



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 5, Sayı:18, Mart 2019, s. 60-70

Doç. Dr. Burcu Özge ÖZASLAN ÇALIŞKAN

İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, ozaslan@istanbul.edu.tr

Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ltuzun@istanbul.edu.tr

ÇALIŞANLARIN KADERCİLİK ALGILARININ İŞ GÜVENLİĞİ ENDİŞELERİNE İLİŞKİN ALGILARINA ETKİSİ: DEPO ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Özet

Çalışmada Türkiye'de lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin depolarında görev yapan mavi yakalı depo çalışanlarının, işlerini ifa ederken iş güvenliğine ilişkin hissettikleri kadercilik algılarının iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada çalışanlarının, işlerini ifa ederken iş güvenliğine ilişkin hissettikleri kadercilik algılarının iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek üzere Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ve geçerlilikleri içinse faktör analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada Türkiye'deki lojistik işletmelerinin depolarında çalışan 410 kişi üzerinde gerekli analizler yapılmıştır. Söz konusu araştırmada iki ayrı ölçekten yararlanılarak geliştirilmiş bir anket formu kullanılmıştır. Ölçekler beşli Likert tipinde geliştirilmiştir. Yapılan basit regresyon analizi sonucunda lojistik işletmelerinin depolarında çalışan 410 mavi yakalı çalışandan elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Bunun sonucunda çalışanların kadercilik algılarının iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadercilik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik İklimi, Güvenlik Kültürü

¹İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimi tarafından 3979 proje kodu ile desteklenmiştir

**THE IMPACT OF PERCEIVED FATALISM OF WORKERS ON THEIR
PERCEIVED OCCUPATIONAL SAFETY CONCERNS: A RESEARCH ON
WAREHOUSE WORKERS**

Abstract

In this study, the impact of perceived fatalism of blue-collar warehouse workers operating in the logistics sector in Turkey on their perceived occupational safety concerns was examined. In this study, simple regression analysis was used to examine the effects of fatalism perceptions of employees on occupational safety concerns. Cronbach Alpha reliability analysis was used to measure the reliability of the scales used in the study and factor analysis was used for their validity. The study was conducted on 410 people working in the warehouse of logistics companies in Turkey. In this study, a questionnaire was developed by using two different scales. The scales were developed in five-point Likert type. As a result of the simple regression analysis, the findings obtained from 410 blue-collar employees working in warehouses of logistics enterprises were evaluated. As a result, it was found that employees' perceptions of fatalism had a positive effect on their perceptions of job security concerns.

Keywords: Fatalism, Occupational Health and Safety, Safety Culture, Safety Climate

1. Giriş

Sanayileşme geçmiş yüzyıllardan beri dünya toplumlarını etkileyen önemli bir olgudur. Toplumların yaşam seviyesinde artan refah simgesi olarak görülen sanayi; sağladığı ekonomik üstünlükleri ile bireyler için daha çok alım gücü, daha iyi koşullarda yaşama imkanları nedeniyle çekici bir düzen olarak kabul görmüştür. Ancak, sanayileşme bu üstünlüklerinin yanı sıra çeşitli riskleri de beraberinde getirmiştir. Bunların en önemlisi de iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden unsurlar olan iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır.

İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında ise; insan kaynakları yönetiminin korumaya işlevi kapsamında ele alınan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacına ulaşabilmesi için, çalışanlara ait işyeri ortamındaki fiziksel, psikolojik ve sosyal beklentilere ait standartların oluşturulması ve korunması gerektiği söylenebilir. İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından biri olan insan kaynağının etkin kullanımı ile verimliliğin ve niteliğinin yükseltilmesi de iş sağlığı ve güvenliğine bağlılık göstermektedir. İşletmelerde güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli davranışların belirlenmesi, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan faktörlerin saptanması ve gerekli önlemlerin alınması ile ilgili faaliyetleri içeren iş sağlığı ve güvenliği işlevi gibi birtakım faktörlerin, işletmenin ve işgörenlerin verimliliği açısından son derece önemli olduğu söylenebilmektedir.

