



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTA DÜZEY YÖNETİCİLERİN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK**  
**ÖZELLİKLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN**  
**BELİRLENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**CİHAN İMRE**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN**

**Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MERAL**

**İstanbul, 2018**

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarında etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilemeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesinde belirttiğimi, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

**Cihan İMRE**

**İmza**

## TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasını hazırlama sürecinde, teknik bilgi ve birikimi ile değerli vakit ve desteğini benden esirgemeyen, gerek akademik öğreti gerekse tecrübe paylaşımları ile yolumu aydınlatan değerli hocam Dr.Öğr.Üyesi Mustafa MERAL'e, ayrıca hayatımda var olduğu günden bugüne kadar fedakârlıklarıyla hep desteğini hissettiğim sevgili eşim Perihan GÖKÇEN İMRE'ye bu çalışmanın hazırlanması sürecinde tarafıma gösterdiği destek ve anlayışı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	II
TEŞEKKÜR.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR.....	IX
TABLOLAR.....	X
ÖZET.....	XII
ABSTRACT.....	XV
SEMBOLLER.....	XVIII
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Problemin Durumu.....	1
1.2.Problem Cümlesi.....	3
1.3.Alt Problemler.....	4
1.4.Araştırmanın Amacı.....	4
1.5.Araştırmanın Önemi.....	5
1.6.Araştırmanın Sayıtları.....	8
1.7.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.8.Tanımlar.....	8
2.KİŞİLİK ve İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ.....	10
2.1.Kişilik.....	10
2.1.1.Kişiliğin temel özellikleri.....	13
2.1.2.Kişiliğin boyutları.....	15

2.1.2.1.Karakter.....	15
2.1.2.2.Mizaç (huy).....	18
2.1.2.3.Yetenek.....	19
2.1.3.Kişiliği oluşturan faktörler.....	21
2.1.3.1.Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri.....	21
2.1.3.2.Sosyo-kültürel faktörler.....	22
2.1.3.3.Aile faktörü.....	23
2.1.3.4.Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri.....	24
2.1.3.5.Coğrafi ve fiziki faktörler.....	24
2.1.3.6.Diğer faktörler.....	24
2.1.4.Kişilik kuramları.....	25
2.1.4.1.Psikodinamik kuramlar.....	26
2.1.4.2.Davranışçı ve bilişsel kuramlar.....	27
2.1.4.3.Araştırma odaklı kuramlar.....	28
2.1.4.4.İnsancıl / varoluşçu kuramlar.....	31
2.1.5.Beş faktör kişilik özellikleri.....	32
2.1.5.1.Duygusal denge.....	34
2.1.5.2.Dışa dönüklük.....	35
2.1.5.3.Uyumluluk.....	36
2.1.5.4.Sorumluluk.....	37
2.1.5.5.Deneyime açıklık.....	38
2.2.İşletmelerde İş Güvenliği Kültürü ve İş Güvenliği İklimi.....	39

2.2.1.İşletmelerde iş güvenliği kültürü.....	39
2.2.1.1.İş Güvenliği kültürünün özellikleri.....	41
2.2.1.2.İş Güvenliği kültürünün boyutları.....	42
2.2.1.3.İşletmelerde iş güvenliği kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi.....	45
2.2.2.İşletmelerde iş güvenliği iklimi.....	49
2.2.2.1.İş güvenliği ikliminin özellikleri.....	51
2.2.2.2.İş güvenliği ikliminin boyutları.....	52
2.2.2.3.İşletmelerde iş güvenliği ikliminin sağlanması ve geliştirilmesi.....	53
2.2.3.İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği iklimi ilişkisi.....	54
3.METODOLOJİ .....	56
3.1.Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.2.Evren ve Örneklem.....	56
3.3.Veriler Toplama Araçları.....	57
3.3.1.Bilgi formu.....	57
3.3.2.İş güvenliği ölçeği.....	57
3.3.3.Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği.....	58
3.4.Verilerin Toplanması.....	59
3.5.Verilerin Analizi.....	59
4.BULGULAR.....	61
4.1.Soruların Dağılımı ve Tanıtıcı İstatistikler.....	61
4.2.Demografik Özelliklere Göre Alt Faktörlerin İncelenmesi.....	65
4.2.1.Cinsiyete göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	65

4.2.2.Cinsiyete göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	67
4.2.3.Sosyo-Ekonomik düzeye göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	68
4.2.4.Sosyo-Ekonomik düzeye göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	70
4.2.5.Yaşa göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	72
4.2.6.Yaşa göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	74
4.2.7.Öğrenim düzeyine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	77
4.2.8.Öğrenim düzeyine göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	79
4.2.9.Ünvana göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	81
4.2.10.Ünvana göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	83
4.2.11.Deneyim süresine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	84
4.2.12.Deneyim süresine göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi.....	87
4.2.13.Kişiyeye bağlı çalışan sayısına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	90
4.2.14.Kişiyeye bağlı çalışan sayısına göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi...	92
4.3. Alt Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	94
4.3.1.Güvenli davranış için kişisel motivasyon faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	94
4.3.2.Pozitif güvenlik uygulaması faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.	95
4.3.3.Risk gerekçelendirmesi faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	97
4.3.4.Kadercilik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	98
4.3.4.İyimserlik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi.....	99
4.4. Güvenilirlik Analizleri.....	100
5.SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	102

5.1.Sonuçlar.....	102
5.2.Tartışma.....	105
5.2.1.Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin tartışmalar.....	105
5.2.2.Katılımcıların bağımsız değişkenlere göre bağımlı sorulara verdiği cevaplara ilişkin tartışmalar.....	107
5.2.2.1.Katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin tartışmalar.....	107
5.2.2.2.Katılımcıların sosyo-ekonomik düzey değişkenine ilişkin tartışmalar.....	107
5.2.2.3.Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin tartışmalar.....	108
5.2.2.4.Katılımcıların öğrenim düzeyi değişkenine ilişkin tartışmalar.....	110
5.2.2.5.Katılımcıların ünvan değişkenine ilişkin tartışmalar.....	111
5.2.2.6.Katılımcıların deneyim değişkenine ilişkin tartışmalar.....	112
5.2.2.7.Katılımcıların bağlı çalışan kişi sayısı değişkenine ilişkin tartışmalar.....	114
5.2.3.Katılımcıların kişilik özellikleri ve iş güvenliği iklimi alt faktörlerindeki sorulara verdiği cevaplara ilişkin tartışmalar.....	114
5.3.Öneriler.....	115
6.KAYNAKLAR.....	119
ÖZGEÇMİŞ.....	134
EKLER.....	135



## KISALTMALAR

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İ.K. : İş Kanunu

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

OSHA: Occupational Safety and Health Administration (İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi)

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SPSS : Statistical Package For Social Sciences

WHO : Dünya Sağlık Örgütü (World Healthy Organization)

## TABLOLAR

Tablo 2.1. Cattell'in 16Pf Kişilik Envanteri.....	30
Tablo 2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....	34
Tablo 2.3. Çeşitli Güvenlik İklimi Tanımlamaları.....	49
Tablo 4.1. Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri.....	61
Tablo 4.2. İş Güvenliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları.....	63
Tablo 4.3. Kişilik Özelliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları.....	64
Tablo 4.4. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması..	66
Tablo 4.5. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 4.6. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 4.7. İş Güvenliğ Algısı Alt Faktör Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 4.8. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 4.9. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması..	76
Tablo 4.10. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 4.11. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 4.12. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Ünvana Göre Karşılaştırılması..	82
Tablo 4.13. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Ünvana Göre Karşılaştırılması.....	84

Tablo 4.14. Kişilik Özellikleri Alt Faktör Puanlarının Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	86
Tablo 4.15. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	89
Tablo 4.16. Kişilik Özellikleri Alt Faktör Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	91
Tablo 4.17. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	93
Tablo 4.18. Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	95
Tablo 4.19. Pozitif Güvenlik Uygulaması ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	96
Tablo 4.20. Risk gereçlendirmesi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	97
Tablo 4.21. Kadercilik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	98
Tablo 4.22. İyimserlik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	100
Tablo 4.23. Alt Boyutlara Ait Cronbach's Alpha Katsayıları.....	101

## ÖZET

İş kazalarının kök neden analizleri incelendiğinde yaklaşık olarak % 88 oranında kazanın, tehlikeli (güvensiz veya standart altı) davranışlardan meydana geldiği görülmektedir. Risk yönetim hiyerarşisine göre öncelik sıralaması; bertaraf etme, yer değiştirme (ikame etme), mühendislik kontrolleri, idari kontroller ve kişisel koruyucu donanım kullanımı şeklindedir. Mevcut risk yönetim önceliği ve risklerle mücadele ilkeleri düşünüldüğünde toplu koruma ve mühendislik kontrollerinin birçok işyerinde dikkate alındığını ve ciddi yatırımların yapıldığını söylemek mümkündür. Ancak diğer bir taraftan saha çalışmalarına yönelik uygulamaları incelediğimiz de çalışan davranışlarını iyileştirmeye yönelik eğitim faaliyetleri ve talimatlar dışında özellikle de psikoloji bilimiyle geliştirilmiş herhangi bir örnek uygulama görememekteyiz. Üstelik mevzuatla desteklenmesine rağmen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılım oranlarının düşük olduğu maalesef herkes tarafından bilinen bir gerçekliktir. Çalışma veya ekipman kullanma talimatlarını incelediğimizde de karşımıza risk analizi temelinde hazırlanmış yol gösterici kaynaklar yerine sadece iş yapılış şekli veya ekipmanı çalıştırma şeklini anlatan dokümanlar çıkmaktadır.

Bir olayın veya sorunun nedenlerini anlamadan mantıklı ve işe yarayan çözümler geliştirebilir miyiz? Basit bir örnek olarak lokal havalandırmada kullandığımız fanın, kayış kasnak düzeneğinde döner kısımlar için koruyucu muhafazası bulunmadan çalışır durumda olması (tehlikeli durum) nedeniyle muhtemel bir temasla birlikte uzuv/kaybı veya ölümle sonuçlanabilecek bir iş kazası yaşanması önceden kestirebilir. Ancak nedenlere ilişkin olayların oluş sırasına göre geriye doğru yeteri kadar sorgulama yapılmadığında aslında tehlikeli durumların birçoğunun da kaynağının güvensiz (tehlikeli) davranışlar olduğu gözden kaçır. Söz konusu örnekte herhangi bir bakım çalışanının makinenin arızasını giderdikten sonra muhafazasını takmayı unutmuş olması, kişinin yapısı itibarıyla dalgınlığı veya dikkatsizliği nedeniyle işini yaparken konsantrasyon sorunları yaşaması, yeterli sorumluluk bilincinde olmaması, stres altında sıkça hata yapması, duygusal denge sorunları nedeniyle ailevi sorunlarıyla ilgili yaşadığı psikolojik sorunlarını yeteri kadar kontrol altında tutamaması, yeni işe başlayan birisi olması ve içe dönük yapısı

gereği fan motoru bakımıyla ilgili yeterli bilgiyi edinememiş olması, uyumsuz olduğu bir çalışma arkadaşını yaralama isteği nedeniyle kasıtlı olarak koruyucu muhafazayı takmamış olması gibi, temelde kişi ve kişilikle ilgili olan bir takım güvensiz davranışların da bulunması kuvvetle muhtemeldir. Tehlikeli durumları, çoğu zaman farkında dahi olmadan çalışanlar kendi davranışlarıyla oluşturmaktadırlar.

Davranış, duygu ve düşünce kişiliğin alt boyutlarıdır ve kişilik, oluşumu ve değişimi sürecinde birçok faktörden etkilenir. Bu etkileşim nedeniyle oluşan farklılıklar ister istemez davranışlarımıza, duygularımıza ve düşüncelerimize yansır. Sevdiğimiz ve değer verdiğimiz bir insan günün birinde karşımıza çıkıp anlam veremediğimiz veya olumsuz bir şekilde davranışlar sergilemeye başladığında, “neyin var? iyi misin? canını sıkan bir şey mi oldu” gibi sorgulamalar yapmaya başlarız. Merak ettiğimiz şey onda ki bu davranış değişikliğinin nedenini öğrenmek ve anlamaktır. Merak etmemize neden olan şeyse o kişiye duyduğumuz sevgi ve verdiğimiz değerle birlikte o kişiden uzaklaşma korkumuzdur. Bu nokta da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik gerçekleştirilen saha kontrollerinde çalışanların davranışlarını anlamaya yönelik yeteri kadar sorgulama yapılmadığını ve güvensiz davranışlara neden olan etkenlerin yeteri kadar ortaya çıkarılmadığını söylemek mümkündür. Güvensiz davranışlara sahip bireylerin sadece sözlü ve yazılı olarak uyarılması veya güvenli davranış gösteren örnek kişilerin ödüllendirilmesi gibi uygulamalar, sonuçların nedenleri anlaşılmadığı sürece sadece günü kurtarmak üzere geliştirilmiş kısmen faydalı uygulamalardır.

İşyerlerinde çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmesi ve belirli sınıflandırmalar altında oluşturulan ayrı gruplar için farklı yaklaşımların ve yöntemlerin belirlenmesi işyerinde güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin gelişmesine önemli katkılar sunar. Söz konusu kişilik özelliklerine yönelik yaklaşım ve yöntemlerle, eğitim etkinliklerinin ve güvenlik toplantılarının daha verimli geçmesi, prosedür ve talimatlara uyumun artması, güvenli davranışa özenme, pozitif iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının artması, ezberci ve “ her şeyi ben bilirim” yaklaşımından uzaklaşma, iş kazası sayısında ve kayıp iş gücünde azalma, ramakkala bildirim sayısında artma, İSG konusunda beklentileri daha rahat ifade

edebilme ve anlaşılma, teknik önlemlerde yeni alternatif çözümler geliştirme gibi bir çok konuda önemli seviyede iyileşmeler sağlanabilir.

Davranış odaklı güvenlik yönetimi son yıllarda oldukça popüler bir hale gelmiştir. Dolayısıyla davranış değişikliğini oluşturma amacıyla ortaya konulacak faaliyetlerde mevcut durumda kişilik özellikleri ve güvenlik iklimi algısı arasında ki ilişkinin ortaya konması gerekmektedir. Güvenlik iklimi algısına olumlu etkileri olan kişilik özellikleri ön plana çıkarılırken olumsuz etkisi olabilecek özelliklerinde iyileştirilmesi gerekir.

Bu çalışmada yukarıda belirtilen amaçlar ve bu amaçlar doğrultusunda edinilecek faydalar nedeniyle katılımcıların demografik özellikleri tanımlanmış ve kişilik özellikleri ile iş güvenliği iklimi algıları ölçülmüştür. Araştırmanın evreni Sakarya 2. Organize Sanayi Bölgesinde çalışan orta düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Söz konusu evrenden rasgele (random) seçilen 263 çalışan örnekleme oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiş, bulgular tablolştırılmış, sonuçlar yorumlanarak geliştirilen öneriler sunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, kişilik, örgütsel davranış, güvenli davranış, güvensiz davranış, beş faktör kişilik özellikleri, iş kazaları, iş güvenliği iklimi

**Haziran, 2018**

**Cihan İMRE**

## ABSTRACT

When the root cause analysis of occupational accidents is examined, it is seen that about 88% of the victims are victims of dangerous (insecure or substandard) behaviors. Priority order according to risk management hierarchy; disposal, replacement (substitution), engineering controls, administrative controls and the use of personal protective equipment. Considering current risk management priorities and risk mitigation principles, it is possible to say that collective protection and engineering controls are taken into consideration in many workplaces and serious investments are made. However, we do not see any example application developed by psychology, apart from training activities and instructions for improving employee behavior, as we have examined applications for fieldwork from the other side. Moreover, although supported by legislation, participation rates in occupational health and safety trainings are unfortunately well known by all. When we look at the instructions for using the work or equipment, there are also documents describing only the way of doing work or how to operate the equipment, rather than the guiding resources prepared on the basis of antitrust risk analysis.

Can we develop solutions that make sense and work for an event or cause of the problem? As a simple example, the fan we use in local ventilation can predict that there will be a work accident that could result in limb / loss or death with possible contact because of the dangerous condition that the fan is in operation without protective guard for rotating parts in the pulley mechanism. However, when inquiries are not made backwards according to the order of occurrence of events related to the causes, many of the dangerous situations escape from the point of view that the source is unsafe (dangerous). In the example mentioned above, any care worker has forgotten to put on his or her guard after he / she has gone out of the machine and he / she has problems in concentration due to his / her structure or lack of care due to lack of awareness of responsibility, frequent mistakes under stress, psychological problems related to family problems due to emotional balance problems the fact that he has not been able to keep up with his / her ability to control, has started a new job and has not got enough information about fan motor maintenance due to its introverted structure, and has not intentionally installed a

protective housing because of his desire to hurt a colleague who is incompatible. It is highly probable that unsafe behavior is also found. Dangerous situations are often created by their own behavior, even when they are not aware of it.

Behavior, emotion and thought are the sub-dimensions of personality and are influenced by many factors in the process of personality, formation and change. The differences caused by this interaction are undesirable, reflected in our feelings, feelings and thoughts. A person we love and care for is a day when one can not come to our senses or start to behave in a negative way, "What is it? are you okay? we have begun to question them as if something was bothering you. " What we are wondering is that this behavior in him is to learn and understand the cause of the change. The thing that causes me to worry is the love we feel for that person and the fear that we are going away from that person with the value we give. It is possible to say that in the field controls for occupational health and safety applications, the behavior of employees is not questioned as much as the ability to understand them and that the factors causing insecure behavior are not revealed as well. Practices, such as alerting individuals with insecure behavior only verbally and in writing, or rewarding example persons with safe behavior, are partially beneficial applications developed only to save the day, unless the causes of the results are understood.

Knowing the personality traits of employees in the workplace and setting different approaches and methods for different groups formed under specific classifications provide significant contributions to the development of safety culture and safety climate in the workplace. It has been argued that these approaches and methods of personality traits can lead to a more efficient passage of training events and security conventions, increased compliance with procedures and instructions, increased attention to safe behavior, increased positive occupational health and safety (OHS) practices, reduction in the number of work accidents and lost work force, increase in the number of nearmiss reports, easier expression and understanding of the expectations about OHS and development of new alternative solutions in technical measures.

Behavioral security management has become very popular in recent years. Therefore, it is necessary to reveal the relationship between the personality traits and



the sense of security climate in the current situation in the activities to be put forward in order to create behavior change. Personality traits that have a positive effect on the perception of security climate should be improved in features that may be adversely affected when they are introduced to the foreground.

In this study, the demographic characteristics of the participants were defined and the personality traits and occupational safety climate perceptions were measured because of the aims stated above and the benefits to be achieved in line with these objectives. The universe of the research is composed of middle level managers working in Sakarya 2nd Organize Industry Zone. The sample consists of 263 randomly selected samples from the population. The obtained data were analyzed with SPSS program, the findings were tabled, the results were interpreted and the suggestions developed were presented.

**Key words:** Occupational health and safety, personality, organizational behavior, behavior safe, behavior unsafe, five factor personality traits, work accidents, work safety climate

**Haziran, 2018**

**Cihan İMRE**

**SEMBOLLER**

N : Frekans

X : Ortalama

Ss : Standart Sapma

Ort : Ortalama

Sd : Serbestlik Derecesi

Sh : Standart Hata

% : Yüzde

## 1.GİRİŞ

Bu bölümde problemin durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmaya ilişkin sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1.Problemin Durumu

Bireyin dış çevresini oluşturan faktörlerin tamamı, belirli bir zaman dilimi ve belirli bir davranış düzlemi içerisinde benzer özellikler taşır. Böyle olmasına rağmen belirli bir ortamda yer alan bireylerin tek tip çevreden etkilenmeleri ve bu çevrenin uyarıcılarına karşı tepkileri değişik olmakta; bu tür değişiklikler de davranışların, analizini, düzenlenmesini ve önceden tahminini güçleştirmektedir. Bu değişikliğin nedeni araştırılmak istendiğinde veya bu farklılığın sonuçları saptanmaya çalışıldığında kişilik denilen temel değişkenin ortaya çıktığı görülmektedir (Hogan, 1996, s.469-477).

Kişilik kuramcıları arasında kişilik kelimesinin ne anlama geldiği konusunda oldukça güçlü bir inanış birliği mevcuttur. Bütün kişilik psikologları kişilik kelimesini bir bireyin durağan(sürekli) ve ayırt edici duygu, düşünme ve davranış kalıplarına katkı yapan psikolojik özellikler olarak kullanmaktadırlar (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

Kişiliğin bir alt faktörü olarak daha somut bir şekilde belirginleşen davranış kavramı, hiç şüphesiz çalışma ortamında kimi zaman güvenli kimi zamansa yüksek riskli durumlarla karşı karşıya kalmamıza neden olmaktadır. İşletmelerin öncelikli amaçları her ne kadar karlılık ve verimlilik gibi kavramlar olsa da artık bulunduğumuz dönemde güvensiz, tehlikeli bir üretim ortamı hem devlet, hem işveren hem de çalışanlar tarafından reddedilmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan bir çok prosedür ve talimatın artık güvenli davranışları oluşturmaya yönelik risk analizi temelinde yapılandırıldığını görmek mümkündür.

Kazaların meydana gelmesi için gereken faktörler Domino Teorisi adı verilen kaza zinciri ile açıklanabilir. Bir kaza(yaralanma, zarar görme olayı) beş adet temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucunda meydana gelir. Bunlardan biri olmadıkça

bir sonra ki meydana gelmez ve dizi tamamlanmadıkça kaza ve yaralanma olmaz. Kaza zincirinin beş faktörü;

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

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

İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetleri, çalışanların eğitilerek farkındalık düzeylerinin artırılması, iş ekipmanları veya çalışma ortamında ki tehlikelerin bertaraf edilmesi, risk yönetim vizyonunun geliştirilmesi sayesinde daha verimli, etkin ve sağlıklı bir süreç sunar. Fakat bu sürecin yönetilmesi ve sürdürülebilirliği gerçekten her bir çalışanın konuyla ilgili olan duyarlılığına ve hassasiyetine bağlıdır. Bir çalışanın işyerinde çalıştığı ortamda, yaptığı işte, kullandığı ekipmanda ve davranışlarında bulunan tehlikeleri görmesi ve bu durumda nasıl hareket etmesi gerektiğini bilmesi, işyerinde ki güvenlik ikliminin gerçekten iyi bir seviyede olduğunun göstergesidir. Ancak özellikle aktif saha çalışmalarında veya birçok kazanın kök neden analiz sonuçlarında durumun bu şekilde olmadığı görülmektedir. Bir çalışan evinde kullandığı doğalgazın vanasını kapatmadan veya evinin kapısını kilitlemeden uyumazken (zehirlenme ve hırsızlık risklerine karşı tedbir alınması), aynı çalışan işyerinde baretini takmadan veya gerekli önlemleri almadan hayatını riske atarak çalışabilmektedir. Bu farklılığın en temel nedeni iki ortamdaki kültür ve iklim algılarının farklı olmasıdır. Kişiliğin bir alt boyutu olan davranışı ele almadan önce bireyin kişilik özelliklerinin iyi bir şekilde tanımlanması gerekir.

W.Heinrich, iş sağlığı ve güvenliği temel prensiplerinde; işçi sağlığı ve güvenliği çalışmalarının asıl alanının tehlikeli durumlar ve davranışların ortadan kaldırılmasına yönelik olması gerektiğini belirterek, üst düzey yöneticilerin katılımlarının önemi ve sorumluluklara ortak olmaları gerekliliğini, ayrıca formen ustabaşı gibi ilk düzey yöneticilerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim ve uygulama hususları açısından yüksek düzeyde öneme sahip olduklarını ifade etmiştir (Kalaycı, 2013, s.9-10). Hiç şüphesiz bu tespitler, sayısız tecrübe ve araştırmayla doğrulanmıştır. Bu nedenle yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği olgusuna yaklaşımları, farkındalıkları, konuyla ilgili pozitif veya negatif davranışları, yönetmekle görevli oldukları çalışanların bu olguya olan ilgilerini ve hassasiyetlerini doğrudan etkilemektedir. İşyeri kültürü, örgüt içerisinde mevcut davranışların yansımalarıyla meydana gelmektedir ve örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri de bu davranışların oluşmasında en önemli parametrelerden biridir.

Çalışanlar yönetimin güvenlik iklimine olan bağlılığına paralel şekilde davranışlar ve algılar sergilemektedirler. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayan bir şef, mühendis veya yöneticiye bağlı çalışanlar bu konuda rahat ve disiplin dışı davranışlar sergilemeyi bir uygunsuzluk olarak görememektedirler. Çalışanlar bağlılıkları nedeniyle bir üst amirlerini kendilerine rol model olarak seçerler. Dolayısıyla bu negatif yönelim güvenlik kültürü konusunda çok önemli bir zaafiyeti meydana getirmektedir. Çalışma sahasında yönetici olarak bulunan kişiler bu görevlerini işveren namına yerine getirmektedirler. Bu anlamda aslında söz konusu yöneticiler ilgili mevzuata (4857 sayılı İş Kanunu(İ.K.)) göre birer işveren vekilidir. İşveren vekilleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre kendilerine bağlı çalışanlara karşı işverenle aynı sorumluluklara sahiptirler ve bu anlamda görev ve yetkileri dâhilinde yönettikleri kişileri olumlu davranışlara yönlendirecek şekilde hareket etmeleri beklenir. İş sağlığı ve güvenliği, bilgi ve kültürünün artık birçok iş ilanında adaylarda aranan özellikler arasında bulunması, bu konuda sahada duyulan ihtiyaçların da en güzel somut örneğidir.

## **1.2.Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “*Orta düzey yöneticilerin beş faktör kişilik özellikleri iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli midir?*” şeklinde oluşturulmuştur.

### 1.3.Alt Problemler

Çalışanların iş güvenliği iklimi algısı alt boyutlarında yer alan güvenli davranış için kişisel motivasyon, pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi, kadercilik ve iyimserlik faktörleri;

1. Dışa dönüklük kişilik özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
2. Sorumluluk kişilik özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
3. Uyumluluk kişilik özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
4. Deneyime açıklık kişilik özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
5. Duygusal denge kişilik özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
6. Cinsiyet özelliğine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
7. Sosyo-ekonomik düzeye göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
8. Öğrenim düzeyine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
9. Yaşa göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
10. Ünvana göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
11. Deneyim süresine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?
12. Yönetilen kişi sayısına göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

### 1.4.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların kişilik özellikleri ve iş güvenliği iklimi algılarını incelemek ve bu değişkenler arasında ki ilişkiyi ortaya koymaktır. Böylece iş kazalarının oluşumunda beş faktör kişilik özellikleri önemi belirlenerek bu konuda gerekli çalışmaların yapılması da amaçlanmaktadır. İş güvenliği iklimi algısının, kişilik özelliklerine dayanan öngörülebilirliğini açıklayabilmek için ilgili bilimsel çalışmalarla geçerlilik ve güvenilirlikleri sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmada, çalışanın kişilik özellikleri ve iş güvenliği iklimi algısı arasında nedensel ilişkilerin pozitif veya negatif etkileri incelenerek öneriler geliştirilmesi de amaçlanmaktadır.

### 1.5.Araştırmanın Önemi

Çalışan davranışı, sağlık ve güvenlik yönetimi üzerinde kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, son 20 yıl içinde davranış odaklı iş güvenliği yöntemleri dünya çapında ilgi odağı haline gelmiştir. Davranış odaklı iş güvenliği yöntemleri ile ilgili çok sayıda ilke ve süreç hayata geçmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güçlü ve zayıf yönlerine yönelik araştırma yapılarak mevcut durumun sayısal verilerle ortaya çıkarılması, gerekli iyileştirme çalışmalarının planlanması ve uygulanması güvenlik kültürü açısından önem taşımaktadır (Hale ve Glendon, 1987, s.44).

İşletmelerde güvenlik kültürüyle ilgili yapılan çalışmalar, kuvvetli bir güvenlik kültürünün iş güvenliği verimliliğine ve başarı göstergelerine olumlu yönde etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre üst düzey yöneticilerin süreçlere öncülük etmesi ve desteğiyle birinci derece yöneticilerin taahhüdü ve çalışanların katılımlarıyla oluşan projelerde çift faktörlü bir güvenlik kültürü olgusundan bahsedilebilir. Bu durumda ilk faktör organizasyon yönetiminin sağlık ve güvenlik amacı ve politikası, ikinci faktör de çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili olan hassasiyeti ve farkındalığıdır (Simard, 2006, Erişim Tarihi: 05.12.2017). Üst düzey yöneticilerin iş güvenliği konusunda yol gösterici davranışları ( kişisel koruyucu donanım kullanımı, ortama ve işe göre gerekli güvenlik tertibatlarının kullanılması vb.) iş güvenliği kültürünün gelişmesine katkı sağlayacak önemli yaklaşımlardır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007, s.58).

Toplumsal çevre güvenliğe ilişkin edinilmiş davranışlar ve kültür üzerinde etkilidir. Çalışanların içinde buldukları kültürel ortam, onların sağlık ve güvenlikle ilgili farkındalıklarını etkilemektedir. Bu etkilenmenin olumsuz şekilde olduğu durumlarda ister istemez kuvvetli bir güvenlik algısı ve anlayışını yaygınlaştırmak bir hayli güç olacaktır. Ulusal kültürel ayrılıkları işletme yönetimi perspektifiyle irdeleyen Hofstede konuyu beş düzeyde araştırmıştır. “Belirsizlikten sakınma derecesi” olarak ifade ettiği kültür kavramını, risk alma tercihiyle birlikte değerlendirmiştir. Bu inceleme, Türkiye gibi ulusal kültürel değerlere sahip coğrafyalarda ki çalışanların emniyetli çalışma davranışları yönünden anlamlı bir sonuç ortaya koyabilir. Hofstede belirsizlikten sakınma derecesini aynı kültürde

yaşayanların tarif ettikleri şekliyle kendilerini tehdit altında hissetme seviyeleriyle ifade eder. Bu his bireyde gergin haller oluşturmakta ve muhtemel olayları önceden bilmek ya da belirsizlikle mücadele etmeyi rahatlaştıracak yazılı ve yazılı olmayan bir takım kapsamlı kurallara ihtiyaç duymasına neden olmaktadır (Kartarı, 2001, s.87). Ülkemiz toplumsal kültüründe belirsizliklerden kaçınma yönünde hareket eğiliminin yüksek olduğu belirtilmektedir. Kültürümüze yakın birçok örnek toplumda riskli hareketlerin (aşırı hız vb.) yaygın olarak gerçekleştirildiği görülmektedir (Hofstede, 2001, s.391).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının farklılığı çalışan ve işveren arasındaki İSG hassasiyeti ve bilinciyle kendini belli eder. Bu nedenle İSG kültürü aile veya toplum kültüründen ayrı düşünülemez. İş güvenliği kültür bilinci içinde bulunan diğer kültür öğeleri dikkate alınarak birlikte özendirilmelidir (4.İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2005).

İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (İSGİ) (OSHA, Occupational Safety Health Administration) da dahil olmak üzere birçok kuruluş veya firma davranış odaklı güvenlik olgusuna olan yaklaşımını bir güvenlik stratejisi olarak ortaya koymaktadır. İSGİ son yıllarda programlarında personelin sağlık ve güvenlik konusuna ilgisini artırmayı, yeni bir güvenlik kültürü anlayışını cesaretlendirmeyi, önleyici yaklaşımları vurgulamaktadır. Davranış odaklı güvenlik, bu yaklaşım ve metodları da kapsamaktadır (Borbidge, 2006, s.60-62).

Kişilik özellikleri ve isg farkındalıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, tehlikeli davranışların iş kazaları istatistiklerinde ciddi bir değere sahip olması, davranış odaklı güvenlik yönetimi sistemlerinin yaygınlaşması nedeniyle ciddi bir öneme sahiptir.

İş kazalarının % 88 i tehlikeli davranışlardan meydana gelmektedir. Güvensiz davranışların tespit edilmesi, iyileştirilerek güvenli davranışlara dönüştürülmesi için öncelikle güvensiz davranışların temelde hangi nedenlerden dolayı sergilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu nedenler arasında hiç şüphesiz kişinin kendi benliği, kişilik özellikleri, içinde bulunduğu duygu durum ve örgüt kültürü çok önemli bir yere sahiptir. Birçok kez uygunsuz veya güvensiz davranışları nedeniyle



uyarılarda bulunduğumuz bir çalışanın kişilik özelliklerinin keşfedilmeden yönetilebilmesi veya bu kişi üzerinde davranış değişikliği oluşturulabilmesi mümkün değildir.

Tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan faaliyetlerde, birçok mühendislik biliminin de desteğiyle hızlı, basit ve gün geçtikçe de maliyetleri daha ekonomik düzeyde olan çözümlerin gerçekleştiğini hemen hemen her işletmede görmek mümkün olsa da psikoloji ve yönetim bilimlerinin henüz iş sağlığı ve güvenliği kavramı içerisine yeni yeni dâhil olması nedeniyle tehlikeli davranışların önlenmesine yönelik yapılan çalışmaların yeterince olgunlaştığını söylemek güçtür.

Davranış odaklı güvenlik yönetimine duyulan ihtiyaç saha uygulamalarında karşılaşılan sorunlara bağlı olarak gün geçtikçe artmaktadır. Araştırmanın ilgili alanda mevcut eksiklikleri giderme yönünde önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20/06/2012 tarihinde kabul edilmesiyle birlikte yaşantımızın bir çok alanında yüzeysel farkındalıklar oluşmaya başlamıştır. Ancak gerek kamu ve özel sektör işyerlerinde gerekse toplumsal algımızda gerçek anlamda bir güvenlik kültürünün oturması için beş yıllık süre oldukça kısa bir zamandır. Bu nedenle araştırmanın, toplumsal ve çalışma hayatında güvenlik kültürünün gelişmesine sağlayacağı katkılar nedeniyle, öneminin daha da arttığı düşünülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (International Labour Organization)'ya göre Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nın yaklaşık olarak %4 ü ülkelerde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yitirilmektedir. Dünya Bankası verilerine göre ülkemizin 2016 yılı GSMH'sı 857,7 milyar dolar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemize yarattığı ekonomik kayıp ise yaklaşık 34,308 milyar dolardır. Araştırma çıktılarıyla yapılacak uygulama ve girişimlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşması muhtemel ekonomik kayıpların azaltılması konusunda kamuoyuna mesaj verebileceği düşünüldüğü içinde araştırma önemlidir. Ayrıca yükseköğretim kurumu tez merkezi üzerinden yapılan taramalarda, kişilik özellikleri ve iş güvenliği iklimi üzerine herhangi bir tez çalışmasının daha önce

yapılmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla benzeri araştırmaların yapılabilmesi konusunda ilgililere ışık tutacağı da beklendiği için araştırma önemlidir.

### 1.6.Araştırmanın Sayılıları

1. Seçilen örneklemin evreni temsil edecek yeterli büyüklükte olduğu,
2. Alanla ilgili yapılan ulusal ve uluslararası literatür taramasının araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından yeterli olduğu,
3. Kullanılan ölçme araçları ve yöntemlerin araştırmanın amacına ulaşabilmesi için uygun olduğu,
4. Örneklem grubun ilgili ölçeklere verdiği cevapların doğru olduğu,
5. Kullanılan ölçme araçlarına ilişkin daha önceki çalışmalarda yapılmış geçerlilik ve güvenilirlik doğru olduğu varsayılmıştır.

### 1.7.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

1. 2018 yılında Sakarya 2. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrikalarda çalışanların görüşleriyle
2. Anket çalışmasına katılan çalışanların verdileri yanıtlardan elde edilen verilerle,
3. Kullanılan istatistiksel analiz programıyla,
4. Ulaşılan ulusal ve uluslararası kaynaklarla sınırlıdır.

### 1.8.Tanımlar

**Çalışan:** Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012, Resmi Gazete, sayı:6331/28339).

**Gayrı safi milli hasıla:** Ulusal bir ekonomide belirli bir sürede (genellikle bir yıl) üretilen mal ve hizmetlerin piyasa fiyatlarıyla ifade edilen değerlerinin toplamıdır (GSMH, Erişim Tarihi: 15.03.2017).

**Güvensiz Davranış:** Bireyin kaza olayına, ölüme ve yaralanmaya sebep olabilecek hareketlerinin tümüne tehlikeli davranış denir (Kalaycı, 2013, s.9).

**Güvensiz Durum:** Bireyin çalıştığı ortamda kullanmış olduğu makine - teçhizat veya çevre koşullarından kaynaklı karşılaştığı tehlikedir (Kalaycı, 2013, s.9).

**İş Kazası:** İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012, Resmi Gazete, sayı:6331/28339).

**İşveren:** Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi, yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012, Resmi Gazete, sayı:6331/28339).

**Kabul edilebilir risk seviyesi:** Yasal yükümlülüklerle ve işyerinin önleme politikasına uygun, kayıp veya yaralanma oluşturmayacak risk seviyesini ifade eder (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512).

**Kuram:** Kuram, sistemli bir biçimde düzenlenmiş birçok olayı açıklayan ve bir bilime temel olan kurallar, yasalar bütünüdür. Kuram kavramlaştırmaya yönelik olarak, değişkenler arasındaki ilişkiyi basit ve anlaşılır bir biçimde ifade etmek amacıyla birleştirilmiş tanımlar, örgütlenmiş gözlemler, koşullar ve ilkeler bütünüdür ( Kuram, Erişim Tarihi: 15.03.2017).

**Psikoloji:** İnsanın bilişsel süreçlerini, insan ve hayvan davranışlarını nedenleriyle birlikte araştıran bilim olduğudur (Psikoloji Nedir?, Erişim Tarihi: 15.03.2017).

**Ramakkala:** İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olayı ifade eder (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512).

## 2.KİŞİLİK ve İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ

Bu bölümde kişiliğin tanımı yapılarak, kişiliğin boyutları, kişiliğin oluşmasındaki faktörler, kişilik kuramları ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili olarak detaylı ve kapsamlı bilgiler ele alınacaktır.

### 2.1.Kişilik

İnsanların aile, okul, işyeri vb. topluluklar içerisindeki davranış farklılığını anlamak veya anlamlandırabilmek için kişilik olgusu iyi bir şekilde incelenmeli ve bu olgu üzerine yapılmış bilimsel çalışmalar titizlikle araştırılmalıdır. Gerek kişilik kavramının soyut olması gerekse birbirinden farklı kuram ve yaklaşım metodlarının bulunması nedeniyle tek ve kısa bir cümleyle kişiliği tanımlamak oldukça güçtür.

Kişilik kavramının kökleri etimolojik açıdan incelendiğinde Latince “persona kelimesine dayanmaktadır. Persona denilen maskeler Roma tiyatrolarında sahnenin seyircilerden uzak olması nedeniyle jest ve mimiklerin uzaktaki izleyicilere aksettirilmesinde kullanılmıştır. Oyuncu kişiler arasındaki farklılıkların algılanabilmesi için geliştirilmiş bir yöntemdir (İnaç ve Yerlikaya, 2011, s.71).

Kişilik kavramı ilk kez Empedocles (M.Ö. 450) tarafından kullanılmıştır. Kişilik kavramını, toprak, ateş, su ve hava gibi kozmik saydığı elementlerle ilişkilendirmiştir. Hipokrat ise gözlemleri sonucu hastalarının arasındaki davranış farklılıklarını tespit ederek, kişilikle ilgili olarak “ilk yapılan inceleme” sayılan bir eşleştirme yapmıştır. Geç kalan ve yüksek sesle konuşanları “optimist”, lider olma çabası içerisinde olanları “kolerik”, hayatlarında karamsar olanları “melankolik”, başkalarının seçimlerini benimseyenleri ise “soğuk kanlı” olarak sınıflandırmıştır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2008, s.100).

Kişilik şirketlerin potansiyel adaylar ve mevcut çalışanların kişilik özelliklerini anlamaları yönünde çalışmalarda bulunmalarını gerektirecek kadar önemli bir bireysel özelliktir. Kişilik, bireyi özellikleri arkasındaki psikolojik süreçlerle birlikte nitelendiren görece olarak sürekli düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır. Aslında kişilik; bizi diğer insanlardan ayıran ve onlarla olan

benzerliğimizi ortaya koyan karakteristik özellikler bütünüdür (McShane ve Von Glinow, 2016, s.29).

Kişilik teorisi; insanların içsel karakteristik özelliklerinin, zaman ve koşullar dâhilinde tutarlılık ve kararlılık gösteren davranışlarıyla tanımlanabileceği varsayımına dayanmaktadır. Örneğin muhtemelen bazı arkadaşlarınız diğerlerine göre daha konuşkandır. Bazı arkadaşlarınız risk almayı severken bazıları ise riskten kaçınırlar. Bu davranış eğilimleri, kişilik teorisinin temelini oluşturmaktadır çünkü bu teori kişinin davranışını yalnızca çevresel etkilere atfetmek yerine, kişinin kendi içinden –bireyin kişiliğinden– gelen davranışlara göre değerlendirmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016, s.29).

Kişilik alanı üç konuya odaklanır: (1) insanın külliyeti, (2) bireysel farklılıklar ve (3) bireysel özgünlük. Birçok kelimenin çoklu anlamı vardır ve kişilik kelimesi de bu konuda bir istisna değildir. Farklı insanlar bu kelimeyi farklı anlamlarda kullanmaktadırlar. Gerçekten de, çok fazla farklı anlama geldiği için tarihsel olarak alandaki ilk kitaplardan birinde bütün bir bölüm kişilik kelimesinin nasıl tanımlanabileceğine ayrılmıştır (Allport, 1937)! (aktaran Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

Kişilik kelimesinin tek bir tanımını aramak yerine, filozofların dediği gibi, “bir kelimenin ne anlama geldiğini öğrenmek için onun nasıl kullanıldığına bakmak” ve bakarken de bir kelimenin birden fazla anlamda kullanılabileceğini hatırd tutmak yararlı olacaktır. Gerçekten de, farklı insanlar kişilik kelimesini farklı anlamlarda kullanmaktadırlar. Halk arasında bu kelime sıklıkla bir değer yargısı ifade etmek üzere kullanılır. Birisini “iyi” veya “birden fazla” kişiliği olduğu için sevebilirsiniz (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

Bütün kişilik psikologları kişilik kelimesini bir bireyin durağan (sürekli) ve ayırt edici duygu, düşünme ve davranış kalıplarına katkı yapan psikolojik özellikler olarak kullanmaktadırlar (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

“Sürekli” kavramıyla, kişilik özelliklerinin bir bireyin hayatındaki değişik durumlarda ve zamana karşı bir şekilde tutarlı olduğu ifade edilir. İnsanlar oldukça durağan işlev stillerine sahip olma eğilimindedirler. Aynı zamanda, insanlar zaman

içerisinde değişebilir ya da farklı ortamlarda farklı şekilde davranabilirler. Hayatının bir döneminde içe dönük olan birisi başka bir döneminde dışadönük olabilir. Kişilik psikoloğunun işi, kişinin psikolojik fonksiyonunun örüntüsünü, yani onu zamana karşı ve değişik ortamlarda izlediğinde ortaya koyduğu örüntüyü, tanımlamak ve açıklamaktır (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

“Ayırt edici” kavramıyla, kişilik psikolojisinin insanları diğerlerinden ayıran psikolojik özelliklere işaret etmesinden bahsedilmektedir. Ters bir örnek ile konuyu açıklamak gerekirse, bir kimse tarafından kişiliğinizi açıklamanız istendiğinde, ona “kötü şeyler olduğunda üzgün, iyi şeyler olduğunda da mutlu hisseden birisiyim.” demeyiz. Çünkü herkes kötü/iyi şeyler olduğunda üzgün/mutlu hisseder. Bu psikolojik özellikler ayırt edici değildirler. Kişilik psikologları genel özellikleri (bütün insanlar tarafından paylaşılan ruhsal özellikleri) çalıştıklarında bile bu genel özellikleri bireyler arasındaki farklılıkların temelini anlamak amacıyla kullanırlar (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

“Katkı yapan” kavramıyla ise, kişilik psikologlarının, bir bireyin ayırt edici ve süreklilik gösteren özelliklerini nedensel olarak etkileyen ve dolayısıyla da kısmen açıklayan psikolojik faktörleri araştırmakta oldukları ifade edilir. Her bilim dalında olduğu gibi kişilik psikolojisinde de işin çoğu tanımlayıcıdır. Kişilik psikolojisinde araştırmacılar, kişilik gelişimindeki eğilimleri, bir grup insan popülasyonundaki temel bireysel farklılıkları veya bir kişinin farklı ortamlarda gösterdiği davranış kalıplarını tanımlamaya çalışırlar. Ancak, kişilik kuramcısı bu tanımlamalardan yola çıkarak gelişim örüntülerine, bireysel farklılıklara ve gözlemlenen bireysel davranışlara neden olan psikolojik faktörleri gösterici bilimsel açıklamalara doğru gitmeyi ummaktadır. Dolayısıyla kişilik psikoloğunun görevi hem tüm insanlardaki ortak özellikleri hem de bireye özgü özgün psikolojik fonksiyonların kalıplarını betimlemek ve açıklamaktır (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

Sonuç olarak, “duygu, düşünce ve davranış” kavramlarıyla, kişiliğin kapsamlı yapısının altı çizilmelidir. Yani kişilik bireyin tüm yönlerine, ruhsal dünyasına, duygusal yaşantılarına ve sosyal davranışlarına dokunur. Kişilik psikologları kişiyi bir bütün olarak anlamaya çabalamaktadırlar (Cervone ve Pervin, 2016, s.276-280).

Psikanalitik kuram teorisyeni Freud'a göre kişilik, çatışan iki gücün ifadesidir. Bu güçler; yaşama içgüdü ve ölüm içgüdüdür. Freud'un talebesi olan ve aynı ekolün temsilcilerinden olan Jung ise kişiliği, derinliklerdeki hislerimiz ile dış dünya arasında kullandığımız bir maske olarak nitelendirir (aktaran Coon, 1983, s.437-439).

Kişiliği davranış bilimleri açısından değerlendiren Zel kişiliğin, bireyin fiziksel, ruhsal ve zihinsel farklılıklarının kendi davranış ve yaşama tarzına olan yansımaları olduğunu ifade etmiştir (Zel, 2001, s.22). Kişilik kavramının kişiler arası etki-tepki çerçevesinde geliştiğini ve zaman süreci içerisinde sosyal ilişkiler durumlarında sergilenen davranışlar olduğunu da düşünürsek konu, sosyal psikolojiyi de ilgilendirmektedir (Özakpınar, 2011).

Hogan (2009)'a göre konu kişilik psikolojisi açısından ele alındığında, çalışmalar şu sorulara cevap aramaktadır: "Birbirimize hangi açılardan ve nasıl benziyoruz? Hangi açılardan ve nasıl birbirimizden farklıyız? Ve birey olarak bunu neden yapıyoruz?". Bu soruların ardından kişiliğin; "Sizin bildiğiniz siz" ve "bizim bildiğimiz siz" olarak günlük hayatta kullanılan iki tanımını vermiştir. "Sizin bildiğiniz siz" yani, kendinizi nasıl biri olarak gördüğünüzdür, içeriden görülen kişiliktir. Bu ifade kişinin kendi değerlerini, hayallerini, korkularını nasıl yaşadığı ile ilgilidir. "Bizim bildiğimiz siz" ise gözlemci açısından dışarıdan görülen kişiliktir. Kişinin sosyal çevreye karşı sergilediği davranışlarla kişinin dışarıdan nasıl görüldüğüdür. Kişinin kendi gözünden gördüğü kişiliğe "kimlik", gözlemcinin gözünden gördüğü kişiliğe ise "itibar" denir. İtibarı ne yaptığımızla ilgiliyken, kimlik neden yaptığımızla ilgilidir (Hogan, 2009, s.15-24).

### **2.1.1.Kişiliğin temel özellikleri**

Norman Anderson kişilik özelliklerini tanımlamada kullanılan 555 sıfatın varlığını ifade etmiştir. Araştırmasında üniversite öğrencilerinden, sıfatlardan her birine sahip olan kişiyi ne kadar sevebileceklerini belirlemelerini istemiştir. 1960 yılında yaptığı bu çalışmada en sevilen kişilik özelliğinin "samimiyet" olduğu görülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre öne çıkan 60 kişilik özelliği en sevilenden en sevilmezene göre sıralandığında; samimi, dürüst, anlayışlı, sadık, gerçekçi ve

güvenilir sıfatları ilk altı sırada yer almaktadır. Gerçekçi olmayan, dürüst olmayan, zalim, kötü, sahtekar, yalancı özellikleri ise en sevilmeyen ilk altı özelliktir (aktaran Güney, 2011a, s.55-56). Cüceloğlu, Türkçe 'de kişilik özelliklerinin ifadesi için kullanılan tahmini olarak 10-15 bin arasında kullanılan sıfatın olduğunu belirtmiştir (Cüceloğlu, 2005, s.418).

Kişiliği davranış temelli inceleyerek kişilik özelliklerini tanımlayan kişilik teorisyeni Salvatore Maddi ise aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

Her kişi gerçekte;

- Diğer tüm insanlar gibi davranmakta,
- Bazı insanlar gibi davranmakta ve
- Kimseye benzemeyecek gibi davranmaktadır. Bu tanımda dikkat çekilmek istenen nokta, insanların kişiliklerinin benzerlikleri ve yegâneliklerinin iyi anlaşılması üzerinedir (aktaran Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1986, s.64).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, temel kişilik özelliklerinin aşağıdaki genel başlıklar şeklinde sıralanması mümkündür;

- Doğuştan gelen veya sonradan öğrenilen eğilimlerin bütünü kişiliği oluşturur.
- Zaman içinde edinilmiş söz konusu eğilimlerin düzenlenmesi kişiliği ifade eder.
- Kişilik, bazı davranışların toplamıdır.
- Kişilik, özellikleri gelip geçici özellikler değildir, kişiye özgü olduğunu bilecek kadar süreklilik gösterir.
- Kişilik, özel çevreyle ortaya çıkan bir kavramdır.
- Kişilik, bireysel dengenin ürünüdür. Birey zihinsel olarak ne kadar ölçülü ise, o ölçünün oluşturabileceği kadar normal bir kişilik oluşturabilir.
- Kişilik, davranışlara yön verir ve zamanla değişir.
- Her bireyin kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran farklılıklar mevcuttur.
- Kişilik belirli zaman dilimindeki davranışların bütünleşmesinden oluşur (Erdoğan, 2007, s.364-366, Şimşek vd., 2008, s.102, Zel, 2001, s.30, Başaran, 2000, s.57, Özcan, 2011, s.64-65).



Tüm bu özellikler, bireyin tutarlı ve ayırt edici olarak görülen kişiliğini oluşturur. Bireyin sosyal yaşamda kendine bir yer edinmesi ve diğer insanlar arasında hayatını devam ettirmesi, oluşmuş olan kişiliğine bağlıdır (Güney, 2011a, s.56).

### **2.1.2.Kişiliğin boyutları**

Kişilik kavramı genellikle üç başlık altında incelenmiştir. Kişilik genel olarak birçok araştırmacı tarafından karakter, mizaç (huy) ve yetenek boyutları temelinde sınıflandırılmıştır. Bireyler arasındaki başkalığı, bu üç özellik arasındaki ayrılıklar ortaya çıkarmaktadır (Tikici ve Deniz, 1991, s.74).

#### **2.1.2.1.Karakter**

“Ethos anthropos daimon” yani “insanın kaderi karakteridir”. Karakter kavramıyla ilgili olarak tarihteki ilk yazılı metin Heraklitos'un bu sözüdür. Yunan matematikçi ve filozofu Heraklitos'un kullandığı "ethos" tabiri ile İngilizce'deki "ethos"(etik) kelimesinin kökü ile aynı anlama gelmektedir. Bu kelimenin bir anlamı karakterdir. Osmanlıcada ise "seciye" dir (Üngüren, 2011, s.20). Theophrastus (M.Ö.300) tarafından insanların psikolojik sınıflandırılması için karakter kelimesi kullanılmıştır (Lawry, 1981, s.78).

Karakter, "bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren genel özelliklerin tamamıdır." Bu durumda karakterin, kişiliği tam anlamıyla kapsamadığını, kişiliğin temel özelliği görünümünde olduğunu söylemek mümkündür (Erdoğan, 2007, s.362). Genel olarak kişilik, karakter ile aynı anlamda kullanılabilir. Ancak burada ki en önemli ayrımı karakterin, bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren özelliklerin bütünü olmasıdır. Allport, karakterin "insanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan değer yargılarını ve ahlak kurallarını kullanım biçimi" olduğunu ifade etmiştir. Karakter, doğuştan gelen kalıtsal özelliklerle ilgili değildir. Karakter, bireyin zaman içinde sonradan oluşturduğu bir olgudur. Nitekim kalıtım yoluyla karakter özelliklerinin aktarıldığına dair herhangi bir olumlu araştırma yoktur. Bir bireyin ailesiyle, ailenin toplumla veya toplumun milletle aynı veya birbirine yakın karakter özelliklerini taşıması ise zaman içerisinde oluşan birey, aile, toplum ve millet arasındaki olumlu veya olumsuz etkileşimden

kaynaklıdır. Kişilerin etrafında gördükleri özellikleri benimsemesi, doğaldır ki o toplumda ki benzer karakterli kişilerin sayısının artmasına sebebiyet verir (aktaran Tikici, Türk ve Helvacı, 2005, s.95).

Günlük hayatta karakter kelimesi, daha çok toplum içinde bireylerin sosyal ve ahlaki özelliklerini anlatmak için kullanılır (Eroğlu, 2000, s.149). Kişilerden bahsedilen günlük konuşmalarda, karakteri düzgün, karakterli, karakteri bozuk ifadeleri sıkça kullanılmaktadır. Bir bireyin yaşadığı toplumun değerlerini önemsemesi ve içselleştiriyor olması, karakterinin düzgün olması ile ifade edilir. Davranışlarını bulunduğu sosyal çevrede egemen olan ahlak kurallarına uygun olarak geliştiren ve bu davranışları sergileyebilen kişiler "karakterli" olarak ifade edilir (Hökelekli, 2008, s.164). Bu itibarla karakter olgusunun sonradan edinilebilen bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Zangwill, 2009, s.224). Olumsuz bir özellik olarak anlaşılması gereken karakersiz kavramı da bir nitelendirmedir. Ancak nitelendirmeler yapılırken kavramların doğru anlaşılması gerekmektedir. Bir kişiye yapılan karakersiz yakıştırmasıyla, o kişinin karakterinin olmadığı anlaşılmalıdır. Her insanın hayat tarzına bağlı bir kişiliğinin olduğu bilinmelidir (Engle, 1964, s.147).

Zel (2001, s.27)'e göre ise karakter oluşumunda kişinin kendini beğendirme ve ödüllendirme arzusu ile kişinin gerçek idealler basamağı şeklinde iki durum vardır. İlk durum kişinin toplumda beğenilen ve takdir toplayan davranışları sergileyerek bir takım tavırlar göstermesidir. Bu hissi harekete geçiren nedenler oldukça, kişi beklenen karakter özelliklerini sergilemeye devam eder. Ancak bireylerin özellikle sosyal çalışma çevresindeki amirlerinden görmeyi arzuladıkları takdir ve ilgiyi edinemedikleri zamanlarda düşünülenin aksine, gösterdikleri saygı ve sempatik tavırları kaybolabilir. İkinci durum olan gerçek idealler basamağı ise kişinin her şeyini kaybetmek uğruna karakterinden taviz vermemesidir. Gerçek idealler basamağında durmak ve bulunduğu yeri korumak, bireyin her türlü maddi çıkardan vazgeçmesini gerektirir. Bu tecrübede karakterin iyi yönde geliştirilmesi olasıdır.

Yapılan bir araştırmada, yaşanan ekonomik krizlerin bir sebebinin de ticaret yapanların karakterleri ile doğrudan ilgili olduğu gözlenmiştir. Daha dengeli bir iş

hayatı için, işletmecilerin karakter gelişim eğitimleri alması gerekliliği tartışılmıştır (Crossan, Mazutis, Seijts ve Gandz, 2013, s.285-305). Duygusal zekâ alanında çalışmalar yapan Goleman, "duygusal zekânın temsil ettiği beceriler kümesi" şeklinde farklı bir tanımlama yaparak karakteri duygusal zekâ ile ilişkilendirmiştir (Goleman, 2010, s.370). Öğretmenler ve eğitimeiler tarafından sosyal problemlerin çözümü, kişinin kendi duygularını kontrol etmesini öğrenmesi gibi birçok alanda duygusal zekâ kullanılmaktadır. Ancak geçerli bir ölçek geliştirilemediği için duygusal zekânın IQ gibi skor veren bir testle ölçülmesi, halen mümkün değildir (Kinicki ve Kreitner, 2003, s.110-112).

Geçen son on yılda duygusal zekâyla ilgili olarak gerçekleştirilen araştırma çalışmalarının sayısı oldukça ciddi şekilde artmıştır. Söz konusu araştırmalar sayesinde duygusal zekâyı farklı bakış açılarından değerlendirmek üzere birçok ölçek geliştirilmiştir. Duygusal yeterlik ölçeği, duygusal oran ölçeği, çok etkenli duygusal zekâ ölçeği söz konusu çalışmalara örnek olarak verilebilir (Otacıoğlu, 2009, s.333-344).

Peterson ve Seligman (2004), karakter konusunda güçlü karakter özelliklerinden bahsetmiş, bu özellikleri de altı evrensel erdem olarak ele almıştır. Her bir evrensel erdem kendi içinde alt başlıkları bulunmaktadır. Ayrıca tarihte öne çıkan lider kişileri bu karakter özellikleri içerisinde yorumlayarak, karakterlerine göre sınıflandırmıştır (Peterson ve Seligman, 2004, Erişim Tarihi: 09.12.2017);

1. Bilgelik ve Bilgi: Yaratıcılık, merak, öğrenme aşkı, yeni deneyimlere açık olmak, keşfetmek ve icat etmek bu karakterin bilişsel gücüdür. Bu karakter kendine ve diğer insanlara, dünyaya mantıklı bakmayı gösterecek kadar perspektif sahibidir.
2. Cesaret: İçsel ve çevresel muhalefetlere rağmen zorluklarla gönüllü yüzleşme cesareti gösterir. Başladığı işi bitirene kadar kararından vazgeçmez. Görevleri yerine getirmek için gerekli çalışkanlığa sahiptir. Konuyu doğrudan ele alıp konuşma dürüstlüğünü gösterir, bahane göstermekten kaçınır. Hayata heyecan ve enerji ile yaklaşır.

3. İnsanlık (İnsan sevgisi): Başkalarına ve arkadaşlarına düşkündür, paylaşımlara açıktır, başkaları için iyilik yapmayı sever, yardımseverdir, duygular ve kişisel motifler konusunda sosyal çevrede farkındalığı yüksektir.
4. Adil: Sağlıklı bir toplum yaşantısı için kolayca iyi bir takım elemanı olabilir. Çevresel gruplarda aktif yer alır. İnsanlara ön yargıdan uzak davranır. Adil olarak herkesin bir şansı olduğuna inanır.
5. Ölçülülük: Aşırıya kaçmadan ölçütünde yaşar. İntikamdan uzak bağışlayıcı bir yapıya sahiptir. Alçak gönüllülük, sağduyu, kendisine öz disiplin uygulayabilme değerlerini benimser. Fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarını kontrol altında tutabilir.
6. Aşkılık (Üstünlük ): Güzellikleri ve mükemmel işleri takdir eder, her zaman iyilikler ve nimetler için şükreder, gelecekte “daha iyisi” için umudunu yitirmez, mizah sahibidir, evrenin manasını kavrayacak şekilde inanç sahibidir.

#### 2.1.2.2.Mizaç (huy)

Karaktere benzer şekilde mizaç kavramı da kişiliğin belli bir kısmını izah etmek için kullanılır. Ancak mizaç kavramının taşıdığı kalımsal bir özellik olma niteliği karakterden farklılaşmasını sağlar (Güney, 2011a, s.64). İnsanın doğuştan kişiye özgün potansiyellerdir. Uygun şartlarda gelişim gösterdikten sonra kendi özelliğini gösterir (Girgin, 2008, s.12).

Cloninger psikobiyojik açıdan mizacı dört özellik ile ölçeklendirmiştir. Cloninger'in geliştirdiği mizaç envanteri kişilerin mizaçlarını yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı ve sebat etme alt grupları ile incelemektedir (aktaran Baş ve Oral, 2012, s.11-24).

Güney (2011a, s.64-65)'e göre mizaç, kişiliğe şekil veren düşüncelerin ve davranışların bir eğilimi olarak ifade edilmiştir. Kişiden kişiye değişebilen kızmak, neşeli olmak, sıkılgan olmak, öfkeli olmak gibi özelliklerin tümü mizacı ifade eder. Başlıca mizaç çeşitleri Güney'e göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır;

- Neşeli mizaç: İlgilerinin değişimleri kolay olup hareketli ve neşelidirler.

- Soğukkanlı mizaç: Soğukkanlı ve güçlü bir kişilik olmasına karşın neşesi ve hareketliliği azdır.
- Kızgın mizaç: Heyecanlı ve güçlü bir mizaçtır, aniden kızabilir.
- Melankolik mizaç: Üzgün, sıkılgan ve az enerjili olup zayıf bir kişiliktir.

Hogan (2009, s.26)'a göre mizaç; kişiliğin doğuştan gelen bir parçası ve kişiliğin üzerine inşa edileceği genetik bir temel olarak ifade edilmiştir. Kişiliğin en değişmez parçası belki de mizaçtır. Davranışsal olarak bebeklik döneminden itibaren sergilenen üç mizaç boyutundan bahseder;

- Sosyallik: Kimi bebeklerin doğuştan cana yakın olması. Yabancılar ile temas ettiklerinde hoş ve hoş olmayan tutumlar sergilemesi.
- Duygusalılık: Sinirlenme ve sakinleştirilme zorluğu.
- Fevriyelik: Korkusuz olma ve hızlı hareket etme veya temkinli davranma ve yavaş hareketlerde bulunma.

Kişinin sergilediği değişik davranışlara göre daha sabit eğilimleri daha çok kalıtsal özelliği nedeniyle mizaçla ifade edilir. Bireyin hayatında oldukça önemli bir yeri olan aile kavramının da mizacın gelişmesinde etkili olduğu söylenir. Ebeveynler kendi davranışlarını çocuğun durumuna göre sergiler. Çocuk da bulunduğu aile bireylerinin etkilerine uyum sağlar. Bu nedenle aileden birinin davranışını benimser (Güney, 2011a, s.65). Ancak bireyin yaşı ilerledikçe bir özelliğin öğrenme ve alışma neticesinde mizaç haline gelmesi zordur (Karakuşçu, 1999, s.248).

### **2.1.2.3.Yetenek**

İnsan yaşadığı sosyal gruplara ve topluma genellikle zihinsel yetenekleri ile uyum sağlar. İnsanın kişiliğinde barındırdığı beceri ve maharetleri, onun etrafında gelişen ve değişen şartların üstesinden gelebilmesini sağlar. Yüksek zihinsel kabiliyete sahip bir kişi, birçok konuda avantaja sahiptir. Problemler önceden görülerek gerekli tedbirlerin alınması, sorun kriz haline gelmeden teşhis edilmesi sağlanır. Çözüm alternatifleri çok etkin bir şekilde değerlendirilir. Zihinsel yetenekleri gelişmiş bireyler hayatın zorlukları karşısında uygun çıkış yollarını daha rahat bulabilir ve zorluklar karşısında ise daha dayanıklı olabilirler. Zihinsel ve

bedensel yetenekleri zayıf olan kişilerde ise durum farklıdır. Zorluklar ve stresler karşısında dayanma güçleri yetersiz kalır. Bu durum ise kişinin çöküntü içinde melankolik bir mizaç oluşturmasına neden olur (Eroğlu, 2000, s.149-150).

Gagne'ye göre eğitim ve öğretimle zihinsel yeteneklerin geliştirilmesi yakından ilişkilidir. Eğitimlerle gelişen zihinsel yetenekler sayesinde başka yetenekler de gelişecektir (aktaran Erdoğan, 2007, s.364).

Duygu ve zekâ yeteneği arasındaki ilişkileri inceleyen Goleman, duyguların zekâ üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Hayattaki sosyal başarılar için sadece salt ölçülebilir IQ zekâsının yeterli olamayacağını ve zekanın duygulardan bağımsız bir şekilde iyi veya kötü bir yere varmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. (Goleman, 2010, s.30).

Bireylerin ölçülebilen zekâ yeteneklerinin farklılığı İngiliz psikolog Robert Lynn tarafından yapılan IQ testleri ile zekâ ölçümleri yapılarak ortaya konmuştur. Lynn'in milletler arası yaptığı araştırma sonuçlarına göre Japon milletinin IQ değerinin 111 olduğu, Amerikan ortalamasının ise 100 IQ değerine sahip olduğu ifade edilmiştir. Davranış bilimi ile uğraşan bazı araştırmacılar da yönetim işleri ile uğraşan kişilerin genel toplum düşüncelerinden daha farklı düşünebildiği sonucuna varmışlar ve bu olguyu da "yönetimsel düşünme" olarak tarif etmişlerdir (aktaran Luthans, 1992, s.91-92).

