türüdü(2019) lisede görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile cinsiyet değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2014) maden işletmesinde çalışan işçilerle yaptığı araştırmada güvenlik kültürü düzeyi ile cinsiyet değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmamıştır. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Sivrikaya ve Üzüm (2018) meslek yüksekokulunda okuyan öğrencilerle yaptıkları araştırmada işçi sağlığı ve işçi güvenliği algıları ile cinsiyet değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tüzüner ve Özarslan(2011) hastane çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada çalışanların güvenlik iklimi algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Dudu(2019) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

Sonuçlarda anlamlı bir farkın bulunmaması, cinsiyetleri farklı olan bireylerin verdikleri cevapların birbirine yakın olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Farklı çalışmalarda mevcuttur.

Dursun(2012) otomotiv yan sanayisinde çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile cinsiyet değişkeni ilişkisine baktığında anlamlı bir fark bulmuştur. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özkan ve Arpat (2017) metal sektöründe mavi yakalı çalışanlarla yaptıkları araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Kadın çalışanların ortalaması erkek çalışanların ortalamasına göre daha yüksek çıkmıştır. Çanakçı(2019) hastanelerde radyoloji biriminde çalışanlar ile yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Araştırmanın boyutlarının ortalamalarına bakıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında daha olumsuz algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Kadın çalışanların ortalaması erkek çalışanların ortalamasına göre daha

yüksek bulunmuştur. Yegin(2015) tersaneler, denizcilik ulaşım sektörü, ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri imalatı gibi tehlikeli ve çok tehlikeli işletmelerde çalışan işçiler ile yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile cinsiyet değişkeni ilişkisine baktığında anlamlı bir fark bulmuştur. Kadın çalışanların erkek çalışanların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beşir(2018) öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği öz yeterlilikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre puanları daha yüksek çıkmıştır. Saraç(2016) kamu kuruluşunda çalışanlarla yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Erkeklerin güvenlik kültürü algısı kadınlara oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Erkeklerin puanları kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tepebaşı(2015) acil servis çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği algıları cinsiyet ile değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Dursun(2011) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile cinsiyet değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmuştur. Kadın çalışanların güvenlik kültürü değişkenlerine(güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı) göre ortalamaları erkek çalışanların ortalamalarına göre daha yüksektir.

3.1.3. Medeni durum değişkenine göre literatür çalışmaları

Araştırmada bekar çalışanlar ile evli çalışanlar arasında Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark olması ($p<0,05$) H2.c, H3.c ve H4.c hipotezlerini doğrulamaktadır. H1.c hipotezi doğrulanmamıştır. Evli çalışanların Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik, Güvenlik İklimi algı düzeyleri daha yüksektir.

Nam (2019) gemi inşa sanayisinde çalışanlar ile yaptığı araştırmada medeni durum değişkeni ile güvenlik kültürü algısı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek yönetimin önceliği ve çalışma ortamı algısına sahiptir. Evli çalışanların ise bekar çalışanlara göre daha yüksek kadercilik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Günal(2018) hemşirelerle yaptığı

araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bekar hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi evli hemşirelerin algı düzeyinden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yegin(2015) tersaneler, denizcilik ulaşım sektörü, ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri imalatı gibi tehlikeli ve çok tehlikeli işletmelerde çalışan işçiler ile yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat faktörlerin birleşiminde bekar çalışanların ortalaması diğerler çalışanların ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur.

Dursun(2011) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile medeni durum değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. abuk (2020) ğretim elemanları ile yaptığı araştırmada medeni durum değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısını arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öztürk(2016) orman ürünleri sanayi sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik algısı ile medeni durum değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dursun(2012) otomotiv yan sanayisinde çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile medeni durum değişkeni ilişkisine baktığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. zkan ve Arpat (2017) metal sektöründe mavi yakalı çalışanlarla yaptıkları araştırma medeni durum değişkeni ile güvenlik kültürü algı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Pehlivan(2016) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırma medeni durum değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yar(2018) enjeksiyon yoluyla otomobil parçaları üreten işletmede çalışanlarla yaptığı araştırmada risklerin farkındalığı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Gültay(2019) kabin memurlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tepebaşı(2015) acil servis çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. elik(2014) maden işletmesinde çalışan işçilerle yaptığı araştırmada güvenlik kültürü düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Saraç(2016) kamu kuruluşunda

çalışanlarla yaptığı araştırmada medeni durum değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Kılıç ve Acar (2019) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptıkları araştırmada güvenlik iklimi algısı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yazıcı(2018) itfaiye çalışanları ile yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Aruk(2020) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

3.1.4. Öğrenim düzeyi değişkenine göre literatür çalışmaları

Araştırmada öğrenim durumu farklı olan çalışanlar arasında kadercilik ve güvenlik iklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark olması ($p<0,05$) H3.d ve H4.d hipotezlerini doğrulanmaktadır. H1.d ve H2.d hipotezleri doğrulanmamıştır Üniversite mezunlarının kadercilik ve güvenlik iklimi algı düzeyleri en yüksektir. Literatürde destekleyen çalışmalar mevcuttur.

