

Araştırma Makalesi – Research Article

Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği

Investigation of Safety Culture and Safety Performance of Healthcare Workers: A State Hospital Case

Gülseren GÜNAYDIN *

ID 0000-0003-2471-5329

Mustafa GÜNAYDIN **

ID 0000-0002-7753-8541

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 75 - 90 / Pages: 75 - 90

DOI: 10.32331/sgd.1318041

ÖZ

Bu çalışma devlet hastanesinde çalışan sağlık personellerinin güvenlik kültürünün güvenlik performansları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma 25.03.2019-28.06.2019 tarihleri arasında Gümüşhane Devlet Hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde hastanede aktif olarak işe devamlılığı olan (doktor-hemşire-sağlık teknisyeni) ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 119 kişi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma verileri yüzyüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için gerekli olan kurum izni ve bilimsel araştırma ve yayın etik kurul onay izni alınmıştır. Verilerin toplanması amacıyla Dursun'un 2011 yılında geliştirdiği 'Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı' anket formu kullanılmıştır. Çalışmada çalışanların güvenlik kültür ve güvenlik performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, güvenlik kültürüne yönelik pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. İşyerindeki çalışma yılı 1-5 olan katılımcıların güvenlik farkındalığı puan ortalamaları ile; işyerindeki çalışma yılı 5 ve üzeri olan katılımcıların güvenlik farkındalığı puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($p=,009$). Her örgüt kuruluşunun iş güvenliği hedefleri doğrultusunda gerekli olan güvenlik kültürünü oluşturması ve bu konuda gerekli eğitimleri vererek güncellemesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş güvenliği, iş sağlığı, güvenlik kültürü, güvenlik performansı

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of safety culture on safety performance of health personnel working in a state hospital. The study was conducted at Gümüşhane State Hospital between 25.03.2019-28.06.2019. The study group consisted of 119 people who were actively working in the hospital on the dates of the study (doctor-nurse-health technician) and who voluntarily agreed to participate in the study. The study data were collected by face-to-face interview technique. Institutional permission and scientific research and publication ethics committee approval permission required for the study were obtained. The 'Safety Culture and Safety Performance' questionnaire form developed by Dursun in 2011 was used to collect the data. In the study, it was concluded that there was no statistically significant difference between the safety culture and safety performance of the employees, and that there were significant positive relationships towards safety culture. No significant difference was found between the mean safety awareness scores of the participants with 1-5 years of work at the workplace and the mean safety awareness scores of the participants with 5 or more years of work at the workplace ($p=,009$). It is recommended that each organization should create the necessary safety culture in line with the occupational safety goals of the organization and update it by providing the necessary trainings on this subject.

Keywords: Occupational safety, occupational health, safety culture, safety performance

Önerilen atf şekli: Günaydın, G. ve Günaydın, M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 75 - 90.

• Geliş Tarihi/Received: 19/01/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 11/04/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Öğr. Gör., Trabzon Üniversitesi, Tonya Meslek Yüksekokulu, İlk ve Acil Yardım Programı, gulserengunaydin@trabzon.edu.tr

** Öğr. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, mustafagunaydin@ktu.edu.tr

GİRİŞ

Son yıllarda tüm çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik konuları önemsenmekte ve öne çıkmaktadır. İşyerinde güvenlik ve sağlık uygulamalarının amaçları incelendiğinde kaza ve hastalıklara karşı çalışanların korunması ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi gerekmektedir. (Günaydın ve Şüküroğlu, 2021:181-183). Bu kapsamda çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik alanlarında yapılan çalışmalar ön plana çıkmakta ve bu çalışmalar yapılan işin özelliğine göre tehlike ve risklere özgü olmalıdır (Aydoğan ve Uçan, 2022:113). Sağlık hizmet sunucuları kapsamında bu alanda asıl işin büyük bir kısmını sırtlanan sağlık çalışanları; yaralanma, düşme, bulaşıcı hastalığa maruz kalma, kontamine atık bulaşma riski, radyasyon, kapalı ortamlarda uzun süre durma, uzun süre aynı pozisyonda kalma ve ağır hasta ya da yük taşıma gibi birçok tehlike ve riske maruz kalmaktadır (Yağcı vd., 2022:143). Tüm çalışma alanlarında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında disiplinler arası çalışmalar yaparak yeni bir bakış açısı oluşturulmaya başlanmıştır. Farklı alanlardan alınan bilgiler işlenerek etkili bir şekilde birleştirilmesiyle gerekli olan uygulamalar benimsenmeye çalışılmaktadır (Özdemir ve Kayabaşı, 2022:47). Yaşam alanlarımızda ve tüm çalışma alanlarında gerekli olan güvenlik uygulamaları yapılmadığında istenmeyen birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmaktayız. Bu bağlamda iş güvenliği ve bu güvenliğin sağlanabilmesi için önemli bir unsur olan güvenlik kültürünün oluşturulması önemlidir (Aslan ve Çelik, 2022:2). Toplumsal olarak varolan gereksinimleri amaçlar doğrultusunda karşılamak ve bu ortak amaç ışığında gerekli olan iş ve işleyişin sağlaması örgütü oluşturur. Yine bir toplumun sahip olduğu bilgi, tutum, gelenek ve davranışlar o toplumun kültürünü oluşturur. Örgüt kültürüne baktığımızda kurumun iç ve dış uyum sürecinde varolan durum ya da sorunlara yönelik uygulanan ve öğrenilen çözüm ve uygulamalar, düşünceler ve paylaşılan temel varsayımlar olarak tanımlanmaktadır (Dursun, 2011:10-17). Bir işyerindeki güvenlik kültüründe; o işyerindeki temel güvenlik değerleri, iş yerinin örgütsel faktörleri, iş yerindeki tutum ve düşünceler ve bunların doğrultusunda güvenli davranışlardan oluşur (Sakallı vd., 2022:14). Güvenlik kültürünün oluşturulmasında eğitim önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, Derin ve Şahin, 2018:326). İş kazaları incelendiğinde büyük bir kısmının güvenli olmayan davranışlar nedeniyle gerçekleştiği, kişinin düşünce, karar ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı göze çarpmaktadır (Yılmaz, www.mmo.org.tr; Akalp, Başol ve Aytaç, 2022:86). Bu bağlamda çalışma ortamlarında gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve güvenlik kültürü ve algısının yaygınlaşmasının önemi görülmektedir.

I- MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında çalışmanın modeli, araştırma kapsamında bulunan evren ve çalışma grubu, çalışmanın ölçme araçları ve verilerin analizinde kullanılan işlem yolu ve analiz teknikleri yer almaktadır.

A- Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik kültürünün (GK) güvenlik performansı (GP) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışanların güvenli davranışlarının iş kazaları üzerindeki etkisini ve güvenlik kültürünün (GK) demografik değişkenlerle (iş tecrübesi, çalışma süresi, cinsiyet gibi) ilişkisini incelemektir.

B- Çalışma Grubu

Çalışma kapsamında 25.03.2019-28.06.2019 tarihleri arasında Gümüşhane Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde hastanede toplam aktif olarak işe devam eden (doktor-hemşire-sağlık teknisyeni) ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 119 kişi çalışma grubunu oluşturmaktadır.

C- Araştırma İzin ve Etik Boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için 26.03.2019 tarihinde Gümüşhane İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığından kurum izni alınmıştır. Ayrıca Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 2019/2 numaralı etik kurul izni alınmıştır.

D- Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplaması amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma verileri yüz yüze veri toplama tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada demografik bilgiler, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Demografik Bilgi Formunda: Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim düzeyi, işteki pozisyonu, iş tecrübesi ve bulunduğu iş yerindeki çalışma süresi gibi sorulardan oluşmaktadır.

Güvenlik kültürü ölçümü: Yönetimin Bağlılığı (8 sorudan), Güvenlik eğitimi (4 sorudan), Güvenlik İletişimi (5 sorudan), Güvenlik önceliği (4 sorudan), Güvenlik farkındalık ve yetkinliği (5 sorudan), Çalışanların katılımı (4 sorudan), Raporlama Kültürü (5 sorudan) Kadercilik (7 sorudan), oluşmaktadır.

Yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve yetkinlik bölümleri 'tamamen katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum' şeklinde 5 kategoride (5'li likert) çalışanların işyerindeki güvenlik farkındalık ve yeterlilik değerlendirilmekte; 1 ile 5 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar olumlu güvenlik kültürünü göstermektedir. Kadercilik ve rapor kültürü bölümünde 'tamamen katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum, çoğunlukla katılmıyorum, hiç katılmıyorum' şeklinde değişen 6 kategoride (6'lı likert) çalışanlar arasında kadercilik ve raporlama kültürünü değerlendirmekte; 1 ile 6 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar olumlu güvenlik kültürünü göstermektedir.

Çalışmada güvenlik performansının ölçümü: İş Kazasına Maruz Kalma (daha önce iş kazası yaşayıp yaşamadıklarına dair tek soru ve evet/hayır şeklinde seçenek sunularak sorulmuştur.), Güvenli Davranış Ölçeği; 6 sorudan ('tamamen katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum' şeklinde 5 kategoride (5'li likert) 1 ile 5 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar çalışanların daha güvenli bir davranış sunduklarını göstermektedirler.) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

E- Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışma grubundan toplanan veriler SPSS 21 programına veri formlarına sırasıyla numara verilerek aktarılmıştır.