Beynin sağ ve sol bölümünün farklı bir sistemlikle çalışması ve farklı yeteneklerde olmasının zihinsel yeteneği etkilediği görüşünü savunan Mintzberg konuya farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Çalışmalarında sol ve sağ kürenin zekâ üzerindeki farklılık etkisini araştırmıştır. Beynin sağ küresinin daha çok yönetim ile ilgili olduğunu ve bu bölgesi gelişmiş olan insanların yönetim konularında daha yetenekli olacağını, beynin sol küresinin ise daha çok planlama aşamasında üstünlük sağlayacağını ortaya koymuştur. Araştırmasında "sol ile planla sağ ile yönet" modelini önermiştir (Mintzberg, 1976).

Beynin sağ ve sol küreleri ile ilgili zeka karakteristiği aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Luthans, 1992, s.93);

- Sol Beyin Küresi: Konuşma, mantık, doğrusal, ardışık, denetimli, entelektüel, baskın, maddiyat, aktif, analitik, okuma yazma, isimlendirme, sıralı.
- Sağ Beyin Küresi: Uzaysal, bütüncül, artistik, sembolik, eş zamanlı, duygusal, sezgisel, yaratıcı, sakin, din, yenilikçi, yüz tanıma, hızlı kavrama, soyut algı, karmaşık figürleri tanıma.

### 2.1.3. Kişiliği oluşturan faktörler

Bireyin farklı durumlar karşısında karakteristik tepkilerini ifade eden kişinin bireyin yaşam tarzını oluşturur. Kişiliğe ait özelliklerin bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Chen, 2008, s.579). Ancak bireye özgü alışkanlıkların devamlılığını ve geleceğe uyum sağlama isteğini içeren bir özelliğe sahip olması nedeniyle, kişiliğin belirli bir zaman dilimi içindeki davranış biçimi olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz (Zel, 2006, s.12). Bu nedenle kişilik, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü olarak ifade edilmektedir. Nitekim genetik yapının çevre ile karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşan kişilik, içinde yaşanılan toplumun özelliklerini de yansıtmaktadır (İyigün, 2012, s.65). Kişilik olgusunun oluşumu ve gelişiminde şu altı madde etkilidir (Luthans, 1995, s.114):

- Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri,
- Sosyo-kültürel faktörler,
- Aile faktörü,
- Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri,
- Coğrafi ve fiziki faktörler,
- Diğer faktörler.

Bu faktörler aşağıda detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

#### 2.1.3.1. Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri

Kalıtım yaklaşımı; kişiliğin, genlerin moleküler yapısı tarafından oluşturulduğunu iddia etmektedir (Yüksel, 2006, s.58). Bireyler, kişisel özelliklerinin çoğuna doğuştan sahip olduklarından dolayı, kendi türlerinin özelliklerini ve ailesine ait birçok özelliği taşımaktadırlar (Güney, 2011b, s.197). Bireyin taşıdığı kişilik

özelliklerinin önemli ölçüde genetik faktörlere bağlı olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuş olsa da henüz kendine özgü özelliklerden hangilerinin tamamıyla kalıtım yoluyla geçtiği kesin olarak bilinmemektedir (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005, s.462; Parks ve Guay, 2009, s.675). Buna göre, bireyin beden yapısıyla ilgili çoğu bedensel (iskelet, boy, ağırlık, saç-göz-ten rengi, zeka durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi), kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın payının oldukça yüksek olduğu ancak bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamalarından dolayı, sonradan öğrendikleri davranış kalıplarında (örf, adet, inanç, ahlak, fikir, düşünceler vb.) kalıtımın payının nispeten daha az olduğu ifade edilmiştir (Zel, 2006, s.12-13). Dolayısıyla, insanın doğuştan getirdiği özelliklerin büyük bir kısmının kalıtımsal olduğu kabul edilmekle birlikte, sonradan kazanılan özelliklerin önemli bir kısmının sosyo-kültürel etkenlerle olan etkileşiminden, bir kısmının da kalıtımsal özelliklerinin sonradan psiko-sosyal bir gelişmeye maruz kalmasından elde edildiği söylenebilir (Eroğlu, 1995, s.142).

### **2.1.3.2.Sosyo-kültürel faktörler**

Kişiliğin oluşum sürecinde, toplum ve birey arasındaki etkileşim bireyin, toplumun yönelişine karşı gösterdiği tepki ve davranışlar, sosyo-kültürel belirleyici olarak ifade edilmektedir (Köknel, 1986, s.18). Çünkü her birey içinde bulunduğu süre boyunca kültürel yapının tesiri altında kalır. Bireyin düşünceleri ve ilgi alanları bu yapının içinde yoğrulur. Bu düşünce ve ilgi alanları, bireyin kişilik kavramının meydana gelmesinde önemlidir (Zel, 2006, s.13).

İnsanlar farkında olsun ya da olmasınlar, doğdukları andan itibaren ölünceye kadar, diğer insanların kendileri için hazırlamış oldukları belirli davranış şekillerini takip etmek zorunda kalırlar. Bu durum, fertlerin karşılaştığı en önemli etkilenme ve şartlanma olayıdır ve üyesi oldukları toplumun sosyo-kültürel yapısından kaynaklanmaktadır (Eroğlu, 1996, s.142). Çocukluk döneminde sosyo-kültürel faktörlerin kişilik oluşumundaki etkileri çok önemli bir etkiye sahip değilken, çocukluk sonrası yaşlarda bu faktörlerin etkisi artarak hissedilir bir seviyeye ulaşır (Roach, 2006, s.78).



Doğuştan gelen birçok kişilik özelliği toplumun ve kültürün etkisinde kalarak değişime uğrar. Birey toplum değerlerini algılar ve sonraki süreçte yavaş yavaş davranışlarına katar. Kişilik üzerine olan bu yansımalar bireylerin algılamasındaki farklılıklardan dolayı değişik şekillerde ortaya çıkabilir (İyigün, 2012, s.66). Kalıtımın bireye doğuştan gelen özellikler ve yetenekler sağladığı unutulmamalıdır. Ancak, bu potansiyelin verimli şekilde kullanılması, bireyin çevrenin isteklerine ne derece uyum sağlayabildiğiyle ilişkilidir (Yüksel, 2006, s.60). Bu nedenle bireylerin içinde yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel yapısından öğrendikleri, onların kişiliğinin belirlenmesinde etkili rol oynamaktadır (Giderler, 2005, s.22).

### **2.1.3.3.Aile faktörü**

Luthans'a (1995, s.36) göre, aile ve sosyalleşme kavramları insan kişiliğinin oluşmasında en önemli ve etkili çevresel faktörlerdir. Aile, bireyin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladığı yer, ilk sosyal gruptur. Anne ve baba, bireyin toplumsallaşmasında ilk referans noktası ve modeli olduğundan, insanlar sosyo-kültürel değerleri, özel davranış biçimlerini, cinsiyete göre rol benimsemeyi anne ve babayı örnek alarak aileden öğrenirler (Eroğlu, 2011, s.215).

Anormal çocukluk dönemleri geçiren bireylerin ileride oluşturdukları aile yaşantısında kötü anne veya baba oldukları ve bu durumun kuşaklar boyu aktarıldığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Bu nedenle, aile faktörünün de kişilik oluşumunda oldukça önemli bir yerinin olduğunu söylemek mümkündür (Kolasa, 1969, s.152). Anne ve babanın aile içi sosyal ilişkilerde demokratik bir yapıya sahip olmaları, çocuğun daha serbest ve rahat yetişmesini, rasyonel davranmasını, aktif olmasını ve başkalarıyla kolayca sosyal ilişki kurabilmesini sağlar (Özdemir, O., Özdemir, P.G., Kadak ve Nasıroğlu, 2012, s.568). Bu durumun tersi olarak, aile içi ilişkilerin aşırı otoriter olduğu, çocuğun isteklerinin engellendiği ve anne ile babanın kendi görüşlerinin benimsetmede direndikleri durumlarda, çocuğun çekingen bir kişilik kazanmasına, bazen de ters etki oluşturarak çocuğun isyankâr olmasına neden olduğu da yapılan araştırmalarda belirtilmiştir. Bu sebeple, Adler (2011, s.43) aile kavramının, bir çocuğun doğarken beraberinde getirdiği bütün içgüdüleri, tepkileri ve yetenekleri şekillendirip renk veren bir yapı olduğunu özellikle vurgulamıştır.

#### **2.1.3.4.Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri**

Sosyal sınıflar ve içinde bulundukları alt kültürler bireylerin kişilikleri üzerinde etkilidir. Kültürel yapısı birbirinden farklı birçok alt kültür, değişik grup ve kişilik tiplerinin oluşmasına neden olur (Güney, 2011b, s.191). Bireylerin eğitim imkanları, yaşam biçimleri, düşünceleri, ilgi alanları, tüketim davranışları ve kişisel özellikleri, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri etkisinde kalır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2008, s.41). Bireyin geçmişte ve şimdiki zamanda içinde bulunduğu sosyal grup yapılarının anlaşılması, bireyin kişiliğini anlamada veya onun hakkında önemli bilgiler edinmede oldukça önemli faydalar sağlar (Eroğlu, 2011, s.218).

#### **2.1.3.5.Coğrafi ve fiziki faktörler**

Bireyin çevresini içinde yaşadığı doğa ve toplum oluşturur. Doğa; coğrafi konum, iklim koşulları, yeraltı ve yerüstü kaynaklarıyla toplum yaşamını etkileyerek, bu etkiyi bireye yansıtır. Ayrıca toplumun tarihsel, kültürel, ekonomik ve siyasal yapısı da bireyin hem yaşamında hem de kişiliğinde etkileyici bir faktör olmaktadır (Köknel, 1986, s.83). Coğrafi ve fiziki çevrenin, kişilik üzerinde daha çok dolaylı etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim coğrafyanın bireylerin kişilik oluşumunda etkili olan faktörler üzerinde özellikle de toplum kültürüne yönelik faktörler açısından etkileri bilinen bir husustur (Zel, 2006, s.16). Ayrıca çeşitli nedenlerle bireylerin yaşadıkları yerlerin dışına göç ettikleri durumlarda, yeni yaşama yerlerinin coğrafi ve fiziki özelliklerine adapte olma süreçlerinin de, bireylerin kişilikleri üzerine önemli etkilerinin olduğu ortaya konmuştur (Pihl ve Caron, 1980, s.190).

#### **2.1.3.6.Diğer faktörler**

Kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası kişiliğin oluşumunda etkili olan diğer faktörlerdir. Etkin bir şekilde kitle iletişim araçlarını kullanan ve kullanmayan bireyler arasında farklılıkların söz konusu olduğu ve bireylerin içinde buldukları sosyal gruplarındaki benimsenmiş yetişkin üyelerinden bazılarını örnek almaları, kişiliğin oluşumunda etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (İyigün, 2012, s.67).

Dixon, Reyes, Leppert ve Pappas (2008, s.120), doğum sırası ve geniş aile yapısıyla ilgili faktörlerin, kesin olarak kişilik üzerinde oluşturabileceği etkilerinin henüz kanıtlanmadığı görüşünü ileri sürmüşlerdir. Ancak Adler'in (2011, s.44) geliştirdiği kuramda, doğum sırasının kişiliği etkileyen diğer faktörler arasında yer aldığı özellikle vurgulanmıştır. Yapılan çalışma sonuçlarında, ailedeki çocuk sayısının artış gösterdiği durumlarda ilk çocuk ile son çocuk arasında önemli ölçüde zekâ düzeyi ve ilişki kurma konusunda yetenek farklılıklarının olabileceği öne sürülmüştür. Söz konusu farklılıklara ilişkin ilk sırada doğan çocukların daha zeki, yetenekli ve sosyal olabileceği de özellikle belirtilmiştir.

#### **2.1.4.Kişilik kuramları**

Kişilik ile ilgili çalışmalarda birçok araştırmacı tarafından farklı yaklaşımlar ve ölçme metotları kullanılmıştır. Bu durumun bir avantajı olarak araştırmalar farklı veya benzer ilişkileri ortaya koymuştur. Farklı neticeleri açıklamak için ise araştırmacılar çeşitli kişilik kuramlarının geliştirilmesini sağlamışlardır. Tarih boyunca bir takım çalışma verileriyle elde edilen değişik kişilik kuramları ile araştırmacılar destekledikleri tezlerini kendi yaklaşımlarıyla ortaya koydukları kişilik kuramıyla anlamlandırmaya, açıklamaya çalışmışlardır.

Fazla sayıda kişilik kuramının olması, konuyla ilgili yeterli bilgi, birikimi olmayan insanlar açısından şüpheli veya anlaşılmayan bir durum gibi görünebilir. Her ne kadar kuramla ilgili araştırmacıların verileri toplarken mümkün olduğu kadar nesnel davranmaları gerekse de, elde edilen bu verilerin işlenmesi ve yorumlanması aşamasında, kuramcının öznel bir bakış açısı sergilemesi normal bir husustur. Kişilik kuramları üzerinde tekrar tartışılabilir, tekrar sınanabilir veya sonradan daha da geliştirilebilirler. Kuramcının özgün bakış açısı ve birbirine benzemeyen yorumları, konunun bilimsel anlamda değersiz olduğu anlamına gelmemelidir. Kuramlar, kuramın kendisini ortaya çıkaran araştırmacının kişiliği ile de ilgilidir. Bir kuramcının kendi çocukluğunu, yaşantısını, sosyal ilişkilerini ve dünya görüşünü, geliştirdiği kurama yansıtması muhtemeldir. Benzer şekilde günümüz araştırmacıları da, kendi görüşlerine yakın buldukları kuramlarla daha çok derinlemesine ilgilenip diğer kuramları şiddetle reddedebilmektedirler. Kişilik konusuna çok boyutlu bir yaklaşım oluşturulması bu sayede sağlanmış olur (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.1-7).

#### 2.1.4.1.Psikodinamik kuramlar

Çocukluk çağında cinselliğin varlığından ve insanların bilinçdışı olarak cinsel ve saldırganlık dürtülerinin egemenliği altında hareket edebildiğinden söz eden Freud bu kuramın öncülerindedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.9). Freud'un kişilik ile ilgili bu çalışmaları hastalarının kendi beyanlarına dayanmaktadır (aktaran Ryckman, 2012, s.28). Bu teoriye göre kişilik, id (insanın eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı kavram), id'in zıddı olan süperego (zamanla oluşan, asıl düşüncelerin odağı olan kavram) ve egodan (id ve süperegonun zihinsel çekişmenin dengeleyicisi olan kavram) oluşur (Zel, 2001, s.33-34; Güney, 2011a, s.67). Freud'a göre id, kültürel sınırlılıklardan etkilenmediği gibi tarih boyu gelişen doğal his ve dürtüleri temsil etmektedir (aktaran Erdoğan, 2007, s.349). Teorileri kimi araştırmacılarca kısmen kabul görmese de Freud'un gözlem ve bulguları ilgili alanda çalışmalar yapanlar için hala önem arz etmektedir (aktaran Ashcraft, 2012, s.2).

Bilinçaltı kavramı Freud'un çalışmaları sayesinde kişilik psikolojisi disiplini içerisinde yerini almıştır. Bilinçaltında yatan bir takım dürtülerin kişilerin çoğu hareketlerini, yönlendirdiğini ifade etmiştir (aktaran Hogan, 2009, s.30-31). Psikoseksüel gelişim dönemleri adı altında sınıflandırdığı kişiliğin gelişim süreçleri; doğumdan bir yaşına kadar olan oral dönem, 1-3 yaş arası anal dönem, 3-6 yaş arası fallik dönem, 11 yaş ve sonrası ise genital dönem şeklindedir (Şimşek vd., 2008, s.104).

Freud'un psikanaliz kuramıyla yola çıkan Alfred Adler daha sonra bu teoriyi kısmen reddederek "ferdi psikoloji" akımı üzerine çalışmalar yapmıştır. Freud'un yaklaşımı cinsellik kavramı etrafında şekillenirken, Adler'e göre kişilik gelişimi, bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı gösterdiği tutum ve davranışların neticesi ile ilişkilidir. İnsan davranışları sürekli nesnelere, varlıklara veya farklı durumlara karşı üstünlük ve egemenlik güdüsü ile yönelmektedir (aktaran Eroğlu, 2000, s.155).

Erin Berne'e göre insan kişiliği üç yöne sahiptir. Kişiliğin çocuksu yönü; bireye çocuksu duygular yaşatır, kişiliğin ebeveyn yönü; bireyin anne-baba davranışı sergilemesine neden olur ve kişiliğin olgun yönü; bireye yetişkin olgun hareketler

kazandırır. Bu üç yön arasında dengeyi iyi kuran bireyler huzuru sağlayacaktır. Berne, Freud'a yakın bir kuramcıdır (aktaran Erdoğan, 2007, s.350-351).

Çağdaş psikoloji, kendini gerçekleştirme, içe dönüklük, dışa dönüklük, kompleks gibi kavramlarla Jung teorileri sayesinde tanışmıştır (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.62-86; aktaran Karakuşçu, 1999, s.251). İçe dönüklük daha çok çekingen ve utangaç davranma hallerini, dışa dönüklük ise daha sosyal, daha cana yakın davranışları ifade eder (Hellriegel vd., 1986, s.71).

Harry Stack Sullivan'a göre kişilik ancak insan ilişkileriyle oluşabilecek ve bir bakıma sadece kişiler arası davranış kalıplarıdır (aktaran Bernstein, Stewart, Roy, Srull ve Wickens, 1994, s.490). Bu ilişkilerin olgunlaşması, insanlar arasındaki güven veya güvensizlik ortamlarının değişimine bağlıdır. Erik Fromm ise kültür kavramının kişilik gelişiminde daha öne çıkan etkilerinin olduğunu savunur (aktaran Başaran, 2000, s.66).

Eric H. Erikson, insanın sekiz çağı adını verdiği sınıflandırmasıyla psikoloji alanına önemli bir yaklaşım kazandırmıştır (aktaran Ashcraft, 2012, s.17). Bu teoriye göre kişilik hayat boyu sürekli değişmektedir (Can, Aşan ve Aydın, 2006, s.70-71). Söz konusu sınıflandırmada geçen dönemler; bebeklik, ilk çocukluk, oyun çağı, okul çağı, ergenlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemleridir bu sınıflandırma aynı zamanda Erikson için hayatın sıralamasıdır. Bebeklikten yaşlılığa doğru giderken bu sınıflandırma dönemlerine karşılık gelen kişilik özellikleri ise; umut, istenç, amaç, yeterlilik, bağlılık, sevgi, ilgi ve akıldır (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.166).

#### **2.1.4.2.Davranışçı ve bilişsel kuramlar**

Miller ve Donald yaptıkları deneysel çalışmalarda kişilik gelişiminin bireyin öğrenme süreciyle de olabileceğini ortaya koymuşlardır. Fobik, saldırgan ve kumar oynama davranışlarını nedenlerini tanımlayıcı çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Klasik koşullanma nedeniyle fobik davranışların ortaya çıktığı ve saldırı tutumu ile sürekli bir şeyler elde edebilen ve başarılı olabilen bireyler tarafından saldırgan davranışların kullanıldığı ifade edilmiştir. Kumar oynama eğilimini ise davranışların pekiştirilmesi yaklaşımı ile tanımlamışlardır (aktaran Cüceloğlu, 2005, s.425).

Bandura insan davranışlarının sadece çevresel etkilerden kaynaklı belirlendiği fikrine karşı çıkararak davranış oluşumlarının hem içsel hemde dışsal çevresel etkenlerle açıklanabileceğini savunmuştur. İnsan hayatındaki rastlantısal karşılaşmaların kişilik gelişimi üzerine etkilerinin olduğunu ifade etmiştir. İyi ve başarılı bir öğrencinin, rastlantı sonucu seri katillerden oluşan bir arkadaş topluluğu içine girmesi sonucu bu kişinin de kötü suçlar işleyebileceği gerçek örneğini tezini açıklamak için kullanmıştır (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.220).

Kelly'e göre, kişilik yapısının gelişme düzeyi, bireyin çevresiyle kurduğu etkileşim ile orantılıdır. Duyguların mutlu-mutsuz, düşman-dost, sevgi-nefret vb. şeklinde çift kutuplu algılanması nedeniyle, kişinin çevre algısının da çift kutuplu bir doğru gibi olduğu ifade edilmiştir. Birey, çevrenin etkisiyle algıladığı bu zıtlıkları, kendi düşüncesi çerçevesinde harmanlayarak kişilik yapısına katar. Çift kutuplu bu etkiler ve algılar kişiliğin birer yapı taşı olmuş olur. Algılanan zıtlıklarla aynı zamanda bir ağ oluşturularak sosyal çevredeki kişilerin nitelendirmeleri de yönlendirilmiş olur. Karşımızdaki kişi güvenilir olarak algılandıktan sonra, bu kişinin davranışları bireye dürüstlük ve güven ifade edebilir (aktaran Can vd., 2006, s.76).

#### **2.1.4.3.Araştırma odaklı kuramlar**

Kişilik özelliklerinin belirlenmesi bu türde yer alan kuramların temelini oluşturur. Bahsi geçen bu özellikler insanların sahip oldukları kişiliklerinin önemli yansımalarıdır.

Kuramın öncüsü Gordon Allport'tur. Freud'un savunduğu küçüklük dönemine ait dürtülerin önemli olduğu düşüncesinin aksine, kişiliğin çevresel etkilerin sonuçlarıyla oluşacağını ve küçüklük dönem dürtülerinin kişilik üzerinde iddia edildiği kadar etkilerinin olamayacağını öne sürmüştür. Kişiliğimizin ayırt edici özelliği, sinir sistemimizin farklılıklarıdır. Allport bu farklılıkları daha somut hale getirebilme amacıyla Webster sözlüğünü tarayarak insanların algı ve hislerini ifade edecek 18.000 kelime tespit etmiştir. Kişiliğin karmaşık ve eşsiz bir kavram olmasının üzerinde yoğun olarak durulmuş olsa da bu yaklaşımda bireysel farklılıklar da öne çıkmaktadır. Cattel ise söz konusu binlerce kelimenin daha sade bir takım başlıklar altında toplama niyetiyle bu özellikleri 171 ana başlık altında ifade etmiştir.

Çalışmalarının devamında bu özellikleri de "12 kaynak özellik" adını verdiği bir sınıflandırmaya sokmuştur (aktaran Güney, 2011a, s.70-71).

Hans J. Eysenck ise kişilik kavramının nevroitiklik ve dışadönüklük terimleri açıklanarak ve ölçülenebileceğini söylemiştir. Nevrotiklik terimi kişinin duygusal denge halinin bir şekilde derecelendirilmesidir (aktaran Organ ve Hammer, 1982, s.226). Bireysel kişilik farklılıkları içe veya dışa dönük kavramlarıyla kendini gösterebilir. Eysenck'e göre dört tip kişilik yapısı vardır. Bunlar;

- Canlı, iyimser ve hareketli kişilik: Genelde kaygılı olmayan umut dolu bir kişidir. Çabuk sıkılabilir ve hemen yorulabilir bir yapıdadır. Önemsiz işlerle aşırı bir şekilde meşgul olduğu için maymun iştahlı olarak nitelendirilebilir.
- Ağırkanlı kişilik: Tembel davranışlar sergilemeyen, ilişkilerinde aklı ön planda tutmaya çabalayan ve duygularını ağır şekilde ifade eden bir kişiliktir.
- Melankolik (Kara sevdalı) kişilik: Genelde mutsuz ve nedensizce çöküntülü hale geçen bir yapıya sahiptir. İlişki konusunda kuşkulu ve endişeli yaklaşımlar sergiler.
- Öfkeli kişilik: Gösteriş meraklısıdır ve ilişkilerinde resmiyet görmeyi sever. Çabuk kızar ve karşısındakinin durumuna göre sakinleşir. Haksız beklentileri kabullenmeyen diğer kişilerden rahatsızlık duyar (aktaran Can vd., 2006, s.65).

Eysenck'le aynı dönemde olan araştırmacı Raymond Cattell'in geliştirdiği ölçek "Onaltı Kişilik Etmeni " adındadır. Cattell da Allport gibi sözlük taramaları neticesinde bir havuz oluşturmuş, eş anlama gelenleri eleyerek bir takım kişilik özellikleri belirlemiştir. Elde kalan ifadeler küme analizi çalışmaları ile gruplandırılarak 40 özellik içeren "yüzeysel özellikler" ortaya çıkarılmıştır. Daha sonra faktör analizleri uygulanan yüzeysel özelliklerden nihai 16 kişilik etmenine ulaşılmıştır (aktaran Can vd., 2006, s.68-70). Cattell tarafından geliştirilen 16 kişilik faktörü bugün kariyer planlama, işe alım ve yerleştirme ile ilgilenen bir çok kurum tarafından kullanılmaktadır (aktaran Hersen, Hilsenroth ve Segal, 2004, s.47). Tablo 2.1'de bu faktörler verilmiştir.

**Tablo 2.1. Cattell'in 16Pf Kişilik Envanteri**

Ölçek	Puanlama	Özellikler
Çekingen, eleştiren, soğuk	1<=>10	Dışa-dönük, sıcak-kanlı, kolay geçinilen
Somut düşünen	1<=>10	Soyut düşünen
Duyularıyla hareket eden, kolay sinirlenen	1<=>10	Sakin, olgun, duygusal olarak sağlam
Mütevazı, yumuşak, uyumlu	1<=>10	Girişken, rekabetçi
Makul, sağduyulu, sessiz	1<=>10	Gayretli, kolay mutlu olan
Kurallara uymayan	1<=>10	Vicdanlı, ahlaklı
Çekingen, utangaç, ürkek	1<=>10	Sosyal
Gerçekçi	1<=>10	Duygusal
Kendinden emin, değişikliğe kolay adapte olabilen	1<=>10	Kuşkucu, kandırılması zor
Pratik, dikkatli	1<=>10	Hayalci, ihmalkar
İçten, samimi, doğal	1<=>10	Hesapçı, kurnaz, açık göz
Kendine güvenen, ikna eden	1<=>10	Endişeli, vesveseli, problemlili
Geleneksel, fikirlere saygılı	1<=>10	Sıra dışı, radikal, yeni deneyimlere açık
Gruba bağlı, iyi bir izleyici	1<=>10	Kendine yetebilen, becerikli
Disiplinsiz, içsel çatışmaları olan	1<=>10	Kontrollü, kurallara uyan
Rahat, sakin	1<=>10	Gergin, sınırlı

Kaynak: Cattell'den aktaran Can vd., 2006, s.69

Freidman ve Rosnman aynı dönemin araştırmacıları olup, 1960'da kişilik kavramını örgütsel davranışla ilişkilendiren çalışmalar yapmışlardır. Örgütsel stresle kişilik arasında kurdukları ilişkilerden yola çıkarak A ve B tipi kişilik özellikleri kuramını ortaya çıkarmışlardır. Bu kuram günümüzde hala genel kabul görmektedir. Bu kuramda bireyin günlük yaşantısında ne kadar strese maruz kaldığı ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerden iki kat daha fazla kalp rahatsızlığına yakalanmaktadır (aktaran Zel, 2001, s.44-45).

“A tipi kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Sürekli olarak hareket halindedir, hızlı yürür ve dinamiktir.
- Yer değiştirmeye ve bulunduğu yeri her zaman düzenlemeye yatkındır.
- Birden fazla işi aynı anda düşünür, birden fazla işle aynı anda ilgilenir.
- Zamanı boşa geçirmekten hoşlanmaz.
- Ölçülüdür, başarılarla uğraşır, ne kadar zaman içinde ne kadar iş yaptığı ile ilgilenir.



B tipi kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Hiçbir zaman acelesi yoktur.
- Başarisından ve başarısızlığından konuşulmasını sevmez.
- Maliyetler ve sonuçlardan ziyade huzurunu düşünür.
- Yapacak işi olmadığı zaman huzursuzluk duymaz, kendisini rahat hisseder” (Erdoğan, 2007, s.361).

Robbins ise A ve B tipi kişilik yapılarının organizasyondaki yerlerini, A tipi kişiliğin örgüt içinde çok çalışmasına rağmen, üst seviye yöneticilerin B tipi kişiler olduğu şeklinde ifade etmiştir. Bu tezini ise A tipi kişilerin sürekli başarıyı ölçme gayreti içinde olmalarıyla ilişkilendirmiştir. A tipi kişilerin sayısal ifadeler ile çok uğraşmalarına karşın B tipi kişilerden daha az yaratıcılığa sahip olduklarını belirtmiştir. B tipi kişilerin ise daha çok anlayışlı, düşünceli ve nasıl davranacağını bilen kişiler olduğunu savunmuştur (Robbins, 2001, s.100).

#### **2.1.4.4.İnsancıl / varoluşçu kuramlar**

İnsancıl veya varoluşçu kuram, ilerlemenin ve sağlıklı bir gelişimin doğuştan gelen niteliklerle sürdürülmesi düşüncesini savunur. Çevresel etkiler, sağlıklı durumumuzu olumsuz şekilde etkilediğinde kişisel rahatsızlıklar oluşur. Bu rahatsızlık nedeniyle insanın kim olduğu ve gerçekten ne istediği hususunda farkındalığı azalır. Bu etkileşim bireyin kendine özgü süreceği yaşamın şartlarını engelleyici şekilde ortaya çıkabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.293).

Abraham Maslow'un varoluşçu kuramı bireysel davranışların motivasyondan kaynaklandığını ifade eder. Motivasyon temelinde duyulan insanların kendi ihtiyaçlarını, amaçlarını, başarıma istekleri bir takım davranışlar sergilenmesine olanak sağlar (aktaran Goble, 2004, s.8). Birey davranışlarını, bir takım ihtiyaçlarını gidermek amacıyla sergiler. Bu ihtiyaçlar ise belirli bir hiyerarşi içindedir (Koçel, 2011, s.623).

İnsancıl kuramın ayrı bir teorisyeni olan Carl Ransom Rogers ise kişiliği açıklamak için bir takım evreleri belirlemenin ve değişik kriterleri ortaya çıkarmanın çok önemli olmadığını savunmuştur. Kişiliğin gelişmesi bireye sunulan koşulsuz

olumlu bir saygıya ihtiyaç vardır. Bu saygının doğumdan başlaması gerektiğini belirten teorisyene göre, otoriter yapıdaki ailelerde görülen başkalarının yerine karar verme eğilimlerinden dolayı bu ailede yaşayan çocukların kişilikleri olumsuz etkilenecek, tersi durumda ise birey merkezli bir ailede büyüyen ve ebeveynlerinden koşulsuz saygı gören bireylerin kişilikleri daha olumlu gelişecektir. Koşullu sevgi ile yetiştirilen bireyler de olumsuz bir tepkiyle karşılaşmamak adına, sürekli büyüklerinin görmeyi istedikleri davranışları sergileyecektir. Bu da bireyin kendini olduğu gibi ifade etmesini ve kişiliğinin her yönü ile meydana çıkmasını engelleyecektir. Kişiliğin net bir şekilde gelişim göstermesi için bireyin kendisi dışında ki standartlara göre davranmaması gerekir, aksi durumda kişiliğinin tüm özelliklerini gösteremeyen bireyin kişiliği tam anlamıyla gelişemez (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.306-308).

#### **2.1.5.Beş faktör kişilik özellikleri**

Kişilikle ilgili araştırmalar Allport (1961) ile başlamıştır. Daha sonra Norman (1963) Allport'un çalışmalarını esas almış ve sıfatlara dayalı kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik çalışmalarda bulunmuştur (aktaran Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010, s.189-203).

Yıllar süren araştırmalar sonucunda kişiliği tanımlamak için 17,953 adet kelime bir havuz oluşmuştur. Yakın anlamlı kelimelerin eşleştirilerek gruplandırılması sonucunda beş faktöre indirgenmiş bir netice elde edilmiştir (Wood, Chapman, Fromholtz, M.V., Fromholtz, M., Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2004, s.105). Kişiliği boyutlarıyla çözümlenme araştırmaları Allport'la başlamış, Norman, Cattell ve Eysenck konuyla ilgili birçok araştırma gerçekleştirmişlerdir. Ancak 1980'li yıllarda McCrea ve Costa'nın çalışmalarıyla birlikte söz konusu kuram değişik bir anlayış kazanmıştır. Diğer çalışmalardan farklı olarak McCrea ve Costa, faktör analiziyle kişiliğin süreklilik gösteren özelliklerini belirlemeye yönelmişlerdir. "Dışa dönüklülük" ve "nevrotizm" faktörlerini tanımladıktan sonra "deneyime açıklık" faktörü üzerine çalışmışlardır. 1985 yılına kadar birçok araştırmacı tarafından bu üç faktör üzerine araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların sürekliliği ile birlikte 1992 yılında kuram artık beş faktör olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Beş faktör kuramı birçok dile çevrilmiş, çeşitli

coğrafyalarda önemli neticelerin elde edilmesine katkı sunmuş ve çok sayıda verinin bilgisayar ortamında kolayca kullanımını sağlamıştır (aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.286-287). Uluslararası literatürde “büyük beş faktör” veya “büyük beşli” şeklinde isimlendirilmiştir (Tatar, 2009, s.70-79; Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü, 2012, s.4611-4641).