Dursun(2012) otomotiv yan sanayisinde çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile eğitim durumu değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmuştur. Üniversite mezunları algı düzeyleri açısından ilkokul/ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha olumludur. Çabuk (2020) öğretim elemanları ile yaptığı araştırmada öğrenim durumu değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısını arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Eğitim durumu doktora olan katılımcıların güvenlik yönetimi, iletişim ve yönetim bağlılığı alt boyutlarından aldıkları puanlar diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Yazıcı(2018) itfaiye çalışanları ile yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Eğitim düzeyi üniversite olan çalışanların güvenlik kültürü eğitim düzeyi lise olan çalışanlardan daha pozitif yöndedir. Özarслан(2011) lojistik sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada öğrenim durumu değişkeni ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Üniversite mezunu katılımcıların ilköğretim mezun katılımcılara göre daha yüksek güvenlik iklimi algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Saraç(2016) kamu kuruluşunda çalışanlarla yaptığı araştırmada öğrenim

durumu değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Çalışanların katılımı, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, yönetimin davranışı ve yönetimin tutumu alt boyutlarında orta öğretim ile lisans eğitimi alanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Günal(2018) hemşirelerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Eğitim durumu ortaokul ve lisans olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi eğitim durumu yüksek lisans olanlardan daha yüksektir. Eğitim durumu lisans olan çalışanların eğitim durumu lise olan çalışanlardan algı düzeyi daha yüksektir. Atay(2006) endüstri alanında çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği düzeyi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. İlköğretim, ortaöğretim ve üniversite olarak sınıflandırılan çalışanların eğitim düzeyi arttıkça iş güvenliği düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Dursun(2011) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Üniversite mezunu çalışanlarının algı düzeyi ilkokul/ ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi artıkça çalışanların güvenlik kültürü algısına ulaştıkları ileri sürülmüştür. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Katılımcıların eğitim düzeyleri artıkça güvenlik kültürüne yönelik algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Köse(2016) hemşirelerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olan katılımcıların düzeyi lisans grubuna göre daha anlamlı bulunmuştur.

Bulguları desteklemeyen literatür çalışmaları da mevcuttur.

Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yegin(2015) tersaneler, denizcilik ulaşım sektörü, ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri imalatı gibi tehlikeli ve çok tehlikeli işletmelerde çalışan işçiler ile yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Beşir(2018) öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği öz yeterlilikleri ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik

kültürü ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yüce(2014) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültür ve eğitimi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Güven(2014) maden sektöründe kömür üretimi yapan işletmenin çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği ve iş sağlığı kültür algısı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Dudu(2019) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algısı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Öztürk(2016) orman ürünleri sanayi sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik algısı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Aruk(2020) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yar(2018) enjeksiyon yoluyla otomobil parçaları üreten işletmede çalışanlarla yaptığı araştırmada risklerin farkındalığı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Özkan ve Arpat (2017) metal sektöründe mavi yakalı çalışanlarla yaptıkları araştırma değişkeni ile öğrenim durumu güvenlik kültürü algı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tüzüner ve Özarslan(2011) hastane çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada çalışanların güvenlik iklimi algıları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

3.1.5. Sosyo-ekonomik durum değişkeni göre literatür çalışmaları

Sosyo ekonomik düzeyi farklı olan çalışanlar arasında Kadercilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark olması ($p<0,05$) H3.e hipotezini doğrulamaktadır. H1.e, H2.e ve H4.e hipotezleri doğrulanmamıştır. Sosyo ekonomik düzeyi orta ve üstü olan çalışanlarda Kadercilik algı düzeyi daha yüksektir.

Atay(2006) endüstri alanında çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği algı düzeyi ile sosyo-ekonomik düzeyi değişkeni ilişkisine baktığında arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algı düzeyleri de yükselmektedir. Aksu (2019) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik farkındalığı ile ekonomik durumu arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Güvenlik farkındalığı ekonomik durumu çok iyi olarak

nitelendirilenlerin diğerlerine göre daha olumludur. Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile sosyo-ekonomik düzeyi değişkeni ilişkisine baktığında arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Yönetimin bağlılığı alt boyutunda ekonomik durumu iyi olarak nitelendirilenlerin puanı daha yüksektir. Güvenlik iletimi alt boyutunda ekonomik durumu orta olarak nitelendirilenlerin puanı daha yüksektir.

