

Kadercilik, İş Güvenliği Kültürü, Yönetici ve Arkadaş Desteği: İnşaat Sektöründe Çalışanların Algıları Üzerine Bir Çalışma

Arzu Bulut¹, Sümeyye Kaya²

Öz

Bu çalışmanın amacı inşaat sektöründe çalışan bireylerin kadercilik algısını; iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürü ile algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteği bağlamında değerlendirerek, bu değişkenlerin kadercilik algısı üzerindeki yordayıcı etkilerini ortaya koymaktır. Bursa ve Balıkesir illerinde yürütülen çalışma, 233 katılımcıyla kesitsel ve ilişki arayıcı bir tasarımda gerçekleştirilmiştir. Bulgular, kadercilik algısının en güçlü yordayıcılarının çalışanların mesleki statüsü ve İSG kültürü olduğunu göstermektedir. Özellikle inşaat işçisi ve teknisyen-formen pozisyonlarında çalışan bireylerde kadercilik algısının, mühendis-mimar grubuna kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0,001$). Algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteği ise kadercilik üzerinde anlamlı bir etki göstermemiştir ($p > 0,05$). Kadın katılımcıların İSG kültürü puanları daha yüksek ($p < 0,05$), kadercilik puanları ise daha düşük bulunmuştur ($p < 0,001$). Eğitim düzeyi arttıkça İSG kültürü düzeyinin arttığı, kadercilik algısının düştüğü gözlenmiştir ($p < 0,001$). Sonuç olarak, inşaat sektöründe güvenlik uygulamaları ele alınırken yalnızca teknik konuların değil; bireysel inanç, statü ve algıların da göz önünde bulundurulması gerektiği vurgulanmıştır. Araştırma, iş amiri konumunda çalışan teknisyen-formen grubunun eğitim ve yetkinliklerinin artırılmasını ve mavi yaka çalışanlar için iç kontrol odaklı eğitim programlarının geliştirilmesini önermektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Arkadaşı Desteği, İş Güvenliği, Kadercilik, Yönetici Desteği

Fatalism, Occupational Safety Culture, Supervisor and Coworker Support: A Study of Construction Workforce's Perceptions

Abstract

The aim of this study is to examine and reveal the predictive effects of occupational health and safety (OHS) culture, perceived supervisor support, and perceived coworker support on the fatalism perception of construction workforce. The study has a cross-sectional and correlational research design and it was carried out with 233 participants in the provinces of Bursa and Balıkesir. The findings indicate that the strongest predictors of fatalism perception are the OHS culture and the occupational status of the workers. Specifically, construction workers and technician-foremen demonstrated significantly higher levels of fatalism compared to those in engineer-architect positions ($p < 0,001$). Considering the genders, female participants reported higher OHS culture scores ($p < 0,05$) and lower fatalism scores ($p < 0,001$). As the level of education increased, OHS culture scores also increased, while fatalism perceptions decreased ($p < 0,001$). Perceived supervisor and coworker support were not found to have a significant effect on fatalism ($p > 0,05$). In conclusion, the study emphasizes that safety practices in the construction sector should target not only the technical measures but also the individual beliefs, occupational status, and perceptions. Thus,

¹ Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Balıkesir

İlgili yazar e-posta /Corresponding author e-mail: abulut@bandirma.edu.tr ORCID No: 0000-0001-5745-0369

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Balıkesir e-posta/ e-mail: sumeyye.kaya@ogr.bandirma.edu.tr ORCID No: 0009-0008-2318-848X

Bu makaleye atıf yapmak için / To cite this article

Bulut, A. ve Kaya, S., (2025). Kadercilik, İş Güvenliği Kültürü, Yönetici ve Arkadaş Desteği: İnşaat Sektöründe Çalışanların Algıları Üzerine Bir Çalışma. *Afet ve Risk Dergisi*, 8(3), 695-710.

the recommendations are listed as follows; improving the training and qualifications of workers in supervisory (foremen-technician) positions and developing the internal training programs based on locus of control for the blue-collar workers.

Keywords: Coworker Support, Fatalism, Occupational Safety, Supervisor Support

1. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, 2018-2022 yılları arasındaki beş yıllık dönemde, Avrupa ve Orta Asya’da ILO’ya düzenli veri sağlayan 45 ülke arasında, inşaat sektöründe çalışan her yüz bin işçi başına düşen ölümlü iş kazası sayısında Türkiye ilk üç sırada yer almaktadır (URL 1). Bu tablo, iş güvenliği konusunda alınan yasal ve kurumsal önlemler ile bu önlemlerin uygulanması konularındaki yetersizliği düşündürmektedir.

İşyeri güvenliği; insanlara, çevreye veya mülke gelebilecek ani ya da gecikmeli fiziki zarar olasılığının düşük olduğu sistemlerin bütünüdür. Güvenli davranışlar, iş güvenliğinin önde gelen göstergelerinden biri olup, kazalar gerçekleşmeden önceki güvenlik düzeyini ortaya koyarken; iş kazaları, güvenliğin gecikmiş bir göstergesi olarak değerlendirilir (Beus vd., 2016). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemelerin örgütlerde uygulanmasını teşvik edecek yaptırımlar getirilmiştir (URL 2; URL 3). Ancak, iş kazalarında beklenen düşüş sağlanamamıştır. Bu durum, yalnızca yasal zorunlulukların yeterli olmadığını; yöneticilerin ve çalışanların gönüllü katılımıyla şekillenen pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır (Yıldız ve Yılmaz, 2017).

Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlik tutumlarını, bu tutumlar ise doğrudan güvenlik davranışlarını etkilemektedir. Güvenlik davranışları, örgütün genel güvenlik performansını şekillendirmek yoluyla iş güvenliği çıktılarına yansımaktadır (Cornelissen vd., 2017; Gökçe, 2020). İş kazalarına neden olan temel unsurlar iki ana başlıkta toplanmaktadır: tehlikeli durumlar ve tehlikeli davranışlar. Tehlikeli durumlar teknik riskleri ifade ederken; tehlikeli davranışlar, çalışanların güvenlik kurallarına aykırı tüm eylemlerini kapsamaktadır (Gökçe, 2020). Bu noktada, bireylerin tehlikeli davranışlarının altında yatan psikolojik etkenlerden biri olan “algılanan kontrol” kavramı önem kazanmaktadır. Algılanan kontrol, bireyin olaylar üzerindeki etki derecesini nasıl değerlendirdiğiyle ilgilidir ve iki alt boyutta ele alınmaktadır: iç kontrol odağı (birincil kontrol) ve dış kontrol odağı (ikincil kontrol). İç kontrol odağında birey, davranışlarının sonuçlarını kendi karakteri ve çabasına bağlarken; dış kontrol odağında davranışlarının sonuçlarının kader, şans, mistisizm veya güçlü diğer aktörler tarafından belirlendiğine inanır (Jones ve Wuebker, 1993; Rothbaum vd., 1982; Rotter, 1966). Bu bağlamda, dış kontrol odağının bir biçimi olarak değerlendirilen kadercilik, güvenlik uygulamalarına direnç oluşturan bir tutum olarak literatürde dikkat çekmektedir (Beyenal ve Bayındır, 2022).

