

# İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi

## Determining the Five Factor Personality Characteristics of Mid-Level Managers in Terms of Occupational Health and Safety

Mustafa MERAL<sup>1</sup>

*İstanbul Gedik University, Institute of Social Sciences, Occupational Health and Safety*

Cihan İMRE<sup>2</sup>

*İstanbul Gedik University, Institute of Social Sciences, Occupational Health and Safety*

---

### ABSTRACT

When the root cause analysis of occupational accidents is examined, it is seen that approximately 88% of the boiler consists of dangerous (unsafe) behaviors. This high rate is a clear expression of the need to identify and promote safe behavior in working life. Behavior-oriented safety management has become very popular in recent years. It is very important to identify different approaches and methods according to the personality traits of the employees in order to increase the safety culture and safety climate to the upper levels. Therefore, it is necessary to reveal the relationship between the personality traits and the perception of safety climate. Personality traits that have a positive effect on the perception of safety climate should be supported and the characteristics that may have negative effects should be developed. The aim of this study is to determine the effects of five factor personality characteristics on occupational safety climate. The research is in the relational survey model and the sample group consists of managers who have a significant role in organizational culture. There was a significant correlation between the analysis of the obtained data and the sub-factors of the five factor personality traits and occupational safety climate.

**Key Words:** Occupational health and safety, five factor, personality, manager, behaviour

---

### ARTICLE INFO

*Received:* 16.02.2019

*Revision received:*  
29.04.2019

*Accepted:* 30.04.2019

*Published online:*  
21.05.2019

---

<sup>1</sup>Asst. Prof. Mustafa MERAL, İstanbul Gedik University, Institute of Social Sciences, Occupational Health and Safety

<sup>2</sup>Cihan İMRE-Safety Specialist- cihan.imre@windowslive.com- +90 541 429 26 16

## **Orta Düzey Yöneticilerin Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Belirlenmesi**

**Mustafa MERAL<sup>1</sup>**

*İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği*

**Cihan İMRE<sup>2</sup>**

*İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği*

---

### **ÖZET**

İş kazalarının kök neden analizleri incelendiğinde yaklaşık olarak % 88 oranında kazanın, tehlikeli (güvensiz veya standart altı) davranışlardan meydana geldiği görülmektedir. Bu yüksek oran, çalışma hayatında güvenli davranışların belirlenmesi ve yaygınlaştırılması ihtiyacının açık ve net bir ifadesidir. Davranış odaklı güvenlik yönetimi son yıllarda oldukça popüler bir hale gelmiştir. İşyerlerinde güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin üst düzeylere çıkarılması için çalışanların kişilik özelliklerine göre farklı yaklaşımların ve yöntemlerin belirlenmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla davranış değişikliğini oluşturma amacıyla ortaya konulacak etkinliklerde mevcut durumda kişilik özellikleri ve güvenlik iklimi algısı arasındaki ilişkinin ortaya konması gerekmektedir. Güvenlik iklimi algısına olumlu etkileri olan kişilik özellikleri ön plana çıkarılırken olumsuz etkisi olabilecek özelliklerinde iyileştirilmesi gerekir. Bu çalışmanın amacı da beş faktör kişilik özelliklerinin iş güvenliği iklimine olan etkilerinin belirlenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde olup örneklem grubu, örgüt kültürü üzerinde önemli etkileri olan yönetici pozisyonunda görev alan çalışanlardan oluşmaktadır. Elde edilen verilerin analizi ile beş faktör kişilik özellikleri ölçeği alt faktörleri ve iş güvenliği iklimi ölçeği alt faktörleri arasında 11 adet pozitif, 6 adet negatif yönlü doğrusal ilişki tespit edilmiş, önemli düzeyde korelasyonun olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, beş faktör, kişilik, yönetici, davranış

---

### **MAKALE BİLGİSİ**

*Alınma Tarihi:*

16.02.2019

*Düzeltilmiş hali alınma*

*tarihi:* 29.04.2019

*Kabul Edilme Tarihi:*

30.04.2019

*Çevrimiçi yayınlanma*

*tarihi:* 21.05.2019

---

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MERAL, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

<sup>2</sup>Cihan İMRE-İş Güvenliği Uzmanı- cihan.imre@windowslive.com- +90 541 429 26 16

## GİRİŞ

### BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kişilikle ilgili araştırmalar Allport (1961) ile başlamıştır. Daha sonra Norman (1963) Allport'un çalışmalarını esas almış ve sıfatlara dayalı kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik çalışmalarda bulunmuştur (aktaran Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010, s.189-203). Kişilik kuramcıları arasında kişilik kelimesinin ne anlama geldiği konusunda oldukça güçlü bir inanış birliği mevcuttur. Bütün kişilik psikologları kişilik kelimesini bir bireyin durağan(sürekli) ve ayırt edici duygu, düşünme ve davranış kalıplarına katkı yapan psikolojik özellikler olarak kullanmaktadırlar (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280). Kişilik şirketlerin potansiyel adaylar ve mevcut çalışanların kişilik özelliklerini anlamaları yönünde çalışmalarda bulunmalarını gerektirecek kadar önemli bir bireysel özelliktir. Kişilik, bireyi özellikleri arkasındaki psikolojik süreçlerle birlikte nitelendiren görece olarak sürekli düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır. Aslında kişilik; bizi diğer insanlardan ayıran ve onlarla olan benzerliğimizi ortaya koyan karakteristik özellikler bütünüdür (McShane ve Von Glinow, 2016, s.29).