Organizasyonlardaki insan unsuru ile donanım ve faaliyette bulunulan çevre birlikte incelendiğinde kötü tasarım, insan hatası ve insanın bilgi işleme rolünün sınırlılığı gibi faktörlerin bazı tehlikeleri çağrıştırdığı görülmektedir. İnsan, donanım ve iş ortamından kaynaklanan bu sorunlar araştırıldığında; hafızanın aşırı zorlanması, algulamada ve hatırlamada aksaklıklar ve konuşma ve yazmada kodlama hataları karşımıza çıkmaktadır (Makin ve Winder, 2008: 937)

İş güvenliği bilincinin gelişmesini sağlayan önemli unsurlardan biri çalışanların algılama düzeyidir. Algılama düzeyleri geliştikçe önlem alma, kurallara uyma, teknolojiye uyum sağlama ve eğitimle kazanılan becerileri uygulamada olumlu izlenimler elde edilmektedir (Topçuoğlu ve Özdemir, 2007:11)

Riskin algılanması, bireylerden bireylere değişiklik gösterebilen ve risk analizi safhasında tutarsızlıklara neden olabilen çok tartışmalı bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği risklerinin kabul edilebilirliği hakkındaki değer yargıları, algılamaya dayanır. Farklı çıkar gruplarının bu algularını mantıklı kılmak açısından iletişim ve danışma iki önemli faktör olarak kendini göstermektedir (Özkılıç, 2005: 21). Algının bireyden bireye değişebilen bir olgu olması sebebiyle, risk algısını en optimum şekilde belirleyebilmek için uzman görüşlerinden yararlanmak ve organizasyondaki bireyler arasında iyi bir iletişim sağlamak gerekmektedir.

Risk algısı; kişilerin risk hakkında bildikleri ve geleceğe ilişkin sezgilerinden, olaylar üzerindeki kontrol düzeyinden, durumsal farkındalık ve dış etkenlerin bilinmesinden, görev bilgisinin derinliğinden, geçmiş deneyimlerinden, gerçeğe yakın, inandırıcı, korkunç çıktılar tahmin edebilme potansiyelinden ve kişiliğe bağlı risk alma tutumlarından etkilenmektedir (Makin ve Winder, 2008: 939-940).

Günlük görevlerin yerine getirildiği yerlerde risk değerlendirme sürecine ilişkin hissedilen rahatlık zaman zaman tehlikeli sonuçlar doğurabilir. Çünkü sonuçları açısından yüksek önem arz etmeyen fakat uygulama sıklığı yüksek olan bu işlerin küçümsenmesi, çalışanlarda bu işlere ilişkin tehlikelerin normalleştirilmesi yönünde bir eğilime sebep olabilir. Böylesi durumların önüne geçildiğinde, işletmede güvenliğin geliştirilmesinin yanı sıra ekonomik anlamda da birtakım faydalar beraberinde gelecektir. Bu faydalar; orta vadede hastalık ve yaralanmaların sebep olduğu maliyetleri azaltacak, işyerindeki her türlü donanımın gerektiği gibi olması sebebiyle herhangi bir güçlendirme çalışmasına ihtiyaç duyulmayacak ve bu nedenle üretkenlik ve maliyet verimliliği artış gösterecektir (Swartz, 2000: 27).

2. Kadercilik ve İş Güvenliğine İlişkin Endişe Algısı Kavramları

Günümüzde özellikle işyerinde çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet nedeniyle çalışanlar arasında giderek yoğunlaşan kronik endişeler, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu endişelerin içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin endişeler, çalışanların güvenlik iklimi algularına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Güvenlik iklimi; çalışanların işyerinde güvenlik ile ilgili inanç ve algularının özeti ve işyerindeki güvenliğe göre çalışanların davranış biçimlerinin tahminidir". Çalışma çevresindeki güvenliğe ilişkin değerlerin bireysel algılanış biçimini tanımlayan güvenlik iklimi, örgüt ikliminin özel bir formu niteliğindedir.