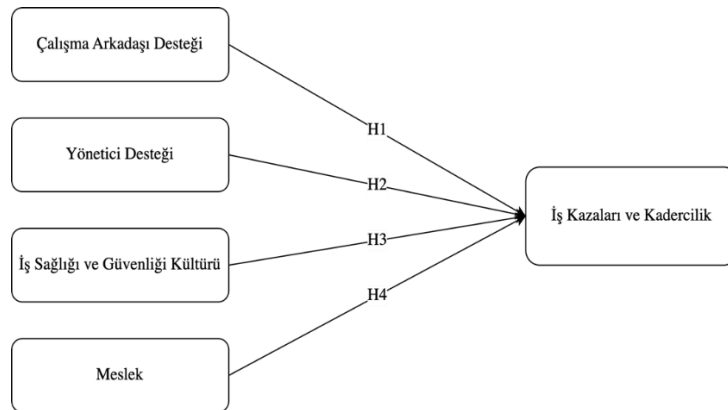
Kader inancı, tarih boyunca mitolojik anlatılardan dini sistemlere kadar pek çok inançta varlığını sürdürmüş ve bireylerin yaşam olaylarını anlamlandırma biçimlerinde önemli bir rol oynamıştır (Elliot ve Menin, 2018). Günümüzde de özellikle yüksek risk barındıran iş kollarında, bu inanç biçimi bireylerin iş kazalarına yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen güçlü bir psikolojik unsur olarak varlığını sürdürmektedir. Türkiye ve İslam kültürü bağlamında değerlendirildiğinde ise, klasik kader inancı; “Allah’ın ezelden ebede kadar olacak olayların zamanını, yerini, nitelik ve özelliklerini ezeli bilgisiyle belirlemesi ve takdir etmesi” şeklinde tanımlanmakta ve bu inancın çalışanların İSG önlemlerine ilişkin yaklaşımlarını olumsuz yönde etkileyebildiği görülmektedir (Beyenal ve Bayındır, 2022).

İSG uygulamalarına etki eden bir diğer önemli unsur ise sosyal destektir. Literatürde örgütsel destek, yönetici desteği ve iş arkadaşı desteği gibi sosyal destek türlerinin iş güvenliği üzerinde

olumlu etkiler yarattığı sıkça vurgulanmaktadır (Bayram M., 2023; Becker vd., 2017; Deniz Giray ve Şahin, 2012; Tuna Arslan ve Aydın, 2023). Bu destek unsurlarının, çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirdiği, güvenli davranışları teşvik ettiği ve iş kazalarının azaltılmasında önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Özellikle inşaat sektöründe, iş amiri pozisyonundaki yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik yaklaşımları büyük önem taşımaktadır. Zira bu kişiler, çalışanlar tarafından doğrudan yönetimin temsilcisi olarak algılanmakta ve bu bağlamda güvenlik kültürünün sahaya yansımada belirleyici olmaktadır (Cigularov vd., 2009; Hofmann ve Mark, 2006). Yönetici desteği, çalışanların başarılarını takdir etme, bu başarıları maddi ve manevi yollarla ödüllendirme, ekip ruhunu geliştirme çabası gösterme ve çalışanların düşüncelerine değer vererek bu düşüncelerin hayata geçirilmesini destekleme gibi davranışları kapsayan bir kavramdır (Göktepe, 2017). Yönetimin iş güvenliğine bağlılığı ve güvenlik sorunlarını çözme konusundaki kararlılığı ise pozitif bir güvenlik ikliminin gelişmesini destekleyen temel faktörlerden biridir. Yöneticilerin güvenlik uygulamaları ve yönetici desteğinin iş kazalarının sıklığı ile doğrudan ilişkili olduğu bilinmektedir (Wu ve Yao, 2021).

Öte yandan, demografik değişkenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerindeki etkisi literatürde sıklıkla tartışılmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki statü gibi faktörlerin güvenlik performansı üzerindeki etkisine dair araştırmalarda çelişkili bulgulara rastlanmaktadır. Bazı çalışmalarda bu değişkenler ile güvenlik çıktıları arasında anlamlı ilişkiler saptanmışken, diğer bazı çalışmalar bu ilişkileri doğrulamamıştır (Cornelissen vd., 2017; Li vd., 2019; Siu vd., 2003; Yıldız ve Yılmaz, 2017). Bununla birlikte, eğitim düzeyi ve mesleki statü arttıkça kadercilik inancında azalma gözlenmiş; bu durumun, bireylerin daha iç kontrol odaklı hale gelerek iş güvenliği davranışlarında iyileşme sağlamasıyla ilişkilendirildiği ifade edilmiştir (Kiani, 2013; Wallston vd., 1999).

Gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarının yüksek seyretmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yeterince yerleşmemiş olması, teknik yetersizlikler ve düşük katılımlı güvenlik uygulamaları ciddi bir sorun haline gelmektedir. Bu bağlamda, inşaat sektörü gibi yüksek riskli alanlarda çalışanların kadercilik algısı, iş sağlığı ve güvenliği kültürü, yönetici ve iş arkadaşı desteği algısı arasındaki ilişkilerin anlaşılması hem akademik hem de uygulamalı açıdan kritik öneme sahiptir. Bu çalışma, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek ve bu faktörlerin kadercilik üzerindeki yordayıcı etkilerini ortaya koyarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, sektörel politika geliştirme, eğitim programlarının iyileştirilmesi ve iş güvenliği kültürünün güçlendirilmesi için pratik öneriler sunarak, gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarının önlenmesine katkı sağlayabilecek değerli bilgiler ortaya koymaktadır. Bu çalışmaya rehberlik eden yordayıcı etki hipotezinin beklenen modeli Şekil 1'de gösterilmekte ve hipotezler aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 1. Hipotez modeli

H₁: Algılanan çalışma arkadaşı desteği, inşaat sektöründe çalışanların kadercilik algı düzeyini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H₂: Algılanan yönetici desteği, inşaat sektöründe çalışanların kadercilik algı düzeyini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H₃: İş sağlığı ve güvenliği kültürü, inşaat sektöründe çalışanların kadercilik algı düzeyini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H₄: İnşaat sektörü çalışanlarında mesleki statünün yükselmesi, çalışanların kadercilik algı düzeyini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Türü