Tablo 1. Verilerin Analize Hazırlanması ve Normallik Varsayımların İncelenmesi

	N	Min.	Max.	X_{ort}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Yöneticilerin Davranışları	119	5,00	20,00	12,73	3,11	-,221	,370
Yöneticilerin Tutumları	119	4,00	41,00	12,58	4,09	2,646	18,996
Güvenlik Önceliği	119	7,00	20,00	12,51	2,31	,299	,843
Güvenlik İletişimi	119	5,00	24,00	15,06	3,58	-,490	,818

Tablo 1. Verilerin Analize Hazırlanması ve Normallik Varsayımların İncelenmesi (Devamı)

Güvenlik Eğitimi	119	6,00	20,00	13,15	2,53	-,024	,670
Güvenlik Farkındalığı	119	10,00	25,00	18,52	3,35	-,265	-,560
Çalışanların Katılımı	119	6,00	20,00	12,46	2,71	,100	-,320
Kadercilik	119	6,00	36,00	17,32	6,26	,342	,174
Raporlama Kültürü	119	5,00	30,00	19,63	4,76	-,005	,017
Güvenlik Uyumu	119	5,00	15,00	11,48	2,22	-,191	-,214
Güvenlik Katılımı	119	3,00	15,00	10,57	2,31	-,382	,928

Tablo 1’de çalışma grubuna uygulanan ölçme araçları ve alt boyutlarından elde edilen değerlere göre örneklem grubunun “Yöneticilerin Davranışları” puan ortalaması (X) 12,73 ve standart sapma puanı (Ss) 3,11; “Yöneticilerin Tutumları” puan ortalaması (X) 12,58 ve standart sapma puanı (Ss) 4,09; “Güvenlik Önceliği” puan ortalaması (X) 12,51 ve standart sapma puanı (Ss) 2,31; “Güvenlik İletişimi” puan ortalaması (X) 15,06 ve standart sapma puanı (Ss) 3,58; “Güvenlik Eğitimi” puan ortalaması (X) 13,15 ve standart sapma puanı (Ss) 2,53; “Güvenlik Farkındalığı” puan ortalaması (X) 18,52 ve standart sapma puanı (Ss) 3,35; “Çalışanların Katılımı” puan ortalaması (X) 12,46 ve standart sapma puanı (Ss) 2,71; ‘Kadercilik’ puan ortalaması (X) 17,32 ve standart sapma puanı (Ss) 6,26; ‘Raporlama Kültürü’ puan ortalaması (X) 19,63 ve standart sapma puanı (Ss) 4,76; ‘Güvenlik Uyumu’ puan ortalaması (X) 11,48 ve standart sapma puanı (Ss) 2,22; ‘Güvenlik Katılımı’ puan ortalaması (X) 10,57 ve standart sapma puanı (Ss) 2,31 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlere bakıldığında ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından alınan Basıklık ve Çarpıklık değerlerine bakıldığında “Yöneticilerin tutumları” dışındaki tüm değerler $\pm 1,5$ olduğu için grup normal dağılmaktadır. Bunun dışında gruptaki örneklem sayısı ($n > 30$) normallik kriterlerini karşılamaktadır. Verilerin analiz edilmesinde; yüzde, frekans dağılımı, standart sapma, aritmetik ortalama, T testi, F-testi, regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

F- Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar; sadece çalışmanın yapıldığı devlet hastanesini kapsamaktadır.

II- BULGULAR

Çalışma grubundan elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir. Çalışma grubuna ait demografik bulgular:

Çalışma grubunu oluşturanların %53,78’i 30 yaş ve altı (64 kişi); %46,22’si 30 yaş üstü (55 kişi) katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturanların %30,3’ü erkek (36 kişi); %69,7’si kadın (83 kişi)’dir. Çalışma grubunu oluşturanların %54,6 Evli (65 kişi); %43,7’si Bekâr (52 kişi); %1,7’si Boşanmış/Eşi vefat etmiş (2 kişi)’tir. Çalışma grubunu oluşturanların %21,8’i Lise (26 kişi); %66,4’ü Üniversite (79 kişi); %11,8’i Lisansüstü (14 kişi) düzeyde öğrenim gördüğünü ifade etmiştir.

Güvenirlilik, bir ölçme aracının ölçtüğü şeyi ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Likert tipi ölçme araçlarının güvenilirliğini ölçmek için kullanılan Cronbach alfa katsayısı; maddelerin iç tutarlılığı konusunda bilgi sunar. Bir ölçme aracıda Cronbach alfa katsayısının yüksek oluşu, o ölçekteki maddelerin birbiriyle tutarlı oluşunu istenen değişkeni ölçtüğünü göstermektedir (Kılıç, 2016:47-48). Çalışmada ölçme araçlarının, güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Güvenlik Kültürü anketi N: 119 Cronbach Alfa: 0,862; Güvenlik Performansı anketi N: 119 Cronbach Alfa: 0,832'dir. Ölçme araçlarından elde edilen verilere göre Cronbach α sonuçlarından 0,60 üzeri veriler elde edildiği için oldukça güvenilir bir ölçme aracıdır.