3.1.6. Görev değişkeni göre literatür çalışmaları

Araştırmada görevi farklı olan çalışanlar arasında yönetimin güvenlik standartları ve güvenliğe karşı tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Kadercilik ile Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark olması ($p < 0,05$) H1.g, H2.g, H3.g ve H4.g hipotezlerini doğrulamaktadır. Teknisyen, tekniker ve idari personel olarak çalışanların yönetimin güvenlik standartları ve güvenliğe karşı tutumu diğer çalışanlardan daha yüksektir. Teknisyen, tekniker, diğer görevlerde olanların güvenlik eğitiminin önemi ve bireysel sorumluluk boyutu diğer çalışanlara göre daha yüksektir. İdari personel, teknisyen, tekniker olanların kadercilik boyutu diğer çalışanlara göre daha yüksektir. İdari personel, teknisyen, tekniker olanların güvenlik iklimi algı düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Literatürde destekleyen ve desteklemeyen çalışmalar mevcuttur.

Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. İşçilerin güvenlik iletişimi dışındaki boyutlarda(yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı ve algılama) daha düşük puan aldığı gözlenmiştir. Özarslan(2011) lojistik sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada yaptıkları görev değişkeni ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Depo sorumlularının güvenlik iklimi algıları depo çalışanlarına göre daha yüksektir. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Yönetim, takım lideri ve mühendis pozisyonunda çalışanlarından güvenlik kültürü algıları diğerlerine göre daha olumludur. Dursun(2011) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Operatör düzeyinde çalışanların kadercilik algılarının yönetici olarak çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak güvenlik kültürü puan

ortalaması yönetim kademesinde çalışanların operatör düzeyinde çalışanlardan daha olumludur. Tepebaşı(2015) acil servis çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği algıları ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Yöneticilerin sahip olduğu güvenlik kültürü algılaması diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Tüzüner ve Özarıslan(2011) hastane çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada çalışanların güvenlik iklimi algıları ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Hizmetliler ve doktorların hemşirelere göre güvenlik iklim düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulguları desteklemeyen literatür çalışmaları da mevcuttur.

Yazıcı(2018) itfaiye çalışanları ile yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Saraç(2016) kamu kuruluşunda çalışanlarla yaptığı araştırmada yaptıkları görev değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yüce(2014) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültür ve eğitimi ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Gültay(2019) kabin memurlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Dudu(2019) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algısı ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Aruk(2020) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile yaptıkları görev değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

3.1.7. Çalışma süresi değişkeni

Araştırmada mevcut işyerinde ki çalışma süresi farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark olması ($p < 0,05$) H1.h, H2.h ve H4.h hipotezlerini doğrulamaktadır. H3.h hipotezi doğrulanmamıştır. İşyerinde 15 yıl ve üzeri süredir çalışanların

yönetimin güvenlik standartları ve güvenliğe karşı tutumu, güvenlik eğitiminin önemi ve bireysel sorumluluk ile güvenlik iklimi algı düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Literatürde çalışma süresinin güvenlik kültürüne etkisi olduğuna dair araştırmalar mevcuttur. Bu bulguları desteklemeyen araştırmalar da bulunmaktadır.

Dursun(2012) otomotiv yan sanayisinde çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyi ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulmuştur. Analizlerde 11 yıl ve üzeri çalışanların sonuçları diğer çalışanlara göre daha anlamlı bir şekilde olumlu bulunmuştur. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Katılımcıların ilk çalışma yılında en üst seviyede bulunan güvenlik algısı, kıdem arttıkça algı azalmaya başlayarak 16. kıdem yılından itibaren tekrar yükselme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Katılımcıların mesleki deneyimi 1 yıldan az olanlar ile 11 yıl ve üzeri olanların güvenlik katılımı puanları diğer katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Türüdü(2019) lisede görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 1-6 yıllık kıdem grubunda olanların 16-25 yıllık kıdem grubuna göre tutumları daha olumludur. Dursun(2011) imalat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 11 yıl ve üzeri çalışanların (yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımı değişkenleri) diğer çalışma gruplarına göre daha olumlu olduğunu tespit etmiştir. Beşir(2018) öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği öz yeterlilikleri ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdem olan çalışanların diğer çalışanlara göre puanları daha yüksek olduğu bulunmuştur. Nam (2019) gemi inşa sanayisinde çalışanlar ile yaptığı araştırmada mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni ile güvenlik kültürü algısı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 4-10 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip katılımcıların yönetimin güvenliğe bağlılığı ve yönetimin

güvenlik önceliği algıları, 10 yıl ve üzeri arasında mesleki tecrübeye sahip katılımcıların kadercilik algıları, 0-3 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip katılımcıların tehlikenin kişisel değerlendirilmesi algı düzeyleri diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulguları desteklemeyen literatür çalışmaları da mevcuttur.