Bu çalışma tanımlayıcı-ilişki arayıcı ve kesitsel nitelikte bir araştırmadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Bursa ve Balıkesir illerinde inşaat sektöründe çalışanlardan oluşmaktadır. 2022 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) ve TR22 (Balıkesir, Çanakkale) bölge birimlerindeki inşaat sektörü çalışanlarına ait istatistikler sanayi sektörü başlığının içerisinde değerlendirilmiş olup, bu bölgelerde sanayi sektöründe toplam 860.000 kişinin çalıştığı belirlenmiştir (URL 4). Araştırmalar, araştırmacıların örneklem büyüklüğünü güç analizi yoluyla belirlemeleri gerektiğini göstermektedir (Hair, 2018; Kline, 2016; Ringle vd., 2018; Uttley, 2019). Bu çalışmada çoklu regresyon analizi için örneklem sayısının yeterliği G*Power (3.1.9.7) programı kullanılarak incelenmiştir. Güç analizinde etki büyüklüğü $f^2=0,15$ (orta etki), α değerini 0,05 ve $1-\beta=0,95$ olarak belirlenmiştir (Hair, 2017). Analiz sonucunda %95 güven düzeyi ($\alpha=0,05$) %95 güç ile etki büyüklüğü 0,15 olacak şekilde en küçük örnek büyüklüğü $N=138$ olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın dahil etme kriterleri; Bursa ve Balıkesir il sınırları içerisinde inşaat sektöründe aktif olarak çalışıyor olmak, 18 yaş ve üzerinde olmak, gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlıyor olmak, Türkçe iletişim kurabiliyor olmak, okur-yazar olmak ve anket formunu eksiksiz doldurmaktır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçüm aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacılar tarafından hazırlanan, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerinin sorulduğu "Tanıtıcı Bilgi Formu"; ikinci bölümde ise "Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYDÖ)", "Algılanan Çalışma Arkadaşı Ölçeği (AÇADÖ)", "İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği (İSGKÖ)" ve "İş Kazaları ve Kader Ölçeği (İKKÖ)" kullanılmıştır.

2.3.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan ve katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, inşaat sektöründe yapılan iş, yapılan işte tecrübe yılı) sorgulayan 6 sorudan oluşmaktadır.

2.3.2. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYDÖ)

Deniz Giray ve Şahin (2012) tarafından çalışanların algılanan yönetici desteği düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Tek boyutlu 11 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan her madde 1 ile 5 puan (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum)

arasında puanlandırılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 11, en yüksek puan 55 olarak belirlenmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Orijinal çalışmada AYDÖ için Cronbach's alpha (α) iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,94$ olarak bulunmuştur (Deniz Giray ve Şahin, 2012). Mevcut çalışmada Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,93$ bulunmuştur.

2.3.3. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği (AÇAD)

Deniz Giray ve Şahin (2012) tarafından çalışanların algılanan çalışma arkadaşı desteği düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Tek boyutlu 9 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan her madde 1 ile 5 puan (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) arasında puanlandırılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45 olarak belirlenmiştir. Orijinal çalışmada AÇADÖ için Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,90$ olarak bulunmuştur (Deniz Giray ve Şahin, 2012). Mevcut çalışmada Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,86$ bulunmuştur.

2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği (İSGKÖ)

Olca (2021) tarafından geliştirilen, üç boyutlu (iş güvenliği farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve iletişim, risk algısı) üç tanesi ters puanlanan 19 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan her madde 1 ile 5 puan (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) arasında puanlandırılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 19, en yüksek puan 95 olarak belirlenmiştir. Orijinal çalışmada İSGKÖ geneli için Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,89$ olarak bulunmuştur (Olca, 2021). Mevcut çalışmada Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,71$ bulunmuştur.

2.3.5. İş Kazaları ve Kader Ölçeği (İKKÖ)

Akkuş ve Taş (2019) tarafından geliştirilen İş Kazaları ve Kader Ölçeği, 9 madde "Teslimiyetçi", 5 madde "Tevekkülcü" ve 4 madde "Öz-Yeterlikçi" olmak üzere üç boyutlu 18 sorudan oluşan dokuzlu Likert tipi bir ölçektir. Ölçek kişilerin kader anlayışları ile ilgili değerlendirmeleri içermektedir. Ölçekte bir madde ters puanlanmaktadır. 1=Kesinlikle katılmıyorum ile 9=Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanan ölçek maddelerinden alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan ise 162'dir. Orijinal çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,80$ olarak bulunmuştur (Akkuş ve Taş, 2019). Mevcut çalışmada Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,80$ bulunmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Çalışma verileri, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze uygulanan anket tekniği ile toplanmıştır (Cohen, 2013). Araştırmada, şantiyelerde çalışan katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu anketin ilk sayfasında sunulmuştur. Gönüllü katılımcılar, bu bilgilendirmeyi okuduktan sonra anketi doldurarak araştırmaya katılmıştır. Çalışma kapsamında toplam 300 basılı anket dağıtılmış ve bunlardan 270'i geri toplanmıştır. Bu durum, %90 oranında bir geri dönüş elde edildiğini göstermektedir. Ancak, eksik ya da hatalı doldurulan 37 anket veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, araştırma analizleri 233 katılımcının verileri üzerinden yürütülmüştür.

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizi IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24 sürümü istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Betimleyici istatistiklerde frekans (n) ve yüzde (%), niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ise öncelikle araştırma değişkenlerine ait ortalama, frekans, standart sapma, basıklık-çarpıklık değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek amacıyla histogramlar, aykırı ve uç değerlerin tespiti için kutu-çizgi grafikleri incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, çalışanların kadercilik davranışı üzerinde algılanan yönetici desteği, algılanan iş arkadaşları desteği ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yordayıcı etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde

Enter yöntemi uygulanmıştır. Yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını değerlendirmek için Varyans Şişme Faktörü (VIF) ve tolerans değerleri incelenmiştir. Artık değer analizi ile artık değerlerin varlığı ve otokorelasyon olup olmadığı değerlendirilmiştir. Grup karşılaştırmalarına yönelik fark analizlerinde bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında ve $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Varyansların ve grup büyüklüklerinin eşit olmaması durumunda, karşılaştırmalar için Tamhane's T2 post-hoc testi tercih edilmiştir.

2.6. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma öncesinde çalışmada yararlanılan ölçeklerin kullanımı için iletişimden sorumlu yazardan e-posta yoluyla izin alınmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (18.03.2024 tarih ve 2024-34 sayılı) etik kurul onayı alınmıştır. Tüm araştırma süreci Helsinki Deklarasyonu kurallarına uygun olarak yürütülmüştür.

3. BULGULAR

3.1. Betimleyici Bulgular

Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerinin sunulduğu Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yaş ortalaması $36,18 \pm 12,52$ olup, %94,8'i erkek, %57,1'i evlidir. Mesleki açıdan çoğunluğu inşaat işçisidir (%57,5) ve %58,4'ünün meslekî deneyimi 10 yıl ve altıdır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri

	n	%		n	%
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Kadın	12	5,2	Okuryazar-İlköğretim	85	36,5
Erkek	221	94,8	Lise	79	33,9
Medeni Durum			Ön lisans-Lisans-Lisansüstü	65	27,9
Evli	133	57,1	Yanıt yok	4	1,7
Bekâr	98	42,1	Meslek		
Yanıt yok	2	0,9	Mühendis-Mimar	51	21,9
Yaş $\bar{X} \pm SS = 36,18 \pm 12,52$ (min-max:18-74)			Teknisyen-Formen	48	20,6
30 ve altı	92	39,5	İnşaat İşçisi	134	57,5
30 üzeri	126	54,1	Tecrübe (Yıl) $\bar{X} \pm SS = 12,35 \pm 11,91$		
Yanıt yok	15	6,4	10 yıl ve altı	136	58,4
			10 yıl üzeri	97	41,6