Bazı kaynaklarda birbirinin yerine kullanıldığı dikkat çeken “güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi” kavramlarının tanımları ve farklılıkları konusunda literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi aynı anlamda olmamakla beraber birbirini yerine de kullanılabilen kavramlardır (Flinn, 2007).

Güvenlik kültürü; bir kurumun sağlık ve güvenlik yönetimindeki tarzını, yetkinliğini ve bu alandaki taahhütlerini belirleyen, bireye ya da gruba ait değerler, tutumlar, algılar, yetkinlikler ve davranış modellerinin ürünü şeklinde tanımlanmaktadır (Flinn, 2007: 656).

Olumlu bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun değişime, gelişime, hatalardan, olaylardan ve kazalardan ders almaya ne kadar istekli olduğunun göstergelerinden biridir. Güvenlik kültürü; yerleşmiş, kalıcı ve değişime karşı çok dirençli bir yapı gösterir (Reese, 2008: 327). Bu bilgiler ışığında güvenlik kültürü, çalışanlar ve yönetim olmak üzere bir organizasyondaki tüm üyelerde yerleşmiş kalıcı değerler ve öncelikler bütünü olarak ifade edilebilir.

Güvenlik iklimine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde konunun ilk olarak 80’li yıllarda araştırmacılar tarafından ele alındığı görülmektedir. Zohar 1980 yılında yirmi sektörde dört yüz işçiyle gerçekleştirdiği araştırmasında güvenlik iklimini sekiz boyutta ele almıştır. Zohar, araştırma sonucunda çalışanların fiziksel risk algılarının güvenlik ikliminin bir boyutu olduğunu ortaya koymuştur (Zohar, 1980).

Brown ve Holmes (1986)’da Zohar’ın geliştirdiği 40 ifadeden oluşan ölçekten ve Zohar’ın faktör yapısını tekrarlayarak Amerikan üretim işçileri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Analizler sonucunda güvenlik iklimi üç boyuta indirgenmiş, bu boyutlardan birisi de çalışanların fiziksel risk algıları olarak belirlenmiştir (Brown ve Holmes, 1986).

Dedobbeleer ve Beland 1991 yılında, Brown ve Holmes’un üç faktör modelinin geçerliliğini Amerikan yapı işçileri üzerinde test etmişlerdir. İnşaat sektörüne ilişkin güvenlik endişelerini temsil eden dokuz değişken kullanmışlardır. Zohar’ın üç faktör modelini değiştirerek iki faktör modeli geliştirmişlerdir. Buna göre; çalışanların fiziksel risk algıları modelin içerdiği bir boyut olmaktan çıkarılmıştır (Dedobbeleer ve Beland, 1991).

2000’li yıllardan sonra, bu konuda yapılan çalışmaların daha çok güvenlik iklimini değerlendirmek üzere geliştirilen araçların uygulanabilirliği ve eş zamanlı olarak da bu araçların olumlu bir güvenlik kültürünün oluşumunu desteklemesi üzerinde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir (Cox ve Cheyne, 2000).

Güvenlik kültürü soyut ve somut bileşenlerden oluşmaktadır. Somut bileşenler arasında; kurallar, prosedürler, sayısal veriler yer almakla beraber bunlar güvenlik kültürünün sadece % 10’unu oluşturmaktadır. Buna karşılık soyut faktörler olan; yazılı olmayan kurallar, algılar ve inanışlar ise güvenlik kültürünün % 90’lık kısmına karşılık gelmektedir (Aytaç vd., 2007: 61).

Bir işletmede sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek olası tehlikeler, örgüt kültürüne bağlı olarak gelişme gösterebilmektedir. Mesela bir işletmede meydana gelen olayların rapor edilmesinin önüne geçilmesi ya da o işletmenin güvenliğe verdiği önemin derecesi gibi durumlar örgüt kültürünün güvenlik konusuna yansması olarak nitelendirilebilir (Makin ve Winder, 2008).