Tablo 2. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	Sd	F	p
Yöneticilerin Davranışları	Lise	26	11,88	2 116	1,988	.142
	Üniversite	79	13,13			
	Lisansüstü	14	12,07			
	Toplam	119	12,73			
Yöneticilerin Tutumları	Lise	26	12,46	2 116	,128	.880
	Üniversite	79	12,70			
	Lisansüstü	14	12,14			
	Toplam	119	12,58			
Güvenlik Önceliği	Lise	26	11,96	2 116	1,170	.314
	Üniversite	79	12,73			
	Lisansüstü	14	12,28			
	Toplam	119	12,51			
Güvenlik İletişimi	Lise	26	14,07	2 116	1,312	.273
	Üniversite	79	15,30			
	Lisansüstü	14	15,57			
	Toplam	119	15,06			
Güvenlik Eğitimi	Lise	26	12,88	2 116	.211	.810
	Üniversite	79	13,25			
	Lisansüstü	14	13,07			
	Toplam	119	13,15			
Güvenlik Farkındalığı	Lise	26	17,69	2 116	1,018	.364
	Üniversite	79	18,75			
	Lisansüstü	14	18,71			
	Toplam	119	18,52			
Çalışanların Katılımı	Lise	26	11,80	2 116	,988	.375
	Üniversite	79	12,67			
	Lisansüstü	14	12,50			
	Toplam	119	12,46			

Tablo 2. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Kadercilik	Lise	26	18,38	2	1,013	.366
	Üniversite	79	17,31			
	Lisansüstü	14	15,42			
	Toplam	119	17,32			
Raporlama Kültürü	Lise	26	19,38	2	1,858	.161
	Üniversite	79	19,31			
	Lisansüstü	14	21,92			
	Toplam	119	19,63			
Güvenlik Uyumu	Lise	26	11,26	2	1,940	.148
	Üniversite	79	11,36			
	Lisansüstü	14	12,57			
	Toplam	119	11,48			
Güvenlik Katılımı	Lise	26	10,03	2	1,529	.221
	Üniversite	79	10,62			
	Lisansüstü	14	11,35			
	Toplam	119	10,57			

Tablo 2’de çalışma grubunun Güvenlik Kültürü (GK) ve Güvenlik Performansı (GP) anketleri alt ölçeklerinin eğitim durumu değişkenlerine ilişkin varyans analizlerinde; grupların yöneticilerin davranışları alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmışken; yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, güvenlik eğitimi, raporlama kültürü, kadercilik, çalışanların katılımı ve eğitim durumları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak saptanamamıştır.

Tablo 3. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşteki Tecrübesine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 yıl	70	12,41	3,15	-1,367	.174
	5 yıl fazlası	49	13,20	3,02		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 yıl	70	12,48	4,66	-,326	.745
	5 yıl fazlası	49	12,73	3,14		
Güvenlik Önceliği	1-5 yıl	70	12,40	2,53	-,633	.528
	5 yıl fazlası	49	12,67	1,96		
Güvenlik İletişimi	1-5 yıl	70	14,78	3,59	-1,025	.307
	5 yıl fazlası	49	15,46	3,55		
Güvenlik Eğitimi	1-5 yıl	70	12,85	2,59	-1,520	.131
	5 yıl fazlası	49	13,57	2,41		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 yıl	70	18,61	3,56	,362	.718
	5 yıl fazlası	49	18,38	3,04		

Tablo 3. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşteki Tecrübesine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Çalışanların Katılımı	1-5 yıl	70	12,38	2,70	-,366	.715
	5 yıl fazlası	49	12,57	2,76		
Kadercilik	1-5 yıl	70	17,37	5,92	,091	.928
	5 yıl fazlası	49	17,26	6,79		
Raporlama Kültürü	1-5 yıl	70	19,08	4,52	-1,520	.131
	5 yıl fazlası	49	20,42	5,03		
Güvenlik Uyumu	1-5 yıl	70	11,32	2,40	-,932	.353
	5 yıl fazlası	49	11,71	1,92		
Güvenlik Katılımı	1-5 yıl	70	10,50	2,29	-,449	.655
	5 yıl fazlası	49	10,69	2,35		