Yıllar süren araştırmalar sonucunda önce kişiliği tanımlamak için 17953 adet kelimededen meydana gelen bir havuz oluşturulmuş, daha sonra yakın anlamlı kelimelerin eşleştirilerek gruplandırılmasıyla beş faktöre indirgenmiş bir sonuç elde edilmiştir (Wood, Chapman, Fromholtz, M.V., Fromholtz, M., Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2004, s.105). Kişiliği boyutlarıyla çözümlenme araştırmaları Allport'la başlamış, Norman, Cattell ve Eysenck konuyla ilgili birçok araştırma gerçekleştirmişlerdir. Ancak 1980'li yıllarda McCrea ve Costa'nın çalışmalarıyla birlikte söz konusu kuram değişik bir anlayış kazanmıştır. Diğer çalışmalardan farklı olarak McCrea ve Costa, faktör analiziyle kişiliğin süreklilik gösteren özelliklerini belirlemeye yönelmişlerdir. "Dışa dönüklülük" ve "nevrotizm" faktörlerini tanımladıktan sonra "deneyime açıklık" faktörü üzerine çalışmışlardır. 1985 yılına kadar birçok araştırmacı tarafından bu üç faktör üzerine araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların sürekliliği ile birlikte 1992 yılında kuram artık beş faktör olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Beş faktör kuramı birçok dile çevrilmiş, çeşitli coğrafyalarda önemli sonuçların elde edilmesine katkı sunmuş ve çok sayıda verinin bilgisayar ortamında kolayca kullanımını sağlamıştır (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.286-287). Uluslararası literatürde "büyük beş faktör" veya "büyük beşli" şeklinde isimlendirilmiştir (Tatar, 2009, s.70-79; Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü, 2012, s.4611-4641).

Günümüzde faktör analizi temelinde birçok kişilik ölçme aracı mevcuttur. Junk'ın tanımladığı 16 adet kişilik özelliği esas alınarak oluşturulan "The Myers-Briggs Göstergesi" en önemli ölçeklerden biridir. Ancak söz konusu ölçekle yapılan araştırmaların sonuçlarının yetersiz görülmesi nedeniyle beş faktör kişilik modelinin geliştirilmesi hızlanmıştır (aktaran Can vd., 2006, s.77). Buna karşın Amerika'da birçok firmanın kişilik değerlendirmelerinde 100 soruluk The Myers-Briggs Kişilik Envanterini kullandığı ve her yıl yaklaşık 2 milyon kişinin çeşitli amaçlarla bu teste tabi tutulduğu bilinmektedir (Robbins, 2001, s.95).

McCrea ve Costa'nın geliştirdiği beş faktör kişilik kuramının temel dayanaklarından birisi de kişilik özelliklerinin sözcük anlamlarıdır ve "dil varsayımı" da bu hususta bir yaklaşım olmuştur. Kişilik özelliklerinin bir bakıma dilin, kelimelere anlam kodlanmasıyla ifade edilmesi görüşünden yola çıkılarak, bu kodlamanın bulunması şeklinde araştırmalar sürdürülmüştür ve kişilik boyutlarının kullanılan dildeki ifadelerinin anlaşılmasına odaklanılmıştır (aktaran Tok ve Arkar, 2012, s.262-269).

Hogan, beş faktör kuramının "itibar" yani bir bakıma kişiliğin dışarıdan gözükene tarafını açıkladığını belirtmiş ve kişilik alanında yapılan çalışmalara çok önemli katkılar sağladığını ifade etmiştir (Hogan, 2009, s.25). Beş faktör modelinin %40-60 oranında kalıtsal

nitelikte olduğunu ve özellikle faktörler arasında nevroitiklik ve dışa dönüklük kavramlarına ilişkin kalıtım özelliklerinin diğer faktörlere göre daha belirgin bir şekilde öne çıktığı belirtilmiştir (Garcia,2011, s.999-1017).

Sava ve Popa (2011), sınıflandırma açısından en iyi kişilik tiplerinin beş faktör ile ifade edilebileceğini ortaya koymuşlardır (Sava ve Popa, 2011, s.359-384). Beş faktör kişilik özellikleri Tablo 1.1.'de aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Tablo 1.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik boyutları	Yerine kullanılan kelimeler	İngilizce karşılığı
Duygusal Denge	Duygusal İstikrar / Nevrotiklik	Emotional Stability / Neuroticism
Dışa Dönüklük	Dışa Dönük	Extraversion
Uyumluluk	Geçimlilik	Agreeableness
Sorumluluk	Özdisiplin	Conscientiousness
Açıklık	Deneyime Açıklık	Openness

Kaynak: Garcia, 2011, s.999-1017; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010, s.189-203; Zel, 2001, s.30-31; Tikici vd, 2005, s.99; Bernstein vd., 1994, s.496; aktaran Yiğit ve Deniz, 2012, s.67-84; Merdan, 2013, s.7

## 1.2. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ

Tesislerde güvenliğin yaygın şekilde sağlanması adına değerli bir örgütsel kavram olan güvenlik iklimini ilk olarak ortaya koyanlardan olan Zohar'a (1980, s.96) göre, çalışanların çalışma çevresi ile ilgili paylaştıkları bütüncül algıları güvenlik iklimini ifade etmektedir. Bir bakıma çalışanın politika, süreç ve etkinliklerle ilgili düşüncelerini açıklar (Neal ve Griffin, 2002, s.69). Bu algı, şirketin örgütsel diğer konular ve güvenliğe vermiş olduğu önceliğe ait çalışan inançlarıdır. Bu nedenle güvenlik iklimi, örgütsel olay ve işleyişlerin yorumlanması ve günlük görevlerin uygulanmasıyla ilgili bir çerçeve sağlar (Clarke, 2010, s.554; Hahn ve Murphy, 2008, s.1047).

Wiegmann ve diğerlerinin (2002, s.10) ilgili alanda yapılmış çalışmalardan elde ettikleri verilere göre geliştirdikleri tanım "organizasyondaki bireysel algılar arasındaki benzerliklere bağlı geçici bir güvenlik kültürü ölçümü durumudur". Bu nedenle, durumsal temelde, belli bir zamanda belli bir yerde güvenliğin algılanan durumunu ifade eder, nispeten değişkendir ve çevresel özelliklere ve mevcut koşullara bağlı olarak değişim gösterir.

Güvenlik iklimi üzerine birçok anlatım olmasına karşın en yaygın şekilde üzerinde durulan nokta çalışanların çalışma çevresinde güvenliğe ait algılarıdır. Yapılan tanımlamalarda ki ortak yönler ve güvenlik kültüründen farklılaşan özellikler açısından, aşağıda ki üç başlık önemli görülmektedir (Wiegmann ve diğerleri, 2002, s.8):

- Güvenlik iklimi psikolojik bir kavram olup, belli bir zaman ve yapıyla ilgili algılardır.
- Maddi olmayan (durum, çevre vb.) konularla ilgilidir.
- Güvenlik iklimi değişkendir ve güvenlik kültürünün anlık halidir.