Bir çalışanın kendisine amiri tarafından söylenmeden kişisel koruyucu gözlüğünü takarak işini yapması, güvenlik kültürünü en iyi tanımlayacak örneklerden biri olarak verilebilir. Aynı şekilde yöneticinin de aynı iş çevresinde bulunurken, çalışan gibi kişisel koruyucuları gerektiği şekilde kullanması güvenlik kültürü açısından olumlu bir davranıştır. Bu sayede çalışanlar, yöneticilerinin kendilerini benimsenmiş şirket değerlerinin üzerinde görmediğine inanacak, güvenlik iklimi algıları yükselecektir. İş güvenliğine ilişkin endişeleri azalacaktır (Reese, 2008).

İşletmelerde belirli ödüllerin ve cezaların yokluğu sebebiyle çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli motivasyonu gösteremeyebilirler. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrenilenleri kişisel deneyimleriyle karşılaştırarak bu bilgileri kendilerine göre etkisizleştirme eğilimi sergileyebilirler. Güvenlik prosedürlerine uygun davranmamanın getirdiği bir olumsuzluk yaşamamış olmak bu tutumu güçlendirebilmektedir. Araştırmalar; hastalık ve yaralanmaya sebep olmayan güvensiz davranışların tekrarlanmasının sistematik duyarsızlaşma ve hafifleyen korkuya sebep olduğunu desteklemektedir (Lingard, 2002: 265).

İş çevresinin tehlikeli yapısının kabulü ile kaza kaderciliği arasındaki bağın son dönemlerde yeniden gündeme gelmeye başladığı dikkat çekmektedir (Gyekye, 2007). Kadercilik kavramı; öğrenilmiş çaresizlik, kontrolün dışsal hali, önceden belirleme, yaşananların kayıtsız kalbulü şeklinde ifade edilmektedir (Esparza, 2005).

Mesleki bir kazanın algılanan riski ne kadar yüksek olursa, çalışanın kaderci yöneliminin de o kadar fazla olacağı savunulmaktadır. Riskli ve güvenli olmayan tehlikeli yapı, çaresizlik duygusunu çağrıştırıp, inkarcı ve savunmasız tepkilere yol açabilmektedir (Gyekye, 2007).

Özellikle tehlikeli ve yüksek riske sahip sektörlerde; bağlılık, katılım, kadercilik, endişe ve risk bilinci gibi unsurların çalışanların güvenlik tutumlarını etkileyen önemli faktörler olduğu bilinmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerine yönelik algılarının da kaderci yapılarından etkilendiği dikkat çekmektedir (Rundmo ve Hale, 2003).

Bu teorik bilgiler ışığında çalışanların, işlerini ifa ederken iş güvenliğine ilişkin hissettikleri kadercilik algılarının, iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerindeki etkisinin olabileceği varsayımından hareketle, araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir;

H1: Çalışanların kadercilik algıları iş güvenliğine ilişkin endişe algıları üzerinde etkilidir.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada, çalışanların, işlerini ifa ederken iş güvenliğine ilişkin hissettikleri kadercilik algılarının, iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Lojistik sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin endişelerin giderek daha fazla hissedildiği günümüz koşullarında, gerek bu konudaki mevzuata ilişkin iyileştirmelerin gerekse de bu konuda yapılan akademik araştırmaların giderek artmaya başladığı görülmektedir. Bu konuda ilgili yazın incelendiğinde lojistik sektöründeki depo çalışanlarının kadercilik algıları ve iş