Tablo 3'te işteki tecrübesi 1-5 yıl olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, kadercilik, raporlama kültürü, güvenlik uyumu ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile işteki tecrübesi 5 yıl üzeri olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, kadercilik, güvenlik önceliği, çalışanların katılımı ve güvenlik uyumu puanları ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 yıl	76	12,60	3,29	-.624	.534
	5 yıl fazlası	43	12,97	2,79		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 yıl	76	12,53	4,66	-.172	.864
	5 yıl fazlası	43	12,67	2,84		
Güvenlik Önceliği	1-5 yıl	76	12,48	2,44	-.161	.873
	5 yıl fazlası	43	12,55	2,09		
Güvenlik İletişimi	1-5 yıl	76	14,78	3,72	-1,126	.262
	5 yıl fazlası	43	15,55	3,30		
Güvenlik Eğitimi	1-5 yıl	76	13,02	2,58	-,713	.477
	5 yıl fazlası	43	13,37	2,45		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 yıl	76	19,11	3,24	2,650	.009
	5 yıl fazlası	43	17,46	3,31		
Çalışanların Katılımı	1-5 yıl	76	12,46	2,65	-,009	.993
	5 yıl fazlası	43	12,46	2,85		
Kadercilik	1-5 yıl	76	16,98	5,92	-,788	.433
	5 yıl fazlası	43	17,93	6,85		

Tablo 4. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Raporlama Kültürü	1-5 yıl	76	19,52	4,68	-,340	.734
	5 yıl fazlası	43	19,83	4,95		
Güvenlik Uyumu	1-5 yıl	76	11,43	2,41	-,346	.730
	5 yıl fazlası	43	11,58	1,85		
Güvenlik Katılımı	1-5 yıl	76	10,57	2,33	-,006	.996
	5 yıl fazlası	43	10,58	2,29		

Tablo 4'te elde edilen sonuçlara göre; işyerinde çalışma süresi değişkenine göre 1-5 yıl olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu, raporlama kültürü, kadercilik puanları ortalaması ile işteki tecrübesi 5 yıl üzeri olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puanları ortalaması arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. İşyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların Güvenlik Farkındalığı puanları ortalaması ile; işyerindeki çalışma süresi 5 yıl üzeri olan katılımcıların ise Güvenlik Farkındalığı puanları ortalaması puanları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır ($p=.009$).

Tablo 5. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Konum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Yönetici	2	12,00	2,82	-,328	,743
	Çalışan	116	12,73	3,13		
Yöneticilerin Tutumları	Yönetici	2	11,00	2,82	-,555	,580
	Çalışan	116	12,62	4,12		
Güvenlik Önceliği	Yönetici	2	12,50	2,12	,000	1,000
	Çalışan	116	12,50	2,33		
Güvenlik İletişimi	Yönetici	2	15,00	2,82	-,020	,984
	Çalışan	116	15,05	3,61		
Güvenlik Eğitimi	Yönetici	2	13,00	1,41	-,067	,947
	Çalışan	116	13,12	2,54		
Güvenlik Farkındalığı	Yönetici	2	17,50	3,53	-,421	,675
	Çalışan	116	18,50	3,36		
Çalışanların Katılımı	Yönetici	2	11,00	4,24	-,757	,451
	Çalışan	116	12,47	2,71		
Kadercilik	Yönetici	2	15,00	2,82	-,540	,590
	Çalışan	116	17,42	6,30		
Raporlama Kültürü	Yönetici	2	24,00	8,48	1,314	,191
	Çalışan	116	19,53	4,71		

Tablo 5. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Konum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Güvenlik Uyumu	Yönetici	2	10,50	2,12	-,623	,534
	Çalışan	116	11,49	2,23		
Güvenlik Katılımı	Yönetici	2	10,50	2,12	-,052	,959
	Çalışan	116	10,58	2,33		

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre; yönetici katılımcıların; yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik katılımı, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik ve raporlama kültürü puanları ortalaması ile çalışan katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü, çalışanların katılımı puanları ortalaması arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 6. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Hayatında İş Kazası Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	34	11,76	3,20	-2,196	.030
	Hayır	85	13,12	3,00		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	34	12,02	3,72	-,942	.348
	Hayır	85	12,81	4,22		
Güvenlik Önceliği	Evet	34	12,32	2,07	-,562	.575
	Hayır	85	12,58	2,41		
Güvenlik İletişimi	Evet	34	14,64	4,47	-,808	.421
	Hayır	85	15,23	3,16		
Güvenlik Eğitimi	Evet	34	13,26	2,60	.307	.759
	Hayır	85	13,10	2,52		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	34	18,76	3,09	,500	.618
	Hayır	85	18,42	3,46		
Çalışanların Katılımı	Evet	34	12,50	2,95	.096	.924
	Hayır	85	12,44	2,63		
Kadercilik	Evet	34	18,17	5,52	.934	.352
	Hayır	85	16,98	6,53		
Raporlama Kültürü	Evet	34	19,44	4,53	-,285	.776
	Hayır	85	19,71	4,88		
Güvenlik Uyumu	Evet	34	11,44	1,97	-,143	.887
	Hayır	85	11,50	2,32		
Güvenlik Katılımı	Evet	34	11,00	1,92	1,257	.211
	Hayır	85	10,41	2,44		