Çalışanların işyerindeki güvenlik konusundaki algılarını anlatan, örgüt ikliminin somut bir halidir. Yönetim değerleri, yönetim ve örgütsel uygulamalar, iletişim ve işçinin sağlık güvenlik faaliyetlerine katılımı güvenlik ikliminin önemli yapılarıdır. Yapılan birçok araştırma (Örneğin Zohar, 1980, s.96-102; Brown ve Holmes, 1986, s.455-470; Dedobbeleer ve Beland, 1991, s.97-103; DeJoy, 1994, s.3-17; Niskanen, 1994, s.237-255; Hofmann ve Stetzer, 1996, s.307-339) bu yapıların kaza ve olayları önceden sezme olanağı sağladığını göstermiştir (aktaran Neal, Griffin, Hart, 2000, s.99-109).

İş güvenliği ikliminin alt boyutları üzerine halen birçok tartışma sürmektedir (Flin, Mearns, O'Connor ve Bryden, 2000, s.177-192). 18 adet güvenlik iklimi çalışması incelendikten sonra güvenlik iklimine ilişkin şu boyutlara ulaşılmıştır: Yönetim/Denetim (özellikle algılanan güvenliğe yönetimin bağlılığıyla ilişkili), Güvenlik sistemi (kurallar, uygulamalar ve iş ekipmanları), Risk (risk alma ve gerekçelendirme tutumları), İş baskısı (iş

yükü, üretim vb.) ve eğitim. Guldenmund (2000, s.215-257) yaptığı araştırmalar sonucunda 16 adet ayrı çalışmadan yine benzer sonuçları elde etmiştir. İlk kademe yöneticileri, bölüm yöneticileri ve kıdemli yöneticiler her iki çalışmada da baskın bir değişken olarak tespit edilmiştir. Zohar (2003, s.317-334) gibi kimi bilim insanları yönetimin güvenliğe olan bağlılığının bu konuda ki en önemli etken olduğu ve hatta bu faktörün güvenlik ölçümü için yeterli geldiği düşüncesi üzerine, araştırmalarını sürdürmektedirler (aktaran Flin,2007, s.653-667).

İşçilerin kurallara uymama, olayları bildirmeme gibi bilinçli güvensiz davranışlarına, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve iklim özellikleri algısı mekanizması gerçekten etki eder. Griffin ve Neal (2000, s.347-358) ilk kuramsal modellerinde işçinin bilgi ve becerisinin güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisinde rol oynadığını ortaya koymuştur.

Yaptıkları çalışmaların devamında Neal ve Griffin (2004, s.15-34) güvenlik ikliminin çalışanın bilgi ve motivasyonunu değiştirdiğini bunun da davranışlara yansiyarak sonunda güvenli çıktılara dönüştüğünü ifade etmişlerdir.

Motivasyona bağlı bir model sunan Zohar (2003, s.317-334), çalışanların davranış-çıktı beklentilerinin iklim algısı ve güvenli davranış üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Zohar güvenlik iklimini, ortaya çıkan özellik, sosyal yapı ve bireylerin karakterize edilmiş grupları olarak ifade eder. Bu durum güvenliğe verilen önceliğin şirketin diğer hedeflerine göre daha fazla olduğunu gösterir (Flin, 2007, s.653-667).

Güvenlik kültürü güvenlik iklimine göre daha karmaşık ve süreklilik arz eden bir yapıdır. Normlar, varsayımlar ve beklentileri yansıtan kültür, aynı zamanda toplum kültürüyle de ilişkilidir. Güvenlik iklimini de bu yansımalarından biri veya kültürün alt boyutu olarak gören çalışmalar da söz konusudur (Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008, s.428; Martinez, Gracia, Tomas ve Peiro, 2011, s.1118-1129). Güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin örgütteki temel emniyet halleri olarak ifade edilmesi mümkündür ancak iklim genelde insanların güvenliğe yönelik davranışlarıdır. Kültür bir arka plan iklim ise örgüte etkiyen bir ön plan olarak kabul görür (Olive, O'Connor ve Manan, 2006, s.133).

Güvenlik iklimi, örgütün güvenlik kültürünün sosyal, bilişsel ileticisi ve belirleyicisidir ve ölçümü nispeten daha olanaklı olduğundan daha sık başvurulan bir kavramdır (Zohar, 2000, s.587-596; Zohar ve Luria, 2005, s.616-628; Hudson, 2007, s.299-301). Güvenlik iklimine yönelik yapılan çalışmalarda genellikle anket kullanılır. Çalışanlarla görüşmek çok etkili bir yöntemdir ve derinde bulunan sorunları anlamının en net yöntemi de budur (Fitzgerald, 2005, 324-330). İklim somut ve ölçümlenebilir olması nedeniyle kültürden daha avantajlıdır. Kültür kavramı çekirdek değer ve inançları taşıdığından ölçümlenmesi daha karmaşıktır (Zohar, 2008, s.376-387).

Kazaların meydana gelmesi için gereken faktörler Domino Teorisi adı verilen kaza zinciri ile açıklanabilir. Bir kaza(yaralanma, zarar görme olayı) beş adet temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucunda meydana gelir. Bunlardan biri olmadıkça bir sonra ki meydana gelmez ve dizi tamamlanmadıkça kaza ve yaralanma olmaz. Kaza zincirinin beş faktörü;

- İnsanın doğa ya da sosyal evrim karşısındaki zayıflığı
- Kişisel özürler
- Tehlikeli durum ve davranışlar
- Kaza olayı
- Yaralanma, zarar veya hasar (Algün, 2014, s.3).

