



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISININ İŞYERİ
GÜVENLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ: LİMAN
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Esra ÇELİK

195016126

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Harun YILDIZ

Bandırma 2023

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISININ İŞYERİ
GÜVENLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ: LİMAN
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Esra ÇELİK
195016126

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Harun YILDIZ

Bandırma 2023

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (11/07/2023)

Esra ÇELİK

ÖZET

PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISININ İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ: LİMAN ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Esra ÇELİK

İşyeri güvenlik davranışı hem insan kaynağının gözetilmesi hem de çalışma ortamının olası risklerinden çalışanların korunabilmesi için kaçınılmaz bir değer olarak görülmektedir. Ayrıca işletmeler çalışanların güvensiz davranışlar sergilemesiyle birçok olumsuzluk ve problemle karşılaşabilmektedirler. İşyeri güvenlik davranışının araştırılması ve geliştirilmesi bu anlamda büyük önem taşımaktadır. Bu önemden hareketle, bu araştırmanın amacını psikolojik rahatlık algısının işyeri güvenlik davranışı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi TCDD İzmir Alsancak Liman İşletmesi çalışanları içerisinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen toplam 372 kişiden oluşmaktadır. Araştırma verileri Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği ve Güvenlik Davranışı Ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği'nin inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının her ikisinin de Güvenlik Davranışı Ölçeği boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca güvenlik katılımının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen güvenlik davranışının gelişmesine ve engellenmesine yönelik bilgiler araştırma kapsamında değerlendirilmektedir. Araştırma sonuçlarının kuramsal ve pratiğe yönelik uygulamaları sonuç kısmında tartışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Davranış Odaklı Güvelik Yönetimi, Güvenlik Kültürü, İşyeri Güvenlik Davranışı, Planlı Davranış Teorisi, Psikolojik İklim.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL COMFORT PERCEPTION ON WORKPLACE SAFETY BEHAVIOR: A STUDY ON PORT MANAGEMENT EMPLOYEES

Esra ÇELİK

Workplace safety behavior is considered an essential value for safeguarding human resources and mitigating potential risks within the work environment. Additionally, businesses may encounter numerous adversities and challenges when employees exhibit unsafe behaviors. Consequently, it is imperative to conduct research and enhance workplace safety behavior in this context. Therefore, the aim of this study is to investigate the influence of psychological comfort perception on workplace safety behavior. The study's sample comprises a total of 372 participants selected through convenience sampling from employees at TCDD Izmir Alsancak Port Operations. The research data were collected using two scales: the Psychological Comfort Perception Scale and the Safety Behavior Scale. The results of the study indicate that both the initiative and tolerance dimensions of the Psychological Comfort Perception Scale positively and significantly impact the dimensions of the Safety Behavior Scale, namely safety compliance and safety participation. Furthermore, it was observed that safety participation exhibits significant variations based on age. Insights obtained from participants were evaluated to enhance and prevent safety behaviors. The theoretical and practical implications of the research findings were discussed in the concluding section.

Keywords: Behavior Oriented Security Management, Psychological Climate, Planned Behavior Theory, Safety Culture, Workplace Safety Behavior.

ÖNSÖZ

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde desteğini, kıymetli bilgisini ve emeğini esirgmeden katkıda bulunan ve ilerlememde büyük payı olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Harun YILDIZ' a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tez savunmamda jüri başkanı olan Prof. Dr. Tarhan OKAN' a ve jüri üyesi olan Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ' ye katkıları ve emekleri için teşekkürlerimi borç bilirim ve saygılarımı sunarım.

Tez çalışmam boyunca varlığı ve desteği ile yanımda olan babam Kadir ÇELİK ve annem Hatice ÇELİK'e sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca verilerin toplanma sürecinde yardımını esirgemeyen tüm TCDD İzmir Liman İşletmesi Müdürlüğü çalışanlarına ve katılımcılara teşekkür ederim.

Esra ÇELİK
Bandırma, 2023

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI

1. PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI	3
1.1. Stres	10
1.1.1. Örgütsel Stres Yönetimi.....	11
2. ÖRGÜT İKLİMİ	12
2.1. Örgüt İklimi Boyutları.....	14
2.2. Örgütsel Yapı ve İklim Üzerindeki Temel Etkiler	15
2.3. Örgüt İklimi Tipleri	16
2.4. Örgüt İkliminin Belirleyicileri.....	17
3. PSİKOLOJİK İKLİM	18
3.1. Psikolojik İklim Boyutları	19

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	22
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi.....	23
2. DAVRANIŞ ODAKLI İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ	24
3. GÜVENLİ DAVRANIŞ	26
3.1. Güvenlik Performansı.....	29
3.1.1. Güvenlik İklimi.....	30

3.2. Güvenlik Farkındalığı.....	31
3.3. Güvenlik Eğitimi	32
3.4. Güvenlik Motivasyonu	32
3.5. Güvenlik İletişimi.....	33
4. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	34
4.1. Güvenlik Kültürü Özellikleri.....	36
4.2. Güvenlik Kültürü Boyutları.....	36
4.3. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	38
4.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	40
5. GÜVENLİ DAVRANIŞINA YÖNELİK YAPILAN BAZI ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI VE İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME

1. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ	45
2.1. Tutum.....	45
2.2. Öznel Norm	46
2.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	46
2. PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI VE İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE AMACI.....	52
2. ARAŞTIRMA ÖNEMİ.....	53
3. ARAŞTIRMA MODELİ	54
4. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM	55
5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	55
6. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE SÜRECİ.....	55

7. VARSAYIMLAR VE SINIRLILIKLAR	56
7.1. Varsayımlar	56
7.2. Sınırlılıklar	56

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

1. DEMOGRAFİK BULGULAR	58
2. ANALİZLER	59
2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	59
2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	60
2.2.1. Faktör Analizi	60
2.2.2. Güvenilirlik Analizi	62
2.3. Korelasyon Analizi Bulguları	62
2.4. Regresyon Analizi Bulguları	64
2.4.1. H_1 ve H_2 Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi	64
2.4.2. H_3 ve H_4 Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi	66
2.5. Ek Analizler	68

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. SONUÇ	71
2. ÖNERİLER	76
2.1. Uygulayıcılara Öneriler	76
2.2. Araştırmacılara Öneriler	78

KAYNAKÇA	80
-----------------------	----

EKLER	93
--------------------	----

Ek- 1: Anket Formu	93
---------------------------------	----

TABLÖLAR

Tablo 2.1 : Örgüt İklimi Boyutları.....	15
Tablo 5.1 : Demografik Bulgular	59
Tablo 5.2 : Tanımlayıcı İstatistikler.....	60
Tablo 5.3 : Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 5.4 : Güvenlik Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 5.5 : Güvenilirlik Analizi.....	62
Tablo 5.6 : Değişkenlere ve Demografik Özelliklere Ait Korelasyon Tablosu.....	63
Tablo 5.7 : H_1 ve H_2 Hipotezlerine İlişkin ANOVA ^a Testi Sonuçları.....	64
Tablo 5.8 : H_1 ve H_2 Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 5.9 : H_3 ve H_4 Hipotezlerine İlişkin ANOVA ^a Testi Sonuçları.....	66
Tablo 5.10 : H_3 ve H_4 Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 5.11 : Medeni Duruma Ait Bağımsız Örneklem t Testi Tablosu	68
Tablo 5.12 : Yaşa Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	68
Tablo 5.13 : Yaşa Ait Scheffe Testi Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu.....	69
Tablo 5.14 : Eğitim Durumuna Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	69
Tablo 5.15 : Çalışma Sürelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	70
Tablo 5.16 : Hipotezlerin Özet Olarak Sonuçları	70

ŞEKİLLER

Şekil 1 : Performans Çerçevesi İçin Psikolojik Güvenlik- Hesap Verebilirlik.....	5
Şekil 2 : Takım Psikolojik Güvenliğinin Öncülleri ve Sonuçları Modeli.....	8
Şekil 3 : Örgütsel Stres Yönetimi	12
Şekil 4 : Örgüt İklimi Şeması	14
Şekil 5 : Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli	29
Şekil 6 : Güvenlik Performansı Öncülleri, Belirleyicileri ve Bileşenleri	30
Şekil 7 : İSG Çerçevesinde İGF ve Güvenli Davranış	32
Şekil 8 : İletişimde Dört Tip Davranış.....	33
Şekil 9 : Güvenlik Kültürü Piramidi.....	35
Şekil 10: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	38
Şekil 11: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	40
Şekil 12: Araştırma Kapsamında Planlı Davranış Teorisi	47
Şekil 13: Araştırma Modeli.....	54

KISALTMALAR

DOİGY	: Davranış Odaklı İş Güvenliği Yönetim
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGF	: İş Güvenliği Farkındalığı
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
İSGRY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi
Ort.	: Ortalama
PDT	: Planlı Davranış Teorisi
Sig.	: Anlamlılık Değeri
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
S.S.	: Standart Sapma
Std. Hata	: Standart Hata
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları

GİRİŞ

Örgütsel davranış yönetiminde uzmanlık alanı olarak değerlendirilen davranışsal güvenlik, uygulamalı davranış prensiplerinin yerine getirilmesine dayanmakla birlikte çalışan davranışlarını merkez alarak çalışanların güvenlik davranışını destekleyen ve caydırıcı rol oynayan koşullara odaklanmaktadır (Grindle, Dickinson ve Boettcher, 2000: 34). Davranış odaklı güvenlik yönetimi “insan odaklı” ya da “değer odaklı” iş güvenliği olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanların sürece dahil edilerek ve sonuçların ölçülebilirliği sağlanarak güvenlik davranışının aşılması ve bu davranışların çalışanlara yerleştirilmesini sağlamak açısından önem taşımaktadır (Vatansever, Sungur ve Tiryaki, 2009: 54). Bu noktada olası problemlerin engellenmesi ve çalışma ortamının korunması yoluyla insan kaynağına ve verimliliğe yönelik katkı sağlanarak işletmelerin gelişebilmeleri yönünde avantaj sağlanabilir.

Beslenen duygu, düşünce, algı ve tutum gibi faktörlerin insan davranışlarını yönlendirici etkisi bilinmektedir. İşyeri güvenlik davranışının analizinde bu faktörlerle ilgili bilgilere sahip olmak oldukça önemli görülmektedir (Dursun ve Keser, 2014: 6). Güvenlik ile ilgili eğitim ve tanıtımlar güvenlik davranışını olumlu yönde etkilemek açısından değerli fakat yetersiz görülmektedir (Griffin ve Neal, 2000 :349). Ayrıca güvenli davranışların çalışanlara yüklenebilmesi için örgütlerin çalışanların tutum ve algılarına yönelik özenle yaklaşımda bulunmaları gerekmektedir. Psikometrik testler bu anlamda değerli görülmektedir (Nam, 2019: 73). Risk barındıran davranışlar sergileyen çalışanlar, bu davranışları kendilerince bir nedene dayandırmaktadırlar. Bu noktada da sistemsal hataların sorgulanması gerekliliği doğmaktadır. İşyeri güvenlik davranışını yok eden ya da azaltan uyarıcıları ve şartları değerlendirmek kaçınılmaz hale gelmektedir (Nişancı ve Demirören, 2020: 25).

İşyeri güvenlik davranışı kavramı ile birlikte akla ayrıca güvenlik kültürü kavramı gelmektedir. Psikolojik, davranışsal ve durumsal yönler güvenlik kültürüne yönelik yaklaşımların içeriğini oluşturmaktadır (Aydın ve Barın, 2020: 245).

Yazında güvenlik davranışına yönelik yapılan araştırmalar daha çok güvenlik kültürü ve boyutlarına yönelik değişkenlerden oluşmaktadır. Güvenlik davranışını geliştirmede çalışan hedef alındığından psikolojik rahatlık algısına yönelik belirleyici

boyutların değerdendirilmesi önemli görülmektedir. Psikolojik rahatlık algısının boyutları olan inisiyatif ve hoşgörünün güvenlik davranışı boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya yazında rastlanmamıştır. İnsan psikolojinin ve algılarının davranışı yönlendirici etkisi göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın gerekli olduğu ve öncül araştırmaların ötesinde yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, planlı davranış teorisi kapsamında değerdendirilmektedir. Araştırma fikrini inisiyatif ve hoşgörü gibi psikolojik rahatlığa yönelik olumlu algı doğuran ve motive eden faktörlerin, çalışan bireyler üzerinde olumlu duygular oluşturarak işi stresli hale getiren unsurları engellemesi yoluyla güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı davranışlarının gelişmesine katkı sağlayacağı düşüncesi oluşturmaktadır.

Araştırmada işyeri güvenlik davranışı boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını ölçmek için Güvenlik Davranışı  l eği ve psikolojik iklimin bu davranışa etkisinin değerdendirilebilmesi için inisiyatif ve hoşgörü boyutlarından oluşan Psikolojik Rahatlık Algısı  l eği kullanılarak değişkenlerin analizi yapılmaktadır. Anket formunda yer alan güvenlik davranışını olumsuz etkileyen faktörleri ve güvenlik davranışını arttırmaya yönelik neler yapılması gerektiğini içeren açık uçlu soruya verilen yanıtlardan elde edilen bulgular ayrıca paylaşılmaktadır.

Beş ana bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümden araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik rahatlık algısı tanıtılmaktadır. Ayrıca psikolojik iklim olarak da değerdendirilen bu kavramı anlamaya yönelik gerekli diğer konular üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümden araştırmanın bağımlı değişkeni olan işyeri güvenlik davranışı ve güvenlik davranışının gelişmesinde etkili olan kavramlar tanıtılmaktadır. Çalışmanın    nc  bölümünde araştırmanın bağlı olduğu planlı davranış kuramı tanıtılarak konu kapsamında değerdendirilmektedir. Yöntem ve araştırmaya yönelik bilgilerin paylaşıldığı dördüncü bölümden araştırma modeli kurgulanmış olup araştırmanın amacı ve önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca veri toplama araç ve teknikleri paylaşılarak evren ve örneklem bilgileri sunulmaktadır. Beşinci bölümden araştırma kapsamında toplanan bilgiler paylaşılmakta ve ulaşılan sonuçlar ve öneriler tartışılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI

Bu bölümde öncelikle psikolojik rahatlık algısı kavramı açıklanmaktadır. Psikolojik rahatlık algısını belirleyen faktörler ve psikolojik rahatlığın göstergesi olarak kabul edilen stres kavramından bahsedilmektedir. Ardından örgüt iklimi kavramı, örgüt iklimi tipleri, boyutları ve belirleyicileri tanımlanmaktadır. Son olarak psikolojik iklim kavramı ve boyutları tanımlanmaktadır.

1. PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI

Edmondson (1999) tarafından ortaya atılan psikolojik rahatlık, çalışan kişinin hesaplı risk almasıyla iş ortamında sürece yönelik başarı getirisi sağlayan psikolojik rahatlık algısı olarak değerlendirilmektedir (Yener, 2015: 280). Psikolojik rahatlık olgusu, kişilerin çalışma ortamında algıladıkları bireyler arasındaki kaygı ve risklere yönelik inançlar olarak değerlendirilmekle birlikte fikirlerini ifade etme ve önerme, hataya yönelik bildirim sağlama, soru sorma ve geribildirim sağlama gibi davranışlar sergilediklerinde organizasyondakilerin tepkileri ve dönüşleri psikolojik rahatlık algısına yönelik olumlu ya da olumsuz çerçeveyi oluşturmaktadır (Edmondson, 2003: 4). Psikolojik rahatlık, çalışma ortamında çalışanların sergiledikleri tavır, hata ve davranışlarında diğer örgüt üyelerinin tepkilerinin etkisiyle meydana gelen ve örgütün genelinde oluşan algı düzeyini ortaya çıkaran psikolojik olgu olarak da değerlendirilmektedir (Edmondson, 1999: 350-384; Savaş, 2017: 362).

Paylaşılan bir algı olan ve iş ortamında yaklaşık olarak herkes için aynı düzeyde hissedilen psikolojik rahatlık algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışan kişilerin kendilerini örgütle özdeşleştirerek örgütün lehine çekinmeden ön etkin davranış sergilemeleri söz konusu olmaktadır (Yener ve Saka, 2017: 53-54). Gerçek benliğin kendini ifade etme özgürlüğü olarak tanımlanan psikolojik rahatlık, kişinin inandıklarını ve düşüncelerini kendinden emin olarak korkmadan ifade edebilmesi olarak yorumlanmaktadır (Sing, Winkel ve Selvarajan, 2013: 242-244).

Yabancı kaynaklarda psikolojik güvenlik olarak da değerlendirilen psikolojik rahatlığın, örgütsel araştırmalarda çalışan bireylerin amaca yönelik ortak bir sonuca ulaşmak üzere nasıl iş birliği yaptığını anlayıp değerlendirmede önemli bir faktör olduğu

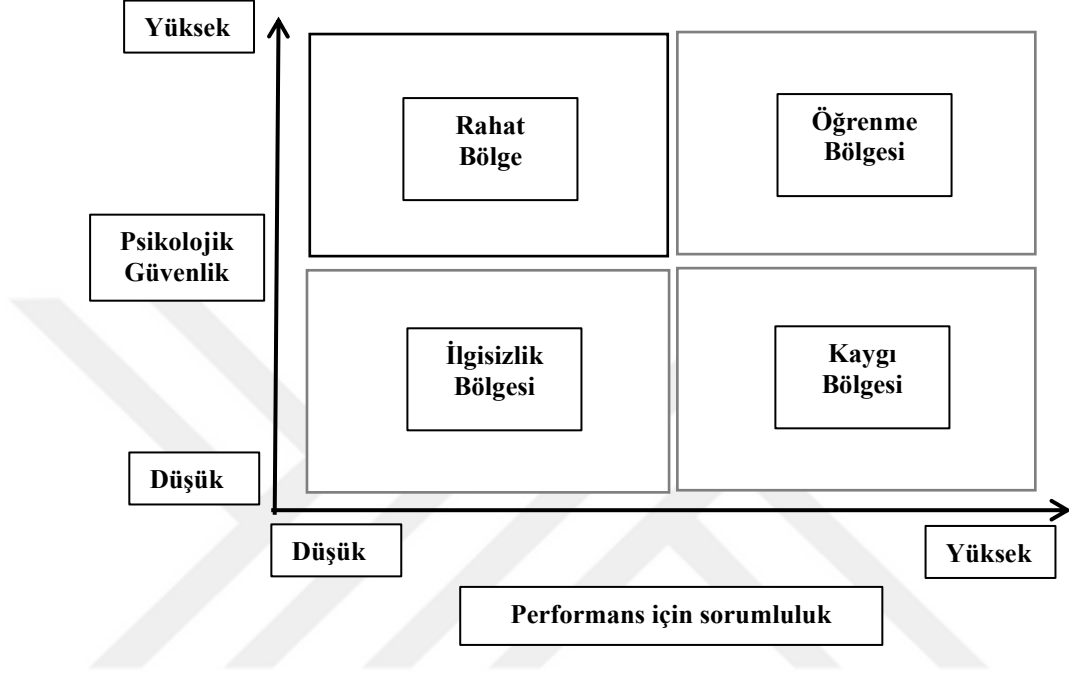
belirlenmektedir (Edmondson ve Lei, 2014: 24). Psikolojik rahatlığın grup seviyesinde bir yapı olabilmesi için kişilerden ziyade takımı karakterize etmesi gerekmektedir. Karşılıklı saygının ve kişilerarası güvenin var olmasıyla, çalışan bireylerin benliklerini ortaya koyarken rahat edebilmeleri, karakterize edilen takım iklimini açıklamaktadır. Aynı yapısal etkiye bağlı olan bireylerin psikolojik güvenliğe yönelik algıları bir takımda birleşmektedir.

Algı, çalışanların gördükleri ile gördüklerini nasıl yorumladıklarını, neye inandıklarını, nasıl davrandıklarını göstermektedir. Aynı zamanda çalışanların oluşturduğu bilgi kaynağına ve deneyimlerine yönelik ortaya çıkan bilgidir (Bakan ve Kefe, 2012: 21-22). Psikolojik rahatlığa yönelik algının pozitif olarak oluşması örgüt çalışanlarında öğrenme davranışını geliştirdiği gibi bireylerin endişe düzeylerini hafiflettiği bilgisi de önemli bulunmaktadır (Edmondson, 1999: 355). Kişilerin iş ortamlarında değişim ve öğrenme önündeki engellerle baş etmede psikolojik rahatlık kilit rolde değerlendirilmektedir (Edmondson ve diğerleri, 2016: 65).

Örgüt üyelerinin uyumu bozmamak adına göreve yönelik çatışmaya girmekten kaçındıkları bir iş ortamında yaratıcılık ve karara ilişkin kalite zarar görmektedir. Verimliliğin kötü etkilenmesi ile göreve yönelik performans düşmektedir. Fakat psikolojik güvenlik algısının olumlu geliştiği çalışma ortamlarında görevi odak alan çatışmalar örgüt üyelerince tehdit olarak algılanmamaktadır. Özenli tartışmalar oluşmakta ve bireyler kaygı duymadan rahatça kendilerini ifade edebilmektedirler. Takım üyelerinin katılımının artması ile sonuçlanan bu olumlu algı aynı zamanda örgüt içindeki etkileşimi yoğunlaştırarak fayda sağlamaktadır (Bradley ve diğerleri, 2012: 153).

Psikolojik rahatlık algısında risk algısı, çalışan bireylerin etkileşimlerinde, düşüncelerini paylaşımlarında, fikir veya önerilerini ifade etmelerinde ve inisiyatif aldıklarında diğer örgüt üyelerinin olası davranışlarına göre şekillenmektedir. Duyum ve deneyimler bu anlamda etkili görülmektedir. Hoşgörünün bulunduğu iş ortamlarında ise çalışan bireylerin diğer üyelerin davranışlarını tahmin edebilmeleri mümkün olduğundan ve belirsizlik söz konusu olmadığından bu yolla örgüt içinde psikolojik rahatlığa ulaşabilmeleri mümkün olabilmektedir. Çalışan bireyler kendilerini ifade ederken ayrıca maruz kalabilecekleri tepkilere yönelik kafalarında başka hesaplamalar yaptığında ve

ayıplanma, kınanma gibi düşebilecekleri pozisyonları hesapladığında, çalışma ortamında psikolojik olarak rahat hissedememektedirler (Yener, 2015: 286-289).



Şekil 1. Performans Çerçevesi İçin Psikolojik Güvenlik- Hesap Verebilirlik

Kaynak: KİM, S.; H. LEE, T. P. CONNERTON (2020) “How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior, *Frontiers in Psychology*, Volume 11, ss. 3.; EDMONDSON, A. C. (2012) *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*”, John Wiley& Sons.

Psikolojik rahatlık algısının belirleyicisi olarak çalışanların diğer çalışanlara ve örgüt içindeki uygulamalara yönelik duyduğu güven önemli görülmektedir. Bu anlamda çalışan için tepkilere yönelik belirsizlik yükseldiği takdirde tedirginlik oluşarak hata yapma eğilimi doğmaktadır. Çalışanların hoşgörü ve destek gördükleri bir ortamda ise psikolojik olarak rahat hissettikleri için kötü duyguların ortadan kalkması söz konusu olmaktadır (Savaş, 2017: 368-369).

Çalışan bireylerin psikolojik rahatlık algısının yüksek olmasıyla birlikte psikolojik olarak güvende hissettikleri iş ortamlarında örgütsel kararlara yönelik katılımlarının artması, öğrenme davranışının artması ve pozitif değişime açık hale gelmeleri söz konusu olmaktadır. Ayrıca yardım istemekten çekinmedikleri için geri beslemeye yönelik endişe hissetmedikleri görülmektedir. Psikolojik rahatlık, bireyler arası güvenle doğru orantılı olmakla beraber çalışanlara değerli olduklarını hissettirdiği

ve örgüt içinde güvende oldukları duygusunu verdiği için kişilerarası güvenden daha öncelikli olarak değerlendirilmektedir.

Örgütte çalışma arkadaşları ilişkileri ve normları ile üst yönetim ile ilişkiler, psikolojik rahatlık algısının belirleyici faktörleri olarak değerlendirilmektedir. Bunların olumlu yönde olması algıya yönelik pozitif etkiler doğurmaktadır (May, Gilson ve Harter, 2004: 16). Bu anlamda örgüt içinde adaletin sağlanması, karşılıklı ilişkilerin geliştirilmesi ve sürdürülmesi, örgütte güveni sağlayarak iletişimin artırılması, bilgi akışının sağlanması ve çalışanların birbirlerine iyi niyetle yaklaşımda bulunmaları önemli görülmektedir. İyi bir iletişimin olduğu örgütlerde ilişkiler güçlü olarak değerlendirilmekte ve çalışanların katılımı artmaktadır. Örgüt üyelerinin birbirlerine değer vermesiyle sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanırken ayrıca örgüt içinde uyum ve etkinlik artmaktadır (Demirel, 2009: 138; Doğan, 2009: 73).

Çalışma ortamındaki stres, psikolojik rahatlık olgusunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Organizasyon kaynaklı stres, yoğun iş baskısı, ağır ve tehlikeli iş şartları ve duygusal olarak etki eden çevreden kaynaklı şartlar gibi durumlarda oluşan kötü duygulara maruz kalma ile meydana gelmektedir. Organizasyon kaynaklı stres faktörleri şunlardır (Yener, 2015: 283-287):

- a. Çalışanın sahip olduğu yeteneklerle işin gereklerinin çatışması
- b. İşin niteliği
- c. Diğer faktörler (Sosyal olmayan çalışma ortamı, objektif değerlendirme yoksunluğu, otokratik yönetim, haksızlık, güven eksikliği, iletişimimin tek yönlü olması, birlik ve beraberlik duygusunun yoksunluğu).

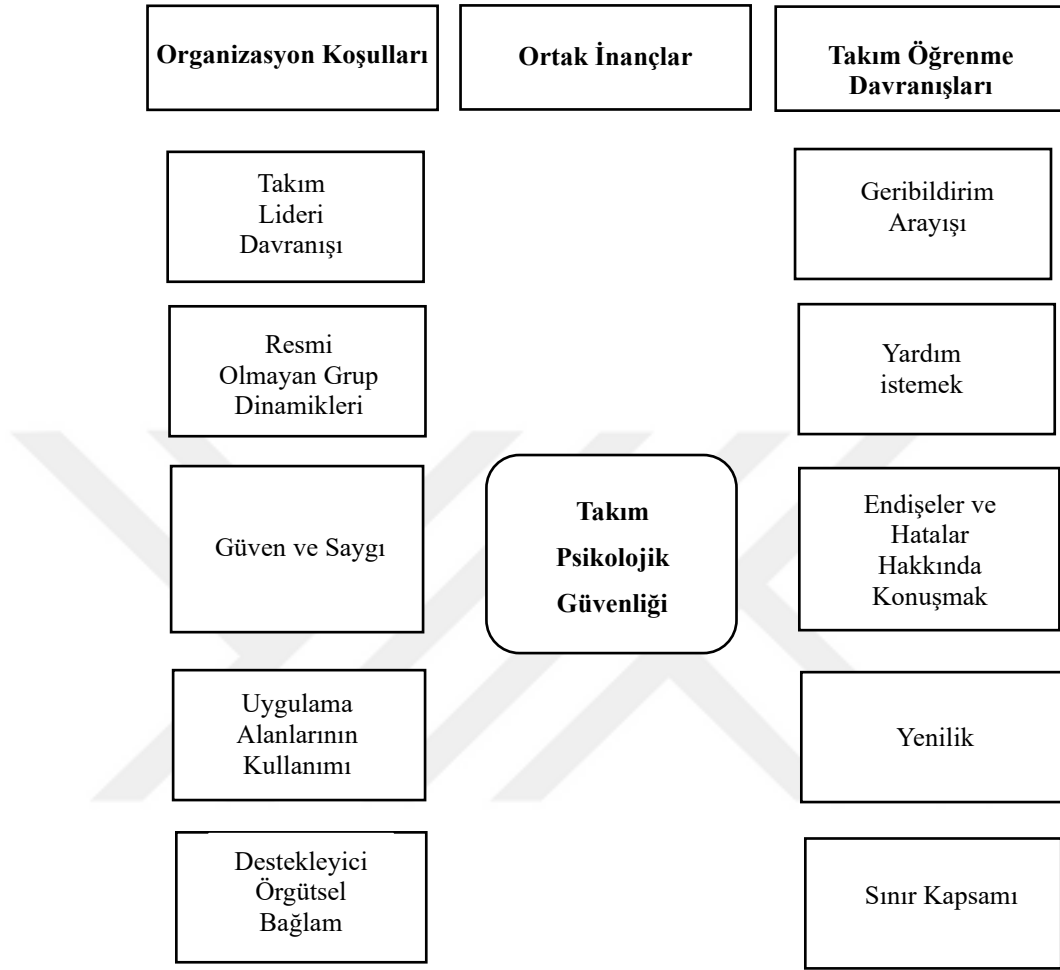
Stresin doğurduğu etkiler ise bireysel zararın yanında örgütsel zararlara da sebebiyet vermektedir. Bireysel olarak meydana gelebilecek olumsuzluklar, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel sonuçları ise çalışanların performansının azalması ve işgören devir hızı olarak görülmektedir (Yener, 2015: 284; Sabuncuoğlu, 1988: 63). Örgüt çalışanlarının kendilerini çalışma ortamında gösterirken rahat olması, statü, kariyer ve benlik imajının zarar görmesi gibi korkulara kapılmadan ifade özgürlüklerini koruyabilmeleri psikolojik olarak rahat hissetme duygusunun oluşmasını sağlamaktadır (Newman, Donohue ve Eva, 2017: 3).