Tablo 6’da elde edilen sonuçlara göre; çalışma hayatında iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların Yöneticilerin Davranışları puanları ortalaması ile; hayır diyen katılımcıların ise Yöneticilerin Davranışları puanları ortalaması puanları arasında anlamlı olarak fark bulunmuştur ($p=.030$). Çalışma hayatında iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik uyumu, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik uyumu, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 7. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Bu İşyerinde İş Kazası Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	25	11,84	3,33	-1,638	.104
	Hayır	94	12,97	3,02		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	25	12,28	3,51	-,422	.674
	Hayır	94	12,67	4,24		
Güvenlik Önceliği	Evet	25	12,32	2,24	-,467	.642
	Hayır	94	12,56	2,33		
Güvenlik İletişimi	Evet	25	14,24	4,27	-1,303	.195
	Hayır	94	15,28	3,36		
Güvenlik Eğitimi	Evet	25	13,04	2,82	-,246	.806
	Hayır	94	13,18	2,47		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	25	18,20	3,20	-,537	.592
	Hayır	94	18,60	3,40		
Çalışanların Katılımı	Evet	25	11,96	3,04	-1,040	.301
	Hayır	94	12,59	2,62		
Kadercilik	Evet	25	17,00	4,80	-,293	.770
	Hayır	94	17,41	6,62		
Raporlama Kültürü	Evet	25	18,92	5,13	-,847	.399
	Hayır	94	19,82	4,67		
Güvenlik Uyumu	Evet	25	11,28	2,20	-,524	.601
	Hayır	94	11,54	2,23		
Güvenlik Katılımı	Evet	25	10,76	2,14	,437	.663
	Hayır	94	10,53	2,36		

Tablo 7’de elde edilen sonuçlara göre; bu iş yerinde iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik uyumu, kadercilik,

raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 8. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Ramak Kala Olay Yaşayıp Yaşamama Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	26	12,23	4,19	-,942	.348
	Hayır	93	12,88	2,74		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	26	12,26	4,22	-,448	.655
	Hayır	93	12,67	4,07		
Güvenlik Önceliği	Evet	26	12,50	2,70	-,031	.975
	Hayır	93	12,51	2,20		
Güvenlik İletişimi	Evet	26	14,76	4,68	-,478	.633
	Hayır	93	15,15	3,23		
Güvenlik Eğitimi	Evet	26	13,26	2,83	.267	.790
	Hayır	93	13,11	2,46		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	26	19,03	3,91	,890	.375
	Hayır	93	18,37	3,18		
Çalışanların Katılımı	Evet	26	12,38	3,20	-,164	.870
	Hayır	93	12,48	2,58		
Kadercilik	Evet	26	18,34	4,88	.937	.351
	Hayır	93	17,04	6,59		
Raporlama Kültürü	Evet	26	19,07	4,57	-,678	.499
	Hayır	93	19,79	4,83		
Güvenlik Uyumu	Evet	26	11,65	1,99	.431	.677
	Hayır	93	11,44	2,28		
Güvenlik Katılımı	Evet	26	10,73	2,42	,375	.708
	Hayır	93	10,53	2,29		

Tablo 8’de elde edilen sonuçlara göre; ramak kala olay yaşayıp yaşamama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 9. GK'ü Değişkenleriyle Çalışanların Güvenli Davranışları Arasında Korelasyon Analizi

	Yöneticilerin davranışları	Yöneticilerin tutumları	Güvenlik önceliği	Güvenlik iletişimi	Güvenlik eğitimi	Güvenlik farkındalığı	Çalışanların Katılımı	Kadercilik	Raporlama Kültürü	Güvenliğe Uyma	Güvenlik Katılımı
Yöneticilerin davranışları	1										
Yöneticilerin tutumları	,659**	1									
Güvenlik önceliği	,453**	,526**	1								
Güvenlik iletişimi	,609**	,595**	,518**	1							
Güvenlik eğitimi	,582**	,535**	,464**	,648**	1						
Güvenlik farkındalığı	,242**	,243**	,294**	,304**	,415**	1					
Çalışanların Katılımı	,472**	,413**	,462**	,516**	,527**	,367**	1				
Kadercilik	,029	,063	,040	-,006	-,064	-,124	,139	1			
Raporlama Kültürü	,160	,085	,029	,196*	,090	,331**	,081	,113	1		
Güvenliğe Uyma	,289**	,159	,187*	,219*	,196*	,317**	,120	-,064	,421**	1	
Güvenlik Katılımı	-,264**	,216*	,080	,268**	,189*	,233*	,251**	,086	,446**	,548**	1