Tehlikeli durum ve davranışlar faktörü, kaza olayının meydana gelmesinden önce tedbir alınacak son proaktif basamaktır. Kaza olayı sırasında veya zarar, yaralanma gibi sonuçlar meydana geldikten sonra alınan tedbirler reaktiftir. Öte yandan “insanın doğa karşısındaki zayıflığı” veya “kişisel özürler” faktörlerine karşı alınabilecek çok fazla önlem bulunmamaktadır. Zira bu faktörler kolay kolay değiştirilebilir veya ortadan kaldırılabılır özellikler değildir. İş kazalarının kök neden analizleri incelendiğinde yaklaşık olarak % 88

oranında kazanın, tehlikeli (güvensiz veya standart altı) davranışlardan meydana geldiği görülmektedir. Bu yüksek oran, çalışma hayatında güvenli davranışların belirlenmesi ve yaygınlaştırılması ihtiyacının açık ve net bir ifadesidir. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi için öncelikli olarak bireyin davranışlarına etki eden kişilik özelliklerinin bilinmesi oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, çalışan yönetim stratejileri ve yöntemleriyle örgüt kültürüne etki eden yöneticilerin kişilik özellikleri ile güvenlik iklimi algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

## Yöntem

### Model

Kişilik özelliklerinin iş güvenliği iklimi algısı üzerindeki etkilerini belirlemeyi hedefleyen bu çalışmada, ilgili alanyazın ulusal ve uluslararası düzeyde taranarak (geleneksel ve elektronik ortam) elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın kuramsal temeli oluşturulmuştur.

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri ilişkisel tarama modelleridir (Karasar, 2012, s.79-82). İlişkisel veya korelasyonel araştırmalar, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesini esas alan araştırmalardır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s.184).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Sakarya 2. Organize Sanayi Bölgesinde çalışan orta düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Bölgede yaklaşık olarak 790 yönetici görev yapmaktadır. Toplam kütle sayısının bilindiği durumlarda örneklem sayısı aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır:

$$n=(Nt^2 pq)/(d^2 (N-1)+t^2 pq)$$

N: ana kütle büyüklüğü

n: örneklem büyüklüğü

p: olayın görülme olasılığı

q: 1-p (veya ilgilenilen olayın görülmemesi olasılığı)

d: kabul edilen ± örnekleme hata oranı

t<sub>(α, sd)</sub>: α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri (Çözüm Araştırma, erişim tarihi: 27.02.2018).

Bu bağlamda 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile evreni temsil edecek gerekli örneklem sayısı 259 kişidir. Tesadüfi örnekleme ile belirlenen 263 kişiden oluşan örneklem grubu evreni temsil edebilirlik gücüne sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı iki ana başlık altında toplanmış ölçeklerden oluşmaktadır. Bunlar, katılımcıların iş güvenliği iklimi algılarını ölçmek üzere “İş Güvenliği Ölçeği” ve kişilik özelliklerini ölçmek üzere “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” dir.

### İş Güvenliği Ölçeği

Araştırmaya katılan çalışanların iş güvenliği iklimi konusunda ki algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Williamson vd., (1997, s.15-27) tarafından geliştirilen ve ülkemizde Atay (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Bu

envanter (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) ne katılıyor ne de katılmıyorum (kararsızım), (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Williamson vd., (1997, s.15-27) yaptıkları araştırmada 62 maddeden oluşan ilk ölçeklerini gerçekleştirdikleri pilot çalışmayla 32 maddeye indirgemişlerdir. Yaptıkları çalışmada 27 maddenin faktör yükleri 0,41 ve 0,83 arasında değişen oranlarda beş alt faktörde dağılım gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ölçek içerisinde yer alan 5 adet madde, tanımlanan alt faktörlerle uyumluluk göstermediği için ölçek dışında bırakılmıştır. İş güvenliği ölçeği; güvenli davranış için kişisel motivasyon, pozitif güvenlik uygulamaları, risk gereçlendirmesi, kadercilik ve iyimserlik alt boyutlarından oluşmaktadır. 27 sorudan oluşan ölçekte ters kodlama bulunmamaktadır (Williamson vd., 1997, 15-27).

Atay (2006), yapmış olduğu çalışmada ölçeğin geçerlilik çalışmalarını tekrarlamış, yapı geçerliliği, kapsam geçerliliği ve ayırt etme geçerliliklerini araştırmıştır. Ayrıca madde ayırt ediciliği için madde-test korelasyonu ve güvenilirlik çalışmaları olarak test-tekrar test, iki yarı ve iç tutarlılık Cronbach alpha kat sayısı belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde iç tutarlılık kat sayısı 0,93 (Cronbach alpha), test-tekrar test güvenilirlik düzeyi 0,96 ve iki yarı güvenilirlik puanının 0,88 olduğu görüldüğünden ölçeğin Türkçe ’ye başarılı bir şekilde uyarlandığı ifade edilmiştir. (Atay, 2006)

### **Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği**

Benet- Martinez ve John tarafından geliştirilmiş olan ölçek toplam 44 sorudan oluşmaktadır. Kişilik özelliklerini; dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge boyutlarıyla ifade etmektedir (aktaran Polat, 2009, s.161). Ölçek; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) ne katılıyor ne de katılmıyorum (kararsızım), (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Geliştirilen ölçekte dışa dönüklük ve duygusal denge boyutları 8 er madde, uyumluluk ve sorumluluk boyutları 9 ar madde ve deneyime açıklık boyutu da 10 madde içermektedir.

Toplam 56 farklı kültürde uygulanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, az sayıda madde içermesi sayesinde kolay uygulanabilir bir araçtır (aktaran Aydoğmuş, 2011, s.177). Sümer ve diğerleri (2005) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmalarında faktör analizi güvenilirlik değerleri 0,64 ile 0,77 arasında bulunmuştur. Yine ülkemizde yapılan bir başka araştırmada ise kişilik boyutlarının güvenilirlik değeri 0,71 ile 0,83 arasında olduğu görülmüştür (Aydoğmuş, 2011, s.212). Diğer bir çalışma örneğinde ise Cronbach Alpha katsayısı 0,751 olarak belirlenmiştir (Tekin vd., 2012, s.4611-4641).

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Toplam 71 soru ve iki ayrı bölümden oluşan anket Sakarya 2. Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü ile yapılan görüşmeden sonra bir kısmı bölgede bulunan fabrikalar ziyaret edilerek, bir kısmı da elektronik ortamda uygulanmıştır. Anketin ortalama yanıtlanma süresi yaklaşık 12-13 dakika sürmektedir. Fabrika ziyaretleri sırasında çalışma yoğunluğu veya zaman yetersizliği nedeniyle anketi sonradan yanıtlamak isteyen çalışanlara elektronik ortamda oluşturulan anket linki gönderilmiştir. Anket yanıtları içerisinde 34 adet (% 9,97) uygulama elektronik ortamda gerçekleştirilmiştir. Toplamda dağıtılan 341 adet ölçeğin yaklaşık % 77,12 si olan 263 adedinin geçerli olduğu görülmüş ve analizlere dâhil edilmiştir.

Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için IBM SPSS Statistics 22.0 programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikli olarak elde edilen verilerin frekans ve yüzdesel dağılımları hesaplanmıştır. Analizlerde kullanılan istatistik teknikleri; “Bağımsız 2 Grup t-Testi”, “Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)”, “Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi”, “Pearson's Korelasyon Katsayısı(r)” şeklinde olup bu tekniklere ilişkin açıklamalar ve bilgiler bir sonraki bölümde detaylandırılmıştır.

### Bulgular

Çalışma kapsamında toplam 263 adet geçerli anket sonucu elde edilmiştir. Çalışma kapsamındaki bireylere uygulanan iş güvenliği ölçeğine bireylerin verdikleri cevapların dağılımları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 3.1.'e yansıtılmıştır.

Tablo 3.1. İş Güvenliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları

İş Güvenliği Ölçeği	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Tanıtıcı İstatistikler	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort.	S.S.
S1	12	4,6	2	0,8	14	5,3	116	44,1	119	45,2	4,25	0,943
S2	11	4,2	3	1,1	26	9,9	100	38,0	123	46,8	4,22	0,971
S3	12	4,6	5	1,9	16	6,1	114	43,3	116	44,1	4,21	0,975
S4	5	1,9	13	4,9	22	8,4	119	45,2	104	39,5	4,16	0,909
S5	9	3,4	-	-	13	4,9	86	32,7	155	58,9	4,44	0,871
S6	20	7,6	-	-	20	7,6	106	40,3	117	44,5	4,14	1,091
S7	10	3,8	-	-	21	8,0	77	29,3	155	58,9	4,40	0,926
S8	22	8,4	10	3,8	28	10,6	73	27,8	130	49,4	4,06	1,228
S9	14	5,3	41	15,6	100	38,0	47	17,9	61	23,2	3,38	1,156
S10	17	6,5	77	29,3	72	27,4	66	25,1	31	11,8	3,06	1,129
S11	21	8,0	8	3,0	31	11,8	129	49,0	74	28,1	3,86	1,107
S12	7	2,7	-	-	12	4,6	75	28,5	169	64,3	4,52	0,814
S13	17	6,5	47	17,9	124	47,1	32	12,2	43	16,3	3,14	1,094
S14	17	6,5	67	25,5	78	29,7	52	19,8	49	18,6	3,19	1,195
S15	43	16,3	31	11,8	64	24,3	54	20,5	71	27,0	3,30	1,405
S16	26	9,9	23	8,7	56	21,3	81	30,8	77	29,3	3,61	1,264
S17	36	13,7	23	8,7	45	17,1	93	35,4	66	25,1	3,49	1,325
S18	28	10,6	14	5,3	42	16,0	99	37,6	80	30,4	3,72	1,250
S19	125	47,5	64	24,3	29	11,0	32	12,2	13	4,9	2,03	1,234
S20	80	30,4	48	18,3	27	10,3	48	18,3	60	22,8	2,85	1,575
S21	97	36,9	48	18,3	53	20,2	26	9,9	39	14,8	2,48	1,443
S22	133	50,6	66	25,1	38	14,4	18	6,8	8	3,0	1,87	1,088
S23	186	70,7	29	11,0	23	8,7	12	4,6	13	4,9	1,62	1,132
S24	30	11,4	38	14,4	45	17,1	99	37,6	51	19,4	3,39	1,267
S25	124	47,1	69	26,2	27	10,3	21	8,0	22	8,4	2,04	1,285
S26	18	6,8	13	4,9	41	15,6	65	24,7	126	47,9	4,02	1,206
S27	87	33,1	57	21,7	63	24,0	26	9,9	30	11,4	2,45	1,341

Tablo 3.1.'de iş güvenliği ölçeğinde ki sorulara verilen cevapların dağılımları yanıt sayısı ve yüzde olarak belirtilmiştir. Ayrıca soruların ortalama ve standart sapmaları en sağda gösterilmiştir.

Çalışma kapsamındaki bireylere uygulanan beş faktör kişilik özelliği ölçeğine bireylerin verdikleri cevapların dağılımları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 3.2.'ye yansıtılmıştır.



Tablo 3.2. Kişilik Özelliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları

Kişilik Özelliği Ölçeği	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Tanıtıcı İstatistikler	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort.	S.S.
S1	12	4,6	22	8,4	33	12,5	84	31,9	112	42,6	4,00	1,141
S2	120	45,6	75	28,5	36	13,7	21	8,0	11	4,2	1,97	1,137
S3	3	1,1	4	1,5	20	7,6	137	52,1	99	37,6	4,24	0,750
S4	131	49,8	61	23,2	40	15,2	17	6,5	14	5,3	1,94	1,179
S5	5	1,9	2	0,8	48	18,3	108	41,1	100	38,0	4,13	0,867
S6	155	58,9	30	11,4	42	16,0	20	7,6	16	6,1	1,90	1,264
S7	7	2,7	-	-	12	4,6	88	33,5	156	59,3	4,47	0,814
S8	88	33,5	110	41,8	44	16,7	11	4,2	10	3,8	2,03	1,007
S9	29	11,0	21	8,0	35	13,3	118	44,9	60	22,8	3,60	1,234
S10	11	4,2	16	6,1	36	13,7	91	34,6	109	41,4	4,03	1,084
S11	4	1,5	9	3,4	44	16,7	97	36,9	109	41,4	4,13	0,917
S12	132	50,2	91	34,6	18	6,8	10	3,8	12	4,6	1,78	1,043
S13	-	-	2	0,8	11	4,2	128	48,7	122	46,4	4,41	0,610
S14	90	34,2	61	23,2	44	16,7	32	13,7	32	12,2	2,46	1,394
S15	4	1,5	6	2,3	23	8,7	101	38,4	129	49,0	4,31	0,844
S16	17	6,5	7	2,7	38	14,4	80	30,4	121	46,0	4,07	1,137
S17	6	2,3	8	3,0	27	10,3	85	32,3	137	52,1	4,29	0,933
S18	115	43,7	55	20,9	40	15,2	33	12,5	20	7,6	2,19	1,321
S19	91	34,6	66	25,1	32	12,2	42	16,0	32	12,2	2,46	1,413
S20	26	9,9	11	4,2	50	19,0	74	28,1	102	38,8	3,82	1,268
S21	129	49,0	34	12,9	59	22,4	23	8,7	18	6,8	2,11	1,294
S22	33	12,5	27	10,3	44	16,7	107	40,7	52	19,8	3,45	1,268
S23	123	46,8	81	30,8	33	12,5	22	8,4	4	1,5	1,87	1,026
S24	15	5,7	21	8,0	58	22,1	98	37,3	71	27,0	3,72	1,117
S25	11	4,2	15	5,7	47	17,9	120	45,6	70	26,6	3,85	1,015
S26	11	4,2	19	7,2	30	11,4	120	45,6	83	31,6	3,93	1,046
S27	101	38,4	63	24,0	53	20,2	40	15,2	6	2,3	2,19	1,170
S28	2	0,8	13	4,9	39	14,8	114	43,3	95	36,1	4,09	0,878
S29	135	51,3	68	25,9	29	11,0	23	8,7	8	3,0	1,86	1,110
S30	14	5,3	22	8,4	51	19,4	86	32,7	90	34,2	3,82	1,150
S31	92	35,0	51	19,4	55	20,9	43	16,3	22	8,4	2,44	1,335
S31	4	1,5	4	1,5	22	8,4	135	51,3	98	37,3	4,21	0,782
S33	-	-	3	1,1	15	5,7	110	41,8	135	51,3	4,43	0,656
S34	21	8,0	10	3,8	39	14,8	98	37,3	95	36,1	3,90	1,173
S35	41	15,6	45	17,1	126	47,9	30	11,4	21	8,0	2,79	1,090
S36	4	1,5	6	2,3	42	16,0	116	44,1	95	36,1	4,11	0,860
S37	91	34,6	68	25,9	51	19,4	20	7,6	33	12,5	2,38	1,356
S38	6	2,3	12	4,6	33	12,5	104	39,5	108	41,1	4,13	0,955
S39	84	31,9	71	27,0	56	21,3	17	6,5	35	13,3	2,42	1,348
S40	6	2,3	10	3,8	20	7,6	135	51,3	92	35,0	4,13	0,877
S41	105	39,9	77	29,3	23	8,7	39	14,8	19	7,2	2,20	1,302
S42	6	2,3	6	2,3	24	9,1	104	39,5	123	46,8	4,26	0,889
S43	75	28,5	117	44,5	34	12,9	30	11,4	7	2,7	2,15	1,045
S44	10	3,8	49	18,6	78	29,7	81	30,8	45	17,1	3,39	1,089

Tablo 3.2.'de kişilik özellikleri ölçeğinde ki sorulara verilen cevapların dağılımları yanıt sayısı ve yüzde olarak belirtilmiştir. Ayrıca soruların ortalama ve standart sapmaları en sağda gösterilmiştir.

Güvenli davranış için kişisel motivasyon faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucu elde edilen veriler Tablo 3.3.'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Güvenli Davranış için Kişisel Motivasyon ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	r	0,150	0,201	0,230	0,285	0,122
	p	0,015*	0,001*	0,000*	0,000*	0,048*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 3.3.'e göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda güvenli davranış için kişisel motivasyon alt ölçeğinden alınan puanlar ile kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ( $p < 0,05$  ve r: pozitif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin güvenli davranış için kişisel motivasyon algıları yüksektir.

Pozitif güvenlik uygulaması faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucu elde edilen veriler Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Pozitif Güvenlik Uygulaması ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Pozitif Güvenlik Uygulaması	r	-0,019	0,055	0,012	-0,079	0,047
	p	0,765	0,374	0,848	0,203	0,450
	N	263	263	263	263	263

Tablo 3.4.'e göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda pozitif güvenlik uygulaması alt ölçeğinden alınan puanlar ile kişilik özellikleri ölçeğine ait alt ölçeklerden alınan puanlar arasında doğrusal bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır ( $p > 0,05$ ). Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleriyle pozitif güvenlik uygulaması algısı arasında bir ilişki yoktur.

Risk gerekçelendirmesi faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucu elde edilen veriler Tablo 3.5.'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Risk Gerekçelendirmesi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Risk Gerekçelendirmesi	r	0,185	0,303	0,257	0,212	0,130
	p	0,003*	0,000*	0,000*	0,001*	0,035*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 3.5.'e göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda risk gerekçelendirmesi alt ölçeğinden alınan puanlar ile kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ( $p < 0,05$  ve  $r$ : pozitif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin risklerin somut nedenlerini anlama ve riskleri gerekçelendirme algıları daha yüksektir.

Kadercilik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucu elde edilen veriler Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Kadercilik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Kadercilik	r	-0,411	-0,432	-0,446	-0,446	-0,552
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 3.6.'ya göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda kadercilik alt ölçeğinden alınan puanlar ile kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani kadercilik alt boyutundan alınan puan arttıkça kişilik özelliği ölçeğine ait alt ölçeklerden alınan puanlar azalmaktadır yorumu yapılabilir. ( $p < 0,05$  ve  $r$ : negatif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin, iş güvenliği uygulamaları ve sonuçları hakkında kaderci bir yaklaşım veya bakış açısı sergilemek yerine, olayları somut bir şekilde anlama ve ortaya koyma isteği içerisinde oldukları söylenebilir.

İyimserlik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucu elde edilen veriler Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3.7. İyimserlik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
İyimserlik	r	-0,055	0,137	0,042	-0,025	-0,138
	p	0,378	0,026*	0,500	0,686	0,025*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 3.7.'ye göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda iyimserlik alt ölçeğinden alınan puanlar ile sorumluluk alt ölçeğinden alınan puanlar arasında pozitif yönlü, duygusal denge alt ölçeğinden alınan puanlar ile ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ( $p < 0,05$  ve  $r$ : pozitif veya negatif). Sorumlulukların artmasıyla birlikte iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların arttığı, duygusal denge halinin olumlu yönde gelişmesiyle de iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların azaldığı ifade edilebilir.