Aruk(2020) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ve performansı ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tepebaşı(2015) acil servis çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği algıları ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Uslu(2014) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tüzüner ve Özarıslan(2011) hastane çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada çalışanların güvenlik iklimi algıları ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yazıcı(2018) itfaiye çalışanları ile yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Güven(2014) maden sektöründe kömür üretimi yapan işletmenin çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği ve iş sağlığı kültür algısı ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Saraç(2016) kamu kuruluşunda çalışanlarla yaptığı araştırmada mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Günal(2018) hemşirelerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Yüce(2014) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültür ve eğitimi ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Gültay(2019) kabin memurlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algıları ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Dudu(2019) inşaat firmalarında çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü algısı ile mevcut işyerinde ki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Pehlivan(2016) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırma mevcut işyerinde ki

çalışma süresi değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

3.1.8. Çalışma şekli değişkenine göre literatür çalışmaları

Araştırma çalışma şekli farklı olan çalışanlar arasında kadercilik puanı bakımından anlamlı bir fark olması ($p < 0,05$) H3.i hipotezini doğrulamaktadır. H1.i, H2.i ve H4.i hipotezleri doğrulanmamıştır. Sabit vardiyalı çalışanların vardiya sistemi ile çalışanlara göre kadercilik algı düzeyi daha yüksektir. Literatür incelemesinde bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur.

Kılıç ve Acar (2019) inşaat sektöründe çalışanlarla yaptıkları araştırmada güvenlik iklimi algısı ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Çalışmaya göre sadece gece çalışan katılımcıların ortalamaları sadece gündüz ve vardiyalı çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Günal(2018) hemşirelerle yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Çalışma şekli normal olan hemşirelerin algı düzeyi vardiyalı çalışan hemşirelerin algı düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulguları desteklemeyen literatür çalışmaları da mevcuttur.

Baran(2020) tekstil sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada iş güvenliği kültürü ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Arpat(2015) metal sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmada güvenlik kültürü ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tepebaşı(2015) acil servis çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş güvenliği algıları ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Çelik(2016) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

3.1.9. Çalışanların iş kazası hakkında düşündükleri değişkene göre literatür çalışmaları

İş kazasının sebebine yönelik düşüncesi farklı olan çalışanlar arasında Yönetimin Güvenlik Standartları ve Güvenliğe Karşı Tutumu, Güvenlik Eğitiminin Önemi ve Bireysel Sorumluluk, Güvenlik İklimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark

olması ($p<0,05$) H1.j, H2.j ve H4.j hipotezlerini doğrulamaktadır.H3.j hipotezi doğrulanmamıştır. Literatür de ki çalışmalarla aynı yönde olduğu görülmektedir.

Çelik(2014) maden işletmesinde çalışan işçilerle yaptığı araştırmada güvenlik kültürü düzeyi ile iş kazasına neyin sebep olduğu değişkeni ilişkisine bakıldığında arasında anlamlı bir fark bulmuştur. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz sorusuna işçilerin güvenli olmayan davranışı olarak ifade eden çalışanların güvenlik kültürü düzeyi, güvenli olmayan çalışma ortamı olarak ifade eden çalışanların güvenlik kültürü düzeyinden daha yüksektir. Çabuk (2020) öğretim elemanları ile yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği algısı ile iş kazasına neyin sebep olduğu değişkeni ilişkisine bakıldığında arasında anlamlı bir fark bulmuştur. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz sorusuna çalışanın güvenli olmayan davranış ve iş güvenliği olmayan ortam cevabını veren katılımcıların bireysel sorumluluk boyutundan aldıkları puan diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Çalışanın güvenli olmayan davranışı cevabını veren katılımcıların güvenlik yönetimi boyutunda aldıkları puan diğer katılımcılara göre daha yüksektir. İş güvenliği olmayan ortam cevabını veren katılımcıların iletişim ve kişisel katılım boyutlarından aldıkları puan diğer katılımcılara göre daha düşüktür.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumlar ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve refahlarını artırabilmeleri için farklı birçok kuruma ihtiyaç duymaktadır. Bu kurum ve kuruluşların amaçlarını gerçekleştiren birimler örgütlerdir(Terzi, 2000). Örgütler, çalışanların inançları, değerleri, tutum ve düşüncelerinden etkilenerek kendi içerisinde kültürünü oluştururlar. Kültürün oluşmasını çevre şartları, örf-adetler, gelenekler ve insan davranışları etkilemektedir. İnsanın davranışı yaşamın her anında ve her alanında güvenlik üzerinde doğrudan etkilidir(Demir,2017). İş sağlığı ve güvenliği örgütlerin devamlılığı için temel taşlardan biridir. İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmamış örgütlerde iş kazaları kaçınılmazdır. Yapılan araştırmalarda iş kazalarının sebeplerini çalışanın güvensiz davranışı, güvenli olmayan çalışma ortamı ve bilinmeyen sebeplerden ötürü meydana geldiği ve büyük bir çoğunluğunun çalışanın güvenli olmayan davranışından ötürü olduğu ortaya konulmuştur. Davranışı belirleyen algısal süreçlerin birçoğu doğuştan geldiği gibi öğrenme yolu ile sonradan da kazanılır. Doğuştan gelen yetenekler ve sonradan öğrenilmiş beceriler birbirlerini yaşam boyu sürekli etkiler. Davranışın şekillenmesini sağlayan öğrenilmiş becerilerde eğitimin rolü büyüktür, öğrenme birçok yolla gerçekleşebileceği gibi eğitim yoluyla da gerçekleşir (Cüceloğlu,2014).