* p< .05, ** p< .01

Tablo 9’da çalışma grubuna yönelik uygulanan GK ve GP anket formu alt boyutlarından elde edilen korelasyonel değerlere yer verilmiştir. Anket formundan elde edilen değerler arası korelasyon bulguları Spearman Rho Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Yöneticilerin Davranışları” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,609$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,029$) kaderciliktir. “Yöneticilerin Davranışları” alt boyutu Güvenlik Katılımı dışındaki tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Yöneticilerin Tutumları” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,595$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,063$) “Kadercilik” alt boyutudur. “Yöneticilerin Tutumları” tüm alt boyutlar/değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Önceliği” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,518$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,029$) “Raporlama Kültürü”dür. “Güvenlik Önceliği” tüm alt boyutlarla/değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik İletişimi” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Eğitimi”dir ($r=,648$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,006$) “Kadercilik”tir. “Güvenlik İletişimi” ve “Kadercilik” alt boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Eğitimi” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Çalışanların Katılımı” ($r=,527$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,064$) “Kaderciliktir”. “Güvenlik Eğitimi” ve “Kadercilik” alt

boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Farkındalığı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Çalışanların Katılımı”dır ($r=,367$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,124$) kaderciliktir. “Güvenlik Farkındalığı” ve “Kadercilik” alt boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Çalışanların Katılımı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,251$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,081$) raporlama kültürüdür. “Çalışanların Katılımı” tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Kadercilik” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Raporlama Kültürü”dür. ($r=,113$; $p<0,05$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,064$) güvenliğe uymadır. “Kadercilik” alt boyutu “Güvenliğe Uyma” ile negatif ilişki olup diğerleri ile pozitif ilişkidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Raporlama Kültürü” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,446$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,090$) güvenliğe eğitimidir. GP boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenliğe Uyma” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,548$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,064$) “Kadercilik”tir. “Kadercilik” hariç diğerleri ile pozitif ilişkilidir. GP boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Katılımı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenliğe Uyma”dır ($r=,548$; $p<0,01$), zayıf değişken ($r=,163$) “Güvenlik Önceliği”dir. “Yöneticilerin Davranışları” hariç diğerleri ile pozitif ilişkilidir.

Tablo 10. GK’ü Değişkenlerinin Güvenliğe Uyma Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenliğe Uyma	
	Beta	t
Yöneticilerin Tutumları	-,082	-,804
Yöneticilerin Davranışları	,292	2,377
Güvenlik Önceliği	,031	,278
Güvenlik İletişimi	-,139	-1,046
Güvenlik Eğitimi	,174	1,377
Güvenlik Farkındalığı	,081	,788
Çalışanların Katılımı	-,045	-,395
Raporlama Kültürü	,352	3,792
Kadercilik	-,059	-,647
R²	,245	
Düzeltilmiş R²	,183	
F	3,933**	

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

Tablo 10’da GK değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisi görülmektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır. ($F=3,933$). Güvenlik uyumu davranışındaki (bağımlı değişken) değişiminin %25’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=,245$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik kültürüne ait tüm alt değişkenler güvenliğe uyma ile arasında anlamlı fark yoktur ($p>0,05$), güvenlik kültürünün tüm alt boyutları anlamlı biçimde güvenlik uyumunu arttırmamaktadır.

Tablo 11. GK'ü Değişkenlerinin Güvenlik Katılımına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenlik Katılımı	
	Beta	t
Yöneticilerin Tutumları	,137	1,375
Yöneticilerin Davranışları	,153	1,274
Güvenlik Önceliği	-,060	-,550
Güvenlik İletişimi	,006	,044
Güvenlik Eğitimi	-,030	-,247
Güvenlik Farkındalığı	,048	,475
Çalışanların Katılımı	,192	1,739
Raporlama Kültürü	,358	3,954
Kadercilik	,068	,767
R²	,283	
Düzeltilmiş R²	,223	
F	4,769**	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 11’de GK değişkenlerinin güvenlik katılımına etkisi görülmektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (F=4,769). Güvenlik katılımı davranışındaki (bağımlı değişken) değişimin %28’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş R²=,283). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik kültürüne ait bütün alt değişkenler güvenlik katılımı eylemi üzerinde anlamlı fark yoktur (p>0,05). Bu sonuç doğrultusunda güvenlik kültürünün tüm alt boyutları anlamlı biçimde güvenlik katılımını arttırmamaktadır.