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

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

Hogan, beş faktör kuramının “itibar” yani bir bakıma kişiliğin dışarıdan gözüken tarafını izah ettiğini belirtmiş ve kişilik alanında yapılan çalışmalara çok önemli katkılar sağladığını ifade etmiştir (Hogan, 2009, s.25). Beş faktör modelinin %40-60 oranında kalıtsal nitelikte olduğunu ve özellikle faktörler arasında nevroz ve dışa dönüklük kavramlarına ilişkin kalıtım özelliklerinin diğer faktörlere göre daha belirgin bir şekilde öne çıktığı belirtilmiştir (Garcia,2011, s.999-1017).

Sınıflandırma açısından en iyi kişilik tiplerinin beş faktör ile ifade edilebileceğini ortaya koymuşlardır (Sava ve Popa, 2011, s.359-384). Beş faktör kişilik özellikleri Tablo 2.2.’de aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

**Tablo 2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

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

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

Atkinson ve arkadaşlarına göre, beş faktör kişilik modeli kişilikle ilgili araştırmalarda önemli ilerlemelere vesile olmuş ve söz konusu kuram sayesinde kişiliği ölçümlemede bir atılım yaşanmıştır. Beş faktör kişilik modelinin araştırmacılar tarafından önemli ölçüde kabul görmesi ve yaygın şekilde kullanılmasının altındaki sebepler şunlardır:

- Modelin boylamsal ve deneysel çalışmalara dayanması,
- Ölçülen kişilik özelliklerinin zamana karşı sürekliliğini koruyabilmesi,
- Modelin biyolojik temellere de dayanması,
- Farklı kültür ve gruplarda modelin geçerliliğini koruyabilmesi,
- Psikometrik açıdan değerlendirme ve kullanımının kolay olmasıdır (aktaran Doğan, 2013, s.56-64).

### 2.1.5.1.Duygusal denge

Bireyin strese dayanımının bir ölçütü olarak kabul edilen bu göstergede olumlu duygu durumu içerisindeki bireyler sakin, kendine güvenen ve kendinden emin bir durum içerisindeyler. Olumsuz duygu durumu içerisinde olan bireyler ise genellikle endişeli, sinirli ve güvende olmadığını hisseden bir tavır içindedirler (Can vd., 2006, s.77). Olumsuz duygusal denge durumuna sahip kişilerin hisleri aşırı değişiklik gösterir ve bu kişiler olumlu yapıda olanlara kıyasla gündelik hayatta daha fazla stresli hissederler. Duygusal denge hali olumlu (dengeli) olan bireyler ise çevreleriyle uyumlu, aşırı tepkilerden uzak ve daha sakin bir yapıdadırlar. Kişinin iş ve aile hayatında ki ilişkilerinin başarı durumu duygusal denge haliyle ilişkilidir (Güney, 2011a, s.73).

Duygusal denge durumu olumsuz olan kişiler sürekli incinme endişesi içerisinde olup kendilerine acıma hissi taşıyabilirler (Bernstein vd., 1994, s.469). Bu kişiler kararsız ve mutsuz bir kişilik özelliği gösterirler (Özkalp ve Kırel, 2010, s.81). Dış çevreyle olan ilişkilerinde birbiriyle alakasız, istikrarsız bir ruh hali içinde olabilirler (Wood vd., 2004, s.105). Toplumda süregelen geleneksel olaylar olumsuz denge durumuna sahip bireyler için tedirgin edici olabilir. Kişi yüksek seviyedeki hedeflerine karşın kendi performansını küçümseyerek değerlendirir ve yaşananlar bireyin kendisi için hayal kırıklığı olarak hissedilebilir (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız, 2013, s.459-480). Bu durum araştırmacılar tarafından nörotizm şeklinde de tanımlanabilir. Anksiyete sorunları ve depresyon temel olarak gösterilen bu olumsuzluğun nedeni olabilir. Rasyonellik dışı fikirlerle baş edemeyen kişinin, olumsuz etkiler karşısında mücadele edecek mekanizması da yetersizdir. Bu süreçte başa çıkma sistemi kuruntulu düşünceler içerisinde olur ve düşmanca tepkiler şeklinde kendini gösterebilir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002, s.21-33). Kaprisli bireylerin duygusal denge faktörlerinin olumsuz seviyede olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Sayar ve Dinç, 2008, s.107). Düşüncesizce davranma ve depresyon bu kişiliğin belirgin özelliklerindedir (Tok ve Arkar, 2012, s.262-269).

Yapılan bilimsel çalışmalarla yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin duygusal denge hallerinin olumlu bir seviyede olması gerektiğinin altı çizilmiştir (Zel, 2001, s.31).

#### **2.1.5.2.Dışa dönüklük**

Toplumda çevresiyle sosyal ilişkilerine önem veren kişiler, eğlenceli, espri yeteneği gelişmiş ve konuşmayı seven kişiler dışa dönüklük özelliği gelişmiş bireylerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.288). Davranışlarını çevreye göre kısıtlamaz ve rahat davranırlar. Yaşamaktan keyif alan dışa dönük bireyler genelde iyimser tablolar çizerler ve sıcakkanlı yapıda tavırlar sergilerler (Robbins, 2001, s.95). Dışa dönük kişiler toplumda aktif özellikleri ile bilinirler (Özcan, 2011, s.76). İnsanlarla ilişki konusunda iddialı oldukları ve konuşmaktan çekinmedikleri gayet açıktır. İçinde buldukları gruplarda ilişkilerini kolay tesis ederler. Yüksek iletişim yetenekleri, kaynakların bulunması ve kullanılması konusunda çevresindekilere göre

daha aktif rol alarak gruplarına öncülük edebilirler (Zel, 2001, s.31). İşyerindeki pozitif davranışları diğer çalışanları etkilemesine ve onlardan olumlu geri bildirimler almasına olanak sağlar. Üyesi oldukları ekibin başarı sağlamasına sürekli katkı sağlarlar (Bitlisli vd., 2013, s.459-480). Her zaman iyiyi düşünen dışa dönük bireyler insanlarla birlikte olmaktan da mutluluk duyarlar. Cazip iş ve organizasyonlarda yer alarak karşılıklarına çıkan fırsatları değerlendirirler. Çevresindekilerin ilgisini çekme hususunda başarılı olan bu kişilik özelliğine sahip bireyler toplantı ve benzeri kalabalık ortamlarda bulunmayı isterler (Deniz ve Erciş, 2008, s.301-330).

Dışa dönük özelliğinin tersi olan durum içedönüklüktür. İlişkilerinde mesafeyi ön planda tutan, ketum, yalnız olmayı seven tiplerdir. Bu durum onların asosyal veya enerjisiz oldukları fikrini doğurabilir ancak bu kısmen doğru değildir (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.288). İçedönük kişiler sevinç ve üzüntülerini iç dünyalarında yaşamayı tercih ederken dışa pek açılmak yerine, sakin ve sessizlerdir (Güney, 2011a, s.74). Değişik durumlar karşısında geri adım atarak çekingen davranırlar. Bu değişik duruma karşı “hayır” cevabını vermeden önce tepkilerini göstermezler (Hökelekli, 2008, s.194).

### **2.1.5.3.Uyumluluk**

Uyumluluk özelliği yüksek olan bireyler birlikte çalışmaktan keyif alan, insanlarla geçim sorunu hissetmeyen, ilişkilerinde kibarlığı ön planda tutan ve gruplarındaki kişilere arkadaşça yaklaşan bireylerdir. İçinde buldukları sosyal topluluklarda güveni hissettirirler. Hoşgörülerini oldukça geniş olan uyumlu bireylerin yumuşak bir kalpleri vardır. Uyumluluk özelliği yüksek olan yöneticiler astları motive etmede sorunsuzdurlar ve bu görevde başarılı olma şansları yüksektir. Hassasiyetleriyle ihtiyaç sahibi kimselere yardımcı olmak konusunda fayda sağlarlar (Zel, 2001, s.31). Başkalarını düşünme özelliği sayesinde çevresindekileri sakinleştirici görevleri yerine getirebilirler (Bitlisli vd., 2013, s.459-480).

Hatalar karşısında bağışlayıcı ve ortaklaşa çalışmalarda uyumlu kişilerdir (Özcan, 2011, s.76). Şefkatli davranma konusunda yeterince tecrübeye sahiptirler (Tok ve Arkar, 2012, s.262-269). Çeşitli insanların bulunduğu platformlarda birlikte iş yapmaya sürekli elverişlidirler (Robbins, 2001, s.95).

Uyumluluk özelliğinin zıtlığına sahip bireylerde ise olumsuz nitelikte özellikler baskındır. Aniden sinirlenen, kolay eleştiren, karşısındakilerden sürekli şüphe duyan, cimri ve zaman zaman düşmancıl tavırlar sergileyen olumsuz davranışlara başvurur. Sosyal çevrede rekabete yatkın kişiler genellikle uyumluluk faktöründen düşük puana sahiplerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011, s.288). Şahsi çıkarlarını başkalarıyla kurdukları ilişkilerde iyi geçinmenin önünde tutarlar (Deniz ve Erciş, 2008, s.301-330). Toplumdaki diğer bireylerde rahatsızlık hissi uyandıracak davranışları sosyal ilişkilerinde göstermekten çekinmezler (Özkalp ve Kırel, 2010, s.82).

#### **2.1.5.4.Sorumluluk**

Dikkat ve disiplin bu kişilik özelliğinin temelidir. Bazı araştırmacılar başarıya duyulan isteğin sorumluluk özelliği yüksek olan bireylerde daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir (Özkalp ve Kırel, 2010, s.81). Davranışlarında kararlı, yaşamlarında düzenli, faaliyetlerinde planlı olmaya çok yatkınlardır. Her zaman duydukları başarıma arzusuyla sorumluluk duyguları diğer bireylere göre daha yüksektir (Hökelekli, 2008, s.199).

Bu kişilik özelliği pozitif olan bireylere sosyal ilişkiler konusunda rahatlıkla güven duyulabilir. Organizasyon yetenekleri ve plana bağlılık konusunda başarılı olan bu tipteki kişiler aynı zamanda etik konusunda oldukça hassas düşünürler (Robbins, 2001, s.496).

Costa, McCrea ve Dye, bu faktörün kişiyi ilerletebileceği gibi davranışlarına engel koyabilecek bir yapıda, değişik yönlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Sorumluluk faktörünün olumlu yönünde bireyin başarı ihtiyacı açığa çıkararak çalışma kararlılığı belirir. Ancak bu özelliği olumsuz şekilde gelişirse, bireyi engelleyici tarafı görülmüş olur. Bu şekilde ahlaki detaycılık ve tedbirlilik halleri belirginleşir. Sorumluluk özelliğinin alt boyutları; yeterlilik, düzen, görevşinastlık, özdisiplin, tedbirlilik ve başarı çabası şeklinde ele alınmıştır (aktaran Somer vd., 2002, s.21-33).

Sorumsuzluk kişilik özelliğinde olan kişiler güvenilir olarak nitelendirilebilirler. Sorumluluktan kaçarak, bireysel hedef ve amaçlardan uzak şekilde davranırlar. İşlerine ihmalkâr ve gevşek şekilde yaklaşabilirler. Kendi

zevkleri konusunda taviz vermeyen sorumsuz kişilik tipleri farklı durumlar karşısında kararsız davranışlar sergileyebilirler (Yürür, 2009, s.23-42).

### **2.1.5.5.Deneyime açıklık**

Açıklık boyutu, beş faktör kişilik özellikleri kuramının en karmaşık görülen özelliğidir (Özkalp ve Kırel, 2010, s.82). Araştırmacıların bazıları bu özelliği zekâ bazıları ise kültür şeklinde tanımlayarak bu kişilik özelliği ile ilgili farklı anlamlar oluşmasına neden olmuşlardır (Somer vd., 2002, s.21-33). İlk çalışmalarda entelektüellik ifadesi de kullanılmıştır (Block, 2010, s.2-25). Duygularının daha çok farkında olan deneyime açık kişilik tipleri, meraklı ve güzelliklere karşı ilgili insanlardır (Deniz ve Erciş, 2008, s.301-330). Hayal güçleri oldukça kuvvetli olup, zeki olma ve geniş düşünebilme yetisine sahiptirler. Örgütsel değişimlerin yaşandığı ortamlarda deneyime açık kişiler başarılı ve faydalı çalışmalar sunarlar (Zel, 2001, s.31). Sanatsal hisleri ve hassasiyetleri gelişmiştir (Robbins, 2001, s.95).

İlişkilerinde açık olmaktan yanadırlar. Deneyime açıklık faktör özelliği yüksek olan kişilikler analitik düşünen, yeniliklerin arkasında duran insanlardır. Kendilerini ifade etme konusunda zorluk yaşamazlar (Günel, 2010, s.37-65).

Zhang'a göre bu tip bireyler diğerlerine göre daha aktif hayal gücüyle değişime yatkınlardır. Kendilerine özgü bağımsız bir yargı gücüne sahiptirler (aktaran Tekin vd., 2012, s.4611-4641).

Deneyime açıklık kişilik faktörü negatif yönde olan bireyler ise değişime karşı direnme tavrı sergilerler. Yeni fikirlere karşı kapalı tutumlar içerisinde olurlar. Çevrelerince dar görüşlü tipler olmakla nitelenebilirler (Özcan, 2011, s.77). Sanatla ilgili geçirilen zamanın ve sarf edilen çabanın gereksiz ve anlamsız olduğunu düşünürler. Sadeliği severler. Gizli ve şüpheli duran konular karşısında kaçınan davranışlar gösterirler (Tanrıverdi, 2012, s.189-210).



## 2.2.İşletmelerde İş Güvenliği Kültürü ve İş Güvenliği İklimi

### 2.2.1.İşletmelerde iş güvenliği kültürü

Geleceğini güvence altına almak isteyen kişi, yaşamak için temel ihtiyaçlarını yerine getirmiş olmalıdır. Güvenliğin genel anlamda tanımı ‘kişinin kendisini emniyette hissetmesi’ olarak açıklanabilir. Bir başka tanımlamada güvenlik ‘yaralanma, ani ölüm gibi kaygılandırıcı durumların olma ihtimalini azaltarak mevcut ortamda kabul görülen düzeyde olabilme’ şeklindedir (Akalp ve Aytaç, 2005). ISO/IEC Rehber 22’de ise Güvenlik ‘kabul edilmesi mümkün olmayan risklerden uzak durma hali’ olarak tanımlanmaktadır (Özkılıç, 2005, s.37).

Mühendislik bakış açısı ile iş kazalarını azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmış fakat kazaların önüne geçilmesi hususunda yalnızca teknik yönlerin ve fiziksel tehlikelerin kontrol altına alınmasının yetersiz olduğu görülmüştür. Araştırmacılar tarafından işe bağlı kazalarda “insan faktörü” öncelik kazanmıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda kaza oranının % 90’ının işçinin emniyetsiz hareketlerinden/davranışlarından dolayı meydana geldiği belirlenmiştir (Tomas, Melia ve Oliver, 1999, s. 49).

Hale ve Hovden (1998) çalışılan ortamda güvenlik (emniyet) iyileştirmesine yönelik bazı incelemeler yapmışlar ve bu çalışmalarını üç dönem şeklinde sunmuşlardır. Birinci dönem, güvenliğin teknik bir sorun olarak görüldüğü 1800’lü yıllardan 1900’lerin yarısına kadar olan dönemdir. Bu süreçte makine ve ekipmanların güvenli geliştirilmesi ele alınmıştır. İkinci dönemde ise çalışan faktörü öne çıkarılmıştır. Çalışan motivasyonunu ve yeteneklerini artırma , güvenliğe olumlu etkisi düşünülerek ,alımların stratejik yapılması konularına değinilmiştir. Üçüncü dönem, güvenlik kavramını ilk olarak kullanıldığı kabul edilen ve güvenlik yönetim felsefesi olarak da adlandırılan 1880 ‘lerde başlayan dönemdir. Bu dönemde örgütsel koşullara ve kazaların asıl nedeninin insan başarısızlığı ve hatası olduğuna dikkat çekilmiştir (aktaran Antonsen, 2009, s.9).

1986 Çernobil’de yaşanan nükleer kazadan sonra “güvenlik” kavramı ilk kez 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı ‘nın hazırladığı raporda kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998, s.190; Cooper, 2000, s.113; Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008, s.428).

Hazırlanan raporda çalışanların uğrattıkları zarar ve örgütsel hataların yaşanan felaketteki paylarına yer verilmiştir (Yule, 2003, s.1).

Başka bir çalışmada güvenlik kültürü zayıflığı sebebiyle 1988 ‘de gerçekleşen Clapham Junction demiryolu felaketi ve yine 1988 ‘ de Kuzey denizinde Piper Alpha petrol platformunda yaşanan felaketler sonrası hazırlanan raporda ele alınmıştır (Cox ve Flin, 1998, s.190).

Güvenlik kültürü bir anlamda örgüt kültürünün bir alt faktörü şeklinde düşünülmektedir (Cooper, 2000, s.113; Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.423).

Güvenlik kültürü tanımlamalarından biride en fazla alıntı yapılanlar arasında sayılan Sağlık ve Güvenlik Yönetimi (HSE: Health & Safety Executive, 1993) tarafından yapılmıştır. Güvenlik kültürünü HSE (1993) bir örgütün grup ve birey davranışlarının, tavırlarının tarzı ile güvenlik ve sağlık yeterliliğini belirleyen davranışların birbirini takip etmesi sonucu olarak tanımlanmaktadır (Fleming, 2001, s.3). Cox, Tomas, Cheyne ve Amparo (1998, s.3-11) bu tanımın sosyo-psikolojik bakış açısı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Güvenlik kültürünü başka bir açıdan tanımlayan Turner ve diğerleri (1989) “müşteri, çalışan, kamu üyeleri ve yöneticilerin karşı karşıya kaldıkları zarar ya da tehlikelerin en aza indirgenmesiyle ilgili ilkeler, davranışlar, teknik ve sosyal uygulamalar, görevler ve inançlar topluluğu” şeklinde ele alınmıştır (aktaran Cox ve diğerleri, 1998, s.191). Yine bir güvenlik kültürü tanımı İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991) tarafından “bir örgütün bütün üyelerinin hastalık, kaza ve zarar görme olasılığı ile ilgili paylaştıkları düşünceleridir” şeklinde yorumlanmaktadır (aktaran Cooper, 2000, s.114).

Özkan ve Lajunen (2003) güvenlik kültürünü, güvenliği kötü şekilde etkileyecek olan yanlış davranışların o bölgedeki çalışma malzemelerinin zararını minimize etmek için gösterilen çabalar bütünü olarak ele alınmıştır (Özkan ve Lajunen, 2003, s.3).

Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma ve Mitchell (2002, s.8) ise güvenlik kültürünü “bir örgütün astlar, üstler ve bütün üyelerinde kanun güvenliği hususunda

ilkelerin kalıcılığıdır. Her bir kişinin güvenlik konusunda ilgili olması, hataları azaltması, yapılan hataların tekrar etmemesi adına daha dikkatli, aktif ve koruyucu olması, hatalardan ders çıkarıp doğruları ilke edinmesinin ödüllendirilmesi” olarak tanımlamışlardır.

Güvenlik kültürünün tam bir tanımlama yapılmayışının iki sebebi vardır. İlk sebep; araştırmacıların güvenlik kültürü konusunda farklı şekillerde açıklama yapmalarındır. Diğer sebep ise her bir hususu uzun ve dolaylı anlatım ile kolay anlaşılır olmasının önüne geçilmesidir (Yule, 2003, s.2). Kültür kavramının soyut olması da tanımlamanın net olmamasına sebep olmaktadır (Sutton, 2008, s.274).

Güvenlik kültürü, sektörlerin farklılıklarına bakılmaksızın ele alınacak olursa ortak sayılan nitelikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Güvenlik kültürü, bir kuruluşun kapsadığı ast, üst bütün üyelerinin paylaşım içinde oldukları değerler bütünüdür.
- Güvenlik kültürü, kuruluştaki biçimsel güvenlik sorunlarını kapsamakta fakat kontrol ve idare yönetimi ile kısıtlı olmamaktadır.
- Güvenlik kültürü, örgütün ve üye olan her bir bireyin iştiraki hususuna önem vermektedir.
- Güvenlik kültürü, kurum üyesinin yaptığı işe karşı tutumlarını tesir etmektedir.
- Güvenlik kültürü, güvenlik başarısı ve mükâfatlandırma biçimleri arasındaki olasılığı yansıtır.
- Güvenlik kültürü, düzenleniş biçimindeki yanlışlardan, vakalardan ve kazalardan istekli bir şekilde ders çıkarmayı ele alır.
- Güvenlik kültürü değişikliğe karşı durağan ve güçlüdür (Wiegmann ve diğerleri, 2002, s.5).

### **2.2.1.1. İş Güvenliği kültürünün özellikleri**

Emniyet (güvenlik) kültürünün özellikleri konusu çeşitli araştırmacılar ve çeşitli biçimlerde incelenmiştir Ryan (2000, s.2, Erişim Tarihi: 13.01.2018) güvenlik kültürünün olması gereken özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Örgüt çalışanları kurallara ve ilke ile oluşmuş durumlara tabidir.
- Örgüt çalışanlar kesintisiz olarak istenmeyen kötü ve zararı uğratacak durumları bulmak için çalışır, bulduğu tehlike arz eden konuyu gidermek konusunda sorumluluk alır.
- Örgüt çalışanları tarafından güvenlik konusundaki etkinliklere katılım gerekli görülür. Örgütler etkinliklere iştirak etmeleri için üyelerini özendirirler.
- Güvenlik konusunda bilgi aktarımı net bir şekilde gerçekleşir. Bu hususta cezai endişeler ortadan kalkar.
- Yönetimdeki eksikleri saptamak ve kullanılan yöntemde gerekli görülen revizeleri yapmak için güvenlik konusunda çıkan olaylardan faydalanılır ve bu durum fırsata çevrilir.
- İşletmede güvenliğin kalıcılığı için kabiliyet bilgi ve beceri sağlanabilmesi adına eğitim programlarından faydalanılır.
- Örgütün bütün çalışanları yaptıkları işin doğurabileceği tehlikeleri ön görüp uygun olan değerlendirmeyi yaparlar.
- Örgüt çalışanları lüzumsuz riske girmezler.
- Örgütteki üst düzey yöneticiler çalışanların lüzumsuz riske girmelerine neden olmazlar.
- Güvenlik hususunda davranışlara dayalı bir iletişim bulunmakta ve bu iletişim hataya düzelten nitelikte olmalıdır.
- Örgütteki çalışma arkadaşlarının, güvenlik konusunda destek veren bir çalışma şekli vardır.
- İş etkinlikleri ve idare biçimleri tehlike arz eden ya da zarar verebilecek unsurların önüne geçilmesi konusu üzerinde durur.

### **2.2.1.2. İş Güvenliği kültürünün boyutları**

Emniyet (güvenlik) kültürü ile emniyet ikliminin boyutları hususunda henüz ortak bir düşünce oluşmamıştır. Hazırlanmış bir çeşit ölçümleme, farklı bir sektör ya da farklı bir ülkede denendiğinde sonuç birbirinden aynı olmayacaktır. Örneğin, Zohar (1980, s.96-102) güvenlik iklimi konusunda deneysel çalışmalara öncü olmuştur. İsrail’de üretim işçileri üzerinde durduğu çalışmasında yedi boyuta ulaşan sonuçlar elde etmiştir.

Aynı çalışmaları Diaz ve Cabrera (1997, s.643-650) havaalanı işçilerinde altı boyuta ulaşmışken, Brown ve Holmes (1986, s.455-470) ABD’de üretim işçilerinde üç boyut elde etmiştir. Pyoos (2008, Erişim Tarihi: 13.01.2018) Wiegmann, Zhang, Thaden ve Mitchell (2004, s.117-134) havacılık sektöründe ulaşılan beş boyut, madencilik sektöründe denendiğinde dokuz boyutlu güvenlik kültürüne ulaşılmıştır. Cox, S. ve Cox, T. (1991, s.93-106) ise kişisel dokunulmazlık, bireysel kuşkuculuk, bireysel sorumluluk güvenliğe yönelik yapılan düzenlemelerin etkinliği, çalışma çevresi güvenliği olmak üzere ulaşılan beş boyut Avrupa endüstriyel gaz sektöründeki güvenlik tutumu uygulaması sonudur. Fakat Cox ve diğerleri (1998, s.3-11) aynı çalışmayı imalat sektöründe uygulaması sonucunda üç boyuta ulaşmışlardır. Bu boyutlar yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, güvenlik eğitiminin kalitesi ve güvenliğe yönelik kişisel eylemler olarak sıralanabilir. Lin, Tang, Miao, Wang, Z.M. ve Wang P.X. (2008, s.1037-1046) tarafından çalışılan yedi boyutlu (21 soru) güvenlik iklimi ölçeğini, Ma ve Yuan (2009, s.1043-1046) Çin imalat sektöründe kullanmıştır. Yapılan bu iki ölçek sonucunda altı boyuta ulaşılmıştır. Farklı örgütler farklı sektörler ve farklı ülkelerde tek bir değerlendirme aracı kullanılamayacağı, güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi araştırmaları sonucu ile ortaya çıkmıştır. Diğer yandan az sayıda da olsa benzer sonuçları veren farklı sektör çalışmaları da bulunmaktadır. Örneğin Varonen ve Mattila (2000, s.761-769) tarafından kullanılan ölçek Seppala (1992)’nin geliştirdiği ölçek olup benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Başka bir örnekte ise Cheyne, Cox, Oliver ve Tomas (1998, s.255-271) tarafından oluşturulan ölçek, Pousette, Larsson ve Törner (2008, s.398-404) tarafından İsveç’te inşaat sektöründe uygulanmış ve yakın faktör yapılarına ulaşılmıştır (aktaran Dursun, 2011, s.34-35).

Wiegmann ve diğerlerinin (2002, s.11-12) güvenlik kültürünün evrensel kabul edildiğini savundukları boyutlar şu şekilde sıralanabilir:

- **Örgütsel Bağlılık:** Örgütün güvenliğe bağlılığı finansal zorluklarla karşılaşıldığında bile devam ediyorsa bu durum örgütün bütününde güvenliğe karşı ilgiyi olumlu etkileyecektir. Örgüt içinde üst yönetimin güvenliği temel alması da örgütsel bağlılıktır. Bir de örgütün prosedür,

ekipman, eğitim gibi konuları programlı şekilde kontrol etmesi ihtiyaç görüldüğünde revizelerinin yapılması örgütsel bağlılığı gösterir.

- **Yönetimin Katılımı:** Yönetimin örgütteki etkinliklere katılmaları olarak tanımlanabilir. Üst ve orta yönetimin eğitim ve seminerlere katkıda bulunması, güvenlik konusunda aktif rol almaları, örgütsel yapı içerisinde yönetimin katılımını ve güvenlik konusunda faal bir iletişimin göstergesidir.
- **Çalışanı Yetkilendirme – Çalışanların Katılımı:** Güvenlik kültürü konusunda çalışanlara sorumluluk verilmesi, güvenlik kararlarında çalışanlardan fikir alınması, çalışanların verilen bu yetkilendirmeyi benimsemesi ve işyerindeki kaza oranının az olmasından kendine pay çıkarıp bununla övünmesi aynı zamanda üst yönetimin çalışanları güvenliğinin olmazsa olmaz bir parçası olarak görmesi, o örgütün iyi bir güvenlik kültürüne sahip olduğunu gösterir.
- **Ödüllendirme Sistemleri:** Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları inceleyip bu durumda ödül veya cezai uygulamaları belirlemesi güvenlik kültürü için oldukça önemlidir. Yapılan bu uygulamaları netleştirip çalışanların ödül veya ceza konularında bilgilendirilmesi gerekir. Bununla birlikte gereksiz riske giren çalışanlara ceza vererek caydırıcı olma yoluna gidilirken güvenlik açısından doğru davranışlarda bulunan çalışanlarda ödül yoluna gidilir ve böylelikle güvenlik kültürüne teşvik (takdir, parasal vb.) edilmiş olunur.
- **Raporlama Sistemleri:** Aktif ve düzenli bir raporlama sistemi, kaza öncesi bilgilendirme için önemlidir. Kazanın ön görülmesi, ramakkala durumları olabilecek bir kazanın önüne geçmek için gereklidir. Öte yandan çalışanların önerileri dikkate alınmalı hatta bir ödül sistemiyle kaza önleyici rolüne teşvik edilmeli, varolan eksikliğin giderilmesi konusunda çalışana bilgi verilmesi önem taşımaktadır. Böylelikle raporlama sistemi çalışanların sorunları dile getirmesi ve kazaların önüne geçmesi ile güvenliği iyileştirilmesi olarak ele alınabilir.

Güvenlik kültürü konusunda en önemli rolü yönetimin bağlılığı almaktadır. Yöneticilerin çalışanlar ile iletişimi, çalışanların kendini değerli hissetmesi iş kazalarında azalmaya sebep olacaktır. Bunun yanı sıra yöneticilerin güvenlik yönetim sistemi uygulaması hususunda finansal destek sunması da etkiyi arttıracaktır. Çalışanlar yönetimin bağlılığını hissettikçe olumlu davranışlar

sergileyecek, daha az risk alacak ve daha fazla öneride bulunarak çalışma şartlarının iyileşmesine yol açacaktır (Muniz, Peon ve Ordas, 2007, s.636).

Yönetimin bağlılığını arttıracak bir başka sebep ise devletin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene düşen sorumluluğudur.

Örgüt çalışanlarının bir üst kademedeki yöneticileri ile yani ilk amirleri ile iş güvenliği hususunda kurdukları iletişim oldukça önemlidir. İlk amirle iletişimin daha çekincesiz ve kolay aktarılabilir olması iyi ilişkilere ve bu da iş sağlığında olumlu gelişmelere neden olacaktır. Ayrıca ilk amirin iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki liderliği olumlu sonuçlar doğuracaktır (Demirbilek ve Çakır, 2008, s.182)

Güvenlik kültürü Wu, Lin ve Shiau (2010, s.423-431) tarafından, güvenlik katılımı, algılanan risk ve acil tepki faktörlerinden oluştuğu savunulmuştur. Buna göre güvenlik konusunda, çalışma arkadaşlarına destek olma, güvenlik toplantılarına katılma, güvenlikle ilgili etkinliklere ilgiyle katılma olarak çalışma ortamına destek veren yaklaşımlardır. Ayrıca güvenlik eğitimlerine gönüllü olarak katılma sağlık kontrollerini eksiksiz tamamlama konuları da güvenlik katılımı boyutuna yardımcı olan unsurlardır. Algılanan risk ise çalışanların çalışma ortamındaki fiziksel ve kimyasal risk algısı olarak yorumlanır. Son olarak acil tepki incelendiğinde örgüt çalışanlarının acil durumlarda ki (patlama, yangın, deprem vb.) tutumu dikkate alınır. Bu tutum ve davranışlar acil müdahale ekipmanları, yaralanmaları raporlama prosedürleri ve acil eylem planını anlama gibi konuları ele almaktadır (Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.423-431).

Güvenlik kültürü boyutlarının sektörler ve topluluklar arasında farklı olduğunu ve bu konunun belirli bir ölçüğe sığdırılamayacağını yapılan çalışmalar göstermektedir.

### **2.2.1.3.İşletmelerde iş güvenliği kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi**

Güvenlik kültürü konusunun önemiyetinin netleşmesi ile araştırmacılar örgütlerde uyulması ve geliştirilmesi hususunda düzenlemeler ve önerilerde bulunmuşlardır. Teorik ve uygulama düzeyindeki çalışmalarda saptanan özellikler

farklı biçimler de sunulmaktadır. Ayrıca bu çalışmaların amacı iş kazalarını en aza indirmek ve güvenlik performansını ortaya koymaktır (Dursun, 2011, s.53).

Çalışmaların ilk aşamasında güvenlik kültürüne karşı ön yargı olabilir. İşte bu durumda iş güvenliği uzmanının çalışma ortamında güvenlik kültürünü yayması için çabaları ve ilerleyişi iş kazalarını azaltacaktır (Demirbilek, 2008, s.7).