Çalışanların örgüte yönelik katkı sağlayan pozitif davranışlara yönelebilmeleri için örgüt ile bütünleşmiş olmaları gerekmektedir. Örgüt iklimi hakkındaki algılarının güveni ve hoşgörüyü barındırmasının gerekmesiyle birlikte bu algının sağlanması için zemin olan algı, psikolojik rahatlık olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik rahatlığa yönelik algı, örgüt çalışanlarının düşüncelerini ve önerilerini ifade edip paylaşırken ne derece şeffaf olabileceklerine yönelik olarak hissettikleri risk algısını da içermektedir (Türkoğlu ve Misican, 2019: 1001). Ayrıca psikolojik rahatlık düzeyi azaldıkça çalışanlar sorumluluk alma davranışından kaçınmaktadır. Risk ve belirsizlik içeren davranışlara karşı kendilerini koruma güdüsüyle hareket ettikleri için diğer örgüt üyelerini güvensiz değerlendirmeleri ve bunun sonucunda endişenin artması söz konusu olabilmektedir (Seçkin, 2018: 976).

Psikolojik sağlığın ve sağlıklı iş alanlarının olduğu, çalışanların iş ortamında ihmal etme, dikkat etmeme ve bilerek sergilenen davranışlardan kaynaklı sebeplerle psikolojik sağlıklarının zarar görmesinin engellendiği çalışma ortamları psikolojik rahatlık olgusunu açıklamaktadır (Samra ve diğerleri, 2012: 2).

Psikolojik rahatlık algısına yönelik faktörler bireysel, kişilerarası, liderlik özellikleri ve örgütsel bağlamlar olarak değerlendirilmektedir (Chen ve diğerleri, 2015: 436-437). Psikolojik rahatlığın endişenin ölçülmesiyle değerlendirilebileceği ve endişenin kaynağı olarak görülen belirsizlik seviyesinin inisiyatif ve hoşgörünün katkısıyla tüm örgütte düşürülmesi sonucunda psikolojik rahatlığa yönelik algının iyileşmesi mümkün görülmektedir (Yener, 2018: 5).

Psikolojik rahatlık algısıyla çalışan bireylerin örgütte alınan kararlara katılımının oluşması, öğrenme yoluyla pozitif değişimlere açık hale gelmeleri söz konusu olmaktadır. Çalışanlar örgütte gerçekleşen başarısızlıkların öğrenmeye sebep olduğu düşünmekte ve diğer üyelerden yardım istemek konusunda çekinmeden hareket edebilmektedirler. Bu yolla olumsuz duyguların ortadan kalkması ve örgüt içinde güven duygusunun gelişmesi mümkün olmaktadır (Türkoğlu ve Misican, 2019: 1000; Yener, 2015: 287-288).



Şekil 2. Takım Psikolojik Güvenliğinin Öncülleri ve Sonuçları Modeli

Kaynak: EDMONDSON, A. C. (2003) "Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group -level Lens", Harvard Business School, "Çevrimiçi" https://www.researchgate.net/profile/Amy_Edmondson/publication/268328210_Psychological_Safety_Trust_and_Learning_in_Organizations_A_Group-level_Lens/links/5488c5460cf268d28f08fef8.pdf Erişim Tarihi 21/06/2022.

Öğrenme motivasyonu için örgüt çalışanlarının psikolojik rahatlık hissetmesi önemli bulunmaktadır. Olumsuz sonuçların meydana gelmeyeceği bir yolun varlığı ve kimlik duygusunu kaybetmeden değişimin gerçekleşmesi söz konusu olmaktadır. Psikolojik güvenlik için gerekli temel unsurlar, yenilikçi düşünciyi ödülle değerlendiren normlar ve deneylerin varlığı, eğitim ve uygulamaya yönelik fırsatların varlığı, çalışanların doğru yönde gösterdiği çabalar için koçluk ve ödüllendirmenin oluşturulması

ve hata yapmayı normal kılarak müsaade gösteren normların varlığı olarak değerlendirilmektedir (Schein, 1992: 11-12).

Organizasyonda psikolojik güvenliği belirleyen faktörleri aşağıdaki gibi belirtmek mümkün görülmektedir. Bu faktörler şunlardır (Yener, 2014: 55-56):

Örgüt Kültürü: Örgüt çalışanlarını bir arada tutmayı sağlayan problem çözme ve karar vermede kullanılan normlar, inançlar, beklentiler ve değerler olarak açıklanmaktadır.

Psikolojik Gerekler: Güvenliğe yönelik fayda sağlanmasında iş sistemlerinin ve görevlerinin tekrar analizinin yapılması için risk değerlendirmenin varlığı olarak açıklanmaktadır.

Psikolojik ve Sosyal Destek: Örgüt üyelerinin tümünden görülen destek sayesinde gelişen duygusal, sosyal bütünleşme ve güven seviyesi olarak değerlendirilmektedir.

Nezaket ve Saygı: Çalışma ortamında ilişkilerde saygı, nezaket ve itibar varlığının olması önemli bulunmaktadır.

Açık Liderlik ve Beklenti: Etkin liderliğin ve desteğin var olduğu çalışma ortamlarında örgüt çalışanlarının yapması ve bilmesi gerekenlerle nasıl katkı sağlayabileceği hakkında açık bilginin oluşturulmasıyla şeffaflığın uygulamada sağlanmasını içermektedir.

Tanım ve Ödüllendirme: İş ortamında gösterilen çabanın zamanında ve yerinde takdir edilerek bu yönde farkındalığın geliştirilmesini içermektedir.

Büyüme ve Gelişme: Örgüt içinde birbirini destekleyerek gelişme gücünün artması için çalışanların cesaretlendirilmesini ifade etmektedir.

Gelişme ve Etkinlik: Örgüt çalışanlarının iş planlarına ve karar vermeye yönelik sürece dahil edilmesi olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma: İş görevlerini başarmada çalışanların mutluluk, güven ve motivasyona yönelik duygularını besleyen politika ve uygulamaların, prensiplerin varlığı önemli görülmektedir. Çalışma, fiziksel olmasının yanı sıra duygusal ve algısal olması ile üç seviyede değerlendirilmektedir.

İş Yüklü Yönetimi: Zamanında gerçekleşmeyen sorumluluklar ve görevler en büyük stres kaynağı olarak değerlendirildiğinden ötürü zamanında yerine getirilmesi gerekmektedir.

Denge: Çalışanın, işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi koruması gerekmektedir.

Fiziksel Güvenliğin Korunması: Fiziksel çevrenin çalışanlar için güvenli kılınması önemli bulunmaktadır.

Psikolojik Korunma: Çalışanların korkmadan sorumluluk alabilmeleri, öne çıkabilmeleri, sorgulayıcı olabilmeleri, geribildirim sağlamayabilmeleri ve yeni fikirler sunabilecek pozisyonda olabilmeleri gerekmektedir.

Bu faktörler sonucunda çalışan bireyler imajlarının zarar görmeyeceğine, kariyerini koruyabileceklerine inanarak statüsüne yönelik olumsuz sonuçlar almaktan korkmadan kendi benliklerini ortaya koyabilecekleri ortamlarda psikolojik olarak rahat hissedebileceklerini düşünmektedirler (Alkan ve Turgut, 2015: 188; Kahn, 1990: 692-695).

Genel anlamda psikolojik rahatlık algısı, kişilerin gerçek benlikleri ile hareket edebilmelerine, kabul ve değer gördüklerine yönelik düşüncelerine, farklı düşüncelerin, yargıların ve tepkilerin esiri olmadan kendilerini açık ve net şekilde ifade edebilmelerine, oluşabilecek risklere yönelik örgüte ve diğer kişilere güven duymalarına yönelik algılarının toplamıyla oluşmaktadır. Bu algıların olumlu yönde gelişebilmesi için çalışan bireylerin inisiyatif alabilmeleri ve çalışma ortamının hoşgörü barındırması gerekmektedir (Yener, 2015: 281-289; Nayır ve Taşkın, 2017: 1320-1321).

1.1. Stres

17. yüzyılda bela, felaket, dert, musibet, elem, keder gibi anlamları içeren stres, 18. ve 19. yüzyıllarda baskı, güç ve zor anlamlarıyla kişiye, ruhsal yapıya, organlara, objelere yönelik olarak değerlendirilmektedir. Kişinin veya nesnenin bu etkiler sebebiyle biçiminin çarpıtılmasına ya da bozulmasına karşı direnci ifade etmektedir. Zihinsel değişiklikler, bedensel zararlar, çatışmalar, yorumlar, anlaşmazlıklar, iddialar gibi unsurlar strese yol açabilmektedir (Güçlü, 2001: 92). Psikolojik ve fiziksel sınırının ötesinde kişinin gayret harcamasını içeren stres, sosyal ve fiziksel çevredeki koşulların kişi ile uyumsuzluğu sonucunda meydana gelmektedir (Güçlü, 2001: 92; Cüceloğlu, 1994:

321). Olumsuz uyaranları içeren stres, bireylerin performansına, diğer kişilerle ilişkilerine ve davranışlarına etki etmektedir (Gök, 2009: 431).

Kişiyi etkileyen çevre kaynaklı bir uyarıcı olarak değerlendirilen stres aynı zamanda kişi organizmasının bu uyarıcılara yönelik tepkisi olarak da değerlendirilmiş olup kavramın çift yönlü bir olgu olduğu bilgisi ayrıca önemli görülmektedir. Kısıtlama, istek ve fırsatlarla alakalı olduğu savunulmakta ve olumlu anlamda da stresin varlığından söz edilmektedir (Aydın, 2014: 52-53).

1.1.1. Örgütsel Stres Yönetimi

İş stresi, dış koşullara karşı uyum tepkisinin oluşmasıyla örgüt üyelerinde psikolojik, fiziksel ve davranışsal sapmaların meydana gelmesi olarak açıklanmaktadır (Aydın, 2014: 53; Aktaş ve Aktaş, 1992: 154). Örgütsel stres kaynakları şunlardır (Yılmaz ve Ekici, 2006: 33-46):

İşin Özellikleri İlgili Kaynaklar: Fiziksel çevre koşulları, aşırı veya yetersiz iş yükü, işte tehlike oluşturan unsur varlığı, vardiyalı çalışma sistemi.

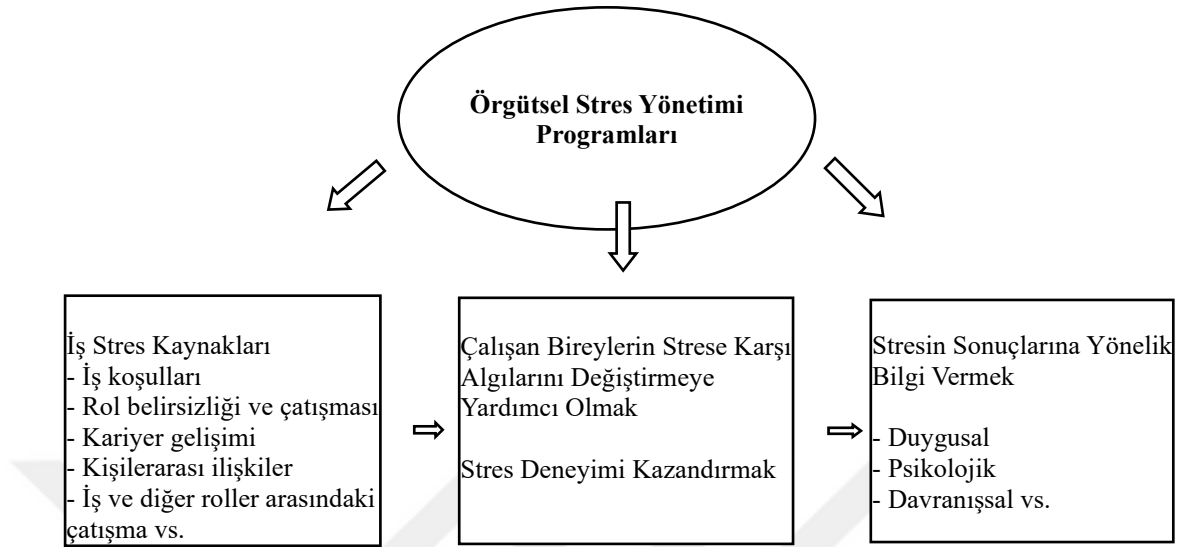
Örgütsel Rol İlgili Kaynaklar: Rol belirsizliği ve çatışması.

İşteki İlişkilerle İlgili Kaynaklar: Üst, ast, müşteri ve aynı meslek gruplarıyla ilişkiler.

Örgüt Yapısı ve İklimiyle İlgili Kaynaklar: Örgüt kültürü ve iklimi, örgüt yapısı, örgütsel pozisyon.

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla İlgili Kaynaklar: Kariyer geliştirme sorunları, iş güvensizliği, eğitim yoksunluğu, performans değerlendirme, yetersiz ücret.

Örgütsel stres yönetiminde, örgütsel programların oluşturulması ile strese yönelik fayda sağlanarak stres düzeyinin azaltılması hedef alınmaktadır. Stres yönetim asistanlığı, stres danışmanlığı, iyileştirme programları, çalışanlara yardım programları gibi programlar bulunmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 67).



Şekil 3. Örgütsel Stres Yönetimi

Kaynak: HELLRIEGEL, D., SLOCUM J. W.; R. W. WOODMAN (1995) Organizational Behavior, 7th Edition, West Pub. Com, New York, s. 257.

Örgütsel stres kapsamında potansiyel kaynakların çevresel, örgütsel ve kişisel faktörlerle oluşması sonucunda bireysel farklılıklar devreye girmektedir. Bireysel farklılık olarak değerlendirilen algının olduğu yönde bazı sonuçlar meydana gelmektedir. Olumsuz algının oluşmasıyla fiziksel rahatsızlıkların oluşmasının yanı sıra endişe düzeyinin artması sonucunda psikolojik belirtiler ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca davranışsal belirtiler söz konusu olmaktadır (Robbins ve Judge, 2019: 608).

2. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt ikliminin çalışan davranışlarını etkileyen, çalışanların beklentilerinin gerçekleşmesine yönelik algılarını kapsayan örgütün özellikleriyle ilgili olan genel bir hava olarak tanımlanması sebebiyle araştırma kapsamında açıklanması gerekli görülmektedir (Karcıoğlu, 2001: 271).

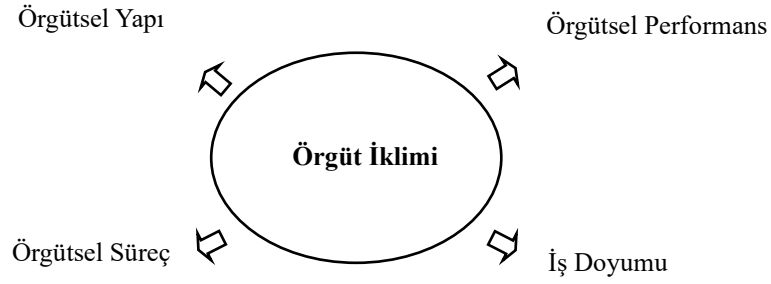
Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran, görece sürekliliğe sahip olan, örgütü betimleyen ve örgütteki kişilerin davranışlarına etki eden özelliklerin toplamı olarak açıklanmaktadır (Forehand ve Gilmer, 1964: 362). Örgüt iklimini ayrıca çalışanların davranışları, tutumları ve uyguladıkları kurallar sonucunda örgüte yönelik içsel özelliklerin oluşmasıyla ve ortak algılardan meydana gelen iş ortamı atmosferi olarak da değerlendirmek mümkün olmaktadır (Gök, 2009: 590). Örgüt iklimi, örgütsel ortamın

kişiliği ya da karakteri olarak da açıklanmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008: 104). Çalışanların davranışlarını sergilediği psikolojik çevre olarak da tanımlanan örgüt iklimi, kültürel normlar, iş çevresi, psikolojik hava ve duygu ile açıklanırken tüm bunların örgütün içsel yaşam kalitesini, bilişsel ve psikolojik durumuna yönelik deneyim ve algıları yansıtması söz konusu olmaktadır (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017: 35). Çalışanların örgütte çalışmanın nasıl olması gerektiğine yönelik beklentileri ile bu beklentinin gerçekleşme düzeyine dair oluşan algılarının sonucunda meydana gelen atmosferi ifade eden örgüt iklimi, çalışan bireylerin değerleri ile örgüt kültürünün uyumunu ölçmektedir (Büte, 2011: 110; Dinçer, 1996: 211).

Örgütsel yaşama ait örgüt iklimini yansıtan durumların içeriğini, içtenlik, açıklık ve duygu durumları, yardımseverlik ve yardımlaşma durumu, güvenme, güvenlik ve inanma duygularının durumu, katılım ve katılma duygularına yönelik durum, beklenti ve doyum düzeylerine ait duyguların durumları oluşturmaktadır. Bu olgulara ilişkin duyguların mevcut olmasını veya yoksunluğunu ve duyguların ölçüsünü yansıtmaktadır (Varol, 1989: 220).

Örgüt iklimi, bireylerin izlenimi sonucunda oluşur ve bu izlenim kapsamında, çalışan etkileşimi, örgütün yapısı, politikaları ve süreçlerinden oluşan değişkenler bulunmaktadır. Olay ve durum değerlendirmesiyle değil tanımlanması ile örgüt iklimi algısı oluşmaktadır. Bağımlı, bağımsız ve ara değişken olarak değerlendirilebilen örgüt iklimi, iş durumlarından ve liderlik çeşitlerinden etkilenebilmekte ve aynı zamanda çalışan bireylerin iş tutumlarını, diğer bireyler ve örgüte karşı olan davranışlarını da etkileyebilmektedir. Ayrıca tek bir boyut kapsamında değerlendirilemediği için birçok değişken çok boyutlu yapısına etki edebilmektedir (Batlis, 1980: 234).

Örgüt iklimine etki eden ve örgüt ikliminin etkisinin olduğu ögeler Şekil 4' te şemada gösterilmektedir.



Şekil 4. Örgüt İklimi Şeması

Kaynak: LAWLER, E. E.; D. T. HALL, G. L. OLDHAM (1974) "Organizational Climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance", Organizational Behavior and Human Performance, Volume 11, Issue 1, pp. 151.

Çalışan davranışına yönelik yaptırım gücüne sahip olan örgüt iklimi tanımlamalarında benzer noktaların varlığı söz konusu olmaktadır (Korkmaz, Bayınma ve Bağcı, 2020: 13). Örgüt ikliminin ayrıştırılması organizasyon için önemli olanı belirler, yazılı değildir, bireylerin davranışlarına yönelik belirleyici etkisi olmaktadır ve örgüt çalışanlarını aynı değer ve iş anlayışına dayalı bir çevrede yakınlaştırıp, bağlayıcı bir rolde de olmaktadır. Bunun sonucunda bütünlük sağlanmaktadır. Çevre koşullarının değişimi sonucunda hedeften uzaklaşmayı engellediği için kontrol aracı ve yol gösterici olma özelliklerini taşımaktadır. Ayrıca birey etkileşim biçimlerinin belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir ve çabanın neye yönelik gösterilmesi gerektiğini açıklamaktadır.

Örgüt iklimi, organizasyonel kimliğin oluşumunu ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarında organizasyonel aidiyet hissini oluşturmakta ve değer ve inançlara yönelik bağımlılığa yol açmaktadır. Çalışan davranışlarını belirlediği gibi, günlük çalışmalara da rehberlik etmektedir (Usul ve Düzenli, 2006: 2).

2.1. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi boyutları bireysel, çevresel ve örgütsel özellikleri içermektedir. Bireye verilen değer ve saygınlık, güven duygusunun oluşması, diğer örgüt üyelere karşı duyarlı olma, doyum, yükselme, ilerlemeye yönelik olanaklar, arkadaşlık ilişkileri, tehlikeyi göze alma ve engelleme gibi unsurlar örgütsel iklimin bireysel özellikler boyutunun içeriğini oluşturmaktadır.

Örgütsel özellikler boyutunda ise örgüt politika ve yapısı, örgüt amacı, büyüklüğü, açıklık, önderlik, iletişim, sorumluluk, örgütün gelişmesine yönelik olanaklar,

ödüllendirme, ücret, karar verme, önderlik, sıkı gözetim ve denetime maruz kalma, örgütsel bağdaşmazlık ve çatışma unsurları bulunmaktadır. Çalışma koşulları (hoşnut edici, sıkıcı), yönetsel destek, uyum, yönetime yönelik eleştirme, sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, baskı gibi unsurlar çevresel özellikleri açıklamaktadır (Bucak, 2002: 2; Ertekin, 1978).

Örgüt iklimi boyutları ve bunların çalışanlar üzerinde etki ettiği güdüler Tablo 2.1.'de paylaşılmaktadır.

Tablo 2.1. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt İklimi Boyutu	Başarı Güdüleme Etkisi	Bağlanma Güdüleme Etkisi	Erk Güdüleme Etkisi
Örgüt Yapısı	Azaltıcı	Azaltıcı	Uyarıcı
Sorumluluk	Uyarıcı	Etkisiz	Uyarıcı
Arkadaşlık	Etkisiz	Uyarıcı	Etkisiz
Ödüllendirme/Cezalandırma	Uyarıcı	Uyarıcı	Etkisiz
Çatışma	Uyarıcı	Azaltıcı	Uyarıcı
Dayanışma	Uyarıcı	Uyarıcı	Etkisiz
Risk Yüklenme	Uyarıcı	Etkisiz	Etkisiz
Örgütçe Tanınma	Etkisiz	Uyarıcı	Azaltıcı
İş Başarımı Ölçümleri	Uyarıcı	Etkisiz	Etkisiz

Kaynak: ARSLAN, N. T.; M. HALİS (2012) “Örgüt İklimi ve Türkiye’de Örnek Olarak Seçilen İki Örgütte Uygulamalı Bir Araştırma, Journal of Social Policy Conferences, No 43-44, ss. 78; LITWIN, G. H; R. A. STRINGER (1969) Motivation and Organizational Climate, Boston: Harvard University, pp 64.

2.2. Örgütsel Yapı ve İklim Üzerindeki Temel Etkiler

Örgütsel yapı ve iklim üzerinde temel görülen etkiler geniş ekonomik ve kültürel çevre başlığı altında değerlendirilmekte olup, içerdiği alt başlıklar (Landy, 1989: 583-584): ekonomik, politik, sosyal ve yöresel olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel içerik kapsamında olan, amaç, sahiplik, bağımlılık, kaynaklar, boyut, teknoloji ekonomik etkiler olarak değerlendirilmektedir. Politik etkiler ise örgütsel yapı kapsamında otorite, yapısal rol dağılımı, statü, rol etkilerinin yapısını içermektedir. Sosyal etkiler, örgütsel iklim kapsamında kontrol, destekleme, gelişim süreci, risk alma, samimiyeti içermektedir. Birey kapsamında ihtiyaçlar, hedefler, kişilik, kabiliyet, tatmini

içermektedir. Bireyin öz çevresi kapsamında ise görevler, yönetici, iş arkadaşları ve ödül sistemini yöresel etkilerin içeriğini oluşturmaktadır (Özdemir, 2006: 15).

2.3. Örgüt İklimi Tipleri

Birçok farklı sınıflandırmaya sahip örgüt iklimi tipleri olduğu bilgisi yazında mevcuttur ve bunlar içerisinde açık iklim, bağımsız iklim, samimi iklim, kontrollü iklim, babaerkil iklim ve kapalı iklim başlıkları dikkat çekmektedir. İklim tipi sınıflandırmasında aşağıdaki başlıklar yer almaktadır (Halpin ve Croft, 1963):

Açık İklim: Örgüt çalışanları ile yöneticiler uyum içinde çalışmakta ve işletmeleri ile gurur duymaktadırlar. Çekişme ve münakaşa en alt seviyede görülmektedir. İş doyumu yüksektir ve arkadaşça ilişkilerin mevcut olmasıyla birlikte çok fazla samimiyet kurma gereksinimi duymamaktadırlar.

Bağımsız İklim: Açık iklim tipindeki kadar fazla olmasa da çalışanların morali yüksek seviyede görülmektedir. Sosyal gereksinim ve doyuma önem vermektedirler. Organizasyonda uyum içinde çalışmak mümkündür fakat çok etkili olmasa da küçük baskı gruplarının varlığı söz konusu olmaktadır. Kırtasiyecilik gereksinimi olan işlerden çalışanlar sorumlu tutulmamaktadır.

Kontrollü İklim: Görev odak alınmaktadır. Çalışanların moral durumu açık iklim tipine oranla düşük seviyede görülmektedir. İlgi ve yardımlaşma seviyesi oldukça düşük yansımaktadır. Yönetici niteliğinde emredici olma ve etkili olma söz konusu olmaktadır. Örgüt çalışanları arkadaşça ilişkiler kurmamaktadırlar.

Samimi İklim: Yöneticiler ve çalışanlar arkadaşça ilişkiler kurmaktadır. Çalışan morali orta düzeyde olduğu gibi sosyal gereksinimlerin karşılanması öncelik olarak görülmektedir. Yöneticiler, çalışanlara mutlu aile imajı vermeye çalışmaktadırlar.

Babaerkil İklim: Yönetici çalışanların sosyal gereksinimlerini karşılamak ve kontrolü sağlamak istese de başarılı olamamaktadır. İzleyici ve kontrolcü rolde olan yönetici her şeyi bilmek istemektedir. Kapalı iklim tipine yakın olan iklim tipinde arkadaşlık ilişkisi kurulmaz ve uyum görülmemektedir.

Kapalı İklim: Çatışma ve münakaşa örgüt içinde yüksek düzeyde bulunmaktadır. Samimiyet, moral, iş doyumu oldukça düşük seviyelerde görülmektedir. Verimliliğe

yönelik vurgu yüksek olmasına karşın uygulamada verimlilik düşük seviyede görülmektedir. Çalışan başarısı için destek olunmaz ve yönetici emredici konumda yer almaktadır (John ve Taylor, 1999: 29-30; Halis ve Uğurlu, 2008: 106-107).

2.4. Örgüt İkliminin Belirleyicileri

Örgüt içi ve dışı faktörler kapsamında değerlendirilen örgüt iklimini etkileyen değişkenler; yönetsel değerler, sendikalaşma, liderlik tipi, örgüt yapısı, ekonomik şartlar, üyelerin özellikleri, örgütün hacmi ve işin yapısı olarak değerlendirilmektedir.

Yönetsel değerler, yönetici değerleri ve örgüt çalışanlarının bu değerlere yönelik algıları kararlara etki edip davranışını yönlendirme gücüne sahip olduğundan örgüt iklimi için önem arz etmektedir. Örgüt çalışanlarına karşı güven besleyen ve kararlara katılımlarını destekleyen liderler, kontrolcü liderlere göre daha pozitif iklim oluşmasına neden olmaktadır. Örgüt yapısına ait özelliklerin iklime yönelik etkisi söz konusu olmaktadır. Katı kural ve prosedürler içeren örgüt dışı kapalı ve soğuk algılanırken aynı zamanda bürokratik bir iklim yaratmaya neden olmaktadır.