$\bar{X} \pm SS$: Aritmetik ortalama $\pm$ Standart sapma

Analize dahil edilen değişkenlerin betimleyici istatistikleri ve ölçüm araçlarının iç tutarlılık Cronbach's α katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler

	Cronbach's α	$\bar{X}$	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
AÇADÖ	0,86	35,82	7,00	10	45	-0,995	1,341
AYDÖ	0,93	43,24	9,09	11	55	-0,903	1,314
İSGKÖ	0,71	116,82	11,24	80	133	-0,789	0,414
İKKÖ	0,80	85,42	26,19	18	151	0,121	-0,200

Tablo 2 incelendiğinde, ölçme araçlarına ait Cronbach's α değerlerinin 0,709 ile 0,926 arasında değiştiği görülmektedir. Çarpıklık değerleri ise -0,995 ile 0,121 arasında olup, -1,5 ve +1,5 sınırları içindedir (Kline, 2016).

3.2. Fark Analizlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların AÇADÖ, AYDÖ, İSGKÖ ve İKKÖ puanlarının yaş ve tecrübe yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Elde edilen t testi sonuçları anlamlı farklılıklar göstermiş olup, ilgili bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Bağımsız örneklem t testi sonuçları

		Yaş		Tecrübe yılı	
		30 ve altı	30 üzeri	10 yıl üzeri	10 yıl üzeri
AÇADÖ	N	92	126	136	97
	$\bar{X} \pm SS$	35,62 $\pm$ 7,7	35,93 $\pm$ 6,7	35,65 $\pm$ 6,8	36,06 $\pm$ 7,3
	t		-0,315		-0,445
	p		0,753		0,657
AYDÖ	N	92	126	136	97
	$\bar{X} \pm SS$	43,29 $\pm$ 9,5	43,29 $\pm$ 9,0	43,60 $\pm$ 8,6	42,75 $\pm$ 9,6
	t		0,006		0,697
	p		0,995		0,486
İSGKÖ	N	92	126	136	97
	$\bar{X} \pm SS$	115,42 $\pm$ 12,0	118,37 $\pm$ 10,5	116,03 $\pm$ 11,37	117,94 $\pm$ 11,03
	t		-1,922		-1,279
	p		0,056		0,202
İKKÖ	N	92	126	136	97
	$\bar{X} \pm SS$	83,65 $\pm$ 25,2	86,77 $\pm$ 26,9	83,05 $\pm$ 25,6	88,74 $\pm$ 26,8
	t		-0,866		-1,641
	p		0,387		0,102

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $p < 0,001$ ***

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların yaş ve tecrübe yılı açısından, İSGKÖ ve İKKÖ puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). AÇADÖ ve AYDÖ puanlarına bakıldığında ise cinsiyet, yaş ve tecrübe yılı açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > .05$).

Katılımcıların AÇADÖ, AYDÖ, İSGKÖ ve İKKÖ puanlarının meslek ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen ANOVA sonuçları anlamlı farklılıklar göstermiş olup, ilgili bulgular Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların İSGKÖ toplam puanında ($F_{(2, 101.008)} = 7.479$, $p < .01$, $\eta^2: 0.049$) mesleğe göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiş olup, η^2 değeri düşük düzeyde etki bildirmektedir (Tablo 4). Buna göre, mesleği mühendis-mimar olanların İSGKÖ puanları, inşaat işçisi olanlara göre daha yüksektir.

Katılımcıların İSGKÖ toplam puanında ($F_{(2, 150.649)} = 9.218$, $p < .01$, $\eta^2: 0.064$) eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiş olup, η^2 değeri orta düzeyde etki bildirmektedir (Tablo 4). Üniversite mezunu katılımcıların İSGKÖ puanları, eğitim durumu okuryazar-ilköğretim ve lise olanlara göre daha yüksektir.

Bu bulgular hem meslek hem de eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne katkı sunduğunu; ancak bu katkının sınırlı (küçük-orta düzeyde) olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları

		Meslek			Eğitim		
		¹ Mühendis-Mimar	² Teknisyen-Formen	³ İnşaat İşçisi	¹ Okuryazar-İlköğretim	² Lise	³ Üniversite
N		51	48	134	85	79	65
AÇADÖ	$\bar{X} \pm SS$	35,24±7,1	36,04±6,3	35,96±7,24	36,21±6,2	35,65±7,7	35,28±7,3
	F		0,228			0,337	
	p		0,796			0,714	
AYDÖ	N	51	48	134	85	79	65
	$\bar{X} \pm SS$	42,74±7,2	44,27±9,3	43,07±9,7	44,55±9,7	44,02±1,0	42,89±7,2
	F		0,407			0,569	
İSGKÖ	p		0,666			0,567	
	N	51	48	134	85	79	65
	$\bar{X} \pm SS$	120,88±8,9	118,06±12,7	114,84±11,1	113,87±12,6	116,33±10,9	120,95±8,6
İKKÖ	F/Welch		7,479			9,218	
	p		<0,001			<0,001	
	η^2		0,049			0,064	
İKKÖ	Fark		1>3			3>1, 3>2	
	N	51	48	134	85	79	65
	$\bar{X} \pm SS$	70,29±17,4	86,90±25,2	90,65±27,3	93,18±28,6	85,06±24,2	74,40±20,3
İKKÖ	F/Welch		19,044			11,480	
	p		<0,001			<0,001	
	η^2		0,097			0,085	
İKKÖ	Fark		2>1, 3>1			1>3, 2>3	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $p < 0,001$ ***, η^2 : Eta kare

3.3. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu araştırma kapsamında, inşaat sektörü çalışanlarında iş kazası ve kadercilik algısını etkileyen faktörler incelenmiştir. Bağımlı değişken olarak iş kazası ve kadercilik değişkeni kullanılmıştır. Kadercilik algısının yordayıcıları olarak; algılanan çalışma arkadaşı desteği, algılanan yönetici desteği ölçeği, iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile meslek değişkeni (dummy) modele dâhil edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, kadercilik algısı ile inşaat işçisi değişkeni ($r = 0,233$, $p < 0,001$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İSGKÖ ile AÇADÖ ($r = 0,225$, $p < .001$) ve AYDÖ ($r = 0,241$, $p < 0,001$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,90'dan büyük olmaması (Tabachnick, 2007), tolerans değerinin 0.10'dan büyük (0,613 ile 0,877), VIF değerinin 3'ten küçük (1,140 ile 1,631) olması çoklu bağlantı olmadığını göstermektedir (Tablo 5) (Pallant, 2007).