Aktif bir güvenlik kültürünü benimsetmek için Turner'in (1991) ortaya koyduğu özellikler şu şekildedir:

- Yönetimin liderliği, samimiyeti ve görünür bağlılığı gereklidir.
- Benimsenen güvenlik kültürünün değişmesi yoğun uğraş gerektiren ve vakit alan bir süreçtir.
- Kazaların ve ramak kalaların düzenli olarak incelenmesi ve yaşanan tehlikeli durumların sürekli olarak araştırılması gerekmektedir.
- İşletmenin bütün çalışanları güvenlik ve sağlık konusunu "sahiplik" duygusuyla benimsemesi işletmenin de eğitim ve iletişime önem vermesi gerekmektedir.
- İşletmelerin amaçlarını uygun ulaşılabilir bir şekilde belirlemesi bununla birlikte güvenlik performansı ölçümü olması önemlidir.
- İyimser bir tutumla beklentisi yüksek olan bir yol izlenmelidir.
- Çalışanların performans değerlendirmelerinde de iş güvenliği davranışlarına önem verilmeli bu konu işe alım süreçlerinde dikkate alınmalı ve standart hale gelmiş iş güvenliği kuralları işletmedeki çalışanlar tarafından bilinmelidir.
- Üst yönetim güvenlik sistemlerinin ve sağlık konularının üzerinde durup en güncel bilgiler ile performans değerlendirmelerine katkı sağlamalıdır (Turner, 1991'den aktaran Fung, Tam, Karen ve Ada, 2005, s.505)

Muniz, Peon ve Ordas (2007, s.636) çeşitli sektörlerde yaptıkları çalışmalar neticesinde güvenlik yönetim sistemi ile güvenlik kültürü birbirinden bağımsız olamayacağını düşünüp işletmelere dikkat etmeleri gereken bazı öneriler sunmuştur:

- Güvenlikle ilgili çalışmalarda çalışanların da katılıma teşvik edilmesi



- İşletmelerin güvenlik kültürü ve güvenlik yönetim sisteminin ayrılmaz çalışmalar olduğunu benimseyen politikalar sunması
- İşletme güvenli çalışma koşulları için sağlık kontrolleri ve eğitim programlarını organize etmeli
- Çalışanlara yaptıkları işin risklerini ve bu risklere karşı nasıl davranacağını etkin iletişim yoluyla aktarılması
- Oluşabilecek tehlikelerden korunma ve anında sorunu çözebilecek aktif eyleme geçme
- İşletme içi denetim (iç kontrol) ve firmalar arası kıyaslama yapılmalıdır (kıyaslama teknikleri)

İşletmede güvenlik kültürü sisteminin belirlenmesi süresince önemli etkenlerden biri de ramakkala raporlarının üst yönetim tarafından özendirilmesidir. Ramakkala olayların, bir bakıma kazaların ön görüldüğü durumlar olduğu ve dikkate alınmadıklarında kazaları önleyemeyecekleri açıktır. Örneğin Challenger uzay mekiği patlama olayında yapılan kaza araştırma faaliyetlerinde, mühendislerin tehlike arz eden durumları bildirmiş olduğu fakat yönetimin gerekli çalışmayı aktif olarak yapmadığı nedeniyle kazanın engellenemediği görülmüştür (Şerifoğlu ve Sungur, 2007, s.299-312).

Güvenlik kültürünün gelişiminde güvenlik lideri büyük öneme sahiptir (Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.423). Bütün yöneticilerin güvenlik kültürü gelişimi için farklı rolleri vardır. Alt düzey yönetici uygulama ve işletme konusu üzerinde dururken orta düzey yönetici prosedür ve yöntemler üzerinde durur. Son olarak üst düzey yönetici ise politika ve stratejileri ele alır (Dursun, 2011, s.55).

Güvenlik ilgisi, güvenlik koçluğu ve güvenlik kontrolü faktörleri bir işverenin iş güvenliği yönetim sisteminde liderliğinde olması gereken konulardır. Güvenlik ilgisini sağlamak için liderler çalışanlarına aileleri gibi yaklaşmalıdır. Onların ihtiyaçlarını anlamalı ve empati kurarak sorunlarını çözmeliler. Saygı ve güven bu ailenin temel öğeleri olmalıdır. Güvenlik koçluğu, lidere bağlı çalışanlar karşısında örnek davranışlar sergilemesi, çalışanlarının becerilerini keşfetmesi, düşüncelerini paylaşarak karar mekanizmalarında rol almalarını sağlamak ile gerçekleştirilebilir. Diğer bir faktör olan güvenlik kontrolünde ise, ödül veya ceza yetkilerini uygulama,

güvenli ve güvensiz davranışları izleme gibi disiplinli yaklaşımlardır. İnsanları ve kararları etkilemede yetkinin önemi büyüktür. Bu nedendir ki, işletme güvenliğinin sağlanması adına ve güvensiz davranışları güvenli hale getirme sürecinde işverenler yetkilerini kullanırlar (Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.424-425).

Güvenlikle ilgili bir diğer kritik pozisyon operasyon yöneticileri yani orta düzey yöneticilerdir. Bu pozisyonda görev alan kişiler şirket politikalarını sıklıkla hissettirmeli, güvenlik organizasyonlarına katılmalı, personelin davranışlarını incelemeli, denetim gerçekleştirmeli, prosedürleri anlaşılır kılmalı ve iş kazası araştırma ekiplerinde yer almalıdır. Orta düzey yöneticilerin iş güvenliği kapsamında etkileşim, bilgilendirme ve karar verme konularında üç temel görevi bulunmaktadır. Sağlık ve güvenlik programlarının yürütümü, dokümanlar, yol göstericilik ve öneriler etkileşim boyutunda ele alınır. Bilgilendirmede, denetim, yaygınlaştırma ve temsilcilik faaliyetleri gerçekleştirilir. Stratejik uygulamalar, kaynak yönetimi ve iyileştirme konuları da karar verme mekanizması ile ilgili görevlerdir (Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.425).

Koordinasyon, düzenleme ve uzmanlık alanları iş güvenliği uzmanlarının rolleridir. Kaza araştırmaları, performans izleme ve ölçme, risk yönetimi yaklaşımı konularında uzmanlar yol gösterici olmalıdır. Örgüt içinde yer alan departmanlar arasında iş güvenliği etkinliğinin izlenmesi güvenlik performans ölçümünü ifade eder. İzleme ve ölçme iyileştirme için önemli bir etkidir. Bu nedenle işverenler bağımsız, geçerli ve güvenilir bir güvenlik performans değerlendirmesi için uzmanlara güvenmelidir. İletişim, bilgilendirme faaliyetleri ve politika geliştirme, koordinasyon başlığı altında incelenebilir. Politikada ele alınması gerekenler arasında, dış (mevzuat, teknoloji, ekonomi vb.) ve iç (boyut, yapı, çalışan görüşleri vb.) unsurlar yer almaktadır. Uzmanın koordinasyon rolü politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamalarında dinamik dengelerin oluşturulmasına fayda sağlar. Bu sayede güvenlik kültürü uyumlu şekilde meydana çıkar. Düzenleme faaliyetleri ise teftişleri ve denetimleri kapsar (Wu, Lin ve Shiau, 2010, s.425).

### 2.2.2.İşletmelerde iş güvenliği iklimi

Yaygın şekilde tesislerde güvenliğin tesis edilmesi adına değerli bir örgütsel kavram olan güvenlik iklimini ilk olarak ortaya koyanlardan olan Zohar'a (1980, s.96) göre, çalışanların çalışma çevresi ile ilgili paylaştıkları bütüncü algıları güvenlik iklimini ifade etmektedir. Bir bakıma çalışanın politika, prosedür ve faaliyetlerle ilgili düşüncelerini ifade eder (Neal ve Griffin, 2002, s.69). Bu algı, şirketin örgütsel diğer konular ve güvenliğe vermiş olduğu önceliğe ait çalışan inançlarıdır. Bu nedenle güvenlik iklimi, örgütsel olay ve işleyişlerin yorumlanmasına ve günlük görevlerin uygulanmasına dair bir çerçeve sağlar (Clarke, 2010, s.554; Hahn ve Murphy, 2008, s.1047). Tablo 2.3. güvenlik iklimi ile ilgili kullanılan tanımları içermektedir.

**Tablo 2.3. Çeşitli İş Güvenliği İklimi Tanımlamaları**

Yazarlar	Tanım
Zohar (1980)	Güvenlik iklimi, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleriyle ilgili algılarını yansıtan belirli bir örgüt iklimi tipidir. Çalışanların iş çevrelerine ilişkin bütüncü (molar) algılarının bir özetidir.
Glennon (1982)	Çalışanların davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip çoğu örgütsel özelliklerle ilgili çalışanların algılarıdır ve güvenlik iklimi örgüt ikliminin özel bir türüdür.
Brown ve Holmes (1986)	Belli bir konu hakkında birey veya grup tarafından benimsenen inanç ve algıların bir setidir.
Dedobbeleer ve Beland (1991)	Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve çalışanların güvenliğe katılımını kapsayan bireysel bir özellik olarak görülebilir. İş düzenlemeleri hakkında insanların sahip olduğu bütüncü algılardır.
Niskanen (1994)	Örgütlerin çalışanları ve denetçileri üzerine dayattığı politika ve uygulamalarla oluşturulan belli bir organizasyonda algılanan özellikler setidir.
Coyle ve diğerleri (1995)	İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarıyla ilgili algı ve tutumların objektif ölçümüdür.
Hofmann ve Stezer (1996)	Yönetimin güvenliğe karşı bağlılığı ve çalışanların güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı olarak ifade edilebilir.
BASI (1996)	Güvenliğin önemiyle ilgili çalışanların algıları ile işyeri içinde nasıl sürdürüleceği etrafında odaklanılmasıyla yansıyan, örgüt içinde güvenliği düzenleyen kural ve prosedürlerdir.

Cabrera ve diğerleri (1997)	Örgüt üyelerinin iş çevreleri hakkında, daha doğru bir ifadeyle, organizasyonun iş güvenliği politikaları hakkında paylaşmış oldukları algılardır.
Williamson, Feyer Biancotti (1997)	Bir organizasyon veya işyerindeki çalışanların güvenlik hakkındaki ve inançlarını yansıtan, güvenlik etiği olarak tanımlanan özet bir kavramdır.
Cheyne ve diğerleri (1998)	Güvenlik iklimi, örgütte belli bir zaman noktasında paylaşılan algıları yansıtan, geçici bir kültür ölçümü durumu olarak görülebilir.
Flin ve diğerleri (1998)	Belli bir zamanda belli bir yerde, güvenliğin algılanan durumu olarak ifade edilebilir. Bu yüzden nispeten değişken bir yapıdadır ve işletme çevresindeki özelliklere bağlı olarak değişimi söz konusudur.
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	Güvenlik iklimi, daha çok, firmada güvenlik sistemleri algısı, iş faktörleri ve bireysel faktörler gibi maddi olmayan konuları ifade eder.
Flin ve diğerleri (2000)	Güvenlik iklimi, belli bir zaman noktasında iş gücünün tutum ve algılarından ayırt edilebilir güvenlik kültürü özelliklerinin yüzeye çıkmasıdır.
Mearns ve diğerleri (2000)	Güvenlik üzerinde etkide bulunan bugünkü çevre ve mevcut koşullarla ilgili çalışanların algılarının “anlık bir fotoğrafı” olarak tanımlanabilir.
Zohar (2000)	Grup seviyesinde güvenlik iklimi, grup üyeleri arasında denetim uygulamalarına karşı paylaşılan algıları ifade eder.
Yule ve diğerleri (2001)	Güvenlik iklimi, iş alanında mevcut güvenlik önceliklerinin durumu hakkında çalışanların algı ve tutumlarının bir ürünü olarak tanımlanabilir.
Cooper ve Pihlips (2004)	Çalışanların işyerinde güvenlikle ilgili benimsemiş olduğu paylaşılan inanç ve algılarla ilgili bir kavramdır.

Kaynak: Wiegmann ve diğerleri, 2002, s.9-10; Guldenmund, 2000, s.228-229

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

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıdaki üç madde halinde değerlendirilebilir (Clarke, 2006, s.538-540):

- Tutumsal yaklaşım: Güvenliğe yönelik tutumlar, yapısal/yapısal olmayan ve memnuniyet, prosedür, iş koşulları gibi işyerinde değerlendirmelerle ilişkilidir.

- Algısal yaklaşım: Neal ve Griffin'in (2002, s.69) konuyla ilgili prosedür ve uygulamalar arasındaki ilişkiye yönelik çalışan algıları şeklinde ifade ettikleri tanım bu yaklaşım içerisinde yer alır.
- Karışık Yaklaşımlar: Algı ve tutumların etkileşimleriyle anlamlandırma yapılmaya gayret gösterilir. İşle ilgili tutumlar, inanç ve eğilimlerde bu model içinde yer alır. Williamson, Feyer, Cairns ve Biancotti (1997, s.15-27) ve Tomas, Oliver ve Cheyne, (2010, s.1-9) gibi çalışmalar bu yaklaşıma örnek olup modelin detayında iş yükü, risk algısı, iş hızı gibi parametreler birer güvenlik iklimi alt faktörü şeklinde düşünülür.

### 2.2.2.1. İş güvenliği ikliminin özellikleri

Güvenlik iklimi üzerine birçok anlatım olmasına karşın en yaygın şekilde üzerinde durulan nokta çalışanların çalışma çevresinde güvenliğe ait algıdır. Yapılan tanımlamalarda ki ortak yönler ve güvenlik kültüründen farklılaşan hususlar yönünden üç önemli başlık önem arz etmektedir (Wiegmann ve diğerleri, 2002, s.8):

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

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

İş güvenliğindeki olumlu çıktıların fazlalığı güçlü bir güvenlik ikliminin işaretidir (Probst, 2004, s.3-10; Griffin ve Neal, 2000, s.347-358; Siu, Phillips ve Leung, 2004, s.359-366; Nielsen, Randal, Yarker ve Brenner, 2008, s.16-32).

Güvenlik iklimi boyutları kontrol altında tutulmalı ve ölçülebilir olmalıdır. Çünkü güvenlik iklimi anlık algıları yansıtır ve çevresel etkenlerle birlikte değişkenlik gösterebilir. Güvenlik iklimi daha somut veriler içerdiğinden dolayı güvenli davranışlara doğrudan etki eder. Bu nedenle güvenlik iklimi alt boyutlarının önemi daha da artar.

### **2.2.2.2.İş güvenliği ikliminin boyutları**

Bu konu üzerinde halen birçok tartışma sürmektedir (Flin, Mearns, O'Connor ve Bryden, 2000, s.177-192). 18 adet güvenlik iklimi çalışması incelendikten sonra güvenlik iklimine ilişkin şu boyutlara ulaşılmıştır: Yönetim/Denetim (özellikle algılanan güvenliğe yönetimin bağlılığıyla ilişkili), Güvenlik sistemi (kurallar, uygulamalar ve iş ekipmanları), Risk (risk alma ve gerekçelendirme tutumları), İş baskısı (iş yükü, üretim vb.) ve eğitim. Guldenmund (2000, s.215-257) yaptığı araştırmalar sonucunda 16 çalışmadan yine benzer sonuçları elde etmiştir. İlk kademe yöneticileri, bölüm yöneticileri ve kıdemli yöneticiler her iki çalışmada da baskın bir değişken olarak tespit edilmiştir. Zohar (2003, s.317-334) gibi kimi araştırmacılar yönetimin güvenliğe bağlılığının en önemli etken olduğunu ve hatta bu faktörün güvenlik ölçümü için yeterli geldiğini tartışıyorlar (aktaran Flin,2007, s.653-667).

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

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

Motivasyona bağlı bir model sunan Zohar (2003, s.317-334), çalışanların davranış-çıktı beklentilerinin iklim algısı ve güvenli davranış arsında etkili olduğunu göstermiştir. Zohar güvenlik iklimini ortaya çıkan özellik, sosyal yapı ve bireylerin

karakterize edilmiş grupları olarak ifade eder. Bu durum güvenliğe verilen önceliğin şirketin diğer hedeflerinden daha fazla olduğunu gösterir (Flin, 2007, s.653-667).

Güvenlik ikliminin önemli bileşenlerinden bahsedilmiştir. Bu bileşenlerin kaza sayısı ve benzer olayları düşürdüğü birçok çalışmada sunulmuştur (Neal vd., 2000, s.99-109). Örgütsel iklimin güvenlik iklimine olumlu etkilerinin olduğu yine yapılan bu çalışmalarda görülmüştür. Güvenlik politika ve programları ve örgütsel iklimin iki önemli boyutu (iletişim ve organizasyonel destek) güvenlik iklimi ile güçlü korelasyonlar ortaya koymaktadır (De Joy, Schaffer, Wilson, Vandenberg ve Butts 2004, s.81-90). Özetle güvenlik iklimi ve kültürü birçok çalışmada ilgili topluma yönelik araştırılmış ve merak edilen parametreler üzerinden şekillendirilmişlerdir. Bu farklı çalışmalar arasında belli benzerlikler olsa da birçok parametrede farklılaşmalar söz konusudur. Bu çalışmaların sahaya yönelik fayda sağlama amacıyla olması teorik isteklerin daha sonraki çalışmalara ertelenmesine neden olmuştur.

Sadullah, Ö. ve Kanten, S. (2009, s.923-932) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada tersane sektörü ele alınmış ve elde edilen veriler ışığında güvenlik ikliminde eğitim, iş baskısı, ekipman bakımı vb. faaliyetlerin güvenli davranış konusunda doğrudan bir etki gösterdiği söylenmiştir.

### **2.2.2.3.İşletmelerde iş güvenliği ikliminin sağlanması ve geliştirilmesi**

Güvenlik iklimi konusunda ilk tanımlamayı yapan kişi 20 sanayi işletmesinde yaptığı araştırmayla Zohar'dır (1980, s.96-102). Çalışanların işyerindeki paylaştıkları algı ve güvenli davranışlarının önemi yaptığı tanımlamanın boyutlarıdır. Zohar örgütsel uygulamaları, talimatları ve ödüllendirme sistemini konularını güvenlik seviyesi ile değerlendirmiştir. Bu konular şöyledir:

- Güvenlik eğitiminin önemi
- Beklenen iş yükünün güvenliğe etkisi
- Güvenlik komitesinin durumu
- Güvenlik uzmanının durumu
- Güvenli davranışın kariyer planına etkisi
- Çalışma ortamı risk düzeyi
- Yönetimin güvenlik bağlılığı

- Güvenli davranışın sosyal statüye etkisi

Zohar bu çalışmasındaki verilerini işyerlerindeki kaza oranlarıyla ilişkilendirememiştir. Ancak aynı modeli kullanan Brown ve Holmes 1986'da (s.455-470) geçerlilik çalışmaları yapmıştır ve bu çalışmada boyutlar ile güvenlik performansını ilişkilendirmişlerdir. Sonuç olarak sekiz boyutlu modeli üç boyuta indirgemişlerdir. Bunlar:

- Yönetim tutumları, örneğin yönetimin çalışanların iyi durumda olmaları konusundaki çalışan algısı
- Yönetim uygulamaları, örneğin yönetimin çalışanların düşüncelerine nasıl karşılık verdiği konusundaki çalışan algısı
- Risk düzeyi, örneğin çalışanların fiziksel risk algıları

İşletmelerde güvenlik ikliminin sağlanması aynı işletmedeki güvenlik kültürünün düzeyiyle de ilgilidir. Güvenlik iklimi çalışanların güvenli davranışları uygulama çabası ve güvende olma algılarındaki düzeyin artması ile iyileşecektir.

### **2.2.3.İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği iklimi ilişkisi**

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü örgütsel alanda yapılan çalışmalarda araştırmacıların en çok ayırım yapmakta zorlandığı konulardır (Ashforth, 1985, s.837-847; Rousseau,1988, s.139-158; Schneider, Gunnarson ve Niles, 1994, s.17-29). Glick (1985, s.601-616) iklimle ilgili olarak Lewin (1951) tarafından sunulan insanın sosyal psikoloji etkileşimiyle geliştiğini, kültürün de sosyal antropoloji, sosyoloji ve sembolik etkileşimsellik ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Mead, 1934). Moran ve Volkwein (1992) güvenlik kültürü ile ikliminin, işyerinin iletişim ve sosyal yapı faktörlerinin birer boyutu olduğunu özetlemiştir (aktaran Mearns ve Flin, 1999, s.9).

Öte yandan, kültür genellikle işle ve işyeriyle ilgili olarak temel davranışlar, inanç ve değerler şeklinde, iklim ise şirket politikaları ve yönetim stratejileri, iş faaliyetleri ve çalışma çevresiyle ilgili günlük veya anlık algıları şeklinde ifade edilir. Bu tanımlama doğrultusunda kültürün iklime göre daha geniş düşünülmesi gereken bir kavram olduğu veya iklimin kültüre göre alanının daha sınırlı olduğu söylenebilir. Kültür, iklime göre daha soyut bir kavram olup, tutum, temel değerler ve davranışlar



gibi hususları da içerir (Neal ve Griffin, 2002, s.69; Clarke, 2006, s.538; Yule, 2003, s.3).

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

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

Güvenlik kültürü ve iklimi kavramlarının ayrılması zor ilişkili yapılar olduğu, iklimin bir bakıma kültürün anlık ifadeleri şeklinde olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur. Mevzuatımızın toplu korumanın kişisel korunmadan daha öncelikli şekilde ifade edilmesi güvenlik kültürünün iyileştirilmesine fayda sağlayacaktır. İşveren yükümlülükleri ile idari ve cezai yaptırımların yönetimin aktif katılımı ve güvenlik tutumunun sürekliliği konusunda önemli etkileri vardır.

### 3.METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu kapsamda, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bu bölümde detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

#### 3.1.Araştırmanın Yöntemi

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

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

#### 3.2.Evren ve Örneklem

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

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

N: ana kütle büyüklüğü

n: örneklem büyüklüğü

p: olayın görülme olasılığı

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

d: kabul edilen ± örnekleme hata oranı

$t_{(\alpha, sd)}$ :  $\alpha$  anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri

(Çözüm Araştırma, erişim tarihi: 27.02.2018).

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

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Veri toplama aracı üç ana başlık altında toplanmış ölçeklerden oluşmaktadır. Bunlar; demografik özellikleri kaydetmek üzere “Bilgi Formu”, iş güvenliği iklimi algılarını ölçmek üzere “İş Güvenliği Ölçeği” ve kişilik özelliklerini belirlemek üzere “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” dir.

#### **3.3.1. Bilgi formu**

Bu form örneklem grubu açısından önem taşıyan demografik özelliklerin kaydedildiği ve araştırmacı tarafından yapılandırılmış bir ölçektir. Farklı demografik özelliklerin tespit edilmesi amacıyla çoktan seçmeli yapıda oluşturulan bu formda toplam yedi soru bulunmaktadır. Uygulanan anket çalışmasında 1-7 arasındaki sorular Bilgi Formu (Bağımsız Değişkenler) sorularıdır.

#### **3.3.2. İş güvenliği ölçeği**

Araştırmaya katılan çalışanların iş güvenliği iklimi konusunda ki algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Williamson vd., (1997, s.15-27) tarafından geliştirilen ve ülkemizde Atay (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Bu envanter (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) ne katılıyor ne de katılmıyorum (kararsızım), (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Williamson vd., (1997, s.15-27) yaptıkları araştırmada 62 maddeden oluşan ilk ölçeklerini gerçekleştirdikleri pilot çalışmayla 32 maddeye indirgemişlerdir. Yaptıkları çalışmada 27 maddenin faktör yükleri .41 ve .83 arasında değişen

oranlarda beş alt faktörde dağılım gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ölçek içerisinde yer alan 5 adet madde tanımlanan alt faktörlerle uyumluluk göstermediği için ölçek dışında bırakılmıştır. İş güvenliği ölçeği; güvenli davranış için kişisel motivasyon, pozitif güvenlik uygulamaları, risk gerekçelendirmesi, kadercilik ve iyimserlik alt boyutlarından oluşmaktadır. 27 sorudan oluşan ölçekte ters kodlama bulunmamaktadır (Williamson vd., 1997, 15-27).

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

Uygulaması yapılan çalışmada 8-34 arasında ki sorular İş Güvenliği Ölçeği soruları olup, soru numaralarının alt faktörlere göre dağılımı aşağıdaki gibidir:

- Güvenli davranış için kişisel motivasyon: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
- Pozitif güvenlik uygulamaları: 16, 17, 18, 19, 20, 21
- Risk gerekçelendirmesi: 22, 23, 24, 25
- Kadercilik: 26, 27, 28, 29, 30
- İyimserlik: 31, 32, 33, 34

### **3.3.3.Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği**

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

açıklık boyutu da 10 madde içermektedir. Aşağıda alt faktörlere yönelik soru numaraları verilmiş olup (\*) işaretli olanlar ters kodlanan maddeleri ifade etmektedir.

- Dışa dönüklük: 35, 40\*, 45, 50, 55\*, 60, 65\*, 70
- Sorumluluk: 37, 42\*, 47, 52\*, 57\*, 62, 67, 72, 77\*
- Uyumluluk: 36\*, 41, 46\*, 51, 56, 61\*, 66, 71\*, 76
- Deneyime açıklık: 39, 44, 49, 54, 59, 64, 69\*, 74, 75\*, 78
- Duygusal denge: 38\*, 43, 48\*, 53\*, 58, 63\*, 68, 73\*

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

### **3.4.Verilerin Toplanması**

Demografik bilgilerde dâhil olmak üzere toplam 78 soru ve üç ayrı bölümden oluşan anket Sakarya 2. Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü ile yapılan görüşmeden sonra bir kısmı bölgede bulunan fabrikalar ziyaret edilerek, bir kısmı da elektronik ortamda uygulanmıştır. Anketin ortalama yanıtlanma süresi yaklaşık 12-13 dakika sürmektedir. Fabrika ziyaretleri sırasında çalışma yoğunluğu veya zaman yetersizliği nedeniyle anketi sonradan yanıtlamak isteyen çalışanlara elektronik ortamda oluşturulan anket linki gönderilmiştir. Anket yanıtları içerisinde 34 adet (% 9,97) uygulama elektronik ortamda gerçekleştirilmiştir. Toplamda dağıtılan 341 adet ölçeğin yaklaşık % 77,12 si olan 263 adedinin geçerli olduğu görülmüş ve analizlere dâhil edilmiştir.

### **3.5.Verilerin Analizi**

Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için IBM SPSS Statistics 22.0 programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikli olarak elde edilen verilerin frekans ve

yüzdesel dağılımları hesaplanmıştır. Analizlerde kullanılan istatistik teknikleri; “Bağımsız 2 Grup t-Testi”, “Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)”, “Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi”, “Pearson's Korelasyon Katsayısı(r)” şeklinde olup bu tekniklere ilişkin açıklamalar ve bilgiler bir sonraki bölümde detaylandırılmıştır.

## 4.BULGULAR

Çalışma kapsamında düzenlenen anket, toplam 341 çalışana uygulanmıştır. Çift seçenek işaretleme veya soruların boş bırakılması gibi nedenlerle geçersiz sayılan 78 adet anket sonucu istatistiksel analiz dışında bırakılmış, yapılan kontroller sonucu geçerli olduğu tespit edilen 263 adet anket sonucu, analizlere dâhil edilmiştir.

### 4.1.Soruların Dağılımı ve Tanıtıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında ki bireylerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1'de verilmiştir.

**Tablo 4.1. Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	178	67.7
	Kadın	85	32.3
Sosyo-Ekonomik Düzey	Düşük	36	13.7
	Orta	187	71.1
	Yüksek	40	15.2
Yaş	20-24	20	7.6
	25-29	92	35.0
	30-34	87	33.1
	35-39	34	12.9
	40-45	30	11.4
Öğrenim Düzeyi	Ortaokul	3	1.1
	Lise	57	21.7
	Üniversite	203	77.2
Ünvan	Şef/Formen	78	29.7
	Yönetici	70	26.6
	Uzman	80	30.4
	Müdür Yrd./Müdür	35	13.3
Deneyim	0-1 yıl	72	27.4
	1-3 yıl	55	20.9
	3-5 yıl	69	26.2
	5-10 yıl	55	20.9
	10 yıl ve üzeri	12	4.6
Bağlı Çalışan Kişi Sayısı	1-5 kişi	110	41.8
	6-25 kişi	87	33.1
	26-50 kişi	48	18.3
	51-100 kişi	13	4.9
	101 ve üzeri kişi	5	1.9

Tablo 4.1. incelendiğinde, ankete katılan 263 bireyin %67.7'sinin (178 kişi) erkek, %32.3'ünün (85 kişi) kadın olduğu görülmektedir. Bireylerin sosyo-ekonomik

düzeyleri incelendiğinde %13.7'sinin (36 kişi) düşük, %71.1'inin (187 kişi) orta ve %15.2'sinin (40 kişi) yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bireylerin %7.6'sının (20 kişi) 20-24 yaş, %35'inin (92 kişi) 25-29 yaş, %33.1'inin (87 kişi) 30-34 yaş, %12.9'unun (34 kişi) 35-39 yaş ve geriye kalan %11.4'ünün (30 kişi) 40-45 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Öğrenim düzeylerine bakıldığında ise %1.1'inin (3 kişi) ortaokul, %21.7'sinin (57 kişi) lise ve %77.2'lik (203 kişi) büyük bir kısmının üniversite mezunu olduğu görülmüştür.

Ankete katılan bireylerin çalıştıkları birimlerdeki ünvanları incelendiğinde; %29.7'sinin (78 kişi) şef/formen, %26.6'sının (70 kişi) yönetici, %30.4'ünün (80 kişi) uzman ve % 13.3'ünün (35 kişi) müdür yardımcısı/müdür olarak çalıştığı belirlenmiştir. Söz konusu bireylerin %27.4'ünün (72 kişi) 0-1 yıl, %20.9'unun (55 kişi) 1-3 yıl, %26.2'sinin (69 kişi) 3-5 yıl, %20.9'unun (55 kişi) 5-10 yıl ve %4.6'sının (12 kişi) 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan bireylerin %41.8'i (110 kişi) kendine bağlı çalışan 1-5 kişi, %33.1'i (87 kişi) 6-25 kişi, %18.3'ü (48 kişi) 26-50 kişi, %4.9'u (13 kişi) 51-100 kişi ve %1.9'u (5 kişi) 101 ve üzeri kişi olduğunu belirtmiştir.

Çalışma kapsamındaki bireylere uygulanan iş güvenliği ölçeğine bireylerin verdikleri cevapların dağılımları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 4.2'ye yansıtılmıştır.



Tablo 4.2. İş Güvenliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları

İş Güvenliği Ölçeği	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Tanıtıcı İstatistikler	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort.	S.S.
S1	12	4.6	2	0.8	14	5.3	116	44.1	119	45.2	4.25	0.943
S2	11	4.2	3	1.1	26	9.9	100	38.0	123	46.8	4.22	0.971
S3	12	4.6	5	1.9	16	6.1	114	43.3	116	44.1	4.21	0.975
S4	5	1.9	13	4.9	22	8.4	119	45.2	104	39.5	4.16	0.909
S5	9	3.4	-	-	13	4.9	86	32.7	155	58.9	4.44	0.871
S6	20	7.6	-	-	20	7.6	106	40.3	117	44.5	4.14	1.091
S7	10	3.8	-	-	21	8.0	77	29.3	155	58.9	4.40	0.926
S8	22	8.4	10	3.8	28	10.6	73	27.8	130	49.4	4.06	1.228
S9	14	5.3	41	15.6	100	38.0	47	17.9	61	23.2	3.38	1.156
S10	17	6.5	77	29.3	72	27.4	66	25.1	31	11.8	3.06	1.129
S11	21	8.0	8	3.0	31	11.8	129	49.0	74	28.1	3.86	1.107
S12	7	2.7	-	-	12	4.6	75	28.5	169	64.3	4.52	0.814
S13	17	6.5	47	17.9	124	47.1	32	12.2	43	16.3	3.14	1.094
S14	17	6.5	67	25.5	78	29.7	52	19.8	49	18.6	3.19	1.195
S15	43	16.3	31	11.8	64	24.3	54	20.5	71	27.0	3.30	1.405
S16	26	9.9	23	8.7	56	21.3	81	30.8	77	29.3	3.61	1.264
S17	36	13.7	23	8.7	45	17.1	93	35.4	66	25.1	3.49	1.325
S18	28	10.6	14	5.3	42	16.0	99	37.6	80	30.4	3.72	1.250
S19	125	47.5	64	24.3	29	11.0	32	12.2	13	4.9	2.03	1.234
S20	80	30.4	48	18.3	27	10.3	48	18.3	60	22.8	2.85	1.575
S21	97	36.9	48	18.3	53	20.2	26	9.9	39	14.8	2.48	1.443
S22	133	50.6	66	25.1	38	14.4	18	6.8	8	3.0	1.87	1.088
S23	186	70.7	29	11.0	23	8.7	12	4.6	13	4.9	1.62	1.132
S24	30	11.4	38	14.4	45	17.1	99	37.6	51	19.4	3.39	1.267
S25	124	47.1	69	26.2	27	10.3	21	8.0	22	8.4	2.04	1.285
S26	18	6.8	13	4.9	41	15.6	65	24.7	126	47.9	4.02	1.206
S27	87	33.1	57	21.7	63	24.0	26	9.9	30	11.4	2.45	1.341

Tablo 4.2.'de iş güvenliği ölçeğinde ki sorulara verilen cevapların dağılımları yanıt sayısı ve yüzde olarak belirtilmiştir. Ayrıca soruların ortalama ve standart sapmaları en sağda gösterilmiştir.

Çalışma kapsamındaki bireylere uygulanan beş faktör kişilik özelliği ölçeğine bireylerin verdikleri cevapların dağılımları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 4.3'e yansıtılmıştır.