Ekonominin gelişmesiyle başarı sağlayan örgüt daha cesaretli ve risk almaktan çekinmeyen bir hale bürünmektedir. Aksi durumda ise bütçeler zarar görmekte ve tutucu kararlarmak yöneticiler için kaçınılmaz olmaktadır. Yeni ve yaratıcı fikirler göz ardı edilmektedir. Örgüt üyelerinin sahip olduğu kişiliklerde örgüt iklimi için değerli görülmektedir. Yaş, eğitim ve bireyin isteği farklı bir iklim doğurmaya etki etmektedir. Sosyal aktivitelere katılımın yüksek olduğu örgütlerde dostça iklim söz konusu olmaktadır. İşçi sendikasının yokluğu ve varlığı iklimi etkilemektedir. Daha formal ve muhalif ilişkilerin kurulmasına neden olmaktadır. Ayrıca örgütün hacmi değişkeni incelendiğinde yenilikçi, yaratıcı ve birleştirici bir iklim oluşturmak küçük işletmelerce daha kolaydır olmaktadır. Büyük işletmelerde daha kuralcı ve bürokratik olmaya yönelim söz konusu olmaktadır.

İşin yapısı değişkeninin önemine bakıldığında ise endüstri türleri ve işin çeşitliliği iklimi farklı kılmaktadır. Kırsalda çiftçilik ve metropolit yerlerde bankacılık gibi ayrı iş türleri farklı iklim sunmaktadır. Zaman baskısı ve yasaklar buna örnek olarak verilebilmektedir (Karcıoğlu, 2001: 275-276).

3. PSİKOLOJİK İKLİM

Psikolojik rahatlık algısının organizasyonda psikolojik iklim olarak değerlendirilmesi sebebiyle psikolojik iklim kavramının araştırma kapsamında açıklanması gerekli görülmektedir (Yener, 2015: 286).

İklim kavramı yönetim organizasyonu alanında çalışanların tutum ve davranışlar üzerinde etkisi olduğu öngörülen ve çalışma ortamı ile ilgili olan ölçülebilir özellikleri kapsayan bir anlam taşımaktadır. İklimin kavramlaştırılmasına yönelik ayırt edici özelliklerine baktığımızda ilk olarak tüm iklimlerin algısal ve psikolojik olduğu ve bu sebeple bireysel ve örgütsel temelde değerlendirildiğinde sosyal topluluk içindeki üyelerin algılarını temsil ettiği bilinmektedir. İkinci olarak tüm iklimler soyut olarak değerlendirilmekte olup iklimin oluşmasına yönelik örgüt faaliyetlerinin ve diğer bireylerin oynadığı rolün altı çizilmektedir. Kişilerin kendi deneyimleri ve diğer bireylerin deneyimlerinden kaynaklı duygularını birleştirerek kendilerince örgütün bilişsel haritasını oluşturmaları söz konusu olmaktadır. Üçüncü olarak ise iklimlerin çok boyutlu olduğu ve değerlendirci olmaktan çok tanımlayıcı oldukları belirtilmiş olup çalışanlara iyi ya da kötü olarak yorumladıkları değil çevrelerini nasıl gördükleri sorulmaktadır (Özek, 2014: 112-114).

Psikolojik iklim, çalışan bireylerin işi anlamlandırmalarına yönelik olarak durumlara bağlı bilişsel çıkarımları, algıları ve bu algılara dayalı örgütsel gerçekliklerine ait psikolojik işleme ile yorumlamalarına dayanmaktadır (Kataria, Garg ve Rastogi, 2013: 219). Örgüt çalışanlarının örgüte ait bilişsel simgesi olarak değerlendirilen psikolojik iklim, örgüt ortamındaki yaygın değerler, beklentiler ve normlar konusunda oluşan düşünceleri yansıtan inançlardan ve tutumlardan oluşmaktadır (Güler, 2019: 26).

Psikolojik iklim, kişilerin psikolojik durumuna yönelik algılarını tanımlamaktadır. Kabul edilen inançlar, algılanan risklerden oluşmaktadır ve bireylerin bir konuda kendilerini ifade edebilmeleri, soru sorabilmeleri ile geri besleme yapması gibi benzeri durumlarda organizasyon içerisinde rahat olduğu takdirde olumlu bir psikolojik rahatlığa sahip olduğu söylenebilmektedir. Aksi durumlarda ise olumsuz bir psikolojik iklim söz konusu olmaktadır (Edmondson, 2003: 4). Psikolojik iklimin boyutları konusunda

literatürde bir çeşitlilik söz konusu olmaktadır ve çoğunlukla fikir birliğine varılamamaktadır (Parker ve diğerleri, 2003: 392).

3.1. Psikolojik İklim Boyutları

Psikolojik iklim boyutları temelde katkı, tanıma, meydan okuma, destekleyici yönetim, rol açıklığı ve kendini ifade etmekten oluşan başlıklardan oluşmaktadır (Yılmaz, 2018: 15; Koys ve Decotiis, 1991). Katkı, örgütsel süreçler ve çıktılar üzerinde çalışanların etkisinin önemli ölçüde olduğuna yönelik örgüt çalışanlarının algısını ifade etmektedir. Bu yönde inanca sahip olan çalışanlar örgüt ile bütünleşerek örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli katkı sağlamaktadır (Brown ve Leigh, 1996: 360). Çalışanların örgüte olan katkıları değerli bulunup takdir gördüğü zaman ise örgüte bağlanma ve görevlerini daha fazla benimsemeleri sebebiyle daha kaliteli bir iş anlayışının oluştuğu bilinmektedir (Yılmaz, 2018: 18).

Tanımaya, çalışanların örgüte olan katkılarının örgüt tarafından tanınması veya tanınmaması durumunun çalışan tarafından algılanması olarak değerlendirilmektedir (Strutton, Pelton ve Lumpkin, 1993: 3). Çalışanların yaptığı işlerin önemli ve anlamlı kılınması ve işletme tarafınca onaylanmasını içermektedir. Tanımaya yönelik algılar örgüt çalışanlarının işlerini görünür kılarak gelecekte yapacakları işlerin takdir görmesinin söz konusu olmasıyla çalışanların yaptıkları işe daha özenli yaklaşımlarına olanak sağlamaktadır (Linsner, 2009: 60-61).

Meydan okuma, örgütün çalışanları yönlendirdiği eylemlere çalışanların aktif katılımıyla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Becerilerini kullanabilmelerine yönelik fırsatların oluşturulması, zorlu hedeflerin varlığı işin akışına yönelik olumlu etkiler yaratarak çalışan katılımını sağlamaktadır (Linsner, 2009: 62-63). İşin zorluk derecesi arttırıldığında ve daha kompleks hale geldiğinde çalışanların genel standartların üstünde performans göstermeleri, özgür ve özerk çalışmalarının söz konusu olması ile mesuliyet alarak kapasitelerini daha fazla kullanmalarına ve işe anlam yüklemelerine olanak sağlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2011: 32).

Destekleyici yönetim, çalışanların esnek denetim algısına sahip olmasıyla denemekten ve başarısız olmaktan korkmayarak hedeflere yönelmelerini ifade etmektedir. Çalışanlara kontrol sahibi olma hakkı verilerek çalışmaları ve yöntemleri için özgür irade

ile hareket edebilmeleri desteklenmektedir. Yakın gözetim olmadan görevlerini gerçekleştirmeleri, seçim ve kontrol özgürlüğüne sahip olmaları ile işe katılım ve motivasyonun artması sağlanmaktadır.

Rol açıklığı, tahmin edilemez rol oluşumu ile tutarsız ve belirsiz rol beklentilerinin meydana gelmesi çalışanların katılımına ve psikolojik iklim algısına zarar vermektedir. Psikolojik anlamda güvenli bir ortamın sağlanması için rolün açıklığının sağlanması ile net beklentiler, öngörülebilir ve tutarlı iş normlarının varlığı önemli bulunmaktadır (Brown ve Leigh, 1996: 360). Çalışanlar kendilerinden beklenenden emin olmadığı zaman rol belirsizliği oluşmaktadır. Rol teorisine göre yönetimin rehberliği ve çalışanlara yön vermesi ile sorumluluklar açık bir şekilde belirtilerek performansa yönelik değerlendirilme yapılması gerekmektedir Çalışanların tedirginliği bu anlamda ortadan kaldırılarak güven duymaları ve harekete geçmekten sakınmamaları sağlanmaktadır (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970: 151).

Kendini ifade etme, çalışanların görevlerini yerine getirirken örgüt yaptırımlarına maruz kalmadan kendi benliklerini ortaya koyabildiklerini hissetmeleri yoluyla kişiliklerini, duygularını, yaratıcılıklarını ve benlikleri çalışma rollerinde bireysel olarak ifade edebilmelerini içermektedir. İş rollerini kişiselleştirerek içselleştirmeleri ile iş ortamına dahil olmaktadır (Brown ve Leigh, 1996: 360). Çalışanların gerçek uygulamalarda temel benliklerini ortaya koyabilme ve ifade özgürlüğü algısına sahip olmaları iş ortamında yüksek katılımlarının olmasını ve bu deneyimi yaşamalarını sağlamaktadır (Kataria, Garg ve Rastogi, 2013: 222-223).

Psikolojik iklimin boyutlarına ait fikir birliğinin olmadığı bilgisi ve farklı boyutlandırmaların yazında mevcut olmasıyla birlikte farklı boyutlandırma modellerinin bilgisine de değinilmektedir.

Psikolojik iklimin boyutları olarak değerlendirilen genel faktörler bu modelde (James ve James, 1989: 741); lider desteği ve kolaylaştırması, rol stresi ve uyum eksikliği, işin zorluğu ve özerklik, çalışma grubu iş birliği, arkadaşlık ve samimiyet olarak belirtilmektedir.

Hiyerarşik etki, psikolojik etki, lider güveni ve desteği, kolaylaştırılmış lider etkileşimi, lider hedef vurgusu ve kolaylaştırma lider desteği ve kolaylaştırması boyutunun içeriğini oluşturmaktadır.

Rol belirsizliği, rol atışması, aşırı rol, alt birim atışması, kuruluş kimliği, yönetim kaygısı ve farkındalığı rol stresi ve uyum eksikliği boyutunun içeriğini oluşturmaktadır. İş zorluğu ve özerklik boyutu içeriğinde ise iş özerkliği, işin önemi, iş zorluğu ve çeşitlilik değerlendirilmektedir. Çalışma grubu iş birliği, arkadaşlık ve samimiyet boyutu, etkililik sorumluluğu, çalışma grubu samimiyeti ve dostluğunu içermektedir.

Bir başka psikolojik iklim boyutlandırma modelinde psikolojik iklim algılarının boyutları ise özerklik, adalet, uyum, güven, yenilik, destek, tanıma ve baskı olarak adlandırılmaktadır.

Özerklik boyutu, işe yönelik prosedürleri, öncelikleri ve hedefleri bireyin kendisinin tayin edebileceği yönündeki algısını içermektedir. Adalet boyutu, örgüte ait uygulamaların çalışanlarca eşit, kapris barındırmayan, keyfi olmayan uygulamalar olarak algılamasını içermektedir. Uyum boyutu, iş ortamında maddi ve manevi paylaşma ve birlik algısını içermektedir. Güven boyutu, üstlerle bireysel ve hassas içerikli konularda açık bir iletişim kurabilmeye yönelik algıyı ifade etmektedir.

Yenilik boyutu, az ya da hiç deneyime sahip olanlara ve yeni alanlara yönelik cesaretlendirmeyi içeren algıyı oluşturmaktadır. Risk barındırsa bile değişim ve yaratıcılığa teşvik algısını içermektedir. Destek boyutu, çalışan bireylere karşı yöneticilerin hata yaparak ders almaya yönelik gösterdiği hoşgörüyü içermektedir. Tanıma boyutu, örgüt çalışanlarının örgüte olan katkılarının onaylanmasına yönelik algıyı içermektedir. Baskı boyutu ise sorumlu olunan görevlerin tamamlanmasında ve performansa yönelik standartlara uyulmasında zaman talep etmeye yönelik algıyı içermektedir (Koys ve Decotiis, 1991: 273).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI

Bu bölümde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı açıklanmaktadır. Ardından davranış odaklı iş güvenliği yönetimi, güvenli davranış kavramları tanımlanmaktadır. Güvenlik kültürü kavramı, özellikleri ve boyutlarından ayrıca söz edilmektedir. Son olarak güvenlik davranışına yönelik yapılan bazı araştırmaların sonuçlarından bahsedilmektedir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) tanımlamasında; bütün meslek gruplarında örgüt çalışanlarının ruhsal, bedensel ve sosyal sağlıklarına yönelik iyilik durumlarını en üst düzeye çıkarmak, sürdürmek ve çalışma koşulları sebebiyle bozulmasını önlemek amacıyla sağlığa zarar verici tehlikelere karşı korumayı kapsamaktadır. Ayrıca çalışan bireylerin fizyolojik ve psikolojik durumlarına uyan işlere yerleşmeleri ve sürdürülebilir olmaları için işin ve insanın uyumu konusunu da içermektedir. Sadece çalışan için değil işletme ve üretime dair güvenlik de söz konusu olmaktadır (Özkılıç, 2005: 5). Örgütte en önemli kaynak olarak değerlendirilen insanın, hayatının değerli olduğu, tutumu ve davranışı şekillendiren ortak değerlerin, normların ve inançların süreklilik sağlanarak ve aksatılmadan uygulandığı faaliyetleri içeren süreci kapsamaktadır. Bu faaliyetler ile bilinçli davranışa iten değerler oluşturularak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün benimsenmesi ile etkin bir yol izlenebilmektedir (Erdoğan ve Genç, 2018: 310). İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları şunlardır (Erol, 2015: 134-135):

Çalışanları Korumak: İSG uygulamalarının ana amacını oluşturmaktadır. Örgüt çalışanlarının güvenli çalışmasını sağlayarak örgütte oluşabilecek negatif sonuçlara karşı işçiyi korumayı içermektedir. Meslek kaynaklı hastalık ve kazalara karşı koruma sağlayarak ruhsal ve bedensel güvenliğin sağlanması ve korunmasıyla ilgili olmaktadır.

İşletme Güvenliğini Sağlamak: Tedbir alma yoluyla çalışma ortamında oluşabilecek tehlikelerden korunarak, ekipman arıza ve kaybı, yangın, patlama gibi kötü sonuçları engellemeye yönelik örgüt güvenliğini sağlamayı içermektedir.

Üretim Güvenliğini Sağlamak: Verime yönelik pozitif yönlü artışın sağlanması için üretim güvenliğinin oluşturulması ile ekonomik olarak fayda gözetilmektedir. Örgüt çalışanlarının güvenliğinin sağlanması iş günü ve iş gücüne dair kayıpları azaltır ve bu yolla örgütsel fayda gözetilmektedir (Horozoğlu, 2017: 266; Yiğit, 2011: 2-3).

İş sağlığı ve güveninin sağlanması yalnız çalışanlara yönelik fayda yaratmamaktadır. İşçi, işveren ve devletle de ilgili korumaları gözetmektedir. Her biri için belirli yükümlülükler ve haklar söz konusu olmaktadır (Can ve Hüseyinli, 2017: 1400). İşverenin riskleri öngörebilmek adına çalışmalar yaparak bu riskleri önlemesi, çalışanları bilgilendirme, acil durum planları yapma, tehlikeli iş gruplarına yönelik ayrıca sağlık personeli barındırma, ilk yardım sistemini kurma, yangınla mücadele, meslek hastalıkları ve kazalara yönelik kayıt tutma, çalışan görüşüne ve eğitime önem verme, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı gibi konularda görevlerini yerine getirmesi gerekirken çalışanlarında bu tedbirlere uyma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Tehlike ve risklerin azaltılmasına yönelik çaba gösterme, öneride bulunma ve gereklilikleri talep etmesi de önemli bulunmaktadır. Çalışanların riskli ve güvensiz bir çalışma ortamında çalışmaktan kaçınma hakları olmaktadır. Devletin ise bu konuda gerekli yaptırımları ve denetimleri uygulama yükümlülüğü bulunmaktadır. Mali yardım ve teşvik konuları ayrıca önemli görülmektedir. İşverenin maliyet sebepli bu konularda yetersiz kalması sonucu daha çok maddi ve manevi zararlara sürüklenmesi kaçınılmaz olmaktadır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi

İş sağlığı ve güvenliği riski, güvenliğe dair önemin az olmasından kaynaklı riskleri, örgüt çalışanlarının sağlığını kaybetmesi, sakatlanması ve vefatı gibi riskleri içerdiği gibi ayrıca kişilere ve örgüte mali mesuliyet oluşturan riskleri, organizasyona ait ekipmanların ve prosesin zarar görmesi ve kaybı risklerinin tümünü kapsamaktadır. Risklerin önlenmesi için risk yönetim sürecine ilişkin tanımlamaların açıklanması gerekmektedir. Finansal ve diğer risklere yönelik olarak yönetimde de uygulanabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği risk yönetimine (İSGRY) dair genel prensipler kapsamında olan organizasyon kaynaklı faktörler, hatalı bilgilendirme ve diğer konular, nihai karlılığa etki ettiği gibi örgüt çalışanlarının sağlık ve güvenlik sonuçlarına da etki etmektedir. Ayrıca sağlığın yitirilmesi ve sakatlık benzeri zararlara yol açan süreçlere yönelik

geliştirme ve müdahale zamanla oluşmaktadır. Bunun için en iyi zaman sürecin başlangıcı olarak değerlendirilmektedir.

Sağlık ve güvenliğe yönelik zarar oluşturan stres çeşitleri ve enerjiye ilişkin olumsuzluklar, örgüte, çalışan işteki kişiye ve bütün olarak toplumdaki kişiye yönelik önemli maliyetler doğurmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine dair risklerin kabul edilebilir olmasına yönelik değer yargılarına ilişkin kararda ise algı önemli görülmektedir. Mantıklı algıların oluşmasında ise danışma ve iletişim oldukça önemli değerlendirilmektedir.

İSGRY'nin önemi ve bu konuda kararların verilmesi konusunda verilere dair mantıksal analize yer verilmesi değerli görülmektedir. Bireyleri değişime sürüklemek yerine güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak en etkin kontrol yolu olarak kabul edilmektedir. Risk yönetim süreci meydana gelebilecek riskleri tahmin yürüterek saptayamadığı için proaktif bir yol izlemek için teknik sunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetimi, risklere dair tanımlamanın yapılması, analizinin gerçekleştirilmesi, izlenmesi, muamelesi ve şartların ayarlanmasına ilişkin süreci içermektedir. Ayrıca bu süreçte danışmanın ve iletişimin teminini kapsamaktadır (Özkılıç, 2005: 21).

2. DAVRANIŞ ODAKLI İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki davranışlar, güvenli ve riskli davranış ayrımıyla değerlendirilmektedir. Psikolojideki davranışçı yaklaşımların temel aldığı varsayımlara dayanarak güvenli davranışın benimsetilip riskli davranışın azaltılmasını amaç edinmektedir (Vatansever, Sungur ve Tiryaki, 2009: 1). DOİGY, statik bir yapıya sahip olan sadece risk analizi gerçekleştirmekle yetinen bir örgütün dinamik bir pozisyona geçerek zamanın gerekliliklerine uymasını sağlamaktadır. DOİGY, planlı ve uzun vadeli bir süreci içermesiyle birlikte, ancak güvenliği herkes için ön planda tutabilen bir kültüre sahip örgütlerde mümkün olabilmektedir. Riskli davranışların azaltılarak sonlandırılma yoluna gidilmesi, çalışanların katılımının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olumlu katkıların sağlanmasında etkili bulunmaktadır (Nişancı ve Demirören, 2020: 27). DOİGY sistemi çeşitli çalışma ortamlarına göre şekillense de temelde beş çalışma adımından oluşmaktadır (Vatansever, Sungur ve Tiryaki, 2009: 2):

a. Doğrudan iş güvenliğini etkileyen davranışlar belirlenmektedir.

b. Güvenli davranış ölçümü yapılabilmesi için bahsi geçen davranışlar açık ve net bir şekilde tanımlanmaktadır.

c. Geliştirilecek gözlem süreciyle, tanımlanan davranışın bugünkü düzeyinin belirlenmesi ve hedeflerin gerçekçi olması gerekmektedir.

d. Davranışlar hakkında geribildirim sağlanması gerekmektedir.

e. Gözlemi yapılan gelişmelerin dikkat çekmesi sağlanmalı ve ödüllendirme sisteminin varlığı olması gerekmektedir.

Davranış odaklı güvenlik, gerçek dünya sorunlarına karşı davranış değişikliği biliminin uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içinde çalışanların ne yaptığını merkeze alarak neden yaptıklarının analizini gerçekleştirmektedir. Bu analize göre her kademeye ait yönetici ve çalışanları kapsayan müdahale stratejileri geliştirmek amaçlı araştırmalarda bulunmaktadır (Sungur, 2020: 50). İş kazalarının büyük bir oranının çalışanların kusurlu davranışlarından kaynaklandığı bilgisi literatürde mevcut olup davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının yeri ise bu hatalı ve güvenli olmayan davranışlara yönelik iyileşme sağlanması açısından önemli görülmektedir. Güvenli davranışların oluşmasına ve pekiştirilerek alışkanlık halini almasına yönelik uygulamalar ile iş güvenliği farkındalığı oluşturmak gerekmektedir (Nişancı ve Demirören, 2020: 22).

Davranış odaklı güvenlik yaklaşımında olması gereken özellikler değerlendirildiğinde örgütün tümü için ayrı ayrı özelleştirilmiş kontrol listelerinin mevcut olması ve şartları ve güvenli davranışları açıklayan iyi uygulamalara sahip olunması önemli bulunmaktadır. Ayrıca örgüt çalışanlarına referans olabilecek davranışsal standartlar çalışma alanında liderler tarafından uygulanarak çalışan bireylere örnek olunması gerekmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliği sahiplenmeleri ve dahil edilmeleri ile olumlu sonuçların alınması beklenmektedir. Tehlike içeren olayların raporlanması ve bu potansiyel kazalara yönelik önleyici davranışlar ve çözümler için cesaretlendirmenin sağlanması ile olumsuz duyguların (korku, sikkınlık) yok edilmesi önem arz etmektedir.

İyi uygulamalar hakkında bilginin toplanması, başarıların odak alınması ve yanlış uygulamaların düzeltilmesi desteklenmeli ve ayrıca güven içeren davranışlar kutlanmalı, güvensiz davranışlar için çözümler açıklanarak uygulanması gerekmektedir. Etkinlik ve

kalite açısından koşulların ve güvenli davranışların günlük olarak ölçülmesi önerilmektedir. Gerekli gözlemlerin günlük olarak yapıp kontrol listesi yardımıyla kaydının oluşturulması gerekmektedir. Güvenli ve önleyici davranışlar olumsuz davranışlara nazaran daha çok odak alınarak ödüllendirilmeli ve paylaşılmasına yönelik fırsat yakalanmasının söz konusu olması önemli olmaktadır. Ayrıca, anında ve sözel olarak gözlemler yapılarak ve yapılandırılmış geribildirim ile devamlılığı sağlanarak fayda gözetilmektedir. Konuya yönelik örgüt çalışanlarının ilgi ve bağlılığını oluşturmak değerli görülmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 48; Borbidge, 2006: 60-62).

3. GÜVENLİ DAVRANIŞ

Güvenli davranış, bireysel koruyucu donanımların doğru şekilde kullanılması, oluşabilecek tehlike ve zararların azalmasına yönelik uygun çalışmanın sağlanması ve güvenlik ile ilgili politika ve prosedürlere uyma davranışının geliştirilmesi gibi davranışlar ile oluşmaktadır (Fugas, Silva ve Melia, 2012: 469).

Güvenli davranış, güvenlik katılımı ve güvenlik uyumu olarak değerlendirilen iki boyutta incelenmektedir. Güvenlik katılımı, çalışan bireylerin doğrudan kişisel güvenliğine fayda sağlamamakta, güvenli davranışı destekleyen bir ortamın oluşmasında etki sağlayan boyut olarak değerlendirilmektedir. İş arkadaşlarına güvenli davranışa yönelik yardımcı olmak ve tehlikeye karşı uyarmayı içermektedir. Güvenlik uyumu terimi ise güvenliğin oluşmasına yönelik temel faaliyetleri içermektedir. Standart iş prosedürlerine uyarak kişinin güvenlik ekipmanlarını doğru biçimde kullanmasıyla sağlanmaktadır (Griffin ve Neal, 2002: 70).

Örgüt çalışanlarının benliklerini yapıcı bir şekilde ortaya koymak, kendi haklarını korurken diğer bireylerin haklarına saygı göstermek, yakın çevresi ile güzel ilişkiler kurmak, fikir, istek ve kişisel yaşamına sahip çıkabilmek güvenli davranış kapsamında değerlendirilmektedir. Tüm bunların başarılı olması için ve sağlıklı değerlendirilmesi için farkındalık büyük ölçüde önemli görülmektedir. Uzlaşmaya yönelik gerçekçi fırsatların aranması bu yolla mümkün olmaktadır (Minibaş, 2017: 6; Chalvin, 1995: 48).

Güvenliğe yönelik iyileştirme sağlamak isteyen kuruluşların çalışanlarını suçlayarak cezalandırma yoluna gitmek yerine çalışma ortamında değişime giderek

alışanlarını motive etmeli ve onların güvenlikle ilgili faaliyetlere aktif katılımlarını sağlamada başarı olmayı hedefliyor olmaları gerekmektedir (Neal ve Griffin, 2006: 952).

Güvenli davranış öncüllerine yönelik olarak yapılan bir araştırma kapsamında bazı öncüllerin güvenlik bilgisi, güvenlik iklimi, güvenlik motivasyonu, algılanan iş baskısı ve iş stresi olduğu belirtilmektedir (Harsini ve Ghofranipour, 2016: 1017). İşyeri güvenlik davranışı kapsamında değerlendirildiğinde stres, iş ortamında hem kaçınılmaz hem kontrol edilmesi gerekli bir problem olarak bilinmektedir. Başa çıkılamaz görülen durumlarda meydana gelen stres, hayır diyebilmeyi bilmek, sınırlara sahip çıkabilmek, uzlaşma sağlamak gibi becerilere sahip olunduğunda kabul edilebilir hale gelmektedir. Ayrıca güvenli davranışın betimlenmesine yönelik belirli davranışları güvenli ya da değil olarak ayırmak mümkün olmamakla beraber kişinin kendisine, diğer kişilere ve ortama bağlı olarak değişebileceği bilgisi yazında bulunmaktadır. Bu sebeplerden ötürü güvenli davranış karşıtı olan davranışları tanımak güvenli davranışı anlamak için önemli hale gelmektedir (Minibaş, 2017: 28).

Psikolojik bozukluklar kapsamında değerlendirilen güvenli davranıştan kaçınma, olumlu olmayan durumlara karşı mücadele ederken başarısız olunması durumunda olumlu davranışın önlenmesiyle sonuçlanabilmektedir (Freeman ve diğerleri, 2007: 90-91).

Davranış bazlı İSG yaklaşımına yönelik uygulamalarda belirli sonuçları elde edebilmek zaman gerektiren bir süreç olmakla birlikte kaynak gerektirmektedir. Ayrıca rgt ve yasalarca tanımlanmış riskli davranışların gözlemlenerek kaydının oluşturulması ilk başlarda örgüt içinde tartışmaya yol açabilmektedir. Fakat bir süre sonra kazalara yönelik azalmalar elde edilirken diğer yandan örgüt çalışanlarının motivasyonuna yönelik olumlu etkilerin oluşması söz konusu olmaktadır (Topçuoğlu ve zdemir, 2003: 13). Bu bağlamda, güvenli davranış tipleri şunlardır (Back ve Back, 1999: 84-90):

Temel Güvenli Davranış: Örgüt yelerinin fikir, istek, duygu ve ihtiyaçlarının farkında olup bunları ifade edebilmesini olarak açıklanmaktadır. Örneğin, “Bu görevde birkaç değişiklik yapmak istiyorum”, “Bu işi tamamlamak için biraz daha zamana ihtiyacım var”, vb.