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işvereni çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden yükümlü kılarak verilen eğitimler ile güvensiz davranışı en aza indirgenmesi ve örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını hedeflemiştir. Bu araştırma da birçok risk faktörünü bünyesinde barından tavukçuluk alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültür ve farkındalığı ölçülmek istenmiştir. Bunun için güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Güvenlik İklimi ölçeği ve alt boyutları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sosyoekonomik durumu, işyerinde yaptığı görev, çalıştığı birim, mevcut işyerinde ki çalışma süresi, çalışma şekli ve iş kazasına neyin sebep olduğu değişkenler arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Yapılan işletmede çalışanların iş güvenliği kültürlerinin tam olarak oluşmadığı tespit edilmiştir.

Tehlikeli sınıfta yer alan tavukçuluk alanında hızla gelişen ve değişen teknoloji ile beraber yeni çalışma araçları ve şekilleri ortaya çıkmakta buna bağlı olarak da alınması gereken önlemler artmıştır. Bu alanda yapılan ilk çalışma olması sebebiyle literatüre katkı sağlanması düşünülmektedir. Bu araştırma tüm tavukçuluk sektörüne ilişkin genelleyici bir bilgi sunma iddiası taşımamakla birlikte daha genel bilgilere ulaşılmaması için çok daha büyük örneklemlerle araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütlerde iş kazalarına sebep olan güvenli olmayan davranışların tespit edilmesi bu davranışın giderilmesine yönelik özel eğitimlerin verilmesi, verilen eğitimler sonucunda denetimlerin yapılması, denetimlerin yapılacağına dair bilgi verilerek ve habersiz yapılması, yapılan denetimlerin karşılaştırılması, güvenli ve doğru davranışta bulunan çalışanların bu davranışın pekiştirilmesi için ödüllendirme gibi yöntemlerin kullanılması iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır.

İşyerlerine devlet eliyle yapılan denetimlerin daha sık yapılması, iş güvenliği kültürünü en temelden oluşturmak için iş güvenliği eğitimlerinin anasınıfından başlanması ve müfredatına eklenmesi ile uygulanması, her alana ve kitleye hitap eden teknolojik alanlarda kamu spotlarının oluşturulması iş güvenliği kültürünün yaygınlaştırılmasını sağlayacaktır.

İşverenlerin uygun olmayan davranışı güvenli davranış ile değiştirmek için davranış bilimlerinden yardım almaları, önlemlerin ve tedbirlerin insan hayatı odaklı alınması, uzun vadeli tedbir uygulamalarında devlet desteğinin sağlanması üretimin verimliliğini sağlayacağı gibi iş güvenliği kültürünün kalıcı hale gelmesinde rol oynayacaktır.

KAYNAKLAR

Akalp G., Yamankaradeniz N., İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2013, **2**, 96-109.

Akgeçici, T., Çelik, A., Şimşek, M.Ş., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 8. Basım, Eğitim Yayınevi, Konya, 2014.

Akıncı Vural Z. B., Öksüz B., *Kurumsal Başarıya Giden Yolda Kurum Kültürü*, 1. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2016.

Aktay N., İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, 419125.

Aksu A., İmalat Sektöründeki Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 2019, 612746.

Alkan E., Meslek Lisesi Öğrencilerinin İş Güvenliği Kültürü ve Bilinci Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeniüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2017, 487582.

Alpar, M., Yabancı Dil Öğretiminde Kültürel Unsurların Önemi, *The Journal of Language and Linguistic Studies*, 2013, **9** (1), 95-106.

Atay F., Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006, 186786.

Arpat B., İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü- Denizli İli Örneği, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2015, 423306.

Aruk M., İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü İlişkisi: Adıyaman İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gümüşhane, 2020, 635328.

Atan M., Cam E., Çelik E., Yazar Arslan B., Boz Eravcı D., Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi*, 2017, **58**, 1-202.

Aytaç S., Özok A F., Yamankaradeniz N., Akalp G., Çankaya O., Gökçe A., Tüfekçi U., İSG Kültürü Oluşmasında Metal Sanayinde Çalışan Kadınların Risk Algısı Üzerine Bir Araştırma, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, DOI: 10.21923/jesd.77231.