Tablo 4.3. Kişilik Özelliği Ölçeği Maddelerinin Dağılımları

Kişilik Özelliği Ölçeği	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Tanıtıcı İstatistikler	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort.	S.S.
S1	12	4.6	22	8.4	33	12.5	84	31.9	112	42.6	4.00	1.141
S2	120	45.6	75	28.5	36	13.7	21	8.0	11	4.2	1.97	1.137
S3	3	1.1	4	1.5	20	7.6	137	52.1	99	37.6	4.24	0.750
S4	131	49.8	61	23.2	40	15.2	17	6.5	14	5.3	1.94	1.179
S5	5	1.9	2	0.8	48	18.3	108	41.1	100	38.0	4.13	0.867
S6	155	58.9	30	11.4	42	16.0	20	7.6	16	6.1	1.90	1.264
S7	7	2.7	-	-	12	4.6	88	33.5	156	59.3	4.47	0.814
S8	88	33.5	110	41.8	44	16.7	11	4.2	10	3.8	2.03	1.007
S9	29	11.0	21	8.0	35	13.3	118	44.9	60	22.8	3.60	1.234
S10	11	4.2	16	6.1	36	13.7	91	34.6	109	41.4	4.03	1.084
S11	4	1.5	9	3.4	44	16.7	97	36.9	109	41.4	4.13	0.917
S12	132	50.2	91	34.6	18	6.8	10	3.8	12	4.6	1.78	1.043
S13	-	-	2	0.8	11	4.2	128	48.7	122	46.4	4.41	0.610
S14	90	34.2	61	23.2	44	16.7	32	13.7	32	12.2	2.46	1.394
S15	4	1.5	6	2.3	23	8.7	101	38.4	129	49.0	4.31	0.844
S16	17	6.5	7	2.7	38	14.4	80	30.4	121	46.0	4.07	1.137
S17	6	2.3	8	3.0	27	10.3	85	32.3	137	52.1	4.29	0.933
S18	115	43.7	55	20.9	40	15.2	33	12.5	20	7.6	2.19	1.321
S19	91	34.6	66	25.1	32	12.2	42	16.0	32	12.2	2.46	1.413
S20	26	9.9	11	4.2	50	19.0	74	28.1	102	38.8	3.82	1.268
S21	129	49.0	34	12.9	59	22.4	23	8.7	18	6.8	2.11	1.294
S22	33	12.5	27	10.3	44	16.7	107	40.7	52	19.8	3.45	1.268
S23	123	46.8	81	30.8	33	12.5	22	8.4	4	1.5	1.87	1.026
S24	15	5.7	21	8.0	58	22.1	98	37.3	71	27.0	3.72	1.117
S25	11	4.2	15	5.7	47	17.9	120	45.6	70	26.6	3.85	1.015
S26	11	4.2	19	7.2	30	11.4	120	45.6	83	31.6	3.93	1.046
S27	101	38.4	63	24.0	53	20.2	40	15.2	6	2.3	2.19	1.170
S28	2	0.8	13	4.9	39	14.8	114	43.3	95	36.1	4.09	0.878
S29	135	51.3	68	25.9	29	11.0	23	8.7	8	3.0	1.86	1.110
S30	14	5.3	22	8.4	51	19.4	86	32.7	90	34.2	3.82	1.150
S31	92	35.0	51	19.4	55	20.9	43	16.3	22	8.4	2.44	1.335
S31	4	1.5	4	1.5	22	8.4	135	51.3	98	37.3	4.21	0.782
S33	-	-	3	1.1	15	5.7	110	41.8	135	51.3	4.43	0.656
S34	21	8.0	10	3.8	39	14.8	98	37.3	95	36.1	3.90	1.173
S35	41	15.6	45	17.1	126	47.9	30	11.4	21	8.0	2.79	1.090
S36	4	1.5	6	2.3	42	16.0	116	44.1	95	36.1	4.11	0.860
S37	91	34.6	68	25.9	51	19.4	20	7.6	33	12.5	2.38	1.356
S38	6	2.3	12	4.6	33	12.5	104	39.5	108	41.1	4.13	0.955
S39	84	31.9	71	27.0	56	21.3	17	6.5	35	13.3	2.42	1.348
S40	6	2.3	10	3.8	20	7.6	135	51.3	92	35.0	4.13	0.877
S41	105	39.9	77	29.3	23	8.7	39	14.8	19	7.2	2.20	1.302
S42	6	2.3	6	2.3	24	9.1	104	39.5	123	46.8	4.26	0.889
S43	75	28.5	117	44.5	34	12.9	30	11.4	7	2.7	2.15	1.045
S44	10	3.8	49	18.6	78	29.7	81	30.8	45	17.1	3.39	1.089

Tablo 4.3.'te kişilik özellikleri ölçeğinde ki sorulara verilen cevapların dağılımları yanıt sayısı ve yüzde olarak belirtilmiştir. Ayrıca soruların ortalama ve standart sapmaları en sağda gösterilmiştir.

#### **4.2.Demografik Özelliklere Göre Alt Faktörlerin İncelenmesi**

Çalışma kapsamında oluşturulan anketin ilk bölümünde yer alan demografik özelliklerin, uygulanan ölçeklerin alt faktörlerinden alınan puanları farklılaştırıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için Bağımsız 2 Grup t-Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniklerinden yararlanılmıştır. Gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde literatürde en sık kullanılan yöntemlerden olan söz konusu teknikler bazı ön şartlar gerektirmektedir. Bunlardan en önemlileri olan Normal Dağılım ve Varyansların Homojenliği ön şartları uygun testlerde sınanmış ve şartların sağlandığı görülmüştür.

İki grup ortalamasının karşılaştırılmasında Bağımsız 2 Grup t-Testinden, ikiden fazla grup ortalamasının karşılaştırılmasında ise ANOVA yönteminden yararlanılmıştır. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmış, farklı gruplar ortalamalarının yanına yazılan farklı harfler ile gösterilmiştir.

Çalışmada bireylere uygulanan ölçeklere ait alt faktör puan ortalamaları, söz konusu boyutu oluşturan soruların toplanıp soru sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir. Kişilik özelliği ölçeğinde var olan ve olumsuz ifade içeren maddeler ters kodlanarak hesaplanan ortalamalara dahil edilmiştir.

##### **4.2.1.Cinsiyete göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt faktör puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde bağımsız 2 grup t-testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.4. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Cinsiyet	Ort.	s.s	s.d.	t	p
Dışa Dönüklük	Erkek	3.90	0.704	261	-2.308	<b>0.022</b>
	Kadın	4.12	0.785			
Sorumluluk	Erkek	4.05	0.546	261	-2.657	<b>0.008</b>
	Kadın	4.25	0.644			
Uyumluluk	Erkek	3.99	0.563	261	-1.779	0.076
	Kadın	4.13	0.619			
Deneyime Açıklık	Erkek	3.77	0.653	261	-2.855	<b>0.005</b>
	Kadın	4.01	0.575			
Duygusal Denge	Erkek	3.72	0.889	261	-0.992	0.322
	Kadın	3.84	0.870			

Yapılan bağımsız 2 grup t-testi sonuçları ile elde edilen p (sigma) değerleri Tablo 4.4.'te incelendiğinde,  $p < 0.05$  olan "dışa dönüklük" , "sorumluluk" ve "deneyime açıklık" alt faktörlerinden alınan puanların cinsiyete göre farklılık gösterdiği yani bu üç alt boyut için oluşturulan  $H_1$  hipotezlerinin , “uyumluluk” ve “duygusal denge” boyutları içinse  $p > 0.05$  olması nedeniyle  $H_0$  hipotezlerinin sağlandığı belirlenmiştir. Dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık alt faktör puan ortalamalarının erkek katılımcılarda kadın katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

#### **4.2.2.Cinsiyete göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği" alt faktör puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde bağımsız 2 grup t-testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.5. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Cinsiyet	Ort.	s.s	s.d.	t	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	Erkek	4.17	0.713	261	-1.793	0.074
	Kadın	4.35	0.873			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	Erkek	3.53	0.797	261	0.300	0.764
	Kadın	3.50	0.803			
Risk Gerekçeleştirilmesi	Erkek	3.50	0.975	261	-0.606	0.545
	Kadın	3.58	1.091			
Kadercilik	Erkek	2.17	0.914	261	0.111	0.911
	Kadın	2.15	1.081			
İyimserlik	Erkek	2.96	0.769	261	-0.264	0.792
	Kadın	2.99	0.856			

Yapılan bağımsız 2 grup t-testi sonuçları Tablo 4.5.'te incelendiğinde alt faktörlerin hepsinden alınan puanların  $p > 0.05$  olması nedeniyle cinsiyete göre farklılık göstermediği, bu alt faktör puanları bakımından erkek ve kadınlar arasında fark olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla kurulan H<sub>0</sub> hipotezlerinin sağlandığı görülmüştür.

#### 4.2.3.Sosyo-Ekonomik düzeye göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt ölçek puanlarının sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.6. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Sosyo-Ekonomik Düzey	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	Düşük	4.22A	0.737	2-260	16.060	<b>0.000</b>
	Orta	3.82B	0.730			
	Yüksek	4.46A	0.470			
Sorumluluk	Düşük	4.21A	0.423	2-260	14.854	<b>0.000</b>
	Orta	4.05B	0.615			
	Yüksek	4.55A	0.324			
Uyumluluk	Düşük	4.45A	0.614	2-260	16.380	<b>0.000</b>
	Orta	3.92B	0.591			
	Yüksek	4.23A	0.187			
Deneyime Açıklık	Düşük	4.23A	0.284	2-260	30.344	<b>0.000</b>
	Orta	3.67B	0.638			
	Yüksek	4.33A	0.450			
Duygusal Denge	Düşük	4.33A	1.006	2-260	18.672	<b>0.000</b>
	Orta	3.56B	0.811			
	Yüksek	4.16A	0.735			

Tablo 4.6. incelendiğinde yapılan ANOVA testi sonucunda tüm alt faktörlerden alınan puanların sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ). Dolayısıyla  $H_1$  hipotezlerinin sağlandığı söylenebilir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Örneğin, dışa dönüklük alt faktöründen alınan puanlar bakımından sosyo-ekonomik düzeyi orta olan bireyler düşük ve yüksek olan bireylerden daha düşük puan almıştır. Tablo 4.6.'da farklı grupların karşılaştırmasında (Tukey Çoklu Karşılaştırma), sosyo-ekonomik düzeyi orta seviyede olan bireylerin, alt faktör puan ortalamalarının, diğer gruplara göre hep daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Ekonomistlere göre orta gelir tuzağı, kişi başına düşen milli gelirin düşük seviyelerden orta düzeye yükselmesinden sonra bu bölgede takılıp kalması ve bir üst kademeye geçememesidir. Bu düzeyde (orta) yer alan bireylerin alt ve üst gelir düzeyleri arasında sıkışıp kalması veya ekonomik gelişiminin durması gibi nedenlerden dolayı kişilik özelliklerinin bu dönemden olumsuz etkilenmiş olduğu söylenebilir.



#### 4.2.4.Sosyo-Ekonomik düzeye göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği " alt faktör puanlarının sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Risk Gerekçlendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Risk Gerekçlendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.7. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Sosyo-Ekonomik Düzey	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	Düşük	4.03	0.839	2-260	1.915	0.149
	Orta	4.24	0.825			
	Yüksek	4.38	0.257			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	Düşük	2.86B	0.718	2-260	34.543	<b>0.000</b>
	Orta	3.76A	0.722			
	Yüksek	3.05B	0.657			
Risk Gerekçelendirmesi	Düşük	3.50B	0.894	2-260	5.909	<b>0.003</b>
	Orta	3.43B	1.005			
	Yüksek	4.02A	1.027			
Kadercilik	Düşük	1.80B	0.738	2-260	11.541	<b>0.000</b>
	Orta	2.34A	1.027			
	Yüksek	1.68B	0.528			
İyimserlik	Düşük	2.99	0.588	2-260	0.880	0.416
	Orta	2.94	0.846			
	Yüksek	3.13	0.714			

Tablo 4.7. incelendiğinde yapılan ANOVA testi sonucunda "pozitif güvenlik uygulaması", "risk gerekçelendirmesi" ve "kadercilik" faktörlerinde  $p < 0.05$  olması nedeniyle alt faktörlerinden alınan puanların sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterdiği ve bu faktörler için  $H_1$  hipotezinin sağlandığı, "güvenli davranış için kişisel motivasyon" ve "iyimserlik" faktörleri için  $H_0$  hipotezlerinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Sosyo-ekonomik durumlarına göre yapılan karşılaştırmada pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda düşük ve yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olan katılımcıların orta düzeydeki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeyde olan katılımcıların yüksek düzeydeki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ise orta sosyo ekonomik düzeyde olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

#### 4.2.5.Yaşa göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt ölçek puanlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.8. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Ölçekleri	Yaş	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	20-24	3.94	0.614	4-258	0.636	0.638
	25-29	3.96	0.844			
	30-34	3.96	0.717			
	35-39	4.15	0.714			
	40-45	3.89	0.526			
Sorumluluk	20-24A	3.69	0.494	4-258	5.527	<b>0.000</b>
	25-29AB	4.05	0.653			
	30-34A	4.13	0.505			
	35-39A	4.28	0.594			
	40-45A	4.38	0.454			
Uyumluluk	20-24	3.73	0.741	4-258	2.221	0.067
	25-29	4.04	0.635			
	30-34	4.06	0.554			
	35-39	4.22	0.493			
	40-45	4.01	0.411			
Deneyime Açıklık	20-24AB	3.59	0.654	4-258	3.750	<b>0.006</b>
	25-29A	3.94	0.646			
	30-34A	3.92	0.606			
	35-39AB	3.86	0.634			
	40-45B	3.52	0.582			
Duygusal Denge	20-24	3.69	0.810	4-258	0.681	0.605
	25-29	3.65	0.981			
	30-34	3.81	0.875			
	35-39	3.90	0.767			
	40-45	3.81	0.768			

Tablo 4.8.'de yapılan ANOVA testi sonucunda "sorumluluk", ve "deneyime açıklık" alt faktörlerinden alınan puanların yaşa göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ), dolayısıyla bu iki faktör için  $H_1$  hipotezlerinin sağlandığı, "dışa dönüklük", "uyumluluk" ve "duygusal denge" faktörleri içinse  $H_0$  hipotezlerinin sağlanması belirlenmiştir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Sorumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda yaşa göre doğru orantılı şekilde değişim olduğu görülmektedir. Bu durumun bireyin yaşıyla birlikte değişen psikolojik ve fizyolojik gelişimiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Aile

kurma, çocuk yetiştirme, ev geçindirme, erkekler için askere gitme gibi ciddi sorumluluk gerektiren olgular yaşla orantılı olarak belirli bir süreç çerçevesinde gerçekleşen konulardır. Deneyime açıklık alt faktör puanlarının 20-24 yaş aralığı dışında genel olarak yaşla ters orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Bu durumun yaşla birlikte gerek iş hayatında gerekse toplumsal yaşam anlamında bir takım edinilmiş bilgi ve tecrübelerin artmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Diğer bir taraftan 20-24 yaş aralığındaki farklılığın nedeni bireyin gençlik dönemindeki psikolojik veya fizyolojik gelişiminden kaynaklı daha çekingen özelliklerinin ön planda olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

#### **4.2.6.Yaşa göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği " alt ölçek puanlarının yaşa düzeye göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları yaşa göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.9. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Yaş	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	20-24	4.06	1.122	4-258	1.451	0.218
	25-29	4.35	0.749			
	30-34	4.24	0.642			
	35-39	4.03	1.026			
	40-45	4.20	0.513			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	20-24AB	3.52	0.897	4-258	3.959	<b>0.004</b>
	25-29AB	3.52	0.782			
	30-34B	3.47	0.750			
	35-39B	3.25	0.714			
	40-45A	4.01	0.850			
Risk Gerekçlendirmesi	20-24B	3.02	0.966	4-258	2.578	<b>0.038</b>
	25-29AB	3.50	1.031			
	30-34A	3.73	0.828			
	35-39AB	3.60	1.105			
	40-45AB	3.31	1.243			
Kadercilik	20-24A	2.90	1.017	4-258	5.270	<b>0.000</b>
	25-29AB	2.32	1.047			
	30-34B	2.00	0.857			
	35-39B	1.95	0.911			
	40-45B	1.93	0.780			
İyimserlik	20-24	2.92	0.816	4-258	1.471	0.212
	25-29	3.13	0.657			
	30-34	2.91	0.869			
	35-39	2.88	0.877			
	40-45	2.83	0.839			

Tablo 4.9.'da yapılan ANOVA testi sonucunda "pozitif güvenlik uygulaması", "risk gerekçlendirmesi" ve "kadercilik" faktörlerinde  $p < 0.05$  olması nedeniyle alt faktörlerinden alınan puanların yaşa göre farklılık gösterdiği ve bu faktörler için H<sub>1</sub> hipotezinin sağlandığı, "güvenli davranış için kişisel motivasyon" ve "iyimserlik" faktörleri için H<sub>0</sub> hipotezlerinin sağlandığı belirlenmiştir. Farklı

grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Yaş aralığına göre yapılan karşılaştırmada pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 30-34 ve 35-39 yaş aralığında olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 20-24 yaş aralığında olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ise yaşa göre ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumun bireyin yaşla birlikte artan tecrübe ve edinilmiş bilgiyle iş güvenliği konusunda olayların nedenlerine ilişkin bir takım muhtemel somut etkenleri öğrenmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

#### **4.2.7.Öğrenim düzeyine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "kişilik özellikleri ölçeği" alt faktör puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.10. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Öğrenim Düzeyi	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	Ortaokul	3.88	0.000	2-260	0.893	0.411
	Lise	4.09	0.504			
	Üniversite	3.94	0.794			
Sorumluluk	Ortaokul	3.33	0.000	2-260	2.859	0.059
	Lise	4.16	0.368			
	Üniversite	4.12	0.631			
Uyumluluk	Ortaokul	4.00B	0.000	2-260	6.599	<b>0.002</b>
	Lise	4.28A	0.550			
	Üniversite	3.97B	0.581			
Deneyime Açıklık	Ortaokul	3.50	0.000	2-260	0.660	0.518
	Lise	3.80	0.535			
	Üniversite	3.87	0.667			
Duygusal Denge	Ortaokul	2.38B	0.000	2-260	11.533	<b>0.000</b>
	Lise	4.16A	0.904			
	Üniversite	3.67A	0.838			

Tablo 4.10. incelendiğinde yapılan ANOVA testi sonucunda "uyumluluk" ve "duygusal denge" alt faktörlerinden alınan puanların öğrenim düzeyine göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) yani H<sub>1</sub> hipotezinin sağlandığı, "dışa dönüklük", "sorumluluk" ve "deneyime açıklık" faktörlerinde ise H<sub>0</sub> hipotezinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden



yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Uyumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ortaokul ve üniversite mezunu olan katılımcıların lise mezunu olan katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, duygusal denge alt faktöründen alınan ortalama puanlarda orta öğretim mezunu olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

#### **4.2.8.Öğrenim düzeyine göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği " alt ölçek puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.11. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Öğrenim Düzeyi	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	Ortaokul	4.63A	0.000	2-260	10.807	<b>0.000</b>
	Lise	3.83B	0.635			
	Üniversite	4.34AB	0.776			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	Ortaokul	4.17A	0.000	2-260	5.312	<b>0.005</b>
	Lise	3.25B	0.746			
	Üniversite	3.59AB	0.799			
Risk Gerekçlendirmesi	Ortaokul	2.50B	0.000	2-260	6.760	<b>0.001</b>
	Lise	3.17AB	0.839			
	Üniversite	3.65A	1.034			
Kadercilik	Ortaokul	2.20A	0.000	2-260	5.735	<b>0.004</b>
	Lise	1.79B	0.906			
	Üniversite	2.27A	0.970			
İyimserlik	Ortaokul	2.25B	0.000	2-260	5.455	<b>0.005</b>
	Lise	2.72B	0.786			
	Üniversite	3.06A	0.787			

Tablo 4.11.'de yapılan ANOVA testi sonucunda "güvenli davranış için kişisel motivasyon", "pozitif güvenlik uygulaması", "risk gerekçlendirmesi", "kadercilik" ve "iyimserlik" alt faktörlerinden alınan puanların öğrenim düzeyine göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) dolayısıyla H<sub>1</sub> hipotezinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Güvenli davranış için kişisel motivasyon alt faktöründen alınan ortalama puanlarda lise mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda lise mezunu olan katılımcıların

diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ortaokul mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda orta öğretim ve üniversite mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu, iyimserlik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda üniversite mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

#### 4.2.9.Ünvana göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt ölçek puanlarının ünvana göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.12. Kişilik Özelliği Alt Faktör Puanlarının Ünvana Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Ünvan	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	Şef/Formen	3.94	0.738	3-259	2.467	0.063
	Yönetici	3.92	0.741			
	Uzman	4.14	0.804			
	Müdür Yrd./Müdür	3.77	0.476			
Sorumluluk	Şef/Formen	3.98B	0.517	3-259	7.629	<b>0.000</b>
	Yönetici	4.06B	0.475			
	Uzman	4.13B	0.714			
	Müdür Yrd./Müdür	4.51A	0.429			
Uyumluluk	Şef/Formen	4.14	0.632	3-259	1.549	0.202
	Yönetici	3.94	0.501			
	Uzman	4.06	0.662			
	Müdür Yrd./Müdür	3.99	0.392			
Deneyime Açıklık	Şef/Formen	3.72B	0.551	3-259	4.847	<b>0.003</b>
	Yönetici	3.89AB	0.650			
	Uzman	4.03A	0.708			
	Müdür Yrd./Müdür	3.63B	0.507			
Duygusal Denge	Şef/Formen	3.92	0.924	3-259	2.161	0.093
	Yönetici	3.56	0.895			
	Uzman	3.75	0.810			
	Müdür Yrd./Müdür	3.81	0.884			

Tablo 4.12.'de yapılan ANOVA testi sonucunda "sorumluluk" ve "deneyime açıklık" alt faktörlerinden alınan puanların ünvana göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) dolayısıyla H<sub>1</sub> hipotezinin sağlandığı, diğer faktörlerde ise H<sub>0</sub> hipotezinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı

bulunmuştur. Sorumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda Müdür / Müdür Yardımcısı ünvanına sahip kişilerin diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumda şirket içerisinde görev ve yetkilerin artmasıyla birlikte sorumluluk özelliğinin de güçlendiği söylenebilir. Deneyime açıklık alt faktöründen alınan ortalama puanlarda uzman ünvanına sahip kişilerin diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Tecrübe, araştırma, yeni ürün geliştirme veya mevcut ürünün geliştirilmesi gibi bir takım ihtiyaçlar nedeniyle belirli bir alanda uzmanlaşmış kişilerin, deneyime açıklık özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### **4.2.10.Ünvana göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği " alt faktör puanlarının ünvana göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Risk Gereççelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları ünvana göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.13. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Ünvana Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Ünvan	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	Şef/Formen	4.10	0.676	3-259	2.246	0.083
	Yönetici	4.22	0.796			
	Uzman	4.41	0.931			
	Müdür Yrd./Müdür	4.16	0.376			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	Şef/Formen	3.41	0.891	3-259	0.975	0.405
	Yönetici	3.51	0.742			
	Uzman	3.60	0.557			
	Müdür Yrd./Müdür	3.63	1.102			
Risk Gerekçelendirmesi	Şef/Formen	3.11B	0.840	3-259	8.758	<b>0.000</b>
	Yönetici	3.74A	0.939			
	Uzman	3.82A	0.972			
	Müdür Yrd./Müdür	3.39AB	1.262			
Kadercilik	Şef/Formen	2.27	0.937	3-259	2.285	0.079
	Yönetici	2.27	1.030			
	Uzman	2.15	1.047			
	Müdür Yrd./Müdür	1.79	0.605			
İyimserlik	Şef/Formen	2.92	0.639	3-259	0.376	0.770
	Yönetici	3.01	0.842			
	Uzman	3.03	0.682			
	Müdür Yrd./Müdür	2.90	1.195			

Tablo 4.13.'te yapılan ANOVA testi sonucunda sadece "risk gerekçelendirmesi" alt faktöründen alınan puanların ünvana göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) H<sub>1</sub> hipotezini sağladığı diğer faktörlerin ise H<sub>0</sub> hipotezini sağladığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı

bulunmuştur. Risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda şef/formen ünvanına sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

#### **4.2.11. Deneyim süresine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt ölçek puanlarının deneyime göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

$H_1$ : "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

$H_0$ : "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.14. Kişilik Özellikleri Alt Faktör Puanlarının Deneyime Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Deneyim	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	0-1 yıl	3.68C	0.692	4-258	10.246	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	4.40A	0.766			
	3-5 yıl	3.84BC	0.648			
	5-10 yıl	4.14AB	0.715			
	10 yıl ve üzeri	3.78BC	0.325			
Sorumluluk	0-1 yıl	3.92B	0.645	4-258	9.787	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	4.42A	0.551			
	3-5 yıl	3.95B	0.551			
	5-10 yıl	4.19AB	0.463			
	10 yıl ve üzeri	4.50A	0.058			
Uyumluluk	0-1 yıl	3.84B	0.548	4-258	7.186	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	4.30A	0.522			
	3-5 yıl	4.17AB	0.662			
	5-10 yıl	3.94AB	0.503			
	10 yıl ve üzeri	3.81B	0.300			
Deneyime Açıklık	0-1 yıl	3.70B	0.464	4-258	14.370	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	4.30A	0.588			
	3-5 yıl	3.75B	0.606			
	5-10 yıl	3.86B	0.695			
	10 yıl ve üzeri	3.15C	0.452			
Duygusal Denge	0-1 yıl	3.63B	0.843	4-258	2.619	<b>0.036</b>
	1-3 yıl	4.07A	0.720			
	3-5 yıl	3.68B	1.070			
	5-10 yıl	3.67B	0.838			
	10 yıl ve üzeri	3.97A	0.446			

Tablo 4.14.'te yapılan ANOVA testi sonucunda tüm alt faktörlerden alınan puanların deneyim yılına göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) yani H<sub>1</sub> hipotezlerinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Dışadönüklük alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Sorumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ve 3-5 yıl deneyime sahip



katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Uyumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ile 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Deneyime açıklık faktöründen alınan ortalama puanlarda 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Duygusal denge faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1, 3-5 ve 5-10 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. İşyerinde 0-1 yıl arası deneyime sahip bireylerin dışadönüklük özelliklerinde ki anlamlı farklılığın nedeninin, bireyin firmaya ve çalışma ortamına alışması ve oryantasyon süreciyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Sorumluluk düzeyinin genel olarak mevcut işyerindeki deneyim süresiyle doğru orantılı şekilde değiştiğini söylemek mümkündür. 1-3 yıl arasında ki anlamlı farklılığın nedeninin bireyin işyerinde kariyer planlarının temellerini attığı dönemler olması ve işini yerine getirmede kendini gösterme gayretinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Uyumluluk faktörüne ilişkin değerlendirmelerde genel anlamda bireyin o işyerinde ki tecrübesiyle uyumluluk özelliğinin ters orantılı şekilde değiştiğini söylemek mümkündür. Düşük deneyim süresine sahip bireylerin bilgi ve tecrübeye duydukları ihtiyaçlar nedeniyle daha uyumlu şekilde davrandıkları söylenebilir. Burada 0-1 yıl arasındaki uyumluluk düzeyinin anlamlı şekilde düşük olmasının bireyin şirkete alışma süreciyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Deneyime açıklık alt faktör puanlarının da yine genel olarak deneyim süresiyle ters orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Edinilecek bilgi ve tecrübe ihtiyacının azalması ve bireyin mevcut pozisyonunu koruma iç güdüsünden kaynaklı olarak bu ilişkinin meydana geldiği düşünülmektedir.

#### **4.2.12. Deneyim süresine göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği" alt faktör puanlarının deneyime göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

$H_0$ : "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Risk Gerekçelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Risk Gerekçelendirmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları deneyime göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.15. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Deneyime Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Deneyim	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	0-1 yıl	4.11AB	0.695	4-258	5.359	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	4.62A	0.570			
	3-5 yıl	4.05AB	1.074			
	5-10 yıl	4.23A	0.492			
	10 yıl ve üzeri	4.31A	0.269			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	0-1 yıl	3.81B	0.657	4-258	20.544	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	3.69BC	0.594			
	3-5 yıl	3.10D	0.882			
	5-10 yıl	3.27CD	0.646			
	10 yıl ve üzeri	4.71A	0.356			
Risk Gerekçelendirmesi	0-1 yıl	3.12B	0.799	4-258	6.989	<b>0.000</b>
	1-3 yıl	3.85A	0.969			
	3-5 yıl	3.44AB	0.928			
	5-10 yıl	3.90A	0.989			
	10 yıl ve üzeri	3.38AB	1.785			
Kadercilik	0-1 yıl	2.52A	1.020	4-258	3.771	<b>0.005</b>
	1-3 yıl	1.95AB	1.137			
	3-5 yıl	2.06AB	0.746			
	5-10 yıl	2.12AB	0.901			
	10 yıl ve üzeri	1.85B	0.814			
İyimserlik	0-1 yıl	2.87AB	0.849	4-258	2.619	<b>0.036</b>
	1-3 yıl	2.96AB	0.686			
	3-5 yıl	3.21A	0.718			
	5-10 yıl	2.90AB	0.834			
	10 yıl ve üzeri	2.62B	0.986			

Tablo 4.15.'te yapılan ANOVA testi sonucunda tüm alt faktörlerden alınan puanların deneyim yılına göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) yani  $H_1$  hipotezlerinin sağlandığı gösterilmiştir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Güvenli davranış için kişisel motivasyon faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ve 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, pozitif güvenlik uygulaması faktöründen alınan ortalama puanlarda 3-5 ve 5-10 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi faktöründen alınan ortalama

puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu, iyimserlik faktöründen alınan ortalama puanlarda 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

#### **4.2.13. Kişiyeye bağlı çalışan sayısına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "kişilik özelliği ölçeği" alt faktör puanlarının kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Dışa Dönüklük" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Sorumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Uyumluluk" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Deneyime Açıklık" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Duygusal Denge" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.16. Kişilik Özellikleri Alt Faktör Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması**

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktörleri	Bağlı Çalışan Kişi Sayısı	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Dışa Dönüklük	1-5 kişi	3.59C	0.682	4-258	24.348	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	4.41A	0.616			
	26-50 kişi	4.22AB	0.587			
	51-100 kişi	3.49C	0.446			
	101 ve üzeri kişi	3.68BC	0.616			
Sorumluluk	1-5 kişi	3.93B	0.567	4-258	7.789	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	4.29A	0.556			
	26-50 kişi	4.32A	0.478			
	51-100 kişi	3.86B	0.715			
	101 ve üzeri kişi	3.84B	0.669			
Uyumluluk	1-5 kişi	3.81BC	0.505	4-258	21.377	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	4.41A	0.579			
	26-50 kişi	4.06AB	0.406			
	51-100 kişi	3.45C	0.424			
	101 ve üzeri kişi	3.91BC	0.426			
Deneyime Açıklık	1-5 kişi	3.52B	0.536	4-258	18.659	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	4.08A	0.690			
	26-50 kişi	4.23A	0.406			
	51-100 kişi	3.72AB	0.270			
	101 ve üzeri kişi	3.82AB	0.657			
Duygusal Denge	1-5 kişi	3.29C	0.800	4-258	21.761	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	4.25A	0.697			
	26-50 kişi	4.06AB	0.711			
	51-100 kişi	3.40BC	1.075			
	101 ve üzeri kişi	3.43BC	0.959			

Tablo 4.16.'da yapılan ANOVA testi sonucunda tüm alt faktörlerden alınan puanların kişiye bağlı çalışan sayısına göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) yani H<sub>1</sub> hipotezlerinin sağlandığı gösterilmiştir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve

duygusal denge alt faktörlerinden alınan ortalama puanlarda kendisine bağlı çalışan sayısı 6-25 ve 26-50 arasında değişen bireylerin, diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

#### **4.2.14.Kişiyeye bağlı çalışan sayısına göre iş güvenliği iklimi algısının incelenmesi**

Ankete katılan bireylerin "iş güvenliği algısı ölçeği" alt faktör puanlarının kendine bağlı çalışan kişi sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde ANOVA testinden yararlanılmıştır. Söz konusu farklılığın araştırılması için kurulan hipotez çiftleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Pozitif Güvenlik Uygulaması" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Risk Gereçlendirilmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Risk Gereçlendirilmesi" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "Kadercilik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

H<sub>0</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: "İyimserlik" alt faktöründen alınan puan ortalamaları kendine bağlı olan kişi sayısına göre farklılık gösterir.