Tablo 5. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, tolerans ve VIF değerleri

	1	2	3	4	5	Tolerans	VIF
¹ AÇADÖ	-					0,699	1,430
² AYDÖ	0,536***	-				0,695	1,439
³ İSGKÖ	0,225***	0,241***	-			0,877	1,140
⁴ İnşaat İşçisi*	0,024	-0,023	-0,206**	-		0,613	1,631
⁵ Teknisyen-Formen*	0,016	0,058	0,056	-0,593***	-	0,640	1,562
⁶ Kadercilik (İKKÖ)	0,101	0,057	-0,098	0,233***	0,029		

***Korelasyon 0,001 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu)

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu)

*Meslek (Dummy değişken)

Çalışmada çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir regresyon modeli elde edilmiştir ($F_{(5, 227)} = 6,656$, $p < 0,001$) (Tablo 6). Modelin açıklanan varyansının (R) %36

olduğu, düzeltilmiş R^2 'nin ise %13 olduğu tespit edilmiştir. Otokorelasyon testi için hesaplanan Durbin-Watson istatistiği 2,08 olup, otokorelasyon olmadığı saptanmıştır.

Meslek değişkeni modele kukla (dummy) değişken olarak dâhil edildiğinde, teknisyen-formen ($t = 3,51$, $p < 0,001$) ve inşaat işçisi olmanın ($t = 5,37$, $p < 0,001$) kadercilik algısını pozitif ve anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kültürü de kadercilik algısını anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır ($t = 2,45$, $p < 0,05$). Diğer bağımsız değişkenler olan algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşı desteği ise anlamlı bir yordayıcı etki göstermemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 6. Kadercilik algısının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

	B(%95 GA)	S.H.	β	t
Sabit	19,137[-17,757, 56,030]	18,723		1,022
AÇADÖ	0,231[-0,316, 0,777]	0,277	0,061	0,501
AYDÖ	-0,061[-0,483, 0,361]	0,214	-0,021	-0,285
İSGKÖ	0,378[0,074, 0,681]	0,154	0,162	2,450*
Meslek (İnşaat işçisi)	22,490[14,243, 30,737]	4,185	0,425	5,374***
Meslek (Teknisyen-Formen)	17,574[7,709, 27,438]	5,006	0,272	3,510***
Model : $R = 0.358$, $R^2 = 0.128$, $F_{(5, 227)} = 6.656$, $p < .001$, Durbin-Watson: 2.058				

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ ***, Bağımlı değişken: İş kazası ve kadercilik algısı

4. TARTIŞMA

Örgütsel düzeyde güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün, çalışanların güvenlik konusundaki tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Güvenliğe ilişkin olumlu tutumlar, bireylerin güvenli davranışları benimsemesini kolaylaştırmakta; bu durum, örgütün genel güvenlik performansını artırmakta ve sonuç olarak iş kazalarının azalmasına, risklerin önlenmesine ve iş yerindeki güvenlik çıktılarının iyileşmesine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından alınan sosyal destek ile çalışanların kazaları kaderle açıklama eğilimleri, güvenlik kültürünün oluşumu ve sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini artıracak stratejilerin belirlenmesine zemin hazırlamaktadır. Bu çalışmada, inşaat sektörü çalışanlarının yönetici desteği, çalışma arkadaşı desteği ile iş sağlığı ve güvenliği kültürü algı düzeylerinin, iş kazalarına yönelik kadercilik algıları üzerindeki yordayıcı etkileri incelenmiştir.

Algılanan çalışma arkadaşı desteği, yönetici desteği, iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve iş kazaları-kadercilik puanları ile çalışanların yaşı ve iş tecrübesi arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bu bulgular ile ilişkili literatür incelendiğinde, Yıldız ve Yılmaz'ın (2017) çalışmasında güvenlik kültürü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Güvenlik kültürü ile yakından bağlantılı kavramlar olan güvenlik tutumu ve güvenlik davranışının incelendiği bir başka çalışmada; yaş ve iş tecrübesi ile güvenlik tutumu arasında zayıf bir ilişki saptanmış, güvenlik davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Li vd., 2019). Cornelissen ve arkadaşlarının (2017) sistematik derlemesinde, literatürde güvenlik performansı ve güvenlik çıktıları ile tecrübe süresi ve yaş ilişkisini raporlayan çalışmalar incelenmiş hem tecrübe süresi hem de yaş değişkeni için kapsayıcı sonuçlara ulaşılamamakla birlikte, taranan kaynaklar arasında yaş ve tecrübe arttıkça güvenlik performansında önce azalan sonra artan eğrisel trend saptayan bir makale ayrıca vurgulanmış ve ileri çalışmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Cornelissen vd., 2017; Siu vd., 2003). Jafari ve arkadaşları (2018) ve Pietila ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarında, 5 yıl ve daha az iş tecrübesi olanlarda iş kazası geçirme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jafari vd., 2019; Pietilä vd., 2018). Yaş ile iş kazaları arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Jafari vd., 2019).

Mevcut çalışmada, katılımcılar eğitim seviyeleri açısından incelendiğinde, üniversite mezunu çalışanların kadercilik algılarının, okuryazar-ilköğretim ve lise mezunu çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin dışsal kontrol inançlarından uzaklaştığını göstermekte olup; mimar-mühendis çalışanların, teknisyen-formen ve inşaat işçisi statüsündeki çalışanlara göre daha düşük kadercilik algısına sahip olmaları ile paralellik göstermektedir. Akdeniz ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların, daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre kadercilik algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur(Akdeniz vd., 2018).

Çalışmamızda İSG kültürü ile algılanan arkadaş desteği ve algılanan yönetici desteği arasında pozitif ve anlamlı korelasyon tespit edilmiştir. Bu bulgu, örgütsel bağlamda çalışanların algıladığı destek ve mesleki konumlarının, iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgular ile ilişkili literatür incelendiğinde, Guo ve arkadaşları (2019) ile McCabe ve arkadaşları (2008), çalışanların iş yerinde düşük düzeyde kişilerarası çatışma yaşamasının, yüksek güvenlik algısı ve yönetim tutumuna yönelik olumlu algılarla birleştiğinde, iş kazası geçirme oranını yaklaşık %25 oranında azalttığını ortaya koymuştur. Annisa ve Lestari'nin (2021) çalışmasında ise, "destekleyici çevre" alt boyutunda, çalışanların büyük çoğunluğu, çalışma arkadaşları ve iş ortamlarının güvenliklerini koruma konusunda yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, sosyal çevrenin güvenlik kültürü üzerindeki rolünü desteklemektedir. Arbin ve arkadaşları (2021), çalışanların yeni bir İSG programını değerlendirirken, yöneticilerin beklenti ve yönlendirmelerinden çok, çalışma arkadaşlarının işin nasıl yapılması gerektiğine dair algılarına önem verdiklerini saptamıştır. Bu, yatay ilişkilerin ve meslektaş etkileşiminin iş güvenliği davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu konuda yapılan bir sistematik derlemede, Cornelissen ve arkadaşları (2017), çalışma arkadaşı etkisinin güvenlik performansı ile pozitif ve anlamlı ilişki gösterdiği kadar, anlamlı bulunmadığı çalışmalara da rastlandığını belirtmiştir. Bu durum, destekleyici sosyal çevrenin etkisinin bağlamsal faktörlere (örneğin sektör, kültür, yönetim yapısı) bağlı olarak farklılaşabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