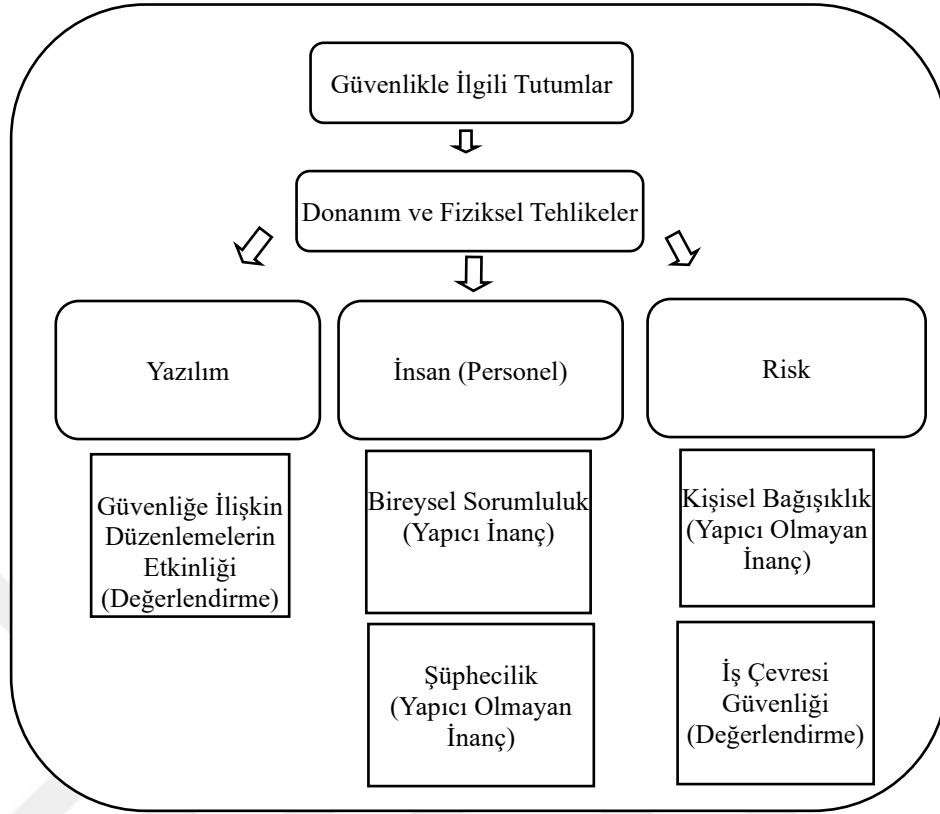
Uzlaşma Güvenli Davranışı: Örgütte anlaşmazlık yaşandığı durumlarda bireyin kendi isteklerinin, karşı tarafın isteklerinin, hangi konularda uzlaşmanın sağlandığının ayırtlaştırarak sözlü ifadesinin yapılmasını içermektedir. Bu yolla yanlış anlamaya karşı önlem alınması, anlaşmazlığın somut hale getirilmesi ve uzlaşmaya davet söz konusu olmaktadır. Örneğin, “Sanırım A projesine öncelik verilmesi konusunda aynı fikirdeyiz. Şimdi ise benden B projesine yönelmemi talep ediyorsunuz, şu anki önceliğimiz konusunu tekrar değerlendirmeyi teklif ediyorum”.

Empatik Güvenli Davranış: Karşı tarafın gözünden değerlendirme yaparak onun istek, fikir, ihtiyaç ve duygularını anlamaya yönelik çabayı içermektedir. Ses tonu, mimik ve jestler, göz teması güvenli davranışın destekleyicisi ve kanıtı olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, “Şu an yoğunsunuz, farkındayım fakat acil olarak yardımınıza ihtiyacım var”.

Soru Yoluyla Güvenli Davranış: Karşımızdaki bireyin fikir, istek, duygu ve ihtiyaçlarında açıklık göstermediği durumlarda soru sormak ya da talepte bulunmayı içermektedir. Güvenli davranış ve saldırganlık davranışı arasındaki sınıra dikkat gösterilmesi burada önemli bulunmaktadır. Örneğin, “Takımınızın bu konuda ne düşündüğünü öğrenmek isterim?”.

Negatif Duygularla Başa Çıkma Güvenli Davranış: Karşımızdaki bireyin bir davranışından dolayı huzursuz hissedilen bir durumda bu rahatsızlığı karşı tarafı suçlanmadan ifade edilmesini içermektedir. Kendi sınırlarını korurken karşı tarafın önceliği anlamaya çalışarak uzlaşma sağlanacak bir tavrın sergilenmesi söz konusu olmaktadır. Örneğin, “Bu konuda konuşmayı ertelersek iş senin dönüşüne kalacak, bu beni huzursuz ediyor, istersen öğle yemeğinde görüşelim?”.

Sonuç Bildiren Güvenli Davranış: Karşı taraftan kaynaklı bir problemin oluşmasına sebep olabilecek bir davranışa ilişkin yaşanabilecek sonuçların ifade edilmesini içermektedir. Saldırgan davranış olarak algılanması mümkün olmaktadır. Sahip olunan haklar, bu hakların ne yönde kullanıldığı ve iş ortamında ne gibi tepkilerin alındığı önemli görülmektedir. Örneğin, “Bu davranışın tekrar ederse, bildirmek zorunda kalacağım, bunun olmasını istemiyorum”.

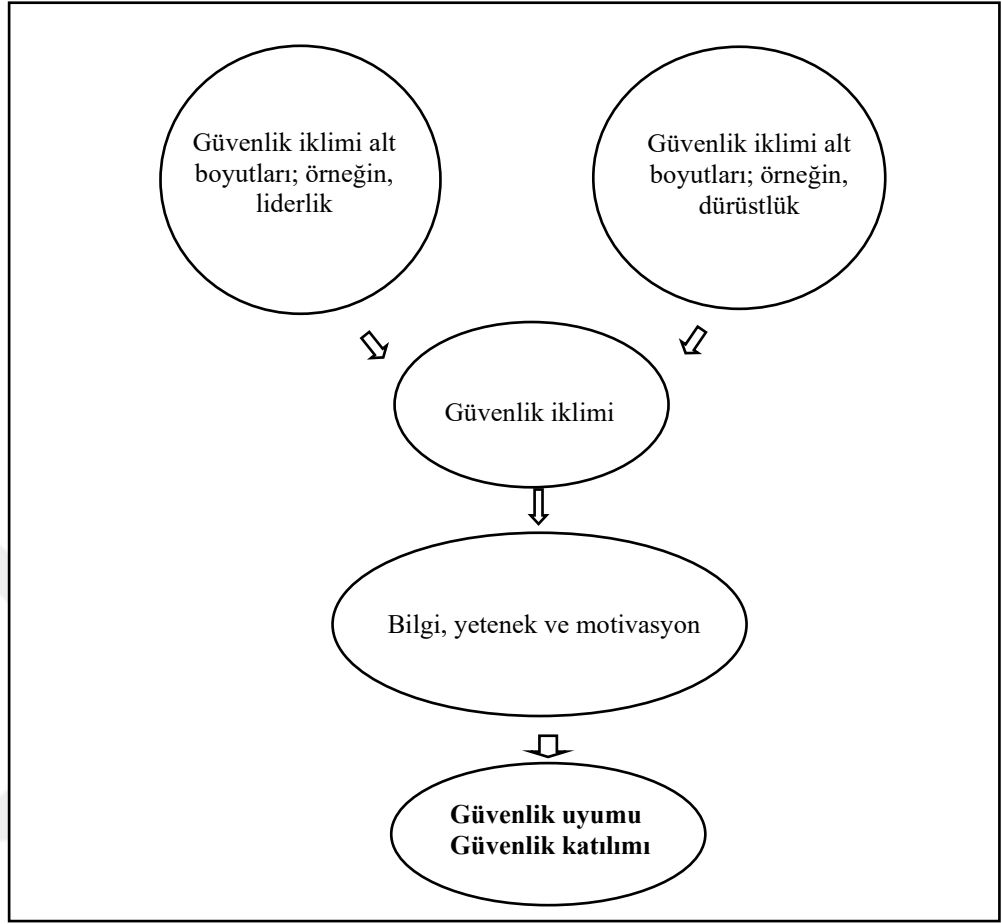


Şekil 5. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Kaynak: COX, S.; T. COX (1991) “The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example”, Work & Stress, Volume 5, Issue 2, ss. 103.

3.1. Güvenlik Performansı

Güvenlik performansı öncüllerini güvenlik iklimi oluştururken, güvenlik performansının belirleyicileri ise bilgi, yetenek ve motivasyon olarak değerlendirilmiş olup güvenlik uyumu ve katılımında doğrudan belirleyici faktörler olarak açıklanmaktadır. Ayrıca belirleyiciler, öncüller ve bileşenlere aracılık etmektedir (Gürbüz ve İbrakovic, 2017: 445-446; Griffin ve Neal, 1997). Güvenliğin iyileştirilmesi ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için şart olan güvenlik performansına dair değerlendirmelerin varlığı, güvenli davranış için hem örgütsel düzeyde hem bölümlere ait güvenlik performansının gözlemlenebilmesi açısından önemli bulunmaktadır (Dursun, 2011: 68).



Şekil 6. Güvenlik Performansı Öncülleri, Belirleyicileri ve Bileşenleri

Kaynak: GRIFFIN, M. A.; A. NEAL (2002) “Safety Climate and Safety Behaviour”, Australian Journal of Management, Volume 27, Special Issue, ss. 70.

3.1.1. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi, ilk olarak Zohar (1980) tarafından kullanılan bir kavram olarak bilinmektedir ve çalışanlar tarafından organizasyona yönelik olarak algılanan bilgi bütünü olarak değerlendirilmektedir (Zohar, 1980: 101). Çalışanların iş çevresi, işin barındırdığı riskler ve güvenlik ortamıyla ilgili olarak paylaştıkları algıyı içermektedir. Yönetim değerleri, yönetim ve örgüt uygulamaları, işyeri sağlık ve güvenliğine çalışan kişilerin katılımı ve iletişim güvenlik ikliminin önemli bileşenlerini oluşturmaktadır (Ceyhun, 2014: 93-94). Güvenlik iklimi ayrıca yönetime ait kararlar, güvenlik uygulamaları, politikaları, norm ve beklentileri ve prosedürlerini içermesiyle birlikte güvenliğe yönelik örgütsel bağlılığı gösteren farklı faktörlerden kaynaklanırken günlük sorumluluklara karşı da bir temel sağlamaktadır (Seçer, 2012: 38).

Güvenlik iklimi, genel anlamda tanımlanan fenomen güvenlik pozisyonuna yönelik algıları içermekte ve psikolojik bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Çevresel faktörler, maddi olmayan ve durumsal konular ile ilgili olmasıyla birlikte geçici bir olgu olup güvenlik kültürünün anlık görüntüsü olarak da değerlendirilmektedir (Zhang ve diğerleri, 2002: 3). Güvenlik iklimine yönelik incelenmesi gereken 3 başlık şunlardır (Clarke, 2006: 538-540):

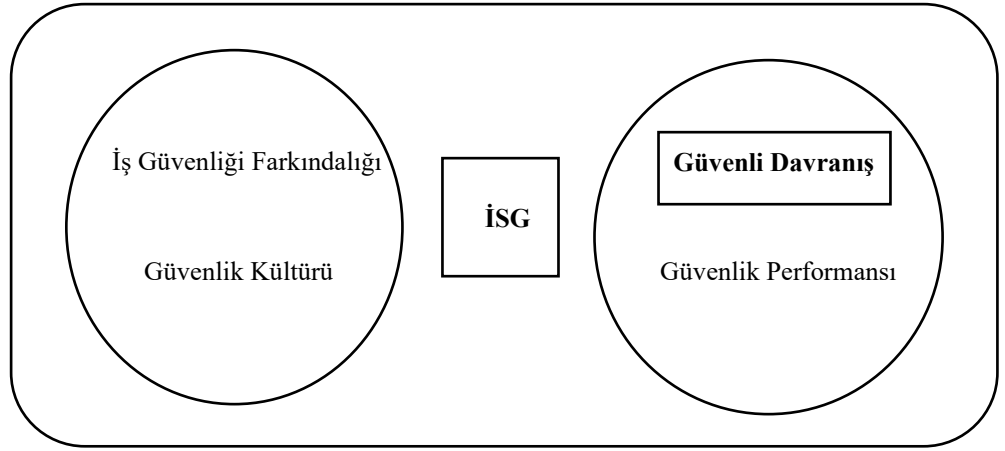
Tutumsal Yaklaşım: Güvenliğe yönelik tutumun ölçülmesini ifade eden yaklaşım, yapısal veya yapısal olmayan inançları ve işyerine ait değerlendirmeleri içermektedir.

Algısal Yaklaşım: Çalışanların iş çevresine yönelik algısını ölçmeye odaklanan yaklaşımın içeriğini örgütsel politika ve uygulamalar oluşturmaktadır.

Karışık Yaklaşımlar ya da Modeller: Algıların ve tutumların kombinasyonu yapılarak değerlendirme söz konusudur. Ayrıca eğilimler ve inançlarda dahil edilmektedir. Risk algısı, iş yükü, iş akış hızı benzeri değişkenler güvenlik ikliminin boyutu olarak değerlendirilmektedir.

3.2. Güvenlik Farkındalığı

Çalışanların iş ortamında olan ve oluşabilecek güvenlik risklerinden kaçınmasını sağlayan bireysel sorumlulukları ve yeteneklerine yönelik algılarını, farkındalıklarını ve yargılarını belirleyen düşünce yapıları ile oluşmaktadır (Dursun ve Keser, 2014: 3).



Şekil 7. İSG Çerçevesinde İGF ve Güvenli Davranış

Kaynak: UZUNTARLA, F. (2018) “Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Farkındalıkları ile Güvenli Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

3.3. Güvenlik Eğitimi

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı çalışmanın sağlık ve güvenliğinin barındığı bir ortamda gerçekleştirilmesi olarak belirtilmektedir. İlke ve standartlar kapsamında bu koşulların sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Bu amaca yönelik eğitime ve iş birliğine yeterli önemin verilmesi mühim görülmektedir (Alli, 2018: 10). Çalışanların yaptıkları işlerde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturulması için kanuni haklara, tehlike ve risklere yönelik bilginin verilmesi ve önleyici nitelikte olan iş güvenliği faaliyetlerinin varlığı ile güvenlik eğitimi sağlanmaktadır (Bayram, Arpat ve Özkan, 2021: 2).

3.4. Güvenlik Motivasyonu

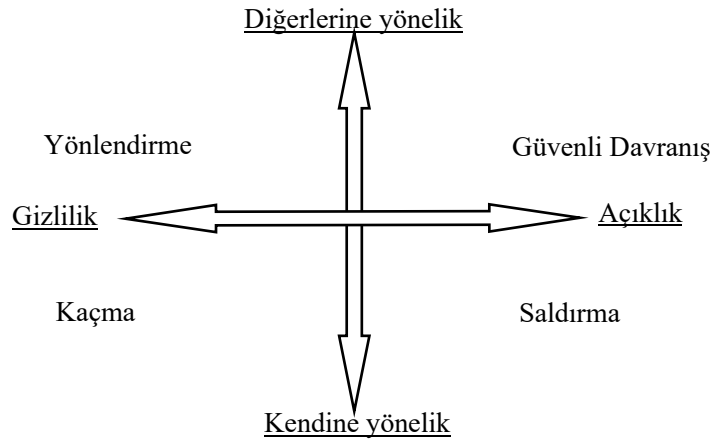
Motivasyon, çalışmaya ve eylemlere yönelik itici güç uygulayan bir faktör olarak tanımlanmakla birlikte iş üzerinde pozitif yönlü etki yaratan bir dinamik olarak görülmektedir (Danish ve Usman, 2010: 159). Güvenlik motivasyonu, bireyleri ve grupları güvenli davranmaya yöneltip güvenlik kurallarına uymaya iten kişisel veya çevreden kaynaklı faktörler olarak değerlendirilmektedir (Efil, 1984: 204). Örgütteki tutum ve davranışlara yönelik algılamalara göre değişkenlik gösterebilmesi nedeniyle çalışanların refahının sağlanması, güven duygusunun var olması motivasyona yönelik pozitif etki doğurmaktadır (Eyitmiş ve Kaplan, 2021: 80). Güvenlik motivasyonunu ve

güvenlikle ilgili bilgiyi olabildiğince üst seviyelere çıkararak çalışanları güvenlik davranışına yönlendirmek ve bunun sonucunda iş kazalarının engellenerek azaltılmasının sağlanması değerli görülmektedir (Christian ve diğerleri, 2009: 1122).

3.5. Güvenlik İletişimi

Örgütte güvenlik ile ilgili konularda açık iletişimin varlığı, amaç ve hedeflerin açıklığı, düzenli fikir beyanı ve güvenlikle ilgili tartışma ortamının sağlanması ile güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması çabasına yönelik bilgi ve faaliyetler güvenlik iletişimi olarak adlandırılmaktadır. Güvenlik iletişimi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan konularda bilgi alışverişine dair süreci kapsamaktadır. Yapıcı ve açık bir iletişim gerekmektedir. Güvenlik davranışını oluşturmak için kaçınılmaz ve önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Hofmann ve Stetzer, 1998: 649).

Ödüllendirme sistemleri, yazılı prosedürler, toplantılar, duyuru panoları, intranet, örgüt içi yayınlar, kutlamalar gibi iletişim araçları kullanılmakta ve güvenli davranış kapsamında önemli kılınmaktadır. Ayrıca en çok etkili güvenlik iletişimi unsuru olarak değerlendirilen öneri sistemleri, örgüt çalışanlarının geri bildirim yapmasına olanak sağlamaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 49).



Şekil 8. İletişimde Dört Tip Davranış

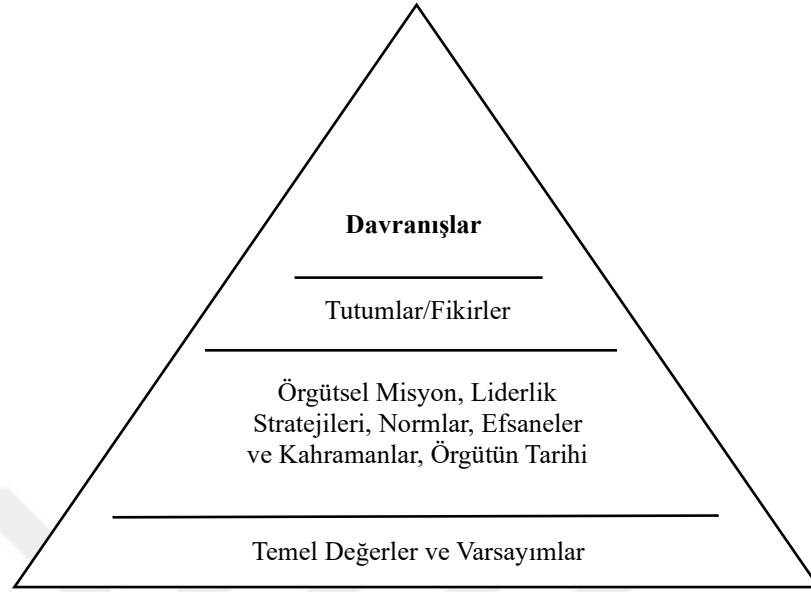
Kaynak: SCHULER, E. (1992) Comment S'affirmer, Editions D'organisation, Paris.; MİNİBAŞ, J. (2017) "Güvenli Davranış", Galatasaray Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, ss. 3.

4. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürünün alt unsuru olarak değerlendirilen güvenlik kültürü, organizasyonda belirli yollar kullanılarak işlerin yapılmasını sağlayan bireysel ve grup algılarının düşünce süreçlerinin, duygularının ve davranışlarının toplamıyla desteklenen soyut bir kavram olarak açıklanmaktadır (Kennedy ve Kirwan, 1998: 251). İlk kez 1986’ da Çernobil nükleer felaketinden sonra ortaya çıkarak kullanılmaya başlanan bir terim olduğu bilinmektedir (Guldenmund, 2018: 21).

Güvenlik kültürüne yönelik birçok tanımlamanın ortak özelliklerinde grup bünyesinde tanımlanan güvenlik kültürünün, grup ve organizasyon arasında paylaşılan değerlerin düzeyiyle ilgili olmasının önemi, formalite ile ilgili olan güvenlik kültürüne yönelik organizasyonun güvenlik sorunlarına önem vermesi ve bununla sınırlı kalmayan yönetim ve denetime dair sistemin var olmasının önemi görülmektedir. Ayrıca organizasyonda tüm seviyelerin güvenlik kültürüne yönelik katkısının öneminin vurgulanması gerekmektedir. Güvenlik kültürünün örgütteki herkesin davranışına etkisinin olduğu bilgisinin verilmesinin önemli olduğu görülmektedir.

Güvenlik performansına yönelik ödül sisteminin güvenlik kültürü için gerekli olması dikkat çekmektedir. Olumsuz olaylardan, hata ve kazalardan ders çıkarılması ve örgütte gelişme isteğinin varlığının mevcut olması gerekmektedir. Göreli kalıcı ve istikrarlı güvenlik kültürünün varlığı ve değişime karşı dirençli güvenlik kültürünün önemi tüm güvenlik kültürü tanımlamalarında geçmektedir (Zhang ve diğerleri, 2002: 2-3).



Şekil 9. Güvenlik Kültürü Piramidi

Kaynak: PATANKAR, M. S.; E. J. SABIN (2010) “The Safety Vulture Perspective”, Human Factors in Aviation, Academic Press, pp. 100.

Pozitif anlamda güvenlik kültürüne katkı sağlanması ve ilginin artması yönünde etkinin doğması için işletme yönetiminin bu anlamda farkındalık oluşturması oldukça önemli bulunmaktadır. Başarılı bir bakış açısı geliştirerek ve üstüne düşen görevlere yönelik uygulamaları sağlamlaştırarak iş sağlığına ve güvenliğine yönelik katkıların artırılması mümkün görülmektedir. Çalışanlara güvenlik kültürüne yönelik sorumluluk farkındalığı yerleştirilmeli ve güvenli davranışları sahiplenmelerine yönelik etkiler oluşturulması önemsenmektedir (Çögenli ve Özer, 2017: 66).

Güvenli davranış oluşturmaya yönelik çabada iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yeri büyük görülmektedir. İSG kültürü oluşturmada temel basamaklar; İSG konularında yönetimin taahhüdü, örgüt çalışanları arasında iletişimin varlığı, İSG politikalarına yönelik geliştirme sağlamak, gerekli stratejilerin oluşturulması ve uygulanması, yönetim biçimi olarak kabul gören İSG, üretim ile dengede tutularak diğer örgütlerle İSG amaçlarını aynı düzeyde tutmak, örgüt çalışanlarının İSG kapasitelerini yükseltmek, güvenli davranışlara yönelik açık tanımlamaların olması, benimsenen risk yaklaşımı, bilgi paylaşımı, çalışma ortamının güvenli kılınması, konuya yönelik performansın ölçülmesi, ekip çalışmasının sağlanması ve geliştirilmesi, değişikliklere uyum sağlayarak kabul etmekten oluşmaktadır (Topçuoğlu ve Özdemir, 2003: 13-14).

4.1. Güvenlik Kültürü Özellikleri

Güvenlik kültürünün örgüte özgü olduğunun kabul edilmesi, özellikleri ve boyutlarıyla ilgili birçok görüşün oluşmasına sebep olmaktadır. Genel anlamda değerlendirildiğinde güvenlik kültürü özellikleri belirli konular üzerinde durmaktadır. Tüm çalışanların güvenlik kurallarına ve güvenlik ile ilgili düzenlemelere uyması gerekmektedir. Çalışanların süreklilik gösteren bir tutumla tehlikeye yönelik araştırma yapması ve tehlikeli bir durum ile karşılaştığında düzeltebilecek inisiyatifi alması önemli görülmektedir. Güvenlik ile ilgili katılım isteği ve katılıma teşvik çalışanlarda bulunuyor olması gerekmektedir. Azarlama ve disiplin cezası korkusu barındırmadan güvenlik ile ilgili açık bir iletişim ortamının varlığının söz konusu olması güvenlik kültürünün gerekli görülen özelliklerini oluşturmaktadır. Güvenlikten kaynaklı vakalar, sisteme yönelik kusurların değerlendirilip tespitinin yapılması ve gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için bir fırsat olarak görülmektedir.

Çalışanların güvenliği sağlamaları için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yeteneği verebilen eğitim programlarının mevcut olması gerekmektedir. Güvenlik kültürünün geliştiği ortamda tüm çalışanlar işlerine yönelik potansiyel tehlikenin farkına varabilmekte, durumu anlayarak gerekli değerlendirmeyi yapabilmekte ve gereksiz riskten kaçınabilmekte başarılı bulunmasının önemli olduğu bilinmektedir. Yöneticilerin çalışanların risk almalarına bilinçli ve bilinç dışı sebep olmadığı ortamlarda güvenlik kültüründen söz edilmektedir. Güvenlikte sürekli olarak davranış temelli geri bildirim önemli ve değerli görülmektedir. Düzeltici olan bir geri bildirim sistemi güvenlik kültüründe önemli bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların birbirine destek olabildiği destekleyici bir ortamın olması gerekmektedir. Tüm iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin ortadan kaldırılması ve yaralanmaya yönelik engelin oluşmasına odaklanmaktadır. Tüm bu özellikler talep edilen güvenlik kültürü özelliklerini oluşturmaktadır (Ryan, 2000: 2).

4. 2. Güvenlik Kültürü Boyutları

Güvenlik kültürüne yönelik olarak yazında birçok boyutlandırmadan söz edilmektedir. Araştırma kapsamında güvenlik kültürünün evrensel olarak kabul edilen yönetimin katılımı, çalışanları yetkilendirme ve çalışanların katılımı, örgütsel bağlılık,

ödüllendirme sistemleri ve raporlama sistemleri boyutları değerlendirilmektedir. Boyutlara yönelik açıklamalar şunlardır (Wiegmann ve diğerleri, 2003: 11):

Örgütsel Bağlılık: Güvenliğin çekirdek değer olarak görülüp temel ilke olarak belirlenmesini içermektedir. Örgütün mali sıkıntılar yaşadığında dahi güvenliğe verilen önemin sürdürülebilir olması, gereken güvenlik teşvikinin sağlanması, güvenliğe yönelik olumlu tutumun olması, iş takvimlerinin, ekipmanların, eğitimin, prosedür ve seçimin rutin değerlendirilmesinin yapılması ve gerektiğinde güvenlik iyileştirmelerinin yapılması, güvenliğe yönelik örgütsel bağlılığı yansıtmaktadır.

Yönetimin Katılımı: Önemli güvenlik etkinliklerine yönetimin kişisel katılımının olmasını içermektedir. Eğitim, seminer gibi organizasyonlara katılım ve katkı sağlamaları önemli görülmektedir. Örgüt içinde tüm çalışanlarla etkin güvenlik iletişiminin varlığının sağlanması gerekmektedir.

Çalışanları Yetkilendirme- Çalışanların Katılımı: Güvenliğe dair anahtar rolü konusunda çalışan bilgilendirilmesi açık bir şekilde gerçekleştirilmekte ve çalışan yetkilendirilmektedir. Örgütün iş kazalarının azlığına yönelik duyduğu gururu çalışanlara yansıtarak güvenlik kararlarında çalışanlara söz hakkı verilmesi, güvenlik iyileştirmelerine yönelik kaldıraç görevini üstlenmeleri ve eylemlerinde kendilerinin, diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesinin sağlanması önemli görülmektedir.

Ödüllendirme Sistemleri: Güvenlik kültürü anahtar bileşeni olarak değerlendirilen ödül ve ceza sisteminin güvenlik değerlendirilmesi yapılarak kullanılmasını içermektedir. Formal olarak belgelendirilmiş, süreklilik sağlanmış ve bilgi verilerek çalışanlar tarafından anlaşılmış olması önemli bulunmaktadır. Teşvik ve caydırma amaçlı güvenlik kültürüne yönelik pozitif etkisinin sağlanması gerekmektedir.

Raporlama Sistemleri: Güvenlik yönetiminin zayıflığına ve hassaslığına yönelik bilgi edinilmesi açısından etkin ve sistematik raporlama oldukça önemli görülmektedir. Burada çalışanların raporlama sisteminin sonucunda negatif sonuçlar alması ve karşılık verme davranışı ile karşılaşmamasının sağlanması şart görülmektedir. Aksine ödüllendirilerek teşvik edilmeleri değerli bulunmaktadır. Formal bir raporlama sistemi geliştirilerek yapılandırılmış geribildirim sistemi ile güvenlik kültürüne yönelik fayda sağlanabilmektedir (Dursun, 2011: 35-36).

4. 3. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli



Şekil 10. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Kaynak: FLEMING, M. (2000) "Safety Culture Maturity Model", Offshore Technology Report, HSE, pp. 5.

Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli, güvenlik kültürü sürecini beş aşamada anlatmaktadır. Bu aşamaların sırayla geçilerek atlanmaması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Önceki seviyelerin zayıflıklarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Güvenlik kültürü aşamaları şunlardır (Fleming, 2000: 4-6):

Ortaya Çıkma: Bu aşama güvenliğin tanımı, teknik ve prosedüre bağlı düzenlemelere uygunluk ve buna bağlı çözümlemelere dayanmaktadır. Güvenlik, güvenlik departmanının sorumluluğu olarak değerlendirmekte ve anahtar iş riski olarak değerlendirilmemektedir. Çoğu ilk düzey çalışanları güvenlikle ilgilenmemektedir. Kazaların çoğu kaçınılmaz olarak görüldüğünden işin bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

Yönetme: Güvenlik iş riski olarak değerlendirilmekte olup kaza oranında sektörün ortalamasına sahip olmasıyla birlikte daha ciddi kazaların olma eğilimi söz konusu olmaktadır. Yönetim kazaların önlenmesine yönelik çaba ve gerekli zamanın ayırma konusunda aktif rol oynamaktadır. Kurallar, prosedürler ve mühendis kontrolleri söz konusu güvenlik kavramının içinde yer almaktadır. Kazaların önlenebilir olarak

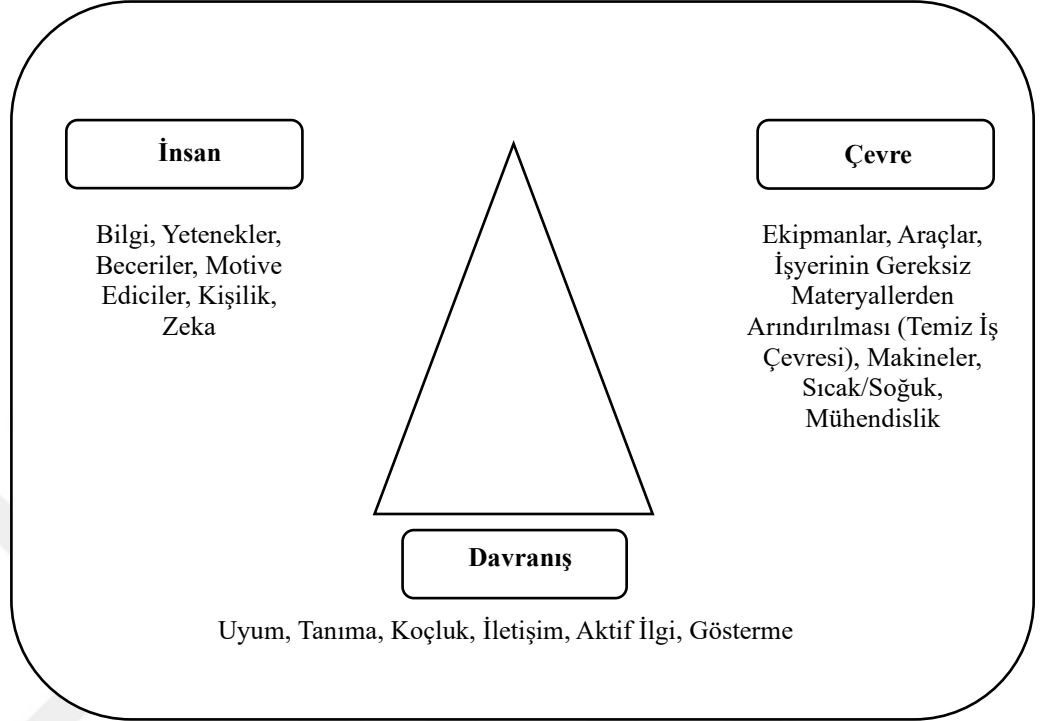
değerlendirilmesi bu aşamada gelişmektedir. Yöneticiler için büyük kazaların sebebinin ilk düzey çalışanlar olduğuna yönelik algı oluşmaktadır. Güvenlik davranışının ölçümünde geleneksel performans göstergeleri kullanılmakta ve performansın düşmesi durumunda güvenlik teşviki söz konusu olmaktadır.

Katılma: Kaza oranları nispeten düşük değerlendirilmektedir. Güvenlik ve sağlık ile ilgili uygulamaların başarıya ulaşabilmesi için ilk düzey çalışan bağlılığının kilit rolde olduğu örgüt tarafınca bilinmektedir ve çalışanlar güvenlik ile ilgili konularda katılıma hazır bulunmaktadır. Çoğu çalışanın bu anlamda kişisel sorumluluğunun bilincinde olduğu ve güvenlik performansının aktif olarak izlenerek verilerin etkin kullanımının sağlandığı bir ortam söz konusu olmaktadır.

İş birliği: Ekonomik ve ahlaki açıdan önemi kavranan sağlık ve güvenliğin çalışanın kendisi ve diğerleri için gerekli olan sorumluluğuna yönelik kabul söz konusu olmaktadır. Duyular değerli hale gelmekte ve adil davranılması gerekli kılınmaktadır. Proaktif ölçümler kazaları engellemek açısından örgüt için oldukça değerli görülmektedir. Ulaşılabilir verilerin tümü kullanılarak güvenlik performansı takibi yapılır ve iş dışı kazalara da ilgi yüksek derecede olmaktadır. Çalışanlar sağlıklı ve güvenli yaşam tarzına teşvik edilmektedir.

Sürekli İyileştirme: İş ortamında veya evde tüm kazaların ve zararların önlenmesi örgüt için çekirdek bir değer olarak görülmektedir. Uzun bir zaman diliminde herhangi bir kazanın ya da kaza potansiyelinin olmadığı bir düzeyde yer alan örgüt, buna dayanarak güvenlikle ilgili bir rahatlığa girmemektedir. İleride kazanın meydana gelmesine yönelik korkular mevcutken güvenlik performansına yönelik çeşitli göstergeler kullanılmakta ve bu göstergelerin karşılıklı güvene dayalı olması önem arz etmektedir. İşin en önemli bölümü olarak sağlık ve güvenlik görülmektedir. İlerleyen her bir seviyede güvenlik performansının artması söz konusu olmaktadır (Dursun, 2011: 40-41).

4. 4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli



Şekil 11. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: GELLER, S. E. (1994) "Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture", Professional Safety, Volume 39, Issue 9, ss. 19.

Toplam güvenlik kültürü modelinde kişisel, çevresel ve davranışlar faktörleri ele alınarak bu faktörlerin dinamik ve interaktif yapısından ötürü bir faktörden doğan değişim diğerlerine etki etmektedir.

Toplam güvenlik kültürünün oluşması için güvenlik sürecini yöneten kültürün varlığı, başarıyı belirlemede kişisel ve davranış temelli faktörlere yer verilmesi, çıktılara değil sürece odaklı olunması, aktifleştirmeye dayalı davranışlar ve sonuçlar ile motive edilmiş davranışların varlığının oluşması önemli olmaktadır.

Ayrıca süreç başarısı önemsenmektedir ve başarısızlıktan sakınmaya odaklanılmamaktadır. Güvenli davranışlar için yol göstermeye yönelik gözlem ve geribildirim sağlanması önemli olarak değerlendirilmektedir. Etkin bir geribildirim sağlanmasına yönelik kişi ve davranış temelli koçluk önemli görülmektedir. Sürece yönelik aktif ilgide, gözlem ve koçluk anahtar rolde yerini almaktadır.

Güvenliğe yönelik yetki verme, benlik algısı ve ait olma söz konusu olmaktadır. Bir öncelikten ziyade vardiya güvenliği değer olarak görülmektedir (Dursun, 2011: 45-46).

5. GÜVENLİ DAVRANIŞINA YÖNELİK YAPILAN BAZI ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş sağlığı ve güvenliği konusunun örgütler için büyük değer taşıması ve çalışan sağlığının korunmasının gerekliliğinden kaynaklı işyeri güvenlik davranışı hakkında birçok araştırma yazında bulunmaktadır. Güvenlik davranışını geliştirmede katkısı olabilecek bazı kavramların önemi, etkileri ve bununla ilgili yapılan araştırmaların sonuçları paylaşılmaktadır. Türkçe ve yabancı yazında güvenlik davranışı ile ilgili yapılan ve önemli görülen bazı araştırmalar bu başlık altında paylaşılmaktadır.

Dursun ve Keser (2014: 7) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre güvenlik farkındalığını artırarak iş kazalarına yönelik mücadelede önemli ilerleme sağlanabileceği belirtilmektedir. Güvenlik farkındalığının güvenli davranışa yönelik pozitif etkisinin önemi ve yeri ayrıca bu çalışma kapsamında da vurgulanmaktadır.

Akalp ve Yamankaradeniz, (2013: 105) tarafından yapılan araştırmada güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve güvenlik katılımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmaktadır.

Parboteeah ve Kapp (2008: 522) tarafından yapılan bir araştırmada ise güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile motivasyona uyma ve motivasyona katılma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmaktadır.

Can ve Hüseyinli (2017: 1411) tarafından güvenlik davranışına yönelik yapılan bir başka araştırmada güvenlik kültürü boyutu olan yönetimin tutum ve davranışları ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Söz konusu araştırmada ayrıca yönetimin tutum ve davranışları ile güvenlik kültürü boyutları olan çalışma ortamı, güvenlik önceliği, destekleyici çevre, çalışanların ilgisi, kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları, iletişim ve kişisel risk değerlendirmesi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Yıldız ve Yılmaz (2016: 146) tarafından inşaat sektöründe yapılan bir araştırmada güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile yöneticilerin tutumları, raporlama kültürü,

güvenlik farkındalığı, yöneticilerin davranışları, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, çalışanların katılımı ve güvenlik iletişimi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmaktadır.

Çalış (2022: 75) tarafından tekstil imalat sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada iş güvenliği liderliği ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmaktadır. İş güvenliği liderliği artıkça güvenlik davranışının artışı görülmektedir.

Demirbilek ve Çakır (2008: 186) tarafından yapılan çalışmanın sonucuna göre koruyucu donanımın ulaşılabilirliği ve güvenlik etkinliği artıkça koruyucu donanım kullanımı artış göstermektedir. Ayrıca güvenlik ihtiyacı, güvenlik uygulamaları, ilk amir güvenlik tutumu ve iş ortamında güvenliğin önemi ile koruyucu donanım kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmaktadır.

Neal ve Griffin (2006: 948--952) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada motivasyon, güvenlik iklimi ve çalışma algıları 2 farklı zaman diliminde ölçülerek 5 yıllık bir süreç içerisinde önceki ve sonraki kaza düzeyleri ile ilişkilendirilmesi sağlanmaktadır. Bu çalışma sonucunda güvenlik iklimi seviyelerinin güvenlik motivasyonundaki değişiklikleri öngördüğü sonucuna ulaşmakla beraber güvenlik motivasyonun güvenlik davranışıyla ilişkisinin ortaya koyulması sağlanmaktadır. Ayrıca güvenlik davranışındaki gelişmelerin kaza oranlarını iyileştirdiği saptanmaktadır.

Clarke (2012: 34) tarafından yapılan bir araştırmada liderlik, algılanan güvenlik iklimi, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmektedir. Dönüşümcü liderliğin güvenlik katılımıyla, işlemsel liderliğin ise güvenlik uyumu ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Liderliğin güvenlik uyumuna yönelik etkisine algılanan güvenlik ikliminin kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılırken güvenlik katılımına yönelik etkide tamamen aracılık ettiği araştırma sonuçlarında görülmektedir. Bu nedenle araştırma kapsamında liderlik eğitimi ve gelişimine dair uygulamaların ve araştırmaların güvenlik davranışı için önem arz ettiği vurgulanmaktadır.

Dursun (2011) tarafından hazırlanan doktora tezinin sonuçlarına göre pozitif güvenlik kültürünün oluşturulmasında taraflara düşen görevler söz konusu olmaktadır. Bu

görevler: yönetimin görünür samimi liderliği ve bağlılığının mevcut olması, tüm seviyelerde sağlık ve güvenliğe yönelik “sahiplik” duygusunun yaygınlaşması gerekliliğinden ötürü çalışan katılımı, uygun iletişim ve eğitimin mevcut olması, ulaşılabilir ve hakiki amaçlara sahip olunması ve bunun için gerekli olan güvenlik performansına ulaşılabilmesi, standartlara yönelik davranış tutarlılığının sağlanması için çalışanları dinleme becerisine sahip olunması ve güvenlik davranışı hem istihdam şartı hem de performansa yönelik değerlendirmede önemli kılınması gerekliliğinin altı çizilmektedir. Tüm kazaların araştırılması potansiyel kazaların önlenmesi açısından değerli görülmektedir.

Ayrıca sağlık ve güvenlik sistemleri incelenmesi ve güncel bilgilerin yönetim tarafınca sağlanabiliyor olması gerekmektedir. Temel prensip ve değerleri içeren güvenlik politikasının örgütçe tanımlanması gerekli görülmektedir. Çalışanların güvenlikle ilgili aktivitelere dahil edilmesine yönelik teşvik gerekmektedir. Örgütün güvenlikle ilgili eğitimleri çalışanlara sunması, çalışanların aktif bir rolde eğitime katılmaları ve karşılıklı iş birliği oluşturulması oldukça değerli görülmektedir. Çalışanlara maruz kaldıkları risklere yönelik akıcı bilgi verilmesi gerekmektedir. Sakıncalı durumlara yönelik harekete geçmeyi hızlandıracak eylem planları oluşturularak önleyici planlama ve acil planlamaya sahip olunmasının öneminin altı çizilmektedir (Dursun, 2011: 146).

Ayyıldız ve Çam (2020: 467-468) tarafından gerçekleştirilen araştırmada iş stresi ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmektedir. İş stresinin güvenlik davranışını olumsuz etkilediği bu araştırma sonucunda saptanmaktadır. Ayrıca iş stresi ve güvenlik katılımı arasında güvenlik ikliminin düzenleyici rolü görülmektedir. Düşük güvenlik iklimine sahip ortamlarda iş stresi güvenlik katılımını artırırken yüksek güvenlik iklimine sahip ortamlarda ise azaltmaktadır.

Wu ve diğerleri (2018: 8) tarafından inşaat sektöründe güvenlik performansını iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada iş stresi ve güvenlik davranışı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmaktadır. İşin kendisi, kişilerarası ilişki, rol yönetimi, organizasyon tarzından kaynaklı stres ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İşin kendisinden kaynaklı stresin diğer faktörlere oranla daha çok güvenlik davranışını olumsuz etkilediği bilgisi ayrıca değerlendirilmektedir.

Korkut (2014: 65-68) tarafından yapılan bir çalışmada bazı çalışma ortamlarında rekabet yoğunluğunun, belirsizliğin, değişkenliğin ve karmaşıklığın yoğun olduğu vurgulanmaktadır. Bu unsurların strese yol açmasıyla çalışan sağlığını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Fiziksel ve psikolojik sağlığı ve dengeyi olumsuz etkileyen unsurların iş sağlığı için iyileştirilmesi önemli bulunmaktadır. Bu anlamda psikososyal risk faktörlerinin üzerinde durulması araştırma kapsamında önerilmektedir. Çalışanların en çok karşılaştığı psikososyal risk faktörleri; iş yükü fazlalığı, belirsiz mesai saatleri, zayıf işbirliği, iş taleplerinin çatışması, kariyer planlamasının eksikliği, iş baskısı, tanınmama ve ödüllendirilmeme olarak değerlendirilmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI VE İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME

1. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ

Gerekçelendirilmiş eylem teorisinin uzantısı olan planlı davranış teorisi, bireylerin bir şeyi gerçekleştirmeye yönelik niyetinin üzerinde duran bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Niyetin gücü davranışa yönelik performansın gücünü etkilemektedir (Ajzen, 1991: 181). Gerekçelendirilmiş eylem teorisinde öznel normlar ve tutum niyeti tahmin etmede kullanılıp niyet ise davranışa yönelik tahmin için kullanılmaktayken Ajzen (1991) tarafından algılanan kontrol değişkeni eklenerek planlı davranış teorisi oluşturularak bireyin kendi kontrolü dışında olan durumlara karşın bu teori geliştirilip daha geniş bir alanda davranışın açıklanması sağlamaktadır (Şahin ve Solunoğlu, 2019: 386).

Planlı davranış teorisine göre inançlar tutumları belirlerken normatif inançlar ve uyum motivasyonu normları belirlemektedir. Bir davranışı oluşturmak için gerekli olan fırsatların ve kaynakların varlığı ile ilgili inançlar ise algılanan davranışsal kontrolü belirlemektedir. Algılanan davranışsal kontrol kapsamında kişilerin bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik yeteneklerine olan güvenleri ne kadar güçlüyse davranışın gerçekleşmesine yönelik etki o kadar büyümektedir. Algılanan davranışsal kontrol fiili kontrolden daha çok psikolojik ilgi odağında davranışsal kontrolün algılanması önce niyete sonrasında eyleme yansımaları içermektedir (Ajzen, 1991: 183-184).

2.1. Tutum

İnceoğlu'na (2010) göre tutum, kişilerin bilgi, deneyim, düşünce, duygu ve güdülerine dayanarak kişilere, nesnelere, toplumsal konulara ve olaylara ilişkin organize ettiği zihinsel, duygusal ve davranışsal tepkilerinin ön eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt ve Avcıkurt, 2019: 1297). Planlı davranış teorisi kapsamında tutum ise kişinin bahsi geçen davranışı olumlu ya da olumsuz değerlendirmesini ve değerlendirme derecesini içermektedir (Ajzen, 1991: 188).

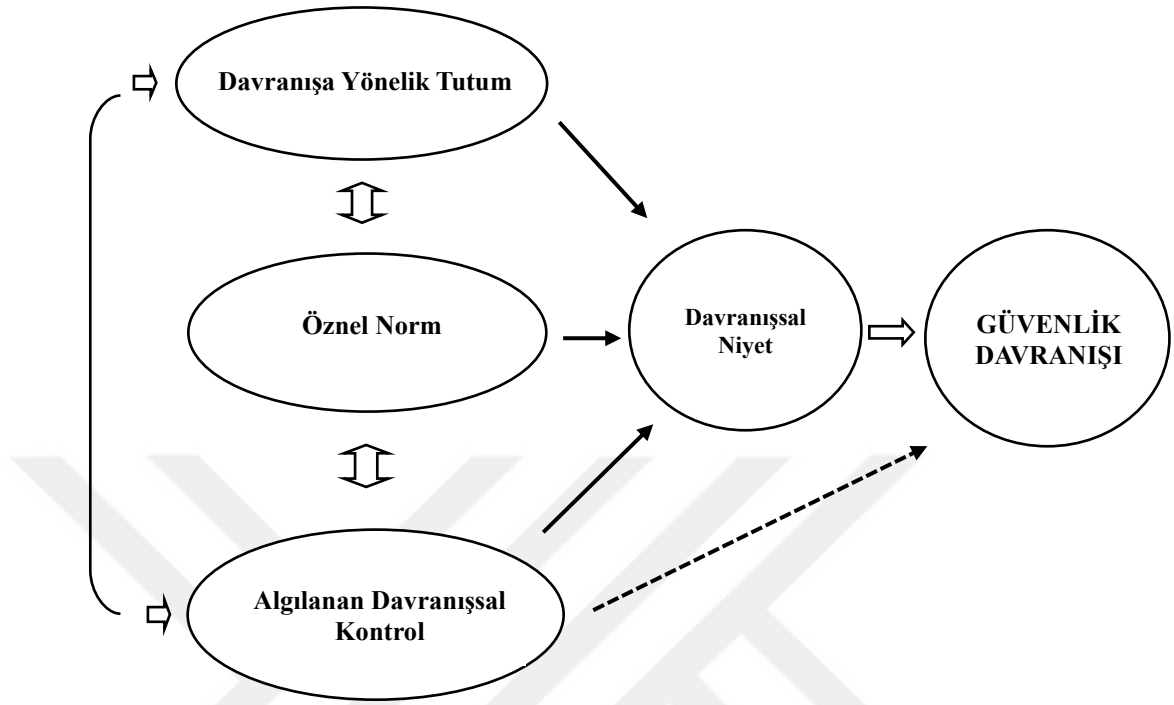
2.2. Öznel Norm

Davranışı gerçekleştirmemek veya gerçekleştirmek için algılanan sosyal baskıyı ifade eden sosyal faktör olarak tanımlanmaktadır (Ajzen, 1991: 188). Davranışı gerçekleştirecek kişi için referans alıp önemli bulduğu kişilerin, kuruluş ya da kurumların davranışa yönelik beklentilerinin etkisi olarak değerlendirilmektedir. Kişi bu beklentiye yönelik davranışı gerçekleştirmekte veya gerçekleştirmekten kaçınmaktadır (Erten, 2002: 222).

2.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Davranışın gerçekleştirilmesine yönelik algılanan zorluk ya da kolaylıkla ilgili olduğu bilinmektedir (Ajzen, 1991: 188). Planlı davranış teorisi için önemi büyük olan ve gerekçelendirilmiş eylem teorisinden ayıran algılanan davranışsal kontrol, kişilerin bir davranışını gerçekleştirme kontrollerine yönelik yetenekleri ve imkanlarını içeren algıları olarak tanımlanmaktadır. Performansı kolaylaştıran veya baskılayan faktörlere göre davranışın şekillenmesi söz konusu olmaktadır. Algılanan davranışsal kontrol niyet aracılığı ile ya da niyet aracılığı olmadan doğrudan davranışı etkilediği gibi iki etkinin toplamını ile de davranışı etkileyebilmektedir (Kocagöz ve Dursun, 2010: 141).

Planlı davranış teorisi kapsamında H_1 , H_2 , H_3 , H_4 hipotezlerinin dayandığı mantık, araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik rahatlık algısının boyutu olan hoşgörünün çalışanların tutumlarını etkilemesi ve diğer boyut olan inisiyatifin ise algılanan davranışsal kontrole yönelik algıyı etkilemesiyle araştırmanın bağımlı değişkeni olan güvenlik davranışının oluşmasında etkisinin olduğu düşünülmektedir. İnisiyatif ve hoşgörünün olduğu çalışma ortamlarında sosyal baskının olmayacağı düşünüldüğünden öznel normlara yönelik pozitif etkinin oluşmasıyla güvenlik uyumu ve güvenlik katılımının sağlanması ile güvenlik davranışı üzerinde pozitif yönde etkisinin söz konusu olacağı düşünülmektedir. Yazında psikolojik iklim, çalışan bireylerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Özek, 2014: 112). Ayrıca yapılan bir çalışmada güvenlik davranışı ve davranışsal niyet arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki olduğu saptanmaktadır (Real, 2008:347).



Şekil 12. Araştırma Kapsamında Planlı Davranış Teorisi

Kaynak: AJZEN, I.; (1991) “The Theory of Planned Behavior”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume 50, Issue 2, ss.182; YILDIZ, H. (2018) “Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Mühendis Adayları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E., İstanbul.

2. PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI VE İŞYERİ GÜVENLİK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME

Güvenli davranışa yönelik bilincin oluşup gelişmesi için en etkili unsur çalışanların algı düzeyleri olarak değerlendirilmektedir. Kurallara uyma, önlem alma, eğitim sonucunda elde edilen becerileri uygulayabilme, teknolojiye ve değişime ayak uydurma gibi davranışlara yönelik pozitif izlenimlerin oluşması için algılama düzeyinin gelişmesi önemli görülmektedir. Konu hakkında tek başına bilgi sahibi olmak, davranışı oluşturmak için yeterli değildir ve edinilen bilginin onaylanması çalışan için önemlidir. Çalışan inanıp, benimserse davranışına yönelik olumlu etki doğmaktadır (Topçuoğlu ve Özdemir, 2003: 11-12).

Algı, çalışan bireylerin iş ortamını anlamlı kılmaya yönelik duyumsal izlenimlerini kendilerince düzenleme ve yorumlama sürecinin sonucunda oluşmaktadır.

Gerçekten bağımsız bir algısının oluşması söz konusu olabilmektedir. Bu noktada örgütsel davranış kapsamında algının değeri ortaya çıkmaktadır. Davranışları şekillendiren ve davranışa yönlendiren algı, gerçek olandan çok neyin gerçek olduğuna yönelik algıdan ibaret değerlendirilmektedir (Robbins ve Judge, 2019: 168). Bu bilginin sonucunda ise çalışanın örgütte iyi hissetmesi ve örgüte ve kişilere yönelik inançlarının pozitif yönde gelişebilmesi için inisiyatif ve hoşgörünün sağlandığı çalışma ortamının varlığının önemli olduğu düşünülmektedir.

Güvenlik uyumu, güvenlikle ilgili politikalara uymayı içerdiğinden ve örgütsel politikaların örgütte hem stres kaynağı hem de çalışma ortamında istenilmeyen tutum, algı ve davranışlara sebebiyet vermesinden kaynaklı olarak bu olumsuzlukların iyileştirilmesi açısından iş ortamının inisiyatif ve hoşgörüyle desteklenmesiyle güvenlik uyumuna yönelik faydanın sağlanacağı düşünülmektedir (Develi ve Çavuş, 2019: 199). Ayrıca inisiyatif ve hoşgörünün varlığı ile iş arkadaşlarıyla yardımlaşma davranışının gelişmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasıyla güvenlik katılımına yönelik pozitif etkinin oluşacağı düşünülmektedir.

İnisiyatif ve hoşgörünün işi stresli hale getiren unsurları azaltması, örgüte ve diğer üyelere yönelik çalışanların tutumlarını ve motivasyonlarını iyileştirmesi yoluyla güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Çalışma ortamında psikolojik anlamda rahat hissetmeyen çalışanların kaygı, dalgınlık, huzursuzluk gibi olumsuzluklar yaşamalarıyla tehlikeye daha açık hale gelmeleri söz konusu olabilmektedir. Bu durumun sonucunda çalışan bireylerin yaptıkları işlere ve iş güvenliğine odaklanmakta sorun yaşamaları ile hem çalışan hem de örgütün zarar görmesi mümkün olmaktadır.

Güvenlik kültürünün, işyeri güvenlik davranışının oluşabilmesi için gerekli olduğu ve öneminin büyüklüğü bilinmektedir. Güvenlik kültürü yaklaşımları psikolojik, durumsal ve davranışsal yönleri içermektedir (Aydın ve Barın, 2020: 245). Güvenlik kültürü piramidi incelendiğinde temel güvenlik değerleri ve varsayımlar en altta yer alırken üstünde örgütsel faktörler, tutumlar ve örgüt iklimine yönelik fikirler yer almakta olup en üstte gözlemlenebilen güvenli davranışların çıktısı olan güvenlik performansı bulunmaktadır. Örgütsel faktörler kapsamında güvenlik liderliği stratejileri söz konusuyken aynı zamanda araştırmanın bağlı olduğu planlı davranış teorisinin

bileşenlerinden olan tutumlar ve öznel normlar yer almaktadır (Patankar ve Sabin, 2010: 100). Bu bağlamda psikolojik rahatlık algısının inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının güvenlik davranışının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarına yönelik etki oluşturması söz konusu olmaktadır.

Psikolojik baskıların olumsuz etkisine ve davranışı etkileyen faktörlere odaklanmak işyeri güvenlik davranışını engelleyen unsurların ortaya koyulması açısından değerli görülmektedir. Yazında yapılan bir araştırma sonucunda yöneticilerin güvenli çalışmaya dikkat çekmelerinin ve hatalara karşı oluşan tutumlarının çalışanlar üzerinde davranışa yönelik etkiler doğurduğu bilgisine ulaşılmaktadır. Niyetin, ihlalin ve çalışma arkadaşlarının uyguladığı baskıların, davranışa etkisinin olduğu saptanmaktadır. Ayrıca bu araştırma grup normlarının bireysel tutumlar üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca planlı davranış teorisinin uygulamaya koyulmasının psikolojik yapıların verilerle ilişkilendirilmesine olanak tanıyacağını altı çizilmektedir (Fogarty ve Shaw, 2010: 1-7).

Psikolojik anlamda algıya dayalı olarak rahat hissetmemenin ortaya çıkarabileceği davranışlar sonucunda olumsuz durumların oluşması kaçınılmaz olmaktadır. Yazında yapılan araştırmalar kapsamında varılan sonuçlara göre planlı davranış teorisinin bileşenlerinden olan öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrolün güvenlik davranışını yönlendiren önemli psikolojik kriterler olduğu bilgisine ulaşılmaktadır (Peng ve Chan, 2019: 1). Bu bilgiye dayanarak inisiyatif ve hoşgörünün olduğu çalışma ortamlarında öznel normlara ve algılanan davranışsal kontrole yönelik olumlu etkinin oluşması sonucunda çalışanların güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı davranışlarının gelişmesine yönelik etkinin oluşması söz konusu olmaktadır.

Bir başka araştırmada hemşirelerin güvenlik içerikli standart önlemlere uyma davranışını açıklamada planlı davranış teorisi boyutu olan öznel normların etkili olduğu saptanmaktadır (Haktanır, 2011: 63-70). Psikolojik rahatlık algısı, normlar konusunda çalışanların düşüncelerini yansıtan inanç ve tutumlardan oluşmaktadır. Buna göre, psikolojik rahatlığın planlı davranış teorisine dayanarak güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı üzerinde olumlu etkisinin olduğu söylenebilmektedir (Yener, 2015: 286; Güler, 2019: 26).