**Tablo 4.17. İş Güvenliği Algısı Alt Faktör Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması**

İş Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Faktörleri	Bağlı Çalışan Kişi Sayısı	Ort.	s.s	s.d.	F	p
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	1-5 kişi	4.13	0.837	4-258	1.016	0.400
	6-25 kişi	4.26	0.902			
	26-50 kişi	4.36	0.347			
	51-100 kişi	4.36	0.364			
	101 ve üzeri kişi	4.40	0.137			
Pozitif Güvenlik Uygulaması	1-5 kişi	3.65AB	0.967	4-258	4.991	<b>0.001</b>
	6-25 kişi	3.33B	0.658			
	26-50 kişi	3.39B	0.477			
	51-100 kişi	4.17A	0.553			
	101 ve üzeri kişi	3.93AB	0.548			
Risk Gerekçelendirmesi	1-5 kişi	3.52	1.092	4-258	1.612	0.172
	6-25 kişi	3.50	0.967			
	26-50 kişi	3.73	1.000			
	51-100 kişi	2.96	0.611			
	101 ve üzeri kişi	3.80	0.274			
Kadercilik	1-5 kişi	2.63A	0.952	4-258	23.268	<b>0.000</b>
	6-25 kişi	1.70B	0.797			
	26-50 kişi	1.67B	0.399			
	51-100 kişi	3.05A	1.158			
	101 ve üzeri kişi	2.48AB	0.986			
İyimserlik	1-5 kişi	2.97AB	1.110	4-258	2.299	0.059
	6-25 kişi	2.95AB	0.360			
	26-50 kişi	2.90AB	0.325			
	51-100 kişi	3.60A	0.893			
	101 ve üzeri kişi	2.70B	0.411			

Tablo 4.17.'de yapılan ANOVA testi sonucunda "pozitif güvenlik uygulaması" ve "kadercilik" alt faktörlerinden alınan puanların kişiye bağlı çalışan sayısına göre farklılık gösterdiği ( $p < 0.05$ ) dolayısıyla H<sub>1</sub> hipotezinin sağlandığı, diğer alt faktörlerde ise H<sub>0</sub> hipotezinin sağlandığı görülmektedir. Farklı grupların belirlenmesinde Tukey Çoklu Karşılaştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Ortak harfe sahip grup ortalamaları arasında fark yokken, farklı harf ile gösterilen gruplar birbirlerinden istatistik olarak farklı bulunmuştur. Kadercilik alt faktöründen alınan

ortalama puanlarda kendisine bağılı çalışan sayısı 51-100 arasında olan katılımcıların diğler gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu, pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda kendisine bağılı çalışan sayısı 6-25 ve 26-50 arasında olan katılımcıların diğler gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

### **4.3. Alt Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**

Kişilik özellikleri ölçeğine ait 5 alt faktör ve iş güvenliği algısı ölçeğine ait 5 alt faktör arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson's Korelasyon Katsayısı(r) ve buna ait hipotez kontrolünden yararlanılmıştır. İki sürekli özellik arasındaki doğrusal ilişkinin belirlenmesi için en yaygın kullanıma sahip olan Pearson's Korelasyon Katsayısı +1 ile -1 arasında değer almaktadır. Katsayının işareti sadece ilişkinin yönü hakkında bilgi vermekte olup, ilişkinin büyüklüğü ile ilgili bir bilgi vermemektedir.

#### **4.3.1.Güvenli davranış için kişisel motivasyon faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Güvenli davranış için kişisel motivasyon alt faktörüyle kişilik özellikleri alt faktörleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>0</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.



H<sub>1</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki vardır.

**Tablo 4.18. Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	r	0.150	0.201	0.230	0.285	0.122
	p	0.015*	0.001*	0.000*	0.000*	0.048*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 4.18.'e göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda güvenli davranış için kişisel motivasyon alt ölçeğinden alınan puanların kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar ile arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır ( $p < 0.05$  ve  $r$ : pozitif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin güvenli davranış için kişisel motivasyon algıları yüksektir.

### 4.3.2. Pozitif güvenlik uygulaması faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

Pozitif güvenlik uygulaması alt faktörüyle kişilik özellikleri alt faktörleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>0</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Pozitif Güvenlik Uygulaması ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki vardır.

**Tablo 4.19. Pozitif Güvenlik Uygulaması ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Pozitif Güvenlik Uygulaması	r	-0.019	0.055	0.012	-0.079	0.047
	p	0.765	0.374	0.848	0.203	0.450
	N	263	263	263	263	263

Tablo 4.19.'a göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda pozitif güvenlik uygulaması alt ölçeğinden alınan puanların kişilik özellikleri ölçeğine ait alt ölçeklerden alınan puanlarla aralarında doğrusal bir ilişki olmadığı görüşüne varılmıştır ( $p>0.05$ ). Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleriyle pozitif güvenlik uygulaması algısı arasında bir ilişki yoktur.

#### 4.3.3.Risk gerekçelendirmesi faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

Risk gerekçelendirmesi alt faktörüyle kişilik özellikleri alt faktörleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>0</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Risk Gerekçelendirmesi ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki vardır.

**Tablo 4.20. Risk gerekçelendirmesi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Risk Gerekçelendirmesi	r	0.185	0.303	0.257	0.212	0.130
	p	0.003*	0.000*	0.000*	0.001*	0.035*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 4.20.'ye göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda risk gerekçelendirmesi alt ölçeğinden alınan puanların kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar ile arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır. ( $p < 0.05$  ve  $r$ : pozitif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin risklerin somut nedenlerini anlama ve riskleri gerekçelendirme algıları daha yüksektir.

#### **4.3.4.Kadercilik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi**

Kadercilik alt faktörüyle kişilik özellikleri alt faktörleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : Kadercilik ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Kadercilik ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : Kadercilik ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Kadercilik ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : Kadercilik ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Kadercilik ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : Kadercilik ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Kadercilik ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : Kadercilik ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Kadercilik ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki vardır.

**Tablo 4.21. Kadercilik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
Kadercilik	r	-0.411	-0.432	-0.446	-0.446	-0.552
	p	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 4.21.'e göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda kadercilik alt ölçeğinden alınan puanları ile kişilik özellikleri ölçeğine ait tüm alt ölçeklerden alınan puanlar ile arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır. Yani kadercilik alt boyutundan alınan puan arttıkça kişilik özelliği ölçeğine ait alt ölçeklerden alınan puanlar azalmaktadır yorumu yapılabilir. ( $p < 0.05$  ve  $r$ : negatif). Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye açık, duygusal açıdan dengeli bireylerin iş güvenliği uygulamaları ve sonuçlarında kaderci bir yaklaşım veya bakış açısı sergilemek yerine, olayları somut bir şekilde anlama ve ortaya koyma isteği içerisinde oldukları söylenebilir.

#### 4.3.4. İyimserlik faktörüne göre kişilik özelliklerinin incelenmesi

İyimserlik alt faktörüyle kişilik özellikleri alt faktörleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : İyimserlik ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : İyimserlik ile dışa dönüklük arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : İyimserlik ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : İyimserlik ile sorumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

$H_0$ : İyimserlik ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : İyimserlik ile uyumluluk arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: İyimserlik ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: İyimserlik ile deneyime açıklık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: İyimserlik ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: İyimserlik ile duygusal denge arasında doğrusal bir ilişki vardır.

**Tablo 4.22. İyimserlik ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**

Alt Faktörler		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Denge
İyimserlik	r	-0.055	0.137	0.042	-0.025	-0.138
	p	0.378	0.026*	0.500	0.686	0.025*
	N	263	263	263	263	263

Tablo 4.22.'ye göre hesaplanan korelasyon katsayıları için yapılan hipotez kontrolleri sonucunda iyimserlik alt ölçeğinden alınan puanlar ile sorumluluk alt ölçeğinden alınan puanlar arasında pozitif yönlü, duygusal denge alt ölçeğinden alınan puanlar ile ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. ( $p < 0.05$  ve r: pozitif veya negatif). Sorumlulukların artmasıyla birlikte iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların arttığı, duygusal denge halinin olumlu yönde gelişmesiyle de iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların azaldığı ifade edilebilir”.

#### 4.4. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre (likert) hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçer. Burada tutarlılıktan kasıt, sadece ölçeğe uygun olarak sıralanabilir (ordinal scale) yanıtlar içeren sorulara verilen yanıtların tutarlılığıdır. Güvenilirlik analizi ile ölçekte yer alan k tane maddenin homojen(türdeş) bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırılır.

Likert ölçek tipinde hazırlanmış bir anketin güvenilirliğini belirlemek için en çok tercih edilen yöntem maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçen Cronbach's Alpha

Katsayıdır. Söz konusu katsayı 0 ile 1 arasında değer alır. 1'e yakın olması iç tutarlılığın dolayısıyla güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Sorular arasındaki korelasyon negatif ise bu yöntem ile hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı da negatiftir. Bu katsayının negatif çıkması güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olur. Diğer bir deyişle, kullanılan ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulduğunu ifade eder.

Cronbach's Alpha katsayısının aldığı sınır değerlere ilişkin anlamları aşağıdaki gibidir (Online İstatistik, Erişim Tarihi: 15.05.2018).

$0.00 \leq \text{Alpha} < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \text{Alpha} < 0.60$  ise ölçek kabul edilebilir aralıkta olup düşük düzeyde güvenilirdir. Ancak modifiye edilmesi gerekir.

$0.60 \leq \text{Alpha} < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \text{Alpha} < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

**Tablo 4.23. Alt Boyutlara Ait Cronbach's Alpha Katsayıları**

Ana Ölçekler	Alt Faktörler	Cronbach's Alpha
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Dışa Dönüklük	0.804
	Sorumluluk	0.804
	Uyumluluk	0.713
	Deneyime Açıklık	0.799
	Duygusal Denge	0.856
İş Güvenliği İklimi Algısı	Güvenli Davranış İçin Kişisel Motivasyon	0.905
	Pozitif Güvenlik Uygulaması	0.827
	Risk Gereççelendirmesi	0.774
	Kadercilik	0.795
	İyimserlik	0.679

Tablo 4.23. incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin alt faktörlerine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları uygun değer aralıklarında yer almaktadır.

## 5.SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

### 5.1.Sonuçlar

Dördüncü bölümde elde edilen bulgulardan yola çıkılarak aşağıda ki hususlara varılmıştır:

- 1.Örnekleme grubunun daha çok erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.
- 2.Örnekleme grubun çoğunluğu sosyo-ekonomik açıdan orta düzeydedir.
- 3.Örnekleme grubun önemli çoğunluğu 25-29 ve 30-34 yaş aralığındadır.
- 4.Örnekleme grubunun çoğunluğu üniversite mezunudur.
- 5.Örnekleme grubunun önemli ölçüde çoğunluğu şef/formen ve uzman pozisyonunda çalışmaktadır.
- 6.Örnekleme grubunun önemli çoğunluğu bulunduğu işyerinde 0-1 yıldır deneyime sahiptir.
- 7.Örnekleme grubun çoğunluğu 1-5 arasında kişiyi yönetmektedir.
8. Dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık alt faktör puan ortalamalarının erkek katılımcılarda kadın katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir.
9. Güvenli davranış için kişisel motivasyon, pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekeçlendirmesi, kadercili ve iyimserlik alt faktörlerine ilişkin puan ortalamalarında erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
10. Dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörlerinde sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sosyo-ekonomik düzeyi orta seviyede bulunan katılımcıların bütün faktörlerde diğer gruplara göre daha düşük puan ortalamasına sahiptir.
11. Sosyo-ekonomik durumlarına göre yapılan karşılaştırmada pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda düşük ve yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olan katılımcıların orta düzeydeki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekeçlendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda



düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeyde olan katılımcıların yüksek düzeydeki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ise orta sosyo ekonomik düzeyde olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

12.Sorumluluk ve deneyime açıklık alt faktörlerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sorumluluk alt boyutu puanlarının yaşa göre doğru orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Deneyime açıklık alt boyutu puanlarının 20-24 yaş aralığı dışında genel olarak yaşla ters orantılı şekilde değiştiği görülmektedir.

13. Yaş aralığına göre yapılan karşılaştırmada pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 30-34 ve 35-39 yaş aralığında olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 20-24 yaş aralığında olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ise yaşa göre ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

14. Uyumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ortaokul ve üniversite mezunu olan katılımcıların lise mezunu olan katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu, duygusal denge alt faktöründen alınan ortalama puanlarda orta öğretim mezunu olan katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

15. Güvenli davranış için kişisel motivasyon alt faktöründen alınan ortalama puanlarda lise mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda lise mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda ortaokul mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda orta öğretim ve üniversite mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu, iyimserlik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda üniversite mezunu olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

16. Sorumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda Müdür / Müdür Yardımcısı ünvanına sahip kişilerin diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Deneyime açıklık alt faktöründen alınan ortalama puanlarda uzman ünvanına sahip kişilerin diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

17. Risk gerekçelendirmesi alt faktöründen alınan ortalama puanlarda şef/formen ünvanına sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

18. Dışadönüklük alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Sorumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ve 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Uyumluluk alt faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ile 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Deneyime açıklık faktöründen alınan ortalama puanlarda 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, Duygusal denge faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1, 3-5 ve 5-10 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

19. Güvenli davranış için kişisel motivasyon faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 ve 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, pozitif güvenlik uygulaması faktöründen alınan ortalama puanlarda 3-5 ve 5-10 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, risk gerekçelendirmesi faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu, iyimserlik faktöründen alınan ortalama puanlarda 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

20. Dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörlerinden alınan ortalama puanlarda kendisine bağlı çalışan sayısı 6-25 ve 26-50 arasında değişen bireylerin, diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

21. Pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründen alınan ortalama puanlarda kendisine bağlı çalışan sayısı 6-25 ve 26-50 arasında olan katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu, kadercilik alt faktöründen alınan ortalama puanlarda kendisine bağlı çalışan sayısı 51-100 arasında olan katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

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

23. Pozitif güvenlik uygulaması ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında doğrusal bir ilişki olmadığı görüşüne varılmıştır.

24. Risk gerekçelendirmesi ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır.

25. Kadercilik ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır.

26. İyimserlik ile sorumluluk arasında pozitif yönlü, iyimserlik ile duygusal denge arasında ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

## **5.2.Tartışma**

### **5.2.1.Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.1. incelendiğinde, ankete katılan 263 bireyin %67.7'sinin (178 kişi) erkek, %32.3'ünün (85 kişi) kadın olduğu görülmektedir.

- Bu bulguya göre örneklem grubunun daha çok erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre dağılımında %13.7 (36 kişi) düşük, %71.1 (187 kişi) orta ve %15.2 (40 kişi) yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olduğu görülmektedir.

- Buna göre örneklem grubun çoğunluğu sosyo-ekonomik açıdan orta düzeydedir.
- Katılımcıların pozisyon ve deneyim süresine göre ücret farklılıklarının olduğu söylenebilir.

Katılımcıların %7.6'sının (20 kişi) 20-24 yaş, %35'inin (92 kişi) 25-29 yaş, %33.1'inin (87 kişi) 30-34 yaş, %12.9'unun (34 kişi) 35-39 yaş ve geriye kalan %11.4'ünün (30 kişi) 40-45 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

- Bu bulguya göre örneklem grubun önemli çoğunluğu 25-29 ve 30-34 yaş aralığındadır.

Katılımcıların öğrenim düzeyleri incelendiğinde %1.1'inin (3 kişi) ortaokul, %21.7'sinin (57 kişi) lise ve %77.2'lik (203 kişi) büyük bir kısmının üniversite mezunu olduğu görülmüştür.

- Örneklem grubunun çoğunluğu üniversite mezunudur.

Ankete katılan bireylerin çalıştıkları birimlerdeki ünvanları incelendiğinde; %29.7'sinin (78 kişi) şef/formen, %26.6'sının (70 kişi) yönetici, %30.4'ünün (80 kişi) uzman ve % 13.3'ünün (35 kişi) müdür yardımcısı/müdür olarak çalıştığı belirlenmiştir.

- Bu bulguya göre örneklem grubunun önemli ölçüde çoğunluğu şef/formen ve uzman pozisyonunda çalışmaktadır.

Katılımcıların mevcut işyerlerinde ki deneyim süreleri incelendiğinde %27.4'ünün (72 kişi) 0-1 yıl, %20.9'unun (55 kişi) 1-3 yıl, %26.2'sinin (69 kişi) 3-5 yıl, %20.9'unun (55 kişi) 5-10 yıl ve %4.6'sının (12 kişi) 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmüştür.

- Örneklem grubunun önemli çoğunluğu bulunduğu işyerinde 0-1 yıldır deneyime sahiptir.
- Katılımcıların buldukları şirkette deneyim süresinin düşük olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkında teorik ve uygulamalı olarak daha sık eğitim görmeleri gerektiği söylenebilir.

Katılımcıların %41.8'i (110 kişi) kendine bağlı çalışan 1-5 kişi, %33.1'i (87 kişi) 6-25 kişi, %18.3'ü (48 kişi) 26-50 kişi, %4.9'u (13 kişi) 51-100 kişi ve %1.9'u (5 kişi) 101 ve üzeri kişi olduğunu belirtmiştir.

- Buna göre örneklem grubun çoğunluğu 1-5 arasında kişiyi yönetmektedir.

## **5.2.2.Katılımcıların bağımsız değişkenlere göre bağımlı sorulara verdiği cevaplara ilişkin tartışmalar**

### **5.2.2.1.Katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.4. incelendiğinde dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında kadın katılımcıların ortalama puanlarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu yani bu özelliklerin daha iyi bir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. incelendiğinde iş güvenliği iklimi alt faktörlerine ilişkin puan ortalamalarında erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

### **5.2.2.2.Katılımcıların sosyo-ekonomik düzey değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.6. incelendiğinde dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörlerinde sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sosyo-ekonomik düzeyi orta seviyede bulunan katılımcıların bütün faktörlerde düşük puan ortalamasına sahiptir. Birey gelirinin düşük seviyelerden orta düzeye yükselmesinden sonra bu bölgede takılıp kalması ve bir üst kademeye geçememesi şeklinde tarif edilen orta gelir tuzağı'nın bireyin psikolojik sağlığı ve kişilik özellikleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu düşünülmektedir. Buna göre sosyo-ekonomik düzeyi orta seviyede bulunan bireylere rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteği sağlanmasının, kişisel gelişim eğitimleri

düzenlenmesinin ve motivasyon artırıcı etkinliklerin yapılmasının bireylerin kişilik özelliklerinin gelişimine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.7. incelendiğinde pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi ve kadercilik alt faktörlerinde sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre düşük ve yüksek sosyo-ekonomik düzeyde bulunan katılımcıların pozitif güvenlik uygulamaları ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki bireylere özel teorik ve uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerin pratikteki uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Benzer şekilde düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeyde bulunan katılımcıların risk gerekçelendirme ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki bireylerin tehlike ve risk kavramlarının ayırımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir. Orta sosyo-ekonomik düzeyde bulunan katılımcıların kadercilikle ilgili algı seviyeleri yüksek olup bu faktörün iş sağlığı ve güvenliği somut uygulamalarını kavrama ve anlama konusunda olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle orta sosyo-ekonomik düzeyde bulunan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, uygulamaları, mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında eğitim ihtiyaçlarının olduğu ifade edilebilir.

### **5.2.2.3.Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.8. incelendiğinde sorumluluk ve deneyime açıklık alt faktörlerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sorumluluk alt boyutu puanlarının yaşa göre doğru orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Bu durumun bireyin yaşıyla birlikte değişen psikolojik ve fizyolojik gelişimiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Ancak iş yerinde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesi ve uygulanmasının çalışanların sorumluluk özelliklerine olumlu şekilde katkı sağlayacağı söylenebilir. Deneyime açıklık alt boyutu puanlarının 20-24 yaş aralığı dışında genel olarak yaşla ters orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Bu durumun yaşla birlikte gerek iş hayatında gerekse toplumsal yaşam anlamında bir takım edinilmiş bilgi ve tecrübelerin artmasından yani çevreye duyulan ihtiyacın azalmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Genel anlamda sürekli iyileştirme, ar-ge, ürün geliştirme, uygun pozisyonlar için görev veya takım

değişiklikleri gibi bir takım uygulamalar yaşla birlikte azalan deneyime açıklık özelliğinin canlı tutulmasına ve bireyler arasında etkin bir iletişim, etkileşim ağının oluşmasına fayda sağlayacaktır. Diğer bir taraftan 20-24 yaş aralığındaki farklılığın nedeninin bireyin gençlik dönemindeki psikolojik veya fizyolojik gelişiminden kaynaklı daha çekingen özelliklerinin ön planda olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda 20-24 yaş aralığındaki çalışanlar için kurumsal hafıza ve teknik bilgi paylaşımının önemi üzerinde durulması ve yaygınlaştırılması, sosyal etkinlikler düzenlenmesi ve kişisel gelişim eğitimlerinin düzenlenmesi bu gruptaki bireylere çekingenliklerinden arınma ve deneyime daha açık bir hale gelme konusunda kolaylık sağlayacaktır.

Tablo 4.9. incelendiğinde pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi ve kadercilik alt faktörlerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre 30-34 ve 35-39 yaş aralığında bulunan katılımcıların pozitif güvenlik uygulamaları ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki bireylere özel teorik ve uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerin pratikteki uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. 20-24 yaş aralığında bulunan katılımcıların risk gerekçelendirme ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki bireylerin tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir. Kadercilik alt boyutu puanları ile yaş değerinin ters orantılı şekilde değiştiği görülmektedir. Bu durumun bireyin yaşla birlikte artan tecrübe ve edinilmiş bilgiyle iş güvenliği konusunda olayların nedenlerine ilişkin bir takım muhtemel somut etkenleri öğrenmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. 20-24 ve 25-29 yaş aralığında bulunan katılımcıların kadercilikle ilgili algı seviyeleri yüksek olup bu faktörün iş sağlığı ve güvenliği somut uygulamalarını kavrama ve anlama konusunda olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle orta sosyo-ekonomik düzeyde bulunan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, uygulamaları, mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında eğitim ihtiyaçlarının olduğu ifade edilebilir.

#### 5.2.2.4. Katılımcıların öğrenim düzeyi değişkenine ilişkin tartışmalar

Tablo 4.10. incelendiğinde uyumluluk ve duygusal denge alt faktörlerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Uyumluluk alt faktöründe orta öğretim ve üniversite mezunu katılımcıların düşük puan ortalamaları olduğu görülmektedir. Şirket içi rekabet zaman zaman uyumluluk özelliğini olumsuz etkileyen bir durumdur. Bu nedenle örgüt içerisinde rekabet koşullarının, bireysel performans değerlendirmelerinin belirli ilkeler çerçevesinde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ekip çalışması, farklı bölümlerle işbirliğinin teşvik edilmesi veya şartlandırılması hem çalışanlar arasında etkili bir iletişim ve etkileşim ortamı sağlamış olacak hem de bireylerin ortak amaç için birlikte hareket etme zorunluluğu nedeniyle uyumlu olma arayışlarını isteklendirecektir. Duygusal denge alt faktöründe ortaokul mezunlarının daha düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Duygusal dengeyi etkileyen en temel nedenler stres ve sürekli incinme endişesidir. Söz konusu gruptaki katılımcılara rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteği sağlanması ayrıca şirket çalışanlarının bu durumdaki kişilerle etkili iletişim kurma ve doğru davranış tarzları konularında eğitim düzenlenmesi daha olumlu bir çalışma ortamı inşa edilmesi ve örgüt içi çatışmaların azalması yönünde olumlu faydalar sağlayacaktır. Ayrıca bu grupta yer alan çalışanların üzerlerinde oluşan iş stresinin azaltılması bu gruptaki kişilerin duygusal denge durumlarının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir.

Tablo 4.11. incelendiğinde güvenli davranış için motivasyon, pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi, kadercilik ve iyimserlik alt faktörlerinde öğrenim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Güvenli davranış için kişisel motivasyon alt faktöründe lise mezunu katılımcıların daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak bu gruptaki çalışanların katılımlarıyla ödüllendirme sistemleri, yarışmalar ve kişisel motivasyon eğitimleri düzenlenebilir. Pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründe lise mezunu katılımcıların katılımcıların puan ortalamaları düşük olup bu düzeydeki bireylere özel teorik ve uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerin pratikteki uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ortaokul mezunu katılımcıların risk gerekçelendirme ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki



bireylerin tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir. Ortaokul ve üniversite mezunu katılımcıların kadercilikle ilgili algı seviyeleri yüksek olup bu faktörün iş sağlığı ve güvenliği somut uygulamalarını kavrama ve anlama konusunda olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle ortaokul ve üniversite mezunu katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, uygulamaları, mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında eğitim ihtiyaçlarının olduğu ifade edilebilir. İyimserlik alt faktörüne ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde üniversite mezunlarının daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. İyimserlik faktörü iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden incelendiğinde olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Risk yönetim hiyerarşisi ile ilgili olarak veya tehlikelere karşı alınması gereken tedbirler açısından değerlendirildiğinde iyimser kişilerin uygun olmayan durumlara karşı insiyatif alma veya mevcut durumla yetinmeyi kabullenme eğilimleri daha fazladır. Bu durum iş sağlığı güvenliği faaliyetlerinin multi disiplinli bir bakış açısıyla yönetilmesi gerekliliğiyle uyuşmaz. Bu nedenle üniversite mezunu olan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri, iş kazalarının nedenleri, risk yönetim hiyerarşisi vb. konularda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir.

#### **5.2.2.5. Katılımcıların ünvan değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.12. incelendiğinde sorumluluk ve deneyime açıklık alt faktörlerinde ünvana göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sorumluluk alt faktöründen alınan puan ortalamalarına göre Müdür / Müdür Yardımcısı ünvanına sahip kişilerin diğer gruplara karşı daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda şirket içerisinde görev ve yetkilerin artmasıyla birlikte sorumluluk özelliğinin de güçlendiği söylenebilir. İş yerinde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesi ve uygulanmasının çalışanların sorumluluk özelliklerine olumlu şekilde katkı sağlayacağı söylenebilir. Deneyime açıklık faktöründe en anlamlı farklılık uzman pozisyonunda çalışan kişilerde görülmüştür. Tecrübe, araştırma, yeni ürün geliştirme veya mevcut ürünün geliştirilmesi gibi bir takım ihtiyaçlar nedeniyle belirli bir alanda uzmanlaşmış kişilerin, deneyime açıklık özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Uygun pozisyonlar için görev veya ekip değişiklikleri, sosyal

etkinlikler, toplantılar ve eğitimler gibi uygulamalar deneyime açıklık özelliğinin canlı tutulmasına ve bireyler arasında etkin bir iletişim, etkileşim ağının oluşmasına fayda sağlayacaktır.

Tablo 4.13. incelendiğinde risk gerekçelendirmesi alt faktöründe ünvana göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Şef / formen pozisyonunda ki katılımcıların risk gerekçelendirme alt faktör puan ortalamaları diğer gruplara göre daha düşüktür. Bu gruptaki bireylerin tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir.

#### **5.2.2.6.Katılımcıların deneyim değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.14. incelendiğinde dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörlerinde sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşyerinde 0-1 yıl arası deneyime sahip bireylerin dışadönüklük özelliklerinde ki anlamlı farklılığın nedeninin, bireyin firmaya ve çalışma ortamına alışması ve oryantasyon süreciyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Sorumluluk düzeyinin genel olarak mevcut işyerindeki deneyim süresiyle doğru orantılı şekilde değiştiğini söylemek mümkündür. 1-3 yıl arasında ki anlamlı farklılığın nedeninin bireyin işyerinde kariyer planlarının temellerini attığı dönemler olması ve işini yerine getirmede kendini gösterme gayretinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Uyumluluk faktörüne ilişkin değerlendirmelerde 0-1 ile 10 yıl ve üzeri deneyim süresine sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Düşük deneyim süresine sahip bireylerin bilgi ve tecrübeye duydukları ihtiyaçlar nedeniyle daha uyumlu şekilde davrandıkları söylenebilir. 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların kendi doğrularını savunma iç güdüsüyle hareket ettikleri düşünülmektedir. Burada 0-1 yıl arasındaki uyumluluk düzeyinin anlamlı şekilde düşük olmasının bireyin şirkete alışma süreciyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Deneyime açıklık faktöründen alınan ortalama puanlarda 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Edinilecek bilgi ve tecrübe ihtiyacının azalması ve bireyin mevcut pozisyonunu koruma iç güdüsünden kaynaklı olarak bu ilişkinin meydana geldiği düşünülmektedir. Duygusal denge faktöründen alınan ortalama puanlarda 0-1, 3-5 ve

5-10 yıl deneyime sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15. incelendiğinde güvenli davranış için motivasyon, pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi, kadercilik ve iyimserlik alt faktörlerinde deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Güvenli davranış için kişisel motivasyon alt faktöründe 0-1 yıl ve 3-5 yıl deneyime sahip katılımcıların daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak bu gruptaki çalışanların katılımlarıyla ödüllendirme sistemleri, yarışmalar ve kişisel motivasyon eğitimleri düzenlenebilir. Pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründe 3-5 yıl ve 5-10 yıl arasında deneyime sahip katılımcıların puan ortalamaları düşük olup bu düzeydeki bireylere özel teorik ve uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerin pratikteki uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. 0-1 yıl deneyime sahip katılımcıların risk gerekçelendirme ile ilgili algı seviyeleri düşük olup bu düzeydeki bireylerin tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir. 0-1 yıl deneyime sahip olan çalışanların kadercilikle ilgili algı seviyeleri yüksek olup bu faktörün iş sağlığı ve güvenliği somut uygulamalarını kavrama ve anlama konusunda olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle ortaokul ve üniversite mezunu katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, uygulamaları, mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında eğitim ihtiyaçlarının olduğu ifade edilebilir. İyimserlik alt faktörüne ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde 3-5 yıl deneyime sahip olan çalışanların daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. İyimserlik faktörü iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden incelendiğinde olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Risk yönetim hiyerarşisi ile ilgili olarak veya tehlikelere karşı alınması gereken tedbirler açısından değerlendirildiğinde iyimser kişilerin uygun olmayan durumlara karşı insiyatif alma veya mevcut durumla yetinmeyi kabullenme eğilimleri daha fazladır. Bu durum iş sağlığı güvenliği faaliyetlerinin multi disiplinli bir bakış açısıyla yönetilmesi gerekliliğiyle uyumsuzdur. Bu nedenle üniversite mezunu olan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri, iş kazalarının nedenleri, risk yönetim hiyerarşisi vb. konularda eğitim ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir.

### **5.2.2.7.Katılımcıların bağlı çalışan kişi sayısı değişkenine ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.16. incelendiğinde kendisine bağlı çalışan sayısı 6-25 ve 26-50 arasında değişen bireylerde, kişilik özellikleri tüm alt faktör puanlarının daha yüksek grupta olduğu görülmektedir. Genel anlamda bireye bağlı çalışan sayısının artmasıyla birlikte yöneticinin kişi başına düşecek çalışma süresi veya çalışanıyla ilgilenme süresi daha da düşeceğinden (mevcut imkanlarla sürecin bu şekilde yönetilmesi gereken durumlarda) bu durumun kişilik özelliklerini etkilediği düşünülmektedir. Bu durumda proje veya bölüm bazında ekip liderlerinin belirlenmesi ve hiyerarşik bir şekilde yönetim sisteminin oluşturulması katılımcıların hem zamanlarını daha verimli şekilde kullanmasına hemde kişilik özellikleri ile ilgili olarak olumlu kazanımların sağlanmasına fayda sağlayacaktır.

Tablo 4.17. incelendiğinde pozitif güvenlik uygulaması ve kadercilik alt faktörlerinde bağlı çalışan kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Pozitif güvenlik uygulaması alt faktöründe 6-25 ve 26-50 arasında kişiyi yöneten katılımcıların puan ortalamaları düşük olup bu düzeydeki bireylere özel teorik ve uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerin pratikteki uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. 51-100 arasında çalışanı yöneten katılımcıların kadercilikle ilgili algı seviyeleri yüksek olup bu faktörün iş sağlığı ve güvenliği somut uygulamalarını kavrama ve anlama konusunda olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle ortaokul ve üniversite mezunu katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü, uygulamaları, mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında eğitim ihtiyaçlarının olduğu ifade edilebilir.

### **5.2.3.Katılımcıların kişilik özellikleri ve iş güvenliği iklimi alt faktörlerindeki sorulara verdiği cevaplara ilişkin tartışmalar**

Tablo 4.18. incelendiğinde güvenli davranış için kişisel motivasyon ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye

açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin güvenli davranış için kişisel motivasyon algıları yüksektir.

Tablo 4.19. incelendiğinde pozitif güvenlik uygulaması ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında doğrusal bir ilişki olmadığı görüşüne varılmıştır.