Azkur A.K., Covid-19 ve Hayvanlar, *Veteriner Farmakoloji ve Toksikoloji Derneği Bülteni*, DOI:10.38137/vetfarmatoksbulen.768811.

Baran A., İstanbul'da Tekstil Sektörü Çalışanlarında İş Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi, *Tıpta Uzmanlık, İstanbul Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İstanbul*, 2020, 623562.

Baş T., *Anket Nasıl Hazırlanır? Nasıl Uygulanır? Nasıl Değerlendirilir?*, 7. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013.

Beşir A., Devlet Okullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürüne Yaklaşımın İncelenmesi: Şile Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018, 516382.

Berberoğlu G., Baraz B., Tusaş Motor Sanayii A.Ş.'de Örgüt Kültürü Araştırması, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1999, **15** (1), 65-84.

Biçer, E., İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti Ve Önlenmesi Üzerine Çalışma, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007, 200966.

Büyüköztürk Ş., *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 8. Basım, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2007.

Can A., *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 6. Baskı, Pegem Yayınları, Ankara, 2018.

Can M., Hüseyinli N., Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, **21**(4), 1397-1420.

Camkurt, M. Z., İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2007, **20** (6) **21** (1), 80-106.

Camkurt, M.Z., Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 2013, **24** (6)-**25** (1-2), 70-101.

Cerev G., Yıldırım S., Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, **2** (1), 53- 72.

Cox S., Flin R., Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Strew?, *Work & Stress*, 1998, **12**(3), 189-201.

Cüceloğlu D., *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, 28. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2014.

Çabuk A., İstanbul Anadolu Yakasında Eğitim-Öğretim Faaliyetini Gerçekleştiren Vakıf Üniversitelerinde Görev Alan Öğretim Elemanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği

Algısının Anket Yöntemiyle Ölçülmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 2020, 619081.

Çanakçı T., Hastanelerde Radyoloji Birimi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algıları, Yüksek Lisans, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin, 2019, 592015.

Çelik E., Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, 382151.

Çelik E., Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Farkındalıklarının İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 431298.

Çetinkaya F., Baykent G., İşyeri Çalışma Ortamı Koşullarının Ergonomik Yönden İncelenmesi (Örnek: Şekerleme Firması), *Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi*, 2017, **1**(1),15-31.

Çırpan, H., Koyuncu, M., İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması, *Öneri Dergisi*, 1998, **2** (9), 223-230.

Çiçek B., Almalı V., Kurumsal Kimlik Oluşturmada Kurumsal İmaj Algısının Rolü: Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10.18657/yonveek.543841.

Çiftçi B., Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2016, **7** (2), 13-40.

Demir E., Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve Yaygınlaştırılmasında Sendikaların Rolü: Harb-İş Sendikası-Gölcük Tersanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2017, 475990.

Demirbilek T., *İş Güvenliği Kültürü*, 1. Basım, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.

Demirbilek S., Pazarlıoğlu M.V., Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 2007, **44** (509), 81-91.

Demirbilek T., Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi, *Çimento Sektöründe İş Güvenliği Sempozyumu*, İzmir Hilton Oteli, Türkiye, 14-15 Kasım 2008a.

Demirbilek T., İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 2008b, (96), 5-7.

Dizdar E. N., Kurt M., *İş Güvenliği*, 1. Basım, Kale Ofset, Ankara, 2001.

Dizdar, E. N., Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 2001, 26-31.

Dudu H., İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İş Tatmini ve İş Kazalarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019, 546695.

Dursun S., Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2011, 294832.

Dursun S., *İş Güvenliği Kültürü Kavramı, Modeller, Uygulama*, 1. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.

Doğan H., Aslan Çataltepe Ö., Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerine Etkileri, *Journal of Health and Sport Sciences (JHSS)*, 2018, **1** (1-2-3) , 29-38.

Erol E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 15. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Erensayın C., *Bilimsel-Teknik-Pratik Tavukçuluk Et Tavukçuluğu ve Kuluçka*, 2. Basım, Nobel Basımevi, Ankara, 2000.

Erensayın C., *Bilimsel- Teknik- Pratik Tavukçuluk Yumurta Tavukçuluğu*, 2. Basım, Nobel Basımevi, Ankara, 2000.

Eşidir K.A., Yapay Sinir Ağları İle Metodu İle Türkiye Tavukçuluk Sektörü İhracat Tahmini Uygulaması, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2020, 642746.

Gezen T., Boz H., Otel İşletmelerinde Örgütsel Güven İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *14. Ulusal Turizm Kongresi*, Kayseri, Türkiye, 05-08 Aralık 2013.

Gökçe A., İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması, *Ergonomi*, 10.33439/ergonomi.749138.