İnşaat sektörü çalışanlarının kadercilik algısını etkileyen yordayıcı değişkenler incelendiğinde, çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile meslek değişkenlerinin kadercilik algısının pozitif ve anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, algılanan çalışma arkadaşı desteği ve algılanan yönetici desteği değişkenlerinin kadercilik algısını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, inşaat sektöründe çalışma arkadaşları ve yöneticilerden algılanan desteğin, bireylerin kadercilik eğilimleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgu doğrultusunda H1 ve H2 hipotezleri reddedilmiştir. Üngüren ve arkadaşları (2017) tarafından yürütülen çalışmada, kadercilik algısının yöneticiye, iş arkadaşlarına ve örgüte duyulan güven alt boyutlarını etkilediği; iç kontrol odağına sahip bireylerin örgüte daha fazla güven duyduğu ifade edilmiştir. Örgüt yönetimi perspektifinden bakıldığında ise, yönetimin güvenliğe adanmışlığı ile kadercilik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; yani güvenliğe yüksek düzeyde önem veren yönetim yapılarında çalışanların kadercilik eğilimlerinin daha düşük olduğu bildirilmiştir (Li vd., 2019). Çalışmamızda kadercilik algısı ile algılanan çalışma arkadaşı desteği ve algılanan yönetici desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı etkinin bulunmaması, Grieshop ve arkadaşlarının (1996) çalışması da dikkate alındığında; iş sağlığı ve güvenliği çıktılarında, doğası gereği muğlaklığa yatkın olan kadercilik kavramının tek başına bağımsız değişken olarak ele alınmanın ötesinde, pek çok değişkenle birlikte ele alınmasının ve aracı rolünün ayrıntılı incelenmesinin gerekliliğini düşündürmektedir.

Öte yandan, regresyon modeli bulguları, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kadercilik algısını anlamlı ve pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, çalışanların iş sağlığı ve

güvenliği konusundaki algı düzeylerinin, dışsal kontrol inançları ve kadercilik eğilimleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Bu bulgu doğrultusunda H3 hipotezi reddedilmiştir. Genel olarak literatürde bu durumun tersinin geçerli olduğunu ifade eden çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir (Akbolat vd., 2022; Patwary vd., 2012). Bununla birlikte, Gyekye'nin çalışmasında (2003) tehlikeli sektörlerde çalışanların diğer sektörlerden daha kaderci ve defansif olduğu, madenciler ve madenci olmayanlar örneğinde anlamlı bulunmamıştır (Gyekye, 2003). İş kazaları ve kadercilik ilişkisini inceleyen bir başka çalışmada, göçmen tarım işçilerinden oluşan katılımcıların dış kontrol odağı ortalaması, iç kontrol odağı ortalamasından yüksek bulunmuş ancak güvenlik arayışı ve tehlikeyi kabul etme arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, tarım işçilerinin hem kazaların önlenabilir olduğuna hem de tüm tehlikelerin önlenabilir olmadığına inandıkları bir ikili inanç sistemini yansıtmaktadır (Grieshop vd., 1996). Bu sonuç, çalışanların kaderci ve defansif davranışlarının; durumsal, kültürle ilişkili ve bireysel özellikleri ile ilgili olarak ele alınabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda meslek değişkeni, kadercilik algısının anlamlı bir yordayıcısı olarak öne çıkmıştır. Mesleki pozisyonlar açısından değerlendirildiğinde; teknisyen ve formen olarak görev yapan katılımcıların kadercilik algısı puanının 17.57 birim, inşaat işçisi olanların ise 22.49 birim daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, daha düşük mesleki statüye (örn. inşaat işçisi, teknisyen-formen) sahip olmanın kadercilik algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, yani bu gruplarda kadercilik eğiliminin daha yüksek olduğudur. Bu sonuçlar doğrultusunda H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, inşaat sektöründe teknisyen-formen ve inşaat işçisi gruplarında kadercilik algısının daha yüksek mesleki statüye sahip olan mühendis ve mimar grubu ile karşılaştırıldığında kaderciliğe anlamlı düzeyde daha fazla eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu durum insan davranışlarının temelinde değerlerin yer alması ile açıklanabilir. Değişime açık olma yoluyla kendini geliştirme ve kendini aşma veya bunların zıddı davranışların; kadercilik eğilimi, risk algısı ve güvenlik performansını etkileyebildiği bilinmektedir (Sakallı ve Arıkan, 2024).

Türkiye inşaat sektörü özelinde ele alındığında, sahada görev yapan teknisyen ve formen gruplarının çoğunlukla iş amiri pozisyonlarında görev alması, kadercilik algısı görece yüksek olan bu grubun iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında da amir konumunda olması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda literatür incelendiğinde, Hofmann ve Stetzer (1998), iş amirlerinin kadercilik algılarındaki iyileşmenin, çalışanların daha az iş güvenliği ihlali yapmalarını sağlayabileceği ortaya koymuştur. Bu durum, iş amirlerinin güvenlik kültürü üzerindeki etkisini vurgulaması açısından önemlidir. Buna paralel olarak, Türkiye'deki şantiye koşullarına benzer yapıda olan bir başka çalışmada, iş amirlerinin çoğu zaman bu pozisyona herhangi bir formal eğitim almaksızın getirildiklerini ve eğer örgüt politikaları iş güvenliğini önceliklendirmiyorsa, bu kişilerin üretim hızı ve verimliliği ön plana çıkararak, güvenlik ihlallerine karşı büyük ölçüde duyarsız kaldıklarını ifade edilmektedir (Zohar, 2002). İş amirlerinin çekimser tutumlarının bir sonucu olarak, çalışanlardan gelen iş güvenliği ile ilgili geri bildirimlerin, İSG profesyonellerine değil, genellikle bir üst yöneticiye iletilmesi yoluyla işleyen kapalı bir iletişim yapısının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu iletişim modelinde, örgütsel yönetimin iş güvenliği kültürüne yeterince bağlılık göstermemesi durumunda, özellikle yüksek riskli alanlarda çalışan işçilerin güvenlik önlemlerine uyum göstermekte isteksiz davrandığı; hatta tehlikeli işi reddetme haklarını kullanmakta zorlandığı tespit edilmiştir (Coulson ve Stewart, 2024; Moda vd., 2023). Bu bulgular, iş amiri pozisyonunda çalışanların hem kadercilik algılarının hem de güvenlik kültürünü aktarma sorumluluklarının inşaat sektörü açısından ne denli kritik bir rol oynadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları ilgili literatür ışığında değerlendirildiğinde; inşaat sektöründe kadercilik algısını şekillendiren faktörlerin çok boyutlu olduğu; bu faktörlerin istatistiksel olarak tek başlarına anlamlı bulunmasalar bile bir araya geldiklerinde iş sağlığı ve güvenliği çıktıları üzerinde etkili olma potansiyeline sahip oldukları düşünülmektedir. Çalışma sonuçları özelinde

bakıldığında ise, iş kazalarına yönelik kadercilik algısı üzerinde özellikle mesleki statü ve güvenlik kültürünün belirleyici rol oynadığı görülmüştür.