güvenliği endişelerini konu alan çok fazla çalışmanın yer almadığı dikkat çekmiştir. Bu anlamda araştırmanın akademik anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Türkiye'deki lojistik işletmelerinin depolarında çalışan 410 kişi üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma gerçekleştirilirken zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle lojistik sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 410 kişi araştırmaya dahil edilebilmiştir. Bu araştırma için örneklem büyüklüğünün tespitinde özellikle sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda kabul edilen asgari örneklem büyüklüklerinin yer aldığı hazır tablolardan yararlanılmıştır. Ana kütle sayısının bilinmediği durumlarda kullanılabilen ilgili tabloda yer alan verilere göre bu araştırma için gerekli asgari örneklem sayısı minimum 384 olarak tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132). Bu bağlamda; kolayda örnekleme yöntemiyle 485 çalışana anket formları ulaştırılmıştır. Söz konusu 485 katılımcıdan toplanan verilerin eksik ve hatalı olanları ayıklanmış; elde kalan 410 katılımcının cevapladığı anketlerden elde edilen veriler SPSS 21.0 yazılımına aktarılarak değerlendirilmeye alınmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada iki ayrı ölçekten yararlanılarak geliştirilmiş bir anket formu kullanılmıştır. Ankette yer alan tüm ölçeklerin orjinal versiyonlarına ulaşılmış, içerik ve anlaşılabilirlik bakımından yeniden incelenerek test edilmiştir. Orijinal ölçekte yer alan ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (5)'a uzanan beşli Likert sistemi ile ölçülmüştür. Elde edilen veriler, ölçüm aracının iç tutarlılık ve güvenilirliğinin değerlendirilebilmesi amacı ile VARIMAX metodu kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuş ve Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır.

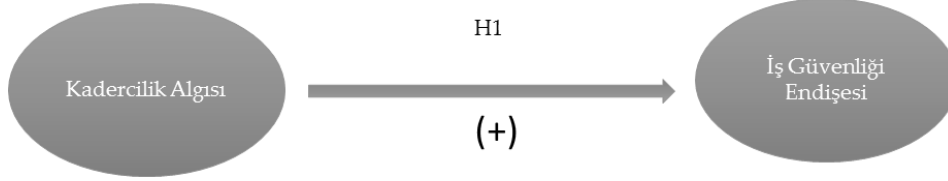
İş güvenliği endişesine ilişkin algı; McGaughey (2008) tarafından geliştirilmiş 9 sorudan ve tek boyuttan oluşan ölçek vasıtasıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Kadercilik algısını ölçmek üzere Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen güvenlik iklimi ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte yer alan kadercilik boyutuna ilişkin 5 soru araştırmada kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuş; ifadelerin her bir ölçekte orijinal ölçeklerde olduğu gibi tek boyut altında toplandığı görülmüştür. McGaughey (2008) tarafından geliştirilmiş 9 sorudan ve tek boyuttan oluşan ölçekte faktör yükü düşük olan 2 ifade ölçekten çıkarılmıştır. Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen 5 soru ve tek boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçeğinden ise faktör yükü düşük olan 1 ifade çıkarılmıştır.

3.5. Analiz ve Bulgular

Basit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek üzere Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ve geçerlilikleri içinse faktör analizinden yararlanılmıştır. Yapılan basit regresyon analizi sonucunda araştırma modeli (Şekil 1) test edilerek lojistik işletmelerinin depolarında çalışan 410 mavi yakalı çalışandan elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Bunun sonucunda çalışanların kadercilik algılarının iş güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach Alfa	Standartlaştırılmış Madde- re Dayalı Cronbach Alfa	N
0,901	0,901	7

H1: Çalışanların kadercilik algıları iş güvenliğine ilişkin endişe alguları üzerinde etkilidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Tablo 1. İş Güvenliği Endişesine İlişkin Algı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Faktör analizinin ardından, güvenilirlik analizleri yapılmış ve iş güvenliği endişesine ilişkin algı için güvenilirlik katsayısı Tablo 1’de gösterildiği gibi $\alpha = 0,901$ olarak, kadercilik algısı için güvenilirlik katsayısı Tablo 3’te gösterildiği gibi $\alpha = 0,702$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, sosyal bilimlerde güvenilirlik açısından genel kabul görmüş ölçüt olan 0.700’ün üzerinde olduğundan araştırma güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Tablo 2. İş Güvenliği Endişesine İlişkin Algı Ölçeği Geçerlilik Analizi