III- TARTIŞMA

Çalışma kapsamında katılımcıların GK ve GP anketleri alt ölçeklerinin eğitim durumu değişkenlerine ilişkin analizinde; grupların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu raporlama kültürü, kadercilik puanları ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı olarak bir fark yoktur. Çavuş ve Keskin’in 2020 yılında yaptıkları çalışmalarında ise katılımcıların eğitim durumu ile “Güvenlik Eğitim” ve “Güvenlik İletişimi” faktörüne ilişkin değerlendirmelerinde farklılıklar olduğunu bulmuşlardır. Çalışmamızda işyerindeki güvenlik farkındalığının, işyerindeki çalışma süresi 5 yıl üzeri olan katılımcılarda; çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcılara göre yüksek olduğu bulunmuştur. Yıldız’ın 2020 yılındaki çalışmasında da çalışanların iş güvenliği performansının 5 yıldan uzun süredir görev yapanlarda yüksek bulunmuştur. Bayram ve Arpat 2021 yılında yapmış oldukları çalışmalarında ise güvenli davranışın sağlıklı ve güvenli işyeri güvenlik prosesinin güvenli çalışma yeri üzerinde anlamlı bir farkın ve direkt bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Güvenlik kültürü boyutlarının kapsamındaki veriler incelendiğinde ‘Yöneticilerin Tutumları’ alt boyutunun ‘güvenlik iletişimi’ ile güçlü yönde, ‘kadercilik’ ile zayıf yönde ilişkilidir. ‘Yöneticilerin Tutumları’ ‘çalışanların katılımı ve raporlama kültürü’ alt boyutu dışında tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. Akalp ve Yamankaradeniz’in 2013 yılındaki çalışmalarında da GK ve yöneticilerin GK’ne karşı davranış ve tutumları ile anlamlı farkın ve pozitif seyirde ilişkinin olduğundan bahsetmişlerdir.

SONUÇ

Çalışma alanlarında işin yürütümü esnasında çoğu riskle karşı karşıya kalmaktayız. Bu durum özellikle çalışma hayatında istemediğimiz ve ağır sonuçlara karşılaşılabileceğimiz iş kazalarıdır. İş kazaları incelendiğinde de büyük çoğunluğunun güvensiz davranışlar sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların önemi göze çarpmaktadır. Çalışma ortamında gerekli önlemlerin alınması yanında çalışma ortam güvenlik kültürünün oluşturulması ve benimsenmeside oldukça önemlidir. Çalışmamızda güvenlik kültürü boyutlarının kendi içlerindeki değerleri kapsamında yönetici davranışlarının ve tutumlarının; güvenli iletişim, güvenli iletişim; güvenli eğitim ile, güvenli eğitimin ve çalışanların farkındalığının; çalışanların katılımı ile, çalışanların katılımının; güvenli katılım ile, güvenliğe uymanın; güvenli katılım ile, güvenli katılımın; güvenliğe uyma ile aralarında en güçlü ilişki ve pozitif yönde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmamızda güvenlik kültürü değerlerine bakıldığında kadercilik alt boyutunun en güçlü ilişkisinin raporlama kültürü değişkeni olduğu bulunmuştur. Bu çalışma doğrultusunda örgütlerin; çalışma ortamında güvenlik kültür algılarının oluşturulması kapsamında gerekli çalışmaların yapılması ve yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 96-109.
- Akalp, H. G., Başol, O. ve Aytaç, S. S. (2022). Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 85-98. doi: 10.32331/sgd.1135350.
- Aslan, İ. ve Çelik, Y. (2022). Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 1-18. doi: 10.32331/sgd.1135293.
- Aydoğan, Ö. S. ve Uçan, R. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Saha Gözetimi ve İş Ekipmanları Açısından İncelenmesi: Yapı Sektörü. *Resilience*. 111-125. doi: 10.32569/resilience.1063858.
- Bayram, M. ve Arpat, B. (2021). Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 95-116. doi: 10.32331/sgd.952552.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Bursa.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Journal of Social Security*. Haziran 2013. 3(2). 61-75.
- Güler, M., Derin, K. H. ve Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*. 4(8). 311-348. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/48947/679039].
- Günaydın, M. ve Şüküroğlu, E. E., (2021). Yeraltı Maden Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 13(2): 179-209.
- Keskin, R. ve Çavuş, Ö. H. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 27(3). 627-644. doi: 10.18657/yonveek.592878.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlilik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMood)*. 2016. 6(1). 47-8. doi: 10.5455/jmood.20160307122823.

Özdemir, H. ve Kayabaşı, R. (2022). Üniversitelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezleri Üzerine Bir İçerik Analizi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 1(Özel Sayı). 44-69.

Sakallı, A.E., Temur, S., Badem, M.A. ve Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye'deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*. 33. 93-106. doi: 10.31590/ejosat.1023484.

Yağcı, M., Tuna, H., Özdemir, M. ve Albayrak, S. (2022). Geleceğin Sağlık Profesyonellerine Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Dersinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yeterlilik Algularına Etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*. 89. 2022. 141-155.

Yıldız, A. (2020). Hastane İş Güvenliği Uygulamalarını Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Performansına Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 12(23). 566-578.

Yılmaz, G. İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makina*. 50(592). [https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/8ee4c7d73782a48_ek.pdf]. (Erişim: 12 Nisan 2023).