4.1. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sonuçları yorumlanırken dikkate alınması gereken bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak araştırma, Bursa ve Balıkesir illerinde faaliyet gösteren şantiyelerde, inşaat sektöründe çalışan katılımcılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular bu iki ilin örneklem grubunu yansıtmaktadır ve farklı bölgelerdeki inşaat sektörü çalışanlarına genellenirken bu bölgesel sınırlılık göz önünde bulundurulmalıdır. Genellenebilirliği artırmak amacıyla, farklı coğrafi bölgelerdeki iller ve farklı büyüklükteki inşaat firmalarında benzer çalışmalar yürütülerek daha geniş ve çeşitli örneklem gruplarıyla araştırmalar tekrarlanmalıdır. Ayrıca karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak, farklı sektörlerde (örneğin üretim, madencilik, sağlık) çalışan bireylerin kaderciliğe ve İSG kültürüne dair algıları kıyaslanabilir. Genellenebilirliği artırmak amacıyla, farklı coğrafi bölgelerde yer alan illerde ve farklı ölçeklerdeki inşaat firmalarında benzer çalışmalar yürütülerek daha geniş ve çeşitli örneklem gruplarıyla araştırmalar tekrarlanmalıdır. Ayrıca, karşılaştırmalı çalışmalarla farklı sektörlerde (örneğin, üretim, madencilik, sağlık) çalışan bireylerin kadercilik ve İSG kültürüne ilişkin algılarının karşılaştırılması, konuya sektörel farklılıklar açısından daha derinlemesine bir bakış sağlayabilir. İkinci olarak, çalışmada olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem sayesinde katılımcılara hızlı ve pratik erişim sağlanmış olmakla birlikte, örnekleme önyargısı riski taşımakta ve sonuçların evrene genellenebilirliğini sınırlamaktadır.

Üçüncü olarak, çalışmanın kesitsel araştırma deseniyle yürütülmesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin yalnızca belirli bir zaman dilimi için geçerli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle neden-sonuç ilişkilerinin yorumlanmasında dikkatli olunmalı ve ileri düzey çıkarımlar boyamsal (uzunlamasına) araştırmalarla desteklenmelidir. Gelecekteki araştırmalarda, boyamsal desen kullanılarak zaman içinde değişkenlerin etkileri ve etkileşimleri izlenmeli; böylece neden-sonuç ilişkilerine daha güçlü kanıtlar sağlanmalıdır.

Dördüncü olarak, çalışmanın gerçekleştirildiği inşaat sektörü çok tehlikeli iş kolu olarak değerlendirildiğinden kadın çalışan sayısı oldukça kısıtlıdır. Çok tehlikeli iş kolunda erkek ve kadın çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği ilişkili parametrelerin daha sağlıklı karşılaştırılabilmesi için gelecek çalışmalarda, kadın çalışan sayısının daha yoğun olduğu çok tehlikeli iş kolları seçilebilir.

Son olarak, araştırmanın kavramsal çerçevesi; yalnızca iş sağlığı ve güvenliği kültürü, kadercilik algısı, algılanan yönetici ve iş arkadaşı desteği ile sınırlandırılmıştır. Bu durum özellikle örgütsel iklim, liderlik tarzı, bireysel risk algısı, kişilik özellikleri gibi diğer olası etkileyici faktörlerin dışarıda bırakılmasına neden olmuştur. Gelecek araştırmalarda, bireysel farklılıkları yansıtan kişilik özellikleri (örn. iç-dış kontrol odağı, risk eğilimi), örgütsel güven, liderlik algısı ve örgüt içi iletişim gibi değişkenler de modele dahil edilerek, daha bütüncül analizler yapılması önerilmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma, inşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, kadercilik algısı, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği ile demografik ve mesleki değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bulgular, yaş ve iş tecrübesi değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığını; buna karşın meslek ve eğitim durumu değişkenleri ile İSG kültürünün ve kadercilik algısı arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Eğitim seviyesi ve mesleki statü arttıkça kadercilik algısının azaldığı, iş sağlığı ve güvenliği kültürü algı düzeyinin arttığı

belirlenmiştir. Ayrıca bulgular, mesleki statü ve İSG kültürünün kadercilik algısını anlamlı ve pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Mavi yaka çalışanlarda (inşaat işçisi, teknisyen, formen) kadercilik eğilimi, mühendis ve mimarlara göre belirgin biçimde yüksektir. Bu durum, mesleki statü yükseldikçe dışsal kontrol odağının ve kadercilik eğiliminin azaldığını göstermektedir. Sosyal destek değişkenleri (çalışma arkadaşı ve yönetici desteği) ise istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermemiş, bu da destekleyici ortamın tek başına yeterli olmadığını, fiziki ve kültürel müdahalelerin de gerekliliğini ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgular ışığında; mavi yaka çalışanlara yönelik farkındalık ve yetkilendirme temelli eğitimler geliştirilerek, iç kontrol odağının güçlendirilmesi ve kadercilik algısının azaltılması sağlanmalıdır. İş amirlerinin yetkinlikleri artırılmalı ve güvenlik kültürünü aktarabilmeleri için özel eğitimlerle desteklenmelidir. Eğitim programları teknik bilginin ötesine geçerek inanç sistemleri, risk algısı ve güvenlik davranışlarını kapsayan psikososyal bileşenler içermelidir. Şeffaf iletişim kanalları oluşturularak çalışanların güvenlik problemlerini doğrudan İSG uzmanlarına iletebilmeleri sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, kadercilik algısı iş sağlığı ve güvenliği alanında; sosyal destek, örgüt kültürü, kişilik özellikleri gibi çok sayıda unsurun etkileşimiyle şekillenen çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmalıdır. Bu nedenle, mesleki statü, güvenlik kültürü ve psikososyal faktörlerin birlikte değerlendirilmesi hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde daha kapsamlı bir anlayış geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Gelecek araştırmalarda farklı sektörler, iş kolları ve coğrafi bölgelerde yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, kadercilik ile iş sağlığı ve güvenliği kültürü arasındaki ilişkinin daha net anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Akbolat, M., Durmuş, A., Ünal, Ö., ve Çakoğlu, S. (2022). The effect of the fatalistic perception on the perceptions of occupational health and safety practices: The case of a hospital. *Work*, 71(4), 1113-1120. <https://doi.org/10.3233/WOR-205150>

Akdeniz, B., Giderler, C., ve Ergun Özler, N. D. (2018). Can Other Disciplines Support Occupational Health And Safety Efforts? Importance Of Safety Culture: A Study On A Coal Mine Institution. *Acta Academica Karviniensia*, 18(4), 5-16. <https://doi.org/10.25142/aak.2018.024>

Akkuş, H. İ., ve Taş, K. (2019). Türkiye’de İş Kazaları ve Kader Anlayışı Üzerine Tipolojik Bir Araştırma: İş Kazaları Ve Kader Ölçeği. *Turkish Studies-Comparative Religious Studies*, 14(4), 591-602. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.37839>