Planlı davranış teorisine dayalı olarak yapılan bir eğitim müdahalesinde işçilerin güvenliğine yönelik algılarında iyileşmelerin olduğu saptanmaktadır. Güvenlik politikaları ve prosedürlerine dayalı ortak algıların olumlu anlamda etkilenmesi ile müdahalenin güvenlik davranışına yönelik katkı sağlaması söz konusu olmaktadır (Zeidi ve Pakpor, 2013: 1).

Ayrıca psikolojik rahatlık olgusunun göstergesi olarak kabul edilen stresin ağır ve tehlikeli iş şartlarında çalışmak, duygusal etki yaratan çevreden kaynaklı koşullar ve iş baskısıyla da meydana geldiği ve bu yolla kötü duygulara maruz kalmanın mümkün olduğuna yönelik bilgi yazında paylaşılmaktadır (Yener, 2015: 283-287).

Psikolojik rahatlık düzeyinin azalmasıyla çalışanların sorumluluk alma davranışından kaçınmaları, örgüt üyelerini güvensiz değerlendirmeleri ve bu nedenle endişe düzeylerinin artması söz konusu olmaktadır. Psikolojik sağlıklarının zarar görmediği ve sağlıklı iş koşullarının sağlandığı iş ortamları psikolojik rahat olgusu ile mümkün olmaktadır (Seçkin, 2018: 976; Samra ve diğerleri, 2012: 2).

Çalışanların kendilerini psikolojik olarak rahat hissettikleri çalışma ortamlarında arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesi ve ortak hedeflerin oluşması söz konusu olmaktadır (Şen, 2019: 3). Bu yolla güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına yönelik iyileştirici ve motive edici bir ortam oluşabilmektedir. Güvenlik davranışının gelişmesinde örgütteki birlik ve beraberlik duygusunun olumlu etkiler doğuracağı düşünülmektedir.

Psikolojinin insan üzerinde önemli bir etkisinin olduğu yazında bilinmektedir. Güvenlik davranışı doğrudan çalışanı hedef aldığından psikolojinin buradaki katkısı ve etkisinin değerlendirilmesi gerekli görülmektedir. Çalışma ortamında bireylerin bazı önyargılarının oluşması, kaza nedenlerini ve riskleri algılamada farklı algılayışların söz konusu olması ve örgüt kurallarını olumsuz değerlendirmeleri sonucunda güvenlik davranışından kaçınma davranışları ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle tüm bu faktör ve etkilerin psikolojik yönden değerlendirilmesi gerekli görülmektedir (Seçer, 2012: 32).

Araştırma kapsamında psikolojik rahatlık algısı ve işyeri güvenlik davranışı arasındaki ilişki açıklanmakta ve kuramsal bağlamda değerlendirilmektedir. Araştırma değişkenlerinin alt boyutlarına bağlı olarak belirlenen araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H₁: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan inisiyatif güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumunu pozitif yönde etkiler.

H₂: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan hoşgörü güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumunu pozitif yönde etkiler.

H₃: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan inisiyatif güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımını pozitif yönde etkiler.

H₄: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan hoşgörü güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımını pozitif yönde etkiler.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE AMACI

Bu araştırmada, örgütsel davranış yönetimi içerisinde önemli bir alan olan davranışsal güvenliğin, çalışan davranışları üzerinden psikolojik araştırmalar yardımı ile değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca işyeri güvenlik davranışı konusunda yapılan araştırmaları destekleyici bir tutum ile psikolojik rahatlık algısının inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının öneminin ve güvenlik davranışı boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına yönelik etkisinin araştırılması amaç edinilmektedir. Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulması, davranış odaklı işyeri güvenliğine yönelik çalışmalara bağlı olarak gelişmektedir (Nişancı ve Demirören, 2020: 21-39). Bu nedenle işyeri güvenlik davranışının iyileştirilmesi üzerinde psikolojik rahatlık algısının etkisinin öneminin kavranması araştırmaya yön vermektedir.

İşyeri güvenlik davranışının psikolojik rahatlık algısı bağımsız değişkeni üzerinden değerlendirilmesi, planlı davranış teorisi bağlamında etkisinin araştırılması ve davranış odaklı güvenliğe yönelik çalışma oluşturmak amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamına yönelik işyeri güvenlik davranışı, güvenlik kültürü, psikolojik iklim, davranış odaklı güvenlik yönetimi ve planlı davranış teorisi kavramlarının yazın taraması yapılarak bu kavramlara yönelik bilgi verilerek ve TCDD İzmir Alsancak Liman İşletmesinde araştırma amacına uygun olan çalışanlara güvenlik davranışı ve psikolojik rahatlık algısına ilişkin ölçeklerle anket uygulanarak analizin yapılması ile iki değişken arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi sağlanmaktadır. İşyeri güvenlik davranışının örgüt içinde oluşabilecek birçok olumsuz duruma karşı yüksek olması hem meydana gelebilecek zararlara yönelik koruma sağlarken ayrıca bu anlamda psikolojik rahatlık algısının öneminin vurgulanması ile bu davranışa yönelik etkisinin tartışılması sonucunda güvenlik yönetimine yönelik fayda sağlanması gözetilmektedir. Araştırma kapsamında ayrıca güvenli davranışa etki eden olumlu ve olumsuz faktörlerin araştırma örneklemini üzerinden değerlendirilmesine olanak sağlanmaktadır.

İşyeri güvenlik davranışının kaçınılmaz olduğunun ve gelişmesine yönelik çabanın gerekliliğinin ortaya koyulması ve psikolojik sağlık ve rahatlığa yönelik algının

buradaki yeri ve öneminin kavranması araştırma konusunu oluşturmakta ve amacını ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında ulaşılmaması hedeflenen sorular aşağıda verilmiştir:

- a. Psikolojik rahatlık algısının inisiyatif alt boyutu güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumu üzerinde olumlu yönde etkili midir?
- b. Psikolojik rahatlık algısının hoşgörü alt boyutu güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumu üzerinde olumlu yönde etkili midir?
- c. Psikolojik rahatlık algısının inisiyatif alt boyutu güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımı üzerinde olumlu yönde etkili midir?
- d. Psikolojik rahatlık algısının hoşgörü alt boyutu güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımı üzerinde olumlu yönde etkili midir?
- e. Güvenlik davranışını engelleyen faktörler nelerdir?
- f. Güvenlik davranışını arttıran faktörler nelerdir?

2. ARAŞTIRMA ÖNEMİ

Psikolojik rahatlık algısının inisiyatif ve hoşgörü boyutunun odak olarak alınıp güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına etkisinin değerlendirildiği bir çalışmaya yazında rastlanmamıştır. Bu boşluğa yönelik olarak, psikolojik rahatlık algısının işyeri güvenlik davranışına etkisinin değerlendirildiği bir çalışmanın oluşturulması amaçlanarak yeni bir bağımsız değişken üzerinden işyeri güvenlik davranışına yönelik fayda sağlanması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Psikolojik olarak rahat hissetmenin pozitif birçok etkisi olmasıyla birlikte işyeri güvenlik davranışı gibi hayati bir konuda payının vurgulanmasının gerekliliği önemli görülmektedir. Güvenli davranıştan kaçınmanın psikolojik rahatsızlıklar kapsamında değerlendiriliyor olması yine hoşgörü ve inisiyatif gibi olumlu algıların söz konusu davranışı açıklamadaki katkısının bilgisini değerli kılmaktadır (Freeman ve diğerleri, 2007: 90).

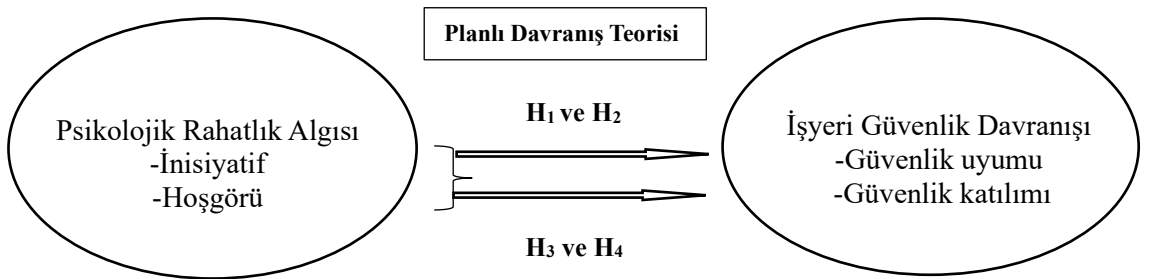
İşyeri güvenlik davranışının araştırılması işletmeye ve çalışanlara katkı sağlayan önemli bir gereklilik olarak görülmekte ve insan üzerinde olumlu ve olumsuz etkisinin

oldukça fazla olması önemini ortaya koymaktadır. Psikolojik sağlığın bu anlamda değerlendirilmesi ayrıca gerekli görülmektedir. Çalışma koşullarının olumsuz etkilerinin fiziksel sağlıktan çok psikolojik sağlık üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Psikolojik iklimin kötü olmasının olumsuz davranışlara yönelmede etkili bir faktör olduğu ve bu konuda gerekli uygulamaların değerlendirilmesi ayrıca önerilmektedir (Kanten, 2012: 164). Bu nedenle araştırma kapsamında güvenlik davranışı ve psikolojik rahatlık algısı ilişkisinin ortaya konulması çalışmayı değerli kılmaktadır.

Ayrıca araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen bulguların ve güvenlik davranışının gelişmesine yönelik toplanan bilgilerin hem araştırmacılara hem de uygulamacılara önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma kapsamında elde edilecek sonuçların;

- a. Psikolojik rahatlık algısının güvenlik davranışına yönelik etkisinin planlı davranış teorisi kapsamında ortaya koyularak güvenlik davranışının geliştirilmesiyle çalışanların olası kazalardan korunması, işletmenin karşılaşılabileceği olumsuz durumların engellemesi, güvenlik yönetiminin öneminin kavranmasına katkı sağlanması,
- b. İşyeri güvenlik davranışını engelleyen ve arttıran koşulların, faktörlerin ve bilgilerin tespit edilmesi,
- c. Özellikle tehlikeli koşullarda faaliyet gösteren sektörlere bilgi sağlanması ve çalışanların güvenlik davranışına yönelik düşüncelerinin aktarılması,
- d. Elde edilen bilgilerin gelecekte yapılacak araştırmalara katkı sağlanması beklenmektedir.

3. ARAŞTIRMA MODELİ



Şekil 2. Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırma evreni TCDD İzmir Alsancak Liman İşletmesi'dir. Yaklaşık olarak 3 ay süren (Mart-Mayıs 2023) süreç içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile araştırma amacına uygun çalışanlar seçilmiştir. Güvenlik davranışı söz konusu olduğundan tehlikeli çalışma koşullarının bulunduğu, kaza oranlarının yüksek olduğu işletme ortamının tercih edilmesi söz konusu olmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 440 anket dağıtılmış olmakla birlikte 16 tanesinde eksik cevaplar veya cevaplarda kaymalar bulunmaktadır. Toplanan anketlerin 12 tanesi sağlıklı bir şekilde doldurulmadığından ve uç değerler barındırmasından dolayı analize dahil edilememektedir. 40 kişiden toplanan anket verilerinde ise ters kodlanmış ifadelerin yanlış değerlendirilmesi ve çelişkili cevapların verilmesi söz konusu olmuştur. Dolayısıyla araştırma kapsamında, toplam 372 kişiden toplanan veriler kullanılmaktadır.

5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

İşyeri güvenlik davranışını ölçmek için Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ve Dursun (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan, 6 ifadeden oluşan Güvenlik Davranışı Ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçek güvenlik uyumu ve güvenlik katılımdan oluşan iki boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik Rahatlık Ölçeği ise Edmondson (1999) tarafından geliştirilip Yener (2015) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan, 7 ifadeden oluşan bir ölçek olmaktadır. Hoşgörü ve inisiyatif boyutlarını içermektedir. Hoşgörü boyutuna ait olan 5., 6. ve 7. ifadeler ters kodlanmaktadır. Bu araştırmaya yönelik düzenlenen ölçekte toplam sayısı 13 olan tüm ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum ve (5) tamamen katılıyorum arasında olmakla beraber beşli Likert ölçek tipinde ölçülmektedir. Ölçeğe ek olarak ankete katılımcıların güvenlik davranışına yönelik düşüncelerini değerlendirmek amacıyla bir tane açık uçlu soru ve cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve toplam çalışma süresinden oluşan beş tane demografik soru eklenmiştir.

6. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE SÜRECİ

Nicel araştırma kapsamında olan veri toplama tekniklerinden anket yöntemi kullanılmaktadır. Uygulanan anket, araştırmaya ait tanıtım bölümü, tanımlayıcı (demografik) sorular ve araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişkene ait ölçek

soruları ve bir tane açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Araştırmada beşli Likert ölçek tipi tercih edilmektedir.

TCDD İzmir Alsancak Liman İşletmesinde araştırma amacına uygun olan çalışanlara (Mart-Mayıs) 2023 döneminde anket formu dağıtılarak anket uygulanmıştır. Araştırmanın bilimsel amaçla kullanılacağı bilgisi ve araştırmanın amacı tüm katılımcılara aktarılmış olup ayrıca gönüllü katılımcılar tercih edilmiştir. Anket uygulaması çoğunlukla yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleşmiştir. Tehlikeli ortamda çalışmaları sebebiyle ulaşılması zor olan 140 çalışana ise anket formu ulaştırılıp daha sonra teslim alınmıştır.

7. VARSAYIMLAR VE SINIRLILIKLAR

7.1. Varsayımlar

Araştırmanın planlanması ve yürütülmesinde aşağıda bahsedilen varsayımlar kullanılmıştır.

a. Araştırmaya katılmada gönüllü olan çalışanların anket sorularına verdiği cevapların işletmeyi yansıttığı varsayılmıştır.

b. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerin elde edilmek istenen ilişkileri açıkladığı varsayılmıştır.

c. Araştırmada kullanılan anket formuna ait ifadelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı ve bu ifadelere samimi cevap verildiği varsayılmıştır.

d. Yazın ışığında paylaşılan bilgilerin araştırma kapsamında yeterli olduğu varsayılmıştır.

7.2. Sınırlılıklar

a. Araştırma kapsamında TCDD İzmir Alsancak Liman İşletmesi Müdürlüğü çalışanlarından toplanan 372 veri kullanılarak araştırma sonuçlandırılmıştır. Bu kişilerden sadece 232 kişi ile yüz yüze görüşme sağlanarak anket uygulanabilmektedir. Diğer katılımcılara ise anket formu ulaştırılıp daha sonra toplanmıştır. Araştırma örneklemini araştırmanın yapıldığı dönem (Mart-Mayıs 2023) ve 372 kişi ile sınırlı kalmıştır. Araştırma evreni TCDD İzmir Liman İşletmesi Müdürlüğü çalışanları ile sınırlı kalmıştır.

b. İşyeri güvenlik davranışına yönelik olarak psikolojik rahatlık algısının etkisinin ve iki değişkenin ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma bu iki değişken ile sınırlı kalmıştır.

c. Araştırma katılımcılarının tamamının erkeklerden oluşması, demografik özelliklerin çoğunluğunun aynı grupta yer alması sebebiyle demografik özelliklerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi sınırlı kalmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ait sonuçların ve hipoteze yönelik değerlendirmenin incelenmesi için TCDD İzmir Liman İşletmesi Müdürlüğü çalışanlarından toplanan verilerin IBM SPSS 26 programı ile analiz edilmesiyle ulaşılan bulgular sunulmaktadır. Bu amaçla öncelikle tanımlayıcı istatistikler yapılarak bulgular sunulmuştur. Sonrasında değişkenlerin yapı geçerliliğinin desteklenmesi için keşfedici faktör analizi ve bağımsız değişken olan psikolojik rahatlık algısına ait inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının ve bağımlı değişken olan güvenlik davranışına ait güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarının güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha yapılarak ardından pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizi olarak değerlendirilen hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Ek olarak araştırmaya ait demografik özellikleri değerlendirmek amacıyla bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) analizi sonuçları paylaşılmaktadır.

1. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgilerine bakıldığında 372 kişiden oluşan örnekleme ait sonuçlarda katılımcıların tamamının cinsiyeti erkektir (%100). Katılımcıların çoğunluğunun medeni durumunun evli olduğu bilgisi mevcuttur (%84.1). Yaş aralığına baktığımızda katılımcıların çoğunluğu 46 yaş ve üzerinden oluşmaktadır (%51.3). Eğitim durumunu değerlendirdiğimizde katılımcıların çoğunluğu işçilerden oluşmakla birlikte katılımcıların çoğunluğunun lise düzeyinde eğitim aldığı saptanmaktadır (%78). Toplam çalışma süresi incelendiğinde 21 yıl ve üstü çalışan yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (%48.1). Araştırma örnekleminin demografik bilgilerine ait detaylar Tablo 5.1' de sunulmaktadır.

Tablo 5.1 Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	372	100
	372	100
Medeni Durum		
Bekâr	59	15,9
Evli	313	84,1
	372	100
Yaş		
18-31 Yaş	30	8,1
32-45 Yaş	151	40,6
46 ve Üzeri Yaş	191	51,3
	372	100
Eğitim Düzeyi		
Lise ve altı	290	78
Önlisans	40	10,8
Lisans	39	10,5
Lisansüstü	3	0,8
	372	100
Çalışma Süresi		
1-10 Yıl	70	18,8
11-20 Yıl	122	32,8
21 ve Üstü Yıl	179	48,1
Eksik Veri	1	0,3
Toplam	372	100

2. ANALİZLER

2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekteki tüm değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 5.2.'de verilmektedir. Buna göre tüm maddelerin ortalamaları 3.81 ile 3.97; standart sapmaları 0.3606 ile 0.4669; varyansları 0.87 ile 0.288; çarpıklık değerleri -0.200 ile -0.695; basıklık değerleri 0.910 ile 1.817 arasında değerlerden oluşmaktadır.

Tablo 5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	S.S	Çarpıklık	Basıklık
İnisiyatif	372	2,50	4,75	3,8851	,38599	-,695	1,817
Hoşgörü	372	2,33	5,00	3,8163	,46695	-,610	,910
Güvenlik uyumu	372	3,00	5,00	3,9767	,36060	,358	1,012
Güvenlik katılımı	372	2,33	5,00	3,9086	,42250	-,200	1,417

Normal dağılım varsayımına uygun olup olmadığını değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmakta, bu değerler +- 2,00 değerleri arasında olduğunda normal dağılıma uygunluk kabul edilmektedir (George ve Mallery, 1999: 86-87). Bu nedenle bu araştırmada normal dağılım varsayımının sağlandığı kabul edilmektedir.

2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Bağımlı ve bağımsız değişkene ait ölçeklere yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış ve buna ek olarak güvenilirlik Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi ile değerlendirilmiştir.

2.2.1. Faktör Analizi

Faktör analizine ait sonuçlarda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testine ait değer psikolojik rahatlık algısı ölçeğinde 0.763, güvenli davranış ölçeğinde ise 0.845'tir. KMO değerinin 0.60 değerinden az olmaması örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's Küresellik testi sonucu (Sig.=.000), $p < ,05$ koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi için anlamlı olduğu görülmektedir. Bu anlamlılık değeri faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Bu nedenle Tablo 5.3. ve Tablo 5.4.'teki değerler istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 327).

Tablo 5.3. Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İnisiyatif	PRA3	0,745	44,054
	PRA 4	0,712	
	PRA 1	0,687	
	PRA 2	0,633	
Hoşgörü	PRA 6	0,838	13,506
	PRA 5	0,737	
	PRA 7	0,710	
Değerlendirme Kriterleri	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,763 Yaklaşık Ki-Kare: 647,156 Df (Serbestlik Derecesi): 21 Barlett's Küresellik Testi: 0,000 Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Metodu: Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 57,560		

Tablo 5.4. Güvenlik Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Güvenlik Uyumu	GDÖ 1	0,859	53,084
	GDÖ 2	0,756	
	GDÖ 3	0,514	
Güvenlik Katılımı	GDÖ 6	0,851	12,140
	GDÖ 4	0,760	
	GDÖ 5	0,630	
Değerlendirme Kriterleri	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,845 Yaklaşık Ki-Kare: 676,917 Df (Serbestlik Derecesi): 15 Barlett's Küresellik Testi: 0,000 Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Metodu: Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 65, 224		

2.2.2. Güvenilirlik Analizi

Uygulanan analiz sonucunda Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı inisiyatif boyutunda 0.705, hoşgörü boyutunda 0.708, güvenlik uyumu boyutunda 0.717, güvenlik katılımı boyutunda ise 0.723'tür. Bu değerin en az 0.70 olması koşulunda güvenilirlik kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 333).

Tablo 5.5. Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa
İnisiyatif	4	0.705
Hoşgörü	3	0.708
Güvenlik uyumu	3	0.717
Güvenlik katılımı	3	0.723

2.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişkenin aralarında ilişki olduğunun ya da olmadığının tespiti için kullanılmaktadır. Aynı zamanda ilişki olduğu takdirde ilişkinin büyüklüğü hakkında bilgi sağlamaktadır. Anlamlılık değerinin $p < ,05$ düzeyinde olması değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 261). Korelasyon katsayılarını ifade eden Pearson korelasyon değeri "r" ile gösterilmektedir. Bu değerin -1 ile +1 arasında değer almasıyla büyüklüğü ve pozitif veya negatif ilişkinin olduğu tespit edilebilmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019: 260).

Tablo 5.6.' da araştırmanın bağımlı değişkenine ait güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutların araştırmanın demografik özellikleri olan yaş, eğitim düzeyi ve toplam çalışma süreleri ve bağımsız değişken boyutları olan inisiyatif ve hoşgörü ile ilişkisini anlamak amacıyla yapılan Pearson korelasyon testi bulguları verilmektedir.

Tablo 5.6. Değişkenlere ve Demografik Özelliklere Ait Korelasyon Tablosu

Değişkenler			Demografik Değişkenler				Psikolojik Rahatlık Algısı		Güvenlik Davranışı	
	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Medeni Durum	1,84	,366	1							
2.Yaş	2,43	,639	,387***	1						
3.Eğitim	1,34	,696	-,115*	-,127*	1					
4.Çalışma Süresi	2,30	,770	,331***	,773***	-,060	1				
5.İnisiyatif	3,88	,38	,028	-,074	-,062	-,007	1			
6.Hoşgörü	3,81	,46	-,008	-,154**	-,066	-,097	,533***	1		
7.Güvenlik Uyumu	3,97	,36	-,001	-,093	-,108*	,025	,584***	,428***	1	
8.Güvenlik Katılımı	3,90	,42	-,059	-,116*	-,065	-,002	,513***	,411***	,643***	1

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Güvenlik katılımı ve yaş arasında negatif yönlü anlamlı ilişki görülmektedir ($r=-,116^*$). Anlamlılık değeri $p=,025$ düzeyindedir. Güvenlik uyumu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki saptanmamaktadır. Güvenlik uyumu boyutu ile eğitim arasında negatif yönlü anlamlı ilişki görülmektedir ($r=-,108^*$). Anlamlılık değeri $p=,038$ düzeyindedir. Güvenlik katılımı boyutu ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki saptanmamaktadır. Çalışma süresi ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Araştırmaya ait değişken boyutlarının ilişkisini incelediğimizde tüm boyutlara ait değerler ,000 olduğundan değişkenler arasında $p<,001$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 277). Tüm boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, inisiyatif ve hoşgörü arttıkça güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı artmaktadır.

İnisiyatif ve güvenlik uyumu boyutları incelendiğinde $r=,584^{***}$ değeri pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Hoşgörü ve güvenlik uyumu boyutları incelendiğinde ise $r=,428^{***}$ değeri pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

İnisiyatif ve güvenlik katılımı boyutları incelendiğinde ise $r=,513^{***}$ değeri pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiyi gösterdiği gibi hoşgörü ve güvenlik katılımı boyutları

incelendiğinde $r = 411^{***}$ değeri ile yine pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bağımsız değişkene ait iki boyutla bağımlı değişkine ait iki boyut arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

2.4. Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız değişken boyutları olan inisiyatif ve hoşgörünün bağımlı değişken boyutu olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını açıklamadaki katkısını demografik özelliklerle birlikte değerlendirmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 273).

2.4.1. H₁ ve H₂ Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Tablo 5.7’ de H₁ ve H₂ hipotezlerine yönelik inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının demografik özelliklerle birlikte güvenlik uyumunu açıklamadaki katkısını inceleyebilmek amacıyla ANOVA testine ait sonuçlar verilmektedir.

Tablo 5.7. H₁ ve H₂ Hipotezlerine İlişkin ANOVA^a Testi Sonuçları

Model		Kareler Top.	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	P
1	Regresyon	2,370	4	,593	4,741	,001 ^{b**}
	Kalıntılar	45,872	367	,125		
	Toplam	48,243	371			
2	Regresyon	18,299	6	3,050	37,176	,000 ^{c***}
	Kalıntılar	29,944	365	,082		
	Toplam	48,243	371			

a. Güvenlik uyumu

b. Çalışma süresi, eğitim, medeni durum, yaş

c. Çalışma süresi, eğitim, medeni durum, yaş, inisiyatif, hoşgörü

Tablo 5.7’de görüldüğü üzere, ANOVA sonuçlarında her iki regresyon modelinin bağımlı değişken boyutlarından olan güvenlik uyumundaki varyansı anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Bu nedenle hem demografik özelliklerle değerlendirilen model 1 hem de inisiyatif ve hoşgörüye ait regresyon modeli olan model 2 istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < ,01$, $p < ,001$).

Tablo 5.8’de H₁ ve H₂ hipotezlerine yönelik oluşturulan iki modele ait bilgiler ve modeller bazında katsayılar verilmiştir.

Tablo 5.8. H₁ ve H₂ Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler ^a	Güvenlik Uyum	
	Model 1	Model 2
Medeni Durum	,022	-,014
Yaş	-,311***	-,177**
Eğitim Düzeyi	-,130*	-,081
Çalışma Süresi	,251**	,180**
İnisiyatif		,486***
Hoşgörü		,154**
R ²	,049	,379
Düzeltilmiş R ²	,039	,369
ΔR^2	,049	,330
VIF (Aralık)	1,026-2,638	1,035-2,703

a. Standardize edilmiş katsayılar kullanılmıştır. Tablodaki değerler β katsayılarını göstermektedir.

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

Buna göre, model 1’ de demografik özelliklere ait değişkenlerden yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresinin güvenlik uyumunu açıklamada anlamlı katkısının olduğu görülmektedir. Model 2’ de ise yaş ve çalışma süresinin anlamlı katkısı olduğu standardize edilmiş katsayı değerlerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca model 2’ de görüldüğü üzere bağımsız değişkene ait inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının güvenlik uyumunu açıklamada anlamlı katkısının olduğu saptanmaktadır.

Model 1’ de demografik özelliklere ait R² değeri güvenlik uyumunun ne kadarının demografik özellikler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu orana bakılarak %04’ lük değişimin demografik özelliklere ait değişkenlere bağlı olduğu söylenebilirken güvenlik uyumu varyansının %03’ ünün demografik özelliklere ait değişkenlere bağlı olduğu düzeltilmiş R² değerinden anlaşılmaktadır. Bu değerlere göre, demografik özelliklerin güvenlik uyumunu açıklamadaki payının oldukça az olduğu görülmektedir.

Model 2’ ye ait R² değeri ise güvenlik uyumunun ne kadarının hoşgörü ve inisiyatif değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu orana bakılarak %37’ lik değişimin bağımsız değişkene ait boyutlara bağlı olduğu söylenebilmektedir. Bağımlı değişken varyansının %36’sının inisiyatif ve hoşgörü boyutlarına bağlı olduğu ise düzeltilmiş r kare değerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca R² değişimine (ΔR^2) ait değerden ikinci modelin birinci modele göre %33 oranında daha fazla güvenlik uyumundaki varyansı açıkladığını görmekteyiz. VIF değeri VIF<10 olduğundan çoklu eş doğrusallık problemi görülmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 282; Albayrak, 2005: 110).

2.4.2. H₃ ve H₄ Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Tablo 5.9’ da H₃ ve H₄ hipotezlerine yönelik inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının demografik özelliklerle birlikte güvenlik katılımını açıklamadaki katkısını inceleyebilmek amacıyla ANOVA testine ait sonuçlar verilmektedir.