Güçlü N., Örgüt Kültürü, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, **3** (6), 147-159.

Güler M., Derin K.H., Şahin L., İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi, *İş ve Hayat Dergisi*, 2018, **4**(8), 311-348.

Gültay H., Hava Yollarında Çalışan Kabin Memurlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, 565810.

Gümüş R., Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 10.9761/jasss6916.

Günel D., Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2018, 498652.

Güven B., İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2014, 366840.

Güvenç, B., *İnsan ve Kültür*, 3. Basım, Remzi Kitapevi Yayınları, İstanbul, 1979.

Hayta A.B., Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi Verimliliği Üzerine Etkisi, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007,1, 21-41.

Kanun, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 16.06.2006, Resmi Gazete Sayısı:26200.

Kanun, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmi Gazete Sayısı:28339.

Kılıç S., Acar P., Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10.17755/esosder.453410.

Kocaman C., Demir Çelik Sektöründe İşg Kültürünün Yaygınlaşmasında Güvenli Davranış Değişimi, Yüksek Lisans Tezi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, Hatay, 2019, 557694.

Köse Y., Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi ve Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 431309.

Köse S., Tetik S., Ercan C., Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2001, 7(1), 219-242.

Küçük T., Ahşap Mobilya İmalatında İş Güvenliği Kültürünün Araştırılması Üzerine Bir Risk Analizi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019, 557574.

Kürklü G., Görhan G., Burgan H.İ., Çalışma Hayatında Gürültünün Etkisi Ve İnşaat Teknolojileri Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi, *SDU International Technologic Science*, 2013, 5 (1) ,22-35.

Nam D., İş Güvenliği Kültürü ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2019, 563148.

Nişancı Z.N., Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları, *Batman Üniversitesi Uluslararası Katılımlı Bilim ve Kültür Sempozyumu*, Batman, 18-20 Nisan 2012.

Önen, L., İş Kazası Riski Yüksek Yerlerde Çalışanlarla İş Kazası Riski Az Yerlerde Çalışanlar Arasındaki Psikolojik Özellikler, *Psikoloji Çalışmaları*, 2012, 20 (0), 137-150.

Özarıan B.Ö., İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, 287686.

Özçakmak S., Var I., Covid-19 Salgınının Yayılmasını Önleyici Hijyen Uygulamaları, *Akademik Gıda*, DOI:10.24323/akademik-gıda.850947.

Özdemir Ö., Erer H., Tavukların Önemli Üst Solunum Yolu Hastalıklarında Patolojik Değişiklikler, *Adana Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğü Dergisi*, 2012, 2,(1), 29-38.

Özdamar K., *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-1*, 2. Basım, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 1999.

Özkan Y., Arpat B., Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli- Metal Sektörü Örneği, *International Congress on Political, Economic and Social Studies*, Bosnia Herzegovina, 19-22 Mayıs 2017.

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

Özkurt Sivrikaya S., Üzüm B., Öğrencilerin İşçi Sağlığı ve Güvenliğine Yaklaşımları (Kocaeli MYO Örneği), *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 2018, 4 (7), 99-111.

Öztürk K., Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2016, 435018.

Pehlivan İ., İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 434956.

Sağır M., Kurum Kültürü Kavramı ve İşletmelerde Kurum Kültürünün Önemi, *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırma Dergisi*, 2011, 1 (1), 113-126.

Saraç Ç.K., İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini ile İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 438393.

Selek, H.S., *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular Teori Uygulama Yönetmelik*, 1. Basım, Seçkin Basımevi, Ankara, 2016.

Şensöğüt C., İş Güvenliği Kültürü ve Üniversiteler, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Soma Meslek Yüksekokulu Teknik Bilimler Dergisi*, 2018, 1 (25), 9-15.

Şahin A., Yıldırım İ., Van İlinde Yumurta Tavukçuluğu Yapan İşletmelerin Ekonomik Analizi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Bilimleri Dergisi*, 2001, 11(2), 57-66.

Tavşancıl E., *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, 2. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005.

Tebliğ, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, Resmi Gazete Tarihi:26.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28509.

Telman. N., Önen. L., Özgeldi. M., *Psikolojide İş Sağlığı-İş Güvenliği*, 1. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2015.

Tepebaş Ş., Acil Servis Çalışanlarının İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun, 2015, 437627.

Terzi A.R., *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın, Ankara, 2000.

Toprak R., Aktürk N., Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerindeki Olumsuz Etkileri, *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 2004, **61** (1-2-3),49-58.

Tufaner F., Türkiye'nin Çevresel Gürültü Denetim Ve Yönetim Politikaları, *Çankırı Araştırmaları Dergisi*, 2010, **5** (5-6), 234-245.