KMO değeri	0,893
Faktör yapısı	7 ifade tek faktör altında toplanmıştır
Ölçeğin kümülatif açıklayıcılığı	% 69,258’dir

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizine ilişkin KMO ve kümülatif açıklayıcılık değerleri Tablo 2’de ve Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 2’de ve Tablo 4’te görüldüğü gibi Kaiser-Meyer-Olkin değerleri iş güvenliği endişesi için 0,893 olarak, kadercilik için 0,702 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler örneklem yeterliliğinin analiz için oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde Bartlett’s Testi sonuçlarına göre de ölçeklerdeki ifadelerin arasındaki ilişkilerin faktör analizi yapmak için anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Ölçeklerin maddelerine ilişkin elde edilen korelasyon matrislerinde 0,25’in altında değer bulunmamaktadır. Korelasyon matrisindeki değişkenler setine faktör analizi uygulanabilir.

Tablo 3. Kadercilik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 4. Kadercilik Algısı Ölçeği Geçerlilik Analizi

KMO değeri	0,705
Faktör yapısı	4 ifade tek faktör altında toplanmıştır
Ölçeğin kümülatif açıklayıcılığı	% 62,547'dir

Ölçeklere ilişkin ortalamalara bakıldığında kadercilik algısı ortalamasının Tablo 5'te gösterildiği gibi 3,36 olduğu, iş güvenliği endişesi ortalamasının ise 3,45 olduğu görülmektedir. Bu değerler, her iki ölçeğe ilişkin ortalamaların da ortanın üstünde değerler olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Ortalamalar

ORTALAMALAR	
Kadercilik Ortalaması	3, 36
İş Güvenliği Endişesi Ortalaması	3, 45

Regresyon analizi ve ilişkili tablolara Tablo 6, 7 ve 8'de yer almaktadır. Buna göre regresyon analizi bulgularına bakıldığında; kadercilik ve iş güvenliği endişesi arasındaki regresyon analiz sonucuna bakıldığında, kaderciliğin iş güvenliği endişesinin 0,047'ini açıklayabiliyor olduğu ve regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu değer, neden sonuç ilişkisinin varlığına işaret etmektedir. Kadercilik algısının iş güvenliği endişe algısı üzerindeki pozitif etki katkısı 0,217'dir (beta katsayısı). Buna göre çalışanların iş güvenliğine ilişkin endişe algısı üzerindeki değişimin yaklaşık yüzde 5 kadarı kadercilik alguları tarafından açıklanmaktadır.

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alfa	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach Alfa	N
0,703	0,702	4

Tablo 6. Basit Regresyon Analizi

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata
1	0,217 ^a	0,047	0,045	0,91140
a. Açıklayıcı: (Sabit), Kadercilik Ortalama				

Tablo 7. Varyans Analizi Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
1	Regresyon	16,821	1	16,821	20,251	0,000 ^b
	Artık değer (rezidüel)	338,905	408	0,831		
	Toplam	355,726	409			
a. Bağımlı Değişken: Güvenlik Endişesi Ortalama						
b. Açıklayıcı: (Sabit), Kadercilik Ortalama						

Tablo 8. Katsayılar Tablosu

Katsayılar						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	İstatistiksel Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Constant)	2,923	0,193		15,174	0,000
	Kadercilik_ort	0,248	0,055	0,217	4,500	0,000
a. Bağımlı Değişken: Güvenlik Endişesi Ortalama						

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğu tarafından, iş sağlığı ve güvenliği konusunun öneminin bilindiği ancak gereklerinin yeterli düzeyde yerine getirilmediği sonucuna varılabilir. Araştırma kapsamındaki çalışanların üyesi oldukları işletmelerin, büyük ölçekli ve belli sayıda çalışana sahip işletmeler olmalarına rağmen, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algularının istenilen seviyeyi yakalayamamış olması, lojistik sektöründe

faaliyet gösteren işletmeler açısından konunun önemini ve bu konuda yapılması gerekenlerin boyutunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların, işletmede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ne yaparlarsa yapsınlar kazaların ve sağlığı tehdit eden unsurların önüne geçemeyeceklerine inanmalarının, onların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algularını olumsuz etkileyen bir unsur olduğu düşünülebilir. Buna bağlı olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin endişelerinin artış göstereceği söylenebilir.