Tablo 5.9. H₃ ve H₄ Hipotezlerine İlişkin ANOVA^a Testi Sonuçları

Model		Kareler Top.	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	p
1	Regresyon	2,750	4	,688	3,975	,004 ^{b**}
	Kalıntılar	63,476	367	,173		
	Toplam	66,226	371			
2	Regresyon	20,381	6	3,397	27,044	,000 ^{c***}
	Kalıntılar	45,845	365	,126		
	Toplam	66,226	371			

a. Güvenlik katılımı

b. çalışma süresi, eğitim, medeni durum, yaş

c. çalışma süresi, eğitim, medeni durum, yaş, inisiyatif, hoşgörü

Tablo 5.9’ da görüldüğü üzere, ANOVA sonuçlarında her iki regresyon modelinin bağımlı değişken boyutlarından olan güvenlik katılımındaki varyansı anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Bu nedenle hem demografik özelliklerle değerlendirilen model 1 hem de inisiyatif ve hoşgörüye ait regresyon modeli olan model 2 istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < ,01$, $p < ,001$).

Tablo 5.10’da H₃ ve H₄ hipotezlerine yönelik oluşturulan iki modele ait bilgiler ve modeller bazında katsayılar verilmiştir.

Tablo 5.10. H₃ ve H₄ Hipotezlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler ^a	Güvenlik Katılımı	
	Model 1	Model 2
Medeni Durum	-,033	-,065
Yaş	-,293***	-,169*
Eğitim Düzeyi	-,092	-,047
Çalışma Süresi	,230**	,168
İnisiyatif		,403***
Hoşgörü		,183***
R ²	,042	,308
Düzeltilmiş R ²	,031	,296
ΔR^2	,042	,266
VIF (Aralık)	1,026-2,638	1,035-2,703

a. Standardize edilmiş katsayılar kullanılmıştır. Tablodaki değerler β katsayılarını göstermektedir.

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

Buna göre, model 1’de demografik özelliklere ait değişkenlerden yaş ve çalışma süresinin güvenlik katılımını açıklamada anlamlı katkısının olduğu görülmektedir. Model 2’de ise sadece yaşın anlamlı katkısı olduğu standardize edilmiş katsayı değerlerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca model 2’de görüldüğü üzere bağımsız değişkene ait inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının güvenlik katılımını açıklamada anlamlı katkısının olduğu saptanmaktadır.

Model 1’de demografik özelliklere ait R² değeri güvenlik katılımının ne kadarının demografik özellikler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu orana bakılarak %04’lük değişimin demografik özelliklere ait değişkenlere bağlı olduğu söylenebilirken güvenlik katılımı varyansının %03’ünün demografik özelliklere ait değişkenlere bağlı olduğu düzeltilmiş R² değerinden anlaşılmaktadır. Bu değerlere göre, demografik özelliklerin güvenlik katılımını açıklamadaki payının oldukça az olduğu görülmektedir.

Model 2’ye ait R² değeri ise güvenlik katılımının ne kadarının hoşgörü ve inisiyatif değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu orana bakılarak %30’lük değişimin bağımsız değişkene ait boyutlara bağlı olduğu söylenebilmektedir. Bağımlı değişken varyansının %29’unun inisiyatif ve hoşgörü boyutlarına bağlı olduğu ise düzeltilmiş R² değerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca R² değişimine (ΔR^2) ait değerden ikinci modelin birinci modele göre %26 oranında daha fazla güvenlik katılımındaki varyansı açıkladığını görülmektedir. VIF değeri $VIF < 10$ olduğundan çoklu eş doğrusallık problemi görülmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 282; Albayrak, 2005: 110). Bu sonuçlar bir

bütün olarak değerlendirildiğinde H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir.

2.5. Ek Analizler

Tablo 5.11’de medeni duruma ait bağımsız örneklem t testi tablosu verilmektedir.

Tablo 5.11. Medeni Duruma Ait Bağımsız Örneklem t Testi Tablosu

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	Kişi	Ort.	S.S	Ser. Der.	Sig. (çift yönlü)
Güvenlik uyumu	Bekâr	59	3,97	,35	370	,98
	Evli	313	3,97	,36		
Güvenlik katılımı	Bekâr	59	3,96	,41	370	,25
	Evli	313	3,89	,42		

İstatistiksel olarak anlamlı bir farkın olabilmesi için anlamlılık değerinin $p < ,05$ olması gerekmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım: 2019: 217). Buna göre, Tablo 5.11’de bulunan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre güvenlik davranışı boyutlarına ait puanlar katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öte yandan katılımcıların tamamının erkek çalışanlardan oluşması cinsiyet ve güvenlik davranışı boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasındaki ilişkiyi incelemeyi mümkün kılmamaktadır. Ancak yaşa göre tek yönlü varyans analizi yapılarak inceleme yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 5.12’de verilmektedir.

Tablo 5.12. Yaşa Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken		Kareler Toplamı	Ser. Der.	Kareler Ort.	F	P değeri (Sig.)
Güvenlik Uyumu	Gruplar arası	,551	2	,275	2,131	,120
	Gruplar içi	47,692	369	,129		
	Toplam	48,243	371			
Güvenlik Katılımı	Gruplar arası	1,280	2	,640	3,636	,027*
	Gruplar içi	64,946	369	,176		
	Toplam	66,226	371			

* $p < ,05$

Tablo 5.12’ de görüldüğü üzere güvenlik uyumunun yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği ancak güvenlik katılımının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmektedir ($p<,05$).

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak amacıyla ayrıca Scheffe testi sonucu Tablo 5.13’ de verilmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019: 233).

Tablo 5.13. Yaşa Ait Scheffe Testi Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu

Bağımlı Değişken	(I) Meslek Süresi	(J) Meslek Süresi	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
Güvenlik Katılımı	18-31 yaş	32-45 yaş	,19	,08	,077
		46 ve üzeri yaş	,22*	,08	,027
	32-45 yaş	18-31 yaş	-,19	,08	,077
		46 ve üzeri yaş	,03	,04	,787
	46 ve üzeri yaş	18-31 yaş	-,22*	,08	,027
		32-45 yaş	-,03	,04	,787

* $p<,05$

Buna göre, 18-31 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubunun güvenlik katılımı davranışına yönelik anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 5.14’ de ise eğitim durumuna ait tek yönlü varyans analizi tablosu verilmektedir.

Tablo 5.14. Eğitim Durumuna Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken		Kareler Toplamı	Ser. Der.	Kareler Ort.	F	P değeri (Sig.)
Güvenlik Uyumunu	Gruplar arası	,666	2	,222	1,716	,163
	Gruplar içi	47,577	368	,129		
	Toplam	48,243	371			
Güvenlik Katılımı	Gruplar arası	,412	2	,137	,767	,513
	Gruplar içi	65,814	368	,179		
	Toplam	66,226	371			

Buna göre, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda değişkenlere ait puanların eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmektedir.

Tablo 5.15’ de ise çalışma sürelerine ait tek yönlü varyans analizi tablosu verilmektedir.

Tablo 5.15. Çalışma Sürelerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken		Kareler Toplamı	Ser. Der.	Kareler Ort.	F	P değeri (Sig.)
Güvenlik Uyumu	Gruplar arası	,565	3	,188	1,453	,227
	Gruplar içi	47,678	368	,130		
	Toplam	48,243	371			
Güvenlik Katılımı	Gruplar arası	,848	3	,283	1,590	,191
	Gruplar içi	65,378	368	,178		
	Toplam	66,226	371			

Buna göre, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda değişkenlere ait puanların çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmektedir.

Tablo 5.16. Hipotezlerin Özet Olarak Sonuçları

HİPOTEZLER	Anlamlılık Durumu	Desteklenme Durumu
H₁: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan inisiyatif güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumunu pozitif yönde etkiler.	$p= .000$	Desteklendi
H₂: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan hoşgörü güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik uyumunu pozitif yönde etkiler	$p= .000$	Desteklendi
H₃: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan inisiyatif güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımını pozitif yönde etkiler.	$p= .000$	Desteklendi
H₄: Psikolojik rahatlık algısı alt boyutu olan hoşgörü güvenlik davranışı alt boyutu olan güvenlik katılımını pozitif yönde etkiler.	$p= .000$	Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını oluşturan; çalışanların korunması, işyeri güvenliğinin oluşturulması ve üretim güvenliğinin gerçekleştirilmesi kavramları oldukça önemli görülmektedir (Serin ve Çuhadar, 2015: 49-50). Günümüzde davranış odaklı güvenliğin yeri bu anlamda büyük bulunmaktadır. İş güvenliğinin oluşturulmasında en önemli öge insan olarak değerlendirilmektedir. Güvenli olmayan durumların ve davranışların ortadan kaldırılması ve bunun sürdürülebilir olması için gerekli adımların atılması bu nedenle önemli hale gelmektedir. Çalışanların korunmasının yanı sıra verimliliğin artışı, toplumsal ve ekonomik faydanın gözetilmesi açısından da iş güvenliği gerekli görülmektedir (Tekin, 1991: 330-331). İş sağlığı ve güvenliği konusunun iyileştirilmesi için değerlendirilmesi gerekli konular ve rolleri bu sebeplerden ötürü oldukça önem arz etmektedir. İşyeri güvenlik davranışının çalışan sağlığı ve güvenliği açısından değerli olduğu gibi ayrıca işletmelerin olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmesinin önlenmesi açısından da değerli olduğu bilinmektedir.

Güvenli davranış; davranışları seçebilme kabiliyetini, duyguları ifade edebilme becerisini, sahip olduğu haklarını dile getirebilmeyi, özgüveni artırmayı, benlik değerini yükseltmeyi, rahatsız edici davranışlar sergileyen bireyleri gerektiğinde uyarmayı ve kendi davranışları değiştirebilme kontrolünü içinde barındırmaktadır (Minibaş, 2002). Bağımsız değişkenin boyutlarını oluşturan inisiyatif ve hoşgörü bu davranışların oluşmasında hem etkili hem de gerekli olarak değerlendirilmektedir. İnsan psikolojisinin birçok anlamda önemli olması ve insan davranışı üzerindeki etkisinin büyüklüğü bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, psikolojik rahatlığın güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarından oluşan güvenlik davranışına yönelik fayda sağlayıcı bir etken olduğunun vurgusu yapılmak istenmektedir.

Araştırma bulguları kapsamında, tüm iş kollarında kıymetli olan maddi ve manevi tatminin doğrudan belirleyicisi olarak görülen sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının varlığını sağlamada ve sürdürmede psikolojik olarak iyi hissetmenin katkısının olduğu sonucuna varılabilmektedir (Akkaya, 2017: 502). İş güvenliği uygulamaları direkt olarak çalışanları hedeflediğinden, psikoloji bu anlamda önemli katkılar sunabilmektedir.

Güvenli davranış kapsamında uyulması gereken kurallara karşı bazı önyargılar, riskler ve algılayış farklılıkları psikoloji bilimi ile açıklanabilmektedir (Seçer, 2012: 32). Çalışma ortamı psikolojisi ise ayrıca iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ve faydalı bir etken olarak daha fazla özenle desteklenmeli ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

Araştırma hipotezleri psikolojik rahatlık algısının inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının güvenlik davranışının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarını olumlu yönde etkilediğine yöneliktir. Bağımsız değişkene ait inisiyatif ve hoşgörü boyutunun bağımlı değişkene ait güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarına yönelik pozitif etkisinin olduğu yapılan analizler sonucunda ortaya koyulmaktadır. H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri desteklenmiştir. Ayrıca çalışanların güvenliğe yönelik gerekli gördüğü ve olumsuz etki doğurduğunu düşündüğü konuları paylaşabilmeleri için ankette alan tanınmıştır. Bu düşünceler değerlendirildiğinde davranışa yönelik etkinin gerçekliği ortaya konulmaktadır. Çalışanların iş stresi, iş baskısı, iş yoğunluğu gibi olumsuz durumların varlığından söz etmesi ve bu olumsuzlukların güvenlik davranışını engellediğini düşünmesi psikolojik rahatlık algısı kavramını ayrıca değerli kılmaktadır. Çalışma ortamında psikolojik iklimi iyileştirici faktörlerin oluşmasıyla olumsuz duygularla baş edilmesinin kolaylaştığı yazında vurgulanmaktadır. Ayrıca katılımcılar işyeri güvenlik davranışının gelişmesine yönelik güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi faktörlerini önemli bulmaktadır. Yapılan analizler sonucunda ayrıca güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını açıklamada psikolojik rahatlık algısına ait inisiyatif ve hoşgörünün katkısının olduğu sonucuna da varılmaktadır.

Yazında, güvenli davranış konusunu içeren ve imalat sanayinde gerçekleştirilen bir araştırmada araştırmanın bağımlı değişkenine ait olan güvenlik uyumu boyutu ile güvenlik kültürü değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmektedir. Bu değer en çok güvenlik farkındalığında yüksek çıkmaktadır. Güvenlik katılımı boyutuyla güvenlik kültürüne ait ilişki değerlendirildiğinde ise çalışanların katılımı değişkenine ait pozitif değer yüksek çıkmaktadır. Güvenlik uyumunu açıklamada güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve çalışanların katılımının payı dikkat çekmektedir. Güvenlik katılımını açıklamada ise çalışanların katılımı, raporlama kültürü, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı değişkenleri dikkat çekmektedir (Dursun, 2013: 69-72).

Başka bir çalışmada güvenlik kültürünün alt boyutu olarak değerlendirilen güvenlik iklimi ile güvenlik davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmektedir. Motivasyonun güvenlik performansına yönelik etkisi de dikkat çekmektedir. Ayrıca katılımcıların eğitim düzeylerinin artmasıyla güvenlik davranışında artış meydana gelmektedir. Kadın katılımcıların güvenlik davranışı erkek katılımcılara oranla daha yüksek çıkmaktadır (Sakallı ve diğerleri, 2022: 101-104). Bu anlamda işyeri güvenlik davranışının oluşmasında güvenlik kültürünün etkisinin değerlendirilmesi araştırma için önemli bulunmaktadır. Motivasyonun, iş ortamında çalışanları tutum ve davranışları algılanmasına göre iyi veya kötü anlamda değişim gösterdiği bilgisi araştırma kapsamında paylaşılmaktadır. Bu nedenle psikolojik rahatlık algısının motivasyon üzerindeki etkisini ayrıca değerlendirmek söz konusu olabilmektedir.

Güvenli davranışa yönelik bir başka araştırmaya baktığımızda inşaat sektöründe gerçekleştirilen araştırmada yaş, eğitim durumu ve medeni durum gibi demografik özelliklerin güvenli davranış değişkeni üzerinde etkili olduğu bilgisine ulaşılmaktadır. Ayrıca güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişiminin işyeri güvenlik davranışını açıklamada katkısı olduğu görülmektedir (Aca ve Akdamar, 2022: 1086-1088). Bu anlamda güvenlik davranışı değişkeninin demografik özellikler kapsamında değerlendirilmesinin ve söz konusu değişkenlerin etkisinin farklı sektörlerde test edilmesinin önemli olduğu söylenebilmektedir. Araştırmada katılımcılarının açık uçlu soruya verdiği yanıtlar arasında güvenli davranışın gelişmesi için güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişimin önemli olduğunu düşünmelerine yönelik ifadeleri bu araştırma kapsamında desteklenmektedir. Ayrıca demografik özelliklerden yaşın güvenlik katılımı boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği sonucu yine bu araştırma kapsamında desteklenmektedir.

İş stresinin güvenlik davranışını olumsuz olarak etkilediği bilgisine araştırma kapsamındaki katılımcıların cevaplarıyla ulaşılmaktadır. İş stresi ve güvenlik davranışı değişkenlerinin sağlık sektöründe incelendiği bir araştırmada iş stresi ve araştırma kapsamında kullanılan bağımlı değişkene ait güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutları arasında negatif anlamlı ilişki tespit edilmektedir (Ayyıldız ve Çam, 2020: 465).

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik rahatlık algısı, yabancı kaynaklarda psikolojik güvenlik olarak da adlandırılmaktadır. Yapılan bir araştırmada psikolojik güvenlik iklimi yönleri olarak kabul edilen yönetim tutumlarını ifade eden

yönetim güvenliği, iş arkadaşları güvenlik iklimi ve iş-güvenlik gerilimi değişkenlerinin güvensiz davranış ile ilişkisi değerlendirilmektedir. Araştırma sonucunda ise yönetim güvenliği ve iş arkadaşları güvenlik iklimi değişkenleri ile güvensiz davranış değişkeni arasında negatif anlamlı ilişki tespit edilirken iş-güvenlik gerilimi değişkeni ile güvensiz davranış değişkenleri arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı olarak tespit edilmektedir (Morrow ve diğerleri, 2010: 1462-1463). Sonuç olarak psikolojik güvenliği kötü etkileyen faktörlerin güvensiz davranışı olumlu etkilediği, psikolojik güvenliği iyileştiren faktörlerin ise güvensiz davranışı olumsuz yönde etkilediği bilgisi ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamında savunulan psikolojik rahatlık algısının güvenlik davranışını pozitif yönde etkilediği hipotezi bu anlamda desteklenmektedir.

Bir başka araştırmada işyeri güvenlik davranışının iyileştirilmesi için çalışanların suçlanmasından ziyade psikolojik belirleyicilerin incelenmesinin gerekliliği ve bireysel ve durumsal etkilerin güvenlik sonuçlarını tahmin etmede ve açıklamada kullanılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Güvenliğe yer vermenin uygulanabilir yollarına başvurulmasının önerilmesi dikkat çekmektedir. İnsanın daha iyi anlaşılabilmesi adına işyeri güvenliği psikolojisinin araştırılması önemli bulunmaktadır (Carroll ve Turner, 2008: 552-553).

Psikolojik güvenliğe yönelik bir başka araştırmada psikolojik güvenliğin bireyler arası inançlara ve tahminlere dayandığı ve davranışlar üzerinde etkisinin söz konusu olduğu bilgisi aktarılmaktadır. Liderlerin bu anlamda psikolojik güvenliğe yönelik iyileştirici etkisinin yeri önemli bulunmaktadır (Aranzamendez, James ve Toms, 2014: 173-176). Bu nedenle psikolojik rahatlık algısını oluşturan hoşgörü ve inisiyatif faktörlerinin liderlerce çalışanlara benimsetilmesi ve güvenlik davranışını oluşturan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı konularının öneminin liderlerce ortaya koyularak uygulamada artırılması işyeri güvenlik davranışının geliştirilmesinde etkili bir yol olarak gösterilmektedir. Araştırma kapsamında lider olarak değerlendirilen ve katılımcılar için belirli yetki ve sorumluluklara sahip kişi olarak görülen birim amirlerinin güvenlik davranışlarını iyileştirmek ve iş kazalarını önlemede etkisinin yüksek görüldüğü katılımcıların açık uçlu soruya verdiği yanıtlar ile saptanmaktadır.

Araştırma kapsamında hipotezin desteklenmesinin yanı sıra işyeri güvenlik davranışının geliştirilmesine yönelik katılımcıların yanıtlarında dikkat çeken gereklilikler paylaşılmaktadır. Bu gereklilikler şunlardır:

a. İş güvenliğine yönelik denetimlerin sıklaştırılması ile oluşabilecek ciddiyetsizlik ve disiplinsizlik problemlerinin ortadan kaldırılması

b. Eğitim eksikliğinin giderilmesi ve bize bir şey olmaz gibi güvenlik davranışına olumsuz etki yaratabilecek inançların ortadan kaldırılması

c. Güvenlik ekipmanlarının sağlamlığının artırılması, bakımlarının yapılması, koruyucu malzemelerin bulundurulması (bare, eldiven, çelik burunlu ayakkabı, koruyucu gözlük, can yeleği) ve çalışma ortamında bulunan tehlikeli araçların (vinç, asansör, merdiven) güvenliğine önem verilmesi

d. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yanı sıra tehlikeli madde eğitimlerinin önemsenmesi

e. Güvenlik motivasyonun sağlanması ve güvenli bulunmayan görevlerden kaçınılması

f. Hem teorik hem de pratik güvenliğin periyodik olarak verilmesi

g. Güvenlik ile ilgili kuralları önemsemeyen ve tehlikeli davranışlarda bulunan çalışanların uyarılması

h. Vardiyalı çalışan işçilerin şartlarının iyileştirilmesi (aydınlatma, telsiz ile haberleşme imkanının sağlanması, takım çalışmasının ciddiye alınması, hız sınırının dikkate alınması)

ı. Yıpranma ve deformasyon süreleri dolan ekipmanların kullanılmamasına özen gösterilmesi

i. Zaman kaybetmeme amaçlı aceleci davranılmaması ve yapılan işin basite indirgmeden yapılması

j. Kişisel hırsların takım çalışmasını bozmamasına özen gösterilmesi.

2. ÖNERİLER

2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Bu araştırma kapsamında psikolojik rahatlık algısının inisiyatif ve hoşgörü boyutunun güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarını içeren güvenlik davranışına yönelik pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İşyeri güvenliğini artırmaya yönelik çalışanların psikolojik rahatlık algısını iyileştirecek faaliyetlerde bulunulması önemli görülmektedir. Ayrıca psikolojik anlamda iyi hissetmeyi engelleyen faktörlere odaklanılması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler içerisinde katılımcıların güvenliği artırıcı ve azaltıcı etkenler hakkında düşünceleri bulunmaktadır. Bunlar içerisinde stres, iş yoğunluğu, iş baskısı gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bu etkenleri azaltıcı ya da düzenleyici uygulamaların varlığı olumsuz duygulara yönelik pozitif etki doğurabilmektedir.

Katılımcıların verdikleri cevaplarda güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi ve çalışma ortamına ait fiziksel özelliklerin önemi dikkat çekmektedir. Gerekli ekipmanların kullanılmasında oluşabilecek riskleri önlemeye yönelik yöntemlerin eğitiminin verilmesi önemli görülmektedir (Ateş, 2020: 715). Ayrıca araştırma sonucunda aydınlatma ve güvenlik ile ilgili iletişim koşullarının sağlanması gibi çalışma ortamının fiziksel özelliklerine ait koşullara önem verilmesi çalışanların için güvenliği iyileştirmede oldukça önemli bir gereksinim olarak değerlendirilmektedir. Çalışan bireylere eğer güvenli çalışmak için uygun bir ortam yoksa uygun bir ortamın sağlanana kadar çalışmamaları gerektiği bilinci yerleştirilerek güvenlik önceliğinin vurgusunun yapılmasıyla değerli hissetmeleri ve güvenliği kilit rolde görmeleri sağlanabilmektedir. Değer gördüğünü hisseden çalışanların kendilerini korumaya yönelik önlemler alarak güvenlik farkındalığı geliştirmeleri mümkün olabilmektedir.

Katılımcıların cevaplarında dikkat çeken bir diğer nokta ise kültürel özelliklerden kaynaklı inançlar ve “bize bir şey olmaz” algısının meydana getirdiği dikkatsiz davranışların çalışanlar tarafından güvenlik davranışını engelleyen faktör olarak değerlendirilmesi olmaktadır. Güvene dayalı bize bir şey olmaz inancının nedeni olarak görülen bilgisizlikle başa çıkabilmek için eğitimlerin verilmesi ve konunun ciddiyetine

varılabilmesi için gerekli uygulamaların kullanılması önerilmektedir (Çiftçi, 2016: 32). Bu anlayışı benimseyen çalışanlar kendi güvenliklerini, iş arkadaşlarının güvenliklerini tehlikeye atarak kazaları kaçınılmaz hale getirebilmektedirler. Örgütlerin bu konuda önlem alması ve gerekli yaptırımları uygulaması ayrıca önemli görülmektedir.

Çalışanlar tarafından arzu edilen diğer gerekliliklerin de dikkate alınması önerilmektedir. İnsan faktörüyle kazaların meydana gelme potansiyelinin artması problemi sadece politika ve prosedürlerin dayatılmasıyla çözülememektedir. Güvenlik davranışının gelişmesi için çalışan bireylerin inançları, değerleri, duygu ve düşüncelerine yönelik faaliyetlerde ve davranışlarda bulunarak olumlu katkıların sunulması sağlanabilmektedir. Çalışma ortamında psikolojik anlamda iyi olan bireyin davranışlarının daha sağlıklı olması beklenmektedir. Ayrıca iletişim kurmaktan ve yardım istemekten çekinmediği için olası problemleri çözmeye yönelik motivasyonunun yükselmesi söz konusu olabilmektedir (Ceylan, 2012: 103). Gerekirse güvenliğe yönelik bilinçli tartışma ortamları oluşturulmalı ve bu tartışmaların olumlu etkiler doğurabileceği bir seviyede gerçekleştirilmesine önem verilmelidir.

Kişisel hırsların güvenlik gibi önemli bir konuda takım çalışmasını bozmasının söz konusu olmaması gerekmektedir. Çalışanların kişisel hırlara karşı korunabilmesi amacıyla bu konuda gerekli kontrolün yapılması ve çalışanlara bu tarz davranışlara karşı önlem alarak güvenliği ön planda tutmasının bilinci kazandırılmalıdır.

Güvenlik ekipman ve araçlarının kullanılabilir durumda olması iş sağlığını ve güvenliğinin korumak için olmazsa olmaz bir şart olarak değerlendirilmektedir. Bu konuda gerekli harcamalar yapmaktan kaçınmak daha büyük zararlara sebebiyet verebilmektedir. Örgütlerin bu anlamda bilince sahip olması ve güvenliği en büyük kazanç olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Oluşabilecek maddi zararlar dışında insan hayatının tehlikeye atılması örgütün tamamı için psikolojik ve davranışsal problemlerin doğmasına sebebiyet verebilmektedir.

İnsanların çalıştıkları işlere mecbur olduklarını düşünerek kendilerinin ve arkadaşlarının güvenliğini geri plana atabileceği bir çalışma ortamını örgütlerin tercih etmemesi kendi lehine olmaktadır. İşveren ne isterse yapmalıyım düşüncesiyle çalışan bireyler yaptıkları işi ve örgütü benimseyememektedirler. Bu noktada örgüt için en değerli

kaynak olarak görülen insan faktörünün yararından çok uzun vadede zararları söz konusu olmaktadır.

Sağlık ve güvenliğin iş hayatında oldukça önemli etkenler olduğu bilicinin çalışanlara kazandırılması ve psikolojik sağlığın öneminin bu anlamda gözetilmesinin gerekliliğinin altının çizilmesi önemli olmaktadır. Araştırma kapsamında güvenli davranışa yönelik pozitif etki doğuran psikolojik rahatlık algısının boyutlarını oluşturan inisiyatif ve hoşgörünün eksikliğinin hissedilmediği bir çalışma ortamının varlığı ayrıca önerilmektedir. Çalışanların psikolojik algılarına yönelik iyileşmelerin sağlanmasıyla örgüt yararına birçok davranışın oluşması ve birçok problemin ortadan kalkması mümkün görülmektedir.

2.2. Araştırmacılara Öneriler

Araştırmanın örneklemi TCDD İzmir Liman İşletmesi Müdürlüğü çalışanları ile sınırlı kalmaktadır. Farklı illerde ve coğrafi bölgelerde araştırmanın yeniden uygulanması önerilmektedir.

Araştırma katılımcılarının çoğunluğu araştırma amacına uygun olarak tehlikeli çalışma ortamlarında çalışan işçilerden oluşmaktadır ve tamamının cinsiyeti erkektir. Farklı sınıflandırmalara sahip işletmelerde ve kadın çalışanların dahil olduğu işletmelerde bir araştırmanın yapılması önerilmektedir. Petrol rafinerisi endüstrisi, makine ve kimya endüstrisi, ağır sanayi işletmeleri ve madencilik gibi tehlikenin yüksek olduğu sektörlerde araştırmanın gerçekleştirilmesi önerilmektedir. İzmir limanında yapılan araştırmanın farklı sektörlerde yapılmasıyla genelleme söz konusu olabilmektedir.

Türkçe yazında İSG' ne yönelik yapılan araştırmalar çoğunlukla çalışma koşullarının ve demografik özelliklerin incelenmesiyle sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle güvenlik davranışında insan faktörünün dikkate alınması ve psikolojinin bu anlamda değerlendirilebileceği çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilmektedir (Ercan ve Çelik, 2021: 132-133).

Araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler değerlendirip güvenlik davranışına yönelik etkili görülen unsurların araştırılması ayrıca önerilmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik rahatlık algısı inisiyatif ve hoşgörü boyutlarının, bağımlı değişken olan güvenlik davranışının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarına

etkisi değerlendirilmektedir. Bu anlamda kapsam sınırlılığı söz konusudur. İşyeri güvenlik davranışına yönelik farklı değişkenlerin etkisinin de değerlendirilmesi önerilmektedir.