Tutar H., Nam S., Nam D., İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Belirleyicileri: Gemi İnşa Sanayi Üzerine Bir Araştırma, *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2019, **3**(4), 99-118.

Tüzüner V.L., Özarslan B.Ö., Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2011, **40**(2), 138-154.

Türüdü N.O., Öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü İle Okula Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, 530249.

URL-1: Baş ve Holding,

http://abdurrahmanbas.com/tur/docs/makaleler/Orgut_Kulturu&Performans_WithEnglishAbstract.pdf (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2020).

URL-2: Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıkçılar Derneği <http://www.besd-bir.org/tr/> (Ziyaret tarihi:15 Şubat 2021)

URL-3: ILO. (1977).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148). Cenevre. (Ziyaret tarihi: 2 Aralık 2020)

URL-4: <https://www.iaea.org/> (Ziyaret tarihi: 5 Kasım 2019).

URL-5:<https://b-ok.cc/book/1209192/18882d> (Ziyaret tarihi: 8 Kasım 2019)

Montgomery J.F., Hagan P.E., O'Reilly J.T., *Accident Prevention Manual For, Business & Industry Engineering &Technology, Itasca,İllinois*

URL-6: Özkılıç,2005, <https://www.ozlemacademy.com/isgriskdegerlendirmesi> *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme* (Ziyaret tarihi: 15 Temmuz 2019).

URL-7: Safety Culture, 1991 https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882_web.pdf International Nuclear Safety Advisory Group, Safety Report, Safety Culture, Safety Series No. 75-Insag-4, Iaea, Vienna (1991) (Ziyaret tarihi: 7 Mayıs 2021).

URL-8: TDK, <https://sozluk.gov.tr/> (Ziyaret tarihi:2 Aralık 2020).

URL-9: TSE, <https://tse.org.tr/> (Ziyaret tarihi: 8 Mart 2021).

URL-10: SGK

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Ziyaret tarihi: 7 Mayıs 2021).

URL-11: WHO,

https://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/ (Ziyaret tarihi: 7 Mayıs 2021).

URL-12: MEGEP

https://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/mbs/madencilik/is_guvenligi_isci_sagligi.pdf 3 Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi Kişisel Gelişim İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (Ziyaret Tarihi: 8 Aralık 2019).

URL-13: <https://www.tarimorman.gov.tr/Konular/Hayvancilik> (Ziyaret tarihi: 16 Şubat 2020).

URL-14: <https://www.tarimorman.gov.tr/Konular/Hayvancilik/Kanatli-Yetistiriciligi> (Ziyaret tarihi: 16 Şubat 2020).

URL-15: Sağlık Bakanlığı <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66530/zoono.html> (Ziyaret tarihi: 19 Mayıs 2021)

Uslu V., İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2014, 364750.

Ütük Bayılmış O., İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2013, 348870.

Yar S., İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018, 489974.

Yaşar E., Tavukçuluk Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2015, 409010.

Yazıcı A., İtfaiye Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünü Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018, 507660.

Yegin A., İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul ,2015, 412293.

Yılmaz F., Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, 261926.

Yılmaz F., Örgüt Kültürünün Mesleğe Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2019, **1**(1), 22-32.

Yönetmelik, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15.06.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28678.

Yönetmelik, Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28.07.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28721.

Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28648.

Yönetmelik, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 22.08.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28743.

Yönetmelik, Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 04.06.2010, Resmi Gazete Sayısı: 27601.

Yönetmelik, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 17.07.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28710.

Yüce H., İnşaat Firmalarında İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2014, 367764.

Zengin Y., Kaygın E., Örgüt Kültürünün Örgütsel Yenilik ve Personel Güçlendirmeye İlişkisi: Şanlıurfa’da Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10.17755/esoder.480286.

Williamson A.M. , Feyer A.M., Cairns D., Biancotti D., The Development Of A Measure Of Safety Climate: The Role Of Safety Perceptions And Attitudes, *Safety Science*, 1997, 25, 15-27.

KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER

Acer N., Demirdizen Çevik D., Tavukçuluk Alanında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kültür ve Farkındalığının İncelenmesi: Bolu'da Bir Alan Araştırması, *International Marmara Sciences Congress (Autumn-2019)*, Türkiye, Kocaeli, 01-03 Kasım 2019.



ÖZGEÇMİŞ

İlk, orta ve lise öğrenimini Kahramanmaraş'ta tamamladı. 2012 yılında Atatürk Üniversitesi Erzurum Meslek Yüksek Okulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü'nden 2014 yılında İş Güvenliği Teknikeri olarak mezun oldu. 2014 yılında DGS ile Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet bölümünü kazanarak 2017 yılında mezun oldu. C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı sınavına girerek 2015 yılında uzmanlığı kazandı. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Yüksek Lisans Programını kazandı. 2018 yılı Aralık ayından itibaren Bolu'da Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde Kurum Müdürü olarak görev yapmaktadır.