Bayram, M., Arpat, B., Nam, D. ve Namal M. K. (2023). The role of management and the effects of management’s perceptions around fatalism and rule violation on employee safety involvement. (Preprint article)

Becker, W. J., Cropanzano, R., Van Wagoner, P. ve Keplinger, K. (2017). Emotional Labor Within Teams: Outcomes of Individual and Peer Emotional Labor on Perceived Team Support, Extra-Role Behaviors, and Turnover Intentions. *Group ve Organization Management*, 43(1), 38-71. <https://doi.org/10.1177/1059601117707608>

Beus, J. M., McCord, M. A., ve Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 352-381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>

Beyenal, B. ve Bayındır, A. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İslami Kader ve Tedbir-Tevekkül İnancının Etkileri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 5(2), 76-102. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1079563Giris>

Cigularov, K. P., Chen, P. Y. ve Stallones, L. (2009). Error communication in young farm workers: Its relationship to safety climate and safety locus of control. *Work and Stress*, 23(4), 297-312. <https://doi.org/Pii91751670510.1080/02678370903416679>

Cohen, J. (2013). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Academic Press , Cambridge.

Cornelissen, P. A., Van Hoof, J. J. ve De Jong, M. D. T. (2017). Determinants of safety outcomes and performance: A systematic literature review of research in four high-risk industries. *J Safety Res*, 62, 127-141. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.06.009>

Deniz Giray, M. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.

Elliot, A. ve Menin, L. (2018). For an anthropology of destiny. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 8(1-2), 292-299. <https://doi.org/10.1086/698223>

Grieshop, J. I., Stiles, M. C. ve Villanueva, N. (1996). Prevention and Resiliency: A Cross Cultural View of Farmworkers' and Farmers' Beliefs about Work Safety. *Human Organization*, 55(1).

Gyekye, S. A. (2003). Causal attributions of Ghanaian industrial workers for accident occurrence: miners and non-miners perspective. *J Safety Res*, 34(5), 533-538. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.03.002>

Göktepe, E. A. (2017). Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 31-48.

Gökçe, A. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95. <https://doi.org/10.33439/ergonomi.749138>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2018). Multivariate Data Analysis, 8. Baskı. Cengage Learning, London.

Hair, J. F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 2. Baskı. Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.

Hofmann, D. A. ve Mark, B. (2006). An investigation of the relationship between safety climate and medication errors as well as other nurse and patient outcomes. *Personnel Psychology*, 59(4), 847-869. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00056.x>

Jafari, M. J., Barkhordari, A., Eskandari, D. ve Mehrabi, Y. (2019). Relationships between certain individual characteristics and occupational accidents. *Int J Occup Saf Ergon*, 25(1), 61-65. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1502232>

Jones, J. W., ve Wuebker, L. J. (1993). Safety Locus Of Control And Employees' Accidents. *Journal Of Business And Psychology*, 7(4), 449-457. <https://doi.org/10.1007/BF01013758>

Kiani, F. ve Khodabakhsh, M. R. (2014). Promoting individual learning for trainees with perceived high helplessness: experiences of a safety training program. *Iran J Psychiatry Behav Sci*, 8(4), 19-28. PMID: 25798170

Kiani, F., Khodabakhsh, M. R. ve Saffarinia, M. (2013). The Role of Attitude towards Safety as a Mediator of Safety Training Effectiveness to Fatalism. *Health Education ve Health Promotion (HEHP)*, 1(2), 61-75. <http://hehp.modares.ac.ir/article-5-2776-en.html>

Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. The Guilford Press, New York, NY.

Li, Y. L., Wu, X., Luo, X. W., Gao, J. Q. ve Yin, W. W. (2019). Impact of Safety Attitude on the Safety Behavior of Coal Miners in China. *Sustainability*, 11(22). <https://doi.org/ARTN 638210.3390/su11226382>

McCabe, B., Loughlin, C., Munteanu, R., Tucker, S. ve Lam, A. (2008). Individual safety and health outcomes in the construction industry. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 35(12), 1455-1467. <https://doi.org/10.1139/L08-091>

Olçay, Z. F. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği; Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *European Journal of Science and Technology*. <https://doi.org/10.31590/ejosat.892845>

Patwary, M. A., O'Hare, W. T. ve Sarker, M. H. (2012). Occupational accident: An example of fatalistic beliefs among medical waste workers in Bangladesh. *Safety Science*, 50(1), 76-82.

Pietilä, J., Räsänen, T., Reiman, A., Ratilainen, H. ve Helander, E. (2018). Characteristics and determinants of recurrent occupational accidents. *Safety Science*, 108, 269-277. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.020>

Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R. ve Gudergan, S. P. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>

Rothbaum, F., Weisz, J. R. ve Snyder, S. S. (1982). Changing the World and Changing the Self: A Two-Process Model of Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 5-37. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.5>

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

Sakallı, A. E. ve Arıkan, S. (2024). The relationship of Value dimensions in Turk Society with fatalistic tendencies, safety motivation, risk perception and safety performance. *Heliyon*, 10(9), e30384. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30384>

Siu, O. L., Phillips, D. R. ve Leung, T. W. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *J Safety Res*, 34(2), 199-205. [https://doi.org/10.1016/s0022-4375\(02\)00072-5](https://doi.org/10.1016/s0022-4375(02)00072-5)

Tuna Arslan, P. ve Aydın, E. (2023). Otel İşletmelerinde Yenilikçi İş Davranışlarının Örgütsel Destek, Yönetici Desteği ve Çalışma Arkadaşı Desteği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20(1), 73-94. <https://doi.org/10.24010/soid.1144883>

URL 1, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer/?id=SDG_F881_SEX_MIG_RT_A&sex=SEX_T&classif1=MIG_STATUS_T&OTAL&timefrom=2018&timeto=2023®ion=ROECA (Son Erişim: 01.04.2025)

URL 2, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Son Erişim: 01.04.2025)

URL 3, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Son Erişim: 01.04.2025)

URL 4, <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=isgucu-istatistikleri-2022-49390> (Son Erişim: 02.04.2025)

Uttley, J. (2019). Power Analysis, Sample Size, and Assessment of Statistical Assumptions—Improving the Evidential Value of Lighting Research. *Leukos*, 15(2-3), 143-162. <https://doi.org/10.1080/15502724.2018.1533851>

Wallston, K. A., Malcarne, V. L., Flores, L., vd. (1999). Does God Determine Your Health? The God Locus of Health Control Scale. *Cognitive Therapy and Research*, 23(2), 131-142. <https://doi.org/10.1023/A:1018723010685>

Yıldız, S. ve Yılmaz, M. (2017). Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi. Politeknik Dergisi, 20(1), 137-149. <https://doi.org/10.2339/2017.20.1>

Wu, C., Yao, H., Ning, X. ve Wang, L. (2021). Emergence of Informal Safety Leadership: A Social-Cognitive Process for Accident Prevention. POMS, 30(11), 4288-4305. <https://doi.org/10.1111/poms.13523>

Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. Journal of Organizational Behavior, 23(1), 75-92. <https://doi.org/DOI10.1002/job.130>