## **Sonuç ve Tartışma**

### **Sonuçlar**

Dördüncü bölümde elde edilen bulgulardan yola çıkılarak aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Güvenli davranış için kişisel motivasyon ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır.

2. Pozitif güvenlik uygulaması ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

3. Risk gerekçelendirmesi ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır.

4. Kadercilik ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki vardır.

5. İyimserlik ile sorumluluk arasında pozitif yönlü, iyimserlik ile duygusal denge arasında ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki vardır.

### **Tartışma**

Tablo 3.3. incelendiğinde güvenli davranış için kişisel motivasyon ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin güvenli davranış için kişisel motivasyon algıları yüksektir.

Tablo 3.4. incelendiğinde pozitif güvenlik uygulaması ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında doğrusal bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.5. incelendiğinde risk gerekçelendirmesi ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin riskleri tanımlama ve nedenlerini gerekçelendirme konusunda ki algıları diğer bireylere göre daha yüksektir.

Tablo 3.6. incelendiğinde kadercilik ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyime açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin iş güvenliği uygulamaları ve sonuçlarıyla ilgili olarak kaderci bir yaklaşım veya bakış açısı sergilemek yerine, olayları somut bir şekilde anlama ve ortaya koyma isteği içerisinde oldukları ifade edilebilir.

Tablo 3.7. incelendiğinde iyimserlik ile sorumluluk arasında pozitif yönlü, iyimserlik ile duygusal denge arasında ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Sorumlulukların artmasıyla birlikte iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların arttığı, duygusal denge halinin olumlu yönde gelişmesiyle de iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların azaldığı ifade edilebilir.

## Öneriler

1.Çalışanların kişilik özelliklerini olumlu şekilde etkileyecek eğitimler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteği, örnek davranış sergileyen kişilerin ödüllendirilmesi, empati kurma ve öz eleştiri toplantıları, tiyatral etkinlikler gibi uygulamalar geliştirilmelidir.

2.Güvenli davranış için kişisel motivasyonun artırılması amacıyla öncelikle işyerinde yerine getirilen görevler için risk analizi temelinde güvenli davranışlar belirlenmelidir. Güvensiz davranışların tespiti için planlı ve plansız saha denetimleri gerçekleştirilmelidir. Ayrıca hukuki açıdan ilk kademedan başlayarak tüm yöneticilerin, işin yürütümü nedeniyle sorumlu oldukları çalışanları gözetme borcu bulunmaktadır. Güvenli ve güvensiz davranışların tespiti için tüm yöneticiler sürece dâhil edilmelidir. Güvenli davranış sergilemeyi engelleyen olumsuz şartlar önlenmeli, çalışanın kişisel motivasyonunu arttırmak amacıyla ödüllendirme, yarışma ve eğitim gibi etkinlikler düzenlenmelidir. İş güvenliği etkinliklerinde çalışan katılımının yüksek oranda sağlanması için hedef kitleye ve gereksinimlerine yönelik uygulamalar geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda üst yönetim desteğinin somut adımlarla ifade edilmesi oldukça önemlidir.

3. Pozitif güvenlik uygulamalarına yönelik çalışanların firma özelinde kurulu bulunan ve işletilen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemiyle ilgili (iş izin sistemi, ramakkala bildirim, kişisel koruyucu kullanımı, özel tehlike kaynaklarına ilişkin risklerin yönetimi vb.) konularda kuramsal ve uygulamalı eğitimler düzenlenmelidir. Ayrıca ramakkala bildirimlerine çalışanların etkin bir şekilde katılmalarının da bu faktörün gelişiminde etkili olacağı düşünülmektedir.

4. Risk gerekçelendirme ile ilgili çalışanlara tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitimler verilmelidir. Düzenlenecek eğitimlerde görsel ve işitsel materyaller ile eğitim içeriği zenginleştirilmelidir.

5. Çalışanların iş güvenliği hususunda kadercilik anlayışından uzaklaşabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği kültürü, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliğinin mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca gerçekleşen iş kazaları sonrasında ilgili alanda ki çalışanlara olayın etkisi azalmadan tek nokta farkındalık eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerde kazayı meydana getiren tüm etkenler çalışanlara aktarılmalıdır. İş kazalarının somut ve gerçek nedenlerinin daha iyi şekilde anlaşılması amacıyla, kaza araştırma süreçlerinde ilgili bölüm sorumlularının da aktif katılım göstermeleri sağlanmalıdır.

6.Çalışanların iş güvenliği konusunda iyimser şekilde davranmamaları için, iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri, iş kazalarının nedenleri, risk yönetim hiyerarşisi vb. konularda bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Özellikle iş izin sisteminde yer alan veya risk analizi sonuçlarına göre belirli bir yönetim sistemi oluşturulmuş faaliyetlerde kesinlikle inisiyatif kullanılmamalıdır. Uygunsuz bir durumda prosedürlerde tarif edildiği üzere işin durdurulması veya ekipmanın kullanım dışı bırakılması dâhil gerekli faaliyetler disiplinli bir şekilde yerine getirilmelidir. İlkesel kurallar oluşturulmalı ve bu kurallar kişiden kişiye kesinlikle esneklik göstermemelidir.

7.Çalışanların uyumluluk özelliklerinin geliştirilmesi için, örgüt içerisinde rekabet koşullarının, bireysel performans değerlendirmelerinin belirli ilkeler çerçevesinde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ekip çalışması ve disiplinler arası iş birliği benzeri uygulamaların işyerinde yaygınlaştırılmasıyla birlikte, çalışanlar arasında etkili bir iletişim ortamı sağlanacağı ve bireylerin ortak bir amaç için birlikte hareket etme zorunluluğu nedeniyle uyumluluk özelliklerinin geliştirileceği düşünülmektedir.