Verimliliğin sağlanmasında insanı temel unsur olarak dikkate alarak rekabet koşullarında öne çıkmayı hedefleyen işletmelerin, günümüzde insana daha fazla yatırım yapma yolunu seçtikleri bilinmektedir. Özellikle lojistik faaliyetlerde bilgi ve teknolojinin yanı sıra yoğun bir insan gücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle, işgücü maliyetlerinin azaltılması, üretkenliğin sağlanması, işletme itibarının korunması, çalışanların motivasyonunun sağlanması gibi konularda iş sağlığı ve güvenliğinin, lojistik sektörü açısından üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu görülmektedir. İşletme faaliyetlerinde lojistik süreçlerin doğru değerlendirilmesi ve yürütülmesinin rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra, bu süreçlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da gerektiği gibi yapılması, söz konusu işletmelere rekabet üstünlüğü getirecektir. Bu düşünceden hareket edilerek, iş sağlığı ve güvenliği konusunun sistem yaklaşımına göre ele alınmasının lojistik sektörü açısından da önemli olacağı düşünülmektedir.

İleriki çalışmalarda çalışanların iş güvenliğine ilişkin endişe algısı üzerindeki değişimin kalan yüzde 95'lik kısmı için, araştırmaya dahil edilmeyen bağlılık, katılım, psikolojik sözleşme, güvenlik kültürü gibi farklı değişkenlerin etkisi incelenebilir. Dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi kaderci yaklaşımın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ciddiye alınmamasına neden olabilecek düzeye gelmemesidir. Bu sebeple güvenlik kültürünü oluşturmaya dönük eğitimlere daha fazla yer verilmesi önerilebilir. Anakütlenin gerçek büyüklüğü dikkate alındığında genelleme amacına gerçeğe yakın düzeyde ulaşabilmek için daha büyük bir örnekleme çalışmak ileriki çalışmalar için hedeflenmektedir.

KAYNAKLAR

- Ayim Gyekye, S., & Salminen, S. (2007). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: do supportive perceptions influence safety perceptions?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2), 189-200.
- 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*, 5, 59-67.
- Rundmo, Torbjorn ve Andrew R. Hale (2003); "Managers' Attitudes Towards Safety and Accident Prevention," *Safety Science* 41 (2003), s.557-574.
- Brown, R. L., & Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis & Prevention*, 18(6), 455-470.

- Cox, S. J., & Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety science*, 34(1-3), 111-129.
- Dedobbeleer, N., & Béland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of safety research*, 22(2), 97-103.
- Esparza, O. A. (2005). Factors derived from fatalism scales and their relationship to health-related variables (Doctoral dissertation, University of Texas at El Paso).
- Flin, R. (2007). Measuring safety culture in healthcare: A case for accurate diagnosis. *Safety science*, 45(6), 653-667. Reese, a.g.e., s. 327.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Lingard, H. (2002). The effect of first aid training on Australian construction workers' occupational health and safety knowledge and motivation to avoid work-related injury or illness. *Construction Management & Economics*, 20(3), 263-273.
- Makin, A. M., & Winder, C. (2008). A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 46(6), 935-948.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. TİSK Yayınları, Ankara.
- Reese, C. D. (2008). *Occupational health and safety management: a practical approach*. CRC press.
- Rundmo, T., & Hale, A. R. (2003). Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety science*, 41(7), 557-574.
- Swartz, G. (2000). *Safety culture and effective safety management*. National Safety Council.
- Topçuoğlu, H., & Özdemir, Ş. (2003). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci*. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Yayın no E/2003/317, Adana, 2-3.
- Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1-3), 15-27.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65(1), 96.