Katılımcıların verdiği yanıtlarda iş stresinin güvenlik davranışını engellediği düşüncesinin dikkat çektiği görülmektedir. İş stresinin ilgili değişkenlere ek olarak düzenleyici değişken olarak değerlendirilmesi araştırmacılara önerilmektedir. İnisiyatif ve hoşgörünün olduğu çalışma ortamlarında iş stresinin güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına etkisinin değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların cevaplarında yer alan tehlikeli madde eğitimi, vardiyalı çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve sağlıklı ekipman gerekliliği gibi güvenlik için şart gördüğü konular hakkında daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir. Bu araştırmanın amacı örgütlerin sağlamadığı koşullardan ziyade çalışanın bu tür tehlikeli ekipmanları kullanmasının, uygun eğitim ve şartlar sağlanmadığı halde neden güvenliğini sağlamayıp kendini riske attığının cevabını almaya yönelik olmalıdır. İşyeri güvenlik davranışında asıl etken insan olduğundan insanı anlamaya ve geliştirmeye yönelik araştırmaların sayısının artırılması önerilmektedir. Ayrıca yine cevaplar arasında yer alan acelecilik ve yapılan işin basite indirgenmesi durumuna neden olan koşulların, psikolojinin ve sonuçlarının değerlendirilebileceği bir araştırmanın yapılması önerilmektedir.

Psikolojik anlamda rahat hissetmeyen çalışanların zihinsel olarak daha fazla yorulmasıyla güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına dair motivasyonlarının düşebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle psikolojinin hem negatif hem pozitif çıktılarının güvenlik davranışını etkileme seviyesine yönelik gerekli araştırmaların yapılması değerli olmaktadır.

KAYNAKÇA

- ACA, Z.; E. AKDAMAR (2022) “Güvenlik Önceliğinin, Güvenlik İletişiminin ve Güvenlik Eğitiminin Güvenli Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 2, Sayı 73, ss. 1086-1088.
- AJZEN, I. (1991) “The Theory of Planned Behavior”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Volume 50, Issue 2, pp.181-188.
- AKALP, G.; N. YAMANKARADENİZ (2013) “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 105.
- AKKAYA, M. A. (2017) “Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 31, Sayı 4, ss. 502.
- AKTAŞ, A.; R. AKTAŞ (1992) “İş Stresi”, **Verimlilik Dergisi**, Milli Prodüktivite Yayınları, Sayı 2, ss. 154.
- ALKAN, S. E.; T. TURGUT (2015) “Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Politika Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Ardındaki Baskılar Üzerine Bir Araştırma”, **İşletme ve Yönetim Araştırma Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 188.
- ALLI, B. O. (2008) **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Cenevre: International Work Office.
- ARANZAMENDEZ, G.; D. JAMES, R. TOMS (2014) “Finding Antecedents of Psychological Safety: A Step Toward Quality Improvement”, **Nursing Forum**, Volume 50, Issue 3, pp. 173-176.
- ATEŞ, Z. G. (2020) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, ss. 715.
- AYDIN, N. B.; N. E. BARIN (2020) “İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi’ ne Bağlı Olarak Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, **Business & Management Studies: An International Journal**, Cilt 8, Sayı 4, ss. 245.
- AYDIN, Ş. (2004) “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E. Dergisi**, Cilt 6, Sayı 3, ss. 52-53.
- AYYILDIZ, F.; D. İ. ÇAM (2020) “İş Stresi ve Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkide Güvenlik İkliminin Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektöründe Bir İnceleme”, **Psikoloji Çalışmaları**, Cilt 40, Sayı 2, ss. 465-468.

- BACK, K.; K. BACK (1999) **Assertiveness at Work**, Mc Graw Hill, London.
- BAKAN, İ.; K. İLKER (2012) “Kuramsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 21-22.
- BATLIS, N. C. (1980) “The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave”, **The Journal of Psychology**, Volume 104, Issue 3-4, pp. 234.
- BAYRAM, M.; B. ARPAT, Y. ÖZKAN (2021) “Emniyet Önceliği, Emniyet Kuralları, Emniyet Katılımı ve Emniyet Davranışı: Emniyet Eğitiminin Aracı Rolü”, **Uluslararası İş Güvenliği ve Ergonomi Dergisi**, ss. 2.
- BRADLEY, B. H.; ve diğerleri (2012) “Reaping the Benefits of Task Conflict in Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 97, Issue 1, pp. 153.
- BORBIDGE, D. J. (2006) “Employee Behavior: 9 Ways to Implement Positive Change”, **Industrial Safety Hygiene News**, Volume 40, Issue 6, pp. 60-62.
- BOZKURT, A. K.; C. AVCIKURT (2019) “Planlanmış Davranış Teorisi ile Yerli Y Kuşağı Turistlerin Destinasyon Tercih Etme Niyetlerinin Belirlenmesi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, ss. 1297.
- BROWN, S. P.; T. W. LEIGH (1996) “A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 81, Issue 4, pp. 360.
- BUCAK, E. B. (2002) “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: “Yönetimde Alt-Üst İlişkileri”, **Muğla Üniversitesi S.B.E. Dergisi**, sayı 7, ss. 2.
- BÜTE, M. (2011) “Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, ss. 110.
- CAN, M.; N. HÜSEYİNLİ (2017) “Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi S.B.E. Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, ss. 1400-1411.
- CARROLL, A. E.; N. TURNER (2008) “Psychology of Workplace Safety: A Thematic Review and Some Possibilities”, **The Sage Handbook of Organizational Behavior**, Issue 1, pp. 552-553.

- CEYHUN, G. Ç. (2014) “Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 93-94.
- CEYLAN, H. (2012) “Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Ejovoc**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 103.
- CHALVIN, D. (1995) **L’ affirmation De Soi**, ESF, Paris.
- CHEN, M.; ve diğerleri (2015) “A Review on Psychological Safety: Concepts, Measurements, Antecedents and Consequences Variables”, **International Conference on Social Science and Technology Education**, Atlantis Press, pp. 436-437.
- CHRISTIAN, M. S.; ve diğerleri (2009) “Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 94, Issue 5, pp. 1122.
- CLARKE, S. (2006) “Contrasting Perceptual, Attitudinal and Dispositional Approaches to Accident Involvement in The Workplace”, **Safety Science**, Volume 44, Issue 6, pp. 538-540.
- CLARKE, S. (2012) “Safety Leadership: A Meta-analytic Review of Transformational and Transactional Leadership Styles As Antecedents of Safety Behaviours”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Volume 86, Issue 1, pp. 34.
- COŞKUN, R.; R. ALTUNIŞIK, E. YILDIRIM (2019) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sakarya Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul.
- COX, S.; T. COX (1991) “The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example”, **Work & Stress**, Volume 5, Issue 2, pp. 103.
- CÜCELOĞLU, D. (1994) **İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- ÇALIŞ, Ç. (2022) “İş Güvenliği Liderliği, İklimi ve Davranışı”, **İKSAD**, ss. 75.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2011) “Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü**, Cilt 22, Sayı 68, ss. 32.
- ÇİFTÇİ, B. (2016) “Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği kültürüne Etkisi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 7, sayı 2, ss. 32.

- ÇÖGENLİ, M. Z.; M. ÖZER (2017) “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü”, **International Congress on Politic, Economic and Social Studies**, No 2, ss. 66.
- DANISH, R. Q.; A. USMAN (2010) “Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan”, **International Journal of Business and Management**, Volume 5, Issue 2, pp. 159.
- DEMİRBİLEK, T.; Ö. ÇAKIR (2008) “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 2, ss. 186.
- DEMİREL, Y. (2009) “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 9, Sayı 10, ss. 138.
- DEVELİ, A. (2019) “Öncülleri ve Ardıllarıyla Örgütsel Politika”, Ed: Harun Yıldız, Tarhan Okan, **Güç ve Politika**, Bandırma, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., ss. 199.
- DİNÇER, Ö. (1996) **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Basım Yayın, 3. Baskı, İstanbul.
- DOĞAN, S. (2009) “İşletmelerde Çalışan İlişkileri Yönetiminin Önemine İlişkin Bir Araştırma”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 73.
- DURSUN, S. (2011) “Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama”, Doktora Tezi, **Uludağ Üniversitesi S.B.E.**, Bursa.
- DURSUN, S. (2013) “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 72.
- DURSUN, S.; A. KESER (2014) “İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 3-7.
- EDMONDSON, A. C. (1999) “Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams”, **Administrative Science Quarterly**, Volume 44, Issue 2, pp. 355.
- EDMONDSON, A. C. (2003) “Psychological Safety, Trust and Learning in Organizations: A Group-level Lens”, Harvard Business School, “Çevrimiçi” file:///C:/Users/casper/Downloads/Psychological_Safety_Trust_and_Learning_in_Organiz.pdf, Erişim Tarihi 21/06/2022.
- EDMONDSON, A. C.; Z. LEI (2014) “Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct”, **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, Volume 1, Issue 1, pp. 24.

- EDMONDSON, A. C.; ve diğeri (2016) "Understanding Psychological Safety in Health Care and Education Organizations: A Comparative Perspective", **Research in Human Development**, Volume 13, Issue 1, pp. 65.
- EFİL, İ. (1984) "İş Güvenliği Sorumlularının Eğitimi ve Güvenlik Motivasyonu", **Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 204.
- ERCAN, S.; S. ÇELİK (2021) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırmalarında Psikolojinin Yeri: Türkçe ve İngilizce Alan Yazın Arasında Betimsel Bir Karşılaştırma", **Psikoloji Çalışmaları**, Cilt 41, Sayı 1, ss. 133.
- ERDEM, İ. (ed) (2019) **Örgütsel Davranış**, 14. bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- ERDOĞAN, E.; K. G. GENÇ (2018) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Önemi", **Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi**, Bildiriler Kitabı, Cilt 3: Sosyal Araştırmalar, ss. 310.
- EROL, S. (2015) "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü", **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, Cilt 2, Sayı 4, ss. 134-135.
- ERTEKİN, Y. (1978) **Örgüt İklimi**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No 174, Ankara.
- ERTEN, S. (2002) "Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, ss. 222.
- EYİTMİŞ, A. M.; S. KAPLAN (2021) "İş Güvenliği ile Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlişkilerinin Uluslararası Lojistik Firması Çalışanları Üzerindeki Etkisi", **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 80.
- FLEMING, M. (2000) "Safety Culture Maturity Model", Offshore Technology Report, OTO 049/2000 Safety Culture maturity (hse.gov.uk), Erişim Tarihi 01/06/2022.
- FOGARTY, G. J.; A. SHAW (2010) "Safety Climate and The Theory of Planned Behavior: Towards The Prediction of Unsafe Behavior", **Accident Analysis & Prevention**, Universty of Southern Queensland, Australia, Volume 42, pp. 1-7.
- FOREHAND, G. A.; B. V. H. GILMER (1964) "Environmental Variation in Studies of Organizational Behaviour", **Psychological Bulletin**, Volume 62, Issue 6, pp. 362.
- FREEMAN, D. ve diğeri (2007) "Acting on Persecutory Delusions: The Importance of Safety Seeking", **Behaviour Research and Therapy**, Volume 45, Issue 1, pp. 90-91.
- FUGAS, C. S.; S. A. SILVA, J. L. MELIA (2012) "Another Look at Safety Climate and Safety Behavior: Deepening The Cognitive and Social Mediator Mechanisms", **Accident Analysis & Prevention**, Volume 45, pp. 469.

- GELLER, S. E. (1994) "Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture", **Professional Safety**, Volume 39, Issue 9, pp. 19.
- GEORGE, D.; P. MALLERY (1999) **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**, Boston: Allyn and Bacon.
- GRIFFIN, M. A.; A. NEAL (1997) "Perceptions of Safety at Work: Developing a Model to Link Organizational Safety Climate and Individual Behavior", **12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, St. Louis, MO.
- GRIFFIN, M. A.; A. NEAL (2000) "Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation", **Journal of Occupational Health Psychology**, Volume 5, Issue 3, pp. 349.
- GRIFFIN, M. A.; A. NEAL (2002) "Safety Climate and Safety Behaviour", **Australian Journal of Management**, Volume 27, Special Issue, pp. 70.
- GRINDLE, A. C.; A. M. DICKINSON, W. BOETTCHER (2000) "Behavioral Safety Research in Manufacturing Settings: A Review of the Literature", **Journal of Organizational Behavior Management**, Volume 20, Issue 1, pp. 34.
- GULDENMUND, F. W. (2018) "Understanding Safety Culture Through Models and Metaphors", **Safety Cultures, Safety Models**, SpringerBriefs in Safety Management, Cham, pp. 21.
- GÜÇLÜ, N. (2001) "Stres Yönetimi", **G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, ss. 92.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E.; A. B. ÖZTEMİZ (2004) "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 23, ss. 67.
- GÜLER, B. (2019) "Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi S.B.E**, Kahramanmaraş.
- GÜRBÜZ, H.; H. İBRAKOVİC (2017) "İşletmelerde İş Güvenliği, Güvenlik Performansı ve İş Güvenliği Kültürü", **Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 4, Sayı 11, ss. 445-446.
- GÜRBÜZ, S.; F. ŞAHİN (2018) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Sosyal Bilimler, 5. Baskı, Ankara.
- GÖK, S. (2009) "Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 27, Sayı 2, ss. 431.

- GÖK, S. (2009) “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 590.
- HAKTANIR, G. (2011) “Prediction of Safety-Related Behaviour Among Turkish Nurses: an Application of Theory of Planned Behaviour and Effects of Safety Climate Perceptions”, Master's thesis, **Middle East Technical University**.
- HALİS, M.; Ö. Y. UĞURLU (2008) “Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi”, “**İş, Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, ss. 104-107.
- HARSINI, A. Z.; F. GHOFRANİPOUR (2016) “The Some Antecedents of Safe Behaviors among Employees”, **SM Journal of Community Medicine**, Volume 2, Issue 1, pp. 1017.
- HELLRIEGEL, D., SLOCUM J. W.; R. W. WOODMAN (1995) **Organizational Behavior**, 7th Edition, West Pub. Com, New York, pp. 257.
- HOFMANN, D. A.; A. STETZER (1998) “The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications for Learning from Negative Events”, **Academy of Management Journal**, Volume 41, Issue 6, pp. 649.
- HOROZOĞLU, K. (2017) “İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi”, **Karabük Üniversitesi S.B.E. Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 266.
- İNCEOĞLU, M. (2010) **Tutum, Algı, İletişim**, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları, No, 69.
- JAMES, L. A.; L. R. JAMES (1989) “Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 74, Issue 5, pp. 741.
- JOHN, M. C.; J. TAYLOR (1999) “Leadership Style, School Climate and The Institutional Commitment of Teachers”, **International Forum**, Volume 2, Issue 1, pp. 29-30.
- KAHN, W. A. (1990) “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, **Academy of Management Journal**, Volume 33, Issue 4, pp. 692-695.
- KANTEN, S. (2012) “Çalışma Koşullarının Fiziksel- Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi S.B.E. Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, ss. 164.
- KARCIOĞLU, F. (2001) “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1-2, ss. 271-276.

- KATARIA, A.; P. GARG, R. RASTOGI (2013) “Does Psychological Climate Augment OCBs ? The Mediating Role of Work Engagement”, **Indian Institute of Technology**, Roorkee, India, pp. 222-219.
- KENNEDY, R.; B. KIRWAN (1998)) “Development of A Hazard and Operability-based Method for Identifying Safety Management Vulnerabilities in High Risk Systems”, **Safety Science**, Volume 30, Issue 3, pp. 251.
- KOCAGÖZ, E.; S. DURSUN (2010) “Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzen’ in Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 12, Sayı 19, ss. 141.
- KORKMAZ, H.; E. BAYINMA, Z. BAĞCI (2020) “Örgüt İklimi ve Psikolojik Yıldırma İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Analitik Bir Araştırma”, **İKSAD**, ss. 13.
- KORKUT, A. E. (2014) “Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma”, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**, Ankara.
- KOYS, D. J.; T. DECOTIIS (1991) “Inductive Measures of Psychological Climate”, **Human Relations**, Volume 44, Issue 3, pp. 273.
- LAWLER, E. E.; D. T. HALL, G. L. OLDHAM (1974) “Organizational Climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance”, **Organizational Behavior and Human Performance**, Volume 11, Issue 1, pp. 151.
- LINSNER, S. H. (2009) “Transformational Leadership and “Flow”: The Mediating Effects of Psychological Climate”, **Kansas State University**, pp. 60-63.
- LITWIN, G. H; R. A. STRINGER (1969) **Motivation and Organizational Climate**, Boston: Harvard University, pp 64.
- MAY, D. R.; R. L. GILSON, L. M. HARTER (2004) “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Volume 77, Issue 1, pp. 16.
- MİNİBAŞ, J. (2017) “Güvenli Davranış”, **Galatasaray Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü**, ss. 6-28.
- MORROW, S. L. ve diğerleri (2010) “Relationships Between Psychological Safety Climate Facets and Safety Behavior in The Rail Industry: A Dominance Analysis”, **Accident Analysis and Prevention**, Volume 45, Issue 5, pp. 1462-1463.

- NAM, D. (2019) “İş Güvenliği Kültürü ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Sakarya Üniversitesi S.B.E.**, Sakarya.
- NAYIR, F.; P. TAŞKIN (2017) “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Destek Algısı ile İnisiyatif Alma Davranışı Arasındaki İlişki”, **YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 1320-1321.
- NEAL, A.; M. GRIFFIN, P. M. HART (2000) “The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior”, **Safety Science**, Volume 34, Issue 1-3.
- NEAL, A.; M. A. GRIFFIN (2006) “A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 91, Issue 4, pp. 948-952.
- NEWMAN, A.; R. DONOHUE, N. EVA (2017) “Psychological Safety: A Systematic Review of the Literature”, **Human Resource Management Review**, Volume 27, Issue 3, pp. 3.
- NİŞANCI, Z. N.; J. K. DEMİRÖREN (2020) “Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi”, **III. Uluslararası EUREFE’19 Kongresi**, Aydın, ss. 22-39.
- OKAN, T.; S. SARI, T. İ. NAS (2014) “Yönetim Kurulu Yapısı ile Finansal Performans Arasındaki İlişkide Uluslararası Çeşitlenmenin Aracılık Etkisi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi**, Cilt 25, Sayı 77, ss. 39-78.
- ÖRÜCÜ, E.; H. YILDIZ (2014) “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 107-109.
- ÖZDEMİR, F. (2006) “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi S.B.E.**, Adana.
- ÖZEK, H. (2014) “Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı ile Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- ÖZKILIÇ, Ö. (2005) **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK Yayınları, Ankara.
- PARBOTEEAH, K. P.; E. A. KAPP (2008) “Ethical Climates and Workplace Safety Behaviors: An Empirical Investigation”, **Journal of Business Ethics**, pp. 522.
- PARKER, C. P.; ve diğerleri (2003) “Relationships Between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-analytic Review”, **Journal of Organizational Behavior**, Volume 24, Issue 4, pp. 392.

- PATANKAR, M. S.; E. J. SABIN (2010) "The Safety Vulture Perspective", **Human Factors in Aviation**, Academic Press, pp. 100.
- PENG, L.; A. H. S. CHAN (2019) "Exerting Explanatory Accounts of Safety Behavior of Older Construction Workers Within The Theory of Planned Behavior", **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Volume 16, Issue 18, pp. 1.
- REAL, K. (2008) "Information Seeking and Workplace Safety: A Field Application of the Risk Perception Attitude Framework", **Journal of Applied Communication Research**, Volume 36, Issue 3, pp. 347.
- RIZZO, J. R.; R. J. HOUSE, S. I. LIRTZMAN (1970) "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", **Administrative Science Quarterly**, Volume 15, Issue 2, pp. 151.
- RYAN, A. (2000), Shaping A Safety Culture, Safety & Training Superintendent, Mt Leyshon Gold Mine and Pajingo Joint, **Queensland Mining Industry Health and Safety Conference**, pp. 2.
- SABUNCUOĞLU, Z. (1988) **Personel Yönetimi, Politika ve Yönetmelikler**, Teknofratik Matbaacılık, 5. Baskı, İstanbul.
- SAKALLI, A. E. ve diğerleri (2022) "Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi", Türkiye' deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma, **Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi**, Sayı 33, ss. 101-104.
- SAMRA, J. ve diğerleri (2014) "What is Psychological Health and Safety", **Centre for Applied Research in Mental and Addiction**, Handout, ss. 2.
- SAVAŞ, H. A. (2017) "Psikolojik Rahatlık Algısının Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi", **Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, ss. 362-369.
- SCHEIN, E. H. (1992) "How Can Organizations Learn Faster? The Problem of Entering The Green Room", **Mit Sloan School of Management**, 11-12.
- SEÇER, B. (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 14, Sayı 4, ss. 32-38.
- SEÇKİN, Ş. N. (2018) "İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 3, ss. 976.
- SERİN, G.; M. T. ÇUHADAR (2015) "İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi", **SDU Teknik Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 49-50.

- SCHULER, E. (1992) **Comment S'affirmer**, Editions D'organisation, Paris.
- SINGH, B.; D. E. WINKEL, T. T. SELVARAJAN (2013) "Managing Diversity at Work: Does Psychological Safety Hold The Key to Racial Differences in Employee Performance?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Volume 86, Issue 2, pp. 243-244.
- STRUTTON, D.; L. E. PELTON, J. R. LUMPKIN (1993) "The Relationship Between Psychological Climate and Salesperson- Sales Manager Trust in Sales Organizations", **Journal of Personel Selling and Sales Management**, Volume 13, Issue 4, pp. 3.
- SUNGUR, E. (2020) "Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Sürdürülebilirliği: Davranış Odaklı Yaklaşımın Rolü", Doktora Tezi, **T.C. Maltepe Üniversitesi**, İstanbul.
- ŞAHİN, E.; A. SOLUNOĞLU (2019) "Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Sokak Yemeği Yeme Niyetinin Ölçülmesi: Mersin Örneği", **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**", Cilt 16, Sayı 3, ss. 386.
- ŞEN, D. (2019) "Psikolojik Güvenlik Algısının Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Öğrenme Sürecine Etkisinde Güvenlik İkliminin Aracı Rolü", Yüksek Lisans Tezi, **Bursa Uludağ Üniversitesi S.B.E.**, Bursa.
- ŞERİFOĞLU, U. K.; E. SUNGUR (2007) "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", **Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, Sayı 58, ss. 48-49.
- TEKİN, F. A. (1991) "İş Güvenliği ve Önemi", **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1-2, ss. 330-332.
- TÜRKOĞLU, N.; D. Ö. MİSİCAN (2019) "Çalışanların Psikolojik Rahatlık Algısı, Pozitif Ses Çıkarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Volume 11, Issue 2, ss. 1000-1001.
- TOPÇUOĞLU, H.; Ş. ÖZDEMİR (2003) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci", **Mühendis ve Makine**, Cilt 48, Sayı 567, ss. 11-14.
- USUL, H.; S. DÜZENLİ (2006) "Muhasebe Sisteminin Oluşturulmasında Örgüt İklimi Etkisi", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı 32, ss. 2.
- UZUNTARLA, F. (2018) "Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Farkındalıkları ile Güvenli Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Çankaya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.

- VATANSEVER, Ç.; E. SUNGUR, A. R. TİRYAKİ (2009) “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi”, **Önlem Dergisi**, Mart Sayısı, ss. 1-2-54.
- VAROL, M. (1989) “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 44, Sayı 1, ss. 220.
- WIEGMANN, D. A. ve diğerleri (2003) “Development and Initial Validation of a Safety Culture Survey for Commercial Aviation”, **Aviation Human Factors Division**, Institute of Aviation, Technical Report AHFD-03-3/FAA-03-1, Illinois.
- WU ve diğerleri (2018) “Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship Between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Volume 15, Issue 11, pp. 8.
- YENER, S. (2014) “Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması”, Doktora Tezi, **Haliç Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul, ss. 55-56.
- YENER, S. (2015) “Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt 13, Sayı 5, ss. 280-289.
- YENER, S.; C. SAKA (2017) “Örgütsel Öğrenme Bağlamında Psikolojik Rahatlık”, **Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 53-54.
- YENER, S. (2018) “Psikolojik Rahatlık Algısının Otantik Liderliğin Sinizmin Üzerindeki Etkisinde Aracı Rolü”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 13, Sayı 1, ss. 5.
- YILDIZ, H. (2015) “Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, **Balıkesir Üniversitesi, S.B.E.**, Balıkesir.
- YILDIZ, H. (2018) “Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Mühendis Adayları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- YILDIZ, S.; M. YILMAZ (2017) “Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi”, **Politeknik Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, ss. 146.
- YILMAZ, A.; S. EKİCİ (2006) “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, ss. 33-46.

- YILMAZ, R.; (2018) “Psikolojik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü: Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Konya.
- YİĞİT, A. (2011) **İş Güvenliği**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z.; Y. KÜÇÜKÖZKAN (2017) “Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi ile Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt 8, Sayı 17, ss. 35.
- ZEIDI, M.; A. H. PAKPOR (2013) “The Effect of an Educational Intervention Based on the Theory of Planned Behavior to Improve Safety Climate”, **Iran Occupational Health**, Volume 9, Issue 4, pp. 1.
- ZHANG, H. ve diğerleri (2002) “Safety Culture: A Concept in Chaos?”, **To appear in the Proceedings of the 46th Annual Meeting of the Human Factors and Ergonomics Society**, Santa Monica, Human Factors and Ergonomics Society, Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications, Volume 46, Issue 15, pp. 2-3.
- ZOHAR, D. (1980) “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, **Journal of Applied Psychology**, Volume 65, Issue 1, pp. 101.

EKLER

Ek- 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,
Bu anket formu Doç. Dr. Harun YILDIZ danışmanlığındaki yüksek lisans öğrencisi Esra ÇELİK tarafından yapılan tez çalışması ile ilgilidir. Siz değerli katılımcıların içtenlikle vereceği cevaplar, araştırmanın başarısını belirleyecektir. Araştırma bilimsel amaçlıdır ve kimlik bilgileri istenmemektedir.
Katılımınız için teşekkürler.

Araştırmacı
Esra ÇELİK
Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman
Doç. Dr. Harun YILDIZ
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

Aşağıdaki maddeleri yukarıda yer alan ölçeğe göre “X” işareti koyarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bölüm 1- Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği					
1. İşyerinde karşılaştığımız problemler ve zor sorunlar çalışanlar tarafından açıkça dile getirilir.					
2. İşyerimde güvenilir olduğum sürece risk alınabilir.					
3. İşyerindeki hiç kimse çabalarımı kasıtlı olarak engelleyecek şekilde davranmaz.					
4. İşyerimde beceri ve yeteneklerime değer verilir ve kullanılır.					
5. İşyerinde yaptığımız hatalar çalışanlar tarafından sıklıkla aleyhimize kullanılır.					
6. İşyerimdeki çalışanlar farklı fikirlere karşı çıkarlar.					
7. İşyerimde diğer çalışanlardan yardım istemek zordur.					
Bölüm 2- Güvenlik Davranışı Ölçeği					
8. İşimi yaptığım esnada gerekli tüm güvenlik ekipmanlarını kullanırım.					
9. İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.					
10. İşimi yaparken güvenliği en üst seviyede tutarım.					
11. İşyerimdeki güvenlik programlarını teşvik ederim.					
12. İş arkadaşlarım riskli ve tehlikeli koşullar altında çalışırken onlara yardım ederim.					
13. İşyeri güvenliğini iyileştirecek görev ve faaliyetleri gönüllü olarak yaparım.					

Bölüm 3- Açık Uçlu Soru Formu

1. Güvenli davranmayı olumsuz olarak etkileyen nedenleri ve işyeri güvenliğini arttırmak için neler yapılabileceğine yönelik düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Bölüm 4- Demografik Özellikler

- | | | | |
|----------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|
| 1) Cinsiyetiniz? | ☐ Kadın | ☐ Erkek | |
| 2) Medeni Durumunuz? | ☐ Bekar | ☐ Evli | |
| 3) Yaşınız? | ☐ 18-31 yaş | ☐ 32-45 yaş | ☐ 46 ve üzeri yaş |
| 4) Eğitim Düzeyiniz? | ☐ Lise ve altı | ☐ Önlisans | ☐ Lisans ☐ Lisansüstü |
| 5) Toplam Çalışma Süreniz? | ☐ 1-10 yıl | ☐ 11-20 yıl | ☐ 21 ve üstü yıl |