8.Çalışanların duygusal denge durumlarının korunması için rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteği sağlanmalı ayrıca şirket çalışanlarına yönelik duygusal dengesizlik hali içinde bulunan kişilerle etkili iletişim kurma ve doğru davranış tarzları konularında eğitim

düzenlenmelidir. Duygusal denge durum bozukluğu yaşayan çalışanlar üzerlerinde oluşan iş stresinin azaltılarak bu gruptaki kişilerin duygusal denge durumlarının iyileştirilmesi mümkündür. Söz konusu uygulamaların huzurlu bir çalışma ortamı inşa edilmesi ve örgüt içi çatışmaların azaltılması yönünde olumlu faydalar sağlayacağı ön görülmektedir.

9.Etkili oryantasyon süreçleri, sosyal etkinlikler, kişisel gelişim eğitimleri ve katkı yapıcı tartışma ortamlarıyla bireylerin dışa dönüklük özelliklerinin geliştirileceği düşünülmektedir.

10.Çalışanların, görev yetki ve sorumlulukları ile yasal hak ve özgürlükleri konularında bilgilendirilmeleriyle birlikte, yürütmekte oldukları faaliyetlerde yüksek sorumluluk bilincinde olmaları sağlanmalıdır.

### KAYNAKÇA

- Algün, A. (2014). *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3.Sayı
- Atay, F. (2006). Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme Ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı ,Ankara.
- Bernstein, D.A., Stewart, A.C., Roy, E.J., Srull, T.K., Wickens, C.D. (1994). *Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Brown, R.L., Holmes, H. (1986). The Use of a Factor-Analytic Procedure for Assessing the Validity of an Employee Safety Climate Model. *Accidents Analysis and Prevention* 18(6), 455-470.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (15. Baskı) Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Can, H., Aşan, Ö., Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Dağıtım Ltd. Şti.
- Cervone, D., Pervin, L.A. (2016). *Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s276-280
- Clarke, S. (2010). An İntegrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate And Work Attitudes to İndividual Safety Outcomes Using MetaAnalysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 553–578.
- Çözüm Araştırma, [http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemhesaplama\\_1\\_60.htm](http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemhesaplama_1_60.htm) Erişim Tarihi: 11.05.2018.
- Dedobbeleer, N., Béland, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.
- Dejoy, D. M. (1994). Managing Safety in the Workplace: An Attribution Theory Analysis and Model. *Journal of Safety Research*, 25(1), 3-17.
- Eryılmaz, A., Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, s.189-203.
- Fitzgerald, M.K. (2005). Safety Performance Improvement Through Culture Change. *Process Safety Environmental Protection*, Volume 83, s324-330.
- Flin R., Mearns K., O'Connor P., Bryden R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. *Safety Science* (34) 177-192.
- Flin, R. (2007). Measuring Safety Culture in Healthcare: A Case for Accurate Diagnosis. *Safety Science*, 45(6), 653-667.

- Garcia, D. (2011). The Affective Temperaments: Differences Between Adolescents in the Big Five Model and Cloninger's Psychobiological Model of Personality. Springer Science Business Media B.V. *Journal Happiness Stud* 13:s999–1017.
- Griffin M.A., Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, And Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347–358.
- Guldenmund, F.W. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*, 34, s. 215–257.
- Hahn, S.E., Murphy, L.R. (2008). A Short Scale for Measuring Safety Climate. *Safety Science*, 46, 1047–1066.
- Hofmann, D.A., Stetzer, A. (1996). A Cross-Level Investigation of Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents. *Personnel Psychology*, 49(2):307 – 339.
- Hogan, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hudson, H. (2007). *Safety Analysis*. Volume 67, s.299-301.
- İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Martinez, C.M., Gracia, F., Tomas, I., Peiro.J.M. (2011). Leadership And Employees Perceived Safety Behaviours in A Nuclear Power Plant: A Structural Equation Model. *Safety Science*, 49, 1118–1129.
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s.29
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 7.
- Neal, A., Griffin, M.A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67–78.
- Neal, A., Griffin, M.A., Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34, s. 99-109.
- Niskanen T.(1994). Safety Climate in the Road Administration. *Safety Science* 17(4):237-255.
- Olive, C., O'Connor, T.M., Manan, M.S. (2006). Relationship of Safety Culture and Process Safety. *Journal of Hazardous Materials*, 130 (1–2), 133–140.
- Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 9th edition.
- Sava, F.A., Popa, R.I. (2011). Personality Types Based On The Big Five Model. A Cluster Analysis Over The Romanian Population. Cognition, Brain, Behavior. *An Interdisciplinary Journal*, Volume XV, No. 3, s359-384.



- Sümer, N., Lajunen, T., Özkan, T. (2005). *Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement*. G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology*, Elsevier Ltd.
- Tatar, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. of Sport Sciences* 20 (2), s70–79.
- Tekin, Ö.A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A., Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Yasar University* 2012 27(7) 4611 – 4641.
- Tharaldsen, J.E., Olsen, E., Rundmo, T. (2008). A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf. *Safety Science*, 46, 427–439.
- Tikici, M., Türk, M., Helvacı, B. (2005). *Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ed. Mehmet Tikici, Ankara: Nobel Yayın, 1. Basım. s. 85-126.
- Tok, E.S.S., Arkar, H. (2012). Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk Örneğinde Karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2012; 13:s262-269.
- Wiegmann, D.A., Zhang, H., Thaden, T.V., Sharma, G., Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, *Aviation Research Lab Institute of Aviation*.
- Williamson, A.M., Feyer, A.M., Cairns, D., Biancotti, D. (1997). The Development of A Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes. *Safety Science*, 25, 15–27.
- Wood, J.M., Chapman, S., Fromholtz, M.V., Fromholtz, M., Wallace J., Zeffane R.M., Schermerhorn, J.R.Jr., Hunt, J.G., Osborn R.N. (2004). *Organisational Behaviour : A Global Perspective*. Avustralia: John Wiley & Sons Inc.
- Yiğit, R., Deniz, M.E. (2012). Polislerin İletişim Becerilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Empatik Eğilimlerine Göre İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi* Cilt:14 (3), s.67-84.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zohar D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *The Journal of Applied Psychology*, (4), 587-596.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- Zohar, D. (2003). Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues. *Oup Uncorrected Proof – Firstproofs*, (17), s317-334.
- Zohar, D. (2008). Safety Climate and Beyond: A Multi-Level Multi-Climate Framework. *Safety Science* 46(3):376-387.
- Zohar, D., Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 616 – 628.