Tablo 4.20. incelendiğinde risk gerekçelendirmesi ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye açık ve duygusal açıdan dengeli bireylerin riskleri tanımlama ve nedenlerini gerekçelendirme konusunda ki algıları diğer bireylere göre daha yüksektir.

Tablo 4.21. incelendiğinde kadercilik ile dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge alt faktörleri arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görüşüne varılmıştır. Dışadönük, sorumluluk düzeyi gelişmiş, çevresiyle uyumlu, deneyim ve tecrübeye açık, duygusal açıdan dengeli bireylerin iş güvenliği uygulamaları ve sonuçlarında kaderci bir yaklaşım veya bakış açısı sergilemek yerine, olayları somut bir şekilde anlama ve ortaya koyma isteği içerisinde oldukları söylenebilir.

Tablo 4.22. incelendiğinde iyimserlik ile sorumluluk arasında pozitif yönlü, iyimserlik ile duygusal denge arasında ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Sorumlulukların artmasıyla birlikte iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların arttığı, duygusal denge halinin olumlu yönde gelişmesiyle de iş güvenliğinde iyimser yaklaşımların azaldığı ifade edilebilir.

### **5.3.Öneriler**

1.İşyerlerinde çalışanlara verilecek eğitimlerin yetişkin eğitiminde ihtiyaç duyulan gerekliliklerin sağlanarak verilmesi gerekmektedir. Eğitim içerikleri katılımcının pozisyon, deneyim süresi, eğitim düzeyi vb. özellikleri dikkate alınarak oluşturulmalıdır.

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

3.Güvenli davranış için kişisel motivasyonun artırılması amacıyla, iş güvenliği etkinliklerinde çalışan katılımının yüksek oranda sağlanması için hedef kitleye ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda üst yönetimin desteğini somut adımlarla ifade etmesi, ödüllendirme sistemleri, yarışmalar ve kişisel motivasyon eğitimleri gibi faaliyetler düzenlenebilir.

4. Pozitif güvenlik uygulamalarına yönelik çalışanların firma özelinde kurulu bulunan ve işletilen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemiyle ilgili (iş izin sistematığı, ramakkala bildirim, kişisel koruyucu kullanımı, özel tehlike kaynaklarına ilişkin risklerin yönetimi vb.) konularda teorik ve uygulamalı eğitimler düzenlenmelidir. Gerekli ön eğitimlerin verilmesi şartıyla haftanın belirli günlerinde üretim çalışanları arasından biri iş güvenliği saha gözetimi ile ilgili olarak görevlendirilebilir. Ayrıca ramakkala bildirimlerine çalışanların etkin bir şekilde katılmasının da bu faktörün gelişimin de etkili olacağı düşünülmektedir.

5. Risk gerekçelendirme ile ilgili çalışanlara tehlike ve risk kavramlarının ayrımı, risk analizi, risk değerlendirme ve yönetimi, iş kazalarına ilişkin kök neden analizleri hususunda eğitimler verilmelidir. Düzenlenecek eğitimlerde görsel ve işitsel materyaller ile eğitim içeriği zenginleştirilebilir. Örneğin simüle alanlar yaratılarak tehlike ve risk kavramları örnek olaylarla daha etkin bir şekilde aktarılabilir.

6. Çalışanların iş güvenliği hususunda kadercilik anlayışından uzaklaşabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği kültürü, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliğinin mühendislik, hukuk vb. bilim dallarıyla olan etkileşimi konularında bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca gerçekleşen iş kazaları sonrasında ilgili alanda ki çalışanlara olayın etkisi azalmadan tek nokta farkındalık eğitimleri düzenlenmeli ve bu eğitimlerde kazayı meydana getiren tüm etkenler çalışanlara aktarılmalıdır. Kaza araştırma ekibinde ilgili bölüm sorumlularının da yer almasının konuyla ilgili fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

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

8.Sosyo-ekonomik düzey her ne kadar ekonomi kavramıyla ilişkili olsa da bireyin sosyal çevresi, yaşam standartları, yapmaktan keyif aldığı alışkanlıkları, insanlarla arasında kurduğu bağ gibi toplumsal konuları da kapsamaktadır. Sosyo-ekonomik düzeye göre pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçelendirmesi ve kadercilik alt faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireylerin kendilerini içinde hissettikleri sosyo ekonomik düzey onların iş güvenliği algılarını ve davranışlarını etkilemektedir. Bu kapsamda çalışanlara sağlanan bir takım sosyal haklar, olanaklar veya sosyal yardımların düşünsel ve fiziki olarak herhangi bir negatif algıya mahal verilmeksizin yerine getirilmesinin olumlu etkilerinin olacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların birbirleri arasında sosyal sınıf farklılıklarını hissetmelerini azaltıcı etkinlikler düzenlenmelidir.

9.Çalışanın yaşı, cinsiyeti, sağlık durumu, öğrenim düzeyi ve akademik yeterlilikleri gibi özellikleri çalışana verilen işlerde göz önünde bulundurulmalıdır.

10.Araştırma-geliştirme, ürün geliştirme gibi uzmanlık gerektiren işlerin yaygınlaştırılması, uygun pozisyonlar için görev veya takım değişiklikleri, çalışanların bireysel olarak kendilerini ifade edebileceği platformların oluşturulması, öneri verme olanağı sağlanması gibi uygulamalar geliştirilerek çalışanların etkin bir iletişim ve etkileşim içerisinde olmaları sağlanarak deneyime açıklık özelliği pekiştirilebilir.

11.Çalışanların uyumluluk özelliklerinin geliştirilmesi için, örgüt içerisinde rekabet koşullarının, bireysel performans değerlendirmelerinin belirli ilkeler çerçevesinde

yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ekip çalışması, farklı bölümlerle iş birliğinin teşvik edilmesi veya şartlandırılması hem çalışanlar arasında etkili bir iletişim ve etkileşim ortamı sağlamış olacak hem de bireylerin ortak amaç için birlikte hareket etme zorunluluğu nedeniyle uyumlu olma arayışlarını isteklendirilebilir.

12.Çalışanların duygusal denge durumlarının korunması için rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteği sağlanması ayrıca şirket çalışanlarına yönelik duygusal dengesizlik hali içinde bulunan kişilerle etkili iletişim kurma ve doğru davranış tarzları konularında eğitim düzenlenmesi daha olumlu bir çalışma ortamı inşa edilmesi ve örgüt içi çatışmaların azalması yönünde olumlu faydalar sağlayacaktır. Duygusal denge durum bozukluğu yaşayan çalışanların üzerlerinde oluşan iş stresinin azaltılması bu gruptaki kişilerin duygusal denge durumlarının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir.

13.Oryantasyon süreçlerinin etkili yöntem ve metodlarla uygulanması, sosyal etkinliklerin ve kişisel gelişim eğitimlerinin düzenlenmesi, içe dönük kişilerin topluluk önünde konuşma veya sunum yapmaya teşvik edilmesi gibi uygulamalarla çalışanların dışadönüklük özelliği geliştirilebilir.

14.Çalışanların görev yetki ve sorumluluklarını, yasal hak ve özgürlüklerini bilmesi yürütmekte olduğu faaliyeti daha etkin ve yüksek sorumluluk bilinciyle yerine getirmesinde faydalı olabilir.

15.Şirket içerisinde yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin ast, yatay ve üst pozisyonda çalışanların kişilik özelliklerine uygun şekilde davranışlar sergilemesi örgüt kültürünün gelişmesine, etkili iletişim kurulmasına olumlu katkılar sağlayabilir.



## 6.KAYNAKLAR

### Kitap

Adler, A. (2011). *Sosyal Roller ve Kişilik. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*

Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Ashgate Publishing Limited, England

Ashcraft, D.M. (2012). *Personality Theories Workbook*. California USA: Wadsworth/Cengage Learning

Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara:Şahsi Yayın

Bernstein, D.A., Stewart, A.C., Roy, E.J., Srull, T.K., Wickens, C.D. (1994). *Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (15. Baskı) Ankara: PegemA Yayıncılık.

Can, H., Aşan, Ö., Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Dağıtım Ltd. Şti.

Cervone, D., Pervin, L.A. (2016). *Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s276-280

Coon, D. (1983). *Introduction to Psychology*. New York: West Publishing Company

Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi

Engle, T.L. (1964). *Psychology Its Principle and Application*. U.S.A-Indiana: Indiana University, Harcour, Brace & World Inc.

Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Malatyalı İş Adamları Yönetim Yayınları Dizisi -1

Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri* (2. basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri* (3. basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri* (11. basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Girgin, A. (2008). *Kişilik Farklılığında Öğrenmeyi Öğrenmek ve Başarmak*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Goleman, D. (2010). *Duygusal Zeka*. İstanbul: Varlık Yayınları
- Güney, S. (2011a). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Güney, S. (2011b). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Hale, A.R., Glendon, A.I. (1987). *Individual Behaviour in the Control of Danger*. Amsterdam: Elsevier, s.44
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., Woodman, R.W. (1986). *Organizational Behavior*. San Francisco: West Punlishing Company
- Hersen, M., Hilsenroth, M.J., Segal, D. L. (2004). *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Personality Assessment*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations*. California
- Hogan, R. (1996). *Personality Measurement an Employment Devcisions*. American Psychologist, U.S.A., s.469-477
- Hogan, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*. İstanbul: Remzi Kitapevi
- Hökelekli, H. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul:Düşünce Kitapevi
- İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi

- İyigün, N.Ö. (2012). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Karakuşçu, M.N. (1999). *Genel Psikoloji ve Normal Davranışlar*. Ankara: Pelin Ofset Ltd. Şti
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kartarı, A. (2001). *Farklılıklarla Yaşamak*. Ürün Yayınları, Ankara
- Kinikci, A., Kreitner, R. (2003). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım
- Kolasa, B. J. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları
- Köknel, Ö. (1986). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi
- Lawry, J.D. 1981. *Guide to the History of Psychology*. New Jersey: Littlefield, Adams & Co
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Co.
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s.29
- Mead, G.H. (1934). *Mind Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago
- Mintzberg, H. (1976). *Planning on the Left Side and Managing on the Right*. Harvard Business Review
- Neal, A., Griffin, M.A. (2004). *Safety Climate and Safety at Work*. In M. R. Frone & J. Barling (Eds.). *The Psychology of Workplace Safety* (s.15–34). Washington, DC: American Psychological Association.

- Organ, D.W., Hammer, W. C. (1982). *Organizational Behavior an Applied Psychological Approach*. Texas: Business Publication Inc.
- Özarpınar, Y. (2011). *Psikoloji Tarihi*. İstanbul: Ötüken Neşriyat
- Özcan, E.D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul:Beta Basım Yayım dağıtım
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. TİSK, Yayın No:246., 3. baskı, Ankara, s.110
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 9th edition.
- Rousseau, D.M. (1988). *The construction of climate in organizational research*. In C.L Cooper, & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 139-158). New York: Wiley
- Ryckman, R.M. (2012). *Theories of Personality*. Australia: Wadsworth Cengage Learning
- Sayar, K., Dinç, M. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Dem Yayınları
- Schermerhorn, Jr.J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. (2008). *Organizational Behavior*. United States, New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Sümer, N., Lajunen, T., Özkan, T. (2005). *Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement*. G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology*, Elsevier Ltd.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimine Giriş ve Örgütsel Davranış*. ANKARA: Gazi Kitapevi
- Tikici, M., Deniz, M. (1991). *Örgütsel Davranış*. Malatya: Enstitü Yayınları

Tikici, M., Türk, M., Helvacı, B. (2005). *Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ed. Mehmet Tikici, Ankara: Nobel Yayın, 1. Basım. s. 85-126.

Wood, J.M., Chapman, S., Fromholtz, M.V., Fromholtz, M., Wallace J., Zeffane R.M., Schermerhorn, J.R.Jr., Hunt, J.G., Osborn R.N. (2004). *Organisational Behaviour : A Global Perspective*. Avustralia: John Wiley & Sons Inc.

Yüksel, Ö. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi

Zangwill, O.L. (2009). *Modern Psikolojinin Gelişimi*. İstanbul: Ötüken Neşriyat

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

### **Makale**

Algün, A. (2014). *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3.Sayı

Ashforth B.E. (1985). Climate Formations: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10, 4, s.837-847

Baş, N., Oral, E.T. (2012). Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* s.11-24.

Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, s.459-480

Block, J. (2010). The Five-Factor Framing of Personality and Beyond: Some Ruminations. *Psychology Press Taylor&Francis Group, Psychological Inquiry*,21: 2–25

Borbidge, D.J. (2006). Employee Behavior: 9 Ways to Implement Positive Change. *Industrial Safety Hygiene News*, 40. Sayı,Bölüm 6, s.60-62

- Brown, R.L., Holmes, H. (1986). The Use of a Factor-Analytic Procedure for Assessing the Validity of an Employee Safety Climate Model. *Accidents Analysis and Prevention* 18(6), 455-470.
- Caspi, A., Roberts, B.W., Shiner, R.L. (2005). Personality Development: Stability and Chance. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Chen, L.S.L. (2008). Subjective Well-Being: Evidence From The Different Personality Traits of Online Game Teenager Players. *CyberPsychology & Behavior*, 11(5), 579-581.
- Cheyne, A., Cox S., Oliver, A. , Toma's J.M. (1998). Modelling Safety Climate in The Prediction of Levels of Safety Activity. *Work and Stress*, 12 (3), 255–271.
- Clarke, S. (2006). Contrasting Perceptual, Attitudinal And Dispositional Approaches to Accident Involvement in the Workplace. *Safety Science*, 44, 537–550.
- Clarke, S. (2010). An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate And Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using MetaAnalysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 553–578.
- Cooper, D.M. (2000). Towards A Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, s.111–136.
- Cox, S., Cox, T. (1991). The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example. *Work and Stress* 5(2), 93-106.
- Cox, S., Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?. *Work and Stress*, 12(3), s.189–201.
- Cox, S., Tomás J.M., Cheyne A., Amparo O. (1998). Safety Culture: The Prediction of Commitment to *Safety in the Manufacturing Industry*. Volume 9, p.3-11
- Crossan, M., Mazutis, D., Seijts, G., Gandz, J. (2013). Developing Leadership Character in Business Programs. *Academy of Management Learning & Education* , Vol. 12, No. 2, 285–305

- Dedobbeleer, N., Béland, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.
- Dejoy, D. M. (1994). Managing Safety in the Workplace: An Attribution Theory Analysis and Model. *Journal of Safety Research*, 25(1), 3-17.
- Dejoy, D.M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J., Butts, M.M. (2004). Creating Safer Workplaces: Assessing The Determinants And Role of Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 35, 81– 90.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı*, 96, s.5–7.
- Demirbilek, T., Çakır, Ö. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), s.173–191.
- Deniz, A., Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, s.301-330
- Diaz, R. I., Cabrera, D. (1997). Safety Climate and Attitude as Evaluation Measures of Organizational Safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29, 643 – 650.
- Dixon, M. M., Reyes, C.J., Leppert, M.F., Pappas, L. M. (2008). Personality and Birth Order in Large Families. *Personality and Individual Differences*, 44, 119-128.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1) , s56-64
- Eryılmaz, A., Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, s.189-203
- Fitzgerald, M.K. (2005). Safety Performance Improvement Through Culture Change. *Process Safety Environmental Protection*, Volume 83, s324-330
- Fleming, M. (2001). Safety Culture Maturity Model. Offshore Technology Report 2000/049, *Health and Safety Executive*

Flin R., Mearns K., O'Connor P., Bryden R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. *Safety Science* (34) 177-192

Flin, R. (2007). Measuring Safety Culture in Healthcare: A Case for Accurate Diagnosis. *Safety Science*, 45(6), 653-667.

Fung, I.W.H., Tam, C.M., Karen, C.F.T., Ada, S.K.M. (2005). Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups in Hong Kong Construction Industry. *International Journal of Project Management*, 23, s. 504–512.

Garcia, D. (2011). The Affective Temperaments: Differences Between Adolescents in the Big Five Model and Cloninger's Psychobiological Model of Personality. Springer Science Business Media B.V. ,*Journal Happiness Stud* 13:s999–1017.

Glick, W.H. (1985). *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 3 ,s.601-616

Griffin M.A., Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, And Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347–358.

Guldenmund, F.W. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*, 34, s. 215–257.

Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3, s37-65

Hahn, S.E., Murphy, L.R. (2008). A Short Scale for Measuring Safety Climate. *Safety Science*, 46, 1047–1066.

Hofmann, D.A., Stetzer, A. (1996). A Cross-Level Investigation of Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents. *Personnel Psychology*, 49(2):307 - 339

Hudson, H. (2007). *Safety Analysis*. Volume 67, s.299-301



- Lin, S.H., Tang, W.J., Miao, J.Y., Wang, Z.M., Wang, P.X. (2008). Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment. *Safety Science*, 46, 1037–1046.
- Ma, Q., Yuan, J. (2009). Exploratory Study on Safety Climate in Chinese Manufacturing Enterprises. *Safety Science*, 47, 1043–1046.
- Martinez, C.M., Gracia, F., Tomas, I., Peiro.J.M. (2011). Leadership And Employees' Perceived Safety Behaviours in A Nuclear Power Plant: A Structural Equation Model. *Safety Science*, 49, 1118–1129.
- Mearns, K., Flin R. (1999). Assessing the State of Organizational Safety Culture or Climate?. *Current Psychology*, s.9.
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 7.
- Muniz, B.F., Peon, J.M.M.,Ordas, C.J.V. (2007). Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research*, 38, s. 627–641.
- Neal, A., Griffin, M.A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67–78.
- Neal, A., Griffin, M.A., Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34, s. 99-109.
- Nielsen, K., Randal, R., Yarker, J., Brenner, S.,O. (2008). *Journal Work & Stress*. Volume 22, s.16-32
- Niskanen T.(1994). Safety Climate in the Road Administration. *Safety Science* 17(4):237-255
- Olive, C., O'Connor, T.M., Manan, M.S. (2006). Relationship of Safety Culture and Process Safety. *Journal of Hazardous Materials*, 130 (1–2), 133–140.

- Otacıoğlu, S.G. (2009). Duygusal Zeka (IE) Üzerine Farklı Eleştiri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı :26 s.333-344
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). *Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 4(4), s.566-589
- Özkan, T., Lajunen, T. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka*, 2(10),s.3–4.
- Parks, L., Guay, R.P. (2009). Personality, Values and Motivation. *Personality and Individual Differences*, 47: 675-684
- Pihl, R.O., Caron, M. (1980). The Relationship Between Geographic Mobility, Adjustment, and Personality. *Journal of Clinical Psychology*, 36(1), 190-194
- Pousette, A., Larsson, S., Törner, M. (2008). Safety Climate Cross-Validation, Strength and Prediction of Safety Behaviour. *Safety Science*, 46, 398–404.
- Probst T.M. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*,3-10
- Sadullah, Ö., Kanten, S. (2009). A Research On The Effect Of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review* , 9 (3), 923-932.
- Sava, F.A., Popa, R.I. (2011). Personality Types Based On The Big Five Model. A Cluster Analysis Over The Romanian Population. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, Volume XV, No. 3, s359-384.
- Schneider, B., Gunnarson, S.K., Niles, J.K. (1994). Creating the Climate and Culture of Success. *Organizational Dynamics*, 23(1), 17-29
- Siu, O., Phillips, D.R., Leung, T. (2004). Safety Climate and Safety Performance Among Construction Workers in Hong Kong: The Role of Psychological Strains As Mediators. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 359–366.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21 – 33

Sutton, I.S. (2008). Use Root Cause Analysis to Understand and Improve Process Safety Culture. *Process Safety Progress*, 27(4),s.274–279.

Şerifoğlu, U.K., Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, s.58

Tanrıverdi, H. (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi:Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 2, s189-210

Tatar, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. of Sport Sciences* 20 (2), s70–79,

Tekin, Ö.A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A., Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Yasar University* 2012 27(7) 4611 - 4641

Tharaldsen, J.E., Olsen, E., Rundmo, T. (2008). A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf. *Safety Science*, 46, 427–439

Tok, E.S.S., Arkar, H. (2012). Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk Örnekleminde Karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2012; 13:s262-269

Tomas, J.M., Melia, J.L., Oliver, A. (1999). A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Accidents Organizational And Psychological Variables As Predictors of Work Safety. *Work & Stress*, 13(1),s. 49-58.

Tomas, J.M., Oliver, A., Cheyne, A. (2010). Explaining Safe Behaviour Across Different Work Groups. *Safety Science Monitor*, 1, 1-9.

Varonen, U., Mattila, M. (2000). The Safety Climate and Its Relationship to Safety Practices, Safety of The Work Environment and Occupational Accidents in Eight Wood-Processing Companies. *Accident Analysis and Prevention*, 32, 761–769.

Wiegmann, D.A., Zhang, H., Thaden, T.V., Mitchell, A., (2004). Safety Culture: An Integrative Review. *International Journal of Aviation Psychology*, 14 (2), s.117–134.

Wiegmann, D.A., Zhang, H., Thaden, T.V., Sharma, G., Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, *Aviation Research Lab Institute of Aviation*

Williamson, A.M., Feyer, A.M., Cairns, D., Biancotti, D. (1997). The Development of A Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes. *Safety Science*, 25, 15–27.

Wu, T.C., Lin, C.H., Shiau, S.Y. (2010). Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional. *Journal of Safety Research*, 41, 423–431.

Yiğit, R., Deniz, M.E. (2012). Polislerin İletişim Becerilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Empatik Eğilimlerine Göre İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi* Cilt:14 (3), s.67-84.

Yürür, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, s.23-42

Zohar D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *The Journal of Applied Psychology*, (4), 587-596

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

Zohar, D. (2003). Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues. *Oup Uncorrected Proof – Firstproofs*, (17), s317-334

Zohar, D. (2008). Safety Climate and Beyond: A Multi-Level Multi-Climate Framework. *Safety Science* 46(3):376-387

"Zohar, D., Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 616 – 628

### **Tez**

Atay, F. (2006). Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme Ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı ,Ankara

Dursun, S. (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa, s.34,35,53-55.

Giderler, C. (2005). Yöneticilerin Kişilik Tarzları ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki ve Eczacıbaşı Topluluğu'nda Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya

Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa

Roach, P.D. (2006). Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test (Doktora Tezi). Oregon Üniversitesi, Oregon: USA.

Üngören, E. (2011). Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri Ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları (Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

Yule, S. (2003). Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors (Doktora Tezi). University of Aberdeen, Scotland

## Bildiri

4.İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi. (2005)

Akalp, G., Aytaç, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama. IV. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı (Bildiri), Ankara

Şerifoğlu, U.K, Sungur,E. (2007). Kazaların Habercileri: Kaza Habercisi Olayların Yönetimi Ve Sağlık Güvenlik Kültürü İlişkisi. IV.İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, s:299-312

## İnternet Kaynakları

Çözüm Araştırma, [http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemhesaplama\\_1\\_60.htm](http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemhesaplama_1_60.htm)  
Erişim Tarihi: 11.05.2018

Goble, F.G. (2004). The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow, Maurice Basset Publishing. eBook, [www.abrahammaslow.com](http://www.abrahammaslow.com) , Erişim Tarihi:28.02.2018

GSMH, [https://www.turkcebilgi.com/gayri\\_safi\\_milli\\_has%C4%B1la](https://www.turkcebilgi.com/gayri_safi_milli_has%C4%B1la) , Erişim Tarihi: 15.03.2017

Kuram, <https://www.turkcebilgi.com/kuram> , Erişim Tarihi: 15.03.2017

Online İstatistik, <https://www.onlineistatistik.com/> , Erişim Tarihi: 15.05.2018

Peterson, C., Seligman, M. E. P. (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. New York: Oxford University Press and Washington, <http://www.viacharacter.org/www/About-Institute/Character-Strengths-and-Virtues> , Erişim Tarihi: 09.12.2017

Psikoloji Nedir, <https://psikolojigazetesi.com/psikoloji-nedir/> , Erişim Tarihi: 15.03.2017

Pyoos, H.D.J. (2008). The impact of Organisational Culture on Safety Management in a South African Thermal Coal Mining Operation (Yüksek Lisans Tezi). Pretoria Üniversitesi, Güney Afrika

<https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/23233/dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , Erişim Tarihi: 08.04.2018

Ryan, A. (2000). Shaping A Safety Culture.

[http://www.qrc.org.au/conference/dbase\\_upl/2000\\_spk036\\_Ryan.pdf](http://www.qrc.org.au/conference/dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf) , Erişim Tarihi: 13.01.2018

Simard, 2006, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-viii-12633/safety-policy-and-leadership/59/safety-culture-and-management> , Erişim Tarihi: 05.12.2017

### **Diğer**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28339

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512

Kalaycı, H.T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (Yayınlanmamış Ders Notları). Gedik Üniversitesi, İstanbul s.9-10

## ÖZGEÇMİŞ



1988 yılında doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. İnönü Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden 2011 yılında mezun oldu. Gedik Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli) bölümünde yüksek lisans öğrenimine devam etmektedir. Toplam iş tecrübesi yedi yıldır. İki yıla yakın MertDemir Plastik A.Ş. de kimya mühendisi olarak çalıştıktan sonra, Kuzeystar Shipyard, İstanbul Denizcilik A.Ş. ve Tersan Tersanesi olmak üzere Tuzla ve Yalova bölgelerinde tersanecilik sektöründe yaklaşık üç yıl çalışmıştır. Şuan Akkök Holding iştiraki olan Gizem Seramik Frit ve Glazür San. Tic. A.Ş. de iş güvenliği uzmanı olarak çalışmaktadır.



## EKLER

### Ek-1: Bilgi Formu

Bilimsel bir araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan bu formda çeşitli sorular bulunmaktadır. Ad, soyad ve numara gibi **tanıtıcı bilgilerinizi belirtmeyiniz.** Formda yer alan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplamamız araştırmanın sonuçları açısından son derece önemlidir. Bu nedenle gerekli hassasiyeti göstermenizi rica ederim.

Katkılarınız için teşekkürler.

Cihan İMRE

<b>Cinsiyetiniz</b>	Erkek <input type="checkbox"/>	Kadın <input type="checkbox"/>			
<b>Sosyo-Ekonomik Düzeyiniz</b>	Düşük <input type="checkbox"/>	Orta <input type="checkbox"/>	Yüksek <input type="checkbox"/>		
<b>Öğrenim Düzeyiniz</b>	İlköğretim <input type="checkbox"/>	Ortaokul <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/>	Üniversite <input type="checkbox"/>	
<b>Yaşınız</b>	.....				
<b>İşyeri Ünvanınız</b>	Şef/Formen <input type="checkbox"/>	Uzman <input type="checkbox"/>	Yönetici <input type="checkbox"/>	Müdür/Müdür Yrd. <input type="checkbox"/>	
<b>Bulduğunuz İşyerindeki Deneyiminiz</b>	0-1 <input type="checkbox"/>	1-3 <input type="checkbox"/>	3-5 <input type="checkbox"/>	5- 10 <input type="checkbox"/>	10 ve üzeri <input type="checkbox"/>
<b>Size Bağlı Çalışan Kişi Sayısı</b>	1-5 <input type="checkbox"/>	6-25 <input type="checkbox"/>	26-50 <input type="checkbox"/>	51-100 <input type="checkbox"/>	101 ve üzeri <input type="checkbox"/>

## Ek-2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

<b>Açıklama:</b> Aşağıda sizi kısmen tanımlayan ya da pek tanımlayamayan bir takım özellikler verilmiştir. Örneğin; “Başkaları ile zaman geçirmekten hoşlanan” gibi. Lütfen bu özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için, vereceğiniz cevabı en iyi yansıtacak ifadeyi rakamların aşağıda verilen anlamlarına göre işaretleyiniz. <b>1-Hiç katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye kesinlikle uygun olmadığını düşünüyorsanız <b>2-Katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye kısmen uygun olmadığını düşünüyorsanız <b>3-Ne katılıyor ne de katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye duruma göre zaman zaman uygun olduğunuzu zaman zaman uygun olmadığını düşünüyorsanız <b>4-Katılıyorum:</b> Belirtilen ifadeye uygun olduğunuzu düşünüyorsanız <b>5-Tamamen katılıyorum:</b> Belirtilen ifadeye kesinlikle uygun olduğunuzu düşünüyorsanız	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-Kendimi <b>konuşkan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
2-Kendimi <b>başkalarında hata arayan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
3-Kendimi <b>işini tam yapan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
4-Kendimi <b>bunalımlı, melankolik</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
5-Kendimi <b>orijinal, yeni görüşler ortaya koyan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
6-Kendimi <b>ketum/vakur</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
7-Kendimi <b>yardımsever ve çıkarıcı olmayan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
8-Kendimi <b>biraz umursamaz</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
9-Kendimi <b>rahat, stresle kolay baş eden</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
10-Kendimi <b>çok değişik konuları merak eden</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
11-Kendimi <b>enerji dolu</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
12-Kendimi <b>başkalarıyla sürekli didişen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
13-Kendimi <b>güvenilir bir çalışan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
14-Kendimi <b>gergin olabilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
15-Kendimi <b>maharetli, derin düşünen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
16-Kendimi <b>heyecan yaratabilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
17-Kendimi <b>affedici bir yapıya sahip</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
18-Kendimi <b>dağınık olma eğiliminde</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
19-Kendimi <b>çok endişelenen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
20-Kendimi <b>hayal gücü yüksek</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
21-Kendimi <b>sessiz bir yapıda</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
22-Kendimi <b>genellikle başkalarına güvenen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
23-Kendimi <b>tembel olma eğiliminde olan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
24-Kendimi <b>duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
25-Kendimi <b>keşfeden, icat eden</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
26-Kendimi <b>atılgan bir kişiliğe sahip</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
27-Kendimi <b>soğuk ve mesafeli olabilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
28-Kendimi <b>görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
29-Kendimi <b>dakikası dakikasına uymayan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
30-Kendimi <b>sanata ve estetik değerlere önem veren</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
31-Kendimi <b>bazen utangaç, çekingen olan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
32-Kendimi <b>hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
33-Kendimi <b>işleri verimli yapan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
34-Kendimi <b>gergin ortamlarda sakin kalabilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
35-Kendimi <b>rutin işleri yapmayı tercih eden</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
36-Kendimi <b>sosyal, girişken</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
37-Kendimi <b>bazen başkalarına kaba davranabilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
38-Kendimi <b>planlar yapan ve bunları takip eden</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
39-Kendimi <b>kolayca sinirlenen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
40-Kendimi <b>düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5

41-Kendimi <b>sanata ilgisi çok az olan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
42-Kendimi <b>başkalarıyla işbirliği yapmayı seven</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
43-Kendimi <b>kolaylıkla dikkati dağılan</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
44-Kendimi <b>sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili</b> biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5

### Ek-3: İş Güvenliği Ölçeği

Aşağıda iş güvenliği farkındalığınızı kısmen tanımlayan ya da pek tanımlayamayan bir takım özellikler verilmiştir. Lütfen bu özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için, vereceğiniz cevabı en iyi yansıtacak ifadeyi rakamların aşağıda verilen anlamlarına göre işaretleyiniz. <b>1-Hiç katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye <b>kesinlikle uygun olmadığını</b> düşünüyorsanız <b>2-Katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye <b>kısmen uygun olmadığını</b> düşünüyorsunuz <b>3-Ne katılıyor ne de katılmıyorum:</b> Belirtilen ifadeye duruma göre <b>zaman zaman uygun olduğunuzu zaman zaman uygun olmadığını</b> düşünüyorsunuz <b>4-Katılıyorum:</b> Belirtilen ifadeye <b>uygun olduğunuzu</b> düşünüyorsunuz <b>5-Tamamen katılıyorum:</b> Belirtilen ifadeye <b>kesinlikle uygun olduğunuzu</b> düşünüyorsunuz	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2-Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3-Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4-Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5-Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
6-Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
7-İş arkadaşlarımla güvenli davranışımı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8-Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9-Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	1	2	3	4	5
10-Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
11-İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	1	2	3	4	5
12-İşyerimdeki yönetim, karla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli	1	2	3	4	5
13-İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
14-İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
15-Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5
16-Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
17-Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	1	2	3	4	5
18-Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	1	2	3	4	5
19-Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	1	2	3	4	5
20-Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	1	2	3	4	5
21-İşimde risk almaktan kaçamam.	1	2	3	4	5
22-Kazalar ben ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
23-İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	1	2	3	4	5
24-Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	1	2	3	4	5
25-Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26-Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27-İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	1	2	3	4	5

### Ek-4: İzin Yazısı



Sayı : 154.18/1047  
Konu: Tez Çalışması hk.

05/03/2018

#### GEDİK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Üniversiteniz İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü 161212015 numaralı Tezli Yüksek Lisans öğrenciniz Cihan İMRE' nin Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MERAL danışmanlığında yürütülen tez çalışması ile ilgili Anket Uygulamasının sanayi bölgemizde gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinize arz ederiz.

Hıdr ERKOÇAK  
S2.OSB Bölge